

Regelaltersgrenzen in Arbeitsverträgen

Das BAG befasst sich in einer aktuellen Entscheidung mit der Zulässigkeit und wirksamen Vereinbarung von Vertragsbestimmungen zu einer Regelaltersgrenze.

Arbeitsverträge enden nicht von Gesetzes wegen, wenn der Arbeitnehmer „in Rente geht“. Wenn die Arbeitsvertragsparteien eine solche automatische Beendigung wollen, müssen sie vielmehr eine entsprechende vertragliche Bestimmung in den Arbeitsvertrag aufnehmen. Solche Bestimmungen lauten beispielsweise:

„Ohne dass es einer Kündigung bedarf, endet das Arbeitsverhältnis mit dem Tod des Arbeitnehmers oder spätestens mit Ablauf des Monats, in dem Arbeitnehmer das Regelaltersrentenalter erreicht.“

Das BAG beschäftigt sich in einer Entscheidung vom 25. Oktober 2017 (7 AZR 632/15) mit der Zulässigkeit solcher Klauseln nach dem Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen, dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). Dabei betont es insbesondere ein für die Praxis wichtiges Formerfordernis.

Arbeitsverträge enden nicht von Gesetzes wegen, wenn der Arbeitnehmer „in Rente geht“.

AGB-rechtliche Kriterien

Das BAG hat die obige Klausel zunächst als Allgemeine Geschäftsbedingung angesehen. Diese sei eindeutig dahin zu verstehen, dass mit dem Begriff „Regelaltersrentenalter“ unzweifelhaft das Alter sei, bei dessen Erreichen eine Regelaltersrente bezogen werden könne. Diese könne sich neben der gesetzlichen Rente auch aus den Bestimmungen eines berufsständischen Versorgungswerkes ergeben.

Bei der Befristung handele es sich nicht um eine überraschende Klausel. Die Altersgrenzenregelung sei weder nach ihrem Erscheinungsbild noch nach den sonstigen Umständen so ungewöhnlich, dass der Arbeitnehmer mit ihr nicht zu rechnen brauche. Zudem seien Befristungsabreden, die

auf das Erreichen der Regelaltersgrenze für den Bezug von Altersrente abstellen, im Arbeitsleben als Gestaltungsinstrument so verbreitet, dass ihre Aufnahme in Formularverträge nicht überraschend sei.

Die Klausel sei transparent, auch wenn das für die Regelaltersgrenze maßgebliche Alter nicht konkret bezeichnet sei. Dieses lasse sich aus den gesetzlichen oder berufsständischen Versorgungsbestimmungen ohne weiteres ermitteln.

Wichtig: Die Altersgrenze stehe auch nicht im Widerspruch zu der Vereinbarung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses in einer vorangehenden Klausel des Arbeitsvertrags. Zwar sei dort bestimmt, dass das Anstellungsverhältnis auf unbestimmte Zeit laufe. Damit sei jedoch die Vereinbarung einer Altersgrenze nicht ausgeschlossen. Vielmehr solle nur klar gestellt werden, dass das Arbeitsverhältnis nicht für eine im Voraus konkret bestimmte Frist abgeschlossen werde. Die vorliegende Vertragsgestaltung sei typischerweise als Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit mit Höchstbefristung bei Erreichen der Regelaltersgrenze zu verstehen.

Kompakt

- Klauseln zu Regelaltersgrenzen stoßen bei transparenter Gestaltung nicht auf besondere AGB-rechtliche Bedenken. Sie sind im Arbeitsrecht nicht überraschend.
- Eine sachliche Rechtfertigung für die Altersgrenze liegt nur vor, wenn sie an eine rentenrechtliche Versorgung bei Ausscheiden anknüpft. Auf die konkrete wirtschaftliche Absicherung des Arbeitnehmers bei Erreichen der Altersgrenze kommt es allerdings nicht an.
- Die Wahrung der gesetzlich bestimmten Schriftform für die Befristung eines Arbeitsvertrags erfordert den Zugang der unterzeichneten Befristungsabrede bei dem Erklärungsempfänger vor Vertragsbeginn.

Sachlicher Grund notwendig

Darüber hinaus verweist das BAG auf seine mittlerweile ständige Rechtsprechung, nach der Regelungen über die Beendigung von Arbeitsverhältnissen aufgrund von Altersgrenzen der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle unterliegen. Es bedürfte insbesondere eines sie rechtfertigenden Sachgrunds im Sinne des § 14 Absatz 1 TzBfG. Eine Rechtfertigung der Beendigung bei Erreichen einer Altersgrenze komme unter Abwägung der wechselseitigen Interessen zwar grundsätzlich in Betracht. Das setze aber voraus, dass an die Stelle der Arbeitsvergütung der dauerhafte Bezug von Leistungen aus einer Altersversorgung trete. Nicht ausreichend sei etwa eine Ausgleichszahlung des Arbeitgebers oder eine betriebliche Altersversorgung. Die Anbindung an eine rentenrechtliche Versorgung bei Ausscheiden durch eine Altersgrenze sei damit Bestandteil des Sachgrunds.

Wichtig: Die Wirksamkeit der Befristung sei allerdings nicht von der konkreten wirtschaftlichen Absicherung des Arbeitnehmers bei Erreichen der Altersgrenze abhängig.

Diese an den typischen Interessen der Vertragsparteien ausgerichteten Grundsätze gälten nicht nur für Altersgrenzen in Kollektivnormen, sondern auch für einzelvertraglich vereinbarte Altersgrenzen jedenfalls dann, wenn der Arbeitgeber mit seinen Arbeitnehmern regelmäßig derartige Vereinbarungen treffe. Davon sei auszugehen, wenn die Altersgrenzenregelung Bestandteil Allgemeiner Geschäftsbedingungen sei.

Keine unzulässige Diskriminierung wegen des Alters

Die Befristungsvereinbarung sei auch nicht nach § 7 Absatz 2 AGG unwirksam. Eine Befristung des Arbeitsverhältnisses, die an das Erreichen des Renteneintrittsalters anknüpfe, bewirke zwar eine unmittelbar auf dem Merkmal des Alters beruhende Ungleichbehandlung. § 10 AGG erlaube jedoch eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters, wenn diese objektiv, angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt sei und wenn die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich seien. Nach § 10 Satz 3 Nr. 5 AGG könne eine zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters auch eine Vereinbarung einschließen, die die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsehe, zu dem der Beschäftigte eine Altersrente beantragen könne. Diese Norm stehe nach der Rechtsprechung des EuGH im Einklang mit dem Unionsrecht.

Die konkrete Vereinbarung verfolge auch ein legitimes Ziel: Durch die Altersgrenze solle zumindest auch über eine

bessere Beschäftigungsverteilung zwischen den Generationen der Zugang jüngerer Personen zur Beschäftigung gefördert werden. Zur Erreichung dieses Ziels sei die Regelung auch erforderlich und angemessen.

Besonderheiten der Schriftform

Das BAG konnte jedoch den Streitfall nicht abschließend entscheiden, da die Vorinstanz nicht ausreichend geprüft hatte, ob das für die Befristung erforderliche Schriftformerfordernis gewahrt wurde.

Wichtig: Die Wahrung der in § 14 Absatz 4 TzBfG bestimmten Schriftform für die Befristung eines Arbeitsvertrags erfordert nach Ansicht des BAG den Zugang der unterzeichneten Befristungsabrede bei dem Erklärungsempfänger vor Vertragsbeginn.

Die gesetzliche Schriftform des § 14 Absatz 4 TzBfG sei nicht schon dann gewahrt, wenn eine einheitliche Vertragsurkunde von beiden Parteien vor Vertragsbeginn unterzeichnet worden sei. Habe der Arbeitnehmer die vom Arbeitgeber vorformulierte, aber noch nicht unterschriebene Vertragsurkunde unterzeichnet an den Arbeitgeber zurückgegeben, genüge zur Wahrung der Schriftform für die Befristung nicht, dass der Arbeitgeber die Vertragsurkunde seinerseits unterzeichne. Vielmehr müsse seine schriftliche Annahmeerklärung dem Arbeitnehmer auch zugegangen sein.

Ein Vertrag unter Abwesenden, für den die gesetzliche Schriftform vorgeschrieben sei, komme grundsätzlich nur dann rechtswirksam zustande, wenn sowohl der Antrag als auch die Annahme in der Form des § 126 BGB erklärt würden und in dieser Form dem anderen Vertragspartner zugegangen seien. Anders verhalte es sich nur dann, wenn nach § 151 Satz 1 BGB eine Annahmeerklärung entbehrlich sei. § 14 Absatz 4 TzBfG setzt jedoch unter Berücksichtigung seines Schutzzwecks neben der Einhaltung der äußeren Form auch voraus, dass die Befristungsabrede durch die schriftlich abgegebenen Erklärungen zustande gekommen sei. Das Angebot und die Annahme der Befristungsabrede müssten der jeweils anderen Vertragspartei daher schriftlich zugehen. ■



Autor

Dr. Michael Wurdack ist Rechtsanwalt und Partner der auf Vertriebsrecht spezialisierten Kanzlei Küstner, v. Manteuffel & Wurdack in Göttingen. Telefon. +49(0)551/49 99 60, E-Mail: kanzlei@vertriebsrecht.de
Kanzlei-Homepage: www.vertriebsrecht.de