

Bundesarbeitsgericht
Siebter Senat

Urteil vom 9. Dezember 2015
- 7 AZR 68/14 -
ECLI:DE:BAG:2015:091215.U.7AZR68.14.0

I. Arbeitsgericht Neumünster

Urteil vom 21. März 2013
- 4 Ca 1191 c/12 -

II. Landesarbeitsgericht Schleswig-
Holstein

Urteil vom 3. September 2013
- 2 Sa 152/13 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Einzelvertragliche Altersgrenze - Vollendung des 65. Lebensjahres - Auslegung - sachlicher Grund - Diskriminierung wegen des Alters

Bestimmungen:

TzBfG § 17 Satz 2; KSchG § 7; BGB § 305 Abs. 1 Satz 1, §§ 305c, 307 Abs. 1 und Abs. 2, § 310 Abs. 3 Nr. 2 und Nr. 3; EGBGB Art. 229 § 5; AGG §§ 1, 3, 7, 10, 33 Abs. 1; SGB VI §§ 35, 235 Abs. 2; Richtlinie 2000/78/EG Art. 6 Abs. 1; AEUV Art. 267 Abs. 3

BUNDEARBEITSGERICHT



7 AZR 68/14

2 Sa 152/13

Landesarbeitsgericht

Schleswig-Holstein

Im Namen des Volkes!

Verkündet am

9. Dezember 2015

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 9. Dezember 2015 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, den Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rennpferdt sowie den ehrenamtlichen Richter Willms und die ehrenamtliche Richterin Steude für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 3. September 2013 - 2 Sa 152/13 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis aufgrund Befristung am 30. November 2012 geendet hat. 1

Der 1947 geborene Kläger war bei der Beklagten seit dem 1. April 1998 beschäftigt. Er war zunächst als Leiter Field Sales Deutschland/Österreich/Schweiz tätig. In Ziff. 13 des Arbeitsvertrags vom 27. Februar 1998 heißt es, der Kläger sei leitender Angestellter iSv. § 5 Abs. 3 BetrVG. Ziff. 14 Abs. 2 des Arbeitsvertrags lautet: 2

„Das Anstellungsverhältnis endet mit Vollendung des 65. Lebensjahres, ohne dass es einer Kündigung bedarf.“

Am 16. Dezember 1999 vereinbarten die Parteien im Nachtrag zum Arbeitsvertrag vom 27. Februar 1998, dass der Kläger als Vertriebsingenieur Pumps und Systems im Vertriebsgebiet Hessen/Rheinland-Pfalz und ad interim auch Baden-Württemberg beschäftigt wird. Ziff. 13 des Arbeitsvertrags vom 27. Februar 1998 wurde aufgehoben, Ziff. 14 blieb unberührt. 3

Seit dem 1. Dezember 2012 bezieht der Kläger Regelaltersrente. 4

Mit der am 12. Oktober 2012 beim Arbeitsgericht eingegangenen, der Beklagten am 22. Oktober 2012 zugestellten Klage hat der Kläger die Auffassung vertreten, sein Arbeitsverhältnis habe nicht aufgrund Befristung geendet. Die Altersgrenze in Ziff. 14 Abs. 2 des Arbeitsvertrags sei nicht sachlich gerechtfertigt, weil sie an die Vollendung des 65. Lebensjahres anknüpfe. Ein Bezug zur Regelaltersgrenze sei nicht erkennbar, eine etwaige Unklarheit dieser 5

Allgemeinen Geschäftsbedingung gehe zu Lasten der Beklagten. Die Befristung sei aber auch dann unwirksam, wenn sie als eine auf das Erreichen der Regelaltersgrenze bezogene Altersgrenze zu verstehen sei. Sie sei überraschend und benachteilige den Kläger unangemessen. Bei Vertragsschluss sei absehbar gewesen, dass der Kläger mit einer Vergütung oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze durch eine gesetzliche Rente nicht wirtschaftlich abgesichert sein werde. Vereinbarungen über eine automatische Beendigung des Vertragsverhältnisses eines leitenden Angestellten ohne finanziellen Ausgleich seien außerhalb der Voraussetzungen des § 14 Abs. 2 KSchG unwirksam. Die Befristungsabrede verstoße zudem gegen das Verbot der Altersdiskriminierung.

Der Kläger hat zuletzt beantragt

6

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht aufgrund der Befristung mit Ablauf des 30. November 2012 geendet hat;
2. die Beklagte zu verurteilen, den Kläger über den 30. November 2012 hinaus unbefristet zu unveränderten Bedingungen entsprechend dem Arbeitsvertrag vom 27. Februar 1998 in der Fassung des ersten Nachtrags vom 16. Dezember 1999 als vollzeitbeschäftigten Vertriebsingenieur Pumps und Systems im Vertriebsgebiet Hessen/Rheinland-Pfalz und ad interim auch Baden-Württemberg weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Ansicht vertreten, Ziff. 14 Abs. 2 des Arbeitsvertrags sei als Befristung auf den Zeitpunkt des Erreichens des Regelrenteneintrittsalters zu verstehen. Bei der Abrede handele es sich nicht um eine Allgemeine Geschäftsbedingung, da der Kläger bei Vertragsschluss der einzige im Außendienst tätige leitende Angestellte gewesen sei, der Vertrag auf ihn abgestimmt gewesen sei und es keinen anderen Arbeitnehmer mit einem identischen Vertrag gegeben habe. Auf die konkrete wirtschaftliche Absicherung des Klägers komme es nicht an.

7

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung des Klägers hatte keinen Erfolg. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Begehren weiter. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision.

8

Entscheidungsgründe

- Die Revision des Klägers ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat aufgrund Befristung am 30. November 2012 geendet. Der als Hilfsantrag zu verstehende Weiterbeschäftigungsantrag fällt damit nicht zur Entscheidung an. 9
- I. Der Befristungskontrollantrag ist unbegründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat aufgrund Befristung am 30. November 2012 geendet. Die Parteien haben den Arbeitsvertrag auf den Zeitpunkt des Erreichens der Regelaltersgrenze für den Bezug einer Rente wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung wirksam befristet. Der Kläger hat die Regelaltersgrenze nach § 35 iVm. § 235 Abs. 2 SGB VI am 30. November 2012 erreicht. 10
1. Nach Ziff. 14 Abs. 2 des Arbeitsvertrags endet das Arbeitsverhältnis mit Vollendung des 65. Lebensjahres, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Diese Abrede ist als Befristung auf den Zeitpunkt des Erreichens der Regelaltersgrenze für den Bezug einer Rente wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung auszulegen. 11
- a) Die Auslegung der Befristungsabrede in Ziff. 14 Abs. 2 des Arbeitsvertrags richtet sich nach den für Allgemeine Geschäftsbedingungen geltenden Auslegungsregeln. Das äußere Erscheinungsbild der Befristungsabrede begründet eine tatsächliche Vermutung dafür, dass Ziff. 14 Abs. 2 eine Allgemeine Geschäftsbedingung iSv. § 305 Abs. 1 Satz 1 BGB ist. Wäre der von der Beklagten gestellte Vertrag - wie die Beklagte vorträgt - auf den Kläger abgestimmt und die Befristungsabrede nicht für eine Vielzahl von Verträgen vorformuliert worden, handelte es sich um eine sogenannte Einmalbedingung iSv. § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB. Diese unterliegt den für Allgemeine Geschäftsbedingungen geltenden Auslegungsregeln (*vgl. BAG 25. Juni 2015 - 6 AZR 383/14 - Rn. 23*). Die Regelungen der §§ 305 ff. BGB finden nach der Übergangsvor- 12

schrift des Art. 229 § 5 EGBGB seit dem 1. Januar 2003 auf die im Jahr 1998 vereinbarte Altersgrenzenregelung Anwendung.

b) Allgemeine Geschäftsbedingungen und Einmalbedingungen iSv. § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB sind nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden, wobei nicht die Verständnismöglichkeiten des konkreten, sondern die des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen sind (*BAG 25. Juni 2015 - 6 AZR 383/14 - Rn. 25*). Ansatzpunkt für die nicht am Willen der jeweiligen Vertragspartner zu orientierende Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen ist in erster Linie der Vertragswortlaut. Ist dieser nicht eindeutig, kommt es für die Auslegung entscheidend darauf an, wie der Vertragstext aus Sicht der typischerweise an Geschäften dieser Art beteiligten Verkehrskreise zu verstehen ist, wobei der Vertragswille verständiger und redlicher Vertragspartner beachtet werden muss (*BAG 20. August 2014 - 10 AZR 453/13 - Rn. 25*). Bleibt nach Ausschöpfung der Auslegungsmethoden ein nicht behebbarer Zweifel, geht dies gemäß § 305c Abs. 2 BGB zu Lasten des Verwenders. Die Anwendung der Unklarheitenregel des § 305c Abs. 2 BGB setzt allerdings voraus, dass die Auslegung einer einzelnen AGB-Bestimmung mindestens zwei Ergebnisse als vertretbar erscheinen lässt und von diesen keines den klaren Vorzug verdient. Es müssen „erhebliche Zweifel“ an der richtigen Auslegung bestehen. Die entfernte Möglichkeit, zu einem anderen Ergebnis zu kommen, genügt für die Anwendung der Bestimmung nicht (*BAG 19. März 2014 - 10 AZR 622/13 - Rn. 29 f., BAGE 147, 322*).

Die Auslegung von Allgemeinen Geschäftsbedingungen und von Einmalbedingungen iSv. § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB durch das Berufungsgericht unterliegt einer uneingeschränkten revisionsrechtlichen Nachprüfung (*BAG 25. Juni 2015 - 6 AZR 383/14 - Rn. 23; 8. Dezember 2010 - 10 AZR 671/09 - Rn. 15, BAGE 136, 294*).

c) Die Regelung in Ziff. 14 Abs. 2 des Arbeitsvertrags ist als eine auf den Zeitpunkt des Erreichens der Regelaltersgrenze für den Bezug einer Rente we-

gen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung bezogene Befristungsabrede zu verstehen.

aa) Das folgt aus dem Wortlaut der Befristungsabrede. Das in Ziff. 14 Abs. 2 des Arbeitsvertrags enthaltene Tatbestandsmerkmal „Vollendung des 65. Lebensjahres“ ist als Beschreibung des Zeitpunkts zu verstehen, in dem der Kläger nach seinem Lebensalter zum Bezug einer Regelaltersrente berechtigt ist. Das Regelrentenalter wurde seit dem 1. Januar 1916 - und daher auch bei Vertragsabschluss im Jahr 1998 - von den in der gesetzlichen Rentenversicherung versicherten Beschäftigten mit der Vollendung des 65. Lebensjahres erreicht (§ 35 SGB VI in der Fassung vom 18. Dezember 1989). Bei der Abfassung von Verträgen gab es aus damaliger Sicht keine Veranlassung zu abweichenden Formulierungen, wenn an die in der Sozialversicherung geltende Altersgrenze von 65 Jahren angeknüpft werden sollte (vgl. BAG 13. Oktober 2015 - 1 AZR 853/13 - Rn. 23 zur Auslegung einer Betriebsvereinbarung; 15. Mai 2012 - 3 AZR 11/10 - Rn. 50, BAGE 141, 259 zur Auslegung einer Versorgungsordnung; 14. August 2002 - 7 AZR 469/01 - zu II 2 der Gründe, BAGE 102, 174 zur Auslegung einer einzelvertraglichen Altersgrenze). Ein verständiger Arbeitnehmer musste daher die Formulierung „Vollendung des 65. Lebensjahres“ als Anknüpfung an den Zeitpunkt des Erreichens der Regelaltersgrenze verstehen. Da die Auslegung der Befristungsabrede eindeutig ist, besteht für die Anwendung von § 305c Abs. 2 BGB kein Raum.

bb) Der Kläger rügt ohne Erfolg, das Landesarbeitsgericht habe seine unwidersprochen gebliebene Behauptung, bei Vertragsschluss sei nicht über das Thema Altersrente gesprochen worden, übergangen. Die den Vertragsschluss begleitenden Umstände können bei der Auslegung von Allgemeinen Geschäftsbedingungen iSv. § 305 Abs. 1 Satz 1 BGB und von Einmalbedingungen iSv. § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB nicht berücksichtigt werden. Das ist eine Folge der objektiven, typisierten Auslegung und ergibt sich auch aus § 310 Abs. 3 Nr. 3 BGB, wonach die den Vertragsschluss begleitenden Umstände nur bei der Prüfung der unangemessenen Benachteiligung nach § 307 Abs. 1 und Abs. 2 BGB zu berücksichtigen sind (vgl. BAG 4. August 2011 - 6 AZR 436/10 - Rn. 20;

15. Februar 2011 - 3 AZR 35/09 - Rn. 39). Selbst wenn dieser Vortrag des Klägers zu berücksichtigen wäre, führte er nicht zu einer anderen Auslegung der Befristungsabrede. Ziff. 14 Abs. 2 des Arbeitsvertrags war auch ohne ausdrücklichen Hinweis auf die Altersrente bei Vertragsschluss als eine auf den Zeitpunkt des Erreichens der Regelaltersgrenze bezogene Befristungsabrede zu verstehen.

2. Die auf das Erreichen der Regelaltersgrenze bezogene Befristungsabrede in Ziff. 14 Abs. 2 des Arbeitsvertrags ist Bestandteil der vertraglichen Regelungen der Parteien geworden. § 305c Abs. 1 BGB steht dem nicht entgegen. Nach § 305c Abs. 1 BGB werden überraschende Klauseln in Allgemeinen Geschäftsbedingungen nicht Vertragsbestandteil. Es kann offenbleiben, ob § 305c Abs. 1 BGB auch auf Einmalbedingungen Anwendung findet, obwohl § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB nicht auf § 305c Abs. 1 BGB verweist (*bejahend: etwa Palandt/Grüneberg 74. Aufl. § 310 Rn. 18; Erman/Roloff BGB 14. Aufl. § 310 Rn. 21; Jauernig/Stadler BGB 16. Aufl. § 310 Rn. 8; ablehnend etwa MüKoBGB/Basedow 6. Aufl. § 310 Rn. 75*). Selbst wenn Ziff. 14 Abs. 2 des Arbeitsvertrags eine Einmalbedingung sein sollte und § 305c Abs. 1 BGB Anwendung fände, wäre die Befristungsabrede Bestandteil des Arbeitsvertrags geworden. Die Befristungsabrede ist keine überraschende Klausel. 18

a) Eine Bestimmung in Allgemeinen Geschäftsbedingungen hat überraschenden Charakter iSd. Vorschrift, wenn sie von den Erwartungen des Vertragspartners deutlich abweicht und dieser mit ihr den Umständen nach vernünftigerweise nicht zu rechnen braucht. Überraschenden Klauseln muss ein „Überrumpelungs- und Übertölpelungseffekt“ innewohnen. Zwischen den durch die Umstände bei Vertragsschluss begründeten Erwartungen und dem tatsächlichen Vertragsinhalt muss ein deutlicher Widerspruch bestehen. Die berechtigten Erwartungen des Vertragspartners bestimmen sich nach den konkreten Umständen bei Vertragsschluss ebenso wie nach der Gestaltung des Arbeitsvertrags, insbesondere dessen äußerem Erscheinungsbild. So kann der ungewöhnliche äußere Zuschnitt einer Klausel oder ihre Unterbringung an unerwarteter Stelle die Bestimmung zu einer ungewöhnlichen und damit überraschen- 19

den Klausel machen. Im Einzelfall kann der Verwender gehalten sein, auf die Klausel besonders hinzuweisen oder die Klausel drucktechnisch hervorzuheben (*BAG 16. April 2008 - 7 AZR 132/07 - Rn. 16, BAGE 126, 295; 8. August 2007 - 7 AZR 605/06 - Rn. 27*).

b) Die Befristung des Arbeitsvertrags ist weder nach dem Erscheinungsbild der Vertragsregelung noch nach den sonstigen Umständen so ungewöhnlich, dass der Kläger mit ihr nicht zu rechnen brauchte. Die Befristungsregelung befindet sich nicht an einer unerwarteten Stelle des Vertrags. Sie ist in Ziff. 14 enthalten, die ausweislich ihrer Überschrift das Inkrafttreten und die Beendigung des Vertrags regelt. Zudem sind Befristungsabreden, die auf das Erreichen der Regelaltersgrenze für den Bezug von Altersrente abstellen, im Arbeitsleben als Gestaltungsinstrument so verbreitet, dass ihre Aufnahme in Formularverträge nicht iSd. § 305c Abs. 1 BGB überraschend ist. Die fehlende drucktechnische Hervorhebung steht dem nicht entgegen, da zwischen den durch die Umstände bei Vertragsschluss begründeten Erwartungen und dem tatsächlichen Vertragsinhalt kein Widerspruch besteht. 20

3. Die Befristungsvereinbarung in Ziff. 14 Abs. 2 des Arbeitsvertrags ist wirksam. Sie ist nicht intransparent. Die Befristung ist durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt. Sie benachteiligt den Kläger nicht unangemessen. Sie verstößt auch nicht gegen das Verbot der Altersdiskriminierung. 21

a) Die Befristung zum 30. November 2012 gilt nicht bereits nach § 17 Satz 2 TzBfG iVm. § 7 Halbs. 1 KSchG als wirksam. Mit seiner am 12. Oktober 2012 beim Arbeitsgericht eingereichten, der Beklagten am 22. Oktober 2012 zugestellten Klage hat der Kläger die Frist des § 17 Satz 1 TzBfG für die Geltendmachung der Unwirksamkeit der Befristung gewahrt. Die Klage kann schon vor dem Ablauf der vereinbarten Frist erhoben werden (*vgl. BAG 29. April 2015 - 7 AZR 310/13 - Rn. 14; 10. März 2004 - 7 AZR 402/03 - zu I der Gründe, BAGE 110, 38*). 22

b) Die Befristungsvereinbarung ist nicht wegen Verletzung des Transparenzgebots nach § 307 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 BGB unwirksam. 23

Eine vom Verwender Allgemeiner Geschäftsbedingungen gewählte Befristungsabrede muss wegen der weitreichenden wirtschaftlichen Folgen, die mit der Beendigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses verbunden sind, den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses für den durchschnittlichen Arbeitnehmer hinreichend deutlich erkennen lassen (*vgl. BAG 29. Juni 2011 - 7 AZR 774/09 - Rn. 17; 16. April 2008 - 7 AZR 132/07 - Rn. 22, BAGE 126, 295*). Diesen Anforderungen genügt die Befristungsabrede. Ihr lässt sich mit hinreichender Deutlichkeit entnehmen, dass das Arbeitsverhältnis mit Erreichen der Regelaltersgrenze enden soll. 24

c) Die Befristung des Arbeitsvertrags ist sachlich gerechtfertigt. 25

aa) Die sachliche Rechtfertigung der im Jahr 1998 getroffenen Befristungsabrede ist nach der im Zeitpunkt des Vertragsschlusses geltenden Rechtslage zu beurteilen und damit nicht nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz, das erst am 1. Januar 2001 in Kraft getreten ist. Vor Inkrafttreten des Teilzeit- und Befristungsgesetzes hatte das Bundesarbeitsgericht wiederholt entschieden, dass einzelvertragliche oder kollektivrechtliche, auf das Erreichen des 65. Lebensjahres bezogene Altersgrenzen wirksam sein können (*vgl. BAG 14. August 2002 - 7 AZR 469/01 - zu II 1 d der Gründe, BAGE 102, 174; 11. Juni 1997 - 7 AZR 186/96 - zu II 3 der Gründe, BAGE 86, 105; 20. November 1987 - 2 AZR 284/86 - zu B IV 3 der Gründe, BAGE 57, 30*). Dabei haben die Senate des Bundesarbeitsgerichts die Interessen der Arbeitsvertragsparteien an der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses einerseits und seiner Beendigung andererseits gegeneinander abgewogen. Sie haben berücksichtigt, dass der Arbeitnehmer mit seinem Wunsch auf dauerhafte Fortsetzung seines Arbeitsverhältnisses über die gesetzliche Regelaltersgrenze hinaus 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 durch eine Altersrente abgesicherten Arbeitnehmers, der bereits ein langes Berufsleben hinter sich hat und dessen Interesse an der Fortführung seiner beruflichen Tätigkeit nur noch für eine begrenzte Zeit besteht. Hinzu kommt, dass 26

der Arbeitnehmer auch typischerweise von der Anwendung der Altersgrenzenregelung durch seinen Arbeitgeber Vorteile hatte, weil dadurch seine Einstellungs- und Aufstiegschancen verbessert worden sind. Diesen Interessen des Arbeitnehmers steht das Bedürfnis des Arbeitgebers an einer sachgerechten und berechenbaren Personal- und Nachwuchsplanung gegenüber. Dem Interesse des Arbeitgebers, beizeiten geeigneten Nachwuchs einzustellen oder bereits beschäftigte Arbeitnehmer fördern zu können, hat das Bundesarbeitsgericht dann Vorrang vor dem Bestandsschutzinteresse des Arbeitnehmers eingeräumt, wenn der Arbeitnehmer durch den Bezug einer gesetzlichen Altersrente abgesichert ist (vgl. etwa BAG 14. August 2002 - 7 AZR 469/01 - zu II 1 d der Gründe, aaO; 11. Juni 1997 - 7 AZR 186/96 - zu II 3 c der Gründe, aaO; 20. November 1987 - 2 AZR 284/86 - zu B IV 3 der Gründe, aaO). Das Erfordernis der wirtschaftlichen Absicherung folgt aus der sich aus Art. 12 Abs. 1 GG ergebenden Schutzpflicht, die den Staat im Bereich der Beendigung von Arbeitsverhältnissen trifft. Endet das Arbeitsverhältnis durch die vereinbarte Altersgrenze, verliert der Arbeitnehmer auch den Anspruch auf die Arbeitsvergütung, die ihm bisher zum Bestreiten seines Lebensunterhalts zur Verfügung gestanden hat. Dieses Ergebnis 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 Sachgrundes. Die Wirksamkeit der Befristung ist allerdings nicht von der konkreten wirtschaftlichen Absicherung des Arbeitnehmers bei Erreichen der Altersgrenze abhängig (BAG 27. Juli 2005 - 7 AZR 443/04 - zu 2 c cc der Gründe, BAGE 115, 265). Aus den gleichen Erwägungen besteht für eine auf das Erreichen des Regelrentenalters bezogene Altersgrenze ein sachlicher Grund nach § 14 Abs. 1 TzBfG (vgl. BAG 13. Oktober 2015 - 1 AZR 853/13 - Rn. 15; 11. Februar 2015 - 7 AZR 17/13 - Rn. 25; 12. Juni 2013 - 7 AZR 917/11 - Rn. 23 mwN; 5. März 2013 - 1 AZR 417/12 - Rn. 27 und 30 f.; 27. Juli 2005 - 7 AZR 443/04 - aaO).

bb) Nach diesen Grundsätzen ist die Altersgrenzenregelung in Ziff. 14 Abs. 2 des Arbeitsvertrags sachlich gerechtfertigt. Der Kläger erhält seit dem

27

Erreichen des Regelrentenalters eine Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung. Davon konnte bei Vereinbarung der Altersgrenze ausgegangen werden. Deshalb genießt das Interesse der Beklagten an einer sachgerechten und berechenbaren Personal- und Nachwuchsplanung Vorrang vor dem Interesse des Klägers am Fortbestand des Arbeitsverhältnisses. Der Kläger beruft sich ohne Erfolg darauf, als Angestellter mit einem Gehalt oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze durch die Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung nicht ausreichend wirtschaftlich abgesichert zu sein. Mit den Vorschriften über die gesetzliche Rentenversicherung und ihre Ausgestaltung hat der Gesetzgeber ein geeignetes Altersversorgungssystem für Arbeitnehmer geschaffen, das nach ihrem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben ihren Lebensunterhalt sicherstellen soll. Durch die von beiden Arbeitsvertragsparteien entrichteten Beiträge erwerben die Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine Altersrente, die ihre wirtschaftliche Existenzgrundlage nach Wegfall des Arbeitseinkommens bilden soll. Die Höhe der sich im Einzelfall aus der gesetzlichen Rentenversicherung ergebenden Ansprüche ist für die Wirksamkeit einer Altersgrenzenregelung grundsätzlich ohne Bedeutung. Da die sich aus der Beitragszahlung ergebende Versorgung vorhersehbar ist und auch der Zeitpunkt des Eintritts in den Ruhestand feststeht, ist der Arbeitnehmer gehalten, seine Lebensplanung auf die zu erwartenden Versorgungsbezüge einzustellen (*BAG 18. Juni 2008 - 7 AZR 116/07 - Rn. 26, BAGE 127, 74*).

Der sachlichen Rechtfertigung der Altersgrenze steht auch nicht entgegen, dass die Beklagte dem Kläger weder eine Abfindung noch eine andere zusätzliche soziale Absicherung zum Ausgleich für den Verlust des Arbeitsplatzes zugesagt hat. Die Wirksamkeit einer Altersgrenze setzt eine solche Zusage auch bei leitenden Angestellten nicht voraus. Gegenteiliges ergibt sich entgegen der Auffassung des Klägers nicht aus der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 26. April 1979 (- 2 AZR 431/77 -). Dort wurde entschieden, dass die Befristung des Arbeitsvertrags mit einem leitenden Angestellten iSv. § 14 Abs. 2 KSchG jedenfalls dann eines sachlichen Grundes bedarf, wenn der leitende Angestellte beim Ausscheiden infolge der Befristung keinen finanziellen Ausgleich erhält, der einer Abfindung nach den §§ 9, 10 KSchG zumindest

28

gleichwertig ist. Die Entscheidung befasst sich nur mit der Frage, ob und unter welchen Voraussetzungen die Befristung eines Arbeitsvertrags mit einem leitenden Angestellten nach der damaligen, vor dem Inkrafttreten des Teilzeit- und Befristungsgesetzes geltenden Rechtslage überhaupt eines sachlichen Grundes bedurfte. Darauf kommt es hier nicht an, da für die Altersgrenze ein sachlicher Grund besteht.

d) Der Kläger wird durch die Befristung nicht entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligt iSv. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB. Die Befristung ist sachlich gerechtfertigt. Dies schließt eine unangemessene Benachteiligung aus. 29

e) Der Kläger wird durch die Befristung nicht in unzulässiger Weise wegen des Alters gemäß § 7 Abs. 1 iVm. § 1 AGG diskriminiert. 30

aa) Der zeitliche Anwendungsbereich des am 18. August 2006 in Kraft getretenen AGG ist eröffnet. Die Regelungen des AGG sind auch auf Altersgrenzen anzuwenden, die vor Inkrafttreten des AGG vereinbart wurden, wenn die Altersgrenze im Einzelfall erst mit oder nach Inkrafttreten des AGG erreicht wird. Nur wenn die Altersgrenze bereits vor dem 18. August 2006 erreicht wurde, gilt nach § 33 Abs. 1 AGG altes Recht (vgl. BAG 12. Juni 2013 - 7 AZR 917/11 - Rn. 28; 17. Juni 2009 - 7 AZR 112/08 (A) - Rn. 36 ff., BAGE 131, 113). Der Kläger erreichte die im Arbeitsvertrag vorgesehene Altersgrenze am 30. November 2012. 31

bb) Eine Befristung des Arbeitsverhältnisses, die an das Erreichen des Renteneintrittsalters anknüpft, bewirkt zwar eine unmittelbar auf dem Merkmal des Alters beruhende Ungleichbehandlung bei den Entlassungsbedingungen iSd. § 7 Abs. 1, § 3 Abs. 1 Satz 1, § 1 AGG. § 10 Satz 1 und Satz 2 AGG erlauben jedoch eine 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 32

des Beschäftigungsverhältnisses ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsieht, zu dem der oder die Beschäftigte eine Rente wegen Alters beantragen kann.

cc) Mit diesen Regelungen hat der Gesetzgeber die Vorgaben aus Art. 6 Abs. 1 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 (RL 2000/78/EG) in nationales Recht umgesetzt (*BT-Drs. 16/1780 S. 1 bis 3 und S. 20 bis 27; vgl. auch BAG 8. Dezember 2010 - 7 AZR 438/09 - Rn. 41 ff., BAGE 136, 270*). Die Prüfung der Zulässigkeit einer auf dem Alter beruhenden unterschiedlichen Behandlung hat daher unter Beachtung der RL 2000/78/EG und der zu ihrer Auslegung ergangenen Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union (Gerichtshof) zu erfolgen (*vgl. BAG 12. Juni 2013 - 7 AZR 917/11 - Rn. 32 mwN*). 33

Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs steht die Regelung des § 10 Satz 3 Nr. 5 AGG wegen des mit ihr verfolgten arbeits- und beschäftigungspolitischen Ziels im Einklang mit Unionsrecht (*EuGH 12. Oktober 2010 - C-45/09 - [Rosenbladt] Rn. 51, Slg. 2010, I-9391*). Die Regelung verfolgt ein legitimes Ziel iSv. Art. 6 Abs. 1 der RL 2000/78/EG. Der Gerichtshof hat Altersgrenzen iSv. § 10 Satz 3 Nr. 5 AGG, die an das Alter und den Bezug einer beitragsabhängigen Altersrente anknüpfen, grundsätzlich als solche angesehen, die eine Ungleichbehandlung wegen des Alters iSd. Art. 6 Abs. 1 der RL 2000/78/EG als objektiv und angemessen erscheinen lassen und im Rahmen des nationalen Rechts gerechtfertigt sein können. Bei diesen handelt es sich um Instrumente der nationalen Arbeitsmarktpolitik, mit denen über eine bessere Beschäftigungsverteilung zwischen den Generationen der Zugang zur Beschäftigung gefördert werden soll (*EuGH 5. Juli 2012 - C-141/11 - [Hörnfeldt] Rn. 29; 12. Oktober 2010 - C-45/09 - [Rosenbladt] Rn. 62, aaO*). Mit solchen Maßnahmen verfolgen die Mitgliedstaaten ein legitimes Ziel im Bereich der Sozial- oder Beschäftigungspolitik. Die automatische Beendigung der Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten, die die Voraussetzungen für den Bezug einer Altersrente erfüllen, ist im Übrigen seit längerer Zeit Teil des Arbeitsrechts zahlreicher Mitgliedstaaten und in den Beziehungen des Arbeitslebens weithin üb- 34

lich. Dieser Mechanismus beruht auf einem Ausgleich zwischen politischen, wirtschaftlichen, sozialen, demografischen und/oder haushaltsbezogenen Erwägungen und betrifft die Entscheidung der Mitgliedstaaten über die Dauer der Lebensarbeitszeit der Arbeitnehmer (*EuGH 12. Oktober 2010 - C-45/09 - [Rosenblatt] Rn. 44, aaO*).

dd) Die Nutzung der Ermächtigung von § 10 Satz 3 Nr. 5 AGG muss allerdings in angemessener und erforderlicher Weise ein legitimes Ziel iSd. Art. 6 Abs. 1 der RL 2000/78/EG verfolgen (*EuGH 12. Oktober 2010 - C-45/09 - [Rosenblatt] Rn. 53, Slg. 2010, I-9391*). Dies ist hier der Fall. 35

(1) Die Befristung dient einem legitimen Ziel iSv. Art. 6 Abs. 1 der RL 2000/78/EG. Durch die Altersgrenze soll zumindest auch über eine bessere Beschäftigungsverteilung zwischen den Generationen der Zugang jüngerer Personen zur Beschäftigung gefördert werden. Dieser Annahme steht nicht entgegen, dass die Befristung auf einem Einzelvertrag beruht und keinen unmittelbaren kollektiven Bezug hat (*BAG 11. Februar 2015 - 7 AZR 17/13 - Rn. 43*). Die Erwägungen, dass die Mitgliedstaaten und gegebenenfalls die Sozialpartner auf nationaler Ebene nicht nur bei der Entscheidung, welches konkrete Ziel von mehreren im Bereich der Arbeits- und Sozialpolitik sie verfolgen wollen, sondern auch bei der Festlegung der Maßnahmen zu seiner Erreichung über einen weiten Gestaltungsspielraum verfügen (*vgl. EuGH 16. Oktober 2007 - C-411/05 - [Palacios de la Villa] Rn. 68, Slg. 2007, I-8531*), gelten nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs auch für Ziele, die der Arbeitgeber mit einer vertraglichen Regelung verfolgt (*vgl. EuGH 26. September 2013 - C-476/11 - [HK Danmark] Rn. 61; BAG 21. Oktober 2014 - 9 AZR 956/12 - Rn. 18, BAGE 149, 315*). Der Gerichtshof hat zwar entschieden, dass die Ziele, die als „rechtmäßig“ iSv. Art. 6 Abs. 1 der RL 2000/78/EG angesehen werden können, im Allgemeininteresse stehende Ziele sind, die sich von rein individuellen Beweggründen, die der Situation des Arbeitgebers eigen sind, wie Kostenreduzierung oder Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit, unterscheiden (*vgl. EuGH 21. Juli 2011 - C-159/10 und C-160/10 - [Fuchs/Köhler] Rn. 52, Slg. 2011, I-6919; 5. März 2009 - C-388/07 - [Age Concern England] Rn. 46,*

Slg. 2009, I-1569). Daraus folgt jedoch nicht, dass die Befristungsabrede selbst einen kollektiven Bezug haben muss. Eine nationale Rechtsvorschrift kann den Arbeitgebern vielmehr bei der Verfolgung der genannten Ziele ein gewisses Maß an Flexibilität einräumen (*vgl. EuGH 21. Juli 2011 - C-159/10 und C-160/10 - [Fuchs/Köhler] Rn. 52, aaO*).

(2) Die Befristung ist als Mittel zur Erreichung der genannten Ziele erforderlich und angemessen. Die Befristung ist erforderlich, um den Zugang jüngerer Personen zum Arbeitsmarkt zu ermöglichen oder zumindest zu erleichtern und dadurch die Beschäftigungsmöglichkeiten zwischen den Generationen zu verteilen. Die Befristung ist auch angemessen. Der Kläger erhält nach Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis an Stelle seiner Arbeitsvergütung einen Einkommensersatz in Gestalt einer Altersrente. Eine übermäßige Beeinträchtigung der berechtigten Interessen des Klägers ist auch nicht darin zu sehen, dass die absolute Rentenhöhe aufgrund der für die Rentenversicherung geltenden Beitragsbemessungsgrenze begrenzt ist. Der Kläger hat für das über die Beitragsbemessungsgrenze hinausgehende Einkommen auch keine Beiträge zur Rentenversicherung erbracht. Es war ihm daher möglich, eine dadurch entstehende, vorhersehbare Versorgungslücke beizeiten durch Eigenvorsorge zu schließen. Außerdem hindert die Altersgrenze den Kläger - wenn er es etwa aus finanziellen Gründen wünscht - nicht daran, auch nach dem Erreichen des Rentenalters berufstätig zu sein. Die Altersgrenze beendet zwar das in der Vergangenheit begründete Arbeitsverhältnis, enthält aber kein Verbot der Aufnahme einer beruflichen Tätigkeit. Der Kläger, der das Rentenalter erreicht hat, verliert rechtlich nicht den Schutz gegen Ungleichbehandlungen wegen des Alters.

37

ee) Eines Vorabentscheidungsersuchens nach Art. 267 Abs. 3 AEUV bedarf es nicht. Durch die Rechtsprechung des Gerichtshofs sind die unionsrechtlichen Grundsätze als geklärt anzusehen, die für die Beurteilung von Befristungsabreden auf den Zeitpunkt des Erreichens der Regelaltersgrenze maßgeblich sind (*vgl. EuGH 21. Juli 2011 - C-159/10 und C-160/10 - [Fuchs/Köhler] Slg. 2011, I-6919; 18. November 2010 - C-250/09 und C-268/09 - [Georgiev] Slg. 2010, I-11869; 5. Juli 2012 - C-141/11 - [Hörnfeldt]; 12. Oktober 2010*

38

- C-45/09 - [Rosenblatt] Slg. 2010, I-9391; 16. Oktober 2007 - C-411/05 - [Palacios de la Villa] Slg. 2007, I-8531).

II. Der auf Weiterbeschäftigung gerichtete Antrag zu 2. fällt dem Senat 39
nicht zur Entscheidung an. Er ist ausweislich der Klagebegründung für den Fall
des Obsiegens mit dem Befristungskontrollantrag gestellt. Diese innerpro-
zessuale Bedingung ist nicht eingetreten.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO. 40

Gräfl

Kiel

M. Rennpferdt

Willms

Steude