

Bundesarbeitsgericht
Siebter Senat

Urteil vom 11. Februar 2015
- 7 AZR 17/13 -
ECLI:DE:BAG:2015:110215.U.7AZR17.13.0

I. Arbeitsgericht Berlin

Urteil vom 22. Juni 2012
- 18 Ca 738/12 -

II. Landesarbeitsgericht Berlin-
Brandenburg

Urteil vom 20. November 2012
- 12 Sa 1303/12 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichworte:

Befristung - Fortführung des Vertrags nach Rentenbeginn

Bestimmungen:

TzBfG § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6, Abs. 2 Satz 2, § 17 Satz 2; KSchG § 7; GG Art. 12 Abs. 1; SGB VI § 41 Satz 3; AGG §§ 1, 3, 7 Abs. 1, § 10; BGB §§ 133, 157; ZPO §§ 167, 240; Richtlinie 2000/78/EG Art. 6 Abs. 1; EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG; AEUV Art. 267 Abs. 3

Leitsatz:

Eine bei oder nach Erreichen des Renteneintrittsalters getroffene Vereinbarung über die befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, die nicht in den Anwendungsbereich des § 41 Satz 3 SGB VI fällt, kann nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 TzBfG sachlich gerechtfertigt sein. Dies setzt voraus, dass der Arbeitnehmer Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung beanspruchen kann und dass die befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses einer konkreten, im Zeitpunkt der Vereinbarung der Befristung bestehenden Personalplanung des Arbeitgebers dient. Durch eine derartige Befristung wird der Arbeitnehmer nicht in unzulässiger Weise wegen des Alters diskriminiert.

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 17/13
12 Sa 1303/12
Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
11. Februar 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 11. Februar 2015 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, den Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rennpferdt sowie die ehrenamtlichen Richter Willms und Vorbau für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 20. November 2012 - 12 Sa 1303/12 - aufgehoben.

Die Sache wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten des Revisionsverfahrens, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob das Arbeitsverhältnis des Klägers durch eine nach Erreichen des Renteneintrittsalters geschlossene Vereinbarung geendet hat. 1

Der am 21. Januar 1945 geborene Kläger war seit dem 9. März 1989 bei der Beklagten und deren Rechtsvorgängerin beschäftigt. Der Arbeitsvertrag des Klägers vom 10. März 1989 enthielt keine Regelung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen des gesetzlichen Rentenalters. 2

Am 21. Januar 2010 vollendete der Kläger, der bis zu diesem Zeitpunkt als Logistikleiter mit einer Wochenarbeitszeit von 37,5 Stunden beschäftigt war, sein 65. Lebensjahr. Seither bezieht der Kläger Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung. Am 22. Januar 2010 unterzeichneten die Parteien eine als „Ergänzung zum Anstellungsvertrag vom 10.03.1989“ bezeichnete Vereinbarung. Darin heißt es: 3

„Herr S ... wird auch nach Vollendung seines 65. Lebensjahres bei der Firma F GmbH & Co. KG zu gleichen Bezügen weiter beschäftigt. Arbeitsort und Tätigkeitsbeschreibung bleiben unverändert.

Die Parteien sind sich einig, dass der am 10.03.1989 geschlossene Anstellungsvertrag am 31.12.2010 endet.“

Nachdem dieser Vertrag zweimal verlängert worden war, sandte der Kläger am 7. Juli 2011 eine E-Mail an den Geschäftsführer der Beklagten, in 4

der es ua. heißt: „...bevor ich mich in der kommenden Woche für eine Privatinsolvenz anmelde, möchte ich wissen, ob eine Weiterbeschäftigung für mich absolut nicht gewollt ist. Mein Vorschlag wäre, eine Beschäftigung in einer 20-Stunden-Woche mit Abrechnung auf Stundenbasis (mit Stempelkarte). Damit würden 50 % meines Gehaltes für andere Zwecke zur Verfügung stehen. ... Als Laufzeit dieses Vertrages schlage ich zwei Jahre vor.“ Daraufhin trafen die Parteien am 29. Juli 2011 eine als „Ergänzung zum Anstellungsvertrag vom 10.03.1989“ bezeichnete Absprache, in der es auszugsweise heißt:

„Herr S ... wird auch nach Vollendung seines 65. Lebensjahres bei der Firma F GmbH & Co. KG weiter beschäftigt.

Die Parteien sind sich einig, dass der am 10.03.1989 geschlossene und nach Erreichen des Rentenalters bis zum 31.07.2011 verlängerte Arbeitsvertrag ab 01.08.2011 mit veränderten Konditionen nochmals weitergeführt wird und am 31.12.2011 endet.

Herr S arbeitet ab 01.08.2011 20 Wochenstunden, verteilt auf 4 Arbeitstage. ...

Das Gehalt beträgt 1.900,00 €. Der Resturlaubsanspruch ab 01.08.2011 beträgt 7 Tage.

Herr S wird weiterhin die Disposition unterstützen und eine noch einzustellende Ersatzkraft anlernen.“

Nachdem die Beklagte eine Weiterbeschäftigung des Klägers über den 31. Dezember 2011 hinaus abgelehnt hatte, hat der Kläger am 12. Januar 2012 beim Arbeitsgericht die vorliegende Klage eingereicht, die der Beklagten am 24. Januar 2012 zugestellt worden ist. Im November 2012 ist über das Vermögen des Klägers ein Verbraucherinsolvenzverfahren eröffnet worden.

5

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, das Arbeitsverhältnis habe nicht aufgrund der Vereinbarung vom 29. Juli 2011 am 31. Dezember 2011 geendet. Die Wirksamkeit einer nach Erreichen der gesetzlichen Regelaltersgrenze vereinbarten Befristung setze eine konkrete wirtschaftliche Absicherung des Arbeitnehmers voraus. Diese habe - wie der Beklagten bekannt gewesen sei - bei ihm nicht vorgelegen. Die Befristung sei zudem wegen Altersdiskriminierung unwirksam. Sie sei schließlich aufgrund der Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses und der Anzahl der Befristungsabreden rechtsmissbräuchlich.

6

Der Kläger hat beantragt 7
festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch die Befristung zum 31. Dezember 2011 geendet hat, sondern darüber hinaus fortbesteht.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. 8

Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, bei den Ergänzungsvereinbarungen handele es sich um Aufhebungsverträge. Eine etwaige Befristung sei einer Altersgrenzenregelung vergleichbar und damit sachlich gerechtfertigt. Bei Abschluss der Vereinbarung vom 29. Juli 2011 habe sie aufgrund der Steigerung von Neuaufträgen geplant, eine Teilzeitkraft in der Disposition einzusetzen. Das Bewerbungsverfahren habe im Juni 2011 begonnen. Um die Einarbeitung dieser Teilzeitkraft sicherzustellen und einen reibungslosen Übergang zu ermöglichen, sei der Kläger über den 31. Juli 2011 hinaus weitere fünf Monate in Teilzeit beschäftigt worden. Bei der Vereinbarung vom 29. Juli 2011 hätten soziale Erwägungen und der Wunsch des Klägers nach einer vorübergehenden Beschäftigung im Vordergrund gestanden. 9

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Begehren weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen. 10

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht. Mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung durfte die Klage nicht abgewiesen werden. Der Senat kann auf der Grundlage der bisherigen tatsächlichen Feststellungen nicht abschließend darüber befinden, ob die Klage begründet ist. 11

I. Der Senat ist nicht an einer Sachentscheidung gehindert. Der Rechtsstreit über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist durch die im November 12

2012 erfolgte Eröffnung des Verbraucherinsolvenzverfahrens über das Vermögen des Klägers nicht nach § 240 Satz 1 ZPO unterbrochen. Er betrifft nicht die Insolvenzmasse, sondern einen höchstpersönlichen Anspruch des Klägers (*vgl. für die Kündigungsschutzklage: BAG 5. November 2009 - 2 AZR 609/08 - Rn. 10*).

II. Das angefochtene Urteil hält der revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand. Das Landesarbeitsgericht ist zwar zu Recht davon ausgegangen, dass die Vereinbarung vom 29. Juli 2011 der Befristungskontrolle unterliegt und fristgerecht angegriffen worden ist. Das Landesarbeitsgericht hat jedoch mit einer rechtsfehlerhaften Begründung angenommen, die Befristung des Arbeitsverhältnisses sei sachlich gerechtfertigt. Seine bisherigen Feststellungen tragen diese Würdigung nicht. 13

1. Das Landesarbeitsgericht hat die in der „Ergänzung zum Anstellungsvertrag“ vom 29. Juli 2011 vereinbarte Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31. Dezember 2011 zu Recht der Befristungskontrolle unterzogen. Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, bei der „Ergänzung zum Arbeitsvertrag“ vom 29. Juli 2011 handele es sich nicht um einen Aufhebungsvertrag, sondern um eine auf die befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses gerichtete Vereinbarung, ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. 14

a) Die Vereinbarung enthält nichttypische Willenserklärungen. Deren Auslegung 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 (*BAG 22. Juli 2014 - 9 AZR 1066/12 - Rn. 14 mwN; 18. Mai 2010 - 3 AZR 373/08 - Rn. 32 mwN, BAGE 134, 269*). 15

b) Dieser eingeschränkten revisionsrechtlichen Überprüfung hält die Auslegung des Landesarbeitsgerichts stand. Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, dass sich die rechtliche Einordnung, ob es sich um einen auf die alsbaldige Beendigung des Arbeitsverhältnisses gerichteten Auf- 16

hebungsvertrag oder um eine auf die befristete Fortsetzung eines Dauerarbeitsverhältnisses gerichtete Vereinbarung handelt, nach dem Regelungsgehalt der getroffenen Vereinbarung richtet (*BAG 28. November 2007 - 6 AZR 1108/06 - Rn. 29, BAGE 125, 70; 15. Februar 2007 - 6 AZR 286/06 - Rn. 16, BAGE 121, 257; 12. Januar 2000 - 7 AZR 48/99 - zu 2 und 3 der Gründe, BAGE 93, 162*). Es hat bei seiner Auslegung berücksichtigt, dass die Parteien zuvor die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31. Juli 2011 vereinbart hatten. Aufgrund dessen hat es nachvollziehbar angenommen, dass die Vereinbarung vom 29. Juli 2011 nicht auf die Beendigung, sondern auf die befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über den vereinbarten Beendigungstermin hinaus gerichtet gewesen sei. Diese Auslegung hat die Beklagte nicht angegriffen.

2. Die Befristung gilt nicht nach § 17 Satz 2 TzBfG iVm. § 7 Halbs. 1 KSchG als wirksam, denn der Kläger hat deren Rechtsunwirksamkeit rechtzeitig geltend gemacht. Die Befristungskontrollklage ist innerhalb der Dreiwochenfrist nach § 17 Satz 1 TzBfG am 12. Januar 2012 beim Arbeitsgericht eingegangen und der Beklagten am 24. Januar 2012 und damit demnächst iSv. § 167 ZPO zugestellt worden. 17

3. Die Befristung kann nicht auf § 41 Satz 3 SGB VI gestützt werden. 18

a) Nach dieser Regelung, die 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 ist, können die Arbeitsvertragsparteien, die eine Altersgrenzenregelung vereinbart haben, den Beendigungszeitpunkt durch Vereinbarung während des Arbeitsverhältnisses, ggf. auch mehrfach, hinausschieben. Mit dieser Regelung will es der Gesetzgeber den Arbeitsvertragsparteien ermöglichen, das Arbeitsverhältnis nach Erreichen der Regelaltersgrenze einvernehmlich für einen von vornherein bestimmten Zeitraum rechtssicher fortsetzen zu können, um beispielsweise eine Übergangsregelung bis zur einer Nachbesetzung zu schaffen oder den Abschluss laufender Projekte zu ermöglichen (*BT-Drs. 18/1489 S. 25*). 19

- b) Der zeitliche Anwendungsbereich dieser Vorschrift ist nicht eröffnet. 20
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). Danach kommt die Anwendung von § 41 Satz 3 SGB VI nicht in Betracht, da die Befristung bereits am 29. Juli 2011 vereinbart wurde, § 41 Satz 3 SGB VI aber erst am 1. Juli 2014 in Kraft getreten ist.
4. Die Befristung des Arbeitsvertrags zum 31. Dezember 2011 bedurfte 21
eines sachlichen Grundes, denn im Hinblick auf die nahtlos vorangegangene langjährige Beschäftigung des Klägers bei der Beklagten schied eine sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG aus.
5. Mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung kann das 22
Vorliegen eines Sachgrunds für die Befristung nicht bejaht werden.
- a) Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Befristung des Arbeits- 23
verhältnisses sei gemäß § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 TzBfG aus in der Person des Klägers liegenden Gründen sachlich gerechtfertigt. Die für die Befristung auf das Erreichen des gesetzlichen Rentenalters geltenden Grundsätze seien auch auf Befristungen anzuwenden, die erst nach Erreichen der gesetzlichen Regelaltersgrenze vereinbart werden. Das Interesse der Beklagten an einer sachgerechten und berechenbaren Personal- und Nachwuchsplanung habe Vorrang vor dem Interesse des durch den Bezug der Altersrente wirtschaftlich abgesicherten Klägers an der unbefristeten Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses.
- b) Diese Begründung hält einer revisionsrechtlichen Überprüfung nicht 24
stand.
- aa) Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann eine auf das 25
Erreichen des für den Bezug von Regelaltersrente erforderlichen Lebensalters abstellende Altersgrenzenregelung in Kollektivnormen und in individualvertraglichen Abmachungen sachlich gerechtfertigt sein (vgl. BAG 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 - BAGE 115, 265). Dabei haben die Senate 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 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 der Arbeitnehmer auch typischerweise von der Anwendung der Altersgrenzenregelungen 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, haben die Senate jedenfalls dann Vorrang vor dem Bestandsschutzinteresse des Arbeitnehmers eingeräumt, wenn der Arbeitnehmer Regelaltersrente beanspruchen kann (vgl. etwa BAG 18. Juni 2008 - 7 AZR 116/07 - Rn. 24 mwN, BAGE 127, 74). Endet das Arbeitsverhältnis durch die vereinbarte Altersgrenze, verliert der Arbeitnehmer den Anspruch auf die Arbeitsvergütung, die ihm bisher zum Bestreiten seines Lebensunterhalts zur Verfügung gestanden hat. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund einer Altersgrenzenregelung 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 Sachgrunds. Die Wirksamkeit der Befristung ist allerdings nicht von der konkreten wirtschaftlichen Absicherung des Arbeitnehmers bei Erreichen der Altersgrenze abhängig (vgl. BAG 12. Juni 2013 - 7 AZR 917/11 - Rn. 23 mwN; 5. März 2013 - 1 AZR 417/12 - Rn. 30 mwN).

bb) Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts gelten diese Grundsätze nicht uneingeschränkt für eine erst bei oder nach dem Erreichen des Renteneintrittsalters des Arbeitnehmers getroffene Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien über die befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses. In diesem Fall setzt die sachliche Rechtfertigung der Befristung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 TzBfG vielmehr voraus, dass der Arbeitnehmer Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung beanspruchen kann und dass die befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses einer konkreten, im Zeitpunkt der Befristungsabrede bestehenden Personalplanung des Arbeitgebers, zB der Einarbeitung einer Ersatzkraft oder der Überbrückung bis zur Nachbesetzung der Stelle mit einer Ersatzkraft, dient. Das hat das Landesarbeitsgericht verkannt.

(1) Auch eine bei oder nach Erreichen des Renteneintrittsalters getroffene Vereinbarung über die befristete Fortsetzung des bereits bestehenden Arbeitsverhältnisses kann nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 TzBfG sachlich gerechtfertigt sein. Dabei sind - ebenso wie bei der Prüfung der Wirksamkeit einer auf das gesetzliche Rentenalter bezogenen Altersgrenzenregelung - die Interessen der Arbeitsvertragsparteien an der unbefristeten Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses einerseits und der nur befristeten Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers andererseits gegeneinander abzuwägen. In beiden Fällen verfolgt der Arbeitnehmer mit seinem Wunsch auf dauerhafte Fortsetzung seines Arbeitsverhältnisses die gleichen legitimen wirtschaftlichen und ideellen Anliegen. Es handelt sich in beiden Fällen um das Fortsetzungsverlangen eines 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. Allerdings ist allein der Umstand, dass der Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Vereinbarung der Befristung das gesetzliche Rentenalter bereits erreicht hat, nicht geeignet, die Befristung des Arbeitsverhältnisses zu rechtfertigen. Erforderlich ist vielmehr, dass der Arbeitnehmer eine Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung beanspruchen kann. Die Anbindung an eine rentenrechtliche Versorgung ist - ebenso wie beim Ausscheiden durch eine auf das gesetzliche Rentenalter bezogene Altersgrenzenregelung - Bestandteil des Sachgrunds für

die Befristung. Entgegen der Ansicht des Klägers ist die Wirksamkeit der Befristung jedoch auch in einem solchen Fall nicht von einer konkreten wirtschaftlichen Absicherung des Arbeitnehmers abhängig. Der sich aus Art. 12 Abs. 1 GG ergebenden Schutzpflicht ist bereits dann genügt, wenn der befristet beschäftigte Arbeitnehmer eine Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung beanspruchen kann. 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 nach Erreichen des Renteneintrittsalters getroffenen Vereinbarung über die befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses grundsätzlich ohne Bedeutung.

(2) Hat der Arbeitnehmer bei Erreichen des gesetzlichen Rentenalters einen Anspruch auf Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung und vereinbart er mit seinem Arbeitgeber die befristete Fortsetzung des bereits bestehenden Arbeitsverhältnisses, kann die Befristung allerdings - anders als bei der Vereinbarung einer auf das Erreichen des gesetzlichen Rentenalters bezogenen Altersgrenzenregelung - im Regelfall nur dann aufgrund berechtigter, die Interessen des Arbeitnehmers überwiegender Belange des Arbeitgebers nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 TzBfG sachlich gerechtfertigt sein, wenn die befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses einer konkreten, zu diesem Zeitpunkt bestehenden Personalplanung des Arbeitgebers dient. Die insoweit gegenüber einer Altersgrenzenregelung unterschiedlichen Anforderungen an den Sachgrund ergeben sich daraus, dass eine auf die Regelaltersgrenze bezogene Befristung typischerweise zu Beginn des Arbeitsverhältnisses und damit zu einem Zeitpunkt vereinbart wird, in dem eine konkrete Personalplanung für die Zeit nach dem Erreichen des Renteneintrittsalters des Arbeitnehmers noch nicht möglich ist, und bei typisierender Betrachtung davon auszugehen ist, dass es

28

die Altersgrenzenregelung dem Arbeitgeber ermöglicht, beizeiten geeigneten Nachwuchs einzustellen oder bereits beschäftigte Arbeitnehmer zu fördern. Für eine solche generalisierende Betrachtung besteht bei einer erst bei oder nach Erreichen des Renteneintrittsalters des Arbeitnehmers vereinbarten befristeten Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses keine Veranlassung. In diesem Fall besteht in der Regel nur dann ein aner kennenswertes Interesse des Arbeitgebers an der nur befristeten Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, wenn die Befristung einer bereits vorhandenen konkreten Personalplanung, zB der Einarbeitung einer Ersatz- oder Nachwuchskraft, dient.

III. Der Rechtsfehler führt zur Aufhebung der angefochtenen Entscheidung und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht. Der Senat kann auf der Grundlage der bisherigen Tatsachenfeststellungen nicht abschließend beurteilen, ob die vereinbarte Befristung sachlich gerechtfertigt ist. 29

1. Das Landesarbeitsgericht hat zwar festgestellt, dass der Kläger seit dem Erreichen der Regelaltersgrenze Altersrente bezieht. Es hat jedoch keine Feststellungen dazu getroffen, ob die befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses - wie die Beklagte behauptet - der Einarbeitung einer Ersatzkraft dienen sollte. Dies ist vom Landesarbeitsgericht nachzuholen. 30

2. Die Zurückverweisung erübrigt sich nicht deswegen, weil das Berufungsurteil aus anderen Gründen im Ergebnis zutreffend wäre. 31

a) Nach den bisher getroffenen Feststellungen kann nicht beurteilt werden, ob die Befristung deshalb nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 TzBfG gerechtfertigt ist, weil sie der sozialen Überbrückung diene. 32

aa) Die Befristung eines Arbeitsvertrags kann aus in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen gemäß § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 TzBfG sachlich gerechtfertigt sein, wenn das Interesse des Arbeitgebers, aus sozialen Erwägungen mit dem betreffenden Arbeitnehmer nur einen befristeten Arbeitsvertrag abzuschließen, auch angesichts des Interesses des Arbeitnehmers an einer unbefristeten Beschäftigung schutzwürdig ist. Das ist der Fall, wenn es ohne 33

den in der Person des Arbeitnehmers begründeten sozialen Zweck überhaupt nicht zum Abschluss eines Arbeitsvertrags, auch nicht eines befristeten Arbeitsvertrags, gekommen wäre. In diesem Fall liegt es auch im objektiven Interesse des Arbeitnehmers, wenigstens für eine begrenzte Zeit bei diesem Arbeitgeber einen Arbeitsplatz zu erhalten. Die sozialen Erwägungen müssen das überwiegende Motiv des Arbeitgebers sein. An einem sozialen Beweggrund für den Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags fehlt es, wenn die Interessen des Betriebs oder der Dienststelle und nicht die Berücksichtigung der sozialen Belange des Arbeitnehmers für den Abschluss des Arbeitsvertrags ausschlaggebend waren. Denn das für den Abschluss eines Arbeitsvertrags maßgebliche Interesse des Arbeitgebers geht regelmäßig dahin, sich die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers für seine unternehmerischen Zwecke nutzbar zu machen und dadurch eine Gegenleistung für die gewährte Arbeitsvergütung zu erhalten. Dem Abschluss eines aus sozialen Gründen gerechtfertigten befristeten Arbeitsvertrags muss eine von diesem Regelfall abweichende Interessenlage zugrunde liegen. Dazu bedarf es der Feststellung konkreter Anhaltspunkte, die darauf schließen lassen, dass die für eine Beschäftigung des Arbeitnehmers sprechenden betrieblichen oder dienstlichen Interessen des Arbeitgebers für den Vertragsschluss nicht ausschlaggebend waren. Solche Eigeninteressen brauchen allerdings nicht ganz zu fehlen. Die Tatsache, dass der Arbeitnehmer mit sinnvollen Aufgaben beschäftigt wird, hindert die Annahme des Sachgrunds nicht. An einem überwiegenden Interesse des Arbeitgebers kann es danach fehlen, wenn der befristet eingestellte Arbeitnehmer Arbeitsaufgaben ausführen soll, die bisher anderen Arbeitnehmern übertragen sind und diesen aus Anlass der vorübergehenden Beschäftigung keine neuen Aufgaben zugewiesen werden. Den in der Person des Arbeitnehmers liegenden sozialen Zweck für den Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags muss der Arbeitgeber anhand nachprüfbarer Tatsachen darlegen und im Bestreitensfall beweisen (*BAG 21. Januar 2009 - 7 AZR 630/07 - Rn. 9*).

bb) Tatsachenfeststellungen sind dazu bisher nicht getroffen. Das Landesarbeitsgericht wird zu prüfen haben, ob konkrete Anhaltspunkte vorliegen, die darauf schließen lassen, dass die für eine Beschäftigung des Klägers spre-

34

chenden betrieblichen oder dienstlichen Interessen der Beklagten für den Vertragsschluss nicht ausschlaggebend waren. Das könnte der Fall sein, wenn die befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses wegen der zu befürchtenden Verbraucherinsolvenz des Klägers erfolgte und die vereinbarte Einarbeitung der Ersatzkraft - wie die Beklagte behauptet - durch den Vorgesetzten des Klägers, Herrn E, hätte erfolgen können.

b) Nach den vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen ist die Befristung auch nicht deshalb gemäß § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 TzBfG sachlich gerechtfertigt, weil sie auf dem Wunsch des Klägers beruht. 35

aa) Der Wunsch des Arbeitnehmers nach einer nur zeitlich begrenzten Beschäftigung kann die Befristung eines Arbeitsvertrags nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 TzBfG sachlich rechtfertigen (*BAG 19. Januar 2005 - 7 AZR 115/04 - zu II 2 a aa der Gründe; 5. Juni 2002 - 7 AZR 241/01 - zu I 3 c der Gründe, BAGE 101, 262; 6. November 1996 - 7 AZR 909/95 - zu 3 der Gründe*). Hierzu müssen Tatsachen festgestellt werden, aus denen ein Interesse des Arbeitnehmers gerade an einer befristeten Beschäftigung folgt. Entscheidend ist, ob der Arbeitnehmer auch bei einem Angebot auf Abschluss eines unbefristeten Vertrags nur ein befristetes Arbeitsverhältnis vereinbart hätte (*BAG 19. Januar 2005 - 7 AZR 115/04 - zu II 2 a aa der Gründe; 5. Juni 2002 - 7 AZR 241/01 - zu I 3 c der Gründe, aaO*). 36

bb) Diese Voraussetzungen liegen nach den bisherigen Feststellungen nicht vor. Das Landesarbeitsgericht hat zwar festgestellt, dass der Kläger dem Geschäftsführer der Beklagten mit E-Mail vom 7. Juli 2011 den Abschluss eines auf zwei Jahre befristeten Arbeitsvertrags vorgeschlagen hat. Daraus ergibt sich jedoch nicht das Interesse des Klägers gerade an einer befristeten Beschäftigung. Der Kläger strebte - wie sich aus seiner E-Mail ergibt - die Weiterbeschäftigung bei der Beklagten an. Mit seinem Vorschlag zur Laufzeit des Vertrags wollte er erkennbar dem Interesse der Beklagten entgegenkommen. 37

3. Der Rechtsstreit ist auch nicht zugunsten des Klägers entscheidungsreif. Der Kläger wird durch die Befristung weder in unzulässiger Weise wegen 38

des Alters diskriminiert noch ist die Befristung nach den Grundsätzen des institutionellen Rechtsmissbrauchs unwirksam.

a) Durch eine nach Erreichen des Renteneintrittsalters getroffene, an das Erreichen des Renteneintrittsalters anknüpfende Vereinbarung über die befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses wird der Arbeitnehmer entgegen der Auffassung des Klägers jedenfalls dann nicht in unzulässiger Weise wegen des Alters diskriminiert, wenn die Befristung einer konkreten Personal- oder Nachwuchsplanung des Arbeitgebers dient. 39

aa) 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 die 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 des Beschäftigungsverhältnisses ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsieht, zu dem der oder die Beschäftigte eine Rente wegen Alters beantragen kann. 40

bb) 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*). 41

cc) 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 - [Rosenblatt] 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 - [Rosenblatt] 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 üblich. 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*).

42

dd) Die Nutzung der Ermächtigung von § 10 Satz 3 Nr. 5 ArbGG 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 entgegen der Auffassung des Klägers hier der Fall. Ein Sachgrund iSv. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 TzBfG für die befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über das Renteneintrittsalter hinaus liegt nur vor, wenn die Befristung der Personal- oder Nachwuchsplanung dient. Der Arbeitgeber hat deshalb darzulegen, dass er mit Hilfe der Befris-

43

tungsabrede die Nachbesetzung des Arbeitsplatzes vorbereiten will. Damit soll zumindest auch über eine bessere Beschäftigungsverteilung zwischen den Generationen der Zugang zur Beschäftigung gefördert werden. Die Befristung dient daher einem legitimen Ziel iSv. Art. 6 Abs. 1 der RL 2000/78/EG. Dem steht nicht entgegen, dass sie auf einem Einzelvertrag beruht und keinen kollektiven Bezug hat (*offengelassen in BAG 12. Juni 2013 - 7 AZR 917/11 - Rn. 36*). 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*).

ee) Die Befristung ist zur Verfolgung des Ziels der Personal- und Nachwuchsplanung erforderlich. Die Vertragsdauer ist gemessen an dem Einarbeitungszweck auch nicht unangemessen. 44

ff) Eines Vorabentscheidungsverfahrens 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 aus Gründen der Personal- und Nachwuchsplanung für die Zeit nach Erreichen 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 - C-45/09 - [Rosenblatt] Slg. 2010, I-9391; 16. Oktober 2007 - C-411/05 - [Palacios de la Villa] Slg. 2007, I-8531*). 45

b) Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend angenommen, dass die streitgegenständliche Befristung nicht nach den Grundsätzen des institutionellen Rechtsmissbrauchs unwirksam ist (*dazu grundlegend BAG 18. Juli 2012 - 7 AZR 443/09 - BAGE 142, 308; - 7 AZR 783/10 -*). Der Kläger war vom 22. Januar 2010 bis zum 31. Dezember 2011 aufgrund von vier befristeten Arbeitsverträgen für die Beklagte tätig. Das begründet keine Anhaltspunkte für einen institutionellen Rechtsmissbrauch. Eine andere Beurteilung ist nicht deshalb geboten, weil die befristeten Arbeitsverträge sich an das langjährige unbefristete Arbeitsverhältnis angeschlossen haben. Die Dauer des unbefristeten Arbeitsverhältnisses ist bei der Rechtsmissbrauchskontrolle nicht zu berücksichtigen. Das folgt daraus, dass die EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 dem Ziel dient, den Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse zu verhindern. Dies entspricht der Rechtsprechung des Gerichtshofs. Dieser hat in seiner Entscheidung vom 18. November 2010 (*- C-250/09 und C-268/09 - [Georgiev] Rn. 65, Slg. 2010, I-11869*) die Dauer des langjährigen unbefristeten Vertrags nicht in die Rechtsmissbrauchsprüfung einbezogen, sondern nur auf die Zahl und Dauer der sich an das unbefristete Arbeitsverhältnis anschließenden befristeten Arbeitsverträge abgestellt.

46

Gräfl

Kiel

M. Rennpferdt

Vorbau

Willms