

7 Sa 715/14
34 Ca 15427/13
(ArbG München)

Verkündet am: 17.03.2015

Kübler
Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

B.

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte:

gegen

K.

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte:

hat die 7. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 20. Februar 2015 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Karrasch und die ehrenamtlichen Richter Putz und Zahn

für Recht erkannt:

Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 06.08.2014 - 34 Ca 15427/13 - abgeändert.

1. Es wird festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis auf Grund der Befristung gemäß Ziffer 4 der Vertragsänderung vom 19.09.2008 nicht zum 28.02.2014 beendet worden ist.
2. Die Beklagte hat die Kosten des Verfahrens zu tragen.
3. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer nachträglichen Befristung ihres Arbeitsverhältnisses.

Der am 00.00.0000 geborene Kläger war bei der Beklagten seit dem 01.01.1985 als Wirtschaftsprüfer tätig und bezog zuletzt als Leiter der Niederlassung A. ein festes Jahresgehalt in Höhe von 210.000,- € brutto sowie einer Garantieprovision von 100.000,- € brutto. Er war von der Sozialversicherungspflicht befreit und Mitglied des Versorgungswerks der Bayerischen Rechtsanwaltskammer, bei der ab Vollendung des 62. Lebensjahres ein Anspruch auf Altersversorgung besteht. Weiter stand dem Kläger beim Ausscheiden bei

der Beklagten ein Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung nach der maximalen erfüllbaren Dienstzeit von 30 Jahren zu.

Mit Datum 31.01.1992 / 18.02.1992 (Bl. 8 – 16 d.A.) schlossen die Parteien im Zusammenhang mit der Bestellung des Klägers zum Partner einen neuen Anstellungsvertrag ab in dem in § 13 mit der Überschrift „Vertragsdauer“ u. a stand:

„(1) Dieser Vertrag beginnt mit dem in § 1 Abs. 1 angegebenen Datum. Er ist auf unbestimmte Zeit abgeschlossen. ...

(6) Der Anstellungsvertrag endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, in jedem Fall mit Ablauf des Monats, in dem der Partner sein 65. Lebensjahr vollendet.“

In § 14 des Vertrages mit der Überschrift „Schlussbestimmungen“ stand u. a.:

„...“

(3) Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dies gilt nicht für Änderungen des Partner-Status (Anlagen 1 bis 7); hier gilt die jeweils gültige Fassung als Inhalt dieses Vertrages. Der Partner unterwirft sich insofern auch allen Änderungen, die an dem Regelwerk durch das Einigungsgremium bzw. den Vorstand der DTG vorgenommen werden. ...“

Im Zeitraum 1995 bis April 2008 bot die Beklagte den insgesamt 82 Partnern, die vor dem Jahr 1995 Partner wurden, an, die bisher vorgesehene Befristung des Arbeitsvertrages auf das 65. Lebensjahr auf das 62. Lebensjahr vorzuziehen, wobei dieses Angebot 35 Partner ablehnten und die Übrigen annahmen. Am 23.04.2008 führte Herr S. von der Beklagten mit dem Kläger ein Gespräch über eine Veränderung des Anstellungsvertrages vom 31.01.1992 im Hinblick auf eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 62. Lebensjahr. Mit Datum 19.09.2008 übersandte die Beklagte dem Kläger ein Schreiben mit der Überschrift Vertragsänderung (Bl. 17, 18 d.A.) in dem stand:

„Lieber G.,

gerne bestätigen wir die mit Dir im Gespräch mit S. getroffene Vereinbarung, wonach Dein Partneranstellungsvertrag vom 18.02.1992 wie folgt geändert wird:

1. Zum 01.10.2008 wirst Du den Status „Equity Partner“ aufgeben. Zum gleichen Zeitpunkt endet, vorbehaltlich der Zustimmung des Executive Committee, Deine Mitgliedschaft in der K.
2. Die Tantiemen für die Geschäftsjahre 2009, 2010, 2011 und 2012 werden bei einer individuellen Zielerreichung von 100 % (jeweils) mindestens Euro 150.000,00 brutto betragen. Für die Geschäftsjahre 2009 bis einschließlich 2012 wirst Du damit jeweils ein Gesamtgehalt (Fixgehalt plus Tantieme) in Höhe von mindestens Euro 360.000,00 brutto erhalten. Sollten sich die Rahmenbedingungen zwischenzeitlich ändern, z. B. aufgrund eines langfristigen Arbeitsausfalles, werden sich die Parteien einvernehmlich über eine angemessene Tantieme für das betreffende Geschäftsjahr verständigen.

Dein Fixgehalt wird sich entsprechend dem Fixgehalt der Equity Partner entwickeln, d. h. sollte es eine allgemeine Fixgehaltserhöhung für diesen Personenkreis geben, so wird auch Dein Fixgehalt entsprechend erhöht werden. Die Tantiemezusage für die Geschäftsjahre 2009 bis einschließlich 2012 wird dann entsprechend reduziert, so dass es im Ergebnis bei dem garantierten Gesamtgehalt für diesen Zeitraum in Höhe von Euro 360.000,00 brutto pro Geschäftsjahr bleibt.

Unabhängig von der vorstehenden Regelung wird jedoch bis zur Beendigung dieses Anstellungsvertrages eine Tantieme von mindestens Euro 1.000,00 brutto pro Geschäftsjahr garantiert.

3. Dein Pensionsanspruch wird der Höhe nach so berechnet als ob Du 30 Dienstjahre vollendet hättest.
4. Der Anstellungsvertrag endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem Du das 62. Lebensjahr vollendest. Eine vorzeitige Beendigung des Anstellungsvertrages durch Kündigung seitens K. ist nur aus wichtigem Grund möglich.

Die Genehmigung der K. gemäß Ziff. 1 der Vereinbarung ist Voraussetzung für die Wirksamkeit der Änderung des Anstellungsvertrages vom 18.02.1992.

Im Übrigen bleiben die Regelungen Deines Partneranstellungsvertrages vom 18.02.1992 unverändert. Bitte sende zum Zeichen Deines Einverständnisses ein unterzeichnetes Exemplar dieses Schreibens an Z. zurück.“

Unstreitig übersandte der Kläger hierauf der Beklagten ein von ihm unterzeichnetes Exemplar.

Der Kläger hat vor dem Arbeitsgericht die Auffassung vertreten, die Befristungsregelung bezogen auf die Vollendung seines 62. Lebensjahres am 28.02.2014 sei rechtsunwirksam, denn es liege ein Verstoß gegen das Schriftformerfordernis des § 14 Abs. 4 TzBfG vor, da die Befristungsvereinbarung durch mündliche Absprachen zwischen ihm und Herrn S. am 23.04.2008 gegen 14.00 Uhr zustande gekommen sei. Weiter hat er sich auf § 41 S. 2 SGB VI berufen und gemeint, die Vereinbarung, die eine Befristung vor Erreichen der Regelaltersgrenze zum Rentenbezugsverzicht vorsehe, sei auch deswegen unwirksam, da diese Vereinbarung nicht innerhalb der letzten drei Jahre vor diesem Zeitpunkt abgeschlossen oder vom Arbeitnehmer bestätigt wurde. Schließlich hat er auch gemeint, dass für die Befristung des Arbeitsverhältnisses, bezogen auf die Vollendung des 62. Lebensjahres, kein sachlicher Grund nach § 14 Abs. 1 TzBfG bestehe und dass die Altersbefristung eine nach §§ 7, 1 AGG unzulässige Ungleichbehandlung wegen des Alters enthalte. Zum Vorliegen eines Sachgrundes nach § 14 Abs. 1 Nr. 6 TzBfG hat der Kläger insbesondere bestritten, dass die Vereinbarung aus dem Jahre 2008 auf seinen Wunsch hin zustande gekommen sei. Es sei vielmehr auf ihn massiv Druck ausgeübt

worden, um ihn zu einer nachträglichen Befristung zu bewegen. Soweit die Beklagte sich im Zusammenhang mit der vorgezogenen Befristung auf sachgerechte Personal- und Nachwuchsplanung und die Chance für qualifizierte Nachwuchskräfte berief, hat er gemeint, dass dies nicht ein Vorziehen der Befristung um weitere drei Jahre vom 65. auf das 62. Lebensjahr begründen könne.

Der Kläger hat vor dem Arbeitsgericht beantragt:

Es wird festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis aufgrund der Befristung gemäß Ziff. 4 der Vertragsänderung zum 19.09.2008 nicht zum 28.02.2014 beendet werden wird, sondern auf unbestimmte Zeit fortbesteht.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat gemeint, dass das Schriftformerfordernis des § 14 Abs. 4 TzBfG durch die schriftliche Vertragsänderung vom 19.09.2008 eingehalten sei und dass die Befristung sachlich gerechtfertigt sei. Es läge als Sachgrund ein Wunsch des Klägers auf Vereinbarung einer Befristung nach § 14 Abs. 1 Nr. 6 TzBfG vor, denn der Kläger hätte durch die Vertragsänderung erhebliche finanzielle Vorteile erhalten, insbesondere sei ihm die Tantieme garantiert worden, die Anrechnung der Dienstjahre für die betriebliche Altersversorgung sei als mit 30 Jahren angenommen worden sowie ein ordentliches Kündigungsrecht für die Restlaufzeit des Arbeitsverhältnisses ausgeschlossen worden. Somit sei der Kläger wirtschaftlich abgesichert gewesen. Weiter habe als Sachgrund für eine Befristung die Notwendigkeit einer sachgerechten Personal- und Nachwuchsplanung vorgelegen, denn der beste Nachwuchs sei für die Beklagte nur zu gewinnen, wenn junge Wirtschaftsprüfer zumindest die begründete Aussicht hätten, einmal Partner bei der Beklagten zu werden und ohne die vereinbarte Altersgrenze könnte die Beklagte Nachwuchskräfte nur in sehr begrenztem Maße Partnerperspektiven bieten. Die Beklagte hat weiter gemeint, es läge im Zusammenhang mit der Befristungsabrede auch keine Altersdiskriminierung vor, da die

Ungleichbehandlung wegen des Alters nach § 14 Abs. 3 Nr. 5 AGG gerechtfertigt sei. Diese Vorschrift habe zwar nur die gesetzliche Altersrente erfasst, sei jedoch auf die Situation des Klägers, der unmittelbar nach dem Ausscheiden eine betriebliche Altersversorgung sowie die Versorgung des für ihn bestehenden Versorgungswerkes in Anspruch nehmen könne, zu übertragen. Schließlich hat die Beklagte auch darauf verwiesen, dass der Kläger die Schutzvorschrift des § 41 S. 2 SGB VI nicht für sich in Anspruch nehmen könne, da deren Anwendungsbereich nicht eröffnet sei, da der Kläger keine Sozialversicherungsrente in Anspruch nehmen werde.

Zum weiteren erstinstanzlichen Vorbringen der Parteien wird auf deren Schriftsätze vom 27.02.2013 (Bl. 1 – 7 d. A.), 19.04.2013 (Bl. 38 – 43 d. A.), 31.10.2013 (Bl. 48 d. A.), 24.01.2014 (Bl. 100 – 113 d. A.), 28.02.2014 (Bl. 144 – 157 d. A.), 15.07.2014 (Bl. 181 – 186 d. A.) sowie vom 17.07.2014 (Bl. 190 – 192 d. A.) samt ihren Anlagen verwiesen. Im Übrigen wird, insbesondere zur Prozessgeschichte, auf den Inhalt der Gerichtsakte sowie die Sitzungsniederschriften verwiesen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Es hat ausgeführt, es liege kein Verstoß gegen das Schriftformerfordernis gegen § 14 Abs. 4 TzBfG vor, denn die vorgenommene Befristungsabrede sei nicht bereits im Gespräch des Klägers mit S. am 23.04.2014 erfolgt, sondern erst mit dem schriftlichen Angebot der Beklagten vom 19.09.2008, das der Kläger unstreitig entgegengezeichnet hat. Die Wirksamkeit der Befristung stehe auch § 41 S. 2 SGB VI nicht entgegen, denn diese Vorschrift schütze nur Versicherte iSd. SGB VI und der Kläger sei von der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht befreit und falle daher nicht unter dem Anwendungsbereich des § 41 SGB VI. Das Arbeitsgericht hat gemeint, die nachträgliche Befristung des Arbeitsvertrages sei durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt. Das Vorziehen einer bereits vereinbarten Befristung auf die Vollendung des 62. Lebensjahres sei wirksam nach § 14 Abs. 1 TzBfG als Generalklausel, da die Altersbegrenzung nach §§ 1, 7, 10 S. 1-3 Nr. 5 AGG eine zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters vorsehe. Nach § 10 S. 1 AGG sei ungeachtet des § 8 eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters auch zulässig, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsge-

richts seien arbeitsmarktpolitische Ziele als legitime Ziele anerkannt und die Vertragsbeendigung zur Verringerung der Arbeitslosigkeit beitrage. Die Beklagte habe ausreichend dargelegt, dass durch das Vorziehen der Altersgrenze der Partner auf das 62. Lebensjahr jüngere Arbeitnehmer der Beklagten, die begründete Möglichkeit den Partnerstatus zu erlangen, in Aussicht gestellt werden könne und dies sei ausreichend als legitimes Ziel im Sinne von § 10 S. 1 AGG, da damit die Beklagte ihre Wettbewerbsfähigkeit auf dem Markt sichern könne. Es sei auch zu beachten, dass der Vertragsabschluss am 19.09.2008 letztlich freiwillig erfolgte. Dies ergebe sich bereits daraus, dass von den insgesamt 82 Vertragsänderungsangeboten, 35 Partner eine Verkürzung der Befristung ablehnten und die frei ausgehandelten Bedingungen zur Verkürzung der Beschäftigungszeit seien darüber hinaus mit einer erheblichen Besserstellung des Klägers im Bereich des Kündigungsschutzes verbunden gewesen. Hinsichtlich der Begründung im Einzelnen wird auf die Seiten 9 – 13 (Bl. 225 – 229 d. A.) des erstinstanzlichen Urteils verwiesen.

Gegen dieses Urteil vom 06.08.2014, das dem Kläger am 20.08.2014 zugestellt wurde, hat dieser am 18.09.2014 Berufung eingelegt, die er mit einem am 08.12.2014 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz begründet hat, nachdem zuvor bis zu diesem Tag die Frist zur Berufungsbegründung verlängert worden war.

Der Kläger hält die Entscheidung des Arbeitsgerichts für rechtsfehlerhaft. Die Vertragsänderung vom 19.09.2008 führe schon deshalb nicht zu einer Verkürzung der Laufzeit des Anstellungsvertrages, weil sie nicht zwischen dem Kläger und der Beklagten, den Parteien des Anstellungsvertrages, sondern zwischen dem Kläger und der K. Treuhand-Gesellschaft AG mit Sitz in Y. vereinbart wurde und damit wäre die Absenkung der Altersgrenze formunwirksam. Es finde auch § 41 S. 2 SGB VI Anwendung, sodass Ziff. 4 der Vertragsänderung vom 19.09.2008 dem Kläger gegenüber als auf das Erreichen der Regelaltersgrenze abgeschlossen gelte. Schließlich sei die Vertragsänderung mangels Sachgrund und wegen eines Verstoßes gegen das AGG unwirksam. Weder das Arbeitsgericht, noch die Beklagte könnten die Frage beantworten, warum es für eine ausgeglichene Alters- und Personalstruktur bzw. die Möglichkeit dem Nachwuchs im ausreichenden Maße Aufstiegschancen zu bieten, erforderlich sein solle, das Arbeitsverhältnis des Klägers nicht mit Erreichen des Rentenalters, sondern mit Vollendung des 62. Le-

bensjahrs zu beenden. Der Kläger verweist auch darauf, dass das Vorziehen der Altersgrenze auf die Vollendung des 62. Lebensjahres für ihn einen Vermögensschaden von mindestens über 1 Million Euro zur Folge habe, da die vorgezogene Inanspruchnahme der Altersrente vor dem Regelrentenalter aus der Bayerischen Rechtsanwalts- und Steuerberatungsversorgung einen Rentenabschlag von 15,62 % im Vergleich zur Regelaltersrente mit sich bringe und er einen Verdienstaufschlag pro Jahr in Höhe von mindestens 310.000,- € habe. Der Kläger meint weiter, dass bereits am 23.04.2008 gegen 14.00 Uhr zwischen ihm und Herrn S. die Herabsenkung der bestehenden Altersgrenze auf die Vollendung des 62. Lebensjahres vereinbart worden sei und dass diese Vereinbarung nicht unter dem Vorbehalt der schriftlichen Niederlegung erfolgt sei. Es bestehe auch keine Erforderlichkeit die Altersgrenze um 3 ½ Jahre herabzusetzen, damit die Beklagte jüngere Arbeitnehmer die begründete Möglichkeit in Aussicht stellen könne, den Partnerstatus zu erlangen, zumal die Zahl der Partner bei der Beklagten nicht limitiert sei, denn sie sei nach oben wie unten offen und variere. In jedem Fall verkenne das Gericht, dass die Vollziehung der Altersgrenze auf die Vollendung des 62. Lebensjahres gegen §§ 1, 7, 10 S. 1 – 3 Nr. 5 AGG verstoße und daher unwirksam sei. Gerechtfertigt sei allein die erstmalige Vereinbarung einer Altersgrenze auf das Regelrentenalter, aber nicht eine nochmalige Absenkung. Das Vorziehen der Altersgrenze um 3 Jahre sei weder angemessen, noch erforderlich im Sinne von § 10 Abs. 1 S. 2 AGG und es könnten nach § 22 Abs. 1 TzBfG die Individualvertragspartner nicht zu Ungunsten von § 14 TzBfG abweichen.

Der Kläger beantragt:

1. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 06.08.2014, Az. 34 Ca 15427/13 abgeändert.
2. Es wird festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis aufgrund der Befristung gemäß Ziff. 4 der Vertragsänderung vom 19.09.2008 nicht zum 28.02.2014 beendet worden ist.

Die Beklagte verteidigt die Entscheidung des Arbeitsgerichts. Die Vertragsänderung vom 19.09.2008 wirke für und gegen sie und die Vereinbarung wahre auch die gesetzliche Schriftform. Hingegen finde § 41 S. 2 SGB VI keine Anwendung. Dafür liege ein Sachgrund für die Befristung nach § 14 Abs. 1 TzBfG vor und die Befristungsabrede verstoße auch nicht gegen das AGG. Die Änderungsvereinbarung vom 19.09.2008 sei eine freie Entscheidung des Klägers gewesen, insbesondere erhalte er im Gegenzuge erhebliche Vorteile und diese Vereinbarung sei auch durch die Herren X. und R., die Vorstandsmitglieder der Beklagten, genehmigt worden. Die Beklagte hält ihren Vortrag aufrecht, wonach die Altersgrenze von 62 Jahren bei Partnern erforderlich sei, damit jüngeren Arbeitnehmern die Möglichkeit in Aussicht gestellt werden könne, den Partnerstatus zu erlangen. Sie könne ihre Position im Markt als einer der führenden Wirtschaftsprüfungsgesellschaft nur erhalten, wenn sie auch weiterhin den besten Nachwuchs für sich gewinne und erfolgreiche Mitarbeiter langfristig an sich binden könne. Um für Nachwuchskräfte attraktiv zu bleiben, sei es erforderlich, dass junge Wirtschaftsprüfer die begründete Aussicht haben, einmal Partner bei der Beklagten werden zu können. Könnte erfolgreichen Mitarbeitern keine Aufstiegsmöglichkeit als Partner und Perspektiven eröffnet werden, sei zu befürchten, dass diese aufgrund ihrer Qualifikation und ihrem Anspruch an ihre berufliche Laufbahn das Unternehmen verlassen und zu Konkurrenten wechseln. Hierdurch käme es zu einem Knowhow-Abfluss von der Beklagten zu Konkurrenten und zudem bestünde das Risiko, dass Mandanten die von einem ausscheidenden Wirtschaftsprüfer betreut würden, mit diesem zum Konkurrenten wechseln würden und im Ergebnis wären damit auch zukünftige Marktpositionen und Wettbewerbsfähigkeit der Beklagten bedroht. Die herausgehobene Stellung und die Arbeits- und mentale Belastung führten dazu, dass nur in seltenen Fällen eine aktive Tätigkeit nach der Vollendung des 62. Lebensjahres von den Betroffenen gewollt sei und stattdessen und tatsächlich würden die meisten Partner sogar vor der Vollendung des 62. Lebensjahres aus dem aktiven Dienst bei der Beklagten ausscheiden. Dies sei wegen der wirtschaftlichen Absicherung auch attraktiv. Die wirtschaftlichen Folgen der Herabsetzung der Altersgrenze wie vom Kläger berechnet, seien für die Beklagte nicht nachvollziehbar. Das Arbeitsgericht entscheide zutreffend, dass diese Befristung sachlich gerechtfertigt sei und dass es dabei vor allem auf das AGG eingehe, zeige, dass es offenbar wie selbstverständlich davon ausgehe, dass es unter rein befristungsrechtlichen Gesichtspunkten keine Bedenken gegen die Regelung gebe. So sei die Befristung auch zum einen dadurch gerechtfertigt, dass es dem ausdrücklichen Wunsch

des Klägers entspreche (§ 14 Abs. 1 Nr. 6 TzBfG). Als Sachgrund komme auch die wirtschaftliche Absicherung des mit Vollendung des 62. Lebensjahres ausscheidenden Partners in Betracht, denn das BAG habe das Bestehen einer betrieblichen Altersversorgung zur Rechtfertigung einer Befristung des Arbeitsverhältnisses als geeignet angesehen und in einer Entscheidung aus dem Jahre 1971 eine Altersgrenze von 65 Jahren mit dem Bestehen einer betrieblichen Altersversorgung gerechtfertigt. Auf diese Grundlage sei vorliegend die Befristung auf das 62. Lebensjahr gerechtfertigt. Schließlich sei auch zu beachten, dass die Altersgrenze sich auf die Partnerstellung beziehe. Ein Verstoß gegen das AGG läge nicht vor, denn es liege bereits keine Benachteiligung im Sinne des § 3 AGG vor und zumindest sei wie mit dem Arbeitsgericht davon auszugehen, dass eine Rechtfertigung für die unterschiedliche Behandlung nach § 10 AGG zu bejahen sei.

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens der Parteien im Berufungsverfahren wird auf die zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze vom 08.12.2014 (Bl. 238 – 261 d. A.) und vom 06.02.2015 (Bl. 309 – 334 d. A.) samt ihren Anlagen verwiesen. Im Übrigen wird, insbesondere zur Prozessgeschichte, auf den Inhalt der Gerichtsakte und die Sitzungsniederschrift verwiesen.

Entscheidungsgründe:

I.

Die Berufung ist zulässig. Sie ist nach § 64 Abs. 2 ArbGG statthaft sowie frist- und formgerecht eingelegt und begründet worden (§§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, 519, 520 ZPO).

II.

Die Berufung ist auch begründet. Für die nochmalige Befristung des Arbeitsverhältnisses bezogen auf die Vollendung des 62. Lebensjahrs besteht kein Sachgrund iSv. § 14 Abs. 1 TzBfG, da das Arbeitsverhältnis der Parteien bereits auf die Vollendung des 65. Lebensjahr des Klägers befristet ist. Auch andere Sachgründe iSv. § 14 Abs. 1 TzBfG, die eine

Befristung rechtfertigen könnten liegen nicht vor. Die Entscheidung des Arbeitsgerichts war daher entsprechend abzuändern.

1. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts unterliegen Regelungen über die Beendigung von Arbeitsverhältnissen aufgrund von Altersgrenzen der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle. Sie bedürfen eines sie rechtfertigenden Sachgrunds iSv. § 14 Abs. 1 TzBfG (beispielhaft BAG 12.06.2003 - 7 AZR 917/11; BAG 12.06.2013 - 7 AZR 917/11). Es entspricht weiter der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, dass eine auf das Erreichen des Lebensalters zum Anspruch auf die Regelaltersrente abstellende Altersgrenzenregelung in Kollektivnormen und in individualvertraglichen Abmachungen sachlich gerechtfertigt sein kann (BAG 05.03.2003 - 1 AZR 417/12; BAG 18.06.2008 - 7 AZR 116/07; BAG 12.06.2013 - 7 AZR 917/11; ebenso LAG München 24.10.2013 – 4 Sa 419/13).

Dabei sind die Interessen der Arbeitsvertragsparteien an der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses einerseits und seiner Beendigung andererseits gegeneinander abzuwägen. Es ist zu berücksichtigen, 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 - bei typisierter Sichtweise - um ein Fortsetzungsverlangen eines mit Erreichen der Regelaltersgrenze wirtschaftlich 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 der Arbeitnehmer auch typischerweise von der Anwendung der Altersgrenzenregelungen durch seinen Arbeitgeber Vorteile hatte, weil dadurch auch seine Einstellungs- und Aufstiegschancen verbessert worden sind. Demgegenüber steht das Bedürfnis des Arbeitgebers nach einer sachgerechten und berechenbaren Personal- und Nachwuchsplanung. Dem Interesse des Arbeitgebers, beizeiten geeigneten Nachwuchs einzustellen oder bereits beschäftigte Arbeitnehmer fördern zu können, ist jedenfalls dann Vorrang vor dem Bestandsschutzinteresse des Arbeitnehmers zu gewähren, wenn der Arbeitnehmer durch den Bezug der Regelaltersgrenze wirtschaftlich abgesichert ist (BAG 12.06.2013 - 7 AZR

917/11; BAG 18.06.2008 - 7 AZR 116/07). 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 Erreichung der Altersgrenze abhängig (BAG 12.06.2013 - 7 AZR 917/11; BAG 05.03.2013 - AZR 417/12; BAG 21. 09.2011 - 7 AZR 134/10).

2. Eine auf einzelvertragliche oder kollektivrechtliche Regelungen beruhende Beendigung von Arbeitsverhältnissen bei Erreichen der Regelaltersgrenze steht auch das Verbot der Altersdiskriminierung nach §§ 7 Abs. 1, 1 AGG nicht entgegen.

a) Die Altersgrenze führt zwar zu einer unmittelbaren Benachteiligung wegen des Alters. Diese ist aber nach § 10 Satz 3 Nr. 5 Satz 1 und Satz 2 AGG zulässig. Weder diese gesetzliche Bestimmung noch die aufgrund Vereinbarung auf das Arbeitsverhältnis anzuwendende Vertragsregelungen sind unionsrechtlich zu beanstanden. 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 18.08.2006 erreicht wurde, gilt nach § 33 Abs. 1 AGG altes Recht (BAG v. 12.06.2013 - 7 AZR 917/11; BAG 17.06.2009 - 7 AZR 112/08 (A)). Da der Kläger derzeit die für ihn geltende Regelaltersgrenze, das maßgebliche 65. Lebensjahr, noch gar nicht vollendet hat, ist das AGG auf den vorliegenden Fall anwendbar. Gleiches gilt für Regelaltersgrenze 62. Lebensjahr, denn auch hier liegt der Stichtag nach dem 18.08.2006.

b) Die im Arbeitsvertrag des Klägers vereinbarte Altersgrenze zum 65. Lebensjahr enthält eine unmittelbar auf dem Merkmal des Alters beruhende Ungleichbehandlung. Das Erreichen des Lebensalters zum Anspruch auf die Regelaltersgrenze führt zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne dass es einer Kündigung bedarf. Arbeitnehmer, die

dieses Alters erreicht haben, erfahren somit eine weniger günstige Behandlung als andere Arbeitnehmer. Eine solche Regelung hat eine unmittelbar auf dem Alter beruhende Ungleichbehandlung bei den Entlassungsbedingungen iSv. § 7 Abs. 1, § 3 Abs. 1 Satz 1 AGG zur Folge (BAG v. 12.06.2013, 7 AZR 917/11).

c) Diese unterschiedliche Behandlung ist nach § 10 Satz 1, Satz 2, Satz 3 Nr. 5 AGG aber gerechtfertigt. § 10 Satz 1, Satz 2 AGG erlauben 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 Ziel 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. Mit diesen Regelungen hat der Gesetzgeber die Vorgaben aus Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27.11.2000 zur Festlegung des allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf in nationales Recht umgesetzt. Die Prüfung der Zulässigkeit einer auf dem Alter beruhenden unterschiedlichen Behandlung hat daher unter Beachtung der Richtlinie 2000/78/EG und der zu ihrer Auslegung ergangenen Rechtsprechung des EuGH zu erfolgen (BAG 05.03.2013 - 1 AZR 417/12; BAG 12.06.2013 - 7 AZR 917/11).

d) Nach der Rechtsprechung des EuGH steht die Regelung des § 10 Satz 3 Nr. 5 AGG wegen des mit ihr verfolgten arbeits- und beschäftigungspolitischen Ziels im Einklang mit Unionsrecht (EuGH v. 12.10.2010 –C-45/09) [Rosenblatt]. Die Regelung verfolgt ein legitimes Ziel im Sinn des Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG. Dabei hat der EuGH Altersgrenzen im Sinne von § 10 Satz 3 Nr. 5 AGG, die an das Alter und die Beitragszahlung betreffende Voraussetzung für den Bezug einer Altersrente anknüpfen, grundsätzlich als solche angesehen, die eine Ungleichbehandlung wegen des Alters iSd. Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG als objektiv und angemessen erscheinen lassen und im Rahmen des nationalen Rechts rechtfertigen 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. 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 Mitgliedsstaaten und in den Beziehungen des Arbeitslebens weithin üblich. Dieser Mechanismus beruht auf einem Ausgleich zwischen politischen, wirtschaftlichen, sozialen, demographischen und/oder haushaltsbezogenen Erwägungen und betrifft die Entscheidung der Mitgliedsstaaten über die Dauer der Lebensarbeitszeit der Arbeitnehmer (EuGH 12.10.2010 –C-45/09 [Rosenblatt]; BAG 12.06.2013 - 7 AZR 917/11).

e) Die Nutzung der Ermächtigung von § 10 Satz 3 Nr. 5 AGG muss allerdings ebenfalls in angemessener und erforderlicher Weise ein legitimes Ziel iSd. Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG verfolgen. Die grundsätzliche Vereinbarkeit von § 10 Satz 1, Satz 2, Satz 3 Nr. 5 AGG mit Art. 6 der Richtlinie 2000/78/EG entbindet nicht von der Prüfung, ob die konkrete, für den Streit einschlägige, Altersgrenze den Vorgaben nach Art. 6 Abs. 1 Richtlinie 2000/78/EG genügt, ob mit ihr also legitime Ziele im Sinne von Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG auch verfolgt werden und die Mittel hierzu angemessen und erforderlich sind (EuGH 05.07.2012–C-141/11). Diese Prüfung obliegt den nationalen Gerichten (EuGH 18.11.2010-C-250/09 u. C- 268/09 [Georgiev]). Es ist ausreichend, wenn aus dem allgemeinen Kontext der betreffenden Maßnahme abgeleitete Anhaltspunkte die Feststellung des hinter dieser Maßnahme stehenden Ziels ermöglichen, damit dessen Rechtmäßigkeit gerichtlich überprüft werden kann (EuGH 05.07.2012-C-141/11; BAG 12.06.2013 - 7 AZR 917/11).

3. Vorliegend beruft sich die Beklagte nicht auf die im Vertrag vom 31.01.1992/18.02.1992 vereinbarte Befristung des Arbeitsverhältnisses bezogen auf die Vollendung des 65. Lebensjahrs des Klägers, an deren Wirksamkeit aufgrund der obigen Ausführungen keine Zweifel bestehen und deren Wirksamkeit letztlich auch vom Kläger, jedenfalls nicht im vorliegenden Verfahren, in Zweifel gezogen wird und die auch nicht Streitgegenstand des Verfahrens ist.

a) Ausschließlich zur Überprüfung steht vielmehr die Befristungsabrede bezogen auf die Vollendung des 62. Lebensjahrs des Klägers an, wobei zu berücksichtigen ist, dass zumindest die Beklagte davon ausgeht, dass auf jeden Fall aufgrund der entsprechenden

Vereinbarung im ursprünglichen Arbeitsvertrag das Arbeitsverhältnis der Parteien mit der Erreichung der Altersgrenze von 65 des Klägers sein Ende finden wird. Insofern unterscheidet sich der vorliegende Streitfall erheblich von den bislang obergerichtlich entschiedenen Sachverhalten, denn hierbei ging es immer um die Frage der Wirksamkeit einer bestimmten Altersgrenze, da ansonsten das Arbeitsverhältnis der Parteien zumindest theoretisch bis zum Ableben des Arbeitnehmers Bestand hätte, falls nicht Gründe für eine sozial gerechtfertigte Kündigung oder für eine außerordentliche Kündigung vorliegen.

b) Vorliegend haben die Parteien aber bereits eine bestimmte Altersgrenze für die Befristung des Arbeitsverhältnisses zu einem früheren Zeitpunkt festgelegt mit der Folge, dass damit eine hinreichende Planungssicherheit für die Beendigung des Vertragsverhältnisses seitens der Beklagten gegeben ist. Dennoch will die Beklagte im Nachhinein die bereits festgelegte Altersgrenze für die Befristung des Arbeitsverhältnisses nochmals herunter fahren. Wenn aber schon -wie vorliegend- bereits eine Altersgrenze als Befristungsabrede vertraglich vereinbart ist, muss nach Ansicht der Berufungskammer für eine weitere nachträgliche Reduzierung dieser Grenze der sie rechtfertigende Sachgrund ganz erheblich den Sachgrund übersteigen, der regelmäßig für die Vereinbarung einer Altersgrenze erforderlich ist. Solche ganz erhebliche Sachgründe liegen aber nicht vor.

aa) Die Beklagte muss sich entgegenhalten lassen, dass mit der vereinbarten Altersgrenze bezogen auf das 65. Lebensjahr bereits die von ihr vorgebrachten Argumente nach einer berechenbaren Personal- und Nachwuchsplanung in hinreichender Weise berücksichtigt sind. Gerade da die Beklagte weiß, dass der Kläger mit Vollendung des 65. Lebensjahr ausscheiden wird, kann sie auch beizeiten mit der gebotenen Planungssicherheit geeigneten Nachwuchs einstellen oder bereits beschäftigte Arbeitnehmer entsprechend fördern und es erschließt sich der Berufungskammer nicht, warum diese Ziele nur dadurch verwirklicht werden können, wenn die bereits festgelegte Altersgrenze von 65 Jahren nochmals um drei Jahre auf das 62. Lebensjahr reduziert wird.

bb) Die Beklagte ist im Zusammenhang mit der Thematik einer sachgerechten und berechenbaren Personal- und Nachwuchsplanung auch insofern inkonsequent, wenn sie zum einen sich darauf beruft, dass zwingende Voraussetzung dafür ist, dass der Kläger bereits mit Vollendung des 62. Lebensjahrs ausscheidet, andererseits aber vortragen

lässt, dass aufgrund der entsprechenden Arbeitsbelastung in aller Regel Partner wie der Kläger bereits freiwillig vor dem Erreichen des 62. Lebensjahres ausscheiden. Insoweit sind nach diesem Sachvortrag der Beklagten keine sonderlich durchgreifende Gründe für den Sachgrund einer Reduzierung der Altersgrenze auf die Vollendung des 62. Lebensjahres ersichtlich, unabhängig davon, dass bereits eine Befristung des Arbeitsverhältnisses auf das 65. Lebensjahr des Klägers vereinbart wurde.

cc) Zudem hat sich Kläger darauf berufen, dass die Zahl der Partnerstellen bei der Beklagten nicht wie in der Art einer Planstelle bestünde, sondern sowohl nach oben wie nach unten offen sei und die Beklagte hat darauf erwidert, dass die Zahl der Partner durch wirtschaftliche Gegebenheiten begrenzt sei. Damit steht aber gerade nicht fest, dass beim Vorliegen entsprechender positiver wirtschaftlichen Gegebenheiten es der Beklagten verwehrt ist, die Zahl der Partnerstellen unabhängig von einer Altersgrenzenregelung anzuheben. Insoweit ist es nicht überzeugend, wenn sich die Beklagten darauf beruft, dass das Ausscheiden des Klägers mit dem Erreichen des 62. Lebensjahres zwingende Voraussetzung für eine sachgerechte Personal- und Nachwuchsplanung ist.

dd) Die Berufungskammer geht aus diesen Gründen davon aus, dass die Beklagte genügend Spielraum hat, um auch die von ihr befürchtete Abwanderung von Nachwuchskräften und einen damit einhergehenden Verlust von Mandantschaft entgegenzuwirken. Aus diesen Gründen ist es auch unerheblich, ob seitens des Klägers, wenn er denn nach Vollendung des 62. Lebensjahres das Arbeitsverhältnis beenden würde, eine hinreichende wirtschaftliche Absicherung hat, wie von der Beklagten behauptet, denn es besteht bereits kein sachlicher Grund einer gebotenen und berechenbaren Personal- und Nachwuchsplanung auf Seiten des Beklagten für eine nochmalige Herabsetzung der Altersgrenze des Klägers im Zusammenhang mit der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses. Insoweit ist auch das allgemeine Berufen der Beklagten, der Kläger sei wirtschaftlich hinreichend abgesichert, nicht ausreichend, um die streitgegenständliche Befristung des Arbeitsverhältnisses sachlich zu rechtfertigen.

4. Der Beklagten steht auch nicht, unabhängig von der Frage der Wirksamkeit des Neuvertrages gemäß Schreiben vom 23.04.2008, der Sachgrund „eigener Wunsch“ bzw.

„Veranlassung durch den Kläger“ für die Befristung des Arbeitsverhältnisses bezogen auf die Vollendung des 62. Lebensjahres durch den Kläger zur Seite.

- a) Gemäß § 14 Abs. 1 Nr. 6 TzBfG ist zwar die Befristung eines Arbeitsverhältnisses zulässig, wenn in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe die Befristung rechtfertigen. Hierauf beruft sich letztlich die Beklagte wenn sie vorträgt, dass der Kläger mit Abänderung seines Arbeitsvertrages, dessen Wirksamkeit unterstellt, erhebliche Vorteile erhalten hätte wie ordentliche Unkündbarkeit, fingierte Erreichung des Höchstalters für den Bezug der betrieblichen Altersversorgung und entsprechende Tantiemehzahlungen.
- b) Der Wunsch eines Arbeitnehmers nach einer nur zeitlich begrenzten Beschäftigung kann zwar die Befristung eines Arbeitsvertrages sachlich rechtfertigen. Dazu reicht aber nicht aus, dass der Arbeitnehmer überhaupt an einer Beschäftigung interessiert ist. Es müssen vielmehr 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 19.01.2005 - 7 AZR 115/05). Derartige Tatsachen sind aber vorliegend nicht festzustellen und auch nicht vorgetragen, wobei hier die Sonderkonstellation besteht, dass der Kläger sich bereits in einem befristeten Arbeitsverhältnis befand und insofern bereits im Sinne der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts ein Vergleich auf Abschluss eines unbefristeten Vertrags sich verbietet. Insofern ist es unerheblich, auf Grund welcher weiteren Motive, wie Tantiemehzahlungen, letztlich eine Abänderung des bestehenden befristeten Arbeitsvertrages erfolgte.
- c) Dem Sachvortrag der Parteien ist auch nicht zu entnehmen, dass der Kläger im Hinblick auf eine nochmalige Befristung initiativ geworden ist. Es ist vielmehr offensichtlich, dass die Initiative ausschließlich von der Beklagten ausging und dass sie zur Erreichung dieses Ziels im Rahmen entsprechender Verhandlungen Besserstellungen in Aussicht gestellt hat. Doch letztlich war es nicht das Ziel des Klägers, eine weitere Verkürzung seines befristeten Arbeitsverhältnisses zu initiieren.

- 19 -

III.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO, wonach die Beklagte die Kosten ihres erfolglosen Rechtsmittels zu tragen hat.

IV.

Die Revision zum Bundesarbeitsgericht wird wegen grundsätzlicher Bedeutung zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann die Beklagte Revision einlegen.

Für den Kläger ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Urteils.

Die Revision muss beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt

Postanschrift:
Bundesarbeitsgericht
99113 Erfurt

- 20 -

Telefax-Nummer:
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

Die Revisionsschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

oder

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz bezeichneten Organisationen stehen,

- wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt
- und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Zur Möglichkeit der Revisionseinlegung mittels elektronischen Dokuments wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I, 519 ff.) hingewiesen. Einzelheiten hierzu unter <http://www.bundesarbeitsgericht.de/>.

Karrasch

Ehrenamtlicher Richter Putz
ist zum 31.05.2015 von seinem Amt ausgeschieden.

Zahn

Karrasch