

# Rundschreiben der Senatorin für Finanzen Nr. 14/2018 - Befristete Weiterbeschäftigung nach Erreichen der Regelaltersgrenze

Inkrafttreten: 19.09.2018

**Verteiler:** Alle Dienststellen ohne Schulen

Der mit dem RV-Leistungsverbesserungsgesetz zum 1. Juli 2014 angefügte § 41 Satz 3 SGB VI eröffnet die Möglichkeit, durch Vereinbarung während des Arbeitsverhältnisses den Beendigungszeitpunkt „Erreichen der Regelaltersgrenze“ ggf. mehrfach hinauszuschieben, wenn eine (tarif-)vertragliche Vereinbarung die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze vorsieht.

Die bislang strittige Frage der Europarechtskonformität dieser Norm hat der EuGH nun mit Urteil vom 28. Februar 2018 – C-46/17 – dahingehend entschieden, dass der § 41 Satz 3 SGB VI als europarechtskonform angesehen wird.

Neben dem Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts wegen Erreichens der Altersgrenze nach § 41 Satz 3 SGB VI besteht weiterhin auch die tarifvertragliche Möglichkeit, ältere Beschäftigte, die die Regelaltersgrenze erreicht haben, im Anschluss nach § 33 Abs. 5 TVöD mit einer besonderen Kündigungsfrist weiter zu beschäftigen.

Zur Anwendung der beiden Regelungen geben wir nachfolgende Hinweise:

## I. [Befristete Weiterbeschäftigung nach Erreichen der Regelaltersgrenze gemäß § 41 Satz 3 SGB VI](#)

Nach § 33 Abs. 1 Buchst. a) TVöD bzw. TV-L (bei Lehrkräften § 44 Nr. 4 TV-L beachten) endet das Arbeitsverhältnis, ohne dass es einer Kündigung bedarf, automatisch mit Ablauf des Monats, in dem Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersgrenze vollenden. Der § 41 Satz 3 SGB VI ermöglicht es den Vertragsparteien nunmehr, durch eine individuelle Vereinbarung diesen Beendigungszeitpunkt ggf. auch mehrfach hinauszuschieben. Bei solchen Vereinbarungen ist Folgendes zu beachten:

a)

---

Eine Vereinbarung nach § 41 Satz 3 SGB VI muss **vor Erreichen der Regelaltersgrenze** geschlossen wird. Anderenfalls handelt es sich nicht um die Verlängerung des bestehenden, sondern um den Abschluss eines neuen Arbeitsverhältnisses (siehe hierzu Ziffer II). Die Weiterbeschäftigung muss sich dementsprechend nahtlos an das bestehende Arbeitsverhältnis anschließen.

- b) Eine Verlängerung des Arbeitsverhältnisses sollte nur zu **unveränderten Arbeitsbedingungen** (z. B. Arbeitszeit) erfolgen, da anderenfalls wiederum keine Verlängerung vorliegt. Zur Vermeidung von Rechtsrisiken wird empfohlen, etwaige Änderungen der Arbeitsbedingungen in einer angemessenen Zeit vor oder nach dem Abschluss der Vereinbarung über das Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts in einer getrennten Vereinbarung zu regeln.
- c) Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Erreichen der Regelaltersgrenze wird von der Rechtsprechung als Befristung angesehen, so dass auch für eine Verlängerungsvereinbarung das **Schriftformerfordernis** nach § 14 Abs. 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) zu beachten ist.
- d) Die Regelung des § 41 Satz 3 SGB VI bestimmt weder eine Höchstdauer für die Verlängerung noch eine Gesamthöchstdauer für mehrfache Verlängerungen. Der Gesetzesbegründung lässt sich allerdings entnehmen, dass „überschaubare Zeiträume“ erfasst sein sollen.

## II. Tarifvertragliche Möglichkeit der befristeten Weiterbeschäftigung nach Erreichen der Regelaltersgrenze gemäß § 33 Abs. 5 TVöD bzw. TV-L

Es besteht weiterhin die Möglichkeit, ältere Beschäftigte, die die Regelaltersgrenze erreicht haben, im Anschluss nach § 33 Abs. 5 TVöD bzw. TV-L mit einer besonderen Kündigungsfrist weiter zu beschäftigen. Es handelt sich dann um ein **rechtlich neues Arbeitsverhältnis**, das weiterhin unter den Geltungsbereich des TVöD bzw. TV-L fällt.

Soll dieses neue Arbeitsverhältnis zeitlich befristet ausgestaltet werden (was grundsätzlich empfohlen wird), bedarf es hierfür eines **sachlichen Grundes** nach § 14 Abs. 1 TzBfG. Zu beachten ist aber, dass der Bezug einer gesetzlichen Altersrente allein die Befristung des Arbeitsverhältnisses nicht rechtfertigt (vgl. BAG vom 11. Februar 2015 –7 AZR 17/13). Eine sachgrundlose Befristung kommt nicht in Betracht, da die Voraussetzungen des § 14 Abs. 2 bzw. Abs. 3 TzBfG nicht erfüllt werden.

## III. Handlungsempfehlung

Aufgrund der mit einer Sachgrundbefristung regelmäßig verbundenen rechtlichen Risiken empfehlen wir, bei Vorliegen der Voraussetzungen von der Möglichkeit des Hinausschiebens der Regelaltersgrenze durch Abschluss einer Vereinbarung gemäß § 41 Satz 3 SGB VI Gebrauch zu machen. Ein Muster für eine solche Vereinbarung ist in der [Anlage](#) beigefügt.

### **Kontakt**

Die Senatorin für Finanzen

Referat 31

Schillerstraße 1

28195 Bremen

E-Mail: [tarifrecht@finanzen.bremen.de](mailto:tarifrecht@finanzen.bremen.de)

### **Anlagen (nichtamtliches Verzeichnis)**

[Weitere Informationen siehe rechte Spalte oben.](#)