

# BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 453/10

17 Sa 2099/09

Landesarbeitsgericht

Berlin-Brandenburg

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am

22. Mai 2012

## URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 24. Januar 2012 und der Beratung vom 8. Mai 2012 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Brühler, die Richter am

Bundesarbeitsgericht Krasshöfer und Klose sowie den ehrenamtlichen Richter Schmid und die ehrenamtliche Richterin Merte für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 2. Juni 2010 - 17 Sa 2099/09 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten noch darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis über den 31. März 2009 hinaus bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres der Klägerin fortbesteht. 1

Die am 29. März 1949 geborene Klägerin ist Bankkauffrau. Sie war ab Dezember 1983 bei der Staatsbank der Deutschen Demokratischen Republik beschäftigt. Zum 1. Juli 1990 trat die Beklagte in die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis ein. Im Oktober 2003 vereinbarten die Parteien die Änderung der Arbeitsbedingungen ab April 2004. In dem Vertrag, der als Daten der Unterzeichnung den 8. bzw. 21. Oktober 2003 ausweist, heißt es ua.: 2

#### **„I. 01.04.04 bis zum 31.03.09**

Zwischen der Bank und Frau W wird für die Zeit vom 01.04.04 bis zum 31.03.09 eine Altersteilzeit vereinbart.

Im Einzelnen gilt Folgendes:

#### **1. Arbeitszeit**

Die Arbeitszeit von Frau W beträgt ab 01.04.04 50 % der tariflichen Arbeitszeit. Frau W wird während der Altersteilzeit ein sabbatical nehmen und von der Arbeitsleistung freigestellt.

## **2. Vergütung**

Frau W wird während der Altersteilzeit 50 % ihres letzten Grundgehalts vor Beginn des sabbaticals, abzüglich des auf Basis von 70 % berechneten wirtschaftlichen Arbeitnehmeranteils am BVV, das sind monatlich

**EURO 1.426,52 brutto,**

sowie monatliche vermögenswirksame Leistungen in Höhe von EURO 20,00 brutto aus ... entnehmen.

Frau W hat während der Altersteilzeit keinen Anspruch auf Zahlung von Boni.

## **3. Aufstockung der Bruttovergütung**

Der von Frau W aus ... monatlich zu entnehmende Betrag wird von der Bank um 15 % der Vollzeitbruttovergütung aufgestockt.

...

## **8. Urlaub**

Urlaubsansprüche, die während des sabbaticals entstehen, sind durch die Freistellung abgegolten.

...

## **10. Hinweise und Mitteilungspflichten des Mitarbeiters**

...

Frau W hat zur weiteren Information über die gesetzlichen Regelungen für die Altersteilzeit das Merkblatt Nr. 14a der Bundesanstalt für Arbeit erhalten.

## **II. Beendigung des Arbeitsverhältnisses / Erlöschen der Ansprüche**

Das Arbeitsverhältnis endet spätestens zum 31.03.09, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

Die Ansprüche aus dieser Vereinbarung - mit Ausnahme der Regelungen für die Pensionierung - erlöschen mit der Pensionierung, spätestens jedoch am 31.03.09. Sollte aufgrund zwischenzeitlicher Gesetzesänderungen eine Inanspruchnahme der

gesetzlichen Rente zum 01.04.09 nicht mehr möglich sein, verlängert sich die Laufzeit dieser Vereinbarung bis zu dem dann geltenden frühestmöglichen Verrentungszeitpunkt.

...

### **III. Sonstige Arbeitsbedingungen**

Im Übrigen gelten die Regelungen des Nachtrags vom 17.02.2003 zum Sozialplan vom 15.12.2000, des Anstellungsschreibens vom 01.04.90 sowie die zwischenzeitlichen Änderungen und Ergänzungen unverändert weiter.“

Während ihrer Freistellung ab April 2004 bat die Klägerin die Beklagte um die Aussetzung des „sabbaticals“ und bewarb sich bei der Beklagten wiederholt ohne Erfolg um eine erneute Anstellung. Mit anwaltlichem Schreiben vom 15. Juni 2007 verlangte sie von der Beklagten Schadensersatz iHv. 4.279,56 Euro brutto wegen Altersdiskriminierung. In dem Schreiben heißt es auszugsweise:

3

„Unsere Mandantin ist mit Ihnen durch einen Altersteilzeitvertrag bis zum 31.03.2009 verbunden.

Wie Sie wissen hat unsere Mandantin die Möglichkeit des Weges in die Altersteilzeit nicht aus eigener Initiative ergriffen.

...

Auch aus finanziellen Gründen war unsere Mandantin sehr bemüht, ihren Status zu verändern.

Zu diesem Zweck unternahm unsere Mandantin bei Ihnen mehrere Bewerbungsversuche. Stets wurde der Wunsch angezeigt nach einer Veränderung von Dauer und Lage der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit.

Nach § 7 Abs. 2 TzBfG sind Sie verpflichtet, über entsprechende Arbeitsplätze zu informieren, die im Betrieb oder Unternehmen besetzt werden sollen.

Dem sind Sie bis heute nicht nachgekommen.

Unsere Mandantin richtete am 23.01.2007 an Sie eine konkrete Initiativbewerbung. Es wurde um Aussetzung des sabbaticals gebeten.

Mit Schreiben vom 26.02.2007 lehnten Sie ab und teilten

mit, dass bestehende oder zukünftige Vakanzen Sie primär mit Ihren auslernenden Auszubildenden besetzen können.

Unsere Mandantin ergriff am 18.04.2007 erneut die Initiative unter Bezugnahme auf Ihre Bewerbung vom 23.01.2007. Unsere Mandantin bewarb sich für eine nicht konkretisierte Tätigkeit in Ihrem Unternehmen am Platz Berlin/im Raum Berlin. Es wurde noch einmal gebeten, den geschlossenen Altersteilzeitvertrag auszusetzen.“

Mit ihrer am 16. April 2009 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage beehrte die Klägerin ua. die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der im Vertrag vom 8./21. Oktober 2003 vereinbarten Befristung zum 31. März 2009 geendet hat und nicht aufgrund einer Aufhebungsvereinbarung vom 8./21. Oktober 2003 aufgelöst worden ist. Gegen das klageabweisende Urteil des Arbeitsgerichts hat die Klägerin Berufung eingelegt und mit Schriftsatz vom 16. Dezember 2009 die Vereinbarung vom 8./21. Oktober 2003 unter allen rechtlichen Gesichtspunkten angefochten. 4

Die Klägerin hat zuletzt beantragt 5

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis durch den Vertrag vom 8./21. Oktober 2003 nicht aufgelöst ist, sondern über den 31. März 2009 hinaus fortbesteht,
2. die Beklagte zu verurteilen, ihr ein auf Leistung und Führung bezogenes Zwischenzeugnis zu erteilen,
3. die Beklagte zu verurteilen, sie bis zum rechtskräftigen Abschluss des vorliegenden Verfahrens zu unveränderten Arbeitsbedingungen als Bankkauffrau weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte hat zu ihrem Klageabweisungsantrag die Ansicht vertreten, § 41 Satz 2 SGB VI stehe der in der Altersteilzeitvereinbarung vom 8./21. Oktober 2003 vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31. März 2009 nicht entgegen. Die Klägerin habe die im Altersteilzeitarbeitsvertrag getroffenen Abreden mit dem Schreiben vom 15. Juni 2007 bestätigt. Selbst wenn keine wirksame Bestätigung im Sinne von § 41 Satz 2 SGB VI vorliegen sollte, wäre die Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses jedenfalls nach § 8 Abs. 3 AltTZG aF zulässig. Der Vertrag vom 6

8./21. Oktober 2003 habe den Anforderungen des § 2 Abs. 1 Nr. 2 AltTZG genügt. Der Klägerin habe im Anschluss an das Altersteilzeitarbeitsverhältnis Rente nach Altersteilzeitarbeit zugestanden. Aber auch dann, wenn kein Anspruch der Klägerin auf Rente nach Altersteilzeitarbeit bestanden haben sollte, würde § 41 Satz 2 SGB VI jedenfalls durch die gebotene entsprechende Anwendung des § 8 Abs. 3 AltTZG aF auf andere Rentenarten verdrängt.

Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Klägerin das klageabweisende Urteil des Arbeitsgerichts teilweise abgeändert und festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis durch den Vertrag vom 8./21. Oktober 2003 nicht aufgelöst ist, sondern über den 31. März 2009 hinaus fortbesteht. Im Übrigen hat es die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Die Beklagte verfolgt mit ihrer vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision ihr Ziel der vollständigen Abweisung der Klage weiter.

7

### **Entscheidungsgründe**

I. Die Revision der Beklagten ist nicht begründet. Der revisionsrechtlichen Überprüfung unterliegt allein die Frage, ob das Arbeitsverhältnis der Parteien gemäß Ziff. II Abs. 1 des Vertrags vom 8./21. Oktober 2003 mit Ablauf des 31. März 2009 beendet worden ist. Diese Frage hat das Landesarbeitsgericht zu Recht verneint. Es ist davon ausgegangen, dass das Arbeitsverhältnis zu den im Vertrag vom 8./21. Oktober 2003 wirksam vereinbarten Arbeitsbedingungen bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres der Klägerin fortbesteht, insbesondere der Vertrag von der Klägerin nicht wegen Irrtums (§ 119 Abs. 1 BGB) oder widerrechtlicher Drohung der Beklagten (§ 123 Abs. 1 BGB) wirksam angefochten wurde. Aus diesem Grund hat das Landesarbeitsgericht das Bestehen eines Beschäftigungsanspruchs verneint. Soweit die Klägerin durch das Urteil des Landesarbeitsgerichts beschwert ist, ist es in Rechtskraft erwachsen, weil die Klägerin - trotz Zulassung der Revision für beide Parteien - kein Rechtsmittel eingelegt hat. Deshalb kann die Klägerin mit ihrem Vorbringen im Schriftsatz vom 21. Februar 2012, mit dem sie Rechtsfehler des Landes-

8

arbeitsgerichts hinsichtlich des nicht in der Revision angefallenen Streitgegenstands rügt und das am 8. Mai 2012 Gegenstand der Beratung des Senats war, nicht durchdringen.

1. Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht mit Ablauf des 31. März 2009 sein Ende gefunden hat, ist frei von Rechtsfehlern. 9
- a) Nach § 41 Satz 2 SGB VI gilt eine Vereinbarung, die die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsieht, zu dem der Arbeitnehmer vor Erreichen der Regelaltersgrenze (*§ 41 Satz 2 SGB VI in der bis zum 31. Dezember 2007 geltenden Fassung: Vollendung des 65. Lebensjahres*) eine Rente wegen Alters beantragen kann, dem Arbeitnehmer gegenüber als auf das Erreichen der Regelaltersgrenze abgeschlossen, es sei denn, dass die Vereinbarung innerhalb der letzten drei Jahre vor diesem Zeitpunkt abgeschlossen oder von dem Arbeitnehmer bestätigt worden ist. 10
- b) Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31. März 2009 wurde von der Beklagten und der am 29. März 1949 geborenen Klägerin im Oktober 2003 und damit nicht innerhalb der Dreijahresfrist vereinbart. Dies steht zwischen den Parteien nicht im Streit. Entgegen der Ansicht der Beklagten hat die Klägerin die Vereinbarung vom 8./21. Oktober 2003 bezüglich der vorgesehenen Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31. März 2009 mit dem anwaltlichen Schreiben vom 15. Juni 2007 auch nicht innerhalb der letzten drei Jahre vor diesem Zeitpunkt im Sinne von § 41 Satz 2 Alt. 2 SGB VI bestätigt. 11
- aa) Die Bestätigung nach § 41 Satz 2 Alt. 2 SGB VI ist eine einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung des Arbeitnehmers (*ErfK/Rolfs 12. Aufl. § 41 SGB VI Rn. 21; Freudenberg in jurisPK-SGB VI § 41 Rn. 33*). Sie kann ebenso wie eine Bestätigung nach § 141 BGB (*vgl. dazu MüKoBGB/Busche 6. Aufl. § 141 Rn. 13 mwN*) auch schlüssig erfolgen. 12

- bb) Das Schreiben der Klägerin vom 15. Juni 2007 beinhaltet atypische Erklärungen. Diese beziehen sich vor allem auf die geltend gemachte Altersdiskriminierung und den beanspruchten Schadensersatz. Die Auslegung solcher individueller Willenserklärungen ist vom Revisionsgericht - im Gegensatz zu typischen Erklärungen - nur daraufhin zu überprüfen, ob das Berufungsgericht Auslegungsregeln verletzt, gegen Denk- und Erfahrungssätze verstoßen oder wesentliche Tatsachen unberücksichtigt gelassen hat (*BAG 18. Mai 2010 - 3 AZR 373/08 - Rn. 32 mwN, BAGE 134, 269*). Die Auslegung des Schreibens vom 15. Juni 2007 durch das Landesarbeitsgericht hält dieser eingeschränkten revisionsrechtlichen Kontrolle stand. 13
- cc) Willenserklärungen sind nach § 157 BGB so auszulegen, wie Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte es erfordern (*vgl. zur Anwendbarkeit des § 157 auf einseitige Willenserklärungen: Palandt/Ellenberger BGB 71. Aufl. § 157 Rn. 1*). Dabei ist nach § 133 BGB ausgehend vom objektiven Wortlaut der wirkliche Wille des Erklärenden zu erforschen und nicht am buchstäblichen Sinn des Ausdrucks zu haften. Bei der Auslegung sind alle tatsächlichen Begleitumstände der Erklärung zu berücksichtigen, die für die Frage von Bedeutung sein können, welchen Willen der Erklärende bei seiner Erklärung gehabt hat und wie die Erklärung von ihrem Empfänger zu verstehen war (*st. Rspr., vgl. BAG 3. April 2007 - 9 AZR 283/06 - Rn. 48, BAGE 122, 33*). 14
- dd) Dem wird die Auslegung des Landesarbeitsgerichts gerecht. Seine Annahme, die Klägerin habe mit der Formulierung, dass sie mit der Beklagten durch einen Altersteilzeitarbeitsvertrag bis zum 31. März 2009 verbunden sei, die im Vertrag vom 8./21. Oktober 2003 vorgesehene Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht bestätigt, sondern nur die von ihr für richtig gehaltene Rechtslage wiedergeben, ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Die Auslegung des Landesarbeitsgerichts steht im Einklang mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, wonach eine Bestätigung voraussetzt, dass die bestätigende Vertragspartei den Grund der Nichtigkeit kennt oder zumindest Zweifel an der Rechtsbeständigkeit der Vereinbarung hat (*vgl. zur Bestätigung im Sinne von § 141 Abs. 1 BGB: BAG 19. Januar 2010 - 3 AZR 191/08 - Rn. 37*, 15



*BAGE 133, 90*). Ohne Rechtsfehler hat das Landesarbeitsgericht auch zur Stützung des Auslegungsergebnisses den weiteren Inhalt des Schreibens herangezogen und dabei auf die Bitte der Klägerin abgestellt, den geschlossenen Altersteilzeitarbeitsvertrag auszusetzen. Aus dieser Bitte hat das Landesarbeitsgericht mit Recht kein Einverständnis der Klägerin mit der vorgesehenen Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Ablauf des 31. März 2009 abgeleitet, sondern rechtsfehlerfrei angenommen, daraus werde deutlich, dass die Klägerin die getroffene Vereinbarung nicht gegen sich habe gelten lassen wollen.

2. Ohne Erfolg rügt die Beklagte, § 41 Satz 2 SGB VI sei auf das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht anwendbar, sondern werde durch die speziellere Regelung des § 8 Abs. 3 AltTZG in der bis zum 30. April 2007 gültigen Fassung (*§ 8 Abs. 3 AltTZG aF*) verdrängt. Nach dieser Vorschrift ist eine Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber über die Altersteilzeitarbeit, die die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsieht, in dem der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Rente nach Altersteilzeitarbeit hat, zulässig. Die Vereinbarung der Parteien vom 8./21. Oktober 2003 genügt diesen Anforderungen nicht. Entgegen der Auffassung der Beklagten findet § 8 Abs. 3 AltTZG aF weder unmittelbar noch analog Anwendung. 16

a) Die Klägerin hatte zum vorgesehenen Beendigungszeitpunkt keinen Anspruch auf Rente nach Altersteilzeitarbeit. Die Parteien vereinbarten am 8./21. Oktober 2003 nicht nur in Ziff. I Nr. 1 Satz 1 des Vertrags die Reduzierung der Arbeitszeit der Klägerin auf 50 vH der tariflichen Arbeitszeit ab dem 1. April 2004, sondern in Ziff. I Nr. 1 Satz 2 des Vertrags auch, dass die Klägerin während der Altersteilzeit ein „sabbatical“ nimmt und von der Arbeitsleistung völlig freigestellt wird. Aufgrund dieser völligen Freistellung von der Arbeitsleistung erfüllt die Vereinbarung vom 8./21. Oktober 2003 nicht die Voraussetzungen des § 2 Abs. 1 Nr. 2 AltTZG bzw. des § 237 SGB VI (*vgl. BAG 10. Februar 2004 - 9 AZR 401/02 - zu A III 2 b bb der Gründe, BAGE 109, 294*). § 237 SGB VI regelt den bevorzugten Zugang zur Altersrente nach Altersteilzeitarbeit. Abs. 1 Nr. 3 Buchst. b dieser Vorschrift verlangt, dass die Arbeitszeit aufgrund von Altersteilzeitarbeit im Sinne von § 2 und § 3 Abs. 1 Nr. 1 AltTZG für mindes- 17

tens 24 Kalendermonate vermindert wurde. Dieser Zugang zur Rente kann nur durch eine Gestaltung der Altersteilzeitarbeit erworben werden, die § 2 Abs. 1 Nr. 2 AltTZG entspricht. Das setzt voraus, dass die Arbeitszeit „auf die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit vermindert“ wurde. Nach dem Wortlaut der Bestimmung reicht es deshalb nicht aus, dass weniger als die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit geleistet wurde. Derartige Regelungen sind nur für den Sonderfall einer ungleichmäßigen Verteilung der Arbeitszeit während der Altersteilzeitarbeit vorgesehen (§ 2 Abs. 2 und Abs. 3 AltTZG). Abweichungen von den gesetzlich ausdrücklich vorgesehenen Voraussetzungen sind nicht zulässig; die Verringerung der Arbeitszeit auf die Hälfte ist zwingend vorgeschrieben (BAG 10. Februar 2004 - 9 AZR 401/02 - zu A III 2 b bb der Gründe mwN, aaO; Rolfs Anm. AP BGB § 119 Nr. 15; Oberthür NZA 2005, 377, 379; Hänlein jurisPR-SozR 20/2004 Anm. 2).

b) Allerdings ist nach der seit dem 1. Mai 2007 geltenden Fassung des § 8 Abs. 3 AltTZG nur noch auf den Anspruch auf eine Rente wegen Alters und nicht mehr auf den Anspruch auf eine Rente nach Altersteilzeitarbeit abzustellen. Dies hilft der Beklagten jedoch nicht weiter. Für die Frage, ob die Vereinbarung der Parteien vom 8./21. Oktober 2003 die Voraussetzungen eines Altersteilzeitarbeitsvertrags erfüllt oder nicht, ist nicht die ab dem 1. Mai 2007 geltende Rechtslage maßgebend (vgl. zur Befristungskontrolle einer Altersteilzeitarbeitsvereinbarung: BAG 16. November 2005 - 7 AZR 86/05 - Rn. 22, AP ATG § 8 Nr. 2 = EzA ATG § 8 Nr. 1). Das folgt schon daraus, dass das Gesetz zur Anpassung der Regelaltersgrenze an die demografische Entwicklung und zur Stärkung der Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung vom 20. April 2007 (RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz, BGBl. I S. 554), durch dessen Art. 14 die Regelung in § 8 Abs. 3 AltTZG aF geändert wurde, zum Übergangsrecht in Art. 27 Abs. 7 regelt, dass die Änderung des § 8 Abs. 3 AltTZG am ersten Tag des auf die Verkündung folgenden Kalendermonats in Kraft tritt. Eine Rückwirkung wurde damit nicht angeordnet. Im Übrigen bestimmt § 15g AltTZG, dass die Vorschriften in der bis zum 30. Juni 2004 geltenden Fassung mit Ausnahme des § 15 weiterhin anzuwenden sind, wenn mit der Altersteilzeitarbeit vor dem 1. Juli 2004 begonnen wurde.

18

c) Entgegen der Ansicht der Beklagten ist § 8 Abs. 3 AltTZG aF im Entscheidungsfall nicht analog anzuwenden. Einer analogen Anwendung des § 8 Abs. 3 AltTZG aF steht entgegen, dass die Parteien die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht in einem Altersteilzeitarbeitsvertrag vereinbart haben und es damit an einem gleitenden Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand iSd. § 1 Abs. 1 AltTZG fehlt. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hat auch bisher eine analoge Anwendung des § 8 Abs. 3 AltTZG aF nur in solchen Fällen angenommen, in denen ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis iSd. AltTZG begründet worden war (*BAG 16. November 2005 - 7 AZR 86/05 - Rn. 28, AP ATG § 8 Nr. 2 = EzA ATG § 8 Nr. 1; 27. April 2004 - 9 AZR 18/03 - zu A II 6 b der Gründe, BAGE 110, 208*).

19

Durch die Änderung des AltTZG sollte der gleitende Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand durch Altersteilzeitarbeit erleichtert werden (*vgl. BT-Drucks. 13/4877 S. 24*). Arbeitsrechtliche Vereinbarungen, die die Beendigung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses zu einem Zeitpunkt vorsehen, in dem der Arbeitnehmer eine Rente nach Altersteilzeitarbeit beanspruchen kann, sollten ausdrücklich für zulässig erklärt werden. Dazu war es erforderlich, mit der arbeitsrechtlichen Bestimmung des § 8 Abs. 3 AltTZG aF eine Sonderregelung im Verhältnis zu § 41 SGB VI zu treffen (*vgl. BT-Drucks. 13/4877 S. 29*). Ansonsten wäre eine auf den Zeitpunkt der Inanspruchnahme einer Rente wegen Alters vor der Vollendung des 65. Lebensjahres bezogene Befristung nur erlaubt gewesen, wenn die Vereinbarung innerhalb der letzten drei Jahre vor diesem Zeitpunkt abgeschlossen oder von dem Arbeitnehmer bestätigt worden war (*BAG 27. April 2004 - 9 AZR 18/03 - zu A II 6 b der Gründe, BAGE 110, 208*). Es handelt sich insofern um eine Spezialvorschrift für Altersteilzeitarbeitsverträge. Fände die Vorschrift auch außerhalb des Anwendungsbereichs des AltTZG schon immer dann Anwendung, wenn der Arbeitnehmer im Anschluss an das Arbeitsverhältnis Anspruch auf Rente hat, würde das Regel-Ausnahme-Verhältnis zwischen § 8 Abs. 3 AltTZG aF und § 41 Satz 2 SGB VI in unzulässiger Weise in sein Gegenteil verkehrt.

20

II. Die Beklagte hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten ihrer erfolglosen Revision zu tragen. 21

Brühler

Krasshöfer

Klose

Merte

W. Schmid