

Befristete Weiterbeschäftigung eines Lehrers nach Erreichen der Regelaltersgrenze

RL 2000/78/EG Art.1, 2 II, 6; RL 1999/70/EG (Rahmenvereinbarung über befristete
Arbeitsverhältnisse) § 5 Nr. 1I

**Weder Art. 2 II der Richtlinie 2000/78/EG noch § 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über
befristete Arbeitsverträge im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG (im Folgenden:
Rahmenvereinbarung) stehen einer nationalen Bestimmung entgegen, die den
Arbeitsvertragsparteien ohne weitere Voraussetzung zeitlich unbegrenzt ermöglicht, die
vereinbarte Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Erreichen der Regelaltersgrenze
durch Vereinbarung während des Arbeitsverhältnisses, gegebenenfalls auch mehrfach,
hinauszuschieben. (Leitsatz der Verfasserin)**

EuGH, Urteil vom 28.2.2018 – C-46/17 (Hubertus John / Freie Hansestadt Bremen), BeckRS 2018,
1951

Rechtsanwältin Nicola Hösl, LL. M., Eversheds Sutherland DLLP, München

Sachverhalt

Der Kläger des Ausgangsverfahrens wurde von der Stadt Bremen als Lehrer angestellt. Der auf das
Arbeitsverhältnis anwendbare Tarifvertrag sah für das Erreichen der Regelaltersgrenze eine
automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor. Gleichzeitig ermächtigte er die Parteien,
das Beendigungsdatum durch einvernehmliche Vereinbarung nach hinten zu verschieben. Davon
machten die Parteien Gebrauch, als der Kläger die Regelaltersgrenze erreichte und verschoben das
Beendigungsdatum ein Halbjahr nach hinten. Den nochmaligen Antrag des Klägers, das
Beendigungsdatum um ein weiteres Halbjahr nach hinten zu verschieben, lehnte die Beklagte ab.
Mit seiner daraufhin erhobenen Klage behauptete der Kläger, die Befristung der zunächst
gewährten Verlängerung des Arbeitsverhältnisses verstoße gegen Unionsrecht. Das LAG Bremen als
Berufungsgericht setzte das Verfahren aus und stellte dem EuGH im Vorabentscheidungsverfahren
die Frage, ob die Bestimmungen des nationalen Rechts, nach denen die Möglichkeit der Parteien,
die Befristung hinauszuschieben, in keiner Weise beschränkt sei, gegen Unionsrecht verstoße.

Entscheidung

Der EuGH bewertete die vorgelegten nationalen Bestimmungen als europarechtskonform.

Eine nationale Bestimmung, die es ermöglicht, den Zeitpunkt der Beendigung des
Arbeitsverhältnisses im Falle des Erreichens der Regelaltersgrenze, gegebenenfalls auch mehrfach,
einvernehmlich hinauszuschieben, verstoße nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz des Art.
2 II RL 2000/78/EG. Personen, die das Rentenalter erreicht haben, würden durch eine solche
Regelung nicht gegenüber Personen, die dieses Alter nicht erreicht haben, benachteiligt, so dass
eine (unmittelbare oder mittelbare) Diskriminierung nicht vorliege. Das Hinausschieben des
Beendigungsdatums biete Arbeitnehmern, die die Regelaltersgrenze erreicht hätten, vielmehr eine
weitere Handlungsmöglichkeit, um die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses mitzugestalten.
Anders als jüngere Arbeitnehmer könne ein Arbeitnehmer, der die Regelaltersgrenze erreicht habe,
zwischen einer flexiblen und rechtssicheren einvernehmlichen Verlängerung des
Arbeitsverhältnisses und dem völligen Ausscheiden aus dem Berufsleben wählen.

Die nationale Bestimmung verstoße nach Auffassung des EuGH auch nicht gegen § 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung, der den Mitgliedstaaten Maßnahmen zur Vermeidung von Missbrauch befristeter Arbeitsverträge auferlegt. Zwar handle es sich auch bei der automatischen Beendigung des Arbeitsvertrages durch Erreichen der Regelaltersgrenze um einen befristeten Arbeitsvertrag im Sinne der Rahmenvereinbarung. Die Befristung führe aber nicht automatisch zu einer Prekarisierung des Arbeitnehmers im Sinne der Rahmenvereinbarung, sofern die Arbeitnehmer Anspruch auf eine abschlagfreie Rente hätten. Ein Arbeitnehmer, der das Regelalter für den Bezug der gesetzlichen Altersrente erreicht, unterscheide sich nicht nur hinsichtlich seiner sozialen Absicherung von anderen Arbeitnehmern, sondern auch dadurch, dass er sich regelmäßig am Ende seines Berufslebens befindet und damit im Hinblick auf die Befristung seines Vertrages nicht vor der Alternative steht, in den Genuss eines unbefristeten Vertrages zu kommen.

Praxishinweis

Der EuGH hält somit nationale Bestimmungen, nach denen das Hinausschieben des Beendigungszeitraums von Arbeitsverträgen, die durch Erreichen des Regelrentenalters automatisch enden, zulässig ist, für europarechtskonform. Solche Bestimmungen befinden sich nicht nur in Tarifverträgen, sondern beispielsweise auch in § 41 S. 3 SGB VI. Dabei ist auch das mehrfache Hinausschieben des Beendigungsdatums grundsätzlich möglich. Durch die Rechtsprechung des EuGH wird Rechtssicherheit und -klarheit geschaffen. Es obliegt allerdings den nationalen Gerichten festzustellen, wann – insbesondere bei einem mehrmaligen Verschieben des Beendigungszeitraums – die Grenze des Rechtsmissbrauchs erreicht bzw. überschritten ist. Es ist mithin mit Spannung abzuwarten, wie das vorliegende LAG mit der Rechtsprechung des EuGH umgehen wird.