

Leitsätze des Verfassers:

1. Die Betriebsparteien besitzen eine umfassende Regelungskompetenz in sozialen und personellen Angelegenheiten, soweit nicht der Tarifvorrang des § 77 Abs. 3 BetrVG eingreift.
2. Die Betriebsparteien sind grundsätzlich zur Festlegung von Altersgrenzen berechtigt.
3. Im Verhältnis von Betriebsvereinbarung und Arbeitsvertrag gilt das Günstigkeitsprinzip. Vertragliche Rechte können deshalb grundsätzlich nicht durch Betriebsvereinbarung beseitigt werden.
4. Eine höhere Altersgrenze ist für den Arbeitnehmer günstiger, weil sie ihm die Wahl läßt, früher zu kündigen oder die volle Zeit auszuschöpfen.

BAG, Beschl. v. 7. 11. 1989 – GS 3/85, ZIP 1990, 1152 = DB 1990, 1724

Kurzkommentar:

Wolfgang Däubler, Dr. iur. Universitätsprofessor in Bremen

1. Der Große Senat hatte auf Vorlage des Zweiten Senats darüber zu entscheiden, ob eine arbeitsvertraglich vereinbarte Altersgrenze von 65^{1/2} Jahren durch Betriebsvereinbarung nachträglich auf 65 Jahre herabgesetzt werden konnte. Die Frage wurde verneint; inhaltlich geht es einmal um die Regelungskompetenz der Betriebsparteien, zum zweiten um die „Günstigkeit“ einer längeren Lebensarbeitszeit.
2. Das BAG räumt Betriebsrat und Arbeitgeber im Grundsatz das Recht ein, Altersgrenzen für die Beschäftigten festzulegen. In sozialen und personellen Angelegenheiten besteht eine umfassende Zuständigkeit. § 88 BetrVG ist wegen des engen Bezugs zwischen sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten eine „Auffangnorm“, die nicht auf den Bereich des Sozialen beschränkt ist. Mittelbar ergibt sich weiter aus § 77 Abs. 3 BetrVG, daß Gegenstände, die tariflicher Regelung offen stehen, auch von der Betriebsautonomie erfaßt werden können. Dies wird auch durch § 28 SprAuG bestätigt, der dem Sprecherausschuß keine größere Regelungsbefugnis als dem Betriebsrat einräumen wollte.

Die Festlegung von Altersgrenzen ist allerdings nur zulässig, wenn den Grundsätzen des freiheitlichen und sozialen Rechtsstaats sowie den Grundrechten aus Art. 2 Abs. 1 und Art. 12 GG Rechnung getragen ist. Weiter muß der Gleichbehandlungsgrundsatz beachtet und sichergestellt werden, daß zwingende Kündigungsschutzrechtliche Bestimmungen nicht umgangen werden.

Das im Verhältnis von Betriebsvereinbarung und Arbeitsvertrag anwendbare Günstigkeitsprinzip bedeutet konkret, daß die vertragliche Abmachung Bestand hat:

§77 BetrVG 1/90

Däubler, BAG EWiR §77 BetrVG 1/90, 854

Dem Arbeitnehmer bleibt so die Wahl, aufgrund einer Eigenkündigung mit 65 Jahren auszuschneiden oder noch ein halbes Jahr länger zu arbeiten.

3. Die Entscheidung klärt den Umfang der Betriebsautonomie, wobei jedoch offenbleibt, in welchem Umfang auch wirtschaftliche Angelegenheiten einbezogen werden können. Beim Günstigkeitsvergleich wird allein auf die Wahlfreiheit des Arbeitnehmers abgestellt. Ob „länger arbeiten“ schon für sich allein günstiger als „kürzer arbeiten“ ist (so grundsätzlich für die Wochenarbeitszeit *Zöllner*, DB 1989, 2121), wurde nicht geprüft, obwohl sich dann das Problem des Wahlrechts gar nicht gestellt hätte. Dies ist zumindest ein starkes Indiz dafür, daß der Große Senat dieser These nichts abzugewinnen vermag. Weiter ist zu beachten, daß der ältere Arbeitnehmer den Unwillen des Arbeitgebers nicht mehr zu fürchten braucht, wenn er gegen dessen Votum aus dem Erwerbsleben ausscheiden will. Er ist insoweit ungleich freier als z. B. ein Beschäftigter, der vertraglich nicht vorgesehene Überstunden verweigert. Aus diesem Grund läßt sich auch die Auffassung, eine jederzeit „widerrufliche“ Samstagsarbeit sei günstiger als die tarifliche Regelarbeitszeit von Montag bis Freitag (*Löwisch*, DB 1989, 1185), nicht auf den Beschluß des Großen Senats stützen.

4. Die Argumentation des Großen Senats ist überzeugend. Zu bedauern ist lediglich, daß offenbleiben mußte, wo die konkreten Schranken für (kollektiv-)rechtliche Altersgrenzen liegen. Kann die bei Bundeswehroffizieren praktizierte „Knackigkeitsgrenze“ von 45 Jahren auch auf Piloten und Stewardessen oder gar auf leitende Angestellte erstreckt werden? Nicht ganz unangreifbar ist auch die völlige Ablehnung eines kollektiven Günstigkeitsvergleichs: Während bei Sozialleistungen eine Umverteilung des vorhandenen Finanzvolumens zu Lasten einzelner Arbeitnehmergruppen möglich ist, soll eine Reduzierung der Lebensarbeitszeit zugunsten der nachrückenden Generation und der Arbeitslosen ausscheiden.