

BUNDEsarBEITSGERICHT



7 AZR 438/09
4 Sa 1764/08
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
8. Dezember 2010

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 8. Dezember 2010 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Linsenmaier, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Kiel, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Schmidt sowie die ehrenamtlichen Richter Busch und Glock für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 29. April 2009 - 4 Sa 1764/08 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis aufgrund einer tarifvertraglichen Altersgrenze mit Ablauf des Monats geendet hat, in dem der Kläger sein 65. Lebensjahr vollendete. 1

Die Beklagte ist eine rechtsfähige Körperschaft des öffentlichen Rechts und Trägerin der gesetzlichen Unfallversicherung, die aufgrund der Verordnung über die Fusion der Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand in Nordrhein-Westfalen zum 1. Januar 2008 gegründet wurde. Sie ging aus einem Zusammenschluss verschiedener Unfallversicherungsträger in Nordrhein-Westfalen hervor, ua. aus dem Rheinischen Gemeindeunfallversicherungsverband. 2

Der 1943 geborene Kläger war aufgrund Arbeitsvertrags vom 17. April 1978 beim Rheinischen Gemeindeunfallversicherungsverband beschäftigt. Der Arbeitsvertrag hat auszugsweise folgenden Wortlaut: 3

„§ 1

Herr H, wohnhaft in B, wird mit Wirkung vom 17. April 1978 auf unbestimmte Zeit unter Einreihung in die Vergütungsgruppe VI b BAT als Verwaltungsangestellter (Programmierer) beschäftigt. ...

§ 2

Für das Angestelltenverhältnis gelten die jeweiligen tarifrechtlichen Bestimmungen für das Land Nordrhein-Westfalen (§ 4 Abs. 5 der Satzung des Rheinischen Gemeindeunfallversicherungsverbandes vom 21. Dezem-

ber 1964) insbesondere der Bundesangestelltentarif (BAT) vom 23. Februar 1961 mit seinen Änderungen und Ergänzungen (§ 1 (1) b BAT).“

Aufgrund Änderungsvertrags vom 25. Oktober/2. November 1979 erhielt § 2 des Arbeitsvertrags folgende Fassung: 4

„Auf das Arbeitsverhältnis finden die Bestimmungen des Bundesangestelltentarifvertrages (BAT) in der für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) jeweils geltenden Fassung einschließlich der den BAT für den Bereich des KAV NW jeweils ergänzenden oder ersetzenden Tarifverträge und die Bestimmungen des Überleitungs-TV-Ang-Arb/RGUV vom 18. Oktober 1979 Anwendung.“

Der BAT sah in § 60 Abs. 1 vor, dass das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats endet, in dem der Angestellte das 65. Lebensjahr vollendet hat, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Nach § 2 TVÜ-VKA wurde das Arbeitsverhältnis des Klägers zum 1. Oktober 2005 in die Durchgeschriebene Fassung des Tarifvertrags des öffentlichen Dienstes für den Bereich Verwaltung im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD-V) übergeleitet. § 33 TVöD-V lautete bis zum 30. Juni 2008 auszugsweise: 5

- „(1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,
- a) mit Ablauf des Monats, in dem die/der Beschäftigte das 65. Lebensjahr vollendet hat,
 - b) ...
- (5) Soll die/der Beschäftigte, deren/dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchst. a geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.“

Dieser Tarifwortlaut wurde nach Änderung des § 35 SGB VI durch das Rentenversicherungs-Altersgrenzenanpassungsgesetz vom 20. April 2007 6

(*BGBI. I S. 554*) durch den Änderungstarifvertrag vom 31. März 2008 mit Wirkung zum 1. Juli 2008 geändert. § 33 TVöD-V lautet seither auszugsweise:

- „(1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,
 - a) mit Ablauf des Monats, in dem die/der Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat.
 - b) ...
- (5) Soll die/der Beschäftigte, deren/dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchst. a geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.“

Im Oktober 2007 schrieb der damalige Arbeitgeber des Klägers, der Rheinische Gemeindeunfallversicherungsverband, die Stelle des „Bereichsleiters Datenverarbeitung“ aus. Auf diese Stelle bewarb sich der Kläger erfolglos. Nach dem Übergang des Arbeitsverhältnisses auf die Beklagte zum 1. Januar 2008 teilte diese dem Kläger mit Schreiben vom 25. Februar 2008 mit, dass sein Arbeitsverhältnis am 30. Juni 2008 enden werde. Sie lehnte es ab, ihn über die tarifliche Altersgrenze hinaus zu beschäftigen. Ab dem 1. Juli 2008 konnte der Kläger Regelaltersrente beanspruchen, machte hiervon jedoch keinen Gebrauch.

7

Mit seiner am 6. Mai 2008 beim Arbeitsgericht erhobenen Klage hat der Kläger die Auffassung vertreten, sein Arbeitsverhältnis habe nicht aufgrund der in § 33 Abs. 1 Buchst. a TVöD-V geregelten tariflichen Altersgrenze geendet. Diese Altersgrenze finde auf sein Arbeitsverhältnis nach § 1 des Arbeitsvertrags keine Anwendung. Darin sei vereinbart, dass er auf unbestimmte Zeit beschäftigt werde. Durch diese Regelung sei die tarifliche Altersgrenze abbedungen. Jedenfalls sei die arbeitsvertragliche Regelung unklar. Daher komme die tarifliche Altersgrenze nicht zur Anwendung. Hilfsweise meint der Kläger, die tarifliche Altersgrenze verstoße gegen § 14 Abs. 1 TzBfG sowie

8

gegen unionsrechtliche und verfassungsrechtliche Bestimmungen, weil sie ihn aufgrund seines Alters diskriminiere.

Der Kläger hat im Berufungsverfahren zuletzt beantragt

9

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht zum 30. Juni 2008 aufgelöst wird, sondern unbefristet über den 30. Juni 2008 fortbesteht, hilfsweise für den Fall des Obsiegens,
2. die Beklagte zu verpflichten, über die Besetzung für die zum 1. Januar 2008 ausgeschriebene Stelle des Bereichsleiters Datenverarbeitung unter der Beachtung der Auffassung des Gerichts neu zu entscheiden,
3. die Beklagte zu verurteilen, ihn zu unveränderten Bedingungen über den 30. Juni 2008 als Abteilungsleiter Datenverarbeitung weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, in dem Arbeitsvertrag sei die tarifliche Altersgrenze in § 33 Abs. 1 Buchst. a TVöD-V durch die Bezugnahme auf den Tarifvertrag wirksam vereinbart worden. Die tarifliche Regelung verstoße nicht gegen das Verbot der Altersdiskriminierung.

10

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit seiner vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger unter Beschränkung der Revision den Hauptantrag - nicht dagegen die für den Fall des Obsiegens im zweiten Rechtszug gestellten unechten Hilfsanträge - weiter. Ferner hat er im Revisionsverfahren beantragt,

11

hilfsweise

2. die Beklagte zu verurteilen, ihn in einer vergleichbaren Position im Rechenzentrum Düsseldorf bis zum 31. Dezember 2011 weiterzubeschäftigen,
3. äußerst hilfsweise, unter Zurückverweisung der Rechtssache das Landesarbeitsgericht Düsseldorf anzuweisen, über das Weiterbeschäftigungsbegehren des Klägers vom 12. August 2006 unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts neu zu entscheiden.

Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision.

12

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Recht abgewiesen. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat nach § 33 Abs. 1 Buchst. a TVöD-V in Verbindung mit dem Arbeitsvertrag vom 17. April 1978 in der Fassung des Änderungsvertrags vom 25. Oktober/2. November 1979 am 30. Juni 2008 mit der Vollendung des 65. Lebensjahrs des Klägers geendet. Die Tarifregelung findet auf das Arbeitsverhältnis der Parteien kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme Anwendung. Die Parteien haben ihre Geltung nicht abbedungen. Die tarifliche Altersgrenze hält einer Kontrolle nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG stand. Sie ist verfassungskonform und verstößt nicht gegen das Verbot der Altersdiskriminierung. Die erstmals in der Revisionsinstanz gestellten Anträge des Klägers sind unzulässig.

13

A. Der zulässige Feststellungsantrag ist unbegründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat am 30. Juni 2008 mit Erreichen des 65. Lebensjahrs des Klägers geendet. Die Parteien haben die Geltung der tariflichen Altersgrenze des § 60 Abs. 1 BAT sowie des diesen ersetzenden § 33 Abs. 1 Buchst. a TVöD-V vertraglich vereinbart. Die tarifliche Altersgrenzenregelung ist wirksam.

14

I. Der Antrag ist zulässig. Wie seine Auslegung ergibt, verfolgt der Kläger zum einen eine auf den (Fort-)Bestand seines Arbeitsverhältnisses gerichtete Feststellungsklage nach § 256 Abs. 1 ZPO, die er damit begründet, eine Befristung des Arbeitsverhältnisses sei gar nicht vereinbart. Dieses Rechtsschutzziel ist nicht mit einer Befristungskontrollklage nach § 17 TzBfG, sondern mit einer allgemeinen Feststellungsklage nach § 256 Abs. 1 ZPO geltend zu machen (*vgl. BAG 23. Juni 2004 - 7 AZR 440/03 - zu I 3 der Gründe mwN, BAGE 111, 148*). Zum andern verfolgt der Kläger - unter der zulässigen innerprozessualen Bedingung des Scheiterns mit der allgemeinen Feststellungs-

15

klage - eine Befristungskontrollklage nach § 17 Satz 1 TzBfG, mit der er die Unwirksamkeit der tariflichen Altersgrenze geltend macht (vgl. zur Kombination von allgemeiner Feststellungsklage und Befristungskontrollklage BAG 18. Oktober 2006 - 7 AZR 662/05 - Rn. 13, EzTöD 100 TVöD-AT Erwerbsminderungsrente § 33 Nr. 2).

II. Sowohl der auf den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses gerichtete allgemeine Feststellungsantrag als auch der Befristungskontrollantrag sind unbegründet. Die Vertragsparteien haben die Geltung der tarifvertraglichen Altersgrenzenregelung arbeitsvertraglich vereinbart. Diese ist wirksam. 16

1. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, findet der TVöD-V auf das Arbeitsverhältnis der Parteien kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme Anwendung. 17

a) Nach § 2 des Arbeitsvertrags vom 17. April 1978 in der Fassung des Änderungsvertrags vom 25. Oktober/2. November 1979 gelten die Bestimmungen des BAT in der für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) jeweils geltenden Fassung einschließlich der den BAT für den Bereich des KAV NW jeweils ergänzenden oder ersetzenden Tarifverträge. Nach § 2 Abs. 1 TVÜ-VKA wurde der BAT zum 1. Oktober 2005 durch den TVöD-V ersetzt. Durch die einschränkungslose Bezugnahme auf die jeweils geltenden tariflichen Bestimmungen waren auch die Regelungen über die Altersgrenzen Teil der arbeitsvertraglichen Vereinbarung der Parteien. 18

b) Entgegen der Auffassung des Klägers haben die Parteien mit der Regelung in § 1 des Arbeitsvertrags vom 17. August 1978, der eine Beschäftigung des Klägers „auf unbestimmte Zeit“ vorsieht, nicht die tarifvertragliche Altersgrenzenregelung abbedungen. Dies ergibt die vom Landesarbeitsgericht zutreffend vorgenommene Auslegung des Arbeitsvertrags. 19

aa) Bei dem als Formularvertrag geschlossenen Arbeitsvertrag vom 17. August 1978 handelt es sich sowohl nach dem äußeren Erscheinungsbild als auch aufgrund der uneingeschränkten Bezugnahme auf die einschlägigen 20

tarifvertraglichen Bestimmungen um arbeitgeberseitig vorgegebene, für eine Vielzahl von Fällen geltende Vertragsbedingungen. Der Rechtsvorgänger der Beklagten wollte damit erkennbar inhaltsgleiche Vereinbarungen mit allen Arbeitnehmern treffen. Die Auslegung einer solchen typischen vertraglichen Regelung durch das Landesarbeitsgericht unterliegt der uneingeschränkten revisionsrechtlichen Kontrolle. Heranzuziehen sind dazu die für die Auslegung von Allgemeinen Geschäftsbedingungen entwickelten Grundsätze (*vgl. BAG 31. August 2005 - 5 AZR 545/04 - Rn. 36 ff., BAGE 115, 372; 18. November 2008 - 3 AZR 277/07 - Rn. 22, AP BetrAVG § 1 Nr. 54 = EzA BetrAVG § 1 Hinterbliebenenversorgung Nr. 13*).

(1) Allgemeine Geschäftsbedingungen sind nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden, wobei nicht die Möglichkeiten des konkreten, sondern die eines durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen sind. Maßgebend sind die Verständnismöglichkeiten des typischerweise bei Verträgen der geregelten Art zu erwartenden, nicht rechtskundigen Vertragspartners. Ausgangspunkt ist dabei in erster Linie der Vertragswortlaut. Ist dieser nicht eindeutig, kommt es für die Auslegung entscheidend darauf an, wie der Vertragstext aus der Sicht der typischerweise an Geschäften dieser Art beteiligten Verkehrskreise zu verstehen ist, wobei der Vertragswille verständiger und redlicher Vertragspartner beachtet werden muss. Von Bedeutung sind zudem der von den Arbeitsvertragsparteien verfolgte Regelungszweck sowie die Interessenlage der Beteiligten (*BAG 19. März 2008 - 5 AZR 429/07 - Rn. 23 f. mwN, BAGE 126, 198*).

21

(2) Für arbeitgeberseitig vorgegebene Regelungen gilt die Unklarheitenregel (*nunmehr § 305c Abs. 2 BGB*) unabhängig davon, ob der maßgebliche Vertrag - wie hier - vor Inkrafttreten des Schuldrechtsmodernisierungsgesetzes zustande kam (*BAG 12. Dezember 2006 - 3 AZR 388/05 - Rn. 30, AP BetrAVG § 1 Zusatzversorgungskassen Nr. 67 = EzA BetrAVG § 1 Zusatzversorgung Nr. 18*). Auf diese Regel ist nur zurückzugreifen, wenn trotz der Ausschöpfung

22

anerkannter Auslegungsmethoden nicht behebbare Zweifel verbleiben (*BAG 17. Januar 2006 - 9 AZR 41/05 - Rn. 37 mwN, BAGE 116, 366*). Für die Anwendung der Unklarheitenregel genügt dagegen nicht die entfernte Möglichkeit eines anderen Ergebnisses (*vgl. BAG 24. Oktober 2007 - 10 AZR 825/06 - Rn. 14, BAGE 124, 259*).

bb) Hiernach hat das Landesarbeitsgericht zu Recht angenommen, dass die Regelung in § 1 des Arbeitsvertrags die Anwendbarkeit der bei Vertragsschluss geltenden Altersgrenze in § 60 BAT sowie des diesen ersetzenden § 33 Abs. 1 Buchst. a TVöD-V nicht ausschließt. Als verständiger und redlicher Vertragspartner (§ 157 BGB) konnte der Kläger die Vereinbarungen beim Abschluss des Vertrags vom 17. August 1978 nur dahin verstehen, dass sich die Beklagte im üblichen System des Tarifwerks des öffentlichen Dienstes bewegen, sämtliche insoweit einschlägigen Regelungen und damit auch die im öffentlichen Dienst übliche, allgemein bekannte und in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts anerkannte Altersgrenzenregelung (*vgl. BAG 21. April 1977 - 2 AZR 125/76 - BAGE 29, 133*) vereinbaren wollte. Durch die Formulierung in § 1 des Arbeitsvertrags, wonach der Kläger „auf unbestimmte Zeit“ beschäftigt wird, sollte ersichtlich nicht die tarifliche Altersgrenze abbedungen, sondern klargestellt sein, dass kein Fall einer unter die Sonderregelungen für Zeitangestellte, Angestellte für Aufgaben mit begrenzter Dauer und für Aushilfsangestellte (*SR 2y BAT*) fallenden Befristung vorliegt. Würde die Vereinbarung einer Beschäftigung auf unbestimmte Zeit in einem standardisierten Arbeitsvertrag demgegenüber als Ausschluss einer tarifvertraglichen Altersgrenzenregelung verstanden, käme diese in keinem der so vereinbarten Arbeitsverhältnisse mehr zur Anwendung. Von dem Ausschluss der tariflichen Altersgrenzenregelung hätte ein verständiger Arbeitnehmer nur dann ausgehen können, wenn die Abreden von den im öffentlichen Dienst üblichen Musterverträgen abgewichen und eindeutige Absprachen getroffen worden wären (*vgl. BAG 21. Januar 2004 - 6 AZR 583/02 - zu II 2 b bb (2) der Gründe mwN, BAGE 109, 207*). Daran fehlt es.

23

2. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, ist auch der Befristungskontrollantrag nach § 17 Satz 1 TzBfG unbegründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat aufgrund der tariflichen Altersgrenze nach § 33 Abs. 1 Buchst. a TVöD-V in der bis zum 30. Juni 2008 geltenden Fassung mit Ablauf des Monats geendet, in dem der Kläger das 65. Lebensjahr vollendet hat. Die in der Altersgrenze liegende Befristung ist sachlich gerechtfertigt im Sinne von § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG. Sie verstößt auch nicht gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1, § 1 AGG. 24

a) Die tarifliche Altersgrenze des § 33 Abs. 1 Buchst. a TVöD-V hält der gerichtlichen Befristungskontrolle stand. 25

aa) Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats unterliegen tarifliche Regelungen über die Beendigung von Arbeitsverhältnissen aufgrund von Befristungen der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle. Sie erfasst damit tarifliche Altersgrenzen, nach denen das Arbeitsverhältnis bei Erreichen eines bestimmten Lebensalters endet (*vgl. etwa BAG 27. November 2002 - 7 AZR 655/01 - zu B II 1 a der Gründe, AP BGB § 620 Altersgrenze Nr. 22 = EzA BGB 2002 § 620 Altersgrenze Nr. 2; 18. Juni 2008 - 7 AZR 116/07 - Rn. 22, BAGE 127, 74; 17. Juni 2009 - 7 AZR 112/08 (A) - Rn. 14 mwN, AP TzBfG § 14 Nr. 64 = EzA EG-Vertrag 1999 Richtlinie 2000/78 Nr. 12*). Auch tarifliche Altersgrenzen bedürfen zu ihrer Wirksamkeit eines sie rechtfertigenden Sachgrundes iSv. § 14 Abs. 1 TzBfG. Dem steht die verfassungsrechtlich durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützte Tarifautonomie nicht entgegen (*vgl. etwa BAG 21. Juli 2004 - 7 AZR 589/03 - zu II 1 der Gründe, EzA BGB 2002 § 620 Altersgrenze Nr. 5; 17. Juni 2009 - 7 AZR 112/08 (A) - Rn. 14 mwN, aaO*). 26

(1) Die Tarifautonomie beruht auf der durch Art. 9 Abs. 3 GG gewährleisteten Koalitionsfreiheit. Diese schützt die Koalitionen in ihren Betätigungen zur Förderung ihrer Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen. Dazu gehört insbesondere das Aushandeln von Tarifverträgen (*BVerfG 3. April 2001 - 1 BvL 32/97 - zu B 1 der Gründe jeweils mwN, BVerfGE 103, 293*). Die Koalitionen sind bei ihrer Normsetzung nach dem Willen des Grundgesetzes frei. Der Staat enthält sich in deren Betätigungsfeld grundsätzlich einer Einflussnahme und 27

überlässt die erforderlichen Regelungen der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zum großen Teil den Koalitionen, die sie autonom durch Vereinbarung treffen. Dazu gehören auch Regelungen zur Befristung von Arbeitsverträgen. Diese bilden seit jeher einen Gegenstand tariflicher Regelung (*BVerfG 24. April 1996 - 1 BvR 712/86 - zu C I 1 der Gründe, BVerfGE 94, 268*).

(2) Die Koalitionsfreiheit ist durch Art. 9 Abs. 3 GG vorbehaltlos gewährleistet. Das bedeutet allerdings nicht, dass damit jedes staatliche Handeln im Schutzbereich dieses Grundrechts unzulässig wäre. Art. 9 Abs. 3 GG gewährt den Tarifvertragsparteien zwar ein Normsetzungsrecht, aber kein Normsetzungsmonopol. Nach Art. 74 Abs. 1 Nr. 12 GG bleibt der Gesetzgeber befugt, das Arbeitsrecht zu regeln. Damit verbundene Beeinträchtigungen der Tarifautonomie sind hinzunehmen, wenn der Gesetzgeber mit ihnen den Schutz der Grundrechte Dritter oder anderer mit Verfassungsrang ausgestatteter Belange bezweckt, und wenn sie den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit wahren (*BVerfG 3. April 2001 - 1 BvL 32/97 - zu B 3 der Gründe, BVerfGE 103, 293; BAG 17. Juni 2009 - 7 AZR 112/08 (A) - Rn. 16, AP TzBfG § 14 Nr. 64 = EzA EG-Vertrag 1999 Richtlinie 2000/78 Nr. 12*). 28

(3) Im Bereich des arbeitsvertraglichen Bestandsschutzes ist im Interesse der Gewährleistung der durch Art. 12 Abs. 1 GG garantierten Berufsfreiheit der Arbeitnehmer ein staatlicher Mindestschutz unverzichtbar. Das folgt aus der Schutzpflichtfunktion der Grundrechte, die staatliche Grundrechtsadressaten dazu verpflichten, einzelne Grundrechtsträger vor einer unangemessenen Beschränkung ihrer Grundrechte zu bewahren. Bei der Befristung von Arbeitsverhältnissen schützen seit dem 1. Januar 2001 die Bestimmungen des TzBfG vor einer unangemessenen Beeinträchtigung des Grundrechts aus Art. 12 Abs. 1 GG (*BAG 17. Juni 2009 - 7 AZR 112/08 (A) - Rn. 17, AP TzBfG § 14 Nr. 64 = EzA EG-Vertrag 1999 Richtlinie 2000/78 Nr. 12*). Von den zwingenden Regelungen in § 14 TzBfG kann nach § 22 Abs. 1 TzBfG nicht zuungunsten der Arbeitnehmer abgewichen werden. Dies gilt auch für Tarifverträge. Daher bedürfen auch tarifliche Normen über Befristungen zu ihrer Wirksamkeit eines sie rechtfertigenden Sachgrundes iSv. § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG (*BAG 31. Juli* 29

2002 - 7 AZR 140/01 - zu B I 3 b bb der Gründe mwN, BAGE 102, 65). Allerdings steht den Tarifvertragsparteien bei ihrer Normsetzung eine Einschätzungsprärogative zu, soweit es um die Beurteilung der tatsächlichen Gegebenheiten, der betroffenen Interessen und der Regelungsfolgen geht. Ferner verfügen sie über einen Beurteilungs- und Ermessensspielraum hinsichtlich der inhaltlichen Gestaltung der Regelung (BAG 17. Juni 2009 - 7 AZR 112/08 (A) - Rn. 17, AP TzBfG § 14 Nr. 64 = EzA EG-Vertrag 1999 Richtlinie 2000/78 Nr. 12). Das Erfordernis eines die Befristung rechtfertigenden Sachgrundes im Sinne von § 14 Abs. 1 TzBfG entfällt dadurch nicht. Dessen Bestehen haben die Gerichte im Rahmen der Befristungskontrolle zu prüfen. Dabei haben sie jedoch die den Tarifvertragsparteien zustehende Einschätzungsprärogative zu respektieren. Diese ist nur überschritten, wenn für die getroffene Regelung plausible, einleuchtende Gründe nicht erkennbar sind (BAG 17. Juni 2009 - 7 AZR 112/08 (A) - Rn. 17 mwN, aaO).

bb) Danach ist die Altersgrenze in § 33 Abs. 1 Buchst. a TVöD-V in der bis zum 30. Juni 2008 geltenden Fassung nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG nicht zu beanstanden. 30

(1) Nach der Rechtsprechung des Senats kann eine auf das 65. Lebensjahr abstellende Altersgrenzenregelung in Kollektivnormen die Befristung des Arbeitsverhältnisses sachlich rechtfertigen (BAG 18. Juni 2008 - 7 AZR 116/07 - Rn. 24 mwN, BAGE 127, 74). 31

(a) Dabei hat der Senat berücksichtigt, dass der Arbeitnehmer mit seinem Wunsch auf eine dauerhafte Fortsetzung seines Arbeitsverhältnisses über das 65. Lebensjahr hinaus zwar legitime wirtschaftliche und ideelle Anliegen verfolgt. Das Arbeitsverhältnis sichert seine wirtschaftliche Existenzgrundlage und bietet ihm die Möglichkeit beruflicher Selbstverwirklichung. Allerdings handelt es sich um ein Fortsetzungsverlangen eines mit Erreichen der Regelaltersgrenze wirtschaftlich abgesicherten Arbeitnehmers, der bereits ein langes Berufsleben hinter sich hat, und dessen Interesse an der Fortführung seiner beruflichen Tätigkeit aller Voraussicht nach nur noch für eine begrenzte Zeit besteht. Hinzu kommt, dass der Arbeitnehmer auch typischerweise von der Anwendung der 32

Altersgrenzenregelungen durch seinen Arbeitgeber Vorteile hatte, weil dadurch auch seine Einstellungs- und Aufstiegschancen verbessert worden sind (*BAG 18. Juni 2008 - 7 AZR 116/07 - Rn. 24, BAGE 127, 74*).

(b) Demgegenüber steht das Bedürfnis des Arbeitgebers nach einer sachgerechten und berechenbaren Personal- und Nachwuchsplanung. Dem Interesse des Arbeitgebers, beizeiten geeigneten Nachwuchs einzustellen oder bereits beschäftigte Arbeitnehmer fördern zu können, hat der Senat Vorrang vor dem Bestandsschutzinteresse des Arbeitnehmers gewährt, wenn der Arbeitnehmer durch den Bezug einer gesetzlichen Altersrente wegen Vollendung des 65. Lebensjahres wirtschaftlich abgesichert ist (*BAG 18. Juni 2008 - 7 AZR 116/07 - Rn. 24 mwN, BAGE 127, 74*). Das Erfordernis der wirtschaftlichen Absicherung folgt aus der sich aus Art. 12 Abs. 1 GG ergebenden Schutzpflicht, die den Staat bei der privatautonomen Beendigung von Arbeitsverhältnissen trifft (*dazu BVerfG 27. Januar 1998 - 1 BvL 15/87 - zu B I 1 der Gründe, BVerfGE 97, 169*). Endet das Arbeitsverhältnis durch die vereinbarte Altersgrenze, verliert der Arbeitnehmer den Anspruch auf die Arbeitsvergütung, die ihm bisher zum Bestreiten seines Lebensunterhalts zur Verfügung gestanden hat. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund einer Altersgrenzenregelung ist verfassungsrechtlich nur zu rechtfertigen, wenn an die Stelle der Arbeitsvergütung der dauerhafte Bezug von Leistungen aus einer Altersversorgung tritt. Die Anbindung an eine rentenrechtliche Versorgung bei Ausscheiden durch eine Altersgrenze ist damit Bestandteil des Sachgrundes (*BAG 18. Juni 2008 - 7 AZR 116/07 - Rn. 25 mwN, aaO*).

33

(c) Die Wirksamkeit der Befristung ist allerdings nicht von der konkreten wirtschaftlichen Absicherung des Arbeitnehmers bei Erreichen der Altersgrenze abhängig. Ein solcher Prüfungsmaßstab wäre systemwidrig, weil im Befristungsrecht nur maßgeblich ist, ob der Arbeitgeber bei Vertragsschluss einen von der Rechtsordnung anzuerkennenden Grund für einen nicht auf Dauer angelegten Arbeitsvertrag hatte oder nicht. Mit diesem Grundgedanken ist es unvereinbar, die Wirksamkeit der bei Vertragsschluss vereinbarten Befristung nach der konkreten wirtschaftlichen Situation des Arbeitnehmers bei Erreichen

34

der Altersgrenze zu beurteilen. Auch das verfassungsrechtliche Untermaßverbot erfordert für die Wirksamkeit der Altersgrenze keine am individuellen Lebensstandard des Arbeitnehmers und seinen subjektiven Bedürfnissen orientierte Altersversorgung. Der sich aus Art. 12 Abs. 1 GG ergebenden Schutzpflicht ist genügt, wenn der befristet beschäftigte Arbeitnehmer nach dem Vertragsinhalt und der Vertragsdauer eine Altersversorgung in der gesetzlichen Rentenversicherung erwerben kann oder bei Vertragsschluss bereits die für den Bezug einer Altersrente erforderliche rentenrechtliche Wartezeit erfüllt hat. Mit den Vorschriften über die gesetzliche Rentenversicherung und ihre Ausgestaltung hat der Gesetzgeber ein geeignetes Altersversorgungssystem für Arbeitnehmer geschaffen, das nach ihrem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben ihren Lebensunterhalt sicherstellt. Durch die von beiden Arbeitsvertragsparteien entrichteten Beiträge erwerben die Arbeitnehmer eine Altersrente, die ihre wirtschaftliche Existenzgrundlage nach Wegfall des Arbeitseinkommens bilden soll. Die Höhe der sich im Einzelfall aus der gesetzlichen Rentenversicherung ergebenden Ansprüche ist für die Wirksamkeit einer auf die Regelaltersgrenze bezogenen Befristung grundsätzlich ohne Bedeutung (*vgl. BAG 18. Juni 2008 - 7 AZR 116/07 - Rn. 26 mwN, BAGE 127, 74*).

(2) Nach diesen Grundsätzen ist die Altersgrenzenregelung in § 33 Abs. 1 Buchst. a TVöD-V nicht zu beanstanden. Die Regelung knüpft zwar in der bis zum 30. Juni 2008 geltenden Fassung an die Vollendung des 65. Lebensjahres an und stellt nicht ausdrücklich auf die Vollendung des gesetzlich festgelegten Alters für den Erwerb einer Regelaltersrente ab. Jedoch war dies die Voraussetzung für die tarifliche Altersgrenze. Denn nach § 35 Nr. 1 SGB VI idF der Bekanntmachung vom 19. Februar 2002 (*BGBI. I S. 754*) erreichten alle Beschäftigten mit dem 65. Lebensjahr die Regelaltersrente. Die Veränderung der Tarifregelung zum 1. Juli 2008 durch den Änderungstarifvertrag vom 31. März 2008 erfolgte vor dem Hintergrund des Rentenversicherungs-Altersgrenzenanpassungsgesetzes vom 20. April 2007 (*BGBI. I S. 554*), das die Regelaltersgrenze für die Geburtsjahrgänge ab 1947 nach § 35 Satz 2, § 235 Abs. 2 SGB VI schrittweise auf die Vollendung des 67. Lebensjahres anhebt.

35

- b) Das Verbot der Altersdiskriminierung nach § 7 Abs. 1, § 1 AGG steht 36
der tariflichen Altersgrenze des § 33 Abs. 1 Buchst. a TVöD-V ebenfalls nicht
entgegen. Mit der Altersgrenze ist zwar eine unmittelbare Benachteiligung
wegen des Alters verbunden. Diese ist aber durch § 10 Satz 3 Nr. 5 AGG
erlaubt. Weder diese gesetzliche Bestimmung noch die ausgestaltende tarif-
liche Regelung sind unionsrechtlich zu beanstanden.
- aa) Die tarifliche Altersgrenzenregelung enthält eine unmittelbar auf dem 37
Merkmal des Alters beruhende Ungleichbehandlung der Arbeitnehmer, die das
65. Lebensjahr vollendet haben.
- (1) Nach § 7 Abs. 1 AGG dürfen Beschäftigte nicht wegen eines in § 1 38
AGG genannten Grundes benachteiligt werden. Vereinbarungen, die gegen
dieses Benachteiligungsverbot verstoßen, sind nach § 7 Abs. 2 AGG unwirk-
sam. Der Begriff der Benachteiligung bestimmt sich nach § 3 AGG. Eine un-
mittelbare Benachteiligung liegt nach § 3 Abs. 1 Satz 1 AGG vor, wenn eine
Person wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes eine weniger günstige
Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation
erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.
- (2) Das Erreichen des in einer tariflichen Altersgrenze wie § 33 Abs. 1 39
Buchst. a TVöD-V für den Eintritt in den Ruhestand festgesetzten Alters führt
automatisch zur Auflösung des Arbeitsvertrags. Arbeitnehmer, die dieses Alter
erreicht haben, erfahren somit eine weniger günstige Behandlung als alle
anderen Erwerbstätigen. Eine solche Regelung führt daher unmittelbar zu einer
auf dem Alter beruhenden Ungleichbehandlung bei den Entlassungs-
bedingungen (vgl. *EuGH 16. Oktober 2007 - C-411/05 - [Palacios de la Villa]*
Rn. 51, Slg. 2007, I-8531; 12. Oktober 2010 - C-45/09 - [Rosenblatt] *Rn. 37,*
EzA BGB 2002 § 620 Altersgrenze Nr. 9; 18. November 2010 - C-250/09 ua. -
[Georgiev] *Rn. 32, NJW 2011, 42; BAG 18. Juni 2008 - 7 AZR 116/07 - Rn. 29,*
BAGE 127, 74).
- bb) Diese unmittelbar auf dem Merkmal des Alters beruhende Be- 40
nachteiligung ist nach § 10 Satz 1, 2 und 3 Nr. 5 AGG gerechtfertigt. Die

gesetzliche Ermächtigungsvorschrift steht mit dem Unionsrecht im Einklang. Der deutsche Gesetzgeber verfolgt mit ihr in zulässiger Weise rechtmäßige Ziele. Dies gilt auch für die Tarifvertragsparteien, die mit § 33 Abs. 1 Buchst. a TVöD-V den ihnen durch das Gesetz eröffneten Spielraum unionsrechtskonform ausgestaltet haben.

(1) § 10 Satz 1 und 2 AGG erlauben die unterschiedliche Behandlung wegen des Alters, wenn diese objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist, und wenn die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind. Nach § 10 Satz 3 Nr. 5 AGG kann eine zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters auch eine Vereinbarung einschließen, die die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsieht, zu dem der oder die Beschäftigte eine Rente wegen Alters beantragen kann. Die gesetzliche Regelung steht mit Art. 6 der Richtlinie 2000/78/EG vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (*Richtlinie 2000/78/EG*) in Einklang (*EuGH 12. Oktober 2010 - C-45/09 - [Rosenblatt] Rn. 53, EzA BGB 2002 § 620 Altersgrenze Nr. 9*).

(a) In Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG werden in der Aufzählung von Ungleichbehandlungen wegen des Alters, die gerechtfertigt sein können, Klauseln über die automatische Beendigung von Arbeitsverhältnissen allerdings nicht genannt. Die Aufzählung hat jedoch nur Hinweischarakter. Daher können die Mitgliedstaaten bei der Umsetzung der Richtlinie auch andere Beispiele von gerechtfertigten Ungleichbehandlungen aufnehmen, sofern diese Ziele im Sinne von Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie legitim und die Ungleichbehandlungen zur Erreichung dieser Ziele angemessen und erforderlich sind (*EuGH 12. Oktober 2010 - C-45/09 - [Rosenblatt] Rn. 40, EzA BGB 2002 § 620 Altersgrenze Nr. 9*). Die Mitgliedstaaten sowie gegebenenfalls die Sozialpartner haben auf nationaler Ebene sowohl bei der Entscheidung, welches konkrete Ziel von mehreren im Bereich der Arbeits- und Sozialpolitik sie verfolgen wollen, als auch bei der Festlegung der Maßnahmen zu seiner Erreichung einen weiten Ermessensspielraum (*vgl. EuGH 16. Oktober 2007 - C-411/05 - [Palacios de la*

Villa] Rn. 68, Slg. 2007, I-8531; 5. März 2009 - C-388/07 - [*Age Concern England*] Rn. 41, 51, Slg. 2009, I-1569; 12. Oktober 2010 - C-45/09 - [*Rosenblatt*] Rn. 41, aaO). Auch muss der nationale Gesetzgeber die wegen eines sozialpolitischen Ziels für geboten erachtete Ungleichbehandlung nicht im Detail selbst regeln, sondern kann den zur Ausgestaltung berufenen Tarifvertrags- und Betriebsparteien Gestaltungs- und Beurteilungsspielräume einräumen (vgl. *EuGH* 16. Oktober 2007 - C-411/05 - [*Palacios de la Villa*] Rn. 68, 74, aaO; 12. Oktober 2010 - C-45/09 - [*Rosenblatt*] Rn. 49, aaO). Allerdings darf der den Mitgliedstaaten eröffnete Wertungsspielraum nicht dazu führen, dass der Grundsatz des Verbots der Diskriminierung aus Gründen des Alters ausgehöhlt wird (*EuGH* 5. März 2009 - C-388/07 - [*Age Concern England*] Rn. 51, aaO).

(b) Wie der Gerichtshof der Europäischen Union in der Sache *Rosenblatt* ausdrücklich bestätigt hat, sind die von der deutschen Bundesregierung in dem Vorabentscheidungsverfahren angeführten, mit § 10 Satz 3 Nr. 5 AGG verfolgten Ziele grundsätzlich als solche anzusehen, die eine Ungleichbehandlung wegen des Alters wie die in § 10 Satz 3 Nr. 5 AGG vorgesehene im Sinne von Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG als „objektiv und angemessen“ erscheinen lassen und „im Rahmen des nationalen Rechts“ rechtfertigen (*EuGH* 12. Oktober 2010 - C-45/09 - [*Rosenblatt*] Rn. 45, 53, *EzA BGB 2002 § 620 Altersgrenze Nr. 9*). Die deutsche Bundesregierung hatte insbesondere betont, die Zulässigkeit von Klauseln über die automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen des Rentenalters des Beschäftigten sei Ausdruck eines in Deutschland seit vielen Jahren bestehenden politischen und sozialen Konsenses. Dieser Konsens beruhe vor allem auf dem Gedanken einer Arbeitsteilung zwischen den Generationen. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses dieser Beschäftigten komme unmittelbar den jüngeren Arbeitnehmern zugute, indem sie ihre vor dem Hintergrund anhaltender Arbeitslosigkeit schwierige berufliche Integration begünstige. Die Rechte der älteren Arbeitnehmer genießen zudem angemessenen Schutz. Die meisten von ihnen wollten nach Erreichen des Rentenalters nicht länger arbeiten, da ihnen nach dem Verlust ihres Arbeitsentgelts die Rente einen Einkommensersatz biete. Für die automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses spreche zudem, dass Arbeit-

43

geber ihren Beschäftigten nicht unter Führung des Nachweises kündigen müssten, dass diese nicht länger arbeitsfähig seien, was für Menschen fortgeschrittenen Alters demütigend sein könne (*EuGH 12. Oktober 2010 - C-45/09 - [Rosenblatt] Rn. 43, EzA BGB 2002 § 620 Altersgrenze Nr. 9*).

(c) Der Gerichtshof hat ferner darauf hingewiesen, dass die automatische Beendigung der Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten, die das Alter und die Beitragszahlung betreffenden Voraussetzungen für den Bezug einer Altersrente erfüllen, seit Langem Teil des Arbeitsrechts zahlreicher Mitgliedstaaten und in den Beziehungen des Arbeitslebens weithin üblich ist. Dieser Mechanismus beruhe auf einem Ausgleich zwischen politischen, wirtschaftlichen, sozialen, demografischen und/oder haushaltsbezogenen Erwägungen und hänge von der Entscheidung ab, die Lebensarbeitszeit der Arbeitnehmer zu verlängern oder, im Gegenteil, deren früheren Eintritt in den Ruhestand vorzusehen (*EuGH 12. Oktober 2010 - C-45/09 - [Rosenblatt] Rn. 44, EzA BGB 2002 § 620 Altersgrenze Nr. 9; in diesem Sinne auch bereits 16. Oktober 2007 - C-411/05 - [Palacios de la Villa] Rn. 69, Slg. 2007, I-8531*). 44

(d) Der Gerichtshof hat geprüft, ob eine Regelung wie die in § 10 Satz 3 Nr. 5 AGG angemessen und erforderlich im Sinne von Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG ist (*EuGH 12. Oktober 2010 - C-45/09 - [Rosenblatt] Rn. 46 ff., EzA BGB 2002 § 620 Altersgrenze Nr. 9*). Er hat ausgeführt, die Zulässigkeit von Klauseln über die automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wenn der Beschäftigte das Rentenalter erreiche, könne grundsätzlich nicht als eine übermäßige Beeinträchtigung der berechtigten Interessen der betroffenen Arbeitnehmer angesehen werden (*EuGH 12. Oktober 2010 - C-45/09 - [Rosenblatt] Rn. 47, aaO*). Eine derartige Regelung stelle nämlich nicht nur auf ein bestimmtes Alter ab, sondern berücksichtige auch den Umstand, dass den Betroffenen am Ende ihrer beruflichen Laufbahn ein finanzieller Ausgleich durch einen Einkommensersatz in Gestalt einer Altersrente zukomme (*EuGH 12. Oktober 2010 - C-45/09 - [Rosenblatt] Rn. 48, aaO*). Überdies beruhe der von einer einseitigen Kündigung zu unterscheidende Mechanismus auf einer tarifvertraglichen Grundlage, die nicht nur den Beschäftigten und 45

Arbeitgebern mittels Einzelverträgen, sondern auch den Sozialpartnern über Tarifverträge - und daher mit erheblicher Flexibilität - die Möglichkeit eröffne, von diesem Mechanismus Gebrauch zu machen, so dass nicht nur die Gesamtlage des betreffenden Arbeitsmarkts, sondern auch die speziellen Merkmale des jeweiligen Beschäftigungsverhältnisses berücksichtigt werden könnten (*EuGH 12. Oktober 2010 - C-45/09 - [Rosenbladt] Rn. 49, aaO*). Es erscheine danach „nicht unvernünftig“, wenn die Stellen eines Mitgliedstaats annähmen, dass eine Maßnahme wie die in § 10 Satz 3 Nr. 5 AGG festgelegte Zulässigkeit von Klauseln über die automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen des Rentenalters des Beschäftigten angemessen und erforderlich sein könne, um die aufgezeigten legitimen Ziele der nationalen Arbeits- und Beschäftigungspolitik zu erreichen (*EuGH 12. Oktober 2010 - C-45/09 - [Rosenbladt] Rn. 51, aaO; vgl. in diesem Sinne bereits 16. Oktober 2007 - C-411/05 - [Palacios de la Villa] Rn. 72, Slg. 2007, I-8531*). Dies bedeute allerdings nicht, dass solche in einem Tarifvertrag enthaltenen Klauseln der effektiven gerichtlichen Kontrolle im Hinblick auf die Vorschriften der Richtlinie 2000/78/EG und den Gleichbehandlungsgrundsatz entzogen wären. Diese Kontrolle sei anhand der besonderen Gegebenheiten vorzunehmen, die für die zu prüfende Klausel kennzeichnend sei (*EuGH 12. Oktober 2010 - C-45/09 - [Rosenbladt] Rn. 52, aaO*). Es sei nämlich für jede den Mechanismus einer automatischen Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorsehende Vereinbarung sicherzustellen, dass insbesondere die in Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG normierten Voraussetzungen eingehalten sind (*EuGH 12. Oktober 2010 - C-45/09 - [Rosenbladt] Rn. 52, aaO*).

(2) Die danach vorzunehmende weitere Prüfung der tariflichen Altersgrenzenregelung in § 33 Abs. 1 Buchst. a TVöD-V hält den Anforderungen des Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG ebenfalls stand. 46

(a) Die Prüfung, ob mit einer tariflichen Altersgrenze legitime Ziele im Sinne von Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG verfolgt werden und die Mittel hierzu angemessen und erforderlich sind, obliegt dem nationalen Gericht. 47

(aa) Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs hat das nationale Gericht, um die Vereinbarkeit einer solchen Altersgrenzenregelung mit der Richtlinie zu beurteilen, das mit ihr verfolgte Ziel genau zu untersuchen (*EuGH 18. November 2010 - C-250/09 ua. - [Georgiev] Rn. 43, NJW 2011, 42*). Sofern das Ziel in der Regelung nicht ausdrücklich genannt wird, ist von Bedeutung, dass andere aus dem allgemeinen Kontext der betreffenden Maßnahme abgeleitete Anhaltspunkte die Feststellung des hinter dieser Maßnahme stehenden Ziels ermöglichen, damit dessen Rechtmäßigkeit sowie die Angemessenheit und Erforderlichkeit der zu seiner Erreichung eingesetzten Mittel gerichtlich überprüft werden können (*vgl. EuGH 16. Oktober 2007 - C-411/05 - [Palacios de la Villa], Rn. 57, Slg. 2007, I-8531; 5. März 2009 - C-388/07 - [Age Concern England] Rn. 45, Slg. 2009, I-1569; 12. Januar 2010 - C-341/08 - [Petersen] Rn. 40, AP Richtlinie 2000/78/EG Nr. 15; 12. Oktober 2010 - C-45/09 - [Rosenblatt] Rn. 58, EzA BGB 2002 § 620 Altersgrenze Nr. 9; 18. November 2010 - C-250/09 ua. - [Georgiev] Rn. 40, aaO*).

48

(bb) Der Gerichtshof hat besonders den weiten Ermessensspielraum der Sozialpartner auf dem Gebiet der Sozial- und Beschäftigungspolitik hervorgehoben (*EuGH 12. Oktober 2010 - C-45/09 - [Rosenblatt] Rn. 76, EzA BGB 2002 § 620 Altersgrenze Nr. 9*). Bei der in der Sache Rosenblatt streitbefangenen tariflichen Altersgrenzenregelung in § 19 Nr. 8 des Rahmentarifvertrags für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung (*vgl. dazu insbesondere auch schon BAG 18. Juni 2008 - 7 AZR 116/07 - BAGE 127, 74*) handele es sich um „die Frucht einer von den Vertretern der Arbeitnehmer und den Vertretern der Arbeitgeber ausgehandelten Vereinbarung..., die damit ihr als ein Grundrecht anerkanntes Recht auf Kollektivverhandlungen ausgeübt haben“ (*EuGH 12. Oktober 2010 - C-45/09 - [Rosenblatt] Rn. 67, aaO; vgl. in diesem Sinne insbesondere unter Hinweis auf die Verankerung des Rechts auf Kollektivverhandlungen durch Art. 28 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union auch EuGH 15. Juli 2010, Kommission/Deutschland, - C-271/08 - Rn. 37, EzTöD 750 TV EUmw Nr. 5*). Es bleibe den Sozialpartnern überlassen, einen Ausgleich zwischen ihren Interessen festzulegen. Dies biete eine nicht unerhebliche Flexibilität, da jede der Parteien gegebenenfalls die

49

Vereinbarung kündigen könne (*EuGH 12. Oktober 2010 - C-45/09 - [Rosenblatt] Rn. 67, 69, aaO; vgl. in diesem Sinne bereits EuGH 16. Oktober 2007 - C-411/05 - [Palacios de la Villa] Rn. 74, Slg. 2007, I-8531*).

(cc) Der Gerichtshof hat darauf hingewiesen, aus Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG ergebe sich, dass Ziele, die als rechtmäßig im Sinne dieser Bestimmung angesehen werden können, sozialpolitische Ziele wie solche aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung seien. Diese Ziele unterschieden sich insoweit, als sie im Allgemeininteresse stehen, von rein individuellen Beweggründen, die der Situation des Arbeitgebers eigen sind, wie Kostenreduzierung oder Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit, ohne dass allerdings ausgeschlossen werden könne, dass eine nationale Rechtsvorschrift bei der Verfolgung der genannten rechtmäßigen Ziele den Arbeitgebern einen gewissen Grad an Flexibilität einräume (*EuGH 5. März 2009 - C-388/07 - [Age Concern England] Rn. 46, Slg. 2009, I-1569*).

50

(dd) Als legitim hat der Gerichtshof das Ziel angesehen, durch eine kollektive Altersgrenzenregelung die Einstellung jüngerer Arbeitnehmer zu begünstigen sowie eine Nachwuchsplanung und eine in der Altersstruktur ausgewogene Personalverwaltung in den Unternehmen zu ermöglichen (*EuGH 12. Oktober 2010 - C-45/09 - [Rosenblatt] Rn. 61 f., EzA BGB 2002 § 620 Altersgrenze Nr. 9*). Klauseln über die automatische Beendigung der Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten, die eine Altersrente beantragen können, seien grundsätzlich geeignet, eine bessere Beschäftigungsverteilung zwischen den Generationen zu fördern (*vgl. EuGH 16. Oktober 2007 - C-411/05 - [Palacios de la Villa] Rn. 53, 65 f., Slg. 2007, I-8531; 12. Oktober 2010 - C-45/09 - [Rosenblatt] Rn. 62, aaO; vgl. auch 18. November 2010 - C-250/09 ua. - [Georgiev] Rn. 45, 54, NJW 2011, 42: „Professorenstellen optimal auf die Generationen zu verteilen“*). Eine Klausel über die automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen einer Altersgrenze eröffne den Arbeitnehmern eine gewisse Stabilität der Beschäftigung und verheiße langfristig einen vorhersehbaren Eintritt in den Ruhestand. Gleichzeitig biete sie den Arbeitgebern eine gewisse Flexibilität in ihrer Personalplanung. Dieser Ausgleich zwischen di-

51

vergierenden rechtmäßigen Interessen füge sich in einen komplexen Kontext von Beziehungen des Arbeitslebens ein und sei eng mit politischen Entscheidungen im Bereich Ruhestand und Beschäftigung verknüpft (*EuGH 12. Oktober 2010 - C-45/09 - [Rosenblatt] Rn. 68, aaO*). Angesichts des weiten Ermessensspielraums, der den Sozialpartnern auf nationaler Ebene nicht nur bei der Entscheidung über die Verfolgung eines bestimmten sozial- und beschäftigungspolitischen Ziels, sondern auch bei der Festlegung der für seine Erreichung geeigneten Maßnahmen zusteht, erscheint dem Gerichtshof die Auffassung der Sozialpartner, dass eine tarifliche Altersgrenzenregelung zur Erreichung der vorgenannten Ziele angemessen sein könne, „nicht unvernünftig“ (*EuGH 12. Oktober 2010 - C-45/09 - [Rosenblatt] Rn. 69, aaO*).

(ee) Die Beurteilung des in der Sache Rosenblatt vorliegenden deutschen Arbeitsgerichts, für das Interesse der Arbeitgeber an der Planung ihrer Personalpolitik genüge es, dass sie sich bei ihren Beschäftigten erkundigten, ob diese über die Erreichung des Rentenalters hinaus zu arbeiten beabsichtigten, hat der Gerichtshof ersichtlich nicht geteilt (*vgl. EuGH 12. Oktober 2010 - C-45/09 - [Rosenblatt] Rn. 72, 76, EzA BGB 2002 § 620 Altersgrenze Nr. 9*). Bei einer Gesamtbetrachtung der Nachteile, die sie für die Betroffenen bewirken kann, als auch der Vorteile, die sie für die Gesellschaft im Allgemeinen und die diese bildenden Individuen bedeutet, hat der Gerichtshof eine tarifliche Altersgrenzenregelung selbst für eine Branche als nicht unangemessen betrachtet, die durch gering vergütete Beschäftigungsverhältnisse und Teilzeitarbeit gekennzeichnet ist und in der die gesetzlichen Altersrenten nicht für den Lebensunterhalt der Arbeitnehmer ausreichen (*vgl. EuGH 12. Oktober 2010 - C-45/09 - [Rosenblatt] Rn. 71, 73, 76, aaO*). Dabei hat der Gerichtshof berücksichtigt, dass mit der auf den Bezug der Regelaltersrente festgesetzten Befristung des Arbeitsverhältnisses nicht das Verbot einer anschließenden Beschäftigung verbunden ist und der Arbeitnehmer nach dem AGG eine diskriminierungsfreie Einstellungsentscheidung beanspruchen kann, sei es bei demselben Arbeitgeber oder einem Dritten (*EuGH 12. Oktober 2010 - C-45/09 - [Rosenblatt] Rn. 74 f., aaO*). Er stellt darauf ab, dass die Beschäftigten durch eine Altersgrenzenregelung nicht gezwungen sind, endgültig aus dem Arbeitsmarkt auszuschneiden, sondern,

52

wenn sie dies etwa aus finanziellen Gründen wünschen, ihre Berufstätigkeit über das Erreichen des Rentenalters hinaus fortführen könnten. Wenn sie sich nach dem Erreichen des Rentenalters eine neue Beschäftigung suchten, seien sie gegen Ungleichbehandlungen wegen des Alters geschützt (*EuGH 12. Oktober 2010 - C-45/09 - [Rosenblatt] Rn. 75, aaO*).

(b) Hiernach verfolgen die Tarifvertragsparteien mit der Altersgrenze in § 33 Abs. 1 Buchst. a TVöD-V legitime Ziele iSv. Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG. Das hierzu angewandte Mittel erscheint unter Berücksichtigung des weiten Ermessensspielraums der Tarifvertragsparteien auch erforderlich und angemessen. 53

(aa) Die Tarifvertragsparteien haben die mit der Altersgrenze in § 33 Abs. 1 Buchst. a TVöD-V verfolgten Ziele nicht ausdrücklich benannt. Diese ergeben sich aber mit noch ausreichender Deutlichkeit aus dem Gesamtkontext. Den Tarifvertragsparteien geht es mit der Altersgrenze erkennbar darum, im Bereich des öffentlichen Dienstes für eine zuverlässige, langfristige Personalplanung zu sorgen, eine ausgewogene Altersstruktur zu erhalten, den Nachwuchs zu fördern, Arbeitsplätze für junge Bewerber frei zu machen, Aufstiegschancen zu eröffnen und damit Leistungs- und Motivationsanreize für die bereits Beschäftigten zu schaffen. Dementsprechend werden tarifliche Altersgrenzen in sämtlichen Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes auch seit langem ohne wesentliche Änderung unabhängig von der jeweiligen Arbeitsmarktlage vereinbart. Die genannten Ziele sind zu einem nicht unerheblichen Teil solche der ohne Weiteres unter Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG fallenden Beschäftigungspolitik. Darüber hinaus entspricht eine gut funktionierende, in ihrer Altersstruktur ausgewogene öffentliche Verwaltung mit motivierten Beschäftigten nicht lediglich einem privaten Arbeitgeberinteresse, sondern dient der gesamten Gesellschaft. Aufgrund des für ältere Arbeitnehmer mit längerer Betriebszugehörigkeit vorgesehenen weitreichenden tariflichen Kündigungsschutzes bestünde ferner ohne eine Altersgrenze die Gefahr, dass die Arbeitnehmer ihre Arbeitsverhältnisse ohne absehbares Ende fortsetzen und damit die Einstellung oder den Aufstieg jüngerer Arbeitnehmer blockieren. Nicht 54

unrealistisch wäre für die rentenberechtigten Arbeitnehmer auch die Versuchung, sich die einvernehmliche Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses „abkaufen“ zu lassen. Auch würden die Möglichkeiten, Absolventen von Ausbildungs- oder Studiengängen im Bereich des öffentlichen Dienstes adäquat einzusetzen, ohne die automatische Beendigung der Arbeitsverhältnisse der rentenbezugsberechtigten Arbeitnehmer deutlich eingeschränkt. Dementsprechend liegt es im Interesse der Personalpolitik im öffentlichen Bereich, Leistungs- und Motivationsanreize für jüngere Arbeitnehmer durch Beförderungstellen, über deren Verfügbarkeit vorausschauend entschieden werden kann, zu setzen.

(bb) Unter Berücksichtigung des weiten Ermessens der Tarifvertragsparteien erscheint die Altersgrenze als Mittel zur Erreichung der genannten Ziele als erforderlich und angemessen. Es ist jedenfalls nicht unvernünftig, wenn die Tarifpartner davon ausgehen, durch die Altersgrenze für den Bereich des öffentlichen Dienstes wesentlich zur Nachwuchsförderung, langfristiger Personalplanung und ausgewogener Altersstruktur beizutragen. Im Übrigen haben die Tarifvertragsparteien die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung von Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis wegen Vollendung des 65. Lebensjahrs geendet hat, nicht ausgeschlossen, sondern in § 33 Abs. 5 TVöD-V ausdrücklich vorgesehen. Auch wenn die tatsächlichen Aussichten, nach Vollendung des 65. Lebensjahrs noch einen vergleichbaren Arbeitsplatz zu finden, derzeit deutlich eingeschränkt sein dürften, verlieren damit Beschäftigte, die das Rentenalter erreicht haben und erwerbstätig bleiben wollen, rechtlich nicht den Schutz gegen Ungleichbehandlungen wegen des Alters, den die Richtlinie 2000/78/EG vorsieht (vgl. *EuGH 12. Oktober 2010 - C-45/09 - [Rosenblatt] Rn. 75, EzA BGB 2002 § 620 Altersgrenze Nr. 9*). 55

B. Die dem Senat aufgrund der Erfolglosigkeit des Hauptantrags zur Entscheidung angefallenen echten Hilfsanträge sind unzulässig. Es handelt sich insoweit um eine in der Revisionsinstanz unzulässige Klageerweiterung. 56

I. Nach § 559 Abs. 1 ZPO sind Klageänderungen und -erweiterungen in der Revisionsinstanz grundsätzlich nicht möglich. Der Schluss der Berufungs- 57

verhandlung bildet nicht nur bezüglich des tatsächlichen Vorbringens, sondern auch bezüglich der Anträge der Parteien die Urteilsgrundlage für das Revisionsgericht. Antragsänderungen können allenfalls aus prozessökonomischen Gründen dann zugelassen werden, wenn es sich dabei um Fälle des § 264 Nr. 2 ZPO handelt und der neue Sachantrag sich auf den in der Berufungsinstanz festgestellten Sachverhalt und auf den unstreitigen Parteivortrag stützt (*BAG 27. Januar 2004 - 1 AZR 105/03 - AP ArbGG 1979 § 64 Nr. 35 = EzA ArbGG 1979 § 64 Nr. 39*).

II. Ein solcher Ausnahmefall, der aus Gründen der Prozessökonomie eine Befassung mit den Hilfsanträgen rechtfertigen würde, liegt nicht vor. Das Landesarbeitsgericht hat keine ausreichenden Feststellungen getroffen, welche die Bescheidung der Hilfsanträge ermöglichen würden. Im Übrigen würde hierdurch ein völlig neues Prüfprogramm eröffnet. Auch würden ersichtlich die Verfahrensrechte der Beklagten verkürzt, hatte diese doch weder Veranlassung noch Gelegenheit, sich auf die erstmals zwei Wochen vor der Revisionsverhandlung angekündigten Hilfsanträge einzustellen. 58

C. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 ZPO. 59

Linsenmaier

Schmidt

Kiel

Busch

Glock