



## Landesarbeitsgericht Bremen

3 Sa 78/16

3 Ca 3165/15

### B E S C H L U S S

In dem Rechtsstreit

Kläger und Berufungskläger,

Proz.-Bev.:

gegen

Beklagte und Berufungsbeklagte,

Proz.-Bev.:

hat die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts Bremen aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 23. November 2016

durch  
den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht  
den ehrenamtlichen Richter  
die ehrenamtliche Richterin

für Recht erkannt:

1. Dem Gerichtshof der Europäischen Union werden gemäß Art. 267 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) folgende Fragen vorgelegt:

Ist § 5 Nr. 1 der am 18. März 1999 geschlossenen Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge dahin auszulegen, dass er einer nationalen Regelung entgegensteht, die es den Arbeitsvertragsparteien ohne weitere Voraussetzungen zeitlich unbegrenzt ermöglicht, die vereinbarte Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Erreichen der Regelaltersgrenze durch Vereinbarung während des Arbeitsverhältnisses, gegebenenfalls auch mehrfach, hinauszuschieben, nur weil der Arbeitnehmer durch Erreichen der Regelaltersgrenze einen Anspruch auf Altersrente hat?

2. Falls der Gerichtshof die Frage 1 bejaht:

Gilt die Unvereinbarkeit der in Frage 1 genannten nationalen Regelung mit § 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung auch im Falle des erstmaligen Hinausschiebens der Beendigung?

3. Sind Art. 1, Art. 2 Abs. 1 und 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 (Richtlinie 2000/78/EG) und/oder die allgemeinen Grundsätze des Gemeinschaftsrechts dahin auszulegen, dass sie einer nationalen Regelung entgegenstehen, die es den Arbeitsvertragsparteien ohne weitere Voraussetzungen zeitlich unbegrenzt ermöglicht, die vereinbarte Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Erreichen der Regelaltersgrenze durch Vereinbarung während des Arbeitsverhältnisses, gegebenenfalls auch mehrfach, hinauszuschieben, nur weil der Arbeitnehmer durch Erreichen der Regelaltersgrenze einen Anspruch auf Altersrente hat?

4. Das Berufungsverfahren wird bis zur Entscheidung des Gerichtshofs der Europäischen Union über das Vorabentscheidungsersuchen ausgesetzt.

## **Gründe**

### **A. Gegenstand des Ausgangsverfahrens**

Die Parteien streiten über die Befristung des Arbeitsverhältnisses sowie Ansprüche auf Annahmeverzugslohn.

Der am ... 1949 geborene Kläger war seit dem Jahr 2001 als angestellter Lehrer für die Sekundarstufe II bei der Beklagten beschäftigt.

Gemäß § 2 des am 25. September 2001 geschlossenen Arbeitsvertrags findet auf das Arbeitsverhältnis der Bundesangestelltentarifvertrag und die diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge in der für die Freie Hansestadt Bremen geltenden Fassung Anwendung. Der Bundesangestelltentarifvertrag ist mittlerweile durch den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (folgend als "TV-L" bezeichnet) ersetzt worden.

Mit Schreiben vom 5. Februar 2014 beantragte der Kläger die Weiterbeschäftigung über die Regelaltersgrenze hinaus bis zum Ende des Schuljahres 2015/2016. Unter dem 24. Oktober 2014 schlossen die Parteien eine Vereinbarung mit dem folgenden Inhalt:

*„Zwischen ..., vertreten durch ... und Herrn H. J. geboren am ...1949 wird folgende Vereinbarung nach § 41 Satz 3 SGB VI i.V.m. § 30 Abs. 1 Satz 1 TV-L geschlossen: Die automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses vom 31.7.2007 gemäß § 44 Nr. 4 TV-L wird bis zum 31. Juli 2015 hinausgeschoben. Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf dieses Datums, ohne dass es einer Kündigung bedarf. [...]“*

Mit Schreiben vom 4. Februar 2015 beantragte der Kläger wiederum die Weiterbeschäftigung bis zum Ende des Schulhalbjahres 2015/2016. Mit Schreiben vom 28. Mai 2015 lehnte die Beklagte diesen Wunsch ab. Der Kläger wandte sich mit Schreiben seines Prozessbevollmächtigten vom 16. Juni 2015 an die Beklagte und wies darauf hin, dass eine Befristung auf Grundlage von § 41 S. 3 SGB VI europarechtlich unzulässig sei. Mit Schreiben vom 27. Juli 2015 erklärte die Beklagte, dass das Vertragsverhältnis wirksam bis zum 31. Juli 2015 befristet sei.

## **B. Das einschlägige nationale Recht**

§ 41 SGB VI in der seit dem 23. Juni 2014 geltenden Fassung regelt Folgendes:

### **„§ 41 Altersrente und Kündigungsschutz**

...Sieht eine Vereinbarung die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze vor, können die Arbeitsvertragsparteien durch Vereinbarung während des Arbeitsverhältnisses den Beendigungszeitpunkt, gegebenenfalls auch mehrfach, hinausschieben.“

Die einschlägigen Regelungen im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder lauten:

## **„Abschnitt V - Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

### **§ 30 Befristete Arbeitsverträge**

(1) Befristete Arbeitsverträge sind zulässig auf Grundlage des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen....

### **§ 44 TV-L Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte**

...

### **Nr. 4 zu Abschnitt V - Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

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

### **C. Einschlägige Vorschriften des Unionsrechts**

§ 5 Nr. 1 der am 18. März 1999 geschlossenen Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (ABl. L 175, S. 43) lautet:

„1. Um Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse zu vermeiden, ergreifen die Mitgliedstaaten nach der gesetzlich oder tarifvertraglich vorgeschriebenen oder in dem Mitgliedstaat üblichen Anhörung der Sozialpartner und/oder die Sozialpartner, wenn keine gleichwertigen gesetzlichen Maßnahmen zur Missbrauchsverhinderung bestehen, unter Berücksichtigung der Anforderungen bestimmter Branchen und/oder Arbeitnehmerkategorien eine oder mehrere der folgenden Maßnahmen:

- a) sachliche Gründe, die die Verlängerung solcher Verträge oder Verhältnisse rechtfertigen;
- b) die insgesamt maximal zulässige Dauer aufeinanderfolgender Arbeitsverträge oder -verhältnisse;
- c) die zulässige Zahl der Verlängerungen solcher Verträge oder Verhältnisse.

2. Die Mitgliedstaaten, nach Anhörung der Sozialpartner, und/oder die Sozialpartner legen gegebenenfalls fest, unter welchen Bedingungen befristete Arbeitsverträge oder Beschäftigungsverhältnisse:

- a) als ‚aufeinanderfolgend‘ zu betrachten sind;
- b) als unbefristete Verträge oder Verhältnisse zu gelten haben.“

Artikel 1, 2 und 6 Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (Richtlinie 2000/78/EG) lauten:

#### Artikel 1

##### Zweck

Zweck dieser Richtlinie ist die Schaffung eines allgemeinen Rahmens zur Bekämpfung der Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in Beschäftigung und Beruf im Hinblick auf die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in den Mitgliedstaaten.

#### Artikel 2

##### Der Begriff "Diskriminierung"

(1) Im Sinne dieser Richtlinie bedeutet "Gleichbehandlungsgrundsatz", dass es keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung wegen eines der in Artikel 1 genannten Gründe geben darf.

(2) Im Sinne des Absatzes 1

a) liegt eine unmittelbare Diskriminierung vor, wenn eine Person wegen eines der in Artikel 1 genannten Gründe in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde;

b) liegt eine mittelbare Diskriminierung vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, einer bestimmten Behinderung, eines bestimmten Alters oder mit einer bestimmten sexuellen Ausrichtung gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn:

i) diese Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt, und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich, oder

ii) der Arbeitgeber oder jede Person oder Organisation, auf die diese Richtlinie Anwendung findet, ist im Falle von Personen mit einer bestimmten Behinderung aufgrund des einzelstaatlichen Rechts verpflichtet, geeignete Maßnahmen entsprechend den in Artikel 5 enthaltenen Grundsätzen vorzusehen, um die sich durch diese Vorschrift, dieses Kriterium oder dieses Verfahren ergebenden Nachteile zu beseitigen.

(3) Unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem der Gründe nach Artikel 1 in Zusammenhang stehen und bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird, sind Belästigungen, die als Diskriminierung im Sinne von Absatz 1 gelten. In diesem Zusammenhang können die Mitgliedstaaten den Begriff "Belästigung" im Einklang mit den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten definieren.

(4) Die Anweisung zur Diskriminierung einer Person wegen eines der Gründe nach Artikel 1 gilt als Diskriminierung im Sinne des Absatzes 1.

(5) Diese Richtlinie berührt nicht die im einzelstaatlichen Recht vorgesehenen Maßnahmen, die in einer demokratischen Gesellschaft für die Gewährleistung der öffentlichen Sicherheit, die Verteidigung der Ordnung und die Verhütung von Straftaten, zum Schutz der Gesundheit und zum Schutz der Rechte und Freiheiten anderer notwendig sind.

[...]

## Artikel 6

### Gerechtfertigte Ungleichbehandlung wegen des Alters

(1) Ungeachtet des Artikels 2 Absatz 2 können die Mitgliedstaaten vorsehen, dass Ungleichbehandlungen wegen des Alters keine Diskriminierung darstellen, sofern sie objektiv und angemessen sind und im Rahmen des nationalen Rechts durch ein legitimes Ziel, worunter insbesondere rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung zu verstehen sind, gerechtfertigt sind und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.

Derartige Ungleichbehandlungen können insbesondere Folgendes einschließen:

a) die Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung und zur beruflichen Bildung sowie besonderer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bedingungen für Entlassung und Entlohnung, um die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, älteren Arbeitnehmern und Personen mit Fürsorgepflichten zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen;

b) die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder das Dienstalter für den Zugang zur Beschäftigung oder für bestimmte mit der Beschäftigung verbundene Vorteile;

c) die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung aufgrund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder aufgrund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand.

(2) Ungeachtet des Artikels 2 Absatz 2 können die Mitgliedstaaten vorsehen, dass bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit die Festsetzung von Altersgrenzen als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität einschließlich der Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen im Rahmen dieser Systeme für bestimmte Beschäftigte oder Gruppen bzw. Kategorien von Beschäftigten und die Verwendung im Rahmen dieser Systeme von Alterskriterien für versicherungsmathematische Berechnungen keine Diskriminierung wegen des Alters darstellt, solange dies nicht zu Diskriminierungen wegen des Geschlechts führt.

#### **D. Erforderlichkeit der Entscheidung des Gerichtshofs der Europäischen Union und Erläuterung der Vorlagefrage**

Für die Entscheidung des Rechtsstreits kommt es auf die Auslegung von § 5 Nr. 1 der am 18. März 1999 geschlossenen Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 an. Da es vorliegend an einem Sachgrund im Sinne des Teilzeit- und Befristungsgesetzes für die zwischen den Parteien geschlossene Vereinbarung vom 14. Oktober 2014, in der diese die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bis zum 31. Juli 2015 hinausgeschoben haben, fehlt, kommt es maßgeblich darauf an, ob § 41 S. 3 SGB VI als Rechtsgrundlage dieser Vereinbarung mit § 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung vereinbar ist.

Der Anwendungsbereich der Rahmenvereinbarung ist vorliegend einschlägig. Der Wortlaut des § 2 Nr. 1 ist weit gefasst, da er allgemein auf „befristet beschäftigte Arbeitnehmer mit einem Arbeitsvertrag oder -verhältnis gemäß der gesetzlich, tarifvertraglich oder nach den Gepflogenheiten in jedem Mitgliedstaat geltenden

Definition“ abstellt. Auch die Definition des Begriffs „befristet beschäftigter Arbeitnehmer“ im Sinne der Rahmenvereinbarung, die in deren § 3 Nr. 1 enthalten ist, erfasst alle Arbeitnehmer, ohne danach zu unterscheiden, ob sie an einen öffentlichen oder an einen privaten Arbeitgeber gebunden sind (EuGH 4. Juli 2006, Adeneler u. a., C-212/04, EU:C:2006:443, Rn. 56; 13. März 2014, Márquez Samohano, C-190/13, EU:C:2014:146, Rn. 38; 26. November 2014, Mascolo u. a., C-22/13, C-61/13, C-63/13 und C-418/13, EU:C:2014:2401, Rn. 67). Auch nimmt die Rahmenvereinbarung keine bestimmte Branche von ihrem Anwendungsbereich aus (EuGH 21. September 2016 – C-614/15 –, Rn. 35).

Es ist daher die Aufgabe des nationalen Gerichts zu überprüfen, ob die nationale Regelung die in § 5 der Rahmenvereinbarung genannten Voraussetzungen erfüllt (EuGH 3. Juli 2014, Fiamingo u. a., C-362/13, C-363/13 und C-407/13, EU:C:2014:2044, Rn. 66 und die dort angeführte Rechtsprechung, sowie vom 26. November 2014, Mascolo u. a., C-22/13, C-61/13, C-63/13 und C-418/13, EU:C:2014:2401, Rn. 81; 21. September 2016 – C-614/15 –, Rn. 44, juris).

Vorliegend haben die Parteien im Arbeitsvertrag vom 30. Juli 2001 die Anwendbarkeit der einschlägigen Tarifverträge vereinbart. Damit findet unter anderen die Regelung des § 44 Nr. 4 TV-L auf das Arbeitsverhältnis Anwendung, wonach das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Schulhalbjahres endet, in dem der Kläger das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet hat. Hierbei handelt es sich nach den oben genannten Grundsätzen um eine Befristung. Das Hinausschieben dieser Befristung nach § 41 S. 3 SGB VI stellt dementsprechend eine Verlängerung dieser Befristung dar, auch wenn der Wortlaut des Gesetzes nicht das Wort Verlängerung sondern „hinausschieben“ verwendet. Gemäß der weiten Fassung der Rahmenvereinbarung unterfällt auch dieser Tatbestand den unionsrechtlichen Befristungsregelungen, da es sich der Sache nach um die Verlängerung der Befristung des Arbeitsverhältnisses handelt.

Der Anwendung der Rahmenvereinbarung steht im vorliegenden Fall nicht entgegen, dass die Arbeitsvertragsparteien nur einmal von der Möglichkeit des § 41 S. 3 SGB VI Gebrauch gemacht haben. Da diese Regelung tatbestandlich an die arbeitsvertragliche Vereinbarung anknüpft, wonach das Arbeitsverhältnis mit Erreichen der Regelaltersgrenze endet, stellt es eine Verlängerung der arbeitsvertraglich vereinbarten Befristung dar, so dass der Tatbestand der Mehrfachbefristung erfüllt ist.

§ 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung verfolgt das Ziel, den wiederholten Rückgriff auf befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse, der als Quelle potenziellen Missbrauchs zulasten der Arbeitnehmer angesehen wird, einzugrenzen, indem eine Reihe von

Mindestschutzbestimmungen vorgesehen wird, die die Prekarisierung der Lage der Beschäftigten verhindern sollen (EuGH 4. Juli 2006, Adeneler u. a., C-212/04, EU:C:2006:443, Rn. 63, vom 23. April 2009, Angelidaki u. a., C-378/07 bis C-380/07, EU:C:2009:250, Rn. 73, vom 26. Januar 2012, Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, Rn. 25, vom 13. März 2014, Márquez Samohano, C-190/13, EU:C:2014:146, Rn. 41, vom 3. Juli 2014, Fiamingo u. a., C-362/13, C-363/13 und C-407/13, EU:C:2014:2044, Rn. 54, und vom 26. November 2014, Mascolou. a., C-22/13, C-61/13, C-63/13 und C-418/13, EU:C:2014:2401, Rn. 72).

Aus dem zweiten Absatz der Präambel der Rahmenvereinbarung sowie aus ihren Allgemeinen Erwägungen 6 und 8 lässt sich entnehmen, dass feste Beschäftigungsverhältnisse einen wichtigen Aspekt des Arbeitnehmerschutzes darstellen, während befristete Arbeitsverträge nur unter bestimmten Umständen den Bedürfnissen sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer entsprechen können (EuGH 4. Juli 2006, Adeneler u. a., C-212/04, EU:C:2006:443, Rn. 62, vom 3. Juli 2014, Fiamingo u. a., C-362/13, C-363/13 und C-407/13, EU:C:2014:2044, Rn. 55, und vom 26. November 2014, Mascolo u. a., C-22/13, C-61/13, C-63/13 und C-418/13, EU:C:2014:2401, Rn. 73).

Daher verpflichtet § 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung die Mitgliedstaaten im Hinblick auf die Vermeidung des missbräuchlichen Einsatzes aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge oder -verhältnisse dazu, effektiv und mit verbindlicher Wirkung mindestens eine der dort aufgeführten Maßnahmen zu ergreifen, wenn ihr innerstaatliches Recht keine gleichwertigen gesetzlichen Maßnahmen enthält. Diesen Anforderungen genügt § 41 S. 3 SGB VI nicht, da keiner der in § 5 Nr. 1 Buchst. a bis c aufgeführten drei Maßnahmen in dieser Regelung aufgeführt ist. Diese Maßnahmen betreffen im Einzelnen sachliche Gründe, die die Verlängerung solcher Arbeitsverträge oder -verhältnisse rechtfertigen, die insgesamt maximal zulässige Dauer dieser aufeinanderfolgenden Arbeitsverträge oder -verhältnisse und die zulässige Zahl ihrer Verlängerungen (vgl. EuGH 23. April 2009, Angelidaki u. a., C-378/07 bis C-380/07, EU:C:2009:250, Rn. 74, vom 26. Januar 2012, Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, Rn. 26, vom 13. März 2014, Márquez Samohano, C-190/13, EU:C:2014:146, Rn. 42, vom 3. Juli 2014, Fiamingo u. a., C-362/13, C-363/13 und C-407/13, EU:C:2014:2044, Rn. 56, und vom 26. November 2014, Mascolo u. a., C-22/13, C-61/13, C-63/13 und C-418/13, EU:C:2014:2401, Rn. 74; 21. September 2016 – C-614/15).

Demgegenüber ermöglicht § 41 S. 3 SGB VI ein zeitlich uneingeschränktes und mehrfaches Hinausschieben der vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Erreichen der Regelaltersgrenze. Dass § 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung der

Verwendung aufeinander folgender befristeter Arbeitsverträge entgegensteht, die allein damit gerechtfertigt wird, dass sie in einer allgemeinen Rechtsvorschrift eines Mitgliedstaats vorgesehen ist, hat der EuGH bereits festgestellt (EuGH 04. Juli 2006 – C-212/04 - Adeneler).

Der nationale Gesetzgeber hat zur Begründung der Regelung in § 41 S. 3 SGB VI anknüpfend an die Entscheidung des EuGH vom 21. Juli 2011 ausgeführt, dass mit dem Hinausschieben des Beendigungszeitpunktes über das Erreichen der Regelaltersgrenze hinaus Arbeitnehmer und Arbeitgeber beispielsweise reagieren können, wenn eine Nachbesetzung der entsprechenden Stelle nicht nahtlos erfolgen könne. Auch könnten Arbeitnehmer laufende Projekte mit ihrer Sachkunde erfolgreich zum Abschluss bringen oder neu eingestellte, jüngere Kollegen in ihre Tätigkeit einarbeiten (BT-Drs. 18/1489 S. 25).

Der Kammer erscheint fraglich, ob diese vom nationalen Gesetzgeber angeführten grundsätzlich legitimen Ziele eine Abweichung von § 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung geregelten Maßnahmen zur Vermeidung eines Missbrauchs von Mehrfachbefristungen erfordern bzw. eine solche Abweichung angemessen erscheint.

Das sozialpolitische Ziel einer Beschäftigungsverteilung zwischen den Generationen (vgl. EuGH 12.10.2010 Rosenblatt aaO) wird durch ein Hinausschieben der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Erreichen der Regelaltersgrenze zwar nicht unmöglich gemacht, jedoch zeitlich hinausgezögert. Die vom nationalen Gesetzgeber als Begründung für § 41 S. 3 SGB VI genannte Möglichkeit, durch das Hinausschieben der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen der Regelaltersgrenze eine Einarbeitung eines jüngeren Arbeitnehmers zu ermöglichen, kommt aus der Sicht der Kammer nur eine geringe praktische Bedeutung zu. Da der Arbeitgeber das Alter seines Arbeitnehmers kennt, und er daher weiß, wann das Arbeitsverhältnis durch Erreichen der Regelaltersgrenze endet, hat er regelmäßig ausreichend Zeit, rechtzeitig einen geeigneten Nachfolger zu finden und diesen einarbeiten zu lassen. Umgekehrt kommt eine Einarbeitung durch den ausscheidenden Arbeitnehmer dann nicht in Betracht, wenn ein Nachfolger zum Zeitpunkt des Ausscheidens noch nicht gefunden wurde. Eines Hinausschiebens der Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Sinne des § 41 S. 3 SGB VI bedarf daher in der Praxis nur in einem solchen Fall, in dem der Arbeitgeber einen Nachfolger für den ausscheidenden Arbeitnehmer zeitlich erst so kurz vor dem Erreichen der Regelaltersgrenze des ausscheidenden Arbeitnehmers findet, dass dieser nicht ausreichend Zeit hat, seinen Nachfolger noch vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses einzuarbeiten. Diese Fallkonstellation erfordert jedoch keine Abweichung von § 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung. Die Einarbeitung eines nachfolgenden Arbeitnehmers ist

regelmäßig zeitlich begrenzt. Es bestehen daher für die Kammer keine sachlichen Anhaltspunkte dafür, warum für eine solche Einarbeitung eine mehrfache Befristungsmöglichkeit ohne zeitliche Obergrenze erforderlich sein soll.

Entsprechendes gilt für die Fallkonstellation, in der der Arbeitgeber zum Zeitpunkt des vertraglichen Ausscheidens des Arbeitnehmers noch keinen geeigneten Nachfolger gefunden hat. Wird die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinausgeschoben, um einen geeigneten Nachfolger zu finden, damit dieser vom ausscheidenden Arbeitnehmer noch eingearbeitet werden kann, bedarf auch diese Fallkonstellation keiner unbegrenzten Befristungsmöglichkeit.

Der weitere vom nationalen Gesetzgeber benannte Zweck, wonach das Hinausschieben der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen der Regelaltersgrenze die Möglichkeit eröffne, dass ein Arbeitnehmer ein Projekt abschließen könne, bedarf aus der Sicht der Kammer keiner von § 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung abweichenden Sonderregelung im Sinne des § 41 S. 3 SGB VI, da die Projektbefristung einen Sachgrund im Sinne des § 14 Abs. 1 Nr. 1 TzBfG darstellt.

Es fehlt auch an einer gleichwertigen gesetzlichen Maßnahme, die effektiv und abschreckend das mit § 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung verfolgte Ziel der Verhinderung des Missbrauchs von Mehrfachbefristungen gewährleistet.

Angesichts des eindeutigen Gesetzeswortlauts sieht sich die Kammer an einer unionsrechtskonformen Auslegung des § 41 S. 3 SGB VI gehindert. Der Grundsatz der unionskonformen Auslegung kann nicht die Grundlage für eine Auslegung des nationalen Rechts contra legem bilden (vgl. EuGH 08. November 2016 – C-554/14 –, Rn. 66; 16. Juni 2005, Pupino, C-105/03, EU:C:2005:386, Rn. 47; 5. September 2012, Lopes Da Silva Jorge, C-42/11, EU:C:2012:517, Rn. 55 und 56). Die Mitgliedstaaten verfügen bei der Umsetzung von Unionsrecht über ein Ermessen. Der nationale Gesetzgeber hatte vorliegend bei Abfassung des § 41 S. 3 SGB VI die Wahl, auf eine oder mehrere der in § 5 Nr. 1 a bis c genannten Maßnahmen oder aber auf bestehende gleichwertige gesetzliche Maßnahmen zurückzugreifen, und zwar unter Berücksichtigung der Anforderungen bestimmter Branchen und/oder Arbeitnehmerkategorien (vgl. EuGH 3. Juli 2014, Fiamingou. a., C-362/13, C-363/13 und C-407/13, EU:C:2014:2044, Rn. 59 und die dort angeführte Rechtsprechung, sowie vom 26. November 2014, Mascolo u. a., C-22/13, C-61/13, C-63/13 und C-418/13, EU:C:2014:2401, Rn. 75; 21. September 2016 – C-614/15 –, Rn. 39, juris). Ein solches Ermessen steht demgegenüber der Kammer nicht zu. Dadurch, dass der nationale Gesetzgeber von seinem Ermessen nicht unionskonform Gebrauch gemacht hat, erwächst nicht für die Kammer im Rahmen der unionsrechtskonformen Auslegung die Möglichkeit, an Stelle des Gesetzesgebers ein

Ermessen contra legem auszuüben und die nach § 41 S. 3 SGB VI uneingeschränkte Möglichkeit der Verlängerung der Befristung im Sinne des § 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung zu begrenzen.

Sieht das Unionsrecht, wie im vorliegenden Fall, keine spezifischen Sanktionen für den Fall vor, dass Missbräuche festgestellt worden sind, obliegt es den nationalen Stellen, Maßnahmen zu ergreifen, die nicht nur verhältnismäßig, sondern auch effektiv und abschreckend genug sein müssen, um die volle Wirksamkeit der zur Durchführung der Rahmenvereinbarung erlassenen Normen sicherzustellen (EuGH 3. Juli 2014, Fiamingo u. a., C-362/13, C-363/13 und C-407/13, EU:C:2014:2044, Rn. 62 und die dort angeführte Rechtsprechung, sowie vom 26. November 2014, Mascolo u. a., C-22/13, C-61/13, C-63/13 und C-418/13, EU:C:2014:2401, Rn. 77; 21. September 2016 – C-614/15).

Die Notwendigkeit, die volle Wirksamkeit eines Verbots einer Richtlinie zu gewährleisten, bedeutet daher vorliegend, dass die Kammer § 41 S. 3 SGB VI entweder nicht anwendet oder den Gerichtshof um Vorabentscheidung ersucht.

Aus der Sicht der Kammer bedarf es einer Klärung der Frage, ob die in § 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung vorgeschriebenen Maßnahmen im Hinblick auf den mit der Rahmenvereinbarung verfolgten Zweck im vorliegenden Fall erforderlich sind. Der Europäische Gerichtshof hat eine Auslegung zur Vereinbarkeit von § 41 S.3 SGB VI bisher noch nicht vorgenommen. Besteht der Zweck der Richtlinie darin, missbräuchliche Mehrfachbefristungen zu verhindern, um dadurch eine Prekarisierung eines Arbeitsverhältnisses vorzubeugen, so stellt sich die Frage, ob eine solche Prekarisierung bei der vorliegenden Fallkonstellation, bei der der Arbeitnehmer die Regelgrenze für den gesetzlichen Anspruch auf Bezug von Altersrente erreicht hat, einschlägig ist. So hat der Gerichtshof festgestellt, dass Klauseln über die automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wenn der Beschäftigte das Rentenalter erreicht hat, grundsätzlich nicht als eine übermäßige Beeinträchtigung der berechtigten Interessen der betroffenen Arbeitnehmer anzusehen sind (EuGH 12. Oktober 2010 - C-45/09 - [Rosenblatt] Rn. 47).

Klärungsbedürftig ist aus der Sicht der Kammer auch die Frage, ob die in § 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung vorgeschriebenen Maßnahmen für die vorliegende Fallkonstellation deshalb entbehrlich sein könnten, weil durch die Regelung des § 41 S. 3 SGB VI einem Arbeitnehmer der Verbleib im Arbeitsverhältnis ermöglicht wird, der ansonsten aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden müsste. Die Regelung des § 41 S. 3 SGB VI ließe sich auch dahingehend interpretieren, dass hierdurch ein Hinausdrängen älterer Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis durch Befristung des Arbeitsverhältnisses auf das Erreichen der Regelaltersgrenze abgemildert wird. Ein Arbeitnehmer, der das

Regelalter für den Bezug einer gesetzlichen Altersrente erreicht, unterscheidet sich nämlich nicht nur im Hinblick auf die soziale Absicherung von anderen Arbeitnehmern, sondern auch dadurch, dass er sich regelmäßig am Ende seines Arbeitslebens befindet und er damit im Hinblick auf die Befristung nicht vor der Alternative eines ansonsten unbefristeten Arbeitsverhältnisses steht, sondern regelmäßig mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Beendigung des aktiven Arbeitslebens insgesamt und damit der Eintritt in die Rente verbunden ist.

Für die Entscheidung des Rechtsstreits kommt es auch auf die Auslegung 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 (Richtlinie 2000/78/EG) an.

Der Gerichtshof hat bereits festgestellt, dass Klauseln über die automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wenn der Beschäftigte das Rentenalter erreicht hat, grundsätzlich nicht als eine übermäßige Beeinträchtigung der berechtigten Interessen der betroffenen Arbeitnehmer anzusehen sind (EuGH 12. Oktober 2010 - C-45/09 - [Rosenblatt] Rn. 47). Eine derartige Regelung stelle nämlich nicht nur auf ein bestimmtes Alter ab, sondern berücksichtige auch den Umstand, dass den Betroffenen am Ende ihrer beruflichen Laufbahn ein finanzieller Ausgleich durch einen Einkommensersatz in Gestalt einer Altersrente zukomme (vgl. EuGH 21. Juli 2011 - C-159/10 und C-160/10 - [Fuchs] Rn. 64 ff., EzA EG-Vertrag 1999 Richtlinie 2000/78 Nr. 20; 12. Oktober 2010 - C-45/09 - [Rosenblatt] Rn. 48, aaO). Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs erscheine es daher „nicht unvernünftig“, wenn die Stellen eines Mitgliedstaats annähmen, dass eine Maßnahme wie die in § 10 Satz 3 Nr. 5 AGG festgelegte Zulässigkeit von Klauseln über die automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen des Rentenalters des Beschäftigten angemessen und erforderlich sein könne, um die aufgezeigten legitimen Ziele der nationalen Arbeits- und Beschäftigungspolitik zu erreichen (EuGH 12. Oktober 2010 - C-45/09 - [Rosenblatt] Rn. 51, aaO; vgl. in diesem Sinne bereits 16. Oktober 2007 - C-411/05 - [Palacios de la Villa] Rn. 72, Slg. 2007, I-8531).

Der Kammer erscheint vorliegend fraglich, ob die Rechtfertigungsgründe für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Erreichen der Regelaltersgrenze auch auf die Verlängerung einer solchen Befristung übertragen werden können. Das sozialpolitische Ziel einer Beschäftigungsverteilung zwischen den Generationen (vgl. EuGH 12.10.2010 Rosenblatt aaO) wird, wie bereits dargelegt, durch ein Hinausschieben der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Erreichen der Regelaltersgrenze zwar nicht unmöglich gemacht, jedoch zeitlich hinausgezögert.

Der Zweck des § 41 S. 3 SGB VI kann jedoch auch so verstanden werden, dass hierdurch ein Hinausdrängen älterer Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis durch Befristung des Arbeitsverhältnisses auf das Erreichen der Regelaltersgrenze abgemildert wird. Anders als jüngere Arbeitnehmer steht ein Arbeitnehmer mit Erreichen der Regelaltersgrenze regelmäßig vor der Alternative, dieses Arbeitsverhältnis zu verlängern oder ganz aus dem Erwerbsleben auszuschneiden.