

Liebe Leserinnen und Leser,

ich stelle Ihnen eine interessante neue Entscheidung des EuGH aufgrund eines Vorabentscheidungsersuchens des LAG Bremen sowie eine Entscheidung des BAG zur der Frage vor, wann einem Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung unmöglich ist.

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zduowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

1 Mehrfache befristete Verlängerung des Arbeitsverhältnisses über Regelaltersgrenze hinaus ist zulässig

EuGH, Urteil vom 28.02.2018 (C-46/17 "John"), Pressemitteilung 23/18

Nach § 41 Satz 3 SGB VI ist die mehrfache Verschiebung des Beendigungszeitpunktes des Arbeitsverhältnisses nach Erreichen der Regelaltersgrenze möglich; die Vorschrift lautet:

"Sieht eine Vereinbarung die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze vor, können die Arbeitsvertragsparteien durch Vereinbarung während des Arbeitsverhältnisses den Beendigungszeitpunkt, gegebenenfalls auch mehrfach, hinauschieben."

Ein Lehrer der Stadt Bremen beantragte die Verlängerung seines Arbeitsverhältnisses über die Regelaltersgrenze hinaus bis zum Ende des Schuljahres 2014/15. Einen danach gestellten weiteren Antrag auf Verlängerung auch bis zum Ende des Schuljahres 2015/16 lehnte die Stadt ab. Der Lehrer erhob Klage und machte geltend, dass die Befristung der Verlängerung gegen Unionsrecht verstoße.

Das Landesarbeitsgericht Bremen fragte den Europäischen Gerichtshof im Wege des Vorabentscheidungsersuchens, ob die Regelung in § 41 Satz 3 SGB VI gegen das Verbot der Diskriminierung wegen Alters verstoße (RL 2000/78/EG) oder einen Missbrauch durch aufeinanderfolgende Befristungen darstelle (Rahmenvereinbarung zu RL 1999/70/EG).

Der EuGH führt dazu aus:

"...

Mit seinem heutigen Urteil stellt der Gerichtshof fest, dass das Verbot

der Diskriminierung wegen des Alters einer nationalen Bestimmung wie der in Rede stehenden nicht entgegensteht, die bei Arbeitnehmern, die die Regelaltersgrenze erreicht haben, das Hinausschieben des Zeitpunkts der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von einer befristet erteilten Zustimmung des Arbeitgebers abhängig macht.

Nach Auffassung des Gerichtshofs werden Personen, die das Rentenalter erreicht haben, durch eine solche Regelung nicht gegenüber Personen, die dieses Alter noch nicht erreicht haben, benachteiligt. Die Regelung, nach der das Ende des Arbeitsverhältnisses mehrfach hinausgeschoben werden kann, und zwar ohne weitere Voraussetzungen und zeitlich unbegrenzt, stellt eine Ausnahme vom Grundsatz der automatischen Beendigung des Arbeitsvertrags bei Erreichen der Regelaltersgrenze dar. Die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses setzt in jedem Fall die Zustimmung beider Vertragsparteien voraus.

... Für den Fall, dass das Landesarbeitsgericht zu der Auffassung gelangen sollte, dass die Herr John zugestandene Verlängerung des Arbeitsverhältnisses einen Rückgriff auf aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge darstellt, entscheidet der Gerichtshof, dass die Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge einer nationalen Regelung wie der in Rede stehenden nicht entgegensteht, die es den Arbeitsvertragsparteien ohne weitere Voraussetzungen zeitlich unbegrenzt ermöglicht, den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Vereinbarung während des

Arbeitsverhältnisses, gegebenenfalls auch mehrfach, hinauschieben, nur weil der Arbeitnehmer durch Erreichen der Regelaltersgrenze einen Anspruch auf Altersrente hat.

Der Gerichtshof verweist insoweit auf die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts, wonach sich ein Arbeitnehmer, der das Regelalter für den Bezug der gesetzlichen Altersrente erreicht, von anderen Arbeitnehmern nicht nur hinsichtlich seiner sozialen Absicherung unterscheidet, sondern auch dadurch, dass er sich regelmäßig am Ende seines Berufslebens befindet und damit im Hinblick auf die Befristung seines Vertrags nicht vor der Alternative steht, in den Genuss eines unbefristeten Vertrags zu kommen. Außerdem ist bei der Verlängerung des Arbeitsverhältnisses, um die es hier geht, gewährleistet, dass der betreffende Arbeitnehmer zu den ursprünglichen Bedingungen weiterbeschäftigt wird und gleichzeitig seinen Anspruch auf eine Altersrente behält."

Der Fall ist zu unterscheiden von dem vom Bundesarbeitsgericht am 11. Februar 2015 (7 AZR 17/13) entschiedenen Fall, bei dem ein Sachgrund für die Befristung verlangt wurde. Denn dort war erst nach dem Ausscheiden des Arbeitnehmers wegen Erreichens der Regelaltersgrenze ein neuer, befristeter Arbeitsvertrag geschlossen worden. Aber auch in dieser Entscheidung hatte das BAG bereits deutlich gemacht, dass in der Befristung keine Diskriminierung wegen des Alters zu sehen ist.

2 Erfüllung des Weiterbeschäftigungsanspruchs durch andere vertragsgemäße Beschäftigung

BAG, Urteil vom 21.03.2018 (10 AZR 560/16), Pressemitteilung Nr. 17/18

Der Arbeitnehmer betreibt die Zwangsvollstreckung aus einem rechtskräftigen Urteil des Arbeitsgerichts, womit der Arbeitgeber verpflichtet wurde, den Arbeitnehmer als "Direktor Delivery Communication & Media Solutions Deutschland und General Western Europe auf der Managerebene 3" zu beschäftigen. Der Arbeitgeber wehrt sich mit einer Vollstreckungsabwehrklage, weil die konkrete Position, die in dem Urteil genannt wird, aufgrund einer konzernübergreifenden Umstrukturierung nicht

mehr vorhanden sei und der Arbeitnehmer daher nicht entsprechend beschäftigt werden könnte. Einen anderen Arbeitsplatz hatte der Arbeitgeber nicht zugewiesen. Das BAG führt dazu in der Pressemitteilung aus:

"Ein Arbeitgeber kann im Rahmen einer Vollstreckungsabwehrklage nach § 767 ZPO nicht erfolgreich einwenden, ihm sei die Erfüllung eines rechtskräftig zuerkannten Beschäftigungsanspruchs auf einem konkreten

Arbeitsplatz wegen dessen Wegfalls unmöglich, wenn er den arbeitsvertraglichen Beschäftigungsanspruch durch Zuweisung einer anderen vertragsgemäßen Tätigkeit erfüllen könnte. ..."

IMPRESSUM

Herausgeber und Bearbeiter:
Rechtsanwalt Stefan von Zduowski
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Ludwigkirchplatz 2
10719 Berlin-Wilmersdorf
www.praxiswissen-arbeitsrecht.de