



Zulässigkeit einer befristeten Weiterbeschäftigung nach Erreichen der Altersgrenze

EuGH, Urteil vom 28.02.2018, Az. C-46/17

Vor Erreichen der Regelaltersgrenze kann eine Verschiebung des Beendigungszeitpunktes des Arbeitsverhältnisses über den Zeitpunkt des Erreichens der Regelaltersgrenze hinaus vereinbart werden.

1. Sachverhalt

Der Kläger, geboren am 08.07.1949, war seit dem 25.09.2001 als Lehrer bei der Beklagten beschäftigt. Der auf das Arbeitsverhältnis anzuwendende Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes sieht vor, dass das Arbeitsverhältnis mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze endet.

Die Parteien schlossen am 24.10.2014 eine Vereinbarung, nach der die automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Erreichen der Regelaltersgrenze bis zum Ende des Schuljahres 2014/2015 (31.07.2015) hinausgeschoben wird.

Mit Schreiben vom 04.02.2015 beantragte der Kläger eine erneute Weiterbeschäftigung bis zum Ablauf des ersten Halbjahres des Schuljahres 2015/2016 (31.01.2016). Da die Beklagte dieses Begehren ablehnte, machte der Kläger sein Anliegen klageweise geltend. Er führte aus, dass eine Befristung auf der Grundlage von § 41 S. 3 SGB VI unionsrechtlich unzulässig sei, sodass er einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung habe.

Das Arbeitsgericht Bremen sah die Befristung als wirksam an; das Landesarbeitsgericht Bremen hatte Zweifel, ob § 41 Satz 3 SGB VI mit den Bestimmungen des Unionsrechts vereinbar sei und legte diese Frage dem EuGH zur Entscheidung vor.

2. Entscheidung

Der EuGH stellte fest, dass § 41 Satz 3 SGB VI mit dem unionsrechtlichen Verbot der Diskriminierung vereinbar sei. Eine Diskriminierung wegen des Alters liege nicht vor. Eine Benachteiligung von Personen, die die Regelaltersgrenze erreicht haben, gegenüber Personen, die dieses Alter noch nicht erreicht haben, könne nicht angenommen werden. Es handele sich nicht um eine Benachteiligung; ganz im Gegenteil: Der deutsche Gesetzgeber habe mit § 41 S. 3 SGB VI das Ziel verfolgt, im Einklang mit den Wünschen der Vertragspartner eine flexible und

rechtssichere Möglichkeit zu schaffen, ein Arbeitsverhältnis im Bedarfsfall über den Zeitpunkt des Erreichens der Regelaltersgrenze hinaus fortzuführen.

3. Praxishinweise

Sofern die Parteien eine Verschiebung des Beendigungszeitpunktes über den Zeitpunkt des Erreichens der Regelaltersgrenze hinaus vereinbaren möchten, ist dies noch vor Erreichen der Regelaltersgrenze vertraglich zu vereinbaren. Das Arbeitsverhältnis muss folglich noch bestehen.