

Bundesarbeitsgericht
Siebter Senat

Urteil vom 19. Dezember 2018
- 7 AZR 70/17 -
ECLI:DE:BAG:2018:191218.U.7AZR70.17.0

I. Arbeitsgericht Göttingen

Urteil vom 13. Januar 2016
- 3 Ca 395/15 Ö -

II. Landesarbeitsgericht Niedersachsen

Urteil vom 29. November 2016
- 10 Sa 218/16 -

Entscheidungsstichworte:

Altersgrenze - Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts

Leitsätze:

1. Eine Vereinbarung über das Hinausschieben des auf das Erreichen der Regelaltersgrenze bezogenen Beendigungszeitpunkts des Arbeitsverhältnisses iSv. § 41 Satz 3 SGB VI erfordert keinen Sachgrund iSv. § 14 Abs. 1 TzBfG.

2. § 41 Satz 3 SGB VI ist jedenfalls insoweit unionsrechtskonform, als die Vorschrift das Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts ohne Änderung der sonstigen Arbeitsbedingungen ermöglicht. Die Vorschrift verstößt weder gegen Art. 12 Abs. 1 GG noch gegen Art. 3 Abs. 1 GG.

BUNDEsarbeitsgericht



7 AZR 70/17

10 Sa 218/16
Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
19. Dezember 2018

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

beklagtes, berufungsbeklagtes und revisionsbeklagtes Land,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 19. Dezember 2018 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rennpferdt und den Richter am Bundesarbeitsgericht Waskow sowie die ehrenamtliche Richterin Holzhausen und den ehrenamtlichen Richter Strippelmann für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 29. November 2016 - 10 Sa 218/16 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis aufgrund Befristung am 31. Juli 2015 geendet hat. 1

Der am 15. Juli 1949 geborene Kläger war bei dem beklagten Land als Lehrer an einer berufsbildenden Schule mit einem Unterrichtsdeputat von 23 Wochenstunden beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis fand der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) aufgrund einzelvertraglicher Inbezugnahme Anwendung. § 44 Nr. 4 TV-L regelt das Ausscheiden von Lehrkräften an allgemein- und berufsbildenden Schulen wegen Erreichens der Regelaltersgrenze wie folgt: 2

„Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Schulhalbjahres (31. Januar beziehungsweise 31. Juli), in dem die Lehrkraft das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersgrenze vollendet hat.“

Die Parteien vereinbarten mit Änderungsvertrag vom 20. Januar 2015, dass ihr Arbeitsverhältnis abweichend von § 44 Nr. 4 TV-L erst mit Ablauf des 31. Juli 2015 endet. 3

Mit Schreiben vom 3. Februar 2015 teilte die Schulleiterin dem Kläger unter dem Betreff „Anordnung von Mehrarbeit“ Folgendes mit: 4

„...“

gem. § 60 Abs. 3 des Niedersächsischen Beamtengesetzes (NBG) ... ordne ich mit Ihrem Einverständnis hiermit an, dass Sie in der Zeit vom 01.02.2015 bis einschließlich

31.07.2015 jederzeit widerruflich über Ihre vertraglich festgelegte regelmäßige Regelstundenzahl i.H.v. 23,0 Wochenstunden hinaus insgesamt 4,0 weitere Unterrichtsstunden in der Klasse G14c zu erteilen haben.

...“

Unter dem Betreff „Stundenerhöhung im 2. Halbjahr 2014/2015“ erklärte die Schulleiterin mit Schreiben vom 4. März 2015, sie erhöhe die Teilzeitbeschäftigung von 23 Wochenstunden auf eine volle Stelle mit 25,5 Wochenstunden für den Zeitraum vom 1. Februar 2015 bis zum 31. Juli 2015. Damit sei das Schreiben vom 3. Februar 2015 gegenstandslos.

5

Mit seiner am 21. August 2015 beim Arbeitsgericht eingegangenen und dem beklagten Land am 1. September 2015 zugestellten Klage hat der Kläger die Unwirksamkeit der Befristung des Arbeitsverhältnisses zum 31. Juli 2015 geltend gemacht. Er hat die Auffassung vertreten, die in dem Änderungsvertrag vom 20. Januar 2015 vereinbarte Befristung könne nicht auf § 41 Satz 3 SGB VI gestützt werden, weil die Parteien nicht nur den Beendigungszeitpunkt hinausgeschoben, sondern auch die Arbeitszeit mit Wirkung ab 1. Februar 2015 erhöht hätten. Zudem fehle es an einem Sachgrund, der für eine Befristung nach § 41 Satz 3 SGB VI erforderlich sei. Die Regelung in § 41 Satz 3 SGB VI sei im Übrigen unionsrechtswidrig.

6

Der Kläger hat beantragt

7

festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der Befristungsvereinbarung vom 20. Januar 2015 mit Ablauf des 31. Juli 2015 geendet hat.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen.

8

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Befristungskontrollantrag weiter. Das beklagte Land beantragt, die Revision zurückzuweisen.

9

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die Befristungskontrollklage zu Recht abgewiesen. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat aufgrund der im Änderungsvertrag vom 20. Januar 2015 vereinbarten Befristung am 31. Juli 2015 geendet. Die Befristung ist wirksam. Sie ist nach § 41 Satz 3 SGB VI gerechtfertigt. Die Regelung findet auf die Befristung Anwendung. Die in § 41 Satz 3 SGB VI genannten Voraussetzungen für die Befristung des Arbeitsverhältnisses sind erfüllt. Die Vorschrift ist mit höherrangigem Recht vereinbar.

I. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, dass § 41 Satz 3 SGB VI auf die Befristung anzuwenden ist. Nach ständiger Rechtsprechung des Senats ist für die Wirksamkeit einer Befristung grundsätzlich die im Zeitpunkt ihrer Vereinbarung geltende Rechtslage maßgeblich (*vgl. etwa BAG 17. Juni 2009 - 7 AZR 112/08 (A) - Rn. 37, BAGE 131, 113*). § 41 Satz 3 SGB VI war bei Abschluss des Änderungsvertrags vom 20. Januar 2015, mit dem die Parteien die Befristung zum 31. Juli 2015 vereinbart haben, bereits in Kraft. Die Vorschrift ist durch das Gesetz über Leistungsverbesserungen in der gesetzlichen Rentenversicherung (*BGBI. I 2014 S. 787*) mit Wirkung zum 1. Juli 2014 in das Gesetz eingefügt worden.

II. Das Landesarbeitsgericht hat auch zutreffend erkannt, dass die im Änderungsvertrag vom 20. Januar 2015 vereinbarte Befristung zum 31. Juli 2015 die Voraussetzungen des § 41 Satz 3 SGB VI erfüllt.

1. Nach § 41 Satz 3 SGB VI können die Arbeitsvertragsparteien, die die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze vereinbart haben, den Beendigungszeitpunkt durch Vereinbarung während des Arbeitsverhältnisses, ggf. auch mehrfach, hinausschieben.

2. Diese Voraussetzungen liegen vor.

- a) Die Parteien hatten die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze zum 31. Januar 2015 vereinbart. 15
- aa) Die Parteien haben durch die arbeitsvertragliche Bezugnahme auf den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) die Anwendung von § 44 Nr. 4 TV-L auf das Arbeitsverhältnis vereinbart. Diese Regelung sieht die Beendigung des Arbeitsverhältnisses „mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze“ iSv. § 41 Satz 3 SGB VI vor. Dem steht nicht entgegen, dass das Arbeitsverhältnis nach § 44 Nr. 4 TV-L nicht unmittelbar bei Erreichen der Regelaltersgrenze, sondern erst mit Ablauf des Schulhalbjahres (31. Januar bzw. 31. Juli) endet, in dem die Lehrkraft das „gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersgrenze vollendet hat“. Dieser Beendigungszeitpunkt knüpft an das Erreichen der Regelaltersgrenze an und trägt dem Bedürfnis des Schulbetriebs Rechnung, für das gesamte Schulhalbjahr eine volle und möglichst fachbezogene Unterrichtsversorgung zu gewährleisten (*vgl. BAG 26. Oktober 2016 - 7 AZR 135/15 - Rn. 40, BAGE 157, 125*). 16
- bb) Nach § 44 Nr. 4 TV-L endete das Arbeitsverhältnis der Parteien am 31. Januar 2015. Der am 15. Juli 1949 geborene Kläger erreichte das für ihn nach §§ 35, 235 SGB VI geltende Regelrentenalter von 65 Jahren und drei Monaten am 15. Oktober 2014. Das Schulhalbjahr, in dem der Kläger das Regelrentenalter erreichte, lief am 31. Januar 2015 ab. 17
- b) Die Parteien haben den Beendigungszeitpunkt mit dem Änderungsvertrag vom 20. Januar 2015 während des Arbeitsverhältnisses iSv. § 41 Satz 3 SGB VI hinausgeschoben. 18
- aa) Die Parteien haben noch während der Laufzeit des bisherigen Arbeitsverhältnisses am 20. Januar 2015 einen schriftlichen Änderungsvertrag geschlossen, mit dem sie vereinbart haben, dass ihr Arbeitsverhältnis abweichend von § 44 Nr. 4 TV-L erst mit Ablauf des 31. Juli 2015 endet. Der Änderungsvertrag führte zur nahtlosen Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses. 19

- bb) Es bedarf keiner Entscheidung, ob das Tatbestandsmerkmal des Hinausschiebens des Beendigungszeitpunkts iSv. § 41 Satz 3 SGB VI voraussetzt, dass nur der Beendigungszeitpunkt des Arbeitsverhältnisses geändert wird und der Vertragsinhalt ansonsten unverändert bleibt (*bejahend: KR/Bader 11. Aufl. § 23 TzBfG Rn. 31; HK-TzBfG/Boecken 5. Aufl. SGB VI § 41 Rn. 2; Meinel/Heyn/Herms TzBfG 5. Aufl. § 14 Rn. 234; ErfK/Rolfs 18. Aufl. § 41 SGB VI Rn. 23; Sievers TzBfG 6. Aufl. § 14 Rn. 451; ablehnend: Bauer NZA 2014, 889; Brock öAT 2018, 67, 69; Giesen ZfA 2014, 217, 225; APS/Greiner 5. Aufl. SGB VI § 41 Rn. 73; Groeger ZTR 2015, 115, 120; Poguntke NZA 2014, 1372, 1375*). Zwar wurde der Umfang der Arbeitszeit des Klägers zum 1. Februar 2015 erhöht. Dies geschah jedoch nicht im Zusammenhang mit der Vereinbarung über das Hinausschieben des Beendigungstermins. 20
- (1) Der Änderungsvertrag vom 20. Januar 2015 enthält lediglich die Vereinbarung, dass das Arbeitsverhältnis abweichend von § 44 Nr. 4 TV-L erst mit Ablauf des 31. Juli 2015 endet. Änderungen der sonstigen Arbeitsvertragsbedingungen sind in diesem Änderungsvertrag nicht vorgesehen. 21
- (2) Der Arbeitsvertrag wurde nicht infolge des Schreibens der Schulleiterin vom 3. Februar 2015 geändert. Dieses Schreiben enthält kein Angebot auf Änderung des Arbeitsvertrags, das der Kläger hätte annehmen können, sondern eine einseitige Anordnung von Mehrarbeit. Das hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt. 22
- (a) Verträge kommen durch auf den Vertragsschluss gerichtete, einander entsprechende Willenserklärungen zustande, indem das Angebot („Antrag“) der einen Vertragspartei gemäß den §§ 145 ff. BGB von der anderen Vertragspartei angenommen wird. Eine Willenserklärung ist eine Äußerung, die auf die Herbeiführung eines rechtsgeschäftlichen Erfolgs gerichtet ist. Sie kann nicht nur durch eine ausdrückliche Erklärung, sondern auch durch schlüssiges Verhalten abgegeben werden. Ob eine Äußerung oder ein Verhalten als Willenserklärung zu verstehen ist, ist durch Auslegung zu ermitteln. Nach §§ 133, 157 BGB sind Willenserklärungen und Verträge so auszulegen, wie die Parteien sie nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Verkehrssitte verstehen mussten, wo- 23

bei vom Wortlaut auszugehen ist. Zur Ermittlung des wirklichen Willens der Parteien sind auch die außerhalb der Vereinbarung liegenden Umstände einzubeziehen, soweit sie einen Schluss auf den Sinngehalt der Erklärung zulassen. Vor allem sind die bestehende Interessenlage und der mit dem Rechtsgeschäft verfolgte Zweck zu berücksichtigen. Im Zweifel ist der Auslegung der Vorzug zu geben, die zu einem vernünftigen und widerspruchsfreien Ergebnis führt, das den Interessen beider Vertragspartner gerecht wird. Diese Grundsätze sind auch anzuwenden bei der Frage, ob ein bestimmtes willentliches Verhalten eine Willenserklärung darstellt (vgl. BAG 17. Mai 2017 - 7 AZR 301/15 - Rn. 16; 14. Dezember 2016 - 7 AZR 797/14 - Rn. 31 mwN).

(b) Die Auslegung nichttypischer Erklärungen obliegt in erster Linie den Tatsachengerichten. Sie kann vom Revisionsgericht nur daraufhin überprüft werden, ob das Berufungsgericht Auslegungsregeln (§§ 133, 157 BGB) verletzt, gegen Denkgesetze und Erfahrungssätze verstoßen oder wesentliche Tatsachen unberücksichtigt gelassen hat. Die Auslegung typischer Erklärungen unterliegt dagegen einer uneingeschränkten revisionsgerichtlichen Kontrolle. Dies gilt auch, wenn es um die Frage geht, ob eine Erklärung überhaupt eine Willenserklärung darstellt (BAG 17. Mai 2017 - 7 AZR 301/15 - Rn. 17; 14. Dezember 2016 - 7 AZR 797/14 - Rn. 32 mwN). 24

(c) Es kann dahinstehen, ob es sich bei der in dem Schreiben der Schulleiterin vom 3. Februar 2015 enthaltenen Mitteilung um eine typische oder nichttypische Erklärung handelt. Die Auslegung des Landesarbeitsgerichts, die Erklärung sei nicht auf eine Inhaltsänderung des Arbeitsvertrags, sondern auf die Anordnung von Mehrarbeit gerichtet, hält auch einer uneingeschränkten revisionsrechtlichen Überprüfung stand. 25

(aa) Das Schreiben vom 3. Februar 2015 ist schon nach seinem Betreff „Anordnung von Mehrarbeit“ auf die einseitige Anordnung von Mehrarbeit aufgrund des arbeitsvertraglichen Direktionsrechts und nicht auf den Abschluss eines Änderungsvertrags zur Erhöhung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit gerichtet. Dieses Verständnis wird durch den weiteren Inhalt des Schreibens bestätigt. Mit dem Schreiben hat die Schulleiterin angeordnet, dass der Kläger 26

in der Zeit vom 1. Februar 2015 bis einschließlich 31. Juli 2015 jederzeit widerruflich über seine vertraglich festgelegte regelmäßige Regelstundenzahl in Höhe von 23,0 Wochenstunden hinaus insgesamt 4,0 weitere Unterrichtsstunden in der Klasse G14c zu erteilen hat. Danach sollte die vertragliche Arbeitszeit unverändert 23 Stunden betragen und die Anordnung der darüber hinausgehenden Unterrichtsstunden jederzeit widerruflich sein. In dem Schreiben wird § 60 Abs. 3 des Niedersächsischen Beamtengesetzes (NBG) als Rechtsgrundlage für diese einseitige Anordnung genannt. Dort ist die Anordnung von Mehrarbeit geregelt.

(bb) Der Kläger macht ohne Erfolg geltend, das beklagte Land sei zu der Anordnung dieser Mehrarbeit nicht berechtigt gewesen. Das steht dem Verständnis des Schreibens als einseitige Anordnung von Mehrarbeit nicht entgegen. Der Kläger hätte sich gegen eine unzulässige Anordnung von Mehrarbeit wehren können. Gerade wegen dieser vertraglichen Rechtsposition lässt sich eine unzulässige Anordnung nicht ohne weiteres als Angebot auf Vertragsänderung verstehen oder in ein solches „umdeuten“ (vgl. BAG 17. Mai 2017 - 7 AZR 301/15 - Rn. 22). 27

(3) Das Landesarbeitsgericht hat auch zu Recht angenommen, dass eine etwaige einvernehmliche Änderung der Arbeitszeit auf der Grundlage des Schreibens der Schulleiterin vom 4. März 2015 nicht dazu führte, dass die Erstreckung der Vertragslaufzeit bis zum 31. Juli 2015 nicht als Hinausschieben iSv. § 41 Satz 3 SGB VI angesehen werden könnte. 28

(a) Sollte das Tatbestandsmerkmal des Hinausschiebens des Beendigungszeitpunkts - ebenso wie das Tatbestandsmerkmal der Verlängerung in § 14 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 2 TzBfG (vgl. dazu BAG 21. März 2018 - 7 AZR 428/16 - Rn. 37; 16. Januar 2008 - 7 AZR 603/06 - Rn. 7, BAGE 125, 248; 23. August 2006 - 7 AZR 12/06 - Rn. 15, BAGE 119, 212) - voraussetzen, dass nur die Vertragsdauer geändert wird, könnte eine Befristung nicht auf § 41 Satz 3 SGB VI gestützt werden, wenn im Zusammenhang mit der Vereinbarung über das Hinausschieben des Beendigungstermins weitere Arbeitsbedingungen geändert wurden. Hingegen stünde eine einvernehmliche Änderung sonstiger 29

Arbeitsbedingungen, die weder gleichzeitig noch im zeitlichen Zusammenhang mit der Vereinbarung über das Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts erfolgt ist, einer Befristung nach § 41 Satz 3 SGB VI nicht entgegen. Eine derartige Vereinbarung unterliegt nicht der Befristungskontrolle. Sie enthält keine neue, die bereits bestehende Befristungsabrede ablösende Befristung, die ihrerseits auf ihre Wirksamkeit überprüft werden könnte (*vgl. zur Vertragsverlängerung iSv. § 14 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 2 TzBfG: BAG 21. März 2018 - 7 AZR 428/16 - Rn. 37; 12. August 2009 - 7 AZR 270/08 - Rn. 20; 23. August 2006 - 7 AZR 12/06 - Rn. 11, aaO*).

(b) Danach führte eine etwaige einvernehmliche Änderung der Arbeitszeit auf der Grundlage des Schreibens der Schulleiterin vom 4. März 2015 nicht dazu, dass die in dem Änderungsvertrag vom 20. Januar 2015 vereinbarte Erstreckung der Vertragslaufzeit bis zum 31. Juli 2015 nicht als Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts iSv. § 41 Satz 3 SGB VI verstanden werden könnte. Diese einvernehmliche Änderung der Arbeitszeit wäre erst sechs Wochen nach dem Änderungsvertrag vom 20. Januar 2015 und damit nicht im zeitlichen Zusammenhang mit diesem zustande gekommen. Der Kläger macht ohne Erfolg geltend, dass die Erhöhung der Arbeitszeit rückwirkend zum 1. Februar 2015 erfolgt ist. Darauf kommt es nicht an. Entscheidend ist, ob die Änderung der sonstigen Arbeitsbedingungen gleichzeitig oder im zeitlichen Zusammenhang mit der Änderung der Vertragslaufzeit vereinbart wird (*vgl. zu § 14 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 2 TzBfG: BAG 21. März 2018 - 7 AZR 428/16 - Rn. 39; 23. August 2006 - 7 AZR 12/06 - Rn. 21, BAGE 119, 212*). 30

(4) Soweit der Kläger in der Revisionsbegründung rügt, das Landesarbeitsgericht habe unberücksichtigt gelassen, dass ihm bereits ab dem 1. Februar 2015 ein Stundenkontingent von 25,5 Wochenstunden im Rahmen des Stundenplans, der üblicherweise vor Beginn des Schuljahres erstellt werde, zugewiesen worden sei und dass er dieses Angebot konkludent durch Aufnahme der Tätigkeit angenommen habe, handelt es sich um neuen Sachvortrag, der in der Revision gemäß § 559 ZPO keine Berücksichtigung mehr finden kann. Im Übrigen wäre auch die vom Kläger behauptete Vereinbarung über die 31

Änderung der vertraglichen Arbeitszeit erst elf Tage nach der Vereinbarung über das Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts getroffen worden.

3. Entgegen der Ansicht des Klägers setzt eine Befristung nach § 41 Satz 3 SGB VI nicht das Bestehen eines Sachgrunds iSv. § 14 Abs. 1 TzBfG voraus (vgl. etwa HK-TzBfG/Boecken 5. Aufl. SGB VI § 41 Rn. 2; Giesen ZfA 2014, 217, 222; APS/Greiner 5. Aufl. SGB VI § 41 Rn. 63; Poguntke NZA 2014, 1372, 1373; ErfK/Rolfs 18. Aufl. § 41 SGB VI Rn. 23). Dies ergibt die Auslegung der Vorschrift (vgl. zu den Grundsätzen der Gesetzesauslegung zB BAG 11. Juni 2013 - 1 ABR 32/12 - Rn. 31, BAGE 145, 211). Im Gesetzeswortlaut finden sich keine Anhaltspunkte für ein Sachgrunderfordernis. Ein solches Erfordernis widerspräche dem Regelungszweck und machte die Vorschrift überflüssig. Mit dieser Regelung will es der Gesetzgeber den Arbeitsvertragsparteien ermöglichen, das Arbeitsverhältnis nach Erreichen der Regelaltersgrenze einvernehmlich für einen von vornherein bestimmten Zeitraum fortsetzen zu können, um beispielsweise eine Übergangsregelung bis zu einer Nachbesetzung zu schaffen oder den Abschluss laufender Projekte zu ermöglichen (BT-Drs. 18/1489 S. 25). Dazu hat der Gesetzgeber einen einfach zu handhabenden Ausnahmetatbestand geschaffen, der den Parteien eine Verschiebung des zuvor - wirksam - vereinbarten Beendigungszeitpunkts ermöglicht und bei dem ein Streit über die sachliche Rechtfertigung der neuerlichen Befristung nicht entstehen kann.

III. § 41 Satz 3 SGB VI ist mit höherrangigem Recht vereinbar. 33

1. § 41 Satz 3 SGB VI ist jedenfalls insoweit unionsrechtskonform, als die Vorschrift das Hinausschieben des Beendigungstermins ohne Änderung der sonstigen Arbeitsvertragsbedingungen ermöglicht. Das ist durch die Entscheidung des Gerichtshofs der Europäischen Union (Gerichtshof) vom 28. Februar 2018 geklärt (EuGH 28. Februar 2018 - C-46/17 - [John]). 34

a) Der Gerichtshof hat entschieden, dass die Regelung mit der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung 35

und Beruf (Richtlinie 2000/78/EG) vereinbar ist. § 41 Satz 3 SGB VI könne nicht als Benachteiligung von Personen, die das Rentenalter erreicht haben, gegenüber Personen, die dieses Alter noch nicht erreicht haben, iSv. Art. 2 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG angesehen werden, da ein Arbeitnehmer, der die Regelaltersgrenze erreicht hat, anders als jüngere Arbeitnehmer zwischen der Verlängerung des Arbeitsverhältnisses und dem völligen Ausscheiden aus dem Berufsleben wählen könne. Dem stehe nicht entgegen, dass die Arbeitsvertragsparteien das Ende des Arbeitsverhältnisses mehrfach und zeitlich unbegrenzt hinausschieben können. Diese Aspekte seien geeignet, den günstigen oder vorteilhaften Charakter der Regelung in § 41 Satz 3 SGB VI zu bestätigen, da sie Modalitäten für die Fortsetzung eines Arbeitsverhältnisses darstellten, zu der es jedenfalls nur mit Zustimmung beider Vertragsparteien kommen könne, die erfolgen müsse, solange das Arbeitsverhältnis noch bestehe (*EuGH 28. Februar 2018 - C-46/17 - [John] Rn. 28 bis Rn. 32*).

b) Nach der Entscheidung ist die Regelung auch mit der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 (Rahmenvereinbarung) vereinbar. Der Gerichtshof hat ausgeführt, es sei bereits zweifelhaft, ob eine Vereinbarung nach § 41 Satz 3 SGB VI in den Anwendungsbereich der Rahmenvereinbarung falle. Sei dies der Fall, bestehe für eine Befristung nach § 41 Satz 3 SGB VI jedenfalls ein sachlicher Grund iSv. § 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung. Ein Arbeitnehmer, der das Regelalter für den Bezug der gesetzlichen Altersrente erreicht habe, unterscheide sich nicht nur hinsichtlich seiner sozialen Absicherung von anderen Arbeitnehmern, sondern auch dadurch, dass er sich regelmäßig am Ende seines Berufslebens befinde und deshalb im Hinblick auf die Befristung seines Vertrags nicht vor der Alternative stehe, in den Genuss eines unbefristeten Vertrags zu kommen. Zudem könne § 41 Satz 3 SGB VI als zulässige Ausnahme von dem Grundsatz der automatischen Beendigung des Arbeitsverhältnisses beim Erreichen der Regelaltersgrenze angesehen werden. Durch die Anforderungen an eine Befristung nach § 41 Satz 3 SGB VI sei gewährleistet, dass der betreffende Arbeitnehmer zu

36

den ursprünglichen Bedingungen weiterbeschäftigt werde und gleichzeitig seinen Anspruch auf eine Altersrente behalte.

2. § 41 Satz 3 SGB VI begegnet auch keinen durchgreifenden verfassungsrechtlichen Bedenken. 37

a) Die durch § 41 Satz 3 SGB VI eröffnete Möglichkeit, den Beendigungszeitpunkt eines auf das Erreichen der Regelaltersgrenze befristeten Arbeitsverhältnisses ohne sachlichen Grund hinauszuschieben, ist mit Art. 12 Abs. 1 GG vereinbar. Art. 12 Abs. 1 GG schützt die Vertragsfreiheit der Beschäftigten im beruflichen Bereich. Das Grundrecht garantiert die freie Wahl des Arbeitsplatzes und schützt den Entschluss, eine konkrete Beschäftigungsmöglichkeit in dem gewählten Beruf zu ergreifen, ein Arbeitsverhältnis beizubehalten oder es aufzugeben. Zudem schützt Art. 12 Abs. 1 GG die Vertrags- und Dispositionsfreiheit der Arbeitgeber zum Abschluss von Arbeitsverträgen mit den Beschäftigten (*vgl. BVerfG 6. Juni 2018 - 1 BvL 7/14 ua. - Rn. 38*). Der Staat ist verpflichtet, das Individualarbeitsrecht so zu gestalten, dass die Grundrechte der Parteien zu einem angemessenen Ausgleich gebracht werden. Soweit die Privatautonomie ihre regulierende Kraft nicht zu entfalten vermag, weil ein Vertragspartner kraft seines Übergewichts Vertragsbestimmungen einseitig setzen kann, müssen staatliche Regelungen auch ausgleichend eingreifen, um den Grundrechtsschutz zu sichern (*vgl. BVerfG 6. Juni 2018 - 1 BvL 7/14 ua. - Rn. 42*). Für die Herstellung des geforderten Ausgleichs zwischen den widerstreitenden Interessen verfügt der Gesetzgeber über einen weiten Beurteilungs- und Gestaltungsspielraum. Eine Verletzung grundrechtlicher Schutzpflichten kann nur festgestellt werden, wenn eine Grundrechtsposition den Interessen des anderen Vertragspartners in einer Weise untergeordnet wird, dass in Anbetracht der Bedeutung und Tragweite des betroffenen Grundrechts von einem angemessenen Ausgleich nicht mehr gesprochen werden kann (*BVerfG 27. Januar 1998 - 1 BvL 15/87 - zu B I 3 a der Gründe, BVerfGE 97, 169; BAG 21. September 2017 - 2 AZR 865/16 - Rn. 29*). Dies ist bei § 41 Satz 3 SGB VI nicht der Fall. Der Gesetzgeber hat mit dieser Regelung den Interessen der Arbeitsvertragsparteien Rechnung getragen, nach Erreichen der Regelaltersgren-

 38

ze und darauf bezogener Beendigungsvereinbarungen einvernehmlich das Arbeitsverhältnis für einen von vornherein bestimmten Zeitraum rechtssicher fortsetzen zu können. Er durfte davon ausgehen, dass es keiner weiter gehenden Anforderungen an die Befristung, insbesondere keines Sachgrunderfordernisses, bedarf, um Arbeitnehmer, die ohne die Möglichkeit der befristeten Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses aufgrund der vereinbarten Altersgrenze aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden müssten und durch den Bezug einer Altersrente abgesichert sind, vor einer unangemessenen Beeinträchtigung ihres Grundrechts aus Art. 12 Abs. 1 GG zu schützen.

b) § 41 Satz 3 SGB VI verstößt auch nicht gegen Art. 3 Abs. 1 GG. Der allgemeine Gleichheitssatz gebietet es, wesentlich Gleiches gleich und wesentlich Ungleiches seiner Eigenart entsprechend zu behandeln (*BVerfG 31. Oktober 2016 - 1 BvR 871/13 ua. - Rn. 38*). Eine ungleiche Behandlung mehrerer Gruppen von Normadressaten ist mit Art. 3 Abs. 1 GG nur vereinbar, wenn zwischen ihnen Unterschiede von solcher Art und solchem Gewicht bestehen, dass sie die ungleiche Behandlung rechtfertigen können. Ungleichbehandlung und rechtfertigender Grund müssen in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen (*BVerfG 7. Juli 2009 - 1 BvR 1164/07 - Rn. 86 mwN, BVerfGE 124, 199; 30. Mai 1990 - 1 BvL 2/83 ua. - zu C I 1 der Gründe, BVerfGE 82, 126; BAG 21. September 2017 - 2 AZR 865/16 - Rn. 33*). Die unterschiedliche Behandlung von Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis auf das Erreichen der Regelaltersgrenze befristet ist, gegenüber anderen Arbeitnehmern bei der befristeten Verlängerung ihrer Arbeitsverhältnisse beruht auf ihrem unterschiedlichen Bestandsschutzinteresse. Arbeitnehmer, die bei einer vereinbarten Regelaltersgrenze einem Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts zustimmen, haben ein geringeres Bestandsschutzinteresse als andere Arbeitnehmer bei der befristeten Verlängerung ihres Vertrags, da sie durch den Bezug einer Altersrente abgesichert sind, bereits ein langes Berufsleben hinter sich haben und ihr Interesse an der Fortführung ihrer beruflichen Tätigkeit nur noch für eine begrenzte Zeit besteht. Dieser Unterschied rechtfertigt es, die Möglichkeit, den Beendigungszeitpunkt des Arbeitsverhältnisses ohne sachlichen Grund hinauszuschieben, nicht als Verstoß gegen Art. 3 Abs. 1 GG zu werten.

39

schieben, nur solchen Arbeitsvertragsparteien zu eröffnen, deren Arbeitsverhältnis auf das Erreichen der Regelaltersgrenze befristet ist.

IV. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

40

Gräfl

Waskow

M. Rennpferdt

Holzhausen

Strippelmann