

## Rentenreform contra Tarifvertrag?

### Ein Beitrag zur Gültigkeit tarifvertraglicher Altersgrenzenregelungen im Recht des öffentlichen Dienstes

Von Ulf Berger-Delhey, Bonn

#### I. Altersgrenzen im öffentlichen Dienstrecht

Eine wichtige Grundtatsache des Arbeitslebens ist die Notwendigkeit, gegenüber Einkommenswegfall bei Krankheit, Arbeitslosigkeit und im Alter vorzusorgen. Da ein gewichtiger Teil der Beschäftigten insoweit nicht zur Vorsorge im ausreichenden Maße in der Lage ist, hat der Gesetzgeber Maßnahmen gegen derartige finanzielle Nachteile getroffen, in erster Linie durch die Sozialversicherung. Dabei kennt das gegenwärtige Rentenrecht mit normaler, flexibler und vorzeitiger drei verschiedene Altersgrenzen, bei deren Erreichen der versicherte Arbeitnehmer Ruhegeld beantragen kann<sup>1)</sup>: Die normale Altersgrenze wird bei Vollendung des 65. Lebensjahres erreicht (§ 1248 Abs. 5 RVO<sup>2)</sup>, § 25 Abs. 5 AVG<sup>3)</sup>), während die flexible Altersgrenze es ermöglicht, Altersruhegeld bereits mit Vollendung des 63. Lebensjahres zu beziehen (§ 1248 Abs. 1 RVO, § 25 Abs. 1 AVG); weibliche Versicherte und Arbeitslose erhalten vorzeitig mit Vollendung des 60. Lebensjahres Altersruhegeld (§ 1248 Abs. 3 RVO, § 25 Abs. 3 AVG bzw. § 1248 Abs. 2 RVO, § 25 Abs. 2 AVG<sup>4)</sup>).

Arbeitsrechtliche Konsequenzen zeitigt das freilich nicht per se, denn das Erreichen der Altersgrenze bildet für sich allein genommen keinen personenbedingten Kündigungsgrund<sup>5)</sup>, sondern nur die altersbedingte Einschränkung der Leistungsfähigkeit, wenn der Arbeitnehmer nämlich nicht mehr in der Lage ist, die geschuldete Arbeitsleistung weder in quantitativer noch in qualitativer Hinsicht ordnungsgemäß zu erfüllen<sup>6)</sup>. Darüber hinaus kann u. U. auch der Altersaufbau einer Belegschaft eine ordentliche Kündigung nach Erreichen der Altersgrenze aus dringenden betrieblichen Erfordernissen sozial rechtfertigen<sup>7)</sup>, wie bei betriebsbedingten Kündigungen überhaupt im Rahmen der Sozialauswahl (vgl. § 1 Abs. 3 KSchG<sup>8)</sup>) versorgungrechtliche Gesichtspunkte berücksichtigt werden können<sup>9)</sup>. An dieser Rechtslage änderte im übrigen auch das Rentenreformgesetz 1972 (RRG 1972)<sup>10)</sup> mit seinen Vorschriften zur flexiblen Altersgrenze nichts Grundsätzliches, da der Gesetzgeber, wie zuletzt das Gesetz zur Änderung des Kündigungsschutzgesetzes vom 5. 8. 1976<sup>11)</sup> zeigt, allgemeinen Kündigungsschutz unabhängig vom Lebensalter gewähren will<sup>12)</sup>. In kündigungsschutzrechtlicher Hinsicht wurde deshalb lediglich klargestellt, daß „die Tatsache, daß ein Arbeitnehmer berechtigt ist, vor Vollendung des 65. Lebensjahres Altersruhegeld der gesetzlichen Rentenversicherung zu beantragen, nicht als ein die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber bedingender Grund im Sinne des § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG anzusehen ist“, und dem Arbeitnehmer die Antragsberechtigung bei betriebsbedingten Kündigungen im Rahmen der Sozialauswahl nicht zum Nachteil gereichen darf (Art. 6 § 5 Abs. 1 RRG 1972).

Im öffentlichen Dienst ergeben sich insoweit freilich schon deshalb in aller Regel keine Probleme, weil eine

allgemeine Altersgrenze von 65 Jahren tarifvertraglich in der Weise festgelegt ist, daß das Arbeitsverhältnis „mit Ablauf des Monats, in dem der Angestellte das 65. Lebensjahr vollendet hat“, endet, „ohne daß es einer Kündigung bedarf“ (§ 60 Abs. 1 BAT<sup>13)</sup>). Zulässig sind derartige tarifvertragliche Vereinbarungen<sup>14)</sup> nach ständiger Rechtsprechung als vom Willen des Arbeitnehmers und betrieblichen Faktoren unabhängige, auflösende Bedingung<sup>15)</sup> regelmäßig dann, wenn der Ar-

1) RULAND, in: VON MAYDELL/RULAND (Hrsg.), SRH – Sozialrechtshandbuch, 1988, C 16 Rnr. 141.

2) Reichsversicherungsordnung vom 19. 7. 1911 (RGBl. I, 509) in der Fassung der Bekanntmachung vom 15. 12. 1924 (RGBl. I, 779), zuletzt geändert durch Gesetz über die Anpassung der Renten der gesetzlichen Rentenversicherung und der Geldleistungen der gesetzlichen Unfallversicherung im Jahre 1991 vom 6. 5. 1991 (BGBl. I, 1065).

3) Angestellten-Versicherungsgesetz vom 28. 5. 1924 (RGBl. I, 563), zuletzt geändert durch Gesetz zur Änderung arbeitsförderungsrechtlicher und anderer sozialrechtlicher Vorschriften vom 21. 6. 1991 (BGBl. I, 1306).

4) Die Frage, ob unterschiedliche Altersgrenzen für Männer und Frauen verfassungskonform sind, haben sowohl das BSG – Urteil vom 17. 2. 1982 – 1 RA 1/81 – BSGE 53, 107, 108 ff. = SozR 2.200, Nr. 34 zu § 1248 = AP Nr. 1 zu § 25 AVG = MDR 1982, 697 – als auch das BVerfG – Beschluß vom 28. 1. 1987 – 1 BvR 455/82 – BVerfGE 74, 163, 173 ff. = AP Nr. 3 zu § 25 AVG = EzA Nr. 22 zu Art. 3 GG m. Anm. SCHLACHTER = BB 1987, 619 = DB 1987, 539 = JuS 1987, 653 (RULAND) = JZ 1987, 407 = MDR 1987, 465 = NJW 1987, 1541 – bestätigt.

5) BAG vom 28. 9. 1961 – 2 AZR 428/60 – BAGE 11, 278 = AP Nr. 1 zu § 1 KSchG Personenbedingte Kündigung m. Anm. ZÖLLNER = AuR 1961, 346; 1962, 88, 91 = BABI 1962, 282 (WLOTZKE) = BB 1961, 1382 = BStSozArbR 1962, 46, 219 = DB 1961, 1651 = JR 1962, 406 = MDR 1962, 164 = NJW 1962, 73 = Rda 1961, 499 = SAE 1962, 169 (BÖTTCHER); w. Nachw. bei BECKER, in: BECKER/ETZEL/FRIEDRICH/GRÖNINGER/HILBRECHT/ROST/WEIGAND/WELLER/M. WOLF/I. WOLFF, KR – Gemeinschaftskommentar zum Kündigungsschutzgesetz und zu sonstigen kündigungsschutzrechtlichen Vorschriften, 3. Aufl. 1989, § 1 KSchG Rnr. 224.

6) LAG Düsseldorf vom 27. 10. 1953 – 2a Sa 298/53 – BB 1954, 62; vgl. zur Grenze auch BAG vom 16. 3. 1961 – AZR 539/59 – BAGE 11, 57 = AP Nr. 2 zu § 1 KSchG Verhaltensbedingte Kündigung m. Anm. A. HUECK = AuR 1961, 380 = BABI 1962, 120 (WLOTZKE) = BB 1961, 826 = BStSozArbR 1962, 108; 1964, 378 (ROTTE) = DB 1961, 1032 = MDR 1961, 798 = NJW 1961, 1421 = Rda 1961, 258.

7) BAG vom 28. 9. 1961 – 2 AZR 428/60 – a. a. O. (Fn. 5).

8) Kündigungsschutzgesetz vom 13. 8. 1951 (BGBl. I, 499) in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. 8. 1969 (BGBl. I, 1317), zuletzt geändert durch Gesetz zur Bildung von Jugend- und Auszubildendenvertretungen in den Verwaltungen vom 13. 7. 1988 (BGBl. I, 1037).

9) KR-BECKER, a. a. O. (Fn. 5), § 1 KSchG Rnr. 224.

10) Gesetz zur Reform der gesetzlichen Rentenversicherung vom 16. 1. 1972 (BGBl. I, 1965).

11) BGBl. I, 1769.

12) KR-BECKER, a. a. O. (Fn. 5), § 1 KSchG Rnr. 224.

13) Bundes-Angestelltentarifvertrag vom 25. 8. 1961; identische Regelungen enthalten § 63 Abs. 1 MTB II, § 63 Abs. 1 MTL II und § 55 Abs. 1 BM.

14) Zu den damit verbundenen verfassungsrechtlichen Fragen ausf. GITTER/BOERNER, Rda 1990, 129 ff.

15) BAG vom 20. 12. 1984 – 2 AZR 3/84 – AP Nr. 9 zu § 620 BGB Bedingung m. Anm. BELLING = EzA Nr. 4 zu § 620 BGB Bedingung = AuR 1986, 28 = NZA 1986, 325 = SAE 1986, 235 (HROMADKA); a. A. – vorweggenommener Aufhebungsvertrag – noch BAG vom 25. 3. 1971 – 2 AZR 185/70 – BAGE 22, 257 = AP Nr. 5 zu § 57 BetrVG = EzA Nr. 15 zu § 620 BGB = AuR 1971, 153 = BB 1971, 871, 1234 = BStSozArbR 1971, 248 = DB 1971, 1113 = JR 1974, 326 = JuS 1971, 549 = MDR 1971, 700 = NJW 1971, 1629 = Rda 1971, 247, 255 = SAE 1972, 132 (RICHARDI); vgl. im übrigen auch KR-HILBRECHT, a. a. O. (Fn. 5), § 620 BGB Rnr. 29.

beitnehmer eine betriebliche Altersversorgung zugesagt hat<sup>16)</sup> bzw. – wie im öffentlichen Dienst – eine Zusatzversorgung besteht<sup>17)</sup>.

## II. Das Problem

Die künftigen Auswirkungen demographischer, das Verhältnis zwischen Erwerbs- und Nichterwerbstätigen nachhaltig verschiebenden Veränderungen auf die umlagenfinanzierten Alterssicherungssysteme zwingen den Gesetzgeber inzwischen zu gewichtigen Eingriffen insbesondere in das Recht der gesetzlichen Rentenversicherung. Um sicherzustellen, daß viele ältere Arbeitnehmer künftig möglichst lange im Arbeitsprozeß verbleiben und Altersruhegeld erst spät in Anspruch nehmen, sieht das Rentenreformgesetz 1992 (RRG 1992)<sup>18)</sup> dazu neben finanziellen Anreizen bei späterem Bezug von Altersruhegeld und der Möglichkeit, Teilrente bei entsprechender Einschränkung der Erwerbstätigkeit beziehen zu können, vor allem eine sukzessive Anhebung der Altersgrenze ab 2001 vor. Arbeitsrechtlich flankierend tritt bereits am 1.1.1992 mit Art. 1 § 41 Abs. 4 RRG 1992 (= § 41 Abs. 4 SGB-VI<sup>19)</sup>) eine spezielle Altersgrenzenregelung in Kraft: „Der Anspruch des Versicherten auf eine Rente wegen Alters ist nicht als ein Grund anzusehen, der die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber nach dem Kündigungsschutzgesetz bedingen kann. Bei einer Kündigung aus dringenden betrieblichen Erfordernissen darf bei der sozialen Auswahl der Anspruch eines Arbeitnehmers auf eine Rente wegen Alters vor Vollendung des 65. Lebensjahres nicht berücksichtigt werden. Eine Vereinbarung, wonach ein Arbeitsverhältnis zu einem Zeitpunkt enden soll, in dem der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Rente wegen Alters hat, ist nur wirksam, wenn die Vereinbarung innerhalb der letzten drei Jahre vor diesem Zeitpunkt geschlossen oder von dem Arbeitnehmer bestätigt worden ist.“

Problematisch wird das alles, wenn „Vereinbarung“ in diesem Sinne nicht nur individual-, sondern auch kollektivrechtliche Altersgrenzenregelungen in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen meinte, wie es in der Rechtslehre zum Teil angenommen wird<sup>20)</sup>. Aber auch dann, wenn die erste Alternative des § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB-VI – Abschluß der Vereinbarung innerhalb der letzten drei Jahre vor Anspruchsberechtigung des Arbeitnehmers auf Altersruhegeld – kollektivrechtliche Regelungen nicht erfaßte, bleibt zu klären, ob und ggf. inwieweit sich die zweite Alternative dieser Vorschrift – Bestätigung der Vereinbarung innerhalb der letzten drei Jahre vor Anspruchsberechtigung des Arbeitnehmers auf Altersruhegeld – mittelbar auf kollektivrechtliche Regelungen auswirkte, diese also in ihrer allgemeinen Gültigkeit zwar unberührt ließe, ihre Wirkung jedoch gegenüber dem in seiner Entscheidungsfreiheit zu schützenden Arbeitnehmer relativierte. Immerhin löst nach der Rechtsprechung des Großen Senats des BAG<sup>21)</sup> das Günstigkeitsprinzip die Konkurrenz zwischen einer kollektiv- und einer individualrechtlichen Altersgrenzenregelung zugunsten derjenigen als dem Arbeitnehmer günstigeren auf, die ihm eine längere Wahlmöglichkeit zwischen Arbeit und Ruhestand beläßt. Verdrängte aber eine individualrechtliche Abrede dergestalt die kollektivrechtliche Regelung, könnte bei fehlender Bestätigung wegen Verstoßes gegen § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB-VI ein unbefristetes, dem Ar-

beitnehmer in jedem Fall günstigeres Arbeitsverhältnis entstehen; parallel dazu müßte dann in Fällen, in denen eine individualrechtliche Altersgrenzenregelung fehlt, eine solche in den letzten drei Jahren vor Anspruchsberechtigung des Arbeitnehmers auf Altersruhegeld wirksam vereinbart werden<sup>22)</sup>.

Grundsätzlich neu ist das Problem freilich nicht, denn bereits Art. 6 § 5 Abs. 2 RRG 1972 regelte, daß „eine Vereinbarung, die die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsieht, in dem der Arbeitnehmer vor Vollendung des 65. Lebensjahres Altersruhegeld beantragen kann“, gegenüber dem Arbeitnehmer „als auf die Vollendung des 65. Lebensjahres abgeschlossen (gilt), es sei denn, daß dieser die Vereinbarung innerhalb der letzten drei Jahre vor dem Zeitpunkt, in dem er erstmals den Antrag stellen könnte, schriftlich bestätigt“. Während das BAG insbesondere § 60 Abs. 1 BAT hierdurch nicht berührt sah<sup>23)</sup>, blieb in der Rechtslehre unstritten, ob diese Vorschrift lediglich individualrechtlich vereinbarte Altersgrenzen betraf<sup>24)</sup> oder sich auch auf entsprechende Regelungen kollektivrechtlicher Natur erstreckte<sup>25)</sup>.

## III. Rentenreform contra Tarifvertrag?

Ein Gesetz auslegen heißt, seinen Sinn zu erforschen. Dabei kommt es nicht auf den Willen des historischen Gesetzgebers an<sup>26)</sup>, maßgebend ist vielmehr dessen im Gesetzeswortlaut objektiver Wille (sog. ob-

16) BAG vom 25.3.1971 – 2 AZR 185/70 – a. a. O. (Fn. 15), ebenso HANAU, RdA 1976, 24 ff., 30, und SCHLÜTER/BELLING, NZA 1988, 297 ff.; weitergehend – wirtschaftliche Sicherung durch gesetzliches Altersruhegeld ausreichend – BAG vom 20.11.1987 – 2 AZR 284/86 – BAGE 57, 30 = AP Nr. 2 zu § 620 BGB Altersgrenze m. Anm. JOOST = EzA Nr. 1 zu § 620 BGB Altersgrenze m. Anm. BELLING = AuR 1988, 258 = BB 1988, 1466, 1820 = DB 1988, 1501 = NZA 1988, 617 = RdA 1988, 253 = SAE 1989, 84 (WEBER) = ZTR 1988, 396; ebenso HROMADKA, DB 1985, Beil. 11, 3 f.; KR-HILLENBRECHT, a. a. O. (Fn. 5), § 620 BGB Rnr. 188a; SCHWERDTNER, in: Münchener Kommentar z. BGB, 2. Aufl. 1984 ff., § 620 Rnr. 33.

17) BAG vom 28.2.1958 – 1 AZR 366/56 – BAGE 5, 240 = AP Nr. 2 zu § 18 ATO m. Anm. NEUMANN-DUESBERG = AuR 1958, 222 (NIESSLE) = BABI 1959, 125 = BB 1958, 359 = RdA 1958, 359; vom 3.2.1975 – 5 AZR 159/74 – AP Nr. 1 zu § 63 MTL II m. Anm. FIEBERG = AuR 1975, 249 = BB 1975, 745 = PersV 1976, 75; und vom 21.4.1977 – 2 AZR 125/76 – BAGE 29, 133 = AP Nr. 1 zu § 60 BAT m. Anm. SPIERTZ = EzA Nr. 1 zu § 60 BAT = AuR 1978, 121 = BB 1977, 1399 = BStSozArbR 1978, 52 = DB 1977, 1801 = MDR 1977, 1050 = PersV 1979, 36 = RdA 1977, 324 = SAE 1978, 19 (SIEG).

18) Gesetz zur Reform der gesetzlichen Rentenversicherung vom 18.12.1989 (BGBl. I, 2261).

19) Sechstes Buch Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Rentenversicherung, eingefügt durch Gesetz zur Reform der gesetzlichen Rentenversicherung vom 18.12.1989 (BGBl. I, 2261), zuletzt geändert durch Gesetz über die Anpassung der Renten der gesetzlichen Rentenversicherung und der Geldleistungen der gesetzlichen Unfallversicherung im Jahre 1991 vom 6.5.1991 (BGBl. I, 1065).

20) AMMERMÜLLER, DB 1990, 221 ff., 223; LEINEMANN, DB 1990, 732 ff.; a. a. insbes. GITTER/BOERNER, RdA 1990, 129 ff.

21) Beschluß vom 7.11.1989 – GS 3/85 – AP Nr. 46 zu § 77 BetrVG 1972 = BB 1990, 1774 = DB 1990, 1715, 1724 (BUCHNER) = NZA 1990, 816.

22) Vgl. KIENAST, DB 1991, 1725 ff.

23) Urteil vom 21.4.1977 – 2 AZR 125/76 – a. a. O. (Fn. 17).

24) STAHLHACHE, DB 1989, 2329 ff., 2331; vgl. auch HROMADKA, DB 1985, Beil. 11, 3 f.

25) AMMERMÜLLER, DB 1973, 822, 824; LINNENKOHL/RAUSCHENBERG/SCHMIDT, BB 1988, 603 ff., 605, 608; SÄCKER, RdA 1976, 91 ff., 100; U. SCHRÖDER, Altersbedingte Kündigungen und Altersgrenzen im Individualarbeitsrecht, 1984 (Diss.), S. 72.

26) So aber die sog. subj. Theorie, vgl. zuletzt HASSOLD, ZZP 94, 192; ders., in: FS LARENZ, 1983, S. 211.

jektive Theorie)<sup>27</sup>). Bei einer Rechtsnorm sind deshalb Wortsinn (sog. sprachlich-grammatikalische Auslegung), Bedeutungszusammenhang (sog. systematische Auslegung), Entstehungsgeschichte (sog. historische Auslegung) und Zweck der Vorschrift (sog. teleologische Auslegung) maßgeblich<sup>28</sup>). Am Ausgangspunkt steht dabei die Wortbedeutung, d. h., es gelten gesetzliche Festlegungen, wenn das Gesetz für einen Ausdruck solche enthält; im übrigen gilt für juristische Fachausdrücke der Sprachgebrauch der Juristen, ansonsten der allgemeine Sprachgebrauch<sup>29</sup>). Insoweit ist der in § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB-VI verwendete Begriff „Vereinbarung“ mehrdeutig; für sich betrachtet läßt er insbesondere weder erkennen, ob solche individual- oder kollektivrechtlicher Natur oder sogar beide gemeint sind.

Zurückzugreifen ist deshalb auf die logisch-systematische Auslegung<sup>30</sup>). Dieser liegt der Gedanke zugrunde, daß die Rechtsordnung letztlich ein widerspruchsloses einheitliches Ganzes bildet und deshalb jede Vorschrift mit der Gesamtregelung des Rechts in Einklang stehen muß<sup>31</sup>). Der logisch-systematische Zusammenhang betrifft dabei nicht nur die Bedeutung der Rechtsbegriffe im jeweiligen konkreten Gedankenzusammenhang, auch nicht nur die äußere Stellung eines Rechtssatzes im Gesetz; er betrifft vielmehr die Fülle des im einzelnen Rechtssatze geborgenen Rechtsgedankens in seiner mannigfaltigen Bezüglichkeit auf andere Elemente des gesamten Rechtssystems<sup>32</sup>). Vor diesem Hintergrund kann nicht daran vorbeigegangen werden, daß die in § 41 Abs. 4 SGB-VI eingangs geregelten Tatbestände sich eindeutig auf individuelle Maßnahmen des Arbeitgebers beziehen. Dann aber bedarf es für eine Erstreckung des dritten Satzes dieser Vorschrift auch auf kollektivrechtliche Altersgrenzenregelungen einer entsprechenden Verdeutlichung, an der es aber gerade mangelt. Dies gilt um so mehr, als der Gesetzgeber in § 41 Abs. 4 SGB-VI Tatbestände in einem Absatz zusammenfaßte, die in Art. 6 § 5 RRG 1972 noch in zwei Absätze unterteilt waren. Ganz abgesehen davon ist es auch nur sinnvoll, derartige Abreden vom Willensakt des Arbeitnehmers abhängig zu machen, wenn dieser darauf Einfluß nehmen kann. Gerade bei tarifvertraglichen Regelungen trifft dies schon wegen derer zufälliger Abschlußdaten nicht zu<sup>33</sup>). Etwas anderes ergibt sich im übrigen auch nicht mit Blick auf die Entstehungsgeschichte. Denn soweit sich in den Gesetzesmaterialien überhaupt Stellungnahmen finden, sind diese, für sich betrachtet, nicht bindend<sup>34</sup>). Freilich verdeutlichen sie den Gesetzeszweck und müssen deshalb ggf. in diesem Rahmen berücksichtigt werden<sup>35</sup>).

Entscheidend für das Auslegungsergebnis ist mithin die teleologische, am Gesetzeszweck, der *ratio legis*, orientierte Auslegung<sup>36</sup>). Dabei ist die Norm als Teil einer gerechten und zweckmäßigen Ordnung zu verstehen, d. h., eventuelle Auslegungsalternativen und ihre praktischen Konsequenzen sind herauszuarbeiten und sorgfältig gegeneinander abzuwägen, welche der Alternativen am zweckmäßigsten und gerechtesten ist und sich am besten in den Gesamtzusammenhang der Rechtsordnung einfügt<sup>37</sup>). Insoweit scheint auf den ersten Blick tatsächlich schon deshalb viel für eine Erstreckung des § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB-VI auch auf kollektivrechtliche Altersgrenzenregelungen zu sprechen, weil es sich bei dieser Vorschrift ebenso wie bei Art. 6 § 5 Abs. 2 RRG 1972 um eine einseitig zwingende

Schutznorm zugunsten des Arbeitnehmers handelt<sup>38</sup>). Indessen ist zutreffend darauf hingewiesen worden<sup>39</sup>), daß eine Subsumtion insbesondere tariflicher Normen schon unter Herrschaft des Art. 6 § 5 Abs. 2 RRG 1972 bedeutet hätte, diese zur Disposition tarifgebundener Arbeitnehmer zu stellen und damit deren Verhältnis zu derartigen Vorschriften anders als in allen übrigen Fällen zu gestalten, das geltende Tarifvertragsrecht mithin systemwidrig zu durchbrechen. Etwas anderes kann dann aber auch nicht für § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB-VI gelten, da auch insoweit die Wirksamkeit von Gesetzeswegen unmittelbar und zwingend wirkender Vorschriften eines Tarifvertrages oder einer Betriebsvereinbarung in die alleinige, uneingeschränkte Disposition des einzelnen Arbeitnehmers gestellt wäre<sup>40</sup>). Damit aber steht fest, daß § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB-VI die Altersgrenzenregelungen im Tarifrecht des öffentlichen Dienstes unberührt läßt.

Für die Praxis ist damit zugleich die weitere Frage geklärt, wie eventuelle Konkurrenzen kollektiv- und individualrechtlicher Altersgrenzenregelungen mit Blick auf das Günstigkeitsprinzip aufzulösen sind. Da das Recht des öffentlichen Dienstes vom Grundsatz des Normvollzugs beherrscht ist, der öffentliche Arbeitgeber also regelmäßig nur die tarifvertraglichen (Mindest-)Leistungen erbringen will, werden für die dort Beschäftigten günstigere individualrechtliche Altersgrenzenregelungen in aller Regel fehlen. Mangelt es aber an einer entsprechenden arbeitsvertraglichen Abrede, ist mehr als zweifelhaft, ob überhaupt Raum für einen – gegenüberstehende individual- und kollektivrechtliche Regelungen gerade voraussetzenden – Günstigkeitsvergleich bleibt<sup>41</sup>). Immerhin deutet das Fehlen arbeitsvertraglicher Regelungen angesichts eindeutiger kollektivrechtlicher Vorschriften auf einen entsprechenden Verzicht des Arbeitnehmers hin, verbunden mit einer Unterwerfung unter die kollektivrechtliche Normensetzung.

27) St. Rspr. seit BVerfG vom 21. 5. 1952 – 2 BvH 2/52 – BVerfGE 1, 299, 312; w. Nachw. bei HEINRICHS, in: PALANDT, BGB, 48. Aufl. 1989, Einl. Abschn. VI Rnr. 3a.

28) Vgl. nur PALANDT/HEINRICHS, a. a. O. (Fn. 27), Einl. Abschn. VI Rnr. 3b; ausf. LARENZ, Methodenlehre der Rechtswissenschaft, 5. Aufl. 1983, S. 305 ff.; s. auch GAST, Juristische Rhetorik, 1988, S. 110 ff.

29) PALANDT/HEINRICHS, a. a. O. (Fn. 27), Einl. Abschn. VI Rnr. 3b.

30) Zum Begriff vgl. ENGISCH, Einführung in das juristische Denken, 7. Aufl., S. 79 m. w. Nachw. in Fn. 78.

31) SCHMALZ, Juristische Methode und Technik der Fallbearbeitung, 3. Aufl., S. 36.

32) ENGISCH, a. a. O. (Fn. 30), S. 79.

33) So auch GITTER/BOERNER, RdA 1990, 129 ff., 137 f.

34) Es gilt – vgl. o. Fn. 26 – die obj. Theorie!

35) PALANDT/HEINRICHS, a. a. O. (Fn. 27), Einl. Abschn. VI Rn. 3b cc.

36) PALANDT/HEINRICHS, a. a. O. (Fn. 27), Einl. Abschn. VI Rnr. 3c m. w. Nachw.

37) PALANDT/HEINRICHS, a. a. O. (Fn. 27), Einl. Abschn. VI Rnr. 3c m. w. Nachw.

38) Vgl. dazu SCHAUB, Arbeitsrechts-Handbuch, 6. Aufl. 1987, § 121 IX 4.

39) GITTER/BOERNER, RdA 1990, 129 ff., 136 m. w. Nachw.

40) Ebenso GITTER/BOERNER, RdA 1990, 129 ff., 137.

41) Das BAG hat in seiner jüngsten Rspr. zur Regelung von Kurzarbeit – Urteil vom 14. 2. 1991 – 2 AZR 415/90 – und zu Ausschlussfristen in Betriebsvereinbarungen – Urteil vom 9. 4. 1991 – 1 AZR 406/90 – die Frage nach dem Günstigkeitsprinzip jedenfalls nicht gestellt, obwohl die fehlenden Regelungen im Arbeitsvertrag zur Ausschlussfrist bzw. zur Kurzarbeit für die Arbeitnehmer in beiden Fällen zweifellos die günstigeren Alternativen gewesen wären.

#### IV. Ergebnis

Im öffentlichen Dienst enden Arbeitsverhältnisse kraft tarifvertraglicher Altersgrenzenregelungen ohne Kündigung „mit Ablauf des Monats, in dem der Angestellte das 65. Lebensjahr vollendet hat“ (§60 Abs. 1 BAT, vgl. auch §63 Abs. 1 MTB II, §63 Abs. 1 MTL II und §55 Abs. 1 BMT-G II). An dieser Rechtslage ändert der durch das Rentenreformgesetz 1992 eingefügte §41

Abs. 4 Satz 3 SGB-VI nichts, da diese Vorschrift jedenfalls nicht auf tarifvertragliche Altersgrenzenregelungen erstreckt werden kann. Infolge des Grundsatzes des Normvollzugs wird es im öffentlich Dienst regelmäßig auch zu keiner Konkurrenz zwischen individual- und kollektivrechtlichen Altersgrenzenregelungen kommen, so daß auch für einen Günstigkeitsvergleich und daraus resultierende, ggf. abweichende Lösungen kein Raum bleibt.