

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Sechste Kammer)

28. Februar 2018(*)

„Vorlage zur Vorabentscheidung – Sozialpolitik – Richtlinie 1999/70/EG – EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge – Aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge – Paragraph 5 Nr. 1 – Maßnahmen zur Vermeidung des Missbrauchs befristeter Arbeitsverträge – Richtlinie 2000/78/EG – Art. 6 Abs. 1 – Verbot der Ungleichbehandlung wegen des Alters – Nationale Regelung, nach der die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Erreichen der Regelaltersgrenze hinausgeschoben werden kann, nur weil der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Altersrente hat“

In der Rechtssache C-46/17

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht vom Landesarbeitsgericht Bremen (Deutschland) mit Entscheidung vom 23. November 2016, beim Gerichtshof eingegangen am 30. Januar 2017, in dem Verfahren

Hubertus John

gegen

Freie Hansestadt Bremen

erlässt

DER GERICHTSHOF (Sechste Kammer)

unter Mitwirkung des Kammerpräsidenten C. G. Fernlund sowie der Richter A. Arabadjiev (Berichterstatter) und S. Rodin,

Generalanwalt: H. Saugmandsgaard Øe,

Kanzler: A. Calot Escobar,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

- von Herrn John, vertreten durch die Rechtsanwälte H. Buroh und J. Steinhauer,
- der Freien Hansestadt Bremen, vertreten durch Rechtsanwalt C. Darge,
- der deutschen Regierung, vertreten durch T. Henze und K. Stranz als Bevollmächtigte,
- der Europäischen Kommission, vertreten durch M. van Beek und M. Kellerbauer als Bevollmächtigte,

aufgrund des nach Anhörung des Generalanwalts ergangenen Beschlusses, ohne Schlussanträge über die Rechtssache zu entscheiden,

folgendes

Urteil

- 1 Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung von Paragraph 5 Nr. 1 der am 18. März 1999 geschlossenen Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (im Folgenden: Rahmenvereinbarung) im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (ABl. 1999, L 175, S. 43) sowie von 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 (ABl. 2000, L 303, S. 16).
- 2 Es ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen Herrn Hubertus John und seinem ehemaligen Arbeitgeber, der Freien Hansestadt Bremen (Deutschland), wegen der vereinbarungsgemäßen Beendigung seines Arbeitsverhältnisses mit Erreichen der Regelaltersgrenze und der Ablehnung seines Antrags auf Weiterbeschäftigung über die Regelaltersgrenze hinaus.

Rechtlicher Rahmen

Unionsrecht

Rahmenvereinbarung

- 3 Nach ihrem Paragraph 1 soll die Rahmenvereinbarung durch Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung die Qualität befristeter Arbeitsverhältnisse verbessern und einen Rahmen schaffen, der den Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse verhindert.
- 4 Paragraph 2 („Anwendungsbereich“) der Rahmenvereinbarung bestimmt in Nr. 1:
 „Diese Vereinbarung gilt für befristet beschäftigte Arbeitnehmer mit einem Arbeitsvertrag oder -verhältnis gemäß der gesetzlich, tarifvertraglich oder nach den Gepflogenheiten in jedem Mitgliedstaat geltenden Definition.“
- 5 Paragraph 3 („Definitionen“) der Rahmenvereinbarung bestimmt:
 „Im Sinne dieser Vereinbarung ist:
 1. ‚befristet beschäftigter Arbeitnehmer‘ eine Person mit einem direkt zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer geschlossenen Arbeitsvertrag oder -verhältnis, dessen Ende durch objektive Bedingungen wie das Erreichen eines bestimmten Datums, die Erfüllung einer bestimmten Aufgabe oder das Eintreten eines bestimmten Ereignisses bestimmt wird.
 ...“
- 6 Paragraph 4 („Grundsatz der Nichtdiskriminierung“) der Rahmenvereinbarung bestimmt in Nr. 1:
 „Befristet beschäftigte Arbeitnehmer dürfen in ihren Beschäftigungsbedingungen nur deswegen, weil für sie ein befristeter Arbeitsvertrag oder ein befristetes Arbeitsverhältnis gilt, gegenüber vergleichbaren Dauerbeschäftigten nicht schlechter behandelt werden, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt.“
- 7 Paragraph 5 („Maßnahmen zur Vermeidung von Missbrauch“) der Rahmenvereinbarung bestimmt:
 „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.“

Richtlinie 2000/78

- 8 Die Richtlinie 2000/78 berührt nach ihrem 14. Erwägungsgrund nicht die einzelstaatlichen Bestimmungen über die Festsetzung der Altersgrenzen für den Eintritt in den Ruhestand.
- 9 Nach Art. 1 der Richtlinie 2000/78 ist ihr Zweck „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“.
- 10 Art. 2 der Richtlinie 2000/78 bestimmt:

„(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 ...

...“

- 11 Art. 6 („Gerechtfertigte Ungleichbehandlung wegen des Alters“) der Richtlinie 2000/78 bestimmt in Abs. 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;

...“

Deutsches Recht

- 12 § 41 („Altersrente und Kündigungsschutz“) des Sechsten Buchs des Sozialgesetzbuchs in der seit dem 23. Juni 2014 geltenden Fassung bestimmt in Satz 3 (im Folgenden: streitige Bestimmung):

„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.“

- 13 § 44 („Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte“) des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (im Folgenden: Tarifvertrag) bestimmt in 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.“

Ausgangsverfahren und Vorlagefragen

- 14 Herr John, geboren am 8. Juli 1949, wurde von der Freien Hansestadt Bremen am 25. September 2001 als Lehrer angestellt. Auf das Arbeitsverhältnis fand nach dem Arbeitsvertrag der Bundesangestelltentarifvertrag Anwendung, der mittlerweile durch den Tarifvertrag ersetzt worden ist.

- 15 Nach dem Tarifvertrag hätte das Arbeitsverhältnis mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze geendet. Mit Schreiben vom 5. Februar 2014 beantragte Herr John, bis zum Ende des Schuljahrs 2014/15 weiterbeschäftigt zu werden. Am 24. Oktober 2014 schlossen die Parteien eine Vereinbarung, in der es hieß: „Die automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses ... gemäß § 44 Nr. 4 [des Tarifvertrags] wird bis zum 31. Juli 2015 hinausgeschoben.“

- 16 Mit Schreiben vom 4. Februar 2015 beantragte Herr John, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf des ersten Halbjahrs des Schuljahrs 2015/16 (31. Januar 2016) hinauszuschieben. Nachdem dies abgelehnt wurde, erhob er Klage. Er macht geltend, dass eine Befristung auf der Grundlage der streitigen Bestimmung europarechtlich unzulässig sei.

- 17 Das Landesarbeitsgericht Bremen (Deutschland), bei dem die Berufung gegen eine Entscheidung des Arbeitsgerichts Bremen (Deutschland) anhängig ist, hat Zweifel an der Vereinbarkeit der streitigen Bestimmung mit Paragraph 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung und mit Art. 1, Art. 2 Abs. 1 und Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78. Der Arbeitsvertrag, um den es im Ausgangsverfahren gehe, falle in den Anwendungsbereich der Rahmenvereinbarung, weil das Arbeitsverhältnis nach dem Tarifvertrag ende, wenn der Lehrer das gesetzlich festgelegte Alter für die Gewährung einer Altersrente erreicht habe. Das Hinausschieben dieser Befristung stelle dementsprechend eine Verlängerung der Befristung dar. Es erscheine fraglich, ob die Bestimmungen des nationalen Rechts, nach denen die Möglichkeit der Parteien, die Befristung hinauszuschieben, in keiner Weise beschränkt sei, mit den Bestimmungen der Rahmenvereinbarung zur Vermeidung des Missbrauchs von Mehrfachbefristungen vereinbar seien. In Betracht komme auch ein Verstoß gegen die Richtlinie 2000/78 und gegen die allgemeinen Grundsätze des Unionsrechts.

- 18 Das Landesarbeitsgericht Bremen hat das Verfahren deshalb ausgesetzt und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt:

1. Ist Paragraph 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung 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 Paragraph 5 Nr. 1 der

Rahmenvereinbarung auch im Fall des erstmaligen Hinausschiebens der Beendigung?

3. Sind Art. 1, Art. 2 Abs. 1 und Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 und/oder die allgemeinen Grundsätze des Unionsrechts 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?

Zu den Vorlagefragen

Zur dritten Frage

- 19 Mit seiner dritten Frage, die als Erstes zu prüfen ist, möchte das vorlegende Gericht wissen, ob Art. 2 Abs. 2 und Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 dahin auszulegen sind, dass sie einer nationalen Bestimmung entgegenstehen, die wie die, um die es im Ausgangsverfahren geht, bei Arbeitnehmern, die die Regelaltersgrenze erreicht haben, das Hinausschieben des Zeitpunkts der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von einer befristet erteilten Zustimmung des Arbeitgebers abhängig macht.
- 20 Nach Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 bedeutet „Gleichbehandlungsgrundsatz“ im Sinne der Richtlinie, dass es keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung wegen eines der in Art. 1 der Richtlinie genannten Gründe geben darf, zu denen das Alter gehört.
- 21 Eine unmittelbare Diskriminierung liegt nach der Richtlinie 2000/78 vor, wenn eine Person wegen ihres Alters in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde (Art. 2 Abs. 2 Buchst. a), und eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen eines bestimmten Alters gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, diese Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt, und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich (Art. 2 Abs. 2 Buchst. b).
- 22 Mithin ist zu prüfen, ob ein Arbeitnehmer wie Herr John im Sinne von Art. 2 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie 2000/78 wegen seines Alters in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person bzw. ob die streitige Bestimmung die Altersgruppe, der Herr John angehört, im Sinne von Art. 2 Abs. 2 Buchst. b der Richtlinie in besonderer Weise benachteiligen kann.
- 23 Die Richtlinie 2000/78 berührt nach ihrem 14. Erwägungsgrund nicht die einzelstaatlichen Bestimmungen über die Festsetzung der Altersgrenzen für den Eintritt in den Ruhestand. Zudem sollen Regelaltersgrenzen nach Auffassung der Europäischen Kommission der im Alter typischerweise abnehmenden Leistungsfähigkeit von Arbeitnehmern Rechnung tragen und auf den Wunsch und das Bedürfnis älterer Arbeitnehmer Rücksicht nehmen, ihre Zeit frei zu gestalten.
- 24 Der Gerichtshof hat entschieden, dass die automatische Beendigung der Arbeitsverträge von Beschäftigten, die die das Alter und die Beitragszahlung betreffenden Voraussetzungen für den Bezug einer Altersrente erfüllen, seit Langem Teil des Arbeitsrechts zahlreicher Mitgliedstaaten und in den Beziehungen des Arbeitslebens weithin üblich ist. Dieser Mechanismus beruht auf einem Ausgleich zwischen politischen, wirtschaftlichen, sozialen, demografischen und/oder haushaltsbezogenen Erwägungen und hängt von der Entscheidung ab, die Lebensarbeitszeit der Arbeitnehmer zu verlängern oder, im Gegenteil, deren früheren Eintritt in den Ruhestand vorzusehen (Urteil vom 12. Oktober 2010, Rosenblatt, C-45/09, EU:C:2010:601, Rn. 44 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 25 Zu einer Bestimmung, die mit § 44 des Tarifvertrags vergleichbar ist, hat der Gerichtshof in seinem Urteil vom 12. Oktober 2010, Rosenblatt (C-45/09, EU:C:2010:601), entschieden, dass sie nicht über das hinausgeht, was zur Erreichung der verfolgten Ziele erforderlich ist, wenn der weite Ermessensspielraum berücksichtigt wird, der den Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern auf dem Gebiet der Sozial- und Beschäftigungspolitik zusteht.
- 26 Im Ausgangsverfahren geht es aber nicht um § 44 des Tarifvertrags, nach dem das Arbeitsverhältnis

grundsätzlich automatisch mit Ablauf des Schulhalbjahrs endet, in dem der Arbeitnehmer die Regelaltersgrenze erreicht hat, sondern um eine Bestimmung, die es den Arbeitsvertragsparteien ermöglicht, die damit festgelegte Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinauszuschieben, und zwar, wie es in der dritten Frage heißt, ohne weitere Voraussetzungen, zeitlich unbegrenzt und gegebenenfalls mehrfach.

- 27 Zur Frage etwaiger ungünstiger oder nachteiliger Auswirkungen der streitigen Bestimmung macht die deutsche Regierung geltend, sie betreffe nicht die vorgesehene Altersgrenze für die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses als solche, sondern die Möglichkeit, die Beendigung der Arbeitsverhältnisse im gegenseitigen Einvernehmen hinauszuschieben. Das Hinausschieben biete Arbeitnehmern, die die Regelaltersgrenze erreicht hätten, eine weitere Handlungsmöglichkeit, um die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses mitzugestalten.
- 28 Der nationale Gesetzgeber habe mit dem Erlass der streitigen Bestimmung das Ziel verfolgt, im Einklang mit den Wünschen der Sozialpartner eine flexible und rechtssichere Möglichkeit zu schaffen, ein Arbeitsverhältnis im Bedarfsfall und unter bestimmten Bedingungen über den Zeitpunkt des Erreichens der Regelaltersgrenze hinaus fortzuführen.
- 29 Diese Auslegung wird nicht durch die Ausführungen des vorlegenden Gerichts entkräftet, wonach die streitige Bestimmung als Ausnahme vom Grundsatz der automatischen Beendigung des Arbeitsvertrags bei Erreichen der Regelaltersgrenze angesehen werden kann. Denn anders als jüngere Arbeitnehmer kann ein Arbeitnehmer, der die Regelaltersgrenze erreicht, zwischen der Verlängerung des Arbeitsverhältnisses und dem völligen Ausscheiden aus dem Berufsleben wählen.
- 30 Dem steht nicht entgegen, dass die Parteien des Arbeitsvertrags das Ende des Arbeitsverhältnisses mehrfach hinausschieben können, und zwar ohne weitere Voraussetzungen und zeitlich unbegrenzt. Diese Aspekte sind vielmehr geeignet, den günstigen oder vorteilhaften Charakter der fraglichen Bestimmung zu bestätigen, da sie Modalitäten für die Fortsetzung eines Arbeitsverhältnisses darstellen, zu der es jedenfalls nur mit Zustimmung beider Vertragsparteien kommen kann, die erfolgen muss, solange das Arbeitsverhältnis noch besteht.
- 31 Diese Bedingungen sind grundsätzlich geeignet, es einem Arbeitnehmer sowie seinem Arbeitgeber zu ermöglichen, das Arbeitsverhältnis nur dann fortzusetzen, wenn sie diese Option im Kontext einer Weiterbeschäftigung nach dem Erreichen der Regelaltersgrenze für vorteilhaft erachten. Aus den dem Gerichtshof vorliegenden Akten ergibt sich im Übrigen, dass Herr John vor dem vorlegenden Gericht dagegen vorgegangen ist, dass sein Arbeitgeber seinen Antrag, das Ende seiner Beschäftigung ein zweites Mal hinauszuschieben, abgelehnt hat.
- 32 Unter solchen Umständen kann eine derartige Bestimmung nicht als Benachteiligung von Personen, die das Rentenalter erreicht haben, gegenüber Personen, die dieses Alter noch nicht erreicht haben, im Sinne von Art. 2 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 angesehen werden.
- 33 Somit ist auf die dritte Frage zu antworten, dass Art. 2 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 dahin auszulegen ist, dass er einer nationalen Bestimmung nicht entgegensteht, die wie die, um die es im Ausgangsverfahren geht, bei Arbeitnehmern, die die Regelaltersgrenze erreicht haben, das Hinausschieben des Zeitpunkts der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von einer befristet erteilten Zustimmung des Arbeitgebers abhängig macht.

Zur ersten und zur zweiten Frage

- 34 Mit seiner ersten und seiner zweiten Frage, die zusammen zu prüfen sind, möchte das vorlegende Gericht wissen, ob Paragraph 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung dahin auszulegen ist, dass er einer nationalen Bestimmung entgegensteht, die es wie die, um die es im Ausgangsverfahren geht, 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.
- 35 Die deutsche Regierung macht geltend, der Ausgangsrechtsstreit falle nicht in den Anwendungsbereich der Rahmenvereinbarung. Ein Arbeitsvertrag sei nicht als „befristet“ anzusehen, weil das Arbeitsverhältnis ende,

wenn der Arbeitnehmer die Regelaltersgrenze erreiche. Durch einen solchen Vertrag werde keine kurzzeitige Beschäftigung begründet, denn zwischen seinem Abschluss und dem Erreichen der Regelaltersgrenze liege mitunter ein Zeitraum von mehreren Jahrzehnten. Außerdem sei Voraussetzung für das Hinausschieben des Zeitpunkts der Beendigung des Arbeitsvertrags durch die Parteien, dass das bereits bestehende Arbeitsverhältnis nahtlos weitergeführt werde. Das Hinausschieben könne deshalb nicht als Abschluss eines neuen, befristeten Arbeitsvertrags angesehen werden.

- 36 Das vorliegende Gericht führt hierzu aus, da auf den Arbeitsvertrag, um den es im Ausgangsverfahren gehe, § 44 Nr. 4 des Tarifvertrags Anwendung finde, wonach das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Schulhalbjahrs ende, in dem der Arbeitnehmer das gesetzlich festgelegte Alter für den Bezug einer Altersrente erreicht habe, sei er befristet.
- 37 Nach dem Wortlaut von Paragraf 2 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung ist ihr Anwendungsbereich weit gefasst und erstreckt sich allgemein auf „befristet beschäftigte Arbeitnehmer mit einem Arbeitsvertrag oder -verhältnis gemäß der gesetzlich, tarifvertraglich oder nach den Gepflogenheiten in jedem Mitgliedstaat geltenden Definition“. Für die Definition der Arbeitsverträge und -verhältnisse, die in den Anwendungsbereich der Rahmenvereinbarung fallen, sind aber weder die Rahmenvereinbarung noch das Unionsrecht maßgebend, sondern die nationalen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten (Urteil vom 15. März 2012, Sibilio, C-157/11, nicht veröffentlicht, EU:C:2012:148, Rn. 42).
- 38 Der Gerichtshof kann dem innerstaatlichen Gericht jedoch im Rahmen der durch Art. 267 AEUV geschaffenen justiziellen Zusammenarbeit anhand der Akten Gesichtspunkte für die Auslegung des Unionsrechts liefern, die diesem Gericht bei der Beurteilung der Wirkungen der Vorschriften des Unionsrechts dienlich sein könnten (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 21. Juni 2017, W u. a., C-621/15, EU:C:2017:484, Rn. 40 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 39 Daher ist darauf hinzuweisen, dass die Rahmenvereinbarung auf der Prämisse beruht, dass unbefristete Arbeitsverträge die übliche Form des Beschäftigungsverhältnisses sind, und zugleich anerkennt, dass in bestimmten Branchen oder bei bestimmten Berufen und Tätigkeiten befristete Arbeitsverträge für die Beschäftigung charakteristisch sind.
- 40 Eines der Ziele der Rahmenvereinbarung besteht darin, den wiederholten Rückgriff auf befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse, der als Quelle potenziellen Missbrauchs zulasten der Arbeitnehmer gesehen wird, einzudämmen, indem eine Reihe von Mindestschutzbestimmungen vorgesehen werden, die die Prekarisierung der Lage der Beschäftigten verhindern sollen (Urteil vom 14. September 2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, Rn. 26 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 41 Feste Beschäftigungsverhältnisse stellen somit einen wichtigen Aspekt des Arbeitnehmerschutzes dar, während befristete Arbeitsverträge nur unter bestimmten Umständen den Bedürfnissen sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer entsprechen können (Urteil vom 14. September 2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, Rn. 27 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 42 Wie bereits ausgeführt (siehe oben, Rn. 24), ist aber die automatische Beendigung der Arbeitsverträge von Beschäftigten, die die das Alter und die Beitragszahlung betreffenden Voraussetzungen für den Bezug einer Altersrente erfüllen, seit Langem Teil des Arbeitsrechts zahlreicher Mitgliedstaaten und in den Beziehungen des Arbeitslebens weithin üblich.
- 43 Außerdem kann, wie die deutsche Regierung hervorgehoben hat, ein Arbeitsvertrag wie der vorliegende, nach dem das Arbeitsverhältnis erst bei Erreichen der Regelaltersgrenze enden soll, mehrere Jahrzehnte Bestand haben.
- 44 Das automatische Ende der Arbeitsverträge von Beschäftigten, die die Regelaltersgrenze erreicht haben, bringt den Arbeitnehmer zudem der Sache nach in den Genuss eines festen Beschäftigungsverhältnisses. Denn ein Arbeitnehmer, der die Regelaltersgrenze für den Bezug einer Altersrente erreicht hat, befindet sich, wie das vorliegende Gericht ausgeführt hat, regelmäßig am Ende seines Berufslebens.
- 45 Überdies erscheint es nicht ausgeschlossen, die in der streitigen Bestimmung vorgesehene Verschiebung als bloße vertragliche Verschiebung des ursprünglich vereinbarten Rentenalters aufzufassen.

- 46 Aus den dem Gerichtshof vorliegenden Angaben ist somit nicht ersichtlich, dass eine solche Bestimmung geeignet ist, den Abschluss aufeinanderfolgender Arbeitsverträge oder -verhältnisse zu fördern, oder eine Quelle potenziellen Missbrauchs zulasten der Arbeitnehmer darstellt. Jedenfalls kann nicht davon ausgegangen werden, dass die Regelaltersgrenzen systematisch zu einer Prekarisierung der Lage der betreffenden Arbeitnehmer im Sinne der Rahmenvereinbarung führen, sofern die Arbeitnehmer in den Genuss einer abschlagsfreien Rente kommen und insbesondere wenn eine Verlängerung des fraglichen Arbeitsvertrags durch den Arbeitgeber zulässig ist.
- 47 Sollte das vorlegende Gericht ungeachtet der vorstehenden Erwägungen (Rn. 42 bis 46) zu der Auffassung gelangen, dass der Abschluss einer Vereinbarung wie der vom 24. Oktober 2014, mit der der Zeitpunkt der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses – wie es hier am 25. September 2001 begründet wurde und das beim Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze für den Bezug einer Altersrente automatisch enden sollte – hinausgeschoben wird, als Rückgriff auf aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse im Sinne von Paragraph 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung anzusehen ist, ist zu prüfen, ob diese Bestimmung einer nationalen Bestimmung wie der, um die es im Ausgangsverfahren geht, entgegensteht, da sie es den Parteien eines Arbeitsvertrags 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.
- 48 Paragraph 5 der Rahmenvereinbarung verpflichtet die Mitgliedstaaten in seiner Nr. 1 dazu, mindestens eine der dort aufgeführten Maßnahmen zu ergreifen, sofern ihr innerstaatliches Recht keine gleichwertigen gesetzlichen Maßnahmen enthält. Die hierfür in Paragraph 5 Nr. 1 Buchst. a bis c der Rahmenvereinbarung aufgeführten drei Maßnahmen betreffen sachliche Gründe, die die Verlängerung befristeter Arbeitsverträge oder -verhältnisse rechtfertigen, die insgesamt maximal zulässige Dauer aufeinanderfolgender Arbeitsverträge oder -verhältnisse und die zulässige Zahl ihrer Verlängerungen (Urteil vom 14. September 2016, Martínez Andrés und Castrejana López, C-184/15 und C-197/15, EU:C:2016:680, Rn. 35 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 49 Das Unionsrecht sieht zwar eine Pflicht für die Mitgliedstaaten vor, präventive Maßnahmen zu erlassen, nennt aber keine spezifischen Sanktionen für den Fall, dass Missbräuche festgestellt wurden. In einem solchen Fall obliegt es den nationalen Stellen, Maßnahmen zu erlassen, die nicht nur verhältnismäßig, sondern auch effektiv und abschreckend genug sein müssen, um die volle Wirksamkeit der zur Durchführung der Rahmenvereinbarung erlassenen Normen sicherzustellen (Urteil vom 14. September 2016, Martínez Andrés und Castrejana López, C-184/15 und C-197/15, EU:C:2016:680, Rn. 36 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 50 Es ist nicht Sache des Gerichtshofs, sich zur Auslegung des nationalen Rechts zu äußern; diese Aufgabe kommt allein den zuständigen nationalen Gerichten zu, die festzustellen haben, ob die Bestimmungen der anwendbaren nationalen Regelung die Voraussetzungen von Paragraph 5 der Rahmenvereinbarung erfüllen (Urteil vom 3. Juli 2014, Fiamingo u. a., C-362/13, C-363/13 und C-407/13, EU:C:2014:2044, Rn. 66, und Beschluss vom 11. Dezember 2014, León Medialdea, C-86/14, nicht veröffentlicht, EU:C:2014:2447, Rn. 48).
- 51 Somit obliegt es dem vorlegenden Gericht, zu beurteilen, inwieweit die einschlägigen Bestimmungen des innerstaatlichen Rechts unter Berücksichtigung ihrer Anwendungsvoraussetzungen und ihrer tatsächlichen Anwendung eine Maßnahme bilden, die geeignet ist, den missbräuchlichen Einsatz aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge oder -verhältnisse zu verhindern und gegebenenfalls zu ahnden (Urteile vom 7. September 2006, Marrosu und Sardino, C-53/04, EU:C:2006:517, Rn. 56, und vom 3. Juli 2014, Fiamingo u. a., C-362/13, C-363/13 und C-407/13, EU:C:2014:2044, Rn. 67 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 52 Der Gerichtshof kann jedoch, wenn er im Rahmen eines Vorabentscheidungsersuchens entscheidet, Klarstellungen vornehmen, um dem nationalen Gericht eine Richtschnur für seine Beurteilung zu geben (Urteile vom 3. Juli 2014, Fiamingo u. a., C-362/13, C-363/13 und C-407/13, EU:C:2014:2044, Rn. 68 und die dort angeführte Rechtsprechung, 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. 83).
- 53 Im vorliegenden Fall ist darauf hinzuweisen, dass mit dem Begriff „sachliche Gründe“ in Paragraph 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung genau bezeichnete, konkrete Umstände gemeint sind, die eine bestimmte Tätigkeit kennzeichnen und daher in diesem speziellen Zusammenhang den Einsatz aufeinanderfolgender

befristeter Arbeitsverträge rechtfertigen können. Diese Umstände können sich etwa aus der besonderen Art der Aufgaben, zu deren Erfüllung solche Verträge geschlossen worden sind, und deren Wesensmerkmalen oder gegebenenfalls aus der Verfolgung eines legitimen sozialpolitischen Ziels durch einen Mitgliedstaat ergeben (Urteil vom 26. Januar 2012, Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, Rn. 27).

- 54 Wie das vorlegende Gericht ausgeführt hat, unterscheidet sich ein Arbeitnehmer, der das Regelalter für den Bezug der gesetzlichen Altersrente erreicht, nicht nur hinsichtlich seiner sozialen Absicherung von anderen Arbeitnehmern, sondern auch dadurch, dass er sich regelmäßig am Ende seines Berufslebens befindet und damit im Hinblick auf die Befristung seines Vertrags nicht vor der Alternative steht, in den Genuss eines unbefristeten Vertrags zu kommen.
- 55 Zudem kann die streitige Bestimmung, wie bereits ausgeführt (siehe oben, Rn. 29), als zulässige Ausnahme vom Grundsatz der automatischen Beendigung des Arbeitsverhältnisses beim Erreichen der Regelaltersgrenze angesehen werden.
- 56 Aus den dem Gerichtshof vorliegenden Akten ergibt sich überdies, dass das Hinausschieben des Zeitpunkts der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach der streitigen Bestimmung voraussetzt, dass noch während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses wirksam vereinbart wird, dass es nahtlos fortgesetzt wird und die übrigen Vertragsbedingungen in keiner Weise geändert werden. Durch diese Beschränkungen ist gewährleistet, dass der betreffende Arbeitnehmer zu den ursprünglichen Bedingungen weiterbeschäftigt wird und gleichzeitig seinen Anspruch auf eine Altersrente behält.
- 57 Somit ist auf die erste und die zweite Frage zu antworten, dass Paragraph 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung dahin auszulegen ist, dass er einer nationalen Bestimmung nicht entgegensteht, die es wie die, um die es im Ausgangsverfahren geht, 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.

Kosten

- 58 Für die Parteien des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren ein Zwischenstreit in dem beim vorlegenden Gericht anhängigen Rechtsstreit; die Kostenentscheidung ist daher Sache dieses Gerichts. Die Auslagen anderer Beteiligter für die Abgabe von Erklärungen vor dem Gerichtshof sind nicht erstattungsfähig.

Aus diesen Gründen hat der Gerichtshof (Sechste Kammer) für Recht erkannt:

1. **Art. 2 Abs. 2 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 ist dahin auszulegen, dass er einer nationalen Bestimmung nicht entgegensteht, die wie die, um die es im Ausgangsverfahren geht, bei Arbeitnehmern, die die Regelaltersgrenze erreicht haben, das Hinausschieben des Zeitpunkts der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von einer befristet erteilten Zustimmung des Arbeitgebers abhängig macht.**
2. **Paragraph 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 ist dahin auszulegen, dass er einer nationalen Bestimmung nicht entgegensteht, die es wie die, um die es im Ausgangsverfahren geht, 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.**

Fernlund

Arabadjiev

Rodin

Verkündet in öffentlicher Sitzung in Luxemburg am 28. Februar 2018.

Der Kanzler

Der Präsident der Sechsten
Kammer

A. Calot Escoba

rC. G. Fernlund

* Verfahrenssprache: Deutsch.