

Im Alter unkündbar?

Patricia Morgenthal | Eine Altersgrenze für Hebammen gibt es nicht. Wer aber als angestellte Hebamme in einer Klinik arbeitet, muss sich unweigerlich darauf einstellen, mit Erreichen eines bestimmten Lebensalters diese Beschäftigung aufzugeben. In erster Linie wird dies durch Arbeits- oder Tarifverträge geregelt

Das Arbeitsrecht kennt keine gesetzliche absolute Altersgrenze, welche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab einem bestimmten Zeitpunkt von der Arbeitswelt ausschließt. Mehr noch: Für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gibt es den sogenannten Alterskündigungsschutz, der seinerseits aber auch nicht von einem bestimmten Lebensalter abhängig ist. Sofern dieser aufgrund vertraglicher oder tarifvertraglicher Regelungen greift, kann älteren Beschäftigten nicht aus betriebsbedingten Gründen gekündigt werden. Nur im Falle einer Betriebsstilllegung ist es möglich, ältere Arbeitnehmer mit Altersschutz außerordentlich unter Einhaltung einer sozialen Auslauffrist zu kündigen.

Eine privatrechtlich gezogene Altersgrenze ist grundsätzlich kein Beschäftigungsverbot

Kein Grund für Benachteiligung

Das Alter darf kein Grund für eine Benachteiligung sein, wie es § 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) vorsieht. Über § 2 AGG findet das Benachteiligungsverbot des § 1 AGG auch Eingang in Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen. § 10 Satz 3 AGG regelt ferner weitere Fälle, in denen eine

unterschiedliche Behandlung wegen des Alters zulässig ist. Grundsätzlich ist eine unterschiedliche Behandlung wegen Alters zulässig, wenn sie objektiv angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist (§ 10 Satz 1 AGG). Darüber hinaus müssen allerdings auch die Mittel zur Erreichung des Ziels angemessen und erforderlich sein (§ 10 Satz 2 AGG). Möglich sind beispielsweise die Gewährung von Zusatzurlaub oder Arbeitszeitverkürzungen für ältere ArbeitnehmerInnen aufgrund eines erhöhten altersabhängigen Erholungsbedürfnisses.

Unter einer Altersgrenze versteht man den Zeitpunkt der Vollendung eines bestimmten Lebensjahres, in dem das Arbeitsverhältnis ohne weiteres Zutun der Vertragsparteien von allein endet.

Während dem Arbeitsrecht im engeren Sinne starre Altersgrenzen fremd sind, gibt es häufig gesetzliche „Altersgrenzen“ im allgemeinen Sinne. So ist beispielsweise geschäftsunfähig im Sinne des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB), „wer nicht das siebte Lebensjahr“ vollendet hat (§ 104 BGB). Strafrechtlich ist nicht schuldfähig, wer „bei Begehung der Tat noch nicht 14 Jahre alt ist“ (§ 19 StGB). Im Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) heißt es: „Kind im Sinne die-

ses Gesetzes ist, wer 15, aber noch nicht 18 Jahre alt ist“ (§ 2 Abs. 1 JArbSchG).

Umgekehrt sei der Vollständigkeit halber erwähnt, dass kürzlich das gesetzliche Mindestalter für verschiedene Gesundheitsberufe gestrichen wurde. Bislang mussten angehende Hebammen, wie im Übrigen auch MasseurInnen, PhysiotherapeutInnen, LogopädInnen und pharmazeutisch-technische AssistentInnen, ein bestimmtes Mindestalter zwischen 16 und 18 Jahren erreicht haben, bevor sie ihren Wunschberuf erlernen konnten. BewerberInnen, die zwar die schulischen Voraussetzungen erfüllten, aber die Altersgrenze noch nicht erreicht hatten, verloren deshalb oft ein ganzes Jahr. Diese altersmäßige Begrenzung „nach unten“ wurde jetzt aufgehoben.

Das Sozialrecht sieht bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen gesetzliche Altersrenten vor. Es gibt unter anderem die Altersrente für langjährig Versicherte (§ 36 SGB VI – ab Vollendung des 67. Lebensjahres und einer Wartezeit von 35 Jahren, bei vorzeitiger Inanspruchnahme nach Vollendung des 63. Lebensjahres), die Altersrente für Schwerbehinderte (§ 37 SGB VI – ab Vollendung des 62. Lebensjahres und einer Wartezeit von 35 Jahren).

Nach § 35 SGB VI haben Versicherte Anspruch auf die Regelaltersrente, die das 67. Lebensjahr vollendet und die allgemeine Wartezeit, in der Regel fünf Jahre, erfüllt haben, unabhängig von einem bestimmten Geburtsjahr. Der Gesetzgeber hat mit dem Gesetz zur Anpassung der Regelaltersgrenzen an die demografische Entwicklung und zur Stärkung der Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung vom 20.4.2007 die sogenannte Regelaltersgrenze von 65 Jahren auf 67 heraufgesetzt. Das heißt, dass bei der Neueinstellung von MitarbeiterInnen künftig auf diese Änderung geachtet wird.

Besonders hinzuweisen ist darauf, dass nach § 41 SGB VI der „Anspruch des Versicherten auf eine Rente wegen Alters nicht als ein Grund anzusehen ist, der die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber nach dem Kündigungsschutzgesetz bedingen kann“. Das heißt: Das Erreichen des Rentenalters ist kein Kündigungsgrund, der zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt, es sei denn, Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag legen eine entsprechende Altersgrenze fest.

Die Tarifverträge, denen in der Regel angestellte Hebammen unterliegen, sehen entsprechende Regelungen vor. Beispielsweise wären hier für Beschäftigte kommunaler Krankenhäuser der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) und bei kirchlichen Trägern die entsprechenden Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) von Diakonie oder Caritas zu nennen. Dort ist vorgeschrieben, dass das Dienstverhältnis endet, mit Ablauf des Monats, in dem das gesetzliche Rentenalter erreicht wird, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

Arbeiten bis zum Tod?

Ohne rechtsgültige Regelung im Arbeitsvertrag, in einer Betriebsvereinbarung oder in einem Tarifvertrag ist niemand verpflichtet, bei Erreichen einer bestimmten Altersgrenze aus dem Erwerbsleben auszuschcheiden. So stellt auch das 67. (früher: 65.) Lebensjahr allein keinen Grund dar, die aktive Laufbahn aufzugeben und ins Rentnerdasein einzutreten. Wer möchte, kann ohne anders lautende, wirksame Regelung bis zum Tod weiterarbeiten ...

Eine funktionierende Altersgrenze wirkt wie ein Automatismus. Sieht zum Beispiel ein Arbeits- oder Tarifvertrag vor,

dass unbefristete Arbeitsverhältnisse mit dem letzten Tag des Monats enden, in dem der Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr erreicht, müssen weder Arbeitgeber noch angestellte Hebamme etwas unternehmen, um die Beendigung des Arbeitsverhältnisses herbeizuführen. Die tarifliche Regelung löst eine Eigendynamik aus, die im Prinzip mit der Beschäftigungsaufnahme über die Jahre hinweg auf das automatische Ende hinsteuert („Höchstbefristung“).

Aber auch das ist möglich: Die Hebamme kann einfach weiterarbeiten und der Arbeitgeber ihre Arbeitsleistung annehmen. Das kann auch stillschweigend geschehen, in dem der Arbeitgeber es einerseits billigt, dass die Hebamme weiterarbeitet und diese andererseits auch weiter Lohn erhält. Die Vertragsparteien können auch vereinbaren, dass das Beschäftigungsverhältnis unbefristet oder – wenn ein Sachgrund vorliegt – befristet fortgesetzt wird. Eine privatrechtlich gezogene Altersgrenze ist grundsätzlich kein Beschäftigungsverbot wie zum Beispiel eine berufsrechtliche Regelung wie es sie für Ärzte mit Vollendung des 68. Lebensjahres nach zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses gültiger Rechtslage noch gilt – daran könnte sich jedoch in nächster Zeit etwas ändern. Nach § 95 Absatz 7 SGB V endet die Kassenzulas-

sung mit dieser Altersgrenze, während PrivatpatientInnen weiter behandelt werden dürfen. Eine derartige Regelung ist dem Hebammenberufsrecht, wie erwähnt, jedoch fremd.

Ist keine sogenannte Regelungsautomatik vereinbart, bleiben nur die üblichen Beendigungsmöglichkeiten für ein Arbeitsverhältnis. Darunter fallen bekanntermaßen der Aufhebungsvertrag, die Kündigung, der Abwicklungsvertrag, die Befristung oder der Tod des Arbeitnehmers.

Eine Hebamme, die einen Arbeitsvertrag unterzeichnen möchte, sollte sich deswegen rechtzeitig darüber informieren, ob und welche Tarifnormen auf ihr Beschäftigungsverhältnis anzuwenden sind. Der Vorteil der hier angesprochenen Regelungsautomatik liegt insgesamt eher auf Arbeitgeberseite, das heißt bei den Kliniken oder deren Trägern, die damit sichergehen können, dass ein Arbeitsverhältnis zu einem bestimmten Zeitpunkt endet. Wer als nicht tarifgebundene angestellte Hebamme eine Altersgrenze im Arbeitsvertrag

DIE AUTORIN

Patricia Morgenthal ist Rechtsanwältin mit eigener Kanzlei in Unna. Sie ist offizielle Vertragsanwältin des Bundes freiberuflicher Hebammen Deutschlands (BfHD) e.V. und berät bundesweit verbandsunabhängig. Zu ihren Interessenschwerpunkten gehören das Hebammenberufsrecht sowie das Hebammengebührenrecht.
Kontakt:
info@ra-morgenthal.de
www.ra-morgenthal.de

vereinbaren möchte, sollte sich an den Texten einschlägiger tariflicher Regelungen orientieren (siehe entsprechende Norm des TVöD). Ist die Hebamme ohnehin tarifgebunden, braucht diese nichts weiter zu tun.

Umgekehrt sollten Hebammen, die mit der Personalbearbeitung in größeren Geburtshäusern oder Hebammenpraxen betraut sind und Hebammen „fest“ (und nicht nur als freie Mitarbeiterinnen auf Honorarbasis) einstellen möchten, es nicht versäumen, sich bei der Abfassung von Arbeitsverträgen über die Beendigung durch Altersgrenzen Gedanken zu machen. Bis jetzt ist kein Geburtshaus in Erscheinung getreten, das einem Tarifvertrag unterliegt, was wohl an deren Größe liegt. Auch ist in einem laufenden Beschäftigungsverhältnis stets zu überlegen, ob man – wenn es woanders keine Regelung gibt – mit seinen angestellten MitarbeiterInnen nicht entsprechende Vereinbarungen schließt. Stets sollte vor dem Abschluss einer Altersgrenzenvereinbarung eine rechtliche Beratung erfolgen, ganz gleich, ob die Hebamme hier als Arbeitgeberin tätig wird oder als künftige Beschäftigte.

Zu beachten ist, dass eine Regelungsautomatik unweigerlich zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses führt. Bei den anderen Regelungsmöglichkeiten besteht immer noch die Möglichkeit, über zusätzliche Positionen – insbesondere eine Abfindung – zu verhandeln.

Endet ein Arbeitsverhältnis bei Erreichen einer Altersgrenze automatisch, gibt es dafür – wenn Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag nichts anderes vorsehen – im Regelfall keine Abfindung. Das Beschäftigungsverhältnis wird in Folge der Altersgrenzenregelung ohne weiteres aufgelöst.

Kündigungsschutz

Gesetzlich geregelt ist, dass, nach Lebensalter gestaffelt, im Falle einer Kündigung eine Abfindung gewährt wird, die im Falle des Arbeitsgerichtsprozesses durch das Arbeitsgericht festgesetzt wird. Dies ergibt sich aus dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG), welches jedoch nicht in Betrieben, in denen mit Ausnahme der Auszubildenden fünf oder weniger Beschäftigte angestellt sind, gilt.

Nach Maßgabe des § 10 Abs. 2 Satz 1 KSchG gelten nach Lebensalter und Betriebszugehörigkeit gestaffelte Abfindungen: 15 Monatsverdienste nach 15 Jahren und Vollendung des 50. Lebensjahres sowie 18 Monatsverdienste nach 20 Jahren und Vollendung des 55. Lebensjahres. Diese Regelung gilt aber dann nicht, wenn der Arbeitnehmer im Auflösungszeitpunkt 67 Jahre alt ist, wie sich aus § 10 Abs. 2 Satz 2 KSchG ergibt.

Aber auch wenn das Kündigungsschutzgesetz nicht anwendbar ist, gibt es Kündigungsschutz, wie das Bundesverfassungsgericht in Entscheidungen zur „Kleinbetriebsklausel“ näher dargelegt hat. So folgt beispielsweise aus den allgemeinen Grundsätzen des Zivilrechts, dass eine Kündigung nicht willkürlich sein darf. Ferner muss der Arbeitgeber, falls eine soziale Auswahl unter mehreren ArbeitnehmerInnen notwendig ist, soziale Rücksichtnahme walten lassen. Letztlich muss auch ein durch langjährige Zusammenarbeit verdientes Vertrauen berücksichtigt werden. Das heißt, es muss eine Interessenabwägung stattfinden, wenn eine langjährige Beschäftigte ihren Arbeitsplatz verlieren soll.

Ungeachtet dessen gelten ohnehin die in § 622 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) genannten Kündigungsfristen, von denen jedoch aufgrund Tarifvertrages abgewichen werden kann. So legen beispielsweise der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst und die entsprechenden Arbeitsvertragsrichtlinien fest, dass Beschäftigte, die das 40. Lebensjahr vollendet haben, nach einer Beschäftigungszeit von mehr als 15 Jahren nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden. Bei Vorliegen dieser Voraussetzungen sind Beschäftigte insofern, wie es das vor Inkrafttreten des TVöD gültige Regelwerk des Bundesangestelltentarifvertrags (BAT) ausdrückte, „unkündbar“. Der Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis eines unkündbaren Beschäftigten nur durch eine außerordentliche Kündigung beenden. Diese ist nach § 626 BGB innerhalb einer Ausschlussfrist von zwei Wochen zulässig. Ein wichtiger Grund können in diesem Zusammenhang nur besonders schwerwiegende Verfehlungen sein, wie beispielsweise Straftaten (Betrug, Unterschlagung, Untreue) gegen den Arbeitgeber, Verrat von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen an die Konkurrenz, „Zeitbetrug“ mit der Stempeluhr, beharrliche Verletzung der Arbeitspflicht. Der Grundsatz der Unkündbarkeit kann allenfalls dann durchbrochen werden, wenn die Kündigung deswegen erfolgt, um einer konkreten Gefahr einer Betriebsschließung wegen Insolvenz zu entgegen. In diese Richtung gehen beispielsweise auch die AVR Caritas, die festlegen, dass „dem grundsätzlich unkündbaren Mitarbeiter“ auch dann gekündigt werden

kann, „weil die Einrichtung, in der er tätig ist, wesentlich eingeschränkt oder aufgelöst wird.“ Abschließend darf festgestellt werden, dass in aller Regel ArbeitnehmerInnen mit steigendem Alter einen erhöhten Kündigungsschutz genießen. Das Lebensalter in Kombination mit der Dauer des Arbeitsverhältnisses bei einem Arbeitgeber macht „unkündbar“.

Ausblick

Gleichwohl stellt sich die Frage, ob die tatsächliche Möglichkeit für freiberufliche Hebammen, ohne Altersbegrenzung zu arbeiten, auch erstrebenswert ist. Körperliche oder geistige Defizite im Alter sollten nicht ohne weiteres ignoriert werden. Nicht umsonst gibt es in körperlich anstrengenden Berufen bei angestellten Beschäftigten oder beispielsweise bei Kassenärzten Altersgrenzen. Wer nicht auf jeden Cent angewiesen ist, weil die Altersvorsorge nicht reicht oder Schulden aus der Vergangenheit drücken: Einmal muss wirklich Schluss sein, und Arbeiten bis zum Tode sollte die Ausnahme bleiben. ●

TARIFVERTRAG

Vereinbarung einer Altersgrenze gemäß § 33 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD): Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

(1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,
a) mit Ablauf des Monats, in dem die/der Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat
b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).

(2) Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die/der Beschäftigte voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. Die/ Der Beschäftigte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes. Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird; beginnt die Rente rückwirkend, ruht das Arbeitsverhältnis ab dem ersten Tag des Monats, der auf den Monat der Zustellung des Rentenbescheids folgt.