

Befristete Verlängerung des Arbeitsverhältnisses über die Regelaltersgrenze hinaus

Nach Â§ 41 S. 1 SGB VI ist der Anspruch des Arbeitnehmers auf eine Rente wegen des Alters nicht als ein Grund anzusehen, der die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber nach dem Kündigungsschutzgesetz bedingen kann.

Vor diesem Hintergrund enthalten Arbeitsverträge in aller Regel eine Klausel, wonach das Arbeitsverhältnis mit dem Erreichen der Regelaltersrente endet.

Gemäß Â§ 41 S. 3 SGB VI kann der Beendigungszeitpunkt in einem solchen Fall durch die Vertragsparteien durch Vereinbarung während des Arbeitsverhältnisses, gegebenenfalls auch mehrfach, hinausgeschoben werden.

In diesem Zusammenhang hat sich das Bundesarbeitsgericht derzeit im Rahmen eines Revisionsverfahrens mit einem Urteil des Landesarbeitsgerichts Stuttgart auseinander zu setzen, in dem das LAG Stuttgart die Rechtsauffassung vertritt, dass einer Befristung nach Â§ 41 Satz 3 SGB VI nicht entgegensteht, dass die Arbeitsvertragsparteien sich gleichzeitig mit der Vereinbarung über das Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts des Arbeitsverhältnisses auch auf eine Änderung sonstiger Arbeitsbedingungen verständigt haben.

In dem, dem Urteil des LAG Stuttgart zu Grunde liegenden Fall hatten die Vertragsparteien wiederholt vereinbart, **dass die Beendigung des Arbeitsverhältnisses für einen befristeten Zeitraum über das Erreichen der Regelaltersgrenze hinausgeschoben wird.** Gleichzeitig vereinbarten die Parteien jedoch auch, dass die Arbeitsleistung im Homeoffice und bei verringerter Stundenanzahl und Vergütung erfolgen soll.

Auf den Antrag des Klägers auf Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis auch über den zuletzt vereinbarten Beendigungstermin hinaus fortbestehe, hat das Arbeitsgericht die Klage und das LAG die Berufung abgewiesen und insoweit festgestellt, dass Â§ 41 SGB VI dahingehend auszulegen sei, dass das Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts nicht voraussetze, dass nur der Beendigungszeitpunkt des Arbeitsverhältnisses geändert werde und der Vertragsinhalt ansonsten unverändert bleiben muss.

Nach Ansicht des LAG Stuttgart ergebe sich dies sowohl aus dem Umstand, dass Â§ 41 SGB VI nicht den Begriff des Arbeitsvertrages, sondern den weiteren Begriff des Arbeitsverhältnisses verwende,

sowie vor dem Hintergrund, dass der Begriff des „Hinausschiebens“ nicht mit dem vom Gesetzgeber anderweitig verwendeten Begriff „Verlängerung“ gleichgesetzt werden können. Weiterhin spricht auch der Sinn und Zweck der Regelung gerade dafür, dass den Vertragsparteien die Möglichkeit eingeräumt werden sollte, in der Zeit des Übergangs in die Rente neue und flexiblere Vertragsinhalte zu vereinbaren.

Es bleibt abzuwarten, ob sich das BAG der Rechtsauffassung des LAG Stuttgart anschließen wird.

LAG Stuttgart, Urt. v. 30.04.2020 – 3 Sa 98/19 (nicht rechtskräftig, Az. des BAG 7 AZR 329/20)