

8. Vereinbarung nach § 41 Abs. 1 Satz 3 SGB VI

Mit Inkrafttreten des RV-Leistungsbesserungsgesetzes zum 1. Juli 2014 wurde u. a. die Möglichkeit für eine Weiterbeschäftigung über die Regelaltersgrenze hinaus in § 41 Abs. 1 Satz 3 SGB VI geschaffen.

Das Muster für Vereinbarungen nach § 41 Abs. 1 Satz 3 SGB VI (Anlage 11) trägt der gesetzlichen Möglichkeit Rechnung. Es gilt nur für Beschäftigte, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen, kann aber auch für außertariflich Beschäftigte herangezogen werden. Eine Vereinbarung nach § 41 Abs. 1 Satz 3 SGB VI ist stets vor Erreichen der individuellen Regelaltersgrenze abzuschließen.

Das vorgenannte Vereinbarungsmuster enthält keine Möglichkeit einer Änderung von Arbeitsbedingungen, da § 41 Abs. 1 Satz 3 SGB VI allein das Hinausschieben des tarifvertraglich/vertraglich vereinbarten Beendigungszeitpunktes – ggf. auch mehrfach – über das Erreichen der Regelaltersgrenze hinaus, regelt. Es wird darauf hingewiesen, dass durch die Rechtsprechung noch nicht abschließend geklärt ist, ob gleichzeitig mit der befristeten Verlängerung des Arbeitsvertrages Arbeitsbedingungen geändert werden können. § 14 Abs. 2 TzBfG verbietet dies bei sachgrundlosen Befristungen. Um das Risiko einer unwirksamen Befristung und damit einen unbefristeten Arbeitsvertrag auszuschließen, sind solche Änderungen (z.B. Reduzierung der Arbeitszeit) aus Gründen der Rechtssicherheit zeitlich getrennt von einer Vereinbarung nach § 41 Abs. 1 Satz 3 SGB VI, d.h. durch vorhergehenden Abschluss eines gesonderten Änderungsvertrages zu vereinbaren.