

Neues aus der Rechtsprechung

Mitbestimmung des Betriebsrats bei Weiterbeschäftigung nach Erreichen des Rentenalters

Der Arbeitgeber kann mit Arbeitnehmern vereinbaren, dass diese trotz einer im Arbeits- oder Tarifvertrag vorgesehenen Altersgrenzenklausel über das Erreichen der Regelaltersgrenze hinaus weiterbeschäftigt werden. Dies setzt nach § 41 Satz 3 SGB VI eine sog. Hinausschiebenseinbarung voraus. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat jetzt entschieden, dass es sich bei der Weiterbeschäftigung über den ursprünglich im Wege der Altersgrenzenklausel vorgesehenen Beendigungszeitpunkt hinaus um eine mitbestimmungspflichtige Einstellung gemäß § 99 Abs. 1 BetrVG handelt (Beschluss vom 22. September 2021, Az. 7 ABR 22/20).

Im entschiedenen Fall sollte ein Arbeitsverhältnis aufgrund tariflicher Regelungen mit dem Erreichen der gesetzlichen Regelaltersgrenze enden. Um eine automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31.05.2019 zu verhindern, vereinbarten die Arbeitsvertragsparteien die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum 20.05.2020. Der Betriebsrat wurde hierüber – entsprechend der Praxis des Arbeitgebers in den Vorjahren – unterrichtet, aber nicht um Zustimmung ersucht. Gegen diese Praxis wandte sich der Betriebsrat, der die Weiterbeschäftigung auf Grundlage einer Hinausschiebenseinbarung für mitbestimmungspflichtig gem. § 99 Abs. 1 BetrVG hielt. Der Arbeitgeber vertrat hingegen im Wesentlichen die Auffassung, dass das Mitbestimmungsrecht durch die Zustimmung zur ursprünglichen Einstellung „verbraucht“ sei.

Das BAG hat zugunsten des Betriebsrats entschieden. Die **Weiterbeschäftigung eines Arbeitnehmers über das Ende eines befristeten Arbeitsverhältnisses hinaus sei eine nach § 99 Abs. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtige Einstellung.** Auch eine Vereinbarung, wonach das Arbeitsverhältnis wegen Erreichens der Regelaltersgrenze enden soll, sei eine kalendermäßige Befristung. Da das Arbeitsverhältnis mit dem Erreichen der Altersgrenze ende, müsse der Arbeitgeber erneut über die Besetzung des Arbeitsplatzes entscheiden.

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Einstellung diene in erster Linie den **Interessen der im Betrieb schon beschäftigten Arbeitnehmer**. Deren Interessen würden **nicht nur durch die erstmalige Eingliederung eines weiteren Arbeitnehmers berührt**, sondern auch dann, wenn dieser über den zunächst vorgesehenen Zeitpunkt hinaus **im Betrieb verbleibe**. Dies könne **Zustimmungsverweigerungsgründe** auslösen, **die bei der „Ersteinstellung“ nicht voraussehbar waren** und deshalb bei der ursprünglichen Zustimmungsentscheidung des Betriebsrats noch nicht berücksichtigt werden konnten. Die Beteiligung des Betriebsrats reiche grundsätzlich bei jeder befristeten Einstellung nur bis zu der vorgesehenen Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Die Entscheidung verdeutlicht, dass nicht nur bei der erstmaligen Einstellung von Arbeitnehmern an die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats zu denken ist. Vielmehr ist der **Betriebsrat immer dann erneut zu beteiligen, wenn Arbeitnehmer über eine auslaufende Befristung hinaus weiterbeschäftigt werden sollen**. Gegen bestehende Hinausschiebungsvereinbarungen, vor deren Abschluss der Betriebsrat nicht beteiligt worden ist, könnte dieser theoretisch gem. § 101 BetrVG vorgehen und **beim Arbeitsgericht die Aufhebung der „Einstellung“ beantragen**. Mit Blick auf die typischerweise kurzen Laufzeiten derartiger Vereinbarungen dürfte ein solcher Antrag **rein praktisch nur selten erfolgreich** sein. Bis eine rechtskräftige Gerichtsentscheidung vorliegt, werden die meisten Vereinbarungen bereits ausgelaufen sein. Dies würde dazu führen, dass der Antrag des Betriebsrats während des laufenden Verfahrens unbegründet wird. So war es übrigens auch in der vom BAG entschiedenen Konstellation.

Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 (0) 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 (0) 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 (0) 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 (0) 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 (0) 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 (0) 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de