

Befristete Weiterbeschäftigung nach Erreichen der Regelaltersgrenze

EU-Recht steht einer nationalen Regelung nicht entgegen, die es den Arbeitsvertragsparteien ohne weitere Voraussetzungen zeitlich unbegrenzt ermöglicht, die vereinbarte Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Erreichen der Regelaltersgrenze durch Vereinbarung während des Arbeitsverhältnisses, ggf. auch mehrfach, hinauszuschieben.

Sachverhalt

Der klagende Arbeitnehmer war bei der Freien Hansestadt Bremen als Lehrer beschäftigt. Der auf dieses Arbeitsverhältnis anwendbare Tarifvertrag sah für das Erreichen der Regelaltersgrenze eine automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor. Kurz vor Erreichen der Regelaltersgrenze beantragte der Arbeitnehmer, über diesen Zeitpunkt hinaus weiterbeschäftigt zu werden. Die Parteien vereinbarten daraufhin zunächst die Verlängerung des Arbeitsverhältnisses um ein halbes Jahr. Einen weiteren Antrag des Arbeitnehmers auf erneute Verlängerung seines Arbeitsverhältnisses lehnte die Freie Hansestadt Bremen ab.

Mit seiner daraufhin erhobenen Klage gegen die Freie Hansestadt Bremen macht der Arbeitnehmer geltend, die Befristung der gewährten Verlängerung des Arbeitsverhältnisses verstoße gegen Unionsrecht. Der Arbeitnehmer wies darauf hin, eine Befristung auf Grundlage von § 41 S. 3 SGB VI sei europarechtlich unzulässig.

Entscheidung

Das Arbeitsgericht Bremen hielt die Befristung für wirksam, während das Landesarbeitsgericht Bremen dem EuGH im Wesentlichen die Frage zur Entscheidung vorlegte, ob die deutsche Regelung mit dem unionsrechtlichen Verbot der Altersdiskriminierung und mit der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge vereinbar sei.

Nach Auffassung des EuGH ist § 41 S. 3 SGB VI mit Unionsrecht vereinbar. § 41 S. 3 SGB VI verstoße nicht gegen das Verbot der Altersdiskriminierung, da die Bestimmung keine missbräuchliche Benachteiligung der betroffenen Arbeitnehmer darstelle, sondern vielmehr eine Begünstigung, weil die Verlängerung regelmäßig für ältere Arbeitnehmer in Betracht komme, jüngeren Arbeitnehmern aber nicht zur Verfügung stehe.

Die unbegrenzte Möglichkeit des Hinausschiebens der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wenn der Arbeitnehmer durch Erreichen der Regelaltersgrenze einen Anspruch auf Altersrente habe, hält der EuGH ebenfalls für zulässig. Ein Arbeitnehmer, der das Regelalter für den Bezug der gesetzlichen Altersrente erreiche, unterscheide sich nicht nur hinsichtlich seiner sozialen Absicherung von anderen Arbeitnehmern, sondern auch dadurch, dass er sich regelmäßig am Ende seines Berufslebens befinde und damit im Hinblick auf die Befristung nicht vor der Alternative stünde, in den Genuss eines unbefristeten Vertrags zu kommen. Die Möglichkeit eines mehrfachen befristeten Hinausschiebens der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sei daher nicht als potentieller Missbrauch zu werten.

Fazit

§ 41 S. 3 SGB VI gestattet es den Arbeitsvertragsparteien, ihr Arbeitsverhältnis über das Erreichen der Regelaltersgrenze hinaus befristet – ggf. auch mehrfach – zu verlängern. Gegen diese Bestimmung sind von Beginn an unionsrechtliche Bedenken erhoben worden. Diese Bedenken sind nun durch das Urteil des EuGH beseitigt worden.

Von der Möglichkeit des § 41 S. 3 SGB VI können die Arbeitsvertragsparteien jedoch nur Gebrauch machen, sofern in einer Individual- und/oder Kollektivvereinbarung eine automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen der Regelaltersgrenze vorgesehen ist. Darüber hinaus ist unbedingt zu beachten, dass die Vereinbarung, welche das Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts des Arbeitsverhältnisses nach Erreichen der Regelaltersgrenze zum Inhalt hat, während des bestehenden Arbeitsverhältnisses getroffen werden muss.

Diese Mandanteninformation enthält ausschließlich allgemeine Informationen, die nicht geeignet sind, den besonderen Umständen eines Einzelfalles gerecht zu werden. Sie hat nicht den Sinn, Grundlage für wirtschaftliche oder sonstige Entscheidungen jedweder Art zu sein. Sie stellt keine Beratung, Auskunft oder ein rechtsverbindliches Angebot dar und ist auch nicht geeignet, eine persönliche Beratung zu ersetzen. Sollte jemand Entscheidungen jedweder Art auf Inhalte dieser Mandanteninformation oder Teile davon stützen, handelt dieser ausschließlich auf eigenes Risiko. Deloitte GmbH übernimmt keinerlei Garantie oder Gewährleistung noch haftet sie in irgendeiner anderen Weise für den Inhalt dieser Mandanteninformation. Aus diesem Grunde empfehlen wir stets, eine persönliche Beratung einzuholen.

This client information exclusively contains general information not suitable for addressing the particular circumstances of any individual case. Its purpose is not to be used as a basis for commercial decisions or decisions of any other kind. This client information does neither constitute any advice nor any legally binding information or offer and shall not be deemed suitable for substituting personal advice under any circumstances. Should you base decisions of any kind on the contents of this client information or extracts therefrom, you act solely at your own risk. Deloitte GmbH will not assume any guarantee nor warranty and will not be liable in any other form for the content of this client information. Therefore, we always recommend to obtain personal advice.