**Vereinbarung über das Hinausschieben der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (§ 41 SGB VI)**

Zu diesem Muster:

1. Das nachstehende Formular bedarf immer einer Anpassung auf den Einzelfall bzw. ihres Unternehmens.
2. Das Muster ist auszufüllen, dies an den bereits dahingehend gekennzeichneten Stellen, ggf. auch darüber hinaus.
3. Das Muster unterstellt, das kein Betriebsrat existiert, keine Betriebsvereinbarung verabredet ist und keine tariflichen Regelungen zu beachten sind.
4. Das Muster ist unter Umständen u. a. wegen inzwischen veröffentlichter Rechtsprechung zu aktualisieren. Bitte setzen Sie sich hierzu unverbindlich mit uns in Verbindung.
5. Bei Unsicherheiten darüber, wie mit dem Mustertext zu verfahren ist, empfehlen wir Ihnen dringend, den Rat eines Anwalts einzuholen. Eine erste Anfrage nach Unterstützung durch uns ist stets in ihrer Mitgliedschaft inkludiert.
6. Haftungsausschluss: Alle Formulare und Mustertexte sind unbedingt auf den Einzelfall hin anzupassen. Wir haben uns bei der Erstellung große Mühe gegeben. Trotz alledem können wir absolut keinerlei Haftung dafür übernehmen, dass das jeweilige Dokument für den von Ihnen angedachten Anwendungsbereich geeignet und ausreichend ist. In Zweifelsfällen kontaktieren Sie uns bitte unter [vertraege.recht@unakon.de](mailto:vertraege.recht@unakon.de)
7. Das nachstehende Muster ist ein Sonderfall eines befristeten Arbeitsverhältnisses. Bitte überprüfen Sie genauestens, ob die Voraussetzungen für diesen Sonderfall wirklich vorliegen. Eine fehlerhafte Einschätzung bzw. ein fehlerhaftes Vorgehen kann einen hohen wirtschaftlichen Schaden nach sich ziehen!
8. Bitte beachten Sie die Freistellen, die zwingend der Ausfüllung bedürfen.
9. Der Vertrag ist auf Seiten des Arbeitgebers durch die jeweils vertretungsberechtigte(n) Person(en) zu unterschreiben.

Beachten Sie u.a. LAG Niedersachsen, Urt. v. 29.11.2016 - 10 Sa 218/16:

*„1. Das Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts eines auf das Erreichen der Regelaltersgrenze befristeten Arbeitsvertrages nach* [§ 41 Satz 3 SGB VI](https://www.juris.de/jportal/portal/t/vm8/page/jurisw.psml?pid=Dokumentanzeige&showdoccase=1&js_peid=Trefferliste&documentnumber=3&numberofresults=571&fromdoctodoc=yes&doc.id=BJNR122610989BJNE014409360&doc.part=S&doc.price=0.0#focuspoint) *erfordert, dass sich die Laufzeit des Verlängerungsvertrages nahtlos anschließt.*

*2. Jedenfalls eine Änderung der Vertragsbedingungen, die erst im Laufe des Verlängerungszeitraums erfolgt, ist für die Wirksamkeit der Befristungsabrede unschädlich.*

*3. Zumindest das einmalige sachgrundlose Hinausschieben der Altersgrenze um sechs Monate aufgrund von* [§ 41 Satz 3 SGB VI](https://www.juris.de/jportal/portal/t/vm8/page/jurisw.psml?pid=Dokumentanzeige&showdoccase=1&js_peid=Trefferliste&documentnumber=3&numberofresults=571&fromdoctodoc=yes&doc.id=BJNR122610989BJNE014409360&doc.part=S&doc.price=0.0#focuspoint) *ist durch Art. 6 Abs. 1 der* [Richtlinie 2000/78/EG](https://www.juris.de/jportal/portal/t/vm8/page/jurisw.psml?pid=Dokumentanzeige&showdoccase=1&js_peid=Trefferliste&documentnumber=3&numberofresults=571&fromdoctodoc=yes&doc.id=jcg-32000L0078&doc.part=C&doc.price=0.0#focuspoint) *gedeckt.“*

Siehe auch VGH Baden-Württemberg, Beschl. v. 10.11.2016 - PL 15 S 2083/15:

*„Die Verlängerung eines unbefristeten Arbeitsvertrags über die Regelaltersgrenze hinaus durch Hinausschieben des Beendigungszeitpunktes gemäß* [§ 41 Satz 3 SGB VI](https://www.juris.de/jportal/portal/t/vpv/page/jurisw.psml?pid=Dokumentanzeige&showdoccase=1&js_peid=Trefferliste&documentnumber=5&numberofresults=571&fromdoctodoc=yes&doc.id=BJNR122610989BJNE014409360&doc.part=S&doc.price=0.0#focuspoint) *ist nicht mitbestimmungspflichtig.“*

Beachten Sie zudem BAG, Urt. v. 11.02.2015 - 7 AZR 17/13:

*„Eine bei oder nach Erreichen des Renteneintrittsalters getroffene Vereinbarung über die befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, die nicht in den Anwendungsbereich des* [§ 41 Satz 3 SGB VI](https://www.juris.de/jportal/portal/t/vum/page/jurisw.psml?pid=Dokumentanzeige&showdoccase=1&js_peid=Trefferliste&documentnumber=9&numberofresults=571&fromdoctodoc=yes&doc.id=BJNR122610989BJNE014409360&doc.part=S&doc.price=0.0#focuspoint) *fällt, kann nach* [§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 TzBfG](https://www.juris.de/jportal/portal/t/vum/page/jurisw.psml?pid=Dokumentanzeige&showdoccase=1&js_peid=Trefferliste&documentnumber=9&numberofresults=571&fromdoctodoc=yes&doc.id=BJNR196610000BJNE001804140&doc.part=S&doc.price=0.0#focuspoint) *sachlich gerechtfertigt sein. Dies setzt voraus, dass der Arbeitnehmer Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung beanspruchen kann und dass die befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses einer konkreten, im Zeitpunkt der Vereinbarung der Befristung bestehenden Personalplanung des Arbeitgebers dient. Durch eine derartige Befristung wird der Arbeitnehmer nicht in unzulässiger Weise wegen des Alters diskriminiert.“*

**Vereinbarung über das Hinausschieben der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (§ 41 SGB VI)**

zwischen

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

nachfolgend auch „*Arbeitgeber*“

und

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

nachfolgend auch „*Arbeitnehmer*“

Die Parteien verbindet ein Arbeitsverhältnis vom \_\_\_\_\_ [Datum], zuletzt geändert am \_\_\_\_\_\_\_ [Datum]. Aufgrund des Erreichens der Regelaltersgrenze für den Bezug einer Altersrente durch den Arbeitnehmer kommen die Parteien überein, dass das Ende des Arbeitsverhältnisses unter Berücksichtigung von § 41 Satz 3 SGB VI\* hinausgeschoben werden soll.

Aufgrund arbeitsvertraglicher Vereinbarung wäre das Arbeitsverhältnis an sich mit Ablauf des \_\_\_\_\_\_\_\_ [Datum] wegen des erwähnten Bezugs von Altersrente beendet worden. Nunmehr kommen die Parteien überein, dass das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf des \_\_\_\_\_\_\_\_ [Datum] hinausgeschoben werden soll. Zu diesem Zeitpunkt endet das Arbeitsverhältnis, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

Im Übrigen verbleibt es bei den bisherigen Regelungen im vor Abschluss der Vereinbarung zuletzt maßgeblichen Arbeitsvertrag.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ort/Datum/Unterschrift Arbeitnehmer

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ort/Datum/Unterschrift Arbeitgeber

\*§ 41 Satz 3 SGB VI 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, hinausschieben.“*