

Kurzmitteilungen

Nr. 04/2020

Befristung über die Regel- Altersgrenze hinaus



Vereinbarung einer Befristung über die Regelaltersgrenze hinaus bei gleichzeitiger Änderung sonstiger Arbeitsbedingungen

Einer Befristung nach § 41 Satz 3 SGB VI steht nicht entgegen, dass die Arbeitsvertragsparteien sich gleichzeitig mit der Vereinbarung über das Hinausschieben des Beendigungszeitpunktes des Arbeitsverhältnisses auch auf eine Änderung sonstiger Arbeitsbedingungen verständigt haben.

Wenn das Arbeitsverhältnis laut Tarif- oder Arbeitsvertrag eigentlich mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze endet, kann es dennoch nahtlos weitergeführt werden: Gemäß § 41 S.3 SGB VI können die Arbeitsvertragsparteien während des noch bestehenden Arbeitsverhältnisses vereinbaren, den Beendigungszeitpunkt zeitlich hinauszuschieben. Eine solche Verlängerung ist auch mehrfach möglich und sollte schriftlich erfolgen. Der Europäische Gerichtshof hat die gesetzliche Regelung des § 41 S. 3 SGB VI für europarechtskonform erachtet (EuGH, Urteil v. 28.02.2018 - C-46/17).

Eine wichtige Frage hatte das BAG in seiner Entscheidung vom 19.12.2018 noch offengelassen: Setzt eine befristete Vertragsverlängerung auf der Grundlage von § 41 S. 3 SGB VI zwingend voraus, dass nur der Beendigungszeitpunkt des Arbeitsverhältnisses hinausgeschoben wird, während die übrigen Vertragsbedingungen unverändert bleiben? Hierüber hatte das LAG Baden-Württemberg jüngst zu entscheiden und hat dies verneint:

Nach der Gesetzesbegründung lasse zwar § 41 S. 3 SGB VI die sonstigen Arbeitsbedingungen unberührt. Das besage aber lediglich, dass die bisherigen Arbeitsbedingungen ohne anderweitige Regelung fortgelten würden. § 41 S. 3 SGB VI habe den Zweck, den Arbeitsvertragsparteien eine interessengerechte Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Erreichen der Regelaltersgrenze zu ermöglichen. I. d. R. hätten beide Parteien dabei ein Interesse an einer Anpassung des Vertragsinhalts an die neue Situation. Der am Ende seines Berufslebens stehende Arbeitnehmer sei zudem weniger schutzbedürftig als ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis nach § 14 Abs. (2) 1 TzBfG befristet wird. Sein Arbeitsverhältnis ende ohnehin zulässigerweise mit Erreichen der Regelaltersgrenze (**LAG Baden-Württemberg, Urteil v. 30.04.2020 – 3 Sa 98/19**).

Praxishinweis:

Bis zur höchstrichterlichen Klärung der Frage ist dem Arbeitgeber nach wie vor zu empfehlen, die Arbeitsbedingungen noch vor Erreichen der Regelaltersgrenze oder erst danach in einer separaten schriftlichen Vereinbarung zu ändern.