

BUNDEsarbeitsgericht



7 AZR 134/10
5 Sa 893/09
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
21. September 2011

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 21. September 2011 durch den Vorsitzenden Richter am

Bundesarbeitsgericht Linsenmaier, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht Gallner und Schmidt sowie die ehrenamtlichen Richter Bea und Krollmann für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 11. November 2009 - 5 Sa 893/09 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Der Kläger wehrt sich gegen die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses aufgrund einer tarifvertraglichen Altersgrenze. Beklagte ist die Bundesrepublik Deutschland in Prozessstandschaft für das Vereinigte Königreich von Großbritannien und Nordirland.

1

Der am 16. Mai 1944 geborene Kläger war seit dem 1. August 1989 bei den Britischen Streitkräften in der Bundesrepublik Deutschland - zuletzt als Lagerverwalter am Standort G - beschäftigt. In Ziff. 41 des am 2. März 1995 schriftlich verfassten, zwischen der Beschäftigungsdienststelle „Garrison Labour Support Unit“ und dem Kläger geschlossenen Arbeitsvertrags heißt es:

2

„41 ...

Die Beschäftigungsbedingungen richten sich nach den Bestimmungen des Tarifvertrages für die Arbeitnehmer bei den Stationierungsstreitkräften im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (TV AL II) in der jeweils gültigen Fassung.“

Nach § 46 Ziff. 1 Satz 1 des Tarifvertrags für die Arbeitnehmer bei den Stationierungsstreitkräften im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland vom 16. Dezember 1966 (TV AL II) - neu gefasst durch ÄTV Nr. 9 zum TV AL II mWv. 1. April 2003 - endet das Beschäftigungsverhältnis, ohne dass es einer

3

Kündigung bedarf, mit Ablauf des Kalendermonats, in dem der Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr vollendet hat. Mit Schreiben vom 14. November 2008 teilten die Britischen Streitkräfte dem Kläger unter Hinweis auf diese Tarifbestimmung mit, dass sein Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 31. Mai 2009 ende.

Mit seiner am 10. März 2009 beim Arbeitsgericht eingegangenen
- zunächst gegen die „Garrison Labour Support Unit“ und mit Schriftsatz vom
17. März 2009 klarstellend gegen die Beklagte gerichteten - Klage hat sich der
Kläger gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31. Mai 2009
gewandt. Er hat die Auffassung vertreten, die einschlägige tarifliche Regelung
stelle eine unzulässige Altersdiskriminierung dar. 4

Der Kläger hat - zuletzt - beantragt 5
festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht
aufgrund Befristung zum 31. Mai 2009 beendet worden ist.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat den Stand- 6
punkt vertreten, die Bestimmung des § 46 Ziff. 1 Satz 1 TV AL II sei wirksam.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht 7
hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsge-
richt zugelassenen Revision verfolgt der Kläger das Feststellungsbegehren
weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die 8
Klage zu Recht abgewiesen. Das Arbeitsverhältnis des Klägers hat nach § 46
Ziff. 1 Satz 1 TV AL II in Verbindung mit Ziff. 41 des Arbeitsvertrags vom
2. März 1995 mit Ablauf des Kalendermonats geendet, in dem er das
65. Lebensjahr vollendet hat, also am 31. Mai 2009. Die Tarifbestimmung findet
auf das Arbeitsverhältnis kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme Anwendung.
Die tarifvertragliche Altersgrenze hält einer Kontrolle nach § 14 Abs. 1 Satz 1

TzBfG stand. Sie verstößt entgegen der Auffassung des Klägers auch nicht gegen das Verbot der Altersdiskriminierung.

- I. Die Klage ist zulässig. 9
- 1. Zutreffend sind die Vorinstanzen davon ausgegangen, dass die Rechtsstreitigkeit der deutschen Arbeitsgerichtsbarkeit unterliegt und die Bundesrepublik Deutschland in Prozessstandschaft auftritt. 10
- a) Nach Art. 56 Abs. 8 des Zusatzabkommens zum NATO-Truppenstatut vom 3. August 1959 unterliegen Streitigkeiten aus einem eingegangenen Arbeitsverhältnis zwischen dem der NATO zugehörigen Entsendestaat und der von ihm eingestellten zivilen Arbeitskraft der deutschen Gerichtsbarkeit. Klagen der zivilen Arbeitskräfte sind gegen die Bundesrepublik zu richten, die für den Entsendestaat in Prozessstandschaft auftritt. An dieser Rechtslage hat sich durch die Wiederherstellung der Einheit Deutschlands nichts geändert (*vgl. BAG 10. Mai 2005 - 9 AZR 230/04 - zu B I 1 a der Gründe mwN, BAGE 114, 299*). Danach hat die beklagte Bundesrepublik über das streitige Recht einen Prozess im eigenen Namen zu führen, ohne selbst materiell-rechtlich berechtigt oder verpflichtet zu sein (*vgl. auch BAG 15. Mai 1991 - 5 AZR 115/90 - zu I der Gründe, BAGE 68, 52*). 11
- b) Der Kläger ist zivile Arbeitskraft. Er war als Lagerverwalter eingestellt. Sein Arbeitsverhältnis unterliegt daher der deutschen Gerichtsbarkeit. 12
- 2. Bei dem Klageantrag handelt es sich um eine zulässige Befristungskontrollklage nach § 17 Satz 1 TzBfG. Mit der Antragsformulierung „Arbeitsverhältnis der Parteien“ ist kein Arbeitsverhältnis zwischen dem Kläger und der Bundesrepublik Deutschland gemeint. Wie sich aus der Klagebegründung hinreichend deutlich ergibt, geht es dem Kläger darum, dass der mit der „Garrison Labour Support Unit“ geschlossene Arbeitsvertrag nicht beendet worden ist. 13
- II. Der Befristungskontrollantrag ist unbegründet. 14

1. Die an das Ende des Kalendermonats, in dem der Kläger sein 15
65. Lebensjahr vollendet, anknüpfende Befristung des Arbeitsverhältnisses gilt
nicht bereits nach § 17 Satz 2 TzBfG iVm. § 7 Halbs. 1 KSchG als wirksam,
denn der Kläger hat ihre Rechtsunwirksamkeit rechtzeitig geltend gemacht. Mit
seiner am 10. März 2009 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat er die
dreiwöchige Klagefrist nach § 17 Satz 1 TzBfG gewahrt. Die materiell-rechtliche
Klagefrist des § 17 Satz 1 TzBfG wird nach ständiger Rechtsprechung des
Senats auch durch die Erhebung einer Klage vor dem Ablauf der vereinbarten
Vertragslaufzeit eingehalten (*vgl. etwa BAG 23. Juni 2010 - 7 AZR 1021/08 -*
Rn. 12 mwN, AP TzBfG § 14 Nr. 76 = EzA BGB 2002 § 620 Altersgrenze Nr. 8).
Die Klage war zwar - dem Wortlaut nach - gegen die „Garrison Labour Support
Unit“ erhoben. Hingegen ist die formale Bezeichnung einer Partei für die Partei-
stellung nicht allein maßgeblich. Es kommt darauf an, welcher Sinn der von der
klagenden Partei in der Klageschrift gewählten Parteibezeichnung bei objektiver
Würdigung des Erklärungsinhalts beizumessen ist. Hiernach richtete sich die
Befristungskontrollklage von Anfang an gegen die Beklagte in deren Rolle als
Prozessstandschafterin. Im Übrigen hat dies der Kläger mit am 17. März 2009
beim Arbeitsgericht eingegangenem Schriftsatz klargestellt. Spätestens hiermit
hat er - fristwährend - Klage gegen die „richtige“ Beklagte erhoben.
2. Der Kläger vollendete am 16. Mai 2009 das 65. Lebensjahr. Daher 16
endete sein Arbeitsverhältnis gemäß § 46 Ziff. 1 Satz 1 TV AL II am 31. Mai
2009. Die Vertragsparteien haben die Geltung der tarifvertraglichen Altersgren-
zenregelung arbeitsvertraglich vereinbart. Diese ist wirksam.
- a) Der TV AL II findet auf das Arbeitsverhältnis des Klägers Anwendung. 17
Nach Ziff. 41 des Arbeitsvertrags vom 2. März 1995 richten sich die „Beschäfti-
gungsbedingungen ... nach den Bestimmungen des Tarifvertrages für die
Arbeitnehmer bei den Stationierungsstreitkräften im Gebiet der Bundesrepublik
Deutschland (TV AL II) in der jeweils gültigen Fassung“. Durch die Bezugnahme
auf den TV AL II in der jeweils gültigen Fassung ist die tarifvertragliche Rege-
lung über die Altersgrenzen Bestandteil der arbeitsvertraglichen Vereinbarung.

- b) Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, ist die in der Altersgrenze liegende Befristung sachlich gerechtfertigt im Sinne von § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG. Sie verstößt auch nicht gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1, § 1 AGG. 18
- aa) Die tarifvertragliche Altersgrenze des § 46 Ziff. 1 Satz 1 TV AL II hält der gerichtlichen Befristungskontrolle stand. 19
- (1) Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats unterliegen tarifliche Regelungen über die Beendigung von Arbeitsverhältnissen aufgrund von Befristungen der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle. Sie erfasst damit tarifliche (Höchst-)Altersgrenzen, nach denen das Arbeitsverhältnis bei Erreichen eines bestimmten Lebensalters endet. Diese bedürfen zu ihrer Wirksamkeit eines sie rechtfertigenden Sachgrundes iSv. § 14 Abs. 1 TzBfG. Dem steht die verfassungsrechtlich durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützte Tarifaufonomie nicht entgegen (*vgl. BAG 8. Dezember 2010 - 7 AZR 438/09 - Rn. 26 bis 28 mwN, AP TzBfG § 14 Nr. 77 = EzA BGB 2002 § 620 Altersgrenze Nr. 10*). 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. 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 8. Dezember 2010 - 7 AZR 438/09 - Rn. 29 mwN, aaO*). 20
- (2) Danach ist die Altersgrenze in § 46 Ziff. 1 Satz 1 TV AL II nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG nicht zu beanstanden. 21
- (a) Nach der Rechtsprechung des Senats (*vgl. zuletzt zu § 33 Abs. 1 Buchst. a TVöD-V in der bis zum 30. Juni 2008 geltenden Fassung: BAG* 22

8. Dezember 2010 - 7 AZR 438/09 - Rn. 31 bis 34 mwN, AP TzBfG § 14 Nr. 77 = EzA BGB 2002 § 620 Altersgrenze Nr. 10) kann eine mit der Vollendung des 65. Lebensjahrs des Arbeitnehmers verknüpfte Altersgrenzenregelung in Kollektivnormen die Befristung des Arbeitsverhältnisses sachlich rechtfertigen (BAG 18. Juni 2008 - 7 AZR 116/07 - Rn. 24 mwN, BAGE 127, 74). Dabei ist zu berücksichtigen, dass der Arbeitnehmer mit seinem Wunsch nach einer dauerhaften 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 Altersgrenzenregelung 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, aaO). Dem gegenüber 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, ist Vorrang vor dem Bestandsschutzinteresse des Arbeitnehmers zu gewähren, wenn der Arbeitnehmer durch den Bezug einer gesetzlichen Altersrente wegen Vollendung des 65. Lebensjahrs wirtschaftlich abgesichert ist (BAG 18. Juni 2008 - 7 AZR 116/07 - Rn. 24 mwN, aaO). 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 Sachgrun-

des (BAG 18. Juni 2008 - 7 AZR 116/07 - Rn. 25 mwN, aaO). Dabei ist die Wirksamkeit der Befristung allerdings auch nicht von der konkreten wirtschaftlichen Absicherung des Arbeitnehmers bei Erreichen der Altersgrenze abhängig (vgl. BAG 18. Juni 2008 - 7 AZR 116/07 - Rn. 26 mwN, aaO).

- (b) Nach diesen Grundsätzen ist die Altersgrenzenregelung in § 46 Ziff. 1 Satz 1 TV AL II jedenfalls für Arbeitsverhältnisse mit Arbeitnehmern, die - wie der Kläger - vor dem 1. Januar 1947 geboren sind, nicht zu beanstanden. Die Regelung knüpft zwar an die Vollendung des 65. Lebensjahrs 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 (BGBl. I S. 754) erreichten alle Beschäftigten mit dem 65. Lebensjahr die Regelaltersrente. Erst mit dem Rentenversicherungs-Altersgrenzenanpassungsgesetz vom 20. April 2007 (BGBl. I S. 554) wurde die Regelaltersgrenze für die Geburtsjahrgänge ab 1947 nach § 35 Satz 2, § 235 Abs. 2 SGB VI schrittweise auf die Vollendung des 67. Lebensjahrs angehoben. 23
- bb) Das Verbot der Altersdiskriminierung nach § 7 Abs. 1, § 1 AGG steht der tariflichen Altersgrenze des § 46 Ziff. 1 Satz 1 TV AL II nicht entgegen. Mit der Altersgrenze ist zwar eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters verbunden. Diese ist aber durch § 10 Satz 3 Nr. 5 AGG zulässig. Weder diese gesetzliche Bestimmung noch die ausgestaltende tarifliche Regelung sind unionsrechtlich zu beanstanden. 24
- (1) Die tarifliche Altersgrenzenregelung enthält eine unmittelbar auf dem Merkmal des Alters beruhende Ungleichbehandlung der Arbeitnehmer, die das 65. Lebensjahr vollendet haben. 25
- (a) Nach § 7 Abs. 1 AGG dürfen Beschäftigte nicht wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes benachteiligt werden. Vereinbarungen, die gegen dieses Benachteiligungsverbot verstoßen, sind nach § 7 Abs. 2 AGG unwirksam. Der Begriff der Benachteiligung bestimmt sich nach § 3 AGG. Eine unmittelbare Benachteiligung liegt nach § 3 Abs. 1 Satz 1 AGG vor, wenn eine 26

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.

(b) Das Erreichen des in einer tariflichen Altersgrenze wie § 46 Ziff. 1 Satz 1 TV AL II 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 unmittelbar zu einer auf dem Alter beruhenden Ungleichbehandlung bei den Entlassungsbedingungen (vgl. EuGH 21. Juli 2011 - C-159/10 und C-160/10 - [Fuchs] Rn. 33, EzA EG-Vertrag 1999 Richtlinie 2000/78 Nr. 20; 18. November 2010 - C-250/09 und C-268/09 - [Georgiev] Rn. 32, EzA EG-Vertrag 1999 Richtlinie 2000/78 Nr. 18; 12. Oktober 2010 - C-45/09 - [Rosenblatt] Rn. 37, AP Richtlinie 2000/78/EG Nr. 18 = EzA BGB 2002 § 620 Altersgrenze Nr. 9; BAG 8. Dezember 2010 - 7 AZR 438/09 - Rn. 39 mwN, AP TzBfG § 14 Nr. 77 = EzA BGB 2002 § 620 Altersgrenze Nr. 10).

(2) Diese unmittelbar auf dem Merkmal des Alters beruhende Benachteiligung ist nach § 10 Satz 1, Satz 2 und Satz 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 § 46 Ziff. 1 Satz 1 TV AL II den ihnen durch das Gesetz eröffneten Spielraum unionsrechtskonform ausgestaltet haben.

(a) § 10 Satz 1 und Satz 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 des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (*Richtlinie 2000/78/EG*) in Einklang (vgl. *EuGH 12. Oktober 2010 - C-45/09 - [Rosenbladt] Rn. 53, AP Richtlinie 2000/78/EG Nr. 18 = EzA BGB 2002 § 620 Altersgrenze Nr. 9; BAG 8. Dezember 2010 - 7 AZR 438/09 - Rn. 41 ff. mwN, AP TzBfG § 14 Nr. 77 = EzA BGB 2002 § 620 Altersgrenze Nr. 10*). Wie der Gerichtshof der Europäischen Union in der Sache Rosenbladt 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 - [Rosenbladt] Rn. 45, 53, aaO*). 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 genössen 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 Arbeitgeber ihren Beschäftigten nicht unter Führung des Nachweises kündigen müssten, dass diese nicht länger arbeitsfähig seien, was für Menschen fortgeschrittenen Alters demütigend sein könne (vgl. *EuGH 12. Oktober 2010 - C-45/09 - [Rosenbladt] Rn. 43, aaO*). Der Gerichtshof hat ferner darauf hingewiesen, dass die automatische Beendigung der Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten, die das Alter und die Beitragszahlung betref-

fenden Voraussetzungen für den Bezug einer Altersrente erfüllen, seit Langem Teil des Arbeitsrechts zahlreicher Mitgliedstaaten und in den Beziehungen des Arbeitslebens weithin üblich ist (vgl. *EuGH 12. Oktober 2010 - C-45/09 - [Rosenblatt]* Rn. 44, aaO; in diesem Sinne auch bereits 16. Oktober 2007 - C-411/05 - *[Palacios de la Villa]* Rn. 69, Slg. 2007, I-8531).

(b) 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 (vgl. *EuGH 12. Oktober 2010 - C-45/09 - [Rosenblatt]* Rn. 46 ff., AP Richtlinie 2000/78/EG Nr. 18 = 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 (vgl. *EuGH 21. Juli 2011 - C-159/10 und C-160/10 - [Fuchs]* Rn. 64 ff., EzA EG-Vertrag 1999 Richtlinie 2000/78 Nr. 20; 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 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 - [Rosenblatt]* 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 - [Rosenblatt] 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 seien. Diese Kontrolle sei anhand der besonderen Gegebenheiten vorzunehmen, die für die zu prüfende Klausel kennzeichnend seien. 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 (*vgl. EuGH 12. Oktober 2010 - C-45/09 - [Rosenblatt] Rn. 52, aaO*).

(c) Die danach vorzunehmende - und dem nationalen Gericht obliegende 31
(*vgl. EuGH 18. November 2010 - C-250/09 und C-268/09 - [Georgiev] Rn. 43, EzA EG-Vertrag 1999 Richtlinie 2000/78 Nr. 18*) - Prüfung der tariflichen Altersgrenzenregelung in § 46 Ziff. 1 Satz 1 TV AL II hält den Anforderungen des Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG stand.

(aa) Es ist zunächst das mit der Altersgrenzenregelung verfolgte Ziel genau 32
zu untersuchen. 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 12. Oktober 2010 - C-45/09 - [Rosenblatt] Rn. 58, AP Richtlinie 2000/78/EG Nr. 18 = EzA BGB 2002 § 620 Altersgrenze Nr. 9*). Der Gerichtshof hat dabei besonders den weiten Ermessensspielraum der Sozialpartner auf dem Gebiet der Sozial- und Beschäftigungspolitik hervorgehoben (*EuGH 12. Oktober 2010 - C-45/09 - [Rosenblatt] Rn. 76, aaO*). Bei der in der Sache Rosenblatt streitbefangenen tariflichen Altersgrenzenregelung in § 19 Nr. 8 des Rahmentarifvertrags für die

gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung (*vgl. dazu 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*). Es bleibe den Sozialpartnern überlassen, einen Ausgleich zwischen ihren Interessen festzulegen. Dies biete eine nicht unerhebliche Flexibilität, da jede der Parteien gegebenenfalls die Vereinbarung kündigen könne (*EuGH 12. Oktober 2010 - C-45/09 - [Rosenblatt] Rn. 67, 69, aaO*). Der Gerichtshof hat außerdem 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 könnten, sozialpolitische Ziele wie solche aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung seien. Diese Ziele stünden im Allgemeininteresse und unterschieden sich von rein individuellen Beweggründen, die der Situation des Arbeitgebers eigen seien, 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 (*vgl. zu einer gesetzlichen Altersgrenze: EuGH 21. Juli 2011 - C-159/10 und C-160/10 - [Fuchs] Rn. 52, EzA EG-Vertrag 1999 Richtlinie 2000/78 Nr. 20*). 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., aaO*). Klauseln über die automatische Beendigung der Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten, die eine Altersrente beantragen könnten, seien grundsätzlich geeignet, eine bessere Beschäftigungsverteilung zwischen den Generationen zu fördern (*vgl. EuGH 21. Juli 2011 - C-159/10 und C-160/10 - [Fuchs] Rn. 64 ff., aaO; 18. November 2010 - C-250/09 und C-268/09 - [Georgiev] Rn. 45, EzA EG-Vertrag 1999 Richtlinie 2000/78 Nr. 18: „Professorenstellen optimal auf die Generationen zu verteilen“; 12. Oktober*

2010 - C-45/09 - [Rosenblatt] Rn. 62, aaO). 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 divergierenden 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 (vgl. 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“ (vgl. EuGH 12. Oktober 2010 - C-45/09 - [Rosenblatt] Rn. 69, 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 (vgl. EuGH 21. Juli 2011 - C-159/10 und C-160/10 - [Fuchs] Rn. 66, aaO; 12. Oktober 2010 - C-45/09 - [Rosenblatt] Rn. 74 f., aaO).

(bb) Nach alldem verfolgen die Tarifvertragsparteien mit der Altersgrenze in § 46 Ziff. 1 Satz 1 TV AL II legitime Ziele im Sinne von 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.

33

(aaa) Die Tarifvertragsparteien haben die mit der Altersgrenze in § 46 Ziff. 1 Satz 1 TV AL II verfolgten Ziele nicht ausdrücklich benannt. Sie ergeben sich aber mit hinreichender Deutlichkeit aus dem Gesamtkontext. Den Tarifvertragsparteien geht es mit der Altersgrenze erkennbar darum, im Bereich des Zivildienstes für die Stationierungstreitkräfte für eine zuverlässige Personalplanung

34

zu sorgen, eine ausgewogene Altersstruktur zu erhalten sowie ggf. Aufstiegschancen zu eröffnen und damit Leistungs- und Motivationsanreize für die Beschäftigten zu schaffen. Dementsprechend werden tarifvertragliche Altersgrenzen in sämtlichen Tarifverträgen des - im weiten Sinn zu verstehenden - öffentlichen Dienstes auch seit Langem ohne wesentliche Änderung unabhängig von der jeweiligen Arbeitsmarktlage vereinbart (*vgl. zu § 33 Abs. 1 Buchst. a TVöD-V in der bis zum 30. Juni 2008 geltenden Fassung: BAG 8. Dezember 2010 - 7 AZR 438/09 - Rn. 54, AP TzBfG § 14 Nr. 77 = EzA BGB 2002 § 620 Altersgrenze Nr. 10*). 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 in ihrer Altersstruktur ausgewogene Zusammensetzung der Belegschaft ziviler Arbeitnehmer bei den Verwaltungen und Betrieben einer Truppe oder eines zivilen Gefolges nicht lediglich einem privaten Arbeitgeberinteresse. Auch bestünde 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 unrealistisch wäre für die rentenberechtigten Arbeitnehmer auch die Versuchung, sich die einvernehmliche Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses „abkaufen“ zu lassen (*vgl. BAG 8. Dezember 2010 - 7 AZR 438/09 - Rn. 54, aaO*).

(bbb) Unter Berücksichtigung des weiten Ermessensspielraums 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 zu einer langfristigen Personalplanung und ausgewogenen Altersstruktur beizutragen. Im Übrigen haben die Tarifvertragsparteien die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung von Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis wegen Vollendung des 65. Lebensjahrs geendet hat, nicht ausgeschlossen. 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

35

des Alters, den die Richtlinie 2000/78/EG vorsieht (vgl. *EuGH 12. Oktober 2010 - C-45/09 - [Rosenblatt] Rn. 75, AP Richtlinie 2000/78/EG Nr. 18 = EzA BGB 2002 § 620 Altersgrenze Nr. 9*).

III. Der Kläger hat die Kosten der Revision nach § 97 ZPO zu tragen. 36

Linsenmaier

Gallner

Schmidt

W. Bea

Krollmann