

Weiterbeschäftigung nach Erreichen der Regelaltergrenze

Gemäß § 41 S. 3 SGB VI können die Arbeitsvertragsparteien, wenn „eine Vereinbarung die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze“ vorsieht, durch Vereinbarung während des Arbeitsverhältnisses den Beendigungszeitpunkt (gegebenenfalls auch mehrfach) hinausschieben. Eine solche „Vereinbarung“ liegt mit § 33 Abs. 1 lit. a) TV-L vor, wonach das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung mit Ablauf des Monats, in dem der Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat, beendet ist. Gemäß § 33 Abs. 5 TV-L kann in diesem Fall auch ein neuer befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen werden.

An der Universität trat die Frage auf, unter welchen Voraussetzungen von der bisherigen strikten Praxis (keine Weiterbeschäftigung über die Regelaltersgrenze hinaus) abgewichen werden kann.

Einen sachlichen Orientierungsrahmen könnte Art. 63 Abs. 2 BayBG liefern: Danach kann, wenn die Fortführung der Dienstgeschäfte im dienstlichen Interesse liegt, der Eintritt in den Ruhestand auf Antrag über die gesetzlich festgesetzte Altersgrenze für eine bestimmte Frist, die jeweils ein Jahr nicht übersteigen darf, hinausgeschoben werden, höchstens jedoch um drei Jahre.

- Voraussetzung ist also das Vorliegen eines **dienstlichen Interesses** an der Fortführung der Dienstgeschäfte durch den Beschäftigten.

- Allein persönliche Interessen des Beschäftigten (z.B. längerer Bezug des Arbeitsentgelts) sind nicht ausreichend.

Ein dienstliches Interesse ist anzuerkennen

- wenn beim Ausscheiden ein geeigneter Nachfolger zur Verfügung nicht zur Verfügung steht und die Wahrnehmung der Aufgaben einstweilig nur durch die Weiterbeschäftigung des betroffenen Beschäftigten sichergestellt werden kann. In diesem Fall wird zumindest eine erfolglose Ausschreibung vorausgesetzt.
- bei einem einer Professur zugeordneten Beschäftigten, wenn der Inhaber der Professur in absehbarer Zeit (spätestens innerhalb der nächsten 3 Jahre) ebenfalls in den Ruhestand tritt bzw. die Universität verlässt und eine Neubesetzung der Stelle des Beschäftigten mit Rücksicht auf die Neubesetzung der Professur nicht vorgenommen werden soll.

- Bei einem **entgegenstehenden dienstlichen Interesse** kann eine Weiterbeschäftigung nicht erfolgen. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn

- ein anderer geeigneter Beschäftigter auf dem frei werdenden Arbeitsplatz beschäftigt werden muss;
- die frei werdende Stelle einen kw/ku-Vermerk hat oder für eine anderweitige Zuweisung verplant ist;
- ein notwendiger Stellenabbau realisiert werden muss;
- ein Interesse an einem ausgewogenen Altersaufbau besteht.

- Der bisherige Verlauf des Arbeitsverhältnisses muss die Annahme rechtfertigen, dass der Beschäftigte zu einer Weiterbeschäftigung gesundheitlich geeignet ist.

- Voraussetzung ist weiterhin ein entsprechender Antrag des Beschäftigten mit einer Begründung des dienstlichen Interesses durch den Vorgesetzten. Der Antrag auf Hinausschieben der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 41 S. 3 SGB VI soll entsprechend Art. 63 Abs. 2 BayBG spätestens 6 Monate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach § 33 Abs. 1 lit. a) TV-L gestellt werden, um eine bruchlose Weiterbeschäftigung zu ermöglichen.

- Folge:

Bei Vorliegen dieser Voraussetzungen wird der Eintritt in den Ruhestand antragsgemäß für eine bestimmte Frist, die jeweils ein Jahr nicht übersteigen darf, hinausgeschoben, höchstens jedoch um drei Jahre.

Eine Weiterbeschäftigung über den Ablauf des Monats, in dem das 70. Lebensjahr vollendet wird, hinaus ist damit in jedem Fall ausgeschlossen.

Bei Beamten wird entsprechend gemäß Art. 63 Abs. 2 BayBG verfahren.

- Beteiligung des PR: Die Verlängerung eines Arbeitsvertrags gemäß § 41 S. 3 SGB VI unterliegt gemäß Art. 75 Abs. 1 Nr. 9 BayPVG der Mitbestimmung, ein neuer Arbeitsvertrag gemäß § 33 Abs. 6 TV-L unterliegt als „Einstellung“ ebenfalls der Mitbestimmung des PR.

- Die vorstehenden Überlegungen beziehen sich auf das **nichtwissenschaftliche** Tarifpersonal. Bei wissenschaftlichem Personal sollte es bei der bisherigen Praxis verbleiben, dass grundsätzlich keine Weiterbeschäftigung über die Regelaltersgrenze hinaus erfolgt. Die Befristungsmöglichkeiten nach dem WissZeitVG folgen aus der gesetzlichen Intention, die Fluktuation von jungen Nachwuchswissenschaftlern zu fördern. Das Ziel, Stellen für den wissenschaftlichen Nachwuchs frei zu machen, widerspricht einer Weiterbeschäftigung über die Regelaltersgrenze hinaus.

Regensburg, 20.03.2018

i.A.

gez. Kapischke