

## LANDEsarBEITSGERICHT NÜRNBERG

**7 Sa 708/11**

9 Ca 7815/10

(Arbeitsgericht Nürnberg)

Datum: 18.12.2012

Rechtsvorschriften: § 307 Absatz 1 Satz 2 BGB; § 14 TzBfG

Leitsatz:

1. Eine vertragliche Verweisungsklausel, in der "sinngemäß" auf eine Arbeitsordnung verwiesen wird, ist nicht intransparent. Der Begriff "sinngemäß" ist ein Synonym für den Rechtsbegriff "analog". Unbestimmte Rechtsbegriffe können formularmäßig verwendet werden, ohne dass ein Verstoß gegen § 307 Absatz 1 Satz 2 BGB vorliegt.
2. Befristung eines Arbeitsverhältnisses auf den Zeitpunkt des Renteneintrittsalters.

---

### Urteil:

1. Die Berufung des Klägers gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 22.11.2011 wird kostenpflichtig zurückgewiesen.
2. Die Revision wird nicht zugelassen.

### Tatbestand:

Die Parteien streiten um den Bestand eines Arbeitsverhältnisses.

Der Kläger war seit 01.10.1982 bei der Beklagten beschäftigt. Mit Schreiben vom 01.12.86 wurde der Kläger zum außertariflichen Mitarbeiter ernannt. Die Parteien vereinbarten bei diesem Anlass die Geltung der „Vertragsbestimmungen Mittlerer Führungskreis“.

Diese lauten auszugsweise:

Ziffer 9: Die Bestimmungen der Arbeitsordnung gelten sinngemäß.

Ziffer 11: Während der ersten 6 Monate nach der Einstellung beträgt die beiderseitige Kündigungsfrist einen Monat zum Ende jedes Kalendermonats. Danach kann der Vertrag beiderseits unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 6 Wochen zum Schluß eines Kalendervierteljahres gekündigt werden, es sei denn, daß gesetzliche Bestimmungen eine andere Kündigungsfrist unabdingbar vorschreiben.

Ziffer 27 der Arbeitsordnung lautet:

Wenn nichts anderes vereinbart ist, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Mitarbeiter das Eintrittsalter für eine ungekürzte Regelaltersrente der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht hat, bzw. für Mitarbeiter, die nicht Mitglied der gesetzlichen Rentenversicherung sind, erreicht hätte. . . .

Im Übrigen gelten für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses die gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen. . . .

Der Kläger vollendete am 03.11.2010 sein 65. Lebensjahr. Er wünscht die Weiterbeschäftigung bei der Beklagten.

Die Beklagte ist nicht bereit, den Kläger über den 30.11.2010 hinaus weiterzubeschäftigen.

Der Kläger erhob am 17.12.2010 die vorliegende Klage zum Arbeitsgericht Nürnberg mit dem Ziel, feststellen zu lassen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien über den 30.11.2010 hinaus fortbestehe.

Das Arbeitsgericht Nürnberg wies die Klage mit Urteil vom 22.11.2011 ab.

Das Urteil wurde dem Kläger am 25.11.2011 zugestellt. Der Kläger legte gegen das Urteil am 23.12.2011 Berufung ein und begründete sie gleichzeitig.

Der Kläger macht geltend, die Arbeitsordnung entfalte keine unmittelbare Wirkung, da sie nicht der Schriftformvorschrift des § 77 Absatz 2 BetrVG entspreche. Die Wirksamkeit der Altersbefristung lasse sich nicht auf der Basis der „Vertragsbestimmungen Mittlerer Führungskreis“ ableiten. Eine wirksame Einbeziehung von Regelungen dürfte über die Ver-

weisung auf eine nichtige Betriebsvereinbarung nicht möglich sein. Die Regelung in Ziffer 9 der „Vertragsbestimmungen Mittlerer Führungskreis“ sei unklar. Es fehle insoweit jeglicher Anhaltspunkt dafür, nach welchen Kriterien eine solche sinngemäße Anwendung im Unterschied zu einer direkten Anwendung erfolgen solle. Dies führe zur Unwirksamkeit der Klausel mit der Folge, dass die Arbeitsordnung und damit die Befristungsregelung auch aus diesem Grund keine Anwendung finden könne. Der Kläger führt aus, Ziffer 11 der „Vertragsbestimmungen Mittlerer Führungskreis“ stelle eine abweichende Regelung von Ziffer 27 der Arbeitsordnung dar und sei deshalb eine gegenüber der Arbeitsordnung günstigere Regelung.

Der Kläger beantragt:

- I. Das Endurteil des Arbeitsgerichts Nürnberg (AZ. 9 Ca 7815/10) vom 22.11.2011 wird aufgehoben.
- II. Es wird festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht durch Befristung mit Ablauf des 30.11.2010 endete, sondern über den 30.11.2010 hinaus fortbesteht.
- III. Die Beklagte trägt die Kosten beider Rechtszüge.

Die Beklagte beantragt:

Die Berufung wird kostenpflichtig zurückgewiesen.

Die Beklagte macht geltend, die Arbeitsordnung stelle eine Gesamtbetriebsvereinbarung dar. Die „Vertragsbestimmungen Mittlerer Führungskreis“ beinhalteten demgegenüber keine günstigere Regelung.

Eine Beweisaufnahme hat nicht stattgefunden.

### **Entscheidungsgründe:**

Die Berufung ist zulässig. Sie ist statthaft, § 64 Absatz 1 und 2 c) ArbGG, sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, § 66 Absatz 1 ArbGG.

Die Berufung ist unbegründet.

Das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien ist durch Erreichen der Altersgrenze mit Ablauf des 30.11.2010 beendet worden. Dies ergibt sich aus Ziffer 27 der Arbeitsordnung.

Zwar ist Ziffer 27 der Arbeitsordnung nicht unmittelbar auf das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien anzuwenden, § 77 Absatz 4 BetrVG. Die Beklagte macht insoweit geltend, bei der Arbeitsordnung handele es sich um eine Gesamtbetriebsvereinbarung. Hiervon kann nach dem bisherigen Erkenntnisstand aber nicht ausgegangen werden. Es ist der Beklagten insbesondere nicht gelungen, den Nachweis zu führen, dass die Arbeitsordnung dem Schriftformerfordernis des § 77 Absatz 2 BetrVG genügt. Es liegt somit allenfalls eine Regelungsabrede vor, die keine normative Wirkung entfaltet.

Die Arbeitsordnung gilt indes kraft vertraglicher Bezugnahme, § 611 BGB iVm der Vertragsänderung vom 01.12.1986 sowie Ziffer 9 der „Vertragsbestimmungen Mittlerer Führungskreis“. Dass die „Vertragsbestimmungen Mittlerer Führungskreis“ ab 01.12.1986 zwischen den Parteien kraft vertraglicher Vereinbarung Anwendung fanden, ist unstrittig. Sie verweisen in Ziffer 9 wirksam auf die Geltung der Arbeitsordnung. Insbesondere verstößt Ziffer 9 der „Vertragsbestimmungen Mittlerer Führungskreis“ nicht gegen das Transparenzgebot des § 307 Absatz 1 Satz 2 BGB.

Bei den „Vertragsbestimmungen Mittlerer Führungskreis“ handelt es sich um allgemeine Geschäftsbedingungen im Sinne der §§ 305 ff BGB. Sie sind von der Beklagten für eine Vielzahl von Verträgen vorformuliert worden und wurden dem Kläger bei der Vertragsänderung im Dezember 1986 von der Beklagten gestellt. Gemäß Art. 229 § 5 EGBGB unterliegen sie grundsätzlich der AGB-Kontrolle.

Nach § 307 Absatz 1 Satz 2 BGB kann sich eine unangemessene Benachteiligung auch daraus ergeben, dass die Bestimmung nicht klar und verständlich ist. Dieses Transparenzgebot schließt das Bestimmtheitsgebot ein. Danach müssen die tatbestandlichen Voraussetzungen und Rechtsfolgen so genau beschrieben werden, dass für den Verwender keine ungerechtfertigten Beurteilungsspielräume entstehen. Sinn des Transparenzgebots ist es, der Gefahr vorzubeugen, dass der Vertragspartner des Klauselverwenders von der Durchsetzung bestehender Rechte abgehalten wird. Ein Verstoß gegen das Transparenzgebot liegt deshalb nicht schon dann vor, wenn der Arbeitnehmer keine oder nur eine

erschwerte Möglichkeit hat, die betreffende Regelung zu verstehen. Erst in der Gefahr, dass der Vertragspartner des Klauselverwenders wegen unklar abgefasster Allgemeiner Vertragsbedingungen seine Rechte nicht wahrnimmt, liegt eine unangemessene Benachteiligung iSv. § 307 Absatz 1 BGB (vgl. Bundesarbeitsgericht - Urteil vom 14.11.2012 - 10 AZR 783/11 = DB 2013/346).

Gemessen an diesen Grundsätzen ist die Formulierung in Ziffer 9 der „Vertragsbestimmungen Mittlerer Führungskreis“ nicht intransparent. Sie ist weder unklar noch unverständlich. Insbesondere ist das Transparenzgebot nicht dadurch verletzt, dass Ziffer 9 der „Vertragsbestimmungen Mittlerer Führungskreis“ wegen des verwendeten Begriffs „sinngemäß“ der Auslegung bedarf.

Nach §§ 133, 157 BGB sind Verträge so auszulegen, wie die Parteien sie nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Verkehrssitte verstehen mussten. Dabei ist vom Wortlaut auszugehen, wobei der allgemeine Sprachgebrauch und der vertragliche Regelungszusammenhang zu berücksichtigen sind. Von Bedeutung für das Auslegungsergebnis sind schließlich auch der von den Vertragsparteien verfolgte Regelungszweck sowie die Interessenlage der Beteiligten. Ferner sind zur Ermittlung des wirklichen Willens der Parteien auch die außerhalb der Vereinbarung liegenden Umstände einzubeziehen, soweit sie einen Schluss auf den Sinngehalt der Erklärung zulassen (vgl. Bundesarbeitsgericht - Urteil vom 21.10.2009 - 4 AZR 880/07; juris).

„Sinngemäß“ ist ein Synonym für den Rechtsbegriff „analog“. Die Regelungen der §§ 305 ff BGB stehen einer Verwendung unbestimmter Rechtsbegriffe in allgemeinen Geschäftsbedingungen nicht entgegen. Dies ergibt sich aus § 307 Absatz 3 BGB. Auch der Gesetzgeber verwendet zahlreiche unbestimmte Rechtsbegriffe. Es ist dem Verwender allgemeiner Geschäftsbedingungen daher nicht verwehrt, unbestimmte Rechtsbegriffe formularmäßig zu verwenden. Daraus ergibt sich zwangsläufig, dass über die richtige Anwendungsweise im Einzelfall unterschiedliche Auffassungen bestehen können. Dies führt indes nicht zur Intransparenz im Sinne des § 307 Absatz 1 Satz 2 BGB. Wenn über die Konkretisierung dieses unbestimmten Rechtsbegriffs unterschiedliche Auffassungen vorliegen, besteht kein Grund zur Annahme, dass Arbeitnehmer die ihnen aufgrund der Konkretisierung zustehenden Rechte nicht wahrnehmen (vgl. Bundesarbeitsgericht - Urteil vom 29.09.2010 - 3 AZR 557/08 = BAGE 135/334 und NZA 2011/206).

Ziffer 27 der Arbeitsordnung ist wirksam. Die darin vereinbarte kalendermäßige Befristung des Arbeitsverhältnisses verstößt nicht gegen § 14 Absatz 1 TzBfG.

Insbesondere liegt ein sachlicher Grund vor, der die Befristung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigt, § 14 Absatz 1 Satz 1 TzBfG.

Das Erreichen der Altersgrenze von 65 Jahren ist zwar nicht im Katalog des § 14 Absatz 1 Satz 2 TzBfG enthalten. Der Katalog stellt indes keine abschließende Regelung dar. Dies ergibt sich aus der Formulierung „insbesondere“. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der sich das erkennende Gericht anschließt, ist die Aufzählung von Sachgründen für die Befristung in § 14 Absatz 1 TzBfG nicht abschließend. Andere Sachgründe können die Befristung von Arbeitsverträgen rechtfertigen, wenn sie den in § 14 Absatz 1 TzBfG zum Ausdruck kommenden Wertungsmaßstäben entsprechen (vgl. Bundesarbeitsgericht – Urteil vom 09.12.2009 – 7 AZR 399/08 = BAGE 132/344 und NZA 2010/495).

Das Erreichen der Altersgrenze mit Anspruch auf die ungekürzte Altersrente stellt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der das erkennende Gericht folgt, einen sachlichen Grund für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses dar. Dies wird damit begründet, dass der Arbeitnehmer einerseits mit seinem Wunsch auf dauerhafte Fortsetzung seines Arbeitsverhältnisses über das 65. Lebensjahr hinaus legitime wirtschaftliche und ideelle Anliegen verfolge, da das Arbeitsverhältnis seine wirtschaftliche Existenzgrundlage sichere und ihm die Möglichkeit beruflicher Selbstverwirklichung biete. Es handele sich allerdings um das Fortsetzungsverlangen eines mit Erreichen der Regelaltersgrenze wirtschaftlich abgesicherten Arbeitnehmers, der bereits ein langes Berufsleben hinter sich habe und dessen Interesse an der Fortführung seiner beruflichen Tätigkeit aller Voraussicht nach nur noch für eine begrenzte Zeit bestehe. Hinzu komme, dass der Arbeitnehmer auch typischerweise von der Anwendung der Altersgrenzenregelungen durch seinen Arbeitgeber Vorteile gehabt habe, weil dadurch auch seine Einstellungs- und Aufstiegschancen verbessert worden seien. Demgegenüber stehe das Bedürfnis des Arbeitgebers nach einer sachgerechten und berechenbaren Personal- und Nachwuchsplanung. Dieses Bedürfnis habe jedenfalls dann Vorrang vor dem Bestandsschutzinteresse des Arbeitnehmers, wenn der Arbeitnehmer durch den Bezug einer gesetzlichen Altersrente wegen Vollendung des 65. Lebensjahres wirtschaftlich abgesichert sei (vgl. Bundesarbeitsgericht

- Urteil vom 27.07.2005 - 7 AZR 443/04 = BAGE 115/265 und NZA 2006/37).

Ein solcher Fall ist vorliegend gegeben. Der Kläger hatte am 03.11.2010 das 65. Lebensjahr erreicht und kann eine ungekürzte Altersrente beziehen.

Diesem Ergebnis steht nicht entgegen, dass der Kläger wegen der von ihm geltend gemachten finanziellen Verbindlichkeiten im Zusammenhang mit seiner Scheidung ein erhöhtes wirtschaftliches Interesse an der Weiterbeschäftigung hat. Insbesondere ist die Wirksamkeit der Befristung nicht von der konkreten wirtschaftlichen Absicherung des Arbeitnehmers bei Erreichen der Altersgrenze abhängig. Ein solcher Prüfungsmaßstab ist systemwidrig, weil im Befristungsrecht nur maßgeblich ist, ob der Arbeitgeber bei Vertragsschluss einen von der Rechtsordnung anzuerkennenden Grund für einen nicht auf Dauer angelegten Arbeitsvertrag hatte oder nicht. Mit diesem Grundgedanken ist es unvereinbar, die Wirksamkeit der bei Vertragsschluss vereinbarten Befristung nach der konkreten wirtschaftlichen Situation des Arbeitnehmers bei Erreichen der Altersgrenze zu beurteilen (vgl. Bundesarbeitsgericht aaO).

Schließlich steht der Anwendung der Ziffer 27 der Arbeitsordnung nicht Ziffer 11 der „Vertragsbestimmungen Mittlerer Führungskreis“ entgegen. Ziffer 11 der „Vertragsbestimmungen Mittlerer Führungskreis“ enthält gegenüber Ziffer 27 der Arbeitsordnung keine abweichende günstigere Regelung. Die Überschrift der beiden Ziffern mag das Gleiche beinhalten, nämlich eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Inhaltlich regeln die beiden Ziffern aber völlig unterschiedliche Sachverhalte. Ziffer 11 der „Vertragsbestimmungen Mittlerer Führungskreis“ bestimmt, mit welcher Frist jeweils zu kündigen ist. Demgegenüber enthält Ziffer 27 der Arbeitsordnung eine Befristungsregelung. Die beiden Ziffern beziehen sich demgemäß auf unterschiedliche Beendigungstatbestände und schließen deshalb einander nicht aus oder schränken sich gegenseitig ein, sondern stehen nebeneinander.

Da das Arbeitsverhältnis gemäß Ziffer 27 der Arbeitsordnung somit zum 30.11.2010 beendet worden ist, war die Berufung zurückzuweisen.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Absatz 1 ZPO.

Für die Zulassung der Revision besteht kein gesetzlich begründeter Anlass, § 72 Absatz 2 ArbGG.

### **Rechtsmittelbelehrung:**

Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben; auf § 72 a ArbGG wird hingewiesen.

Weißenfels  
Vorsitzende Richterin  
am Landesarbeitsgericht

Göbel  
ehrenamtlicher Richter

(zugleich für den bereits  
ausgeschiedenen ehrenamtlichen  
Richter Baumgartner)