



Das Recht der lebensälteren Arbeitnehmer

**3. Rheinische Arbeitsrechtstage
13.05.2011**

Dr. Marcus Michels

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Mütze Korsch Rechtsanwalts-gesellschaft mbH, Köln





A. Altersgrenzen

A. Altersgrenzen



I. Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Erreichen der Regelaltersgrenze

Beispiel:

Ohne, dass es einer Kündigung bedarf, endet das Arbeitsverhältnis spätestens zum Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht.

(zitiert nach Bauer/Lingemann/Diller/Haußmann, Seite 113)

A. Altersgrenzen

1. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes

a. Sachliche Rechtfertigung der Befristung gem. § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG

- Das BAG qualifiziert Altersgrenzen als Befristungen.
- Diese sind nach § 14 Abs. 1 TzBfG durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt, sofern der Arbeitnehmer nach dem Vertragsinhalt und der Vertragsdauer eine Altersversorgung in der gesetzlichen Rentenversicherung erwerben kann oder bereits erworben hat.
- Auf die Höhe der dem Arbeitnehmer konkret zustehenden Altersrente kommt es nicht an.

A. Altersgrenzen

- Die ausreichende wirtschaftliche Absicherung beurteilt sich ex ante und nicht ex post, da der maßgebliche Beurteilungszeitpunkt für den Sachgrund der des Vertragsschlusses ist. Es genügt deshalb, wenn der Arbeitnehmer nach dem Vertragsinhalt und der Vertragsdauer eine Altersversorgung in der gesetzlichen Rentenversicherung erwerben kann oder schon erworben hat (BAG, Urteil 27.07.2005, AP BGB § 620 Altersgrenze Nr. 27)
- Den Anforderungen an die wirtschaftliche Absicherung ist auch genügt, wenn der Arbeitnehmer bei Abschluss der Befristungsabrede versicherungsfrei (§ 5 SGB VI) beschäftigt wird oder aufgrund einer durch Gesetz gleichgestellten anderweitigen Alterssicherung von der Rentenversicherungspflicht befreit worden ist (§ 6 SGB VI) und die Altersgrenze auf den Zeitpunkt des gesetzlichen Rentenalters bezogen ist.

A. Altersgrenzen

- Das gleichzeitige Eintreten einer betrieblichen Altersversorgung zusätzlich zur gesetzlichen Altersrente ist nach zwischenzeitlich geänderter Rechtsprechung des BAG (Urteil vom 20.11.1987 AP BGB § 620 Altersgrenze Nr. 2) nicht Voraussetzung für eine wirksame Befristung
- Zum Ganzen:
 - » BAG, Urteil vom 20.11.1987, AP BGB § 620 Altersgrenze Nr. 2,
 - » Urteil vom 21.04.1977 AP BAT § 60 Nr. 1,
 - » Urteil vom 03.02.1975, AP MTL II § 63 Nr. 1,
 - » zuletzt Urteil vom 18.06.2008, 7 AZR 116/07.

A. Altersgrenzen

- b. BAG: Kein Verstoß gegen die Vorgaben der Richtlinie 2000/78/EG
- Nach Auffassung des BAG stellt eine in einem Tarifvertrag enthaltene Befristung des Arbeitsverhältnisses auf den Zeitpunkt, in dem der Arbeitnehmer eine beitragsbezogene Regelaltersgrenze beanspruchen kann, zwar eine Ungleichbehandlung wegen des Lebensalters dar. Diese Ungleichbehandlung ist jedoch durch legitime Ziele im Sinne des Art. 6 der Richtlinie 2000/78/EG gerechtfertigt (BAG Urteil vom 18.06.2008, 7 AZR 116/07).
 - Als Gründe für die sachliche Rechtfertigung der Befristung bzw. der Ungleichbehandlung gem. der Richtlinie 2000/78/EG zieht das BAG folgende Argumente heran:
 - » Der altersbedingten Abnahme der Leistungsfähigkeit sei Rechnung zu tragen. Sie sei ein schleichender Prozess, der unterschiedlich verlaufe; eine pauschalierte Betrachtung sei deshalb sachgerecht.
 - » Auf Arbeitgeberseite bestehe ein legitimes Bedürfnis nach einer berechenbaren Nachwuchsplanung.
 - » Der Arbeitnehmer, der durch die Altersgrenze ausscheidet, hat im Regelfall selbst von der Altersgrenze profitiert, da seine Einstellungs- und Aufstiegschancen verbessert wurden.

A. Altersgrenzen

c. Fazit

- Das BAG hat bislang Altersgrenzen, die auf die gesetzliche Regelaltersgrenze abstellen, für wirksam gehalten.
- Steht bereits zum Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages fest, dass der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Altersrente in der gesetzlichen Rentenversicherung erwerben kann, sind Altersgrenzenbefristungen nach der Rechtsprechung des BAG unwirksam.
 - Beispiel (zitiert nach Tempelmann/Stenslik, Deutsches Steuerrecht 2011, 577):
Der bislang selbständige Arbeitnehmer schließt im Alter von 61 Jahren einen Arbeitsvertrag mit der B GmbH, der bei Erreichen des 65. Lebensjahres enden soll.
 - Da der Arbeitnehmer noch nicht die erforderliche Mindestversicherungszeit erfüllt hat, hat er keinen Anspruch auf Altersrente, § 34 Abs. 1, 35 Satz 1 Nr. 2, 50 Abs. 1 SGB VI)

A. Altersgrenzen

2. Die Rechtsprechung des EuGH

- a. EuGH, Urteil vom 16.10.2007, AZ C 411/05
(Palacios de la Villa)
- Sachverhalt

Der spanische Gesetzgeber nutzte zur Eindämmung der Arbeitslosigkeit das Instrument der zwangsweisen Versetzung von Arbeitnehmern, die ein bestimmtes Alter erreicht hatten, in den Ruhestand.

Die 5. Zusatzbestimmung des Gesetzes 8/1980 über das Arbeitnehmerstatut vom 10.03.1980 enthielt folgende Regelung:

A. Altersgrenzen

„Für die Arbeitsfähigkeit und das Erlöschen der Arbeitsverträge gilt die Altershöchstgrenze, die die Regierung in Abhängigkeit von der Aufnahmefähigkeit der Sozialversicherungen und des Arbeitsmarktes festlegt. In jedem Falle beträgt die Altersgrenze – vorbehaltlich der Möglichkeit, Wartezeiten für einen Anspruch auf Altersrente zu erfüllen, 69 Jahre. In den Tarifverhandlungen können – vorbehaltlich der insoweit für die Sozialversicherung geltenden Bestimmungen – Altersgrenzen für den Ruhestand frei vereinbart werden.“

Der entsprechende Tarifvertrag für den Textilhandel enthielt in Artikel 19, Absatz 3 folgende Klausel:

„Zum Zwecke der Förderung der Beschäftigung wird vereinbart, dass die Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand 65 Jahre beträgt, es sei denn, der betroffene Arbeitnehmer hat die für den Bezug einer Altersrente erforderliche Wartezeit nicht erfüllt; in diesem Falle kann er bis zur Vervollständigung der Wartezeit weiter seiner Tätigkeit nachgehen.“

A. Altersgrenzen

– Entscheidung

Der EuGH hielt sowohl die spanische gesetzliche als auch die tarifvertragliche Regelung für wirksam. In den Entscheidungsgründen führte er aus:

- » Es liege eine ungleiche Behandlung im Sinne des Artikels 2 der Richtlinie 2000/78/EG vor, da das zwangsweise Ausscheiden der Arbeitnehmer, die das 65. Lebensjahr erreichen, diese benachteiligt.
- » Derartige Ungleichheiten stellen jedoch keine verbotene Diskriminierung dar, sofern sie objektiv angemessen sind und im Rahmen des nationalen Rechts durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt sind.

A. Altersgrenzen

- » Unter Anwendung dieser Parameter sei die spanische gesetzliche Regelung bzw. der in Rede stehende Tarifvertrag wirksam, da
 - die Regelung die Beschäftigungsverteilung zwischen den Generationen fördere,
 - die ausdrückliche Nennung der gesetzlichen Ziele im Gesetz selbst nicht erforderlich sei,
 - ein enger Zusammenhang zwischen der hohen Arbeitslosigkeit und dem Zugang von arbeitslosen Personen zu Beschäftigungsmöglichkeiten bestehe,
 - bei der Angemessenheitsprüfung der Regelung stehe den Mitgliedstaaten ein weiterer Ermessensspielraum zu.
- » Diesen habe Spanien nicht überschritten, da die Arbeitnehmer, die älter als 65 Jahre sind, eine Rente erhielten, deren Höhe nicht unangemessen sei.

A. Altersgrenzen



- Fazit:
 - Der EuGH bestätigt grundsätzlich die Wirksamkeit von gesetzlichen bzw. tariflichen Altersgrenzen. Der konkrete Prüfungsmaßstab zur Prüfung der Förderung der Beschäftigung und zur Angemessenheit war allerdings noch offen, zumal der EuGH ausdrücklich darauf hingewiesen hat, dass die Rente, die ein Arbeitnehmer bei seinem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis beziehe, konkret angemessen sei; wie genau die Angemessenheit zu überprüfen ist, ließ der EuGH ausdrücklich offen.

A. Altersgrenzen

b. EuGH vom 12.10.2010, AZ 10-45/09 (Rosenblatt)

- Sachverhalt:
 - Die Klägerin arbeitete 39 Jahre als Reinigungskraft in einem Hamburger Unternehmen. Sie verdiente als Teilzeitbeschäftigte zuletzt EUR 307,48 brutto monatlich.
 - Der Arbeitsvertrag sah vor, dass das Arbeitsverhältnis gem. § 19 Nr. 8 RTV mit Ablauf des Kalendermonats, in dem die Beschäftigte Anspruch auf eine Rente wegen Alters hat, spätestens mit Ablauf des Monats, in dem sie das 65. Lebensjahr vollendet, endet.
 - Die Klägerin bezog ab dem 01.06.2008 eine gesetzliche Altersrente in Höhe von EUR 228,26 netto. Sie macht geltend, dass die Beendigung des Arbeitsvertrages wegen Altersdiskriminierung unzulässig sei.
 - Das ArbG Hamburg legte die Sache dem EuGH vor.

A. Altersgrenzen

- Entscheidungsgründe:
 - Der EuGH hielt die tarifliche Regelung des § 19 Nr. 8 RTV 2003 für rechtmäßig.
 - Er führte aus, dass die Regelung eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters im Sinne des Artikels 2, Abs. 2 lit. A der Richtlinie 2000/78/EG darstelle.
 - Die in der Klausel liegende Benachteiligung sei gerechtfertigt, da sie zum Einen objektiv und angemessen durch ein legitimes Ziel der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik gerechtfertigt sei und zum Anderen die Mittel zur Erreichung des Ziels angemessen und erforderlich seien.
 - Der EuGH betont ausdrücklich, dass Mitgliedstaaten und Sozialpartner bei der Entscheidung darüber, welches konkrete Ziel sie im Bereich der Arbeits- und Sozialpolitik verfolgen, ein weitgehender Ermessensspielraum zustehe. Zu berücksichtigen sei insbesondere, dass derartige Altersgrenzen in Deutschland und auch in anderen Mitgliedstaaten seit vielen Jahren Gegenstand eines politischen und sozialen Konsens seien.

A. Altersgrenzen

- Die Beendigung der Arbeitsverhältnisse dieser Beschäftigten komme unmittelbar auch den jüngeren Arbeitnehmern zugute, in dem sie vor dem Hintergrund anhaltender Arbeitslosigkeit die schwierige berufliche Integration begünstige.
- Die Ziele, die die Sozialpartner verfolgt hätten, seien deshalb legitim.
- Die Regelungen des Tarifvertrages seien auch angemessen. Sie trügen nämlich dem Umstand Rechnung, dass den Betroffenen am Ende ihrer beruflichen Laufbahn ein finanzieller Ausgleich durch einen Einkommensersatz in Gestalt einer Altersrente zugute komme.
- Der EuGH betont, dass die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf einer tarifvertraglichen Grundlage beruhe. Diese eröffne nicht nur den Beschäftigten und Arbeitgebern mittels Einzelverträgen, sondern auch den Sozialpartnern über Tarifverträge – und daher mit nicht unerheblicher Flexibilität – die Möglichkeit,

A. Altersgrenzen

von diesem Mechanismus Gebrauch zu machen, so dass nicht nur die Gesamtlage des betreffenden Arbeitsmarktes, sondern auch die speziellen Merkmale der jeweiligen Beschäftigungsverhältnisse gebührend Berücksichtigung finden könnten.

- Für die Angemessenheit der im RTV enthaltenen Klausel spreche ferner, dass § 19 Nr. 8 RTV es dem Arbeitgeber auch nicht verbiete, Personen über 65 Jahre zu beschäftigen. Der betroffenen Reinigungskraft sei die Fortführung der Berufstätigkeit nicht untersagt. Aus den Erläuterungen des vorliegenden Gerichtes und der vom EuGH abgegebenen Erklärungen gehe hervor, dass ein Arbeitnehmer, der sich in dieser Lage befindet, weiterhin den Schutz gegen Diskriminierung wegen des Alters gemäß dem AGG genieße. Das vorliegende Gericht hat insoweit klargestellt, dass das AGG nicht verbiete, einer Person in der Lage von Frau Rosenblatt, nachdem ihr Arbeitsverhältnis wegen Erreichen des Rentenalters geendet hat, eine Beschäftigung bei ihrem früheren Arbeitgeber oder bei einem Dritten aufzunehmen; Frau Rosenblatt müsse deshalb nicht endgültig aus dem Erwerbsleben ausscheiden.

A. Altersgrenzen

c. Fazit:

- Der EuGH hat die bisherigen Zweifel im Hinblick auf die Wirksamkeit von tariflichen Altersgrenzen weitgehend ausgeräumt.
- Die Entscheidung Rosenblatt stellt klar, dass es jedenfalls bei tariflichen Regelungen nicht darauf ankommt, ob es gerade in dieser Branche oder bei diesem Arbeitgeber darum geht, den Zugang von jüngeren Beschäftigten zu ermöglichen und ob die Altersgrenze im Hinblick auf die konkreten Branchengegebenheiten gerechtfertigt ist.
- Die Angemessenheit der Rente bzw. die Höhe der Rente scheint nach den Ausführungen des EuGH für die Wirksamkeit der Altersgrenze ebenfalls unbeachtlich zu sein; anders können die Ausführungen des EuGH, der diesen Aspekt nicht erwähnt und stattdessen darauf abstellt, dass die Klägerin keinem Beschäftigungsverbot in ihrem Alter unterliege, wohl nicht verstanden werden.

A. Altersgrenzen

- Unsicherheit bringt der EuGH allerdings mit der Feststellung ins Spiel, dass das deutsche AGG sicherstelle, dass Frau Rosenblatt im Anschluss an die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses sich bei ihrem früheren Arbeitgeber oder auch bei einem Dritten bewerben könne und diese Einstellung nicht alleine wegen ihres Alters abgelehnt werden dürfe (vgl. Bayreuther, NJW 2011, 19).
- Bayreuther weist aber meines Erachtens zu recht darauf hin, dass diesen Ausführungen ein nicht allzu hohes Gewicht beizumessen ist. Er bezeichnet diese Ausführungen als für den EuGH nicht ganz untypisches „Parlando“, ohne näheren rechtlichen Aussagegehalt. Entscheidend sei für den EuGH, so Bayreuther, dass kein Beschäftigungsverbot bestehe.
- Für die von Bayreuther vertretene Rechtsauffassung spricht, dass gerade in den Schlussanträgen der Generalanwältin darauf abgestellt wurde, dass neben der Rente auch ein funktionierendes Sozialsystem bestehe; es scheint deshalb nur um die Existenzsicherung der Arbeitnehmer zu gehen. Schließlich: Wäre derselbe Arbeitgeber zur Wiedereinstellung verpflichtet, wäre die Altersgrenze obsolet.

A. Altersgrenzen

c. Fazit:

- Tarifliche Altersgrenzen, die auf das Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung abstellen, dürften wirksam sein.
- Ob dieses auch für individualvertragliche Altersgrenzen gilt, ist nach wie vor offen. Es ist zwar nicht zu verkennen, dass der EuGH bei Altersgrenzen, die auf die Regelaltersgrenze abstellen, recht großzügig ist. Dennoch hebt der EuGH in zahlreichen Passagen der Rosenblatt-Entscheidung darauf ab, dass es sich um eine Vereinbarung zwischen den Tarifvertragsparteien handele, die damit ihr als Grundrecht anerkanntes Recht auf Kollektivvereinbarungen ausgeübt haben und
- dass den Tarifvertragsparteien bei der Regelung ein weiterer Ermessensspielraum zukomme und schließlich,
- dass das Verfahren zwischen den Sozialpartnern eine erhebliche Flexibilität beinhalte, da jede der Vertragsparteien die Vereinbarung kündigen könne.

Anmerkung:

- Die vorgenannten Argumente sind auf individuell vereinbarte Altersgrenzen m. E. nicht anzuwenden.
- Die übrigen Erwägungen, nämlich Förderung des Eintritts junger Arbeitnehmer in die Beschäftigung und die immer wieder ins Feld geführte Generationengerechtigkeit, greifen jedoch auch bei individualvertraglichen Abreden ein.

A. Altersgrenzen

II. Altersgrenze mit Erreichung des 63. Lebensjahres

1. Beispiel 1 (BAG Urteil vom 19.11.2003, 7 AZR 296/03)

- Sachverhalt:

Der am 06.08.1938 geborene Kläger war seit dem 01.09.1989 bei der Beklagten als Arbeitnehmer im kaufmännischen Bereich beschäftigt. Der ursprüngliche Anstellungsvertrag enthielt zunächst keine Altersgrenzenregelung. Am 23.11.1999 schlossen die Parteien einen neuen Anstellungsvertrag, nachdem sie das Anstellungsverhältnis mit Wirkung vom 01.01.2000 zu geänderten Bedingungen fortsetzten. Unter Nr. 10 des Vertrages heißt es:

„Beendigung: Das Beschäftigungsverhältnis endet spätestens mit Ablauf des Monat, in dem der Arbeitnehmer das 63. Lebensjahr vollendet.“

Der siebte Senat des BAG hielt die Altersgrenze für wirksam. Begründung: Die Altersgrenze sei durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt, da der Kläger aufgrund seiner persönlichen rentenrechtlichen Situation bereits mit dem 63. Lebensjahr Rente in Anspruch nehmen konnte (vorgezogene Rente wegen langjähriger Versicherung nach § 36 SGB VI)

A. Altersgrenzen

- Anmerkung:
 - Ob eine derartige Altersgrenze, die auf eine Beendigung vor der Regelaltersgrenze abstellt, wirksam ist, hat der EuGH noch nicht entschieden. Die Erwägungen im Fall Rosenblatt sprechen allerdings dafür, dass auch eine derartige Befristung zur Altersgrenze einer gerichtlichen Kontrolle standhält (sofern man diese Rechtsprechung auf Individualabreden anwendet).
 - Hier ist entscheidend, dass der Arbeitnehmer durch die vorzeitige Inanspruchnahme der Rente finanziell gesichert ist; auch hier kann es nicht auf die konkrete Höhe der Rente ankommen, sondern nur darauf, ob ein Rentenanspruch in der gesetzlichen Rentenversicherung besteht.

A. Altersgrenzen

2. Beispiel 2

- Sachverhalt:

Ein heute 36jähriger Arbeitnehmer vereinbart mit seinem Arbeitgeber folgende Regelaltersgrenze:

„Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, zu dem Zeitpunkt, in dem der Arbeitnehmer erstmals eine Rente wegen Alters – und sei es mit Abschlägen – beziehen kann. Zuvor kann es von beiden Seiten jederzeit ordentlich gekündigt werden [...]“ (zitiert nach Preiss-Rolfs „Der Arbeitsvertrag“, Seite 199)

- Lösung:

Bei der rechtlichen Beurteilung dieser Altersgrenze ist § 41 Satz 2 SGB VI zu beachten. Diese Bestimmung lautet im Wortlaut:

„Eine Vereinbarung, die die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsieht, zu dem der Arbeitnehmer vor Erreichen der Regelaltersgrenze eine Rente wegen Alters beantragen kann, gilt dem Arbeitnehmer als auf das Erreichen der Regelaltersgrenze abgeschlossen, es sei denn, dass die Vereinbarung innerhalb der letzten 3 Jahre vor diesem Zeitpunkt abgeschlossen oder von dem Arbeitnehmer innerhalb der letzten 3 Jahre vor diesem Zeitpunkt bestätigt worden ist.“

A. Altersgrenzen

- Im Ergebnis:
 - Dem Arbeitnehmer steht letztlich ein Wahlrecht zu. Bestätigt er die Vereinbarung innerhalb der letzten 3 Jahre vor seinem Ausscheiden, scheidet er entsprechend dem Wortlaut zum frühest möglichen Rentenbezug aus. Nach BAG vom 17.04.2002, 7 AZR 40/01 ist entgegen dem Wortlaut des § 41 Satz 2 SGB VI die Bestätigung nicht 3 Jahre vor Erreichung der Regelaltersgrenze zu erklären, die Erklärung muss vielmehr innerhalb eines 3jährigen Zeitraums vor dem vereinbarten Zeitpunkt des Ausscheidens erklärt werden. Bestätigt der Arbeitnehmer die Vereinbarung nicht 3 Jahre vor seinem Ausscheiden, endet das Arbeitsverhältnis mit Erreichen der Regelaltersgrenze.
 - Mit den Vorgaben der Richtlinie 2000/78/EG dürfte dieses Ergebnis vereinbar sein, da dem Arbeitnehmer letztlich ein Wahlrecht zusteht, ob er mit der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung ausscheidet, vorausgesetzt selbstverständlich der EuGH billigt zukünftig auch individualvertragliche Altersgrenzenvereinbarungen auf die Regelaltersgrenze.

A. Altersgrenzen

3. Beispiel 3

- Sachverhalt:
 In einem Unternehmen laufen derzeit Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen. Geplant ist ein erheblicher Personalabbau, der gegebenenfalls nach Altersgruppen vollzogen werden soll. Der Betriebsrat ist nicht bereit, einen Interessenausgleich und Sozialplan zu unterzeichnen. Er macht dies davon abhängig, dass der Arbeitgeber zuvor Arbeitnehmern, die 55 Jahre und älter sind, anbietet, zur Vermeidung der Entlassung einen Aufhebungsvertrag dahingehend abzuschließen, dass das Arbeitsverhältnis in dem Zeitpunkt endet, in dem der Arbeitnehmer erstmals eine Rente, auch eine Rente mit Abschlägen beziehen kann.
- Lösung:
 - Auch hier greift § 41 Satz 2 SGB VI mit der Folge, dass dem Arbeitnehmer der Sache nach ein Wahlrecht zusteht, ob er zum Ende der Regelaltersgrenze ausscheidet, oder aber die Vereinbarung vorher innerhalb von 3 Jahren vor dem Ausscheiden bestätigt.
 - Bestätigt der Arbeitnehmer die vertragliche Regelung, ist zu beachten, dass er neben der gesetzlichen Altersrente auch eine zugesagte Betriebsrente bereits vorzeitig beanspruchen kann, selbst wenn nach der Versorgungsordnung die Rente erst mit Erreichen der Regelaltersgrenze gezahlt wird, § 6 Satz 1 BetrAVG, vgl. Blomeyer/Rolfs/Otto, § 6 BetrAVG, Rn. 8 ff., Preis/Rolfs, Der Arbeitsvertrag, Seite 199.

A. Altersgrenzen

III. Altersgrenzen unterhalb des 63. Lebensjahrs

- Altersgrenzen unterhalb des 63. Lebensjahres können sachlich gerechtfertigt sein, wenn sie der ordnungsgemäßen Erfüllung der Berufstätigkeit und dem Schutz von schwerwiegenden Gefahren dienen.
- So unter anderem für Piloten (Altersgrenze von 60 Jahren), BAG, Beschluss vom 17.06.2009, 7 AZR 112/08.
- Verneinend für Flugbegleiter, BAG, Urteil vom 23.06.2010, 7 AZR 1021/08.

A. Altersgrenzen

IV. Schriftformerfordernis des § 14 Abs. 4 TzBfG

- Das BAG qualifiziert Altersgrenzen als Befristungen. Damit gilt das Schriftformerfordernis des § 14 Abs. 4 TzBfG.
- Sofern der Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt worden ist oder aber gem. § 3 Abs. 1 TVG normativ gilt, weil der Arbeitgeber Mitglied des Arbeitgeberverbandes und der Arbeitnehmer Mitglied der Gewerkschaft ist, bestehen keine Probleme im Hinblick auf § 14 Abs. 4 TzBfG.
- Entsprechendes gilt für Altersgrenzen in Betriebsvereinbarungen. Betriebsvereinbarungen gelten gem. § 77 Abs. 4 BetrVG innerhalb ihres betrieblichen Geltungsbereiches. Auf eine Nennung im Arbeitsvertrag kommt es nicht an.
- Problematisch ist aber die individualarbeitsrechtliche Bezugnahme auf Tarifverträge, etwa wenn ein nicht gewerkschaftlich organisierter Arbeitnehmer mit seinem Arbeitgeber vereinbart, dass ein Tarifvertrag gilt, der eine Altersgrenze beinhaltet. Ob dies dem Schriftformerfordernis des § 14 Abs. 4 TzBfG, wonach die Befristungsabrede selbst zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform bedarf, genügt, ist zweifelhaft und umstritten.
 - Rechtsprechung:
Der 7. Senat des BAG hat dieses in seinem Urteil vom 01.12.2004, 7 AZR 135/04, ausdrücklich offen gelassen. Er konnte diese Frage auch offen lassen, da die in dem vorgenannten Verfahren streitgegenständliche Altersgrenze als Befristung vor dem 01.01.2001 und damit vor Inkrafttreten des TzBfG und des Schriftformerfordernis vereinbart wurde.

A. Altersgrenzen

- Literatur:
 - Die Meinungen in der Literatur sind geteilt. Müller-Glöge vertritt beispielsweise im Erfurter Kommentar (§ 14 TzBfG, Rn. 117) die Auffassung, dass der Verweis auf einen Tarifvertrag genügt. Weder der Wortlaut der in Bezug genommenen tariflichen Befristungsregelungen brauche einzelvertraglich wiedergegeben zu werden, noch der Tarifvertragstext körperlich mit dem Arbeitsvertrag verbunden werden. Zur Begründung dieser Rechtsauffassung wird mit Praktikabilitätsgesichtspunkten argumentiert. Ferner wird darauf hingewiesen, dass ansonsten tarifgebundene Arbeitnehmer schlechter stünden als nicht tarifgebundene.
 - Backhaus in Ascheid/Preis/Schmidt, § 14 Nr. 458 vertritt die Ansicht, dass die bloße in Bezugnahme eines Tarifvertrages der Warnfunktion des § 14 Abs. 4 TzBfG nicht gerecht werde. Dies gelte umso mehr, als sich mit der Befristungsabrede nicht nur ein Teil, sondern das gesamte formbedürftige Rechtsgeschäft in dem lediglich in Bezug genommenen Tarifvertrag befindet und die Einzelvertragsurkunde typischerweise nicht einmal einen Hinweis auf die Befristung enthalte. Er fordert deshalb, dass der in Bezug genommene Tarifvertrag entweder wörtlich im Arbeitsvertrag wiedergegeben oder aber der Tarifvertrag körperlich mit dem Arbeitsvertrag verbunden wird bzw. die Zusammengehörigkeit dieser Schriftstücke in anderer geeigneter Weise zweifelsfrei kenntlich gemacht werde.

A. Altersgrenzen

- Eigene Auffassung:
 - Die Argumente von Backhaus überzeugen. Es mit der Warnfunktion des § 14 Abs. 4 TzBfG in der Tat nicht zu vereinbaren, wenn Altersgrenzen über eine bloße individualarbeitsrechtliche Verweisung in den Arbeitsvertrag eingeführt werden, zumal der Inhalt der einschlägigen Tarifverträge den Arbeitnehmern häufig nicht einmal bekannt ist. Dies gilt umso mehr, wenn man auch die Fälle eines Betriebsüberganges von Arbeitnehmern, deren Arbeitsvertrag über eine große dynamische Bezugnahme Klausel verfügen, berücksichtigt.
 - Beispielhaft sei folgende Konstellation genannt:
Ein Arbeitnehmer schließt mit einem Arbeitgeber einen Arbeitsvertrag, der auf einen Tarifvertrag verweist, der keine Altersgrenzenregelung beinhaltet. Der Tarifvertrag wird dem Arbeitnehmer vor Vertragsschluss übergeben.
Ferner findet sich im Arbeitsvertrag eine sogenannte große dynamische Verweisungsklausel, wonach im Falle des Betriebsüberganges derjenige Tarifvertrag gilt, der für die Mehrheit der bei dem neuen Arbeitgeber beschäftigten Arbeitnehmern gilt.

A. Altersgrenzen

- Folgt man der Auffassung von Müller-Glöge, ergibt sich folgendes:
 - » Der Arbeitnehmer schließt einen Arbeitsvertrag ab, der auf einen Tarifvertrag verweist, der keine Altersgrenze beinhaltet. Der Arbeitnehmer kann zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses daher nicht von einer Altersgrenze ausgehen.
 - » Die neue Altersgrenze, die aufgrund der großen dynamischen Bezugnahme Klausel, die zur Anwendung der Tarifverträge des Betriebserwerbers führt, eingreift, tritt erst Jahre nach Abschluss des Arbeitsvertrages ein. Einem durchschnittlichen Arbeitnehmer wird bei der Unterschrift unter einen solchen Arbeitsvertrag mit einer großen dynamischen Bezugnahme Klausel nicht bewusst sein, dass über diesen Weg gegebenenfalls Altersgrenzenvereinbarungen eingeführt werden.
 - » Entsprechendes gilt für den Fall, dass ein Arbeitnehmer zunächst an einen Flächentarifvertrag, der keine Altersgrenze beinhaltet, dann aber an einen Sanierungs-/Haustarifvertrag gebunden ist, der plötzlich eine Altersgrenze beinhaltet. Auch in diesem Falle müsste der Arbeitnehmer allein aufgrund der Verweisungsklausel damit rechnen, dass später Altersgrenzen eingeführt werden. Dies scheint mir der Warnfunktion des § 14 Abs. 4 TzBfG nicht gerecht zu werden.

A. Altersgrenzen

- V. Auslegung von Klauseln, die eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Vollendung des 65. Lebensjahres vorsehen, obwohl der Arbeitnehmer aufgrund des am 01.01.2008 in Kraft getretenen Rentenversicherungsaltersgrenzenanpassungsgesetzes erst später die Regelaltersgrenze erreicht
- Verträge, die vor dem 01.01.2008 abgeschlossen wurden, wird man dahingehend auslegen können, dass an die Stelle des 65. Lebensjahres jeweils das Erreichen der Regelaltersgrenze gilt.
 - Angesichts des Umstandes, dass diese Altersgrenze seit dem Jahre 1916 bei 65 Jahren lag, wird man für vor dem Inkrafttreten des Rentenversicherungsaltersgrenzenanpassungsgesetzes (RVAGAnpG) einen derartigen gemeinsamen Willen annehmen können, der im Vertragstext nur unvollständig seinen Ausdruck gefunden hat, so beispielsweise Erfurter Kommentar/Rolfs, § 41 SGB VI, Rn. 9a.
 - Für ab dem 01.01.2008 abgeschlossene Neuverträge kommt diese Auslegung nicht mehr in Betracht. Angesichts des Umstandes, dass das RVAGAnpG umfassend öffentlich diskutiert wurde, wird man nicht mehr davon ausgehen können, dass den Parteien die Anhebung der Altersgrenzen unbekannt war. Wird trotzdem die Altersgrenze 65 vereinbart, weichen die Parteien bewusst von der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung ab und wollen die Pensionierung von dieser Grenze unabhängig (konstitutiv) vereinbaren.

A. Altersgrenzen

- Eine solche Klausel ist, wenn der Arbeitnehmer nicht vorzeitig in Rente treten kann, weil er etwa langjährig versichert oder aber schwerbehindert ist, unwirksam (Preis, Der Arbeitsvertrag, 3. Auflage, Seite 196).
- Sollte der Arbeitnehmer bei einer derartigen Klausel aufgrund besonderer Umstände (langjährige Versicherung, Schwerbehinderung etc.) vorzeitig Altersrente beziehen können, greift § 41 Satz 2 SGB VI. Das Arbeitsverhältnis endet dann kraft gesetzlicher Fiktion durch die Altersgrenzenvereinbarung mit Erreichen der Regelaltersgrenze, es sei denn der Arbeitnehmer bestätigt 3 Jahre vor dem Ausscheiden die entsprechende Vereinbarung.

A. Altersgrenzen



VI. Regelung durch Betriebsvereinbarung

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer ist in einem Unternehmen der Metallindustrie beschäftigt. Der Arbeitsvertrag sieht vor, dass der Kläger ab dem 01.01.1990 beschäftigt wird und dass das Arbeitsverhältnis während der Laufzeit unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen kündbar ist. Zudem wird im Arbeitsvertrag auf die jeweils anwendbaren Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen verwiesen. Die Tarifverträge beinhalten keine Altersgrenze.

Im Jahre 2000 schließt der Betriebsrat mit dem Arbeitgeber eine Betriebsvereinbarung ab, wonach die Arbeitsverhältnisse bei Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung enden.

A. Altersgrenzen

VI. Regelung durch Betriebsvereinbarung

Lösung:

- Altersgrenzen können nach der Rechtsprechung des BAG Gegenstand einer freiwilligen Betriebsvereinbarung nach § 88 BetrVG sein. Die Festsetzung von Altersgrenzen gehöre – so das BAG – zu den sozialen Angelegenheiten und stellen deshalb eine Regelungsmaterie dar, die der Zuständigkeit der Betriebsparteien nach § 88 BetrVG unterliegt.
- Ein Vorrang eines Tarifvertrages bzw. eine tarifübliche Regelung gemäß § 77 Abs. 3 BetrVG besteht in dem gewählten Beispiel nicht. Der Tarifvertrag beinhaltet zwar Regelungen zu den Kündigungsfristen, auch in der Probezeit, darüber hinaus allerdings auch Regelungen zum Ausschluss von betriebsbedingten Kündigungen bei lebensälteren Arbeitnehmern. Eine tarifliche Regelung zur Befristung ist indes nicht vorgesehen. Aus den vorgenannten Regelung geht nach der Rechtsprechung des BAG (Urteil vom 20.11.1987, 2 AZR 284/86) nicht hervor, dass Befristungsregelungen Gegenstand des Tarifvertrages waren. Auch beinhaltet der Tarifvertrag kein „beredtes Schweigen“, wonach Befristungen auszuschließen sind.

A. Altersgrenzen

- Entsprechende Regelungen sind deshalb weder Gegenstand des Tarifvertrages noch tarifüblich (BAG a.a.O.)
- Die Betriebsvereinbarung, die erst nach Abschluss des Arbeitsvertrages in Kraft trat, erfasst von ihrem betrieblichen Geltungsbereich auch das Arbeitsverhältnis des Klägers (§ 77 Abs. 4 BetrVG).
- Der Arbeitnehmer kann sich auch nicht auf das Günstigkeitsprinzip berufen. Nach dem Günstigkeitsprinzip gehen günstigere individuelle Vereinbarungen einer in einer Betriebsvereinbarung enthaltenen Befristungsnorm, auch einer Altersgrenze, vor (BAG GS, 07.11.1989, AP BetrVG 1972, § 77 Rn. 46). Daher wirkt eine Betriebsvereinbarung, die eine Altersgrenze erstmals einführt, nur dann zu Ungunsten der Arbeitnehmer, die auf unbestimmte Zeit eingestellt sind, wenn die Arbeitsverträge unter dem Vorbehalt späterer Betriebsvereinbarungen stehen, d.h. betriebsvereinbarungsoffen ausgestaltet sind. Hierzu hat das BAG die Vertragsklausel, wonach die jeweils gültigen Betriebsvereinbarungen gelten, als ausreichend angesehen (BAG 20.11.1987, AP BGB § 620 Altersgrenze Nr. 2).

A. Altersgrenzen

- Abwandlung:
 - Der Arbeitsvertrag des vorgenannten Arbeitnehmers beinhaltet keine ausdrückliche Kündigungsregelung, sondern verweist hinsichtlich der Kündigung nur auf die gesetzlichen Bestimmungen. Die Betriebsvereinbarung führt eine Altersgrenze ein und stellt klar, dass das Arbeitsverhältnis bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze kündbar ist.
 - In diesem Falle ist die in der Betriebsvereinbarung vereinbarte Altersgrenze ebenfalls auf das Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers anwendbar, § 77 Abs. 4 BetrVG. Das Arbeitsverhältnis ist jedoch bis zum Ablauf der Befristung, also bis zum Erreichen der Altersgrenze, ordentlich nicht kündbar. Nach § 15 Abs. 3 TzBfG unterliegt ein befristetes Arbeitsverhältnis nur dann der ordentlichen Kündigung, wenn dies einzelvertraglich oder im anwendbaren Tarifvertrag vereinbart ist. Eine etwaige Erwähnung der Kündigungsmöglichkeit in einer Betriebsvereinbarung, die zugleich die Altersgrenze anordnet, genügt nach dem unzweifelhaften Wortlaut nicht.

B. Befristungsabreden mit lebensälteren Arbeitnehmern

B. Befristungsabreden mit lebensälteren Arbeitnehmern gem. § 14 Abs. 3 TzBfG



I. Wortlaut

„Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zu einer Dauer von 5 Jahren zulässig, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 52. Lebensjahr vollendet hat und unmittelbar vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses mindestens 4 Monate beschäftigungslos im Sinne des § 119 Abs. 1 Nr. 1 SGB III gewesen ist, Transferkurzarbeitergeld bezogen oder an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme nach dem SGB II oder SGB III teilgenommen hat. Bis zur Gesamtdauer von 5 Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig.“

B. Befristungsabreden mit lebensälteren Arbeitnehmern gem. § 14 Abs. 3 TzBfG



II. Europarechtskonformität

1. Der EuGH hat sich mit der Europarechtskonformität des neuen § 14 Abs. 3 TzBfG noch nicht befasst.
2. Literaturlauffassungen:
 - Kast/Hermann, BB 2007, 1841; Wiedemann, FS-Otto 2008, Seite 616: § 14 Abs. 3 TzBfG ist europarechtswidrig. Argumente:
 - Das Ziel der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer zu fördern, ist legitim. Die 4-Monats-Frist der Beschäftigungslosigkeit sei allerdings zu kurz bemessen, da die schlechte Lage älterer Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt so nicht hinreichend abgebildet werde.
 - Verstoß gegen § 5 Nr. 1 der Befristungsrichtlinie. Hiernach genügt es zwar, wenn Mitgliedstaaten Befristungen mit sachlichen Gründen zulassen und für die Anzahl der Verlängerungen eine Höchstgrenze festsetzen; der maximal zulässige Befristungszeitraum von 5 Jahren sei allerdings zu weit und konturlos.

B. Befristungsabreden mit lebensälteren Arbeitnehmern gem. § 14 Abs. 3 TzBfG

II. Europarechtskonformität



- Thüsing, BT-Drucks. 16 (11), 576, Seite 35, Erfurter Kommentar/Müller-Glöge, § 14 TzBfG, Rn. 110a: § 14 Abs. 3 TzBfG ist europarechtskonform:
 - Aufgrund des Erfordernisses der Beschäftigungslosigkeit wird die schlechte Lage der Lebensälteren auf dem Arbeitsmarkt hinreichend abgebildet,
 - die erforderliche Höchstgrenze der Befristungsdauer bzw. Höchstzahl der Verlängerung ist ebenfalls entsprechend den Vorgaben des EuGH eingefügt worden,
- Ascheid/Preis/Schmidt-Backhaus, §§ 14 TzBfG Rn. 418 ff. vermittelnde Auffassung: Die Norm ist europarechtskonform, bedarf allerdings einer richtlinienkonformen Auslegung in folgenden Punkten:
 - Der Tatbestand der Beschäftigungslosigkeit ist einschränkend auszulegen,
 - keine Mehrfachbefristungen auf der Grundlage des § 14 Abs. 3 TzBfG.

B. Befristungsabreden mit lebensälteren Arbeitnehmern gem. § 14 Abs. 3 TzBfG



3. Eigene Auffassung:

- Eine Entscheidung des EuGH ist kaum zu prognostizieren,
- die Argumente von Backhaus überzeugen, insbesondere um den Vorgaben der Befristungsrichtlinie gerecht zu werden,
- eine mehrfache Anwendung des § 14 Abs. 3 TzBfG bzw. eine Anwendung des § 14 Abs. 3 TzBfG in den Fällen, in denen zunächst sachgrundlos für zwei Jahre befristet wurde, der Arbeitnehmer anschließend vier Monate beschäftigungslos ist und dann noch einmal auf fünf Jahre gem. § 14 Abs. 3 befristet wird, scheint im Hinblick auf die Dauer der Gesamtbefristung bedenklich.

B. Befristungsabreden mit lebensälteren Arbeitnehmern gem. § 14 Abs. 3 TzBfG



III. Tatbestandliche Voraussetzungen der sachgrundlosen Befristung

- Mindestalter: Vollendung des 52. Lebensjahres.
- Beschäftigungslosigkeit im Sinne des § 119 Abs. 1 Nr. 1 SGB III
 - der Gesetzgeber knüpft ausdrücklich an die sozialrechtlichen Vorschriften zum Bezug des Arbeitslosengeldes an, er löst sich damit vom rechtlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses;
 - erfasst sind damit auch Fälle, in denen der Arbeitgeber trotz weiterer Beschäftigung die Dienste nicht mehr annimmt, also sein Direktionsrecht nicht ausübt (z.B. Suspendierung, längerfristige Beurlaubung ohne Arbeitsentgelt, Verweigerung der Annahme der Dienste nach wirksamer Kündigung).
 - Backhaus in Ascheid/Preis-Schmidt, § 14 TzBfG, Rn. 430 geht davon aus, dass eine derart weite Auslegung des § 14 Abs. 3 bzw. der Bezugnahme auf § 119 SGB III vermutlich zur Europarechtswidrigkeit führt. Sehe man auch hier das Tatbestandsmerkmal der Beschäftigungslosigkeit als gegeben an, dann könnte der bisherige Arbeitgeber mit dem älteren Arbeitnehmer einen sachgrundlosen Arbeitsvertrag abschließen, obwohl der Arbeitnehmer der Sache nach gar nicht von der Beschäftigungslosigkeit betroffen ist, etwa weil er einvernehmlich mit dem Arbeitgeber eine Beurlaubung vereinbart hat.

B. Befristungsabreden mit lebensälteren Arbeitnehmern gem. § 14 Abs. 3 TzBfG



III. Tatbestandliche Voraussetzungen der sachgrundlosen Befristung

- Keine Anwendung des § 119 Abs. 3 SGB III. § 14 Abs. 3 verweist ausdrücklich nicht auf § 119 Abs. 3 SGB III. Konsequenz ist, dass eine vorherige geringfügige Beschäftigung im Vier-Monats-Zeitraum eine Befristung nach § 14 Abs. 3 TzBfG ausschließt.
- Bezug von Transferkurzarbeitergeld
 - Die Aufnahme des Transferkurzarbeitergeldes nach § 216b SGB III ist als weitere Tatbestandsvoraussetzung aufgenommen worden. Dies ist konsequent, denn in einer Transfergesellschaft stehen die Arbeitnehmer in einem Beschäftigungsverhältnis zur Transfergesellschaft, obwohl sie arbeitssuchend sind.

B. Befristungsabreden mit lebensälteren Arbeitnehmern gem. § 14 Abs. 3 TzBfG



IV. Rechtsfolgen

- Zugelassene Vertragsform: Nur die kalendermäßige Befristung, keine Zweckbefristung, keine auflösende Bedingung
- Höchstdauer: fünf Jahre
- Ob nach Ablauf einer Befristung nach § 14 Abs. 3 und einer anschließenden Beschäftigungslosigkeit für vier Monate erneut mit dem selben Arbeitgeber ein weiteres befristetes Arbeitsverhältnis nach § 14 Abs. 3 eingegangen werden kann, ist zweifelhaft. Der Wortlaut lässt dies zu; es bestehen allerdings europarechtliche Bedenken (vgl. dazu nur Ascheid/Preis/Schmidt-Backhaus, § 14 TzBfG, Rn. 435 f.).

C. Sozialplanleistungen für lebensältere Arbeitnehmer

C. Sozialplanabfindungen für lebensältere Arbeitnehmer



-
- I. Sinn und Zweck von Sozialplanleistungen - § 112 Abs. 5 BetrVG
- Ausgleich und Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, insbesondere durch die Einkommensminderung,
 - Berücksichtigung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt der jeweils betroffenen Arbeitnehmer,
 - Die Förderungsmöglichkeiten zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit nach dem SGB III sind zu berücksichtigen,
 - der Bestand des Unternehmens darf nicht gefährdet werden.

C. Sozialplanabfindungen für lebensältere Arbeitnehmer



II. Typische Klauseln, die bislang bei lebensälteren Arbeitnehmern verwandt wurden:

1. Beispiel 1:

Arbeitnehmer, die spätestens 24 Monate nach Ablauf ihrer Kündigungsfrist eine Rente wegen Alters, auch eine vorgezogene Rente wegen Alters, in Anspruch nehmen können, erhalten an Stelle der Leistungen gemäß der Grundformel des Sozialplanes eine Abfindung, die sich aus folgenden Teilbeträgen errechnet:

C. Sozialplanabfindungen für lebensältere Arbeitnehmer



- Teilbetrag 1:
80 % des monatlichen Nettolohnes (berechnet aus dem Bruttomonatsgehalt gemäß Ziffer xy des Sozialplanes abzüglich des monatlichen fiktiven Arbeitslosengeldes zwischen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Arbeitgeber und dem Zeitpunkt, in dem der Arbeitnehmer frühestens vorgezogene Altersrente beziehen kann, maximal für 24 Monate. Bei der Berechnung des fiktiven Arbeitslosengeldes wird unterstellt, dass der Arbeitnehmer unabhängig von der tatsächlichen Bezugsdauer während des gesamten Zeitraumes zwischen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Arbeitgeber und dem frühest möglichen Bezug von vorgezogener Altersrente Arbeitslosengeld erhält.
- Teilbetrag 2:
300,00 € monatlich für jeden vollen Monat ab dem Zeitpunkt, zu dem der Arbeitnehmer vorgezogene Altersrente in Anspruch nehmen könnte, bis zu dem Zeitpunkt, an dem der Arbeitnehmer eine ungekürzte Altersrente hätte beziehen können, maximal für 60 Monate.

C. Sozialplanabfindungen für lebensältere Arbeitnehmer



2. Beispiel 2:

Die Abfindung errechnet sich wie folgt:

- 0,6 Gehälter pro vollendetem Beschäftigungsjahr
- Sofern Arbeitnehmer das 60. Lebensjahr vollendet haben, mindert sich die Abfindung für jeden Monat, der auf das 60. Lebensjahr folgt, um $1/60$. Stichtag für die Berechnung ist der letzte Tag des rechtlichen Bestandes des Arbeitsverhältnisses.

C. Sozialplanabfindungen für lebensältere Arbeitnehmer



III. Die Rechtsprechung des BAG

- Der 1. Senat des BAG hat derartige Klauseln stets für zulässig gehalten.
- Ein Sozialplan kann nach Auffassung des 1. Senats des BAG regeln, dass Arbeitnehmer, die ungemindert in die Altersrente gehen können, keine Abfindung erhalten. Die Betriebsparteien können auch regeln, dass Arbeitnehmer, die nach dem Bezug von Arbeitslosengeld vorzeitig Altersrente (mit Abschlägen) in Anspruch nehmen können, geringere Abfindungen erhalten.

C. Sozialplanabfindungen für lebensältere Arbeitnehmer

III. Die Rechtsprechung des BAG



– Begründung:

- Die Betriebsparteien haben bei der Ausgestaltung von Sozialplänen erhebliche Beurteilungs- und Gestaltungsspielräume.
- Die Ungleichbehandlung wegen des Alters ist durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt, da Sozialplanleistungen sich ausdrücklich an den wirtschaftlichen Nachteilen zu orientieren haben. Diese Nachteile sind bei Arbeitnehmern, die wirtschaftlich abgesichert sind, weil sie eine Rente in Anspruch nehmen können, geringer als bei den von längerer Arbeitslosigkeit bedrohten rentenfernen Arbeitnehmern.
- Zur Rechtsprechung des BAG
 - BAG, 30.09.2008 Az. 1 AZR 684/07;
 - BAG, 11.11.2008, Az. 1 AZR 475/07;
 - BAG, 20.01.2009, Az. 1 AZR 47/07;
 - BAG, 23.03.2010, Az. 1 AZR 832/08.

C. Sozialplanabfindungen für lebensältere Arbeitnehmer



IV. Die Rechtsprechung des EuGH

- Der EuGH hat sich mit der Frage, ob derartige Klauseln als unzulässige Altersdiskriminierung zu qualifizieren sind, nicht explizit befasst.
- Anlass zu Zweifeln gibt allerdings die Entscheidung des EuGH vom 12. Oktober 2010, Az. C 499/08 (Andersen).
- Der Entscheidung lag folgender Sachverhalt zugrunde:

In Dänemark beinhaltet das Gesetz über die Rechtsverhältnisse zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern u. a. folgende Regelung:

C. Sozialplanabfindungen für lebensältere Arbeitnehmer



1. Wird das Dienstverhältnis eines Angestellten, der im selben Betrieb 12, 15 oder 18 Jahre lang ununterbrochen beschäftigt war, gekündigt, hat der Arbeitgeber bei der Entlassung des Angestellten einen Betrag in Höhe von 1, 2 bzw. 3 Monatsgehältern zu zahlen.
2. Absatz 1 findet keine Anwendung, wenn der Angestellte bei seinem Ausscheiden eine Volksrente erhält.
3. Erhält der Angestellte bei seiner Entlassung eine Altersrente vom Arbeitgeber und ist der Angestellte dem entsprechenden Rentensystem vor Vollendung des 50. Lebensjahres beigetreten, entfällt die Entlassungsabfindung.

C. Sozialplanabfindungen für lebensältere Arbeitnehmer



- Der EuGH hat Teile der Regelung mit der Richtlinie 78/2000 für unvereinbar gehalten.
 - Der dänische Gesetzgeber verfolge mit der Abfindung zwar grundsätzliche rechtmäßige Ziele im Bereich der Beschäftigungspolitik und des Arbeitsmarktes.
 - Es sei auch nicht unvernünftig, die Abfindung allein für die Arbeitnehmer vorzusehen, die zum Zeitpunkt ihrer Entlassung keine Altersrente beziehen können, um dieser Möglichkeit eines Missbrauchs zu begegnen.
 - Die Beschränkung nach dänischem Recht gehe allerdings über das hinaus, was der Zielsetzung der gesetzlichen Regelung entspreche. Die Beschränkung schließe nicht nur alle Arbeitnehmer von der Abfindung aus, die tatsächlich eine Altersrente erhielten, sondern auch diejenigen, die zu einem Bezug einer solchen Rente berechtigt sind, aber ihre berufliche Laufbahn weiterverfolgen möchten. Letzteres sei unverhältnismäßig.

C. Sozialplanabfindungen für lebensältere Arbeitnehmer



- V. Konsequenzen dieser Entscheidung für die Aushandlung von Sozialplänen
- Auch nach der Rechtsprechung des EuGH wird man davon ausgehen können, dass Arbeitnehmer, die die Regelaltersgrenze erreichen, von Abfindungszahlungen ausgeschlossen werden können.
 - Ob dies auch für diejenigen Arbeitnehmer gilt, die nur zum Bezug einer vorzeitigen Rente mit Abschlägen berechtigt sind, ist angesichts der Entscheidung des EuGH in Sachen Andersen zweifelhaft.
 - Wir gehen davon aus, dass die Ausführungen des EuGH zum dänischen Recht nicht auf die deutsche Rechtsprechung zum Sozialplan (§ 112 BetrVG) übertragbar ist.

C. Sozialplanabfindungen für lebensältere Arbeitnehmer



- V. Konsequenzen dieser Entscheidung für die Aushandlung von Sozialplänen
- Bei Sozialplänen geht es gerade nicht um gesetzliche Regelungen. Sozialplänen liegen stets konkrete Volumina zugrunde. Sozialplanregelungen sind deshalb nicht Ausdruck abstrakt-genereller Gerechtigkeitsabwägungen, sondern betreffen in erster Linie die Verteilungsgerechtigkeit. Der Gesichtspunkt der Verteilungsgerechtigkeit, der bei Sozialplanabfindungen im Vordergrund steht, spielt bei der dänischen gesetzlichen Regelung keine Rolle. Es bleibt deshalb zu hoffen, dass die Rechtsprechung nicht übertragen wird; ein gewisses Restrisiko besteht allerdings.
 - Aus unserer Sicht sprechen auch erhebliche Gerechtigkeitsabwägungen für die bislang gängige Praxis in Sozialplänen. Arbeitnehmer, die nach ihrer Arbeitslosigkeit in die Rente (vorgezogene Rente) gehen können, weisen meist eine sehr lange Betriebszugehörigkeit aus. Müsste der Arbeitgeber bei ihnen die volle Abfindung zahlen, würden Arbeitnehmer häufig mehr verdienen, als sie verdienen würden, wenn sie noch bis zur Rente arbeiten. Dies entspricht nicht den Ermessensrichtlinien § 112 Abs. 5 BetrVG.

C. Sozialplanabfindungen für lebensältere Arbeitnehmer



- VI. Konsequenzen für den Fall, dass die bislang praktizierten Sozialplanregelungen altersdiskriminierend sind:
- Den Arbeitnehmern steht ein Anspruch nach Maßgabe des Gleichbehandlungsgrundsatzes zu. Die gegen den Gleichheitssatz bzw. gegen die Richtlinie 78/2000 verstoßende Regelung ist nichtig.
 - Ob der Sozialplan insgesamt nichtig ist, ist eine Frage des Einzelfalls.
 - Das BAG geht davon aus, dass der Sozialplan im Regelfall nicht insgesamt nichtig ist, solange jedenfalls die mit dem Verstoß gegen den Gleichheitsgrundsatz einhergehende Mehrbelastung des Arbeitgebers im Verhältnis zum Gesamtvolumen des Sozialplans nicht nennenswert ins Gewicht fällt (BAG, 21.10.2003, EzA § 112 BetrVG 2001;); bei der Frage, ob die Regelung nennenswert ins Gewicht fällt, ist nicht auf die Zahl der betroffenen Arbeitnehmer, sondern auf die finanzielle Mehrbelastung des Arbeitgebers abzustellen.
 - Bei einer Erhöhung des Sozialplanvolumens um 1,7 % sah das BAG die Grenze nicht überschritten an (BAG, 21.10.2003, EzA § 112 BetrVG 2001).
 - Übersteigt die in Folge der Mehrbelastung eintretende Erhöhung des Gesamtvolumens das für den Arbeitgeber hinnehmbare Maß, so hat dies die Gesamtnichtigkeit des Sozialplanes zur Folge; eine konkrete Zahlengrenze wird von der Rechtsprechung nicht genannt.

D. Rentnerbeschäftigung

D. Rentnerbeschäftigung



-
- I. Motivation bzw. Motive für die Rentnerbeschäftigung
- Mangel an Fachkräften
 - Erhalt betrieblichen Wissens
 - Sperrung des Rentners für den Wettbewerb
 - Einarbeitung des Nachfolgers, Sicherstellung des Übergangs

D. Rentnerbeschäftigung



II. Befristung nach dem TzBfG

1. Befristung nach § 14 Abs. 3 TzBfG

- Die Europarechtskonformität der Norm ist zweifelhaft (s. o.)
- Die Regelungssystematik des § 14 Abs. 3 TzBfG ist bei einer Beschäftigung von Rentnern im Regelfall nicht zielführend, da eine 4-monatige Beschäftigungslosigkeit vorausgesetzt wird; zudem ist sehr zweifelhaft, ob das Merkmal der Beschäftigungslosigkeit erfüllt ist, wenn der Arbeitnehmer 4 Monate vor der (Wieder-) Einstellung beispielsweise ohne Entgelt beurlaubt wird und/oder Rente bezieht.

D. Rentnerbeschäftigung

2. Sachgrundbefristung nach § 14 Abs. 1 TzBfG

- a) § 14 Abs. 1 Nr. 1 TzBfG, vorübergehender Arbeitskräftebedarf
 - Diese Voraussetzung ist gegeben, wenn der Arbeitsvertrag nur für die Zeit der Einarbeitung des Nachfolgers oder aber die Überleitung der Kunden erfolgt; entsprechend muss die Befristungsdauer ausgestaltet sein.
- b) § 14 Abs. 1 Nr. 6 TzBfG
 - § 14 Abs. 1 Nr. 6 TzBfG regelt die Befristung auf Wunsch des Arbeitnehmers. Notwendig hierfür ist, dass der Arbeitnehmer auch bei einem Angebot des Arbeitgebers auf Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrages nur ein befristetes Arbeitsverhältnis vereinbart hätte (BAG, 06.11.1996, AP BGB § 620 befristeter Arbeitsvertrag Nr. 188)
 - Zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses müssen objektive Anhaltspunkte dafür vorliegen, aus denen ein Interesse des Arbeitnehmers gerade an der befristeten Beschäftigung folgt. Anerkannte Beispiele:
 - » Wunsch der Arbeitnehmerin, noch einige Monate vor der Heirat Geld zu verdienen um sich dann dem Haushalt zu widmen;
 - » noch nicht abgeschlossene Ausbildung;
 - » Heimkehrwunsch eines ausländischen Arbeitnehmers;
 - » m. E. gleichzustellen: private Lebensplanung des Rentners, ab einem gewissen Zeitpunkt nicht mehr zu arbeiten.

D. Rentnerbeschäftigung



III. Alternative Gestaltungsmöglichkeiten zum Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages

1. Abschluss eines Aufhebungsvertrages, der ein Wettbewerbsverbot im Sinne der §§ 74 ff. HGB beinhaltet
2. Einsatz als Berater/freier Mitarbeiter
 - problematisch, ob hier nicht ein Fall der Scheinselbstständigkeit vorliegt;
 - im Regelfall ist auch der weiterbeschäftigte Rentner weisungsgebunden und in den Betrieb integriert.

D. Rentnerbeschäftigung



3. Arbeitnehmerüberlassung, insbesondere Konzernleihe

- Beispiel:

Ein zum Konzern angehöriges anderes Unternehmen stellt den Rentner aufgrund einer sachgrundlosen Befristung gemäß § 14 Abs. 2 TzBfG ein und verleiht ihn an den ursprünglichen Arbeitgeber gegen einen entsprechenden Ersatz der Personalkosten

- die Befristung ist wirksam; § 14 Abs. 2 TzBfG schließt eine sachgrundlose Befristung nur aus, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis zustande gekommen ist.
- Dies ist vorliegend nicht der Fall. Ob die Arbeitnehmerüberlassung erlaubnispflichtig ist, ist bislang streitig.
- Mit der Einschränkung des Konzernprivilegs aufgrund Neufassung des AUG durch Gesetz vom 29.04.2011 wurde jedoch zwischenzeitlich klargestellt, dass für derartige Konstellationen eine Erlaubnis erforderlich ist.



D. Rentnerbeschäftigung

- Der Grundsatz des equal-pay dürfte bei der Weiterbeschäftigung von Rentnern unproblematisch sein, da diese ohnehin die gleichen Arbeitsbedingungen wie im Entleiherbetrieb erhalten.

D. Rentnerbeschäftigung



IV. Sozialrecht

1. Vollrenten und Teilrenten
 - Renten wegen Alters können als Vollrente oder als Teilrente in Anspruch genommen werden, § 42 SGB VI
2. Zweck der Teilrente
 - Gleitender Übergang in den Ruhestand, Möglichkeiten Teilrente in Höhe von $\frac{1}{3}$, $\frac{1}{2}$ oder $\frac{2}{3}$ in Anspruch zu nehmen.

D. Rentnerbeschäftigung



3. Hinzuverdienst-Grenzen

- Nimmt ein Rentner nach Erreichen der Regelaltersgrenze die Regelaltersgrenze in Anspruch, bestehen keine Hinzuverdienst-Grenzen.
- Wird eine Rente wegen Alters als Vollrente vor Erreichen der Regelaltersgrenze in Anspruch genommen, dürfen 400,00 € hinzuverdient werden, § 34 Abs. 3 Nr. 2 SGB VI.
- Die Berechnung der Hinzuverdienstgrenzen bei der Inanspruchnahme einer Teilrente ist höchst kompliziert. Dieses komplizierte Verfahren führt zu derart hoher Rechtsunsicherheit, dass von der Teilrente kaum Gebrauch gemacht wird. Es gilt der Grundsatz, je geringer die gewählte Teilrente ist, desto größer ist der zulässige Hinzuverdienst (§ 34 Abs. 2 und 3 SGB VI).

D. Rentnerbeschäftigung



- Der zulässige Hinzuverdienst errechnet sich wie folgt:
 - Teilrentenfaktor x Bezugsgröße x Summe der Entgeltpunkte der letzten 3 Kalenderjahre vor Beginn der Altersrente
 - Teilrentenfaktoren: Bei einer 1/3-Rente: 0,25, bei einer 1/2-Rente: 0,19 und bei einer 2/3-Rente: 0,13
 - Bezugsgröße = § 18 SGB IV (2011: Alte Bundesländer 2.555,00 € monatlich, 30.660,00 € jährlich, neue Bundesländer 2.240,00 € monatlich, 26.880,00 € jährlich)
 - Persönliche Entgeltpunkte als Multiplikator stellen einen unmittelbaren Bezug zum zuletzt erzielten Verdienst.
- Werden die Hinzuverdienstgrenzen überschritten, hat dies keine Auswirkung auf das Arbeitsverhältnis. Die Hinzuverdienstgrenzen sind vielmehr negative Anspruchsvoraussetzung für den Rentenanspruch.

D. Rentnerbeschäftigung



V. Versicherungs- und Beitragspflicht

1. Rentenversicherung

- Personen, die eine Vollrente wegen Alters beziehen, sind gemäß § 5 Abs. 4 Nr. 1 SGB VI versicherungsfrei. Der Arbeitgeber hat allerdings gleichwohl nach § 172 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI Arbeitgeberanteile an den Rentenversicherungsträger zu zahlen, als ob der beschäftigte Rentner versicherungspflichtig wäre.
- Bei einer Altersteilrente besteht keine Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Rentenversicherung.

2. Arbeitslosenversicherung

- Personen, die die Regelaltersgrenze erreicht haben, sind versicherungsfrei. Auch hier ist der Arbeitgeber verpflichtet, einen Arbeitgeberanteil an die Bundesagentur für Arbeit zu zahlen, als ob der Rentner versicherungspflichtig wäre, § 346 Abs. 3 SGB III.
- Altersrentner, die die Regelaltersgrenze noch nicht erreicht haben, sind nicht privilegiert.

3. Kranken- und Pflegeversicherung

- In der Kranken und Pflegeversicherung sind keine gesetzlichen Privilegierungen vorgesehen.

E. Berücksichtigung von tarifvertraglich unkündbaren Arbeitnehmern in der Sozialauswahl

E. Berücksichtigung von tarifvertraglich unkündbaren Arbeitnehmern in der Sozialauswahl



I. Beispiele aus Tarifverträgen

1. § 34 Abs. 2 TvöD

„Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten, die das 40. Lebensjahr vollendet haben, können nach einer Beschäftigungszeit von mehr als 15 Jahren durch den Arbeitgeber nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden.“

2. § 4 Ziffer 4 des Manteltarifvertrages der Metallindustrie in Nord Württemberg/Nord Baden vom 14.06.2005

„Einen Beschäftigten, der das 53., aber noch nicht das 65. Lebensjahr vollendet hat und dem Betrieb mindestens 3 Jahre angehört, kann nur noch aus wichtigem Grund gekündigt werden.“

E. Berücksichtigung von tarifvertraglich unkündbaren Arbeitnehmern in der Sozialauswahl



II. Grundsätze der Sozialauswahl

In die Sozialauswahl sind nur vergleichbare Arbeitnehmer einzubeziehen.

- Vergleichbar sind diejenigen, die aufgrund ihrer arbeitsvertraglichen Stellung sowie ihrer Kenntnisse und Fertigkeiten miteinander austauschbar sind bzw. um die verbleibenden Stellen konkurrieren.
- Anerkannt ist, dass ordentlich unkündbare Arbeitnehmer, etwa betriebliche Funktionsträger (Betriebsräte), Arbeitnehmer in Mutterschutz oder in Elternzeit sowie Schwerbehinderte ohne Zustimmung des Integrationsamtes, nicht in die Sozialauswahl einzubeziehen sind.

E. Berücksichtigung von tarifvertraglich unkündbaren Arbeitnehmern in der Sozialauswahl



III. Sonderfall: Tarifliche Unkündbarkeit

Ob die Rechtsprechung auch für tarifvertraglich unkündbare Arbeitnehmer gilt, war von jeher umstritten.

1. Die ursprünglich herrschende Meinung ging davon aus, dass tariflich unkündbare Arbeitnehmer nicht in die Sozialauswahl einzubeziehen seien. Die Tarifvertragsparteien hätten eine entsprechende Gestaltungsfreiheit. Die Verschiebung der Sozialauswahl stelle nur einen Reflex der Tarifautonomie dar (LAG Niedersachsen 11.06.2001, LAGE § 1 KSchG Soziale Auswahl Nr. 37, LAG Brandenburg, 29.10.1998, NZA RR 1999, 360).

E. Berücksichtigung von tarifvertraglich unkündbaren Arbeitnehmern in der Sozialauswahl



III. Sonderfall: Tarifliche Unkündbarkeit

2. Einzelne Arbeitsgerichte bzw. Autoren gingen davon aus, dass derartige tarifliche Unkündbarkeitsregeln nicht dazu führten, dass die Arbeitnehmer nicht bei der Sozialauswahl zu berücksichtigen seien (ArbG Cottbus, 17.05.2000, NZA RR 2000, 580; NZA 1999, 846 ff.; Berkowsky, Betriebsbedingte Kündigung, § 6 Rn. 116 ff.).

In Ermangelung einer entsprechenden Öffnungsklausel in § 1 Abs. 3 KSchG stehe es den Tarifvertragsparteien nicht zu, den auswahlrelevanten Personenkreis entgegen § 1 Abs. 3 KSchG einzuschränken.

E. Berücksichtigung von tarifvertraglich unkündbaren Arbeitnehmern in der Sozialauswahl



IV. Verstoß gegen den Grundsatz der Altersdiskriminierung, § 7 iVm § 10 AGG?

Ob entsprechende tarifliche Unkündbarkeitsregelungen als unzulässige Altersdiskriminierung zu werten sind, ist noch nicht abschließend entschieden. Der Zweite Senat des BAG hat in seiner Entscheidung vom 05.06.2008, Az. 2 AZR 907/06 die Frage ausdrücklich offen gelassen. Er musste sie auch nicht entscheiden, da die Sozialauswahl in dem vorgenannten Verfahren ohnehin fehlerhaft war. In einem obiter dictum äußerte sich der Zweite Senat gleichwohl. Er führte zu § 4 Abs. 4 MTV Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden folgendes aus:

E. Berücksichtigung von tarifvertraglich unkündbaren Arbeitnehmern in der Sozialauswahl



IV. Verstoß gegen den Grundsatz der Altersdiskriminierung, § 7 iVm § 10 AGG?

- § 4 Abs. 4 MTV der Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden könne zu Ergebnissen führen, die die gesetzliche Wertung des § 1 Abs. 3 Satz 3 KSchG auf den Kopf stellen, etwa wenn ein 53-jähriger seit 3 Jahren beschäftigter Arbeitnehmer ohne Unterhaltspflichten aufgrund der tariflichen Regelung aus der Sozialauswahl ausscheiden soll, während ein 52-jähriger seit 35 Jahren im Betrieb beschäftigter Arbeitnehmer mit mehrfacher Unterhaltsverpflichtung zur Kündigung ansteht,
- in einem solchen Extremfall sei zu erwägen, die Regelungen des MTV verfassungskonform bzw. im Hinblick auf die Richtlinie 2000/78/EG gemeinschaftskonform einzuschränken bzw. für den Einzelfall durch einen ungeschriebenen Ausnahmetatbestand innerhalb der Tarifnorm anzupassen; eine solche europarechtskonforme Auslegung sei allerdings nur geboten, wo die Fehlgewichtung durch die ordentliche Unkündbarkeit zu einer grob fehlerhaften Sozialauswahl führen würde.

E. Berücksichtigung von tarifvertraglich unkündbaren Arbeitnehmern in der Sozialauswahl



IV. Verstoß gegen den Grundsatz der Altersdiskriminierung, § 7 iVm § 10 AGG?

Fazit:

Der Zweite Senat des BAG scheint tarifliche
Unkündbarkeitsregelungen im Grundsatz als wirksam anzusehen.
Nur in Extremfällen will er die tarifvertragliche Regelung für
unwirksam erklären bzw. ergänzend auslegen.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Für Ihre Rückfragen:

**Mütze Korsch
Rechtsanwalts-gesellschaft
mbH**

Erfststr. 19 a (Am MediaPark)
50672 Köln

Tel.: +49 - (0)221 / 50003 – 603
Fax: +49 - (0)211 / 50003 – 636

E-Mail: michels@mkrgr.com

Referent:



Dr. Marcus Michels
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht