

# Oldies but Goldies – Arbeiten bis in alle Ewigkeit!?

## Das BAG schafft Rechtssicherheit bei befristeten Beschäftigungen auch nach Erreichen der Regelaltersgrenze

Von Dr. Christian Bloth und Laura Engelmann

Die vertraglich geregelte Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines Beschäftigten bei Erreichen der Altersgrenze für den Bezug einer Regelaltersrente ist weitgehend üblich. Was jedoch tun, wenn der Weggang eines bewährten Mitarbeiters naht, dessen Fußstapfen erst mal kein neuer Kollege auszufüllen vermag, oder wenn der neue Kollege der (weiteren) Einarbeitung durch den erfahrenen Vorgänger bedarf? Oder aus Sicht des Arbeitnehmers: Warum „aufhören“, wenn physisch keine Beeinträchtigungen vorliegen und man meint, noch Impulse setzen zu können?

„Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts über die Altersgrenze“ hinaus heißt das vermeintliche „Zauberwort“, um hier zumindest zeitweise Abhilfe zu schaffen. Ob die dieses ermöglichende Regelung in § 41 Satz 3 SGB VI dafür eine wirksame gesetzliche Grundlage bildet, ist angezweifelt worden, von der Anwendung wurde sogar abgeraten. Schließlich soll eine unwirksame vertragliche Verlängerung nicht dazu führen, dass das Arbeitsverhältnis unbeabsichtigt unbefristet weiterläuft und somit nur bei Vorliegen von Kündigungsgründen beendet werden kann.

Bedenken bestanden vor allem hinsichtlich der Vereinbarkeit der Norm mit europäischem Recht. Dies hat sich nun geändert. Das BAG hat mit Urteil vom 19.12.2018 (Az. 7 AZR 70/17) entschieden, dass die Norm mit höher-



Obwohl das BAG nun für mehr Rechtssicherheit gesorgt und den Weg zu einer befristeten Beschäftigung über die Regelaltersgrenze hinaus geebnet hat, bleibt Unsicherheit in Bezug auf die Frage der Veränderung weiterer Vertragsmodalitäten.

rangigem Recht vereinbar und eine solche Vereinbarung zumindest in einer Konstellation wirksam sei.

### Die Ausgangslage

In der Regel endet mit Erreichen der Regelaltersgrenze auch das Arbeitsverhältnis. Der Fachkräftemangel oder andere operative Gegebenheiten veranlassen jedoch Überlegungen, wie Mitarbeiter über den Beendigungszeitpunkt hinaus beschäftigt werden können, ohne dass eine rechtssichere spätere Beendigung gefährdet wird.

Die Rechtsunsicherheit bezüglich der Anwendbarkeit des § 41 Satz 3 SGB VI hatte zur Konsequenz, dass betroffene Mitarbeiter endgültig austraten oder sich der Arbeitgeber bei deren Weiterbeschäftigung dem Risiko einer unbefristeten Beschäftigung, im Extremfall mangels Kündigungsmöglichkeit bis an dessen Lebensende, ausgesetzt sah. Schließlich gilt das Kündigungsschutzgesetz auch in diesem Stadium.

Die Vereinbarung einer Befristung erst nach Erreichen der Altersgrenze scheitert häufig am Fehlen ►

eines Sachgrunds. Das BAG hatte bereits 2015 geurteilt (Urteil vom 11.02.2015, Az. 7 AZR 17/13), dass allein der Bezug von gesetzlicher Altersrente die Befristung von Arbeitsverhältnissen nicht rechtfertigen könne, sondern zusätzlich erforderlich sei, dass die Befristung etwa einer konkreten Nachfolgeplanung diene.

Um dieses Dilemma aufzulösen, verabschiedete der Gesetzgeber im Juli 2014 § 41 Satz 3 SGB VI. Seitdem wählte man in der Anwendung dieser Norm zum einen einen Verstoß gegen das Verbot der Altersdiskriminierung (Art. 2 der Richtlinie 2000/78/EG). Zum anderen bestanden Zweifel an der Übereinstimmung mit den Maßgaben der Befristungsrichtlinie (1999/70/EG) angesichts der Möglichkeit der Aneinanderreihung befristeter Regelungen („Kettenbefristung“).

Das LAG Bremen legte die Frage, ob § 41 Satz 3 SGB VI mit europäischem Recht vereinbar sei, dem EuGH zur Entscheidung vor (Vorlagebeschluss vom 23.11.2016). Mit Urteil vom 28.02.2018 (C-46/17 „John“) wies das Gericht die Bedenken zurück. Die Gefahr einer unzulässigen Altersdiskriminierung bestehe nicht. Im Gegenteil werde erst die befristete Fortsetzung eines Arbeitsverhältnisses nach Erreichen der Regelaltersgrenze ermöglicht, sofern beide Parteien einer solchen Weiterbeschäftigung noch während des laufenden Vertrags zustimmen. Auch sei ein Verstoß gegen die Befristungsrichtlinie nicht erkennbar. Arbeitnehmer, die die Regelaltersgrenze erreicht hätten, befänden sich am Ende des Berufslebens. Insofern sei nicht ersichtlich, dass § 41 Satz 3 SGB VI dazu geeignet sei, den Abschluss aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge zu fördern, wenn andernfalls ein unbefristetes Arbeitsverhältnis verweigert werde. Der Arbeitnehmer stehe am Ende eines unbefristeten

Arbeitsverhältnisses nicht vor der Alternative „befristetes oder gar kein Arbeitsverhältnis“. Zudem erhielten Arbeitnehmer mit Erreichen der Regelaltersgrenze eine soziale Absicherung in Form der Altersrente, so dass nicht von einer Verschlechterung ihrer Situation ausgegangen werden könne.

### Entscheidung des BAG

Da es nicht Sache des EuGH ist, sich zur Auslegung des nationalen Rechts zu äußern, sondern dies in den Verantwortungsbereich des zuständigen nationalen Gerichts fällt, fehlte es noch an einer Positionierung des höchsten deutschen Arbeitsgerichts. Eine solche ist nun mit dem Urteil des BAG vom 19.12.2018 (7 AZR 70/17) erfolgt. Das Gericht stellte fest, dass § 41 Satz 3 SGB VI unter Berücksichtigung der Anwendungsvoraussetzungen mit höherrangigem europäischem Recht vereinbar und damit wirksam sei. Diese Entscheidung erfolgte in Anschluss an ein Urteil des LAG Niedersachsen vom 29.11.2016, das wenige Tage nach dem Vorlagebeschluss des LAG Bremen erging. Beiden Fällen lag dieselbe Konstellation, die der Weiterbeschäftigung eines Lehrers über das Ende eines Schulhalbjahrs bis zum Ende des zweiten Schulhalbjahrs, zugrunde. Anders als das LAG Bremen sah sich das LAG Niedersachsen jedoch nicht zur Vorlage an den EuGH veranlasst, da es in Anbetracht einer nur kurzen Verlängerung die europarechtliche Problematik nicht als gegeben ansah.

### Die Entscheidung

In dem Fall des BAG enthielt der Arbeitsvertrag des Klägers, der als Lehrer mit einem Unterrichtsdeputat von 23 Wochenstunden beschäftigt war, einen Verweis auf eine

Regelung des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst, nach der das Arbeitsverhältnis mit Erreichen der Regelaltersgrenze – dem 31.01.2015 – enden sollte. Am 20.01.2015, also noch während des laufenden Beschäftigungsverhältnisses, vereinbarten die Parteien gemäß § 41 Satz 3 SGB VI, dass das Arbeitsverhältnis erst am 31.07.2015 enden sollte. Im Februar 2015 ordnete die Schulleiterin zudem an, dass der Kläger vier Stunden mehr als vertraglich vereinbart ableisten sollte. Anfang März 2015 wurde sodann die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit auf 25,5 Wochenstunden erhöht. Der Kläger beehrte die Feststellung, dass sein Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der vereinbarten Befristung am 31.07.2015 geendet habe, da § 41 Satz 3 SGB VI unionsrechtswidrig sei und es durch die Erhöhung der Stundenanzahl zu einer Inhaltsänderung des Arbeitsverhältnisses gekommen sei, was als Neuabschluss zu werten sei.

Die Vorinstanzen (ArbG Göttingen, 13.01.2016, 3 Ca 395/15 Ö; LAG Niedersachsen 29.11.2016, 10 Sa 218/16) hatten die Klage abgewiesen. Die Revision vor dem BAG war erfolglos.

Das BAG führte – in Kenntnis des Urteils des EuGH in der „Bremer Sache“ – aus, dass die Befristung des Arbeitsvertrags wirksam sei. § 41 Satz 3 SGB VI genüge übergeordneten rechtlichen Vorgaben. Die Frage, ob im Rahmen des § 41 S.3 SGB VI nur der Beendigungszeitpunkt des Arbeitsverhältnisses unter Beibehaltung der übrigen Vertragsbedingungen geändert werden darf oder auch die Änderungen der Beschäftigungsbedingungen möglich ist, konnte offen bleiben, da in der Vereinbarung tatsächlich nur der Beendigungszeitpunkt hinausgeschoben worden ist.



**Fazit**

Das BAG hat nun für mehr Rechtssicherheit gesorgt und den Weg zu einer befristeten Beschäftigung über die Regelaltersgrenze hinaus geebnet. Unsicherheit bleibt in Bezug auf die Frage der Veränderung weiterer Vertragsmodalitäten. Die Tendenz geht dahin, dass lediglich der Beendigungszeitpunkt hinausgeschoben werden darf, nicht dagegen weitere Parameter, wie eine Erhöhung oder Verkürzung der Arbeitszeit, geändert werden dürfen. Dafür spricht neben dem Wortlaut der Norm auch der Gesichtspunkt der Schutzbedürftigkeit der Arbeitnehmer, da sonst die Verlängerung der Beschäftigung von der Akzeptanz der geänderten Bestimmungen durch den Arbeitnehmer abhängig gemacht werden könnte. Das letzte Wort hat hier jedoch die höchstrichterliche Rechtsprechung. Insofern wäre anzuraten bis zu einer endgültigen Entscheidung tatsächlich nur das Beendigungsdatum zu ändern, damit es nicht doch zu einer Beschäftigung „bis in alle Ewigkeit“ kommt. ◀



**Dr. Christian Bloth,**  
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht,  
Partner, kallan Rechtsanwaltsgesellschaft mbH,  
Frankfurt am Main

[christian.bloth@kallan-legal.de](mailto:christian.bloth@kallan-legal.de)  
[www.kallan-legal.de](http://www.kallan-legal.de)



**Laura Engelmann,**  
Rechtsanwältin, Associate,  
kallan Rechtsanwaltsgesellschaft mbH,  
Frankfurt am Main

[laura.engelmann@kallan-legal.de](mailto:laura.engelmann@kallan-legal.de)  
[www.kallan-legal.de](http://www.kallan-legal.de)

# Deutscher **Anwalt**Spiegel

Online | **Roundtable** | Spezial | Panel

## Roundtables im Frühjahr 2019:

19. Februar 2019

### **Vollbeschäftigung – Battle for Talent** **Auf dem Prüfstand: Handlungsbedarf für laufende** **und für neu abzuschließende Arbeitsverhältnisse**

Redaktionsgebäude der F.A.Z., Frankfurt am Main

16–19 Uhr

Kooperationspartner: **BUSE HEBERER FROMM**

20. Februar 2019

### **Von der Musterfeststellungsklage** **zu EU-Sammelklagen –** **kollektiver Rechtsschutz im Brennpunkt**

Frankfurter Allgemeine Zeitung, Mittelstraße 2–4, 10117 Berlin

15–19 Uhr

Kooperationspartner: **lindenpartners**

PARTNERSCHAFT VON  
RECHTSANWÄLTEN mbB

19. März 2019

### **Compliance – neue Spieler, neue Regeln**

Redaktionsgebäude der F.A.Z., Frankfurt am Main

16–19 Uhr

Kooperationspartner:

**OPPENHOFF & PARTNER**

Rechtsanwälte

Nähere Informationen zum Programm sowie die Anmeldeformulare finden Sie unter:

[www.deutscheranwaltspiegel.de/roundtable](http://www.deutscheranwaltspiegel.de/roundtable)