

4 Sa 419/13
7 Ca 14373/11
(ArbG München)

Verkündet am: 24.10.2013

Kübler
Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

Prof. Dr. Dr. A.
A-Straße, A-Stadt

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte Dr. B.
B-Straße, B-Stadt

gegen

Firma E B-Stadt GmbH
C-Straße, B-Stadt

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte D.
D-Straße, B-Stadt

hat die 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 26. September 2013 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Burger sowie die ehrenamtliche Richterin Dr. Häusler und den ehrenamtlichen Richter Hegedüs

für Recht erkannt:

- I. Die Berufung des Klägers gegen das Schlussurteil des Arbeitsgerichts München vom 20. März 2013 - 7 Ca 14373/11 - wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.**
- II. Die Revision wird nicht zugelassen.**

Tatbestand:

Die Parteien streiten um die Rechtswirksamkeit einer arbeitsvertraglichen Altersbefristung.

Der am 05.01.1947 geborene Kläger ist (Fach-)Arzt für Gynäkologie und Geburtshilfe. Er war auf der Grundlage des schriftlichen Anstellungsvertrages vom 12.12.1990 (Anl. K 1, Bl. 48 – Bl. 66 d. A.) ab 01.05.1991 bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin (dieser Arbeitsvertrag ist abgeschlossen mit der „Schwesternschaft B-Stadt vom Bayerischen Roten Kreuz e. V.“) als Chefarzt der I. geburtshilflich-gynäkologischen Abteilung der Frauenklinik des von der Beklagten getragenen Klinikums, auch als dessen Ärztlicher Direktor, beschäftigt, wobei er nach seinen, unbestritten gebliebenen, Angaben zuletzt eine Vergütung in Höhe von 40.500,- € brutto/Monat erhielt. Der schriftliche Arbeitsvertrag enthält die Regelung, dass dieser „ohne Kündigung mit Ablauf des Monats (endet), in welchem der Chefarzt das 65. Lebensjahr vollendet“. Gespräche der Parteien über eine etwaige Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über den 31.01.2012 - Ablauf des Monats, in dem der Kläger das 65. Lebensjahr vollendete - scheiterten, nachdem dieser ein

bis (zunächst) 31.01.2014 befristetes Angebot der Beklagten auf Fortsetzung/Weiterbeschäftigung (anl. K2, Bl. 67/Bl. 68 d. A.) wegen eines seiner Ansicht nach für ihn unzumutbar veränderten Aufgabengebiets nicht annahm.

Mit dem vorliegenden Verfahren macht der Kläger im Wege der Feststellungsklage die Unwirksamkeit der arbeitsvertraglichen Befristungsregelung auf das 65. Lebensjahr, hilfsweise den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses bis zur Vollendung seines 67. Lebensjahres = 31.01.2014 geltend. Er beruft sich insbesondere auf das Fehlen eines ausreichenden Sachgrundes für die Befristungsregelung, auch eine von der Beklagten hierbei vorgenommene fehlerhafte Abwägung der beiderseitigen Interessen, sowie einen Verstoß gegen §§ 7 und 1 AGG - als nicht der Bestimmung des Art. 6 der RL 2000/78/EG entsprechend - sowie auf Letztere direkt. Dagegen bezieht sich die Beklagte im Wesentlichen auf die einschlägige Rechtsprechung insbesondere des Bundesarbeitsgerichts zur Rechtswirksamkeit entsprechender auch arbeitsvertraglicher Altersbefristungsregelungen, die im Einklang mit Art. 6 der RL 2000/78/EG stünden, zumal der Kläger seit 01.03.2012 ungekürzte Ansprüche auf Altersrente gegenüber der Bayerischen Ärzteversorgung sowie der Zusatzversorgungskasse der Bayerischen Gemeinden habe und deshalb wirtschaftlich hinreichend abgesichert sei.

Wegen des unstreitigen Sachverhalts im Übrigen und des streitigen Vorbringens sowie der Anträge der Parteien im Ersten Rechtszug wird insbesondere auf den Tatbestand des zuvor - rechtskräftig - ergangenen Teilurteils des Arbeitsgerichts München mit der Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis des Klägers nicht durch Befristung zum 31.01.2012 beendet worden ist, Bezug genommen. Mit, hier angefochtenem, Schlussurteil vom 20.03.2013, das den Prozessbevollmächtigten des Klägers am 17.04.2013 zugestellt wurde, hat das Arbeitsgericht, unter Abweisung der Klage im Übrigen, festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien mit Ablauf des 29.02.2012 geendet hat. Zur Begründung hat es ausgeführt, dass die Regelung unter § 18 Ziff. 4 des Arbeitsvertrages mit Festlegung dessen Endes kraft Altersbefristung auf das 65. Lebensjahr dahin auszulegen sei, dass die Parteien dadurch auf das Erreichen der Regelaltersgrenze nach § 35 SGB VI abgestellt hätten. Hierfür spreche insbesondere das Anknüpfen an die Altersgrenze der Vollendung des 65. Lebensjahres, da damit davon auszugehen sei, dass die weitere finanzielle Absicherung des Arbeitnehmers über eine Altersrente ein wesentliches Kriterium der Parteien bei Vereinbarung des Endes ihres Arbeitsverhältnisses und des Arbeitsein-

kommens gewesen sei. Nachdem die Regelaltersgrenze für die Geburtsjahre ab 1947 nunmehr schrittweise angehoben worden sei, führe dies hier zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Parteien zum 29.02.2012, weil der Kläger dann ab 01.03.2012 Anspruch auf Regelaltersrente habe. Die Altersgrenzenregelung im Arbeitsvertrag als solche sei nicht mangels Fehlens eines ausreichenden Sachgrundes unwirksam, da nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auch vor Geltung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes bei der Beurteilung des erforderlichen Sachgrundes einer solchen Befristung die Interessen der Arbeitsvertragsparteien an der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses einerseits und seiner Beendigung andererseits gegeneinander abzuwägen seien und dabei zu berücksichtigen sei, dass zum einen der Arbeitnehmer mit seinem Wunsch auf dauerhafte Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über das Erreichen der Regelaltersgrenze hinaus legitime wirtschaftliche und individuelle Anliegen verfolge, da das Arbeitsverhältnis seine wirtschaftliche Existenzgrundlage sichere und ihm die Möglichkeit der beruflichen Selbstverwirklichung biete, zum anderen zu beachten sei, dass der Arbeitnehmer durch die Anwendung der Altersgrenzenregelung durch seinen Arbeitgeber typischerweise selbst Vorteile gehabt habe, weil sich dadurch auch seine eigenen Einstellungs- und Aufstiegschancen verbessert gehabt hätten. Den Interessen des Arbeitnehmers stehe weiter das Bedürfnis des Arbeitgebers an einer sachgerechten und berechenbaren Personal- und Nachwuchsplanung gegenüber, dem dann Vorrang vor dem Bestandsschutzinteresse des Arbeitnehmers zu gewähren sei, wenn dieser durch den Bezug einer gesetzlichen Altersrente wegen Erreichens der Regelaltersgrenze wirtschaftlich abgesichert sei. Dies stehe weder in Widerspruch zum Verbot der Altersdiskriminierung in § 7 AGG i. V. m. §§ 1 und 2 AGG - eine arbeitsvertragliche Altersgrenzenregelung sei nach der, mit dem Unionsrecht im Einklang stehenden, Regelung in § 10 Satz 1 bis Satz 3 Nr. 5 AGG gerechtfertigt - noch zur Bestimmung des Art. 6 RL 2000/78/EG unmittelbar, die nach der einschlägigen Rechtsprechung des EuGH individualrechtliche Altersgrenzenbefristungsregelungen zulasse. Der Kläger könne sich auch nicht auf § 41 Satz 2 SGB VI berufen, da die arbeitsvertragliche Regelung eben dahin auszulegen sei, dass eine Beendigung erst mit dem 29.02.2012, also dem Zeitpunkt des individuellen Erreichens der Regelaltersgrenze, erfolgen solle.

Der Kläger beantragt:

1. *Das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 20.03.2013 - Az.: 7 Ca 14373/11 - wird abgeändert.*
2. *Es wird festgestellt, dass die Befristung des zwischen den Parteien bestehenden Arbeitsverhältnisses rechtsunwirksam ist und das Arbeitsverhältnis des Klägers mit der Beklagten nicht durch die in § 18 Abs. 4 des Anstellungsvertrages vom 12.12.1990 genannte Befristung auf das 65. Lebensjahr des Klägers, d. h. weder zum 31.01.2012 noch zu einem späteren Zeitpunkt, insbesondere nicht zum 29.02.2012, oder durch andere Beendigungstatbestände geendet hat.*

Hilfsweise:

3. *Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis des Klägers mit der Beklagten erst mit Vollendung des 67. Lebensjahres des Klägers, somit zum 31.01.2014 endet.*

Die Beklagte trägt zur Begründung ihres Antrags auf Zurückweisung der Berufung vor, dass nach gefestigter Rechtsprechung Altersgrenzenregelungen auch individualvertraglich grundsätzlich zulässig seien, wenn diese an den Zeitpunkt anknüpfen, zu dem der Arbeitnehmer zum Bezug einer gesetzlichen Altersrente berechtigt sei - in diesem Fall, wie hier, erübrige sich eine weitergehende Verhältnismäßigkeitsprüfung, weshalb die Beklagte nicht darzulegen und zu beweisen habe, dass und etwa in welcher Weise sie das Ziel einer langfristigen Beschäftigungsförderung junger Menschen in ihrer Klinik und die Sorge für eine ausgewogene Altersstruktur im Einzelfall konkret umgesetzt hätte. Das Arbeitsgericht habe deshalb die vereinbarte Altersgrenzenregelung zu Recht als sachlich gerechtfertigt angesehen und das Interesse der Beklagten als vorrangig eingestuft, da der Kläger durch einen Rentenanspruch wirtschaftlich abgesichert sei, wobei nach der einschlägigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts dies nicht von der konkreten wirtschaftlichen Absicherung des Klägers bei Erreichen der Altersgrenze abhängig sei. Das verfassungsrechtliche Untermaßverbot erfordere für deren Wirksamkeit keine am indivi-

duellen Lebensstandard des Arbeitnehmers und seinen subjektiven Bedürfnissen orientierte Altersversorgung, wie das Arbeitsgericht unter Bezugnahme auf die einschlägige Rechtsprechung vor allem des Bundesarbeitsgerichts ebenfalls zu Recht festgestellt habe. Für die Forderung des Klägers, dass die Beklagte den Sachgrund der Nachwuchsförderung im Einzelfall weiter substantiieren müsse, finde sich in der Rechtsprechung weder des BAG noch derjenigen des EuGH eine Rechtsgrundlage. Die gerechte Verteilung der Berufschancen zwischen den Generationen sei auch vom Bundesverfassungsgericht als generell billigenwertes Ziel anerkannt. Es liege des Weiteren kein Verstoß der arbeitsvertraglichen Altersbefristungsregelung gegen das gesetzliche Verbot der Altersdiskriminierung vor, da das Arbeitsverhältnis hier eben auf den Zeitpunkt befristet sei, zu dem der Kläger Altersrente beantragen könne und beantragt habe. Auch aus Art. 6 der Antidiskriminierungsrichtlinie ergebe sich nicht, dass Altersgrenzen eine verbotene Diskriminierung darstellten, sofern sie im Rahmen des nationalen Rechts objektiv angemessen seien, wozu die Beschäftigungsförderung junger Menschen zähle. Darüber hinaus folge auch aus § 41 Satz 2 SGB VI kein Anspruch auf Beendigung des Arbeitsverhältnisses erst mit Vollendung des 67. Lebensjahres gemäß dem Hilfsantrag des Klägers, da die Regelaltersrente nicht automatisch das 67. Lebensjahr darstelle.

Wegen des Vorbringens der Parteien im Zweiten Rechtszug im Übrigen wird auf den Inhalt der Schriftsätze vom 15.07.2013 und vom 12.08.2013 Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Berufung hat in der Sache keinen Erfolg.

I.

Die gem. § 64 Abs. 2 ArbGG statthafte Berufung des Klägers ist form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden und daher zulässig (§§ 66 Abs. 1 Satz 1, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, 519, 520 ZPO).

- 7 -

II.

Die Berufung des Klägers ist unbegründet. Das Arbeitsgericht hat in seinem Schlussurteil vom 20.03.2013 im Ergebnis zutreffend und ausführlich und überzeugend begründet entschieden – worauf deshalb zunächst in vollem Umfang Bezug genommen wird (§ 69 Abs. 2 ArbGG) –, dass die auf das Erreichen der Regelaltersgrenze nunmehr gemäß § 35 SGB VI (ergänzend) auszulegende arbeitsvertragliche Altersbefristungsregelung das Arbeitsverhältnis damit rechtswirksam zum 29.02.2012 beendet hat (hinsichtlich dieser Datierung/Verlängerung um einen Monat über den Ablauf des Kalendermonats hinaus, in dem der Kläger sein 65. Lebensjahr vollendet hat (Januar/31.01.2012), ist das angefochtene Schlussurteil vom 20.03.2013 rechtskräftig, nachdem die Beklagte hiergegen keine Berufung, auch keine Anschlussberufung, eingelegt hat).

Im Übrigen wird insbesondere im Hinblick auf die Berufungsangriffe des Klägers im Wesentlichen lediglich ergänzend und teilweise zusammenfassend ausgeführt:

1. Auf die Altersbefristungsregelung unter § 18 Abs. (4) des Arbeitsvertrages vom 12.12.1990 finden nicht das Teilzeit- und Befristungsgesetz und damit dessen § 14 Abs. 1 Anwendung. Dieses ist am 01.01.2001 in Kraft getreten, ohne dass der Gesetzgeber Übergangsvorschriften hierzu vorgesehen hat. Deshalb gelten, entgegen der Auffassung des Klägers, die Regelungen des TzBfGes nicht für die Überprüfung der Rechtswirksamkeit des vorliegenden befristeten Arbeitsvertrages (vgl. etwa BAG, U. v. 27.07.2005, 7 AZR 443/04, NZA 2006, S 37 f – Rz. 18, m. w. N. -; s. a. LAG Hamm, U. v. 17.01.2013, 8 Sa 1945/10, Juris – Rz. 38 -).

Jedoch stimmen die von der Rechtsprechung des BAG vor Inkrafttreten des Teilzeit- und Befristungsgesetzes entwickelten Anforderungen an den notwendigen Sachgrund für die Rechtswirksamkeit eines solchen befristeten Arbeitsvertrages grundsätzlich mit dem nunmehr dort (§ 14 Abs. 1 Nrn. 1- 8 TzBfG) kodifizierten, nicht abschließenden, Katalog möglicher sachlicher Gründe für die Rechtfertigung einer Befristungsabrede überein – weshalb sich insoweit kein substantieller Unterschied im Prüfungsumfang und in der Prüfungstiefe zeigt.

2. Nach ständiger Rechtsprechung des BAG, auf die sich bereits das Arbeitsgericht in seinem Schlussurteil vom 20.03.2013 ausdrücklich bezogen hat und denen auch das Berufungsgericht folgt, stellt die arbeitsvertragliche Altersbefristungsregelung in § 18 Abs. (4) des Arbeitsvertrages zunächst keine überraschende Klausel im Sinne des § 305 c Abs. 1 BGB – welche Regelungen ihrerseits zwar auf diesen Vertrag Anwendung finden würden (Art. 229 § 5 Satz 2 EGBGB) – dar, was diese als Vertragsbestandteil ausschließen würde: Unterstellt, der Arbeitsvertrag der Parteien, bzw. derjenige des Klägers mit der Rechtsvorgängerin der Beklagten, vom 12.12.1990 hat überhaupt den Status von Allgemeinen Geschäftsbedingungen i. S. d. §§ 305 Abs. 1 BGB (nicht lediglich nach § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB: siehe dessen Wortlaut) – wofür hier weder etwas vorgetragen noch sonst ersichtlich wäre -, könnte eine solche Vertragsregelung nicht als „überraschend“ in diesem Sinn angesehen werden, da die Vereinbarung einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Erreichen einer/der Altersgrenze keinesfalls als so ungewöhnlich angesehen werden könnte, dass der Kläger mit dieser nicht zu rechnen brauchte. Solche Altersgrenzen finden sich, auch gerichtsbekannt, im Arbeitsleben sehr verbreitet nicht nur in, nahezu allen wesentlichen, Manteltarifverträgen und auch Betriebsvereinbarungen, sondern weitgehend in Arbeitsverträgen, zumal mit Arbeitnehmern in herausgehobener Position (als außertariflicher bzw. leitender Angestellter wie hier - vgl. nur BAG, U. v. 27.07.2005, 7 AZR 443/04, etwa NZA 2006, S 37 f – Rzn. 20 f, m. w. N. -).

3. Die Befristung des Arbeitsvertrages des Klägers durch eine auf sein 65. Lebensjahr bzw. die gesetzliche Rentenaltersgrenze bezogene Altersgrenze ist sachlich gerechtfertigt.

a) Bei einer Vereinbarung, nach der das Arbeitsverhältnis mit Vollendung eines bestimmten Lebensjahres enden soll, handelt es sich um eine kalendermäßige Befristung dieses Arbeitsvertrages, weil der Beendigungszeitpunkt jedenfalls hinreichend bestimmbar ist (vgl. wiederum nur BAG, U. v. 27.07.2005, aaO – Rz. 25 -).

b) Eine solche, hier auf das 65. Lebensjahr bzw. damit das Erreichen der gesetzlichen Regelaltersgrenze abstellende, vertragliche Altersgrenzenregelung ist insbesondere dann sachlich gerechtfertigt, wenn – wie bereits das Arbeitsgericht zutreffend näher ausgeführt hat – der Arbeitnehmer durch den Bezug einer gesetzlichen Altersrente wegen

Vollendung des 65. Lebensjahres wirtschaftlich abgesichert ist. Nach ständiger Rechtsprechung aller einschlägig entscheidenden Senate des BAG, auf die sich auch das Arbeitsgericht ausdrücklich bezogen hat, ist im Rahmen der hierbei notwendigen Abwägung der Interessen der Arbeitsvertragsparteien einerseits zu berücksichtigen, dass der Arbeitnehmer mit einem Wunsch auf dauerhafte Fortsetzung seines Arbeitsverhältnisses über das 65. Lebensjahr hinaus grundsätzlich legitime wirtschaftliche und ideelle Anliegen verfolgt, da dies seine wirtschaftliche Existenzgrundlage sichert und ihm die Möglichkeit beruflicher Selbstverwirklichung bietet. Andererseits 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 Weiterführung seiner beruflichen Tätigkeit aller Voraussicht nach nur noch für eine begrenzte Zeit besteht (bestehen kann) – wobei hier hinzukommt, dass der Arbeitnehmer durch die Anwendung der Altersgrenzenregelungen durch seinen Arbeitgeber typischerweise früher selbst Vorteile gehabt hatte, weil dadurch auch seine eigenen Einstellungs- und Aufstiegschancen verbessert worden waren, darüber hinaus das Bedürfnis des Arbeitgebers nach einer sachgerechten und berechenbaren Personal- und Nachwuchsplanung zu berücksichtigen ist (vgl. nur BAG, U. v. 27.07.2005, aaO – Rz. 26 –; BAG, U. v. 19.11.2003, 7 AZR 296/03, AP Nr. 3 zu § 17 TzBfG – II. 2. d) aa) der Gründe -; BAG, U. v. 20.11.1987, 2 AZR 284/86, AP Nr. 2 zu § 626 BGB Altersgrenze – B. IV. 3. der Gründe -; sh. auch LAG Hamm, U. v. 17.01.2013, aaO – Rzn. 40 f -, jeweils m. w. N.; vgl. auch Schumacher, DB 2013, S. 2331 f; zur Zulässigkeit von Altersgrenzenregelungen in Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen vgl. grundsätzlich auch BAG, U. v. 05.03.2013, 1 AZR 417/12, NZA 2013, S. 916 f; BAG, U. v. 08.12.2010, 7 AZR 438/09, NZA 2011, S. 586 f – Rzn. 31 f -).

Hier hat der Kläger, wie die Beklagte in beiden Instanzen mehrfach und unbestritten/unwiderlegt vorgetragen hat, seit 01.03.2012 „ungekürzte Ansprüche“ auf Altersrente – bereits laufende Bezüge – sowohl aus der Bayerischen Ärzteversorgung – als in seinem Fall den Anspruch aus der gesetzlichen Rentenversicherung ersetzende berufsständische Altersversorgung – als auch der Zusatzversorgungskasse der Bayerischen Gemeinden. Auch wenn die konkrete Höhe der hieraus resultierenden wirtschaftlichen Absicherung des Klägers nicht maßgeblich ist (ständ. Rspr.: BAG, jeweils aaO; vgl. zuletzt etwa U. v. 05.03.2013, aaO – Rz. 30 aE -), ist hier im Hinblick auf die mehr als 20-jährige Tätigkeit

des Klägers als Chefarzt/Ärztlicher Direktor des Klinikums der Beklagten und seine hierzu angegebenen (letzten) Einkünfte – zweifellos auch bereits langfristig weit oberhalb der gesetzlichen Beitragsbemessungsgrenze anzusetzen – davon auszugehen, dass er jeweils wohl annähernd die Höchstbeträge beider Alterssicherungssysteme beziehen und deshalb in bedeutsamer Höhe sozial abgesichert sein dürfte.

Der Kläger bestreitet des Weiteren nicht, dass er – typischerweise, wie hier ausreichend – von der Anwendung der Altersgrenzenregelungen durch die Beklagte selbst Vorteile gehabt haben dürfte, weil dadurch auch seine eigenen Einstellungs- und Aufstiegschancen verbessert worden waren, weiter das Bedürfnis der Beklagten nach einer berechenbaren Personal- und Nachwuchsplanung und eventuellen Nachbesetzung bzw. der organisatorischen Neuordnung von solchen Abteilungsleiter-/Chefarztpositionen und –funktionen besteht.

Demgegenüber kann es nicht in besonderer Weise auf die vom Kläger in seiner Berufungsbegründung hinsichtlich als dort erforderlich angesehener konkreter, von der Beklagten zu beweisender, spezifischer Sachgründe akzentuierte Notwendigkeit einer Berücksichtigung seiner besonderen individuellen Interessen – als wissenschaftliche Kapazität auf dem Gebiet der klinischen Forschung im Bereich der gynäkologischen Onkologie und seine Einbindung in einschlägige Forschungsprojekte, damit sein herausgestelltes besonderes berufliches Forschungs- und Selbstverwirklichungsinteresse – ankommen, ebenso wenig auf die ebenfalls betonte geringe Zahl von Arbeitnehmern, die überhaupt für eine Weiterarbeit über das 50. Lebensjahr/die gesetzliche Altersgrenze in Frage kämen, und damit den von ihm weiter angezogenen geringen arbeitsmarktpolitischen Ertrag und auch, gar, auf etwaige denkbare Alternativüberlegungen des Gesetzgebers.

c) Der arbeitsvertraglichen Altersgrenzenregelung steht das gesetzliche Verbot der Altersdiskriminierung nicht entgegen, wie ebenfalls das Arbeitsgericht bereits richtig erkannt hat:

aa) Die Regelungen des AGG sind auch auf Altersgrenzen anzuwenden, die vor Inkrafttreten des AGG einzelvertraglich vereinbart worden waren (vgl. § 33 Abs. 1 und Abs. 3 AGG; BAG, etwa U. v. 05.03.2013, aaO – Rz. 35, m. w. N. -).

bb) Die, allerdings gegebene, unmittelbare Benachteiligung des Klägers wegen seines Alters ist nach § 10 Satz 3 Nr. 5, Satz 1 und Satz 2 AGG zulässig. Diese gesetzliche Bestimmung ist entgegen der Ansicht des Klägers auch unionsrechtlich nicht zu beanstanden.

(1) Mit § 10 AGG hat der Gesetzgeber die sich aus Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27.11.2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (Richtlinie 2000/78/EG) ergebenden Grundsätze in nicht zu beanstandender Weise in nationales Recht umgesetzt. Die Prüfung der Zulässigkeit einer auf dem Alter beruhenden unterschiedlichen Behandlung hat deshalb unter Beachtung der Richtlinie 2000/78/EG und der zu ihrer Auslegung ergangenen Rechtsprechung des EUGH zu erfolgen.

Der EuGH hat Altersgrenzenvereinbarungen im Sinne des § 10 Satz 3 Nr. 5 AGG, die an das Alter und die die Beitragszahlung betreffenden Voraussetzungen für den Bezug einer Altersrente anknüpfen, grundsätzlich als solche angesehen, die eine Ungleichbehandlung wegen des Alters im Sinne des Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG als objektiv angemessen erscheinen lassen und dies im Rahmen des nationalen Rechts rechtfertigen können, da es sich hierbei um Instrumente der nationalen Arbeitsmarktpolitik mit Förderung des Zugangs zur Beschäftigung mittels besserer Beschäftigungsverteilung zwischen den zuständigen Generationen handelt (sh. nur BAG, U. v. 05.03.2013, aaO – Rzn. 39 f, m. w. N. insbesondere auch zur einschlägigen Rechtsprechung des EUGH -; EUGH, U. v. 05.07.2012, C-141/11-, etwa NZA 2012, S. 785 f – Hörnfeldt -; EUGH, U. v. 12.10.2010, C-45/09, - Rosenblatt -).

Deshalb ist die gesetzliche Regelung in § 10 Satz 3 Nr. 5, Satz 1 und Satz 2 AGG auch unionsrechtlich zulässig und nicht etwa unterschüssig/unterkomplex in nationales Recht umgesetzt worden, wie der Kläger in seiner Berufungsbegründung geltend machen will.

(2) Die Voraussetzungen des § 10 Satz 3 Nr. 5 AGG liegen hier vor: Die Regelung in § 18 Abs. (4) des Arbeitsvertrages vom 12.12.1990 sieht die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Ablauf des Monats, in dem der Kläger das 65. Lebensjahr – der, damals und noch lange Zeit darüber hinaus geltenden, gesetzlichen Rentenaltersgrenze – vollendete, vor. Dass eine Rechtfertigung hierfür – insbesondere beschäftigungspolitische Ziele

– im Arbeitsvertrag nicht zusätzlich ausdrücklich genannt waren, steht dem nicht entgegen (näher: BAG, U. v. 05.03.2013, aaO – Rz. 45 -).

Objektiv ist diese Vertragsregelung erforderlich und angemessen im Sinne des § 10 Satz 2 AGG. Sie ist zur Erreichung des mit ihr objektiv verfolgten beschäftigungspolitischen Zieles notwendig - es ist jedenfalls nicht unvernünftig, wenn die Arbeitsvertragsparteien im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses ersichtlich davon ausgegangen sind, dass das Ausscheiden mit Erreichen der Rentenaltersgrenze eine sichere Personalplanung der Beklagten ermöglichte, zur Gewährleistung einer ausgewogenen Altersstruktur der Belegschaft beitragen würde und damit insgesamt auch die Einstellungschancen von jüngeren Arbeitnehmern fördert.

Diese Altersgrenze erweist sich im Bezug auf den von ihr betroffenen Kläger nicht als unangemessen. Diesen trifft die Beendigung ihres Arbeitsverhältnis nicht unvorbereitet und führt nicht etwa zu einem Verbot seiner beruflichen Tätigkeit überhaupt oder zu einem erzwungenen endgültigen Ausscheiden aus dem Erwerbsleben, sondern beendet nur das streitgegenständliche Arbeitsverhältnis der Parteien. Der mit dem Wegfall des Arbeitsentgelts verbundene wirtschaftliche Nachteil des Klägers wird durch den Bezug der Regelaltersrenten in jedenfalls substantieller Weise ausgeglichen.

4. Damit erweist sich die vertragliche Altersgrenzenregelung in der vorliegenden Weise als rechtswirksam – weshalb es auch keiner Entscheidung über den Hilfsantrag des Klägers bedarf.

III.

Der Kläger hat damit die Kosten seiner erfolglosen Berufung zu tragen (§ 97 Abs. 1 ZPO).

IV.

Da dem Rechtsstreit über die Klärung der konkreten Rechtsbeziehungen der Parteien hinaus keine grundsätzliche Bedeutung zukommt, bestand für die Zulassung der Revision gem. § 72 Abs. 2 ArbGG keine Veranlassung.

Gegen dieses Urteil ist deshalb die Revision nur gegeben, wenn sie das Bundesarbeitsgericht auf Grund einer Nichtzulassungsbeschwerde, auf deren Möglichkeit und Voraussetzungen gem. § 72 a ArbGG der Kläger hingewiesen wird, zulassen sollte.

Burger

Dr. Häusler

Hegedüsch