



LKC Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Possartstraße 21
81679 München

A member of HLB International. A world wide network of independent accounting firms and business advisers.

Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei Verlängerungsabreden

In Zeiten des Fachkräftemangels ist es für viele Unternehmen attraktiv, langjährige und entsprechend erfahrene Mitarbeiter auch nach Erreichen des Rentenalters hinaus zu beschäftigen. In vielen Fällen ist jedoch arbeits- oder tarifvertraglich festgelegt, dass das Arbeitsverhältnis spätestens mit Ablauf des Monats endet, in dem die Voraussetzungen für den Bezug der gesetzlichen Regelaltersrente vorliegen. Letztendlich handelt es sich hierbei um eine – sachlich gerechtfertigte – Befristung des Arbeitsverhältnisses. Seit dem 01.07.2014 bietet § 41 Satz 3 SGB VI die Möglichkeit, den Beendigungszeitpunkt durch Vereinbarung während des Arbeitsverhältnisses – gegebenenfalls mehrfach – hinausschieben.

Nach einer jüngst veröffentlichten Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 22.09.2021 (Az.: 7 ABR 22/20), muss in Unternehmen mit Betriebsrat dieser bei einer solchen Verlängerungsabrede stets beteiligt werden. Eine bloße Information reiche nicht aus.

Die Weiterbeschäftigung eines Arbeitnehmers sei, so das BAG, eine nach § 99 Abs. 1 Satz 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) mitbestimmungspflichtige Einstellung. Nicht anders als bei einer Neueinstellung nehme der Arbeitgeber mit der Weiterbeschäftigung eines Arbeitnehmers über das Ende des befristeten Arbeitsverhältnisses hinaus die Besetzung eines an sich freien Arbeitsplatzes vor. Deshalb sei es auch unschädlich, dass der

Betriebsrat bereits der ursprünglichen Einstellung des Arbeitnehmers zugestimmt habe, da die Zustimmung des Betriebsrates bei jeder befristeten Einstellung nur bis zu der vorgesehenen Beendigung des Arbeitsverhältnisses reiche. Im Zeitpunkt der Verlängerung könnten Zustimmungsverweigerungsgründe vorliegen, die bei der Ersteinstellung noch keine Berücksichtigung fanden.

Eine verweigerte Zustimmung des Betriebsrates greife auch nicht in die Rechte des betroffenen Arbeitnehmers ein, da diesem kein Anspruch auf Abschluss eines Verlängerungsvertrages zustehe und der unterlassene Abschluss einer Verlängerungsvereinbarung aufgrund fehlender Zustimmung des Betriebsrates daher keine Rechtsverletzung zeitige.

Diese Grundsätze gelten ausweislich der Entscheidung des BAG auch, wenn die Beschäftigung eines Arbeitnehmers über eine auf das Arbeitsverhältnis anwendbare tarifliche Altersgrenze hinaus verlängert werden soll. Auch dann muss der Betriebsrat im Rahmen des Abschlusses einer Verlängerungsabrede beteiligt werden.

Bei Fragen zum Thema sprechen Sie uns gerne an.

Stand: 08.02.2022

Matthias Wißmach

Rechtsanwalt

E-Mail: matthias.wissmach@lkc.de

Telefon: 089 2324169-0



Herausgeber: LKC Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Possartstraße 21, 81679 München

Der Inhalt dieser Mandanteninformation dient nur der allgemeinen Information. Er stellt keine anwaltliche Beratung juristischer, steuerlicher oder anderer Art dar und soll auch nicht als solche verwendet werden. Alle Informationen und Angaben in diesem Newsletter haben wir nach bestem Wissen zusammengestellt. Sie erfolgen jedoch ohne Gewähr. Wir übernehmen insbesondere keine Haftung für Handlungen, die auf Grundlage dieser Angaben unternommen werden.

Wir bitten Sie, sich für eine verbindliche Beratung bei Bedarf direkt mit uns in Verbindung zu setzen.

