

## § 1 Einleitung

Die Bundestagswahl im September 2021 und der sie vorbereitende Wahlkampf haben verdeutlicht, dass neben tagesaktuellen Themen wie Klimawandel und Digitalisierung insbesondere der Übergang vom Arbeitsleben in den Ruhestand und die Finanzierung des Lebensunterhalts im Rentenalter nach wie vor gewichtige Diskussionspunkte in Politik und Gesellschaft darstellen. Dabei reichen die inhaltlichen Vorschläge von einer Absenkung des Rentenzugangsalters über die Schaffung einer Garantierente bei gleichbleibendem Renteneintrittsalter bis hin zur zeitlichen Flexibilisierung des Rentenzugangs ab dem 60. Lebensjahr bei jeweils angepasster Rentenhöhe. Vielfach soll die Gruppe derer, die in die gesetzliche Rentenversicherung einzahlen, vergrößert werden. Häufig wird hervorgehoben, dass der Lebensabend aus einer Mischung aus gesetzlicher, privater und gegebenenfalls auch betrieblicher Altersvorsorge finanziert werden soll.

Dieser mannigfaltige Diskurs mag kaum verwundern, fußen auf diesem Themenkomplex doch zentrale gesellschaftliche Probleme in den Bereichen Arbeitsmarkt und Sozialpolitik. Die bundesdeutsche Bevölkerung altert.<sup>1</sup> Während die aktuellen Geburtenraten in den vergangenen Jahren stabil niedrig sind,<sup>2</sup> sind die geburtenstarken Jahrgänge in immer höheren Altersschichten wiederzufinden<sup>3</sup>. Die Anzahl an Personen, die nicht mehr im erwerbsfähigen Alter sind, steigt.<sup>4</sup> Aus dieser demographischen Entwicklung resultieren unterschiedliche Probleme. Zum einen ergeben sich Schwierigkeiten für das Sozialversicherungssystem, allen voran die umlagebasierte Rentenversicherung, denn die Rentenleistungen werden vorwiegend aus den Rentenversicherungsbeiträgen der in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung befindlichen Bevölkerung finanziert. Da die jüngeren Bevölkerungsschichten jedoch stetig kleiner werden und die Gruppe von Altersrentnern steigt, offenbart sich ein Finanzierungsproblem, dem man Herr werden muss.<sup>5</sup> Darüber hinaus resultiert aus der Alterung der Gesellschaft, dass Arbeitgebern die Suche nach geeigneten Fachkräften immer schwerer fällt,<sup>6</sup> weil viele Arbeitnehmer<sup>7</sup> sich in den wohlverdienten Ruhestand verabschieden, jedoch zu wenig geeignete Nachfolger für den Arbeitsmarkt verfügbar sind. Andererseits können Arbeit im Niedriglohnssektor, die Beschäftigung in Teilzeit

---

<sup>1</sup> *Destatis*, Bevölkerung im Wandel, S. 11. Dazu auch *Waltermann*, NJW 2018, 193.

<sup>2</sup> <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Geburten/Tabellen/geburtensziffer.html> (zuletzt abgerufen am: 31.03.2022)

<sup>3</sup> *Destatis*, Bevölkerung im Wandel, S. 11.

<sup>4</sup> *Destatis*, Bevölkerung Deutschlands bis 2060, S. 23. Dabei werden Personen bis unter 65 Jahren als erwerbsfähig eingestuft. Siehe auch *Schlegel*, NZS 2017, 242.

<sup>5</sup> *Chandna-Hoppe*, Weiterbeschäftigung, S. 29; *Kauschke*, Befristung Rentnerarbeitsverhältnis, S. 13, 20; *Schlegel*, NZS 2017, 241; *Waltermann*, SR 2014, 66.

<sup>6</sup> Dazu auch *Chandna-Hoppe*, Weiterbeschäftigung, S. 29; *Schlegel*, NZS 2017, 241 (243).

<sup>7</sup> Aufgrund der besseren Lesbarkeit wird in dieser Arbeit das generische Maskulinum verwendet. Gemeint sind dagegen stets Personen jedweden Geschlechts und auch nicht binäre Menschen.

oder bloß befristeten Arbeitsverhältnissen mit Phasen der Beschäftigungslosigkeit dazu führen, dass Personen im Rentenalter von Armut bedroht sind, weil sie nicht ausreichend in die Rentenkasse eingezahlt haben und das Einkommen nicht für eine private Altersvorsorge ausgereicht hat.<sup>8</sup> Manche können sich den Ruhestand schlicht nicht leisten, ohne auf weitere staatliche Unterstützung angewiesen zu sein.<sup>9</sup> Durch die im Jahr 2021 eingeführte Grundrente wird dieser Umstand nur wenig abgefedert. Anspruch auf Zahlung des Rentenzuschlags haben nur Personen, die mindestens 33 Jahre Grundrentenzeit gesammelt haben, beispielsweise aus versicherungspflichtiger Tätigkeit oder ähnlichen anrechenbaren Zeiten<sup>10</sup>. Zu berücksichtigen ist ein Monat dabei grundsätzlich nur dann, wenn in ihm 0,025 Rentenentgeltspunkte erworben wurden (§ 76g Abs. 3 SGB VI), was in etwa einem monatlichen Einkommen von 1.040 € entspricht.<sup>11</sup> Dies soll sicherstellen, dass Versicherte mit zu geringem monatlichen Einkommen nicht von der Grundrenten profitieren.<sup>12</sup>

Mit Blick auf die aufgezeigten Problembereiche wird ein Bedürfnis an einer Verlängerung der Lebensarbeitszeit gesehen.<sup>13</sup> Dies kann im Wege der Anhebung des Regelrentenzugangsalters oder der Arbeit neben dem Bezug einer Altersrente geschehen. Damit könnten vorübergehende Nachfolgerlücken überbrückt und (zu) geringe Renten ausgeglichen werden.

Die (Weiter-)Arbeit trotz Bezug einer Altersrente muss jedoch nicht zwangsläufig zur Lösung der zuvor genannten Probleme herangezogen werden, sondern kann schlichtweg auch Ausdruck der freien Persönlichkeitsentfaltung im Bereich der beruflichen Tätigkeit sein. Mit steigender Lebenserwartung der Bevölkerung geht eben auch einher, dass die Menschen länger fit sind und sich insofern gar nicht vorstellen können, „schon“ in Renten zu gehen.

Das gesellschaftliche und arbeitgeberseitige Bedürfnis nach einer Beschäftigung von Altersrentnern bzw. der Wille von Personen trotz Überschreiten des Regelrentenalters weiter am Erwerbsleben teilzuhaben spiegelt sich auch in statistischen Erhebungen zum Arbeitsmarktverhalten Älterer wieder. Die Erwerbsbeteiligung von Personen im Alter zwischen 60 und 64 Jahren ist in der Zeit zwischen 2009 und 2019 von 39% auf 62% gestiegen. Mehr als verdoppelt hat sich in diesem Zeitraum die Erwerbsbeteiligung von Menschen im Alter zwischen 65 und 69 Jahren und ist von 8% auf 18% gestiegen. In absoluten Zahlen betrachtet, waren zu Beginn des Jahres 2016

---

<sup>8</sup> Zu den Auswirkungen einer dauerhaften Beschäftigung im Niedriglohnbereich auf die Höhe des späteren Rentenanspruchs *Waltermann*, NZS 2017, 247 (247f.).

<sup>9</sup> Laut Angaben des *Statistischen Bundesamts* war die ausgeübte Tätigkeit für rund 33% der Erwerbstätigen ab 65 Jahre die vorwiegende Quelle des Lebensunterhaltes: [https://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Demografischer-Wandel/\\_inhalt.html](https://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Demografischer-Wandel/_inhalt.html) (zuletzt abgerufen am: 31.03.2022). Dazu auch *Chandna-Hoppe*, Weiterbeschäftigung, S. 30 f.

<sup>10</sup> Dazu *Ruland*, NZS 2021, 241 (242).

<sup>11</sup> *Ruland*, NZS 2021, 241 (243).

<sup>12</sup> *Ruland*, NZS 2021, 241 (243).

<sup>13</sup> *Waltermann*, NJW 2018, 193 (193 f.).

rund 198.000 Menschen im Alter oberhalb der Regelaltersgrenze sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Bis September 2021 ist diese Zahl auf rund 294.000 gestiegen.<sup>14</sup>

Auch der deutsche Gesetzgeber ließ das Thema „Arbeit im Rentenalter“ nicht unbe-sehen. Mit Wirkung vom 01.07.2014 wurde mit § 41 S. 3 SGB VI eine von mehreren Möglichkeiten aufgegriffen, Arbeitnehmer im Rentenalter zu beschäftigen, während diese die Möglichkeit haben, eine Altersrente zu beziehen. Der neu geschaffene S. 3 ermöglicht es, den durch die Vereinbarung einer Altersgrenze gesetzten Beendigungszeitpunkt, gegebenenfalls auch mehrfach, hinauszuschieben. Geregelt wurde also eine Möglichkeit, einen Arbeitnehmer, der eigentlich aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden sollte, beim selben Arbeitgeber befristet weiterzubeschäftigen. Die Weiterbeschäftigungsmöglichkeit ist in der arbeitsrechtlichen Literatur und der Praxis allerdings nicht durchweg positiv aufgenommen worden. Vielfach wird die tatbestandliche Weite der Norm kritisiert.<sup>15</sup> Der Beendigungszeitpunkt könne gegebenenfalls auch mehrfach hinausgeschoben werden, einer befristeten Weiterbeschäftigung würden keinerlei Grenzen gesetzt, Arbeitnehmern im Rentenalter drohe dadurch ein modernes Tagelöhnertum.<sup>16</sup> Es wurden Stimmen laut, die in der Befristungsmöglichkeit nach § 41 S. 3 SGB VI einen Verstoß gegen unionsrechtliche Vorgaben aus den Bereichen Befristungsrecht und Antidiskriminierungsrecht sahen.<sup>17</sup> Eine nicht begrenzte Möglichkeit, die Arbeitsverträge mit Altersrentnern zu befristen, sehe keinerlei Maßnahmen vor, aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge zu verhindern und verstoße damit gegen § 5 Nr. 1 der Befristungsrahmenvereinbarung, die durch die Befristungsrichtlinie RL 1999/70/EG inkorporiert wird. Darin liege zugleich eine Diskriminierung von Arbeitnehmern wegen ihres fortgeschrittenen Alters und damit ein Verstoß gegen die Vorgaben der RL 2000/78/EG. Aufgrund der aus dem Unionsrechtsverstoß resultierenden, prognostizierten Gefahren wurde in der Praxis vorerst Abstand von der Verwendung der Hinausschiebensemöglichkeit genommen.<sup>18</sup> Für Entspannung hat diesbezüglich jedoch das Urteil des EuGH in der Rechtssache *John* gesorgt, das die Unionsrechtskonformität des § 41 S. 3 SGB VI bestätigte.

Doch auch auf tatbestandlicher Ebene erscheint der Verlängerungstatbestand problembehaftet. Es wird nach wie vor darüber gestritten, ob im Rahmen des Hinausschiebens auch die Arbeitsbedingungen verändert werden dürfen.<sup>19</sup>

---

<sup>14</sup> Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt für Ältere (Monatszahlen), Deutschland, März 2022, S. 8: [https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202203/analyse/analyse-d-arbeitsmarkt-aeltere/analyse-d-arbeitsmarkt-aeltere-d-0-202203-xlsx.xlsx?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202203/analyse/analyse-d-arbeitsmarkt-aeltere/analyse-d-arbeitsmarkt-aeltere-d-0-202203-xlsx.xlsx?__blob=publicationFile&v=2) (zuletzt abgerufen am: 31.03.2022)

<sup>15</sup> Siehe nur *Bader*, NZA 2014, 749 (752); *Waltermann*, RdA 2015, 343 (349).

<sup>16</sup> Begriff nach *Greiner*, RdA 2018, 65 (66).

<sup>17</sup> Zum Streitstand siehe *Kiel*, NZA-Beil. 2016, 72 (80), m.w.N.

<sup>18</sup> *Klösel/Reitz*, NZA 2014, 1366; *Waltermann*, RdA 2015, 343 (350).

<sup>19</sup> Zum Streitstand APS/*Greiner*, SGB VI § 41 Rn. 73, m.w.N.

## § 2 Ziel der Arbeit und Gang der Untersuchung

Während sich die arbeitsrechtliche Literatur insbesondere mit der Vereinbarkeit des § 41 S. 3 SGB VI mit unionsrechtlichen Vorgaben oder der Auslegung tatbestandlicher Voraussetzungen auseinandergesetzt hat, konzentriert sich diese Untersuchung auf die Einordnung des Hinausschiebenstatbestandes in das nationalrechtliche Befristungssystem. Auch diesbezüglich bestehen unterschiedliche Ansätze. Während die Hinausschiebensvereinbarung nach teilweiser Auffassung eine eigenständige Sachgrundbefristung darstellt,<sup>20</sup> wird sie von anderen dem System der sachgrundlosen Befristung zugerechnet.<sup>21</sup>

Wie die Ausführungen aufzeigen werden, bedarf es zunächst einer trennscharfen nationalrechtlichen Einordnung des neu geschaffenen Verlängerungstatbestandes, um die Frage der Unionsrechtskonformität sachgerecht beantworten zu können.<sup>22</sup> Auch tatbestandliche Fragestellungen und das Verhältnis des § 41 S. 3 SGB VI zu anderen befristungsrechtlichen Normen sind von der Einbettung des Hinausschiebens in das nationalrechtliche Befristungssystem abhängig.

Zunächst wird der bestehende Streitstand zur rechtlichen Einordnung des § 41 S. 3 SGB VI aufgegriffen und die Norm mit dem nationalrechtlichen System der Sachgrundbefristung, der sachgrundlosen Befristung und dem Konstrukt der Annexbefristung verglichen. Daran anschließend wird eine eigene rechtliche Einordnung des Hinausschiebenstatbestandes vorgenommen. Dabei konzentrieren sich die Ausführungen zunächst auf einen systematischen Vergleich des § 41 S. 3 SGB VI mit Befristungs- und Beschäftigungstatbeständen, zu denen die Norm eine bisher zu wenig beleuchtete Nähe aufweist. Die gewonnenen Erkenntnisse werden sodann im Wege der Gesetzesauslegung bestätigt. Darauf folgend werden die Auswirkungen der eigenen rechtlichen Einordnung in den Fokus genommen. Beleuchtet werden dabei die eingangs erwähnte und in der Literatur vielfach kritisierte tatbestandliche Weite des Verlängerungstatbestandes, das Verhältnis der Norm zu anderen befristungsrechtlichen Vorschriften und die Auswirkungen auf die Tatbestandsvoraussetzungen des § 41 S. 3 SGB VI. Abschließend wird der Bogen zum bisher dominierenden Streitstand in der arbeitsrechtlichen Literatur geschlagen und die Vereinbarkeit des Hinausschiebenstatbestandes mit höherrangigem Recht beurteilt.

---

<sup>20</sup> Siehe nur *Kauschke*, Befristung Rentnerarbeitsverhältnis, S. 119 ff.

<sup>21</sup> Siehe nur HK-TzBfG/*Boecken*, SGB VI § 41 Rn. 2, 4.

<sup>22</sup> In diese Richtung auch *Kreikebohm/Mestwerdt*, RdA 2018, 71 (81).

### § 3 Der Tatbestand des § 41 S. 3 SGB VI

Mit Wirkung von Juli 2014 wurde im SGB VI ein neuer befristungsrechtlicher Tatbestand geschaffen. § 41 S. 3 SGB VI lautet seitdem:

*„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.“*

Der Hinausschiebenstatbestand ist Bestandteil eines Gesamtgesetzesvorhabens mit dem Ziel, flexible Übergänge in den Ruhestand zu schaffen, indem Hemmnisse für eine Weiterarbeit neben dem Bezug einer Rente abgebaut werden.<sup>23</sup> § 41 S. 3 SGB VI knüpft an die allgemeine Praxis der Altersgrenzen an und greift dabei die Möglichkeit auf, einen Arbeitnehmer über den Zeitpunkt des im Rahmen der Altersgrenzenvorgabe eigentlich vorgesehenen Ausscheidenszeitpunktes hinaus befristet weiterzubeschäftigen. Ermöglicht wird dabei lediglich die Weiterbeschäftigung beim selben Arbeitgeber, nicht aber eine befristete Beschäftigung bei einem neuen Arbeitgeber. Ausweislich der Gesetzesmaterialien will der Gesetzgeber mit der Verlängerungsmöglichkeit den in der Praxis aufkommenden Wünschen der Arbeitsvertragsparteien gerecht werden, das Arbeitsverhältnis „für einen von vornherein bestimmten Zeitraum rechtssicher fortsetzen zu können“.<sup>24</sup> Die Norm gilt für Verlängerungsvereinbarungen, die nach Inkrafttreten am 01.07.2014 getroffen wurden.<sup>25</sup>

#### A. Vereinbarung einer Altersgrenze

Voraussetzung für ein wirksames Hinausschieben des Beendigungszeitpunktes ist ausweislich des Gesetzestextes das Vorliegen einer Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze. § 41 S. 3 SGB VI stellt damit einen Bezug zur gängigen Praxis der Altersgrenzen her.<sup>26</sup> Derartige Altersgrenzenvereinbarungen stellen nach ganz überwiegender Auffassung Befristungen dar,<sup>27</sup> die der Befristungskontrolle nach § 14 Abs. 1 TzBfG unterfallen. § 41 S. 3 SGB VI spricht zudem ausdrücklich von der *Vereinbarung* über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Erreichen der Altersgrenze. Gesetzliche Altersgrenzenvorgaben können also nicht hinausgeschoben werden.<sup>28</sup>

---

<sup>23</sup> Chandna-Hoppe, Weiterbeschäftigung, S. 55, m.v.N.

<sup>24</sup> BT-Drs. 18/1489, S. 25.

<sup>25</sup> BAG v. 11.02.2015, 7 AZR 17/13, NZA 2015, 1066 (1067 f); Chandna-Hoppe, Weiterbeschäftigung, S. 56; Kauschke, Befristung Rentnerarbeitsverhältnis, S. 169. Kritisch HWK/Ricken, SGB VI § 41 Rn. 18.

<sup>26</sup> Bauer, NZA 2014, 889 (890). Zu der Zulässigkeit und den Zielen der Altersgrenzenpraxis: § 4, A., I., 1), d).

<sup>27</sup> Siehe nur BAG v. 19.11.2003, 7 AZR 296/03, NZA 2004, 1336 (1337); v. 18.06.2008, 7 AZR 116/07, NZA 2008, 1302 (1303); v. 08.12.2010, 7 AZR 438/09, NZA 2011, 586 (589).

<sup>28</sup> HWK/Ricken, SGB VI § 41 Rn. 20; Kauschke, Befristung Rentnerarbeitsverhältnis, S. 93.

Entscheidend für die Verwendung des § 41 S. 3 SGB VI in der Praxis ist, welche Altersgrenzenvereinbarung konkret in den Anwendungsbereich der Norm fällt, so dass ein Hinausschieben vereinbart werden kann. Der Gesetzestext stellt auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Erreichen der Regelaltersgrenze ab. Dies verweist ausdrücklich auf die Altersgrenze nach §§ 35, 235 SGB VI, nach der Versicherte mit Erreichen des für sie maßgeblichen Alters Anspruch auf Bezug einer Rente wegen des Alters haben.<sup>29</sup> Durch das RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz wird das Regelrenteneintrittsalter bis 2031 stufenweise von 65 auf 67 Jahre angehoben. Das Abstellen auf diese Altersgrenze ergibt sich auch aus den Gesetzesmaterialien. Diese sprechen von der gängigen Praxis des automatischen Ausscheidens des Arbeitnehmers mit Erreichen der Regelaltersgrenze und verweisen insofern auf das EuGH-Urteil in der Rechtssache *Rosenblatt*<sup>30</sup>, dem eine derartige Vereinbarung zugrunde liegt.<sup>31</sup>

Die Vereinbarung des automatischen Ausscheidens von Arbeitnehmern mit Erreichen der Regelaltersgrenze stellt die übliche Praxis der Tarifvertragsparteien dar.<sup>32</sup> An diese tarifliche Vorgabe sind die Arbeitsvertragsparteien gebunden, wenn sie gem. § 3 Abs. 1 TVG tarifgebunden sind oder der Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt wurde (§ 5 TVG). Tarifliche Altersgrenzenvereinbarungen, die auf das Erreichen der Regelaltersgrenze nach §§ 35, 235 SGB VI abstellen, sind höchstrichterlich bestätigt sowohl mit unionsrechtlichen als auch mit nationalen Vorgaben vereinbar.<sup>33</sup>

Das automatische Ausscheiden von Arbeitnehmern mit Erreichen des Regelrentenalters kann dagegen nicht per Betriebsvereinbarungen geregelt werden.<sup>34</sup> Dazu fehlt den Betriebspartnern die Regelungskompetenz. Ein Mitbestimmungsrecht für eine derartige kollektive Altersgrenzenvorgabe ergibt sich nicht aus den Normen des BetrVG.<sup>35</sup> Der in der Festlegung einer Befristung liegende Eingriff in den Bestandsschutz des einzelnen Arbeitnehmers ist zudem auch nicht durch eine privatrechtliche Legitimation gedeckt, wie es im Rahmen tariflicher Regelungen durch den freiwilligen Beitritt in eine Gewerkschaft der Fall ist.<sup>36</sup> Folglich sind die Betriebsparteien nicht legitimiert,

---

<sup>29</sup> Zu der Anwendbarkeit des § 41 S. 3 SGB VI bei Altersgrenzenvereinbarungen, die auf einen Zeitpunkt abstellen, der vor oder nach Erreichen der Regelaltersgrenze liegt: § 6, B., III.

<sup>30</sup> EuGH v. 12.10.2010, C-45/09 (*Rosenblatt*), NZA 2010, 1167.

<sup>31</sup> BT-Drs. 18/1489, S. 25.

<sup>32</sup> Däubler TVG/*Heuschmidt/Klug*, § 1 TVG Rn. 721; *Kauschke*, Befristung Rentnerarbeitsverhältnis, S. 103; *Wiedemann/Thüsing*, § 1 TVG Rn. 618.

<sup>33</sup> Unionsrecht: EuGH v. 16.10.2007, C-411/05 (*Palacios de la Villa*), NZA 2007, 1219 (1221 ff.); v. 12.10.2010, C-45/09 (*Rosenblatt*), NZA 2010, 1167 (1168 ff.); v. 28.02.2018, C-46/17 (*John*), NZA 2018, 355 (356). Nationales Recht: Siehe nur BAG v. 18.06.2008, 7 AZR 116/07, NZA 2008, 1302 (1304 f.); v. 8.12.2010, 7 AZR 483/09, NZA 2011, 586 (588 ff.).

<sup>34</sup> *Franzen*, NZA-Beil. 2006, 107 (111); *Kamanabrou*, Arbeitsrecht, Rn. 2571, 2574; *Pfeiffer*, ZiP 1994, 264 (271 f.); *Preis/Ulber*, RdA 2013, 211 (216); *Richardi/Richardi/Picker*, § 77 Rn. 119 f.; *Temming*, Altersdiskriminierung, S. 357 ff.; *Waltermann*, RdA 2007, 257 (266). Wohl auch *Giesen*, ZfA 2014, 217 (223, Fn. 13).

<sup>35</sup> *Pfeiffer*, ZiP 1994, 264 (272); *Preis/Ulber*, RdA 2013, 211 (216); *Waltermann*, in: GS Blomeyer, S. 495 (510).

<sup>36</sup> *Kamanabrou*, Arbeitsrecht, Rn. 2571; *Preis/Ulber*, RdA 2013, 211 (216). Vgl. auch *Waltermann*, RdA 2007, 257 (266).