

Veröffentlicht am 15.10.2019

Als Rentner befristet weiterarbeiten durch Verschieben des Vertragsendes

Für ältere Arbeitnehmer gibt es verschiedene Beweggründe nach Erreichen der Regelaltersgrenze weiter zu arbeiten, sei es aus Freude an der Tätigkeit, sei es aus der wirtschaftlichen Notwendigkeit heraus, möglichst lange erwerbstätig zu bleiben. Auch für Betriebe ist der Fortbestand eines Arbeitsverhältnisses über die Altersgrenze hinaus von Interesse, regelmäßig jedoch nur von begrenzter Dauer, etwa bis ein Nachfolger gefunden ist oder die Einarbeitung des Nachfolgers abgeschlossen ist.

Wie wird das vorübergehende Weiterarbeiten vertraglich umgesetzt?

Weg 1

Verschieben des altersbedingten Vertragsendes

Wer einen Arbeitnehmer über das Erreichen dessen Regelaltersgrenze weiterbeschäftigen möchte, sollte zunächst einen Blick in den Arbeitsvertrag werfen, um festzustellen, ob der Arbeitsvertrag eine Vereinbarung enthält, nach der der Arbeitsvertrag bei Erreichen der Regelaltersgrenze automatisch enden wird. Haben Sie eine solche „Automatikfunktion“ vereinbart, so steht Ihnen § 41 Satz 3 SGB VI hilfreich zur Seite. Diese Regelung gestattet es, den Beendigungszeitpunkt während des Arbeitsverhältnisses auch mehrfach für einen festzulegenden Zeitraum hinauszuschieben. Einen Sachgrund brauchen Sie hierfür nicht ([BAG](#), Urteil vom 19.12.2018, 7 AZR 70/17). Wichtig dabei ist: Die Vereinbarung muss noch während! des Arbeitsverhältnisses getroffen werden. Hinterher ist es für ein „Verschieben“ zu spät. Die Vereinbarung sollte tunlichst schriftlich erfolgen. Der genannte § 41 Satz 3 SGB VI verlangt selbst keine schriftliche Vereinbarung für das Hinausschieben, allerdings bedarf die Befristung eines Arbeitsvertrages zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform (nach § 14 Abs. 4 TzBfG). Die Vereinbarung sollte daher vorsorglich schriftlich getroffen werden.

Weg 2

Befristen aufgrund Personalbedarfsplanung oder Wunsch des Arbeitnehmers

Wurde eine Vereinbarung über die Endlichkeit der vertraglichen Zusammenarbeit nicht getroffen, bereitet das Befristungsrecht und das Thema Altersdiskriminierung etwas Kummer. In diesem Fall kann das Ende nicht „verschoben“ werden, sondern

■ Niederlassung Baden-Baden

Flugstraße 15
76532 Baden-Baden
Telefon 07221-39399-0
Fax 07221-39399-34

■ Niederlassung Frankfurt

Kölner Straße 10
65760 Eschborn
Telefon 06196-80196-0
Fax 06196-80196-34

■ Niederlassung Berlin

Möllendorffstraße 47
10367 Berlin
Telefon 030-9927799-0
Fax 030-9927799-27

■ Niederlassung Thüringen

Stadtring 16
99610 Sömmerda
Telefon 03634-37210-70
Fax 03634-37210-99

■ Niederlassung Düsseldorf

Thomasstraße 1
47906 Kempen
Telefon 02152-80960-70
Fax 02152-80960-77

■ Internet

info@lohn-ag.de
www.lohn-ag.de



bedarf der Befristung.

Eine nachträgliche Befristung eines bereits bestehenden Arbeitsverhältnisses ist dem Grunde nach möglich. Das [Bundesarbeitsgericht](#) (11.02.2015, 7 AZR 17/13) hat festgestellt, dass eine bei oder nach Erreichen des Renteneintrittsalters getroffene Vereinbarung über die befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, die nicht in den oben als „Weg 1“ beschriebenen Anwendungsbereich des § 41 Satz 3 SGB VI fällt, durch in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe (§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 TzBfG, z.B. das Alter) die Befristung rechtfertigen kann, allerdings muss die Befristung sachlich gerechtfertigt sein.

Voraussetzung ist hierfür, 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.

Angenommen der Arbeitnehmer wünscht die Befristung, weil er zwar über das Erreichen der Regelaltersgrenze hinaus arbeiten möchte, aber nicht bis zu seinem Tod, so kann der Wunsch des Arbeitnehmers die Befristung sachlich rechtfertigen. Die Unterschrift des Vertrages alleine genügt für die Kontrolle Rechtfertigung nicht. Neben der bloßen Unterzeichnung des Vertrages müssen objektive Anhaltspunkte vorliegen, aus denen ein Interesse des Arbeitnehmers gerade an einer befristeten Beschäftigung folgt. Solche objektiven Umstände können unter anderem in familiären Verpflichtungen liegen. Entscheidend ist nach der Rechtsprechung bei einer Befristung auf Wunsch des Arbeitnehmers, ob der Arbeitnehmer auch bei einem Angebot auf Abschluss eines unbefristeten Vertrags nur ein befristetes Arbeitsverhältnis vereinbart hätte (BAG 11. Februar 2015 - 7 AZR 17/13).

Sie sehen den Unterschied. Nach Erreichen der „Regelaltersrente“ ist es zwar dem Grunde nach weiterhin möglich ein einvernehmliches Ende festzulegen, doch sind die Hürden höher. Ist die Befristung nach Ansicht des Arbeitnehmers unwirksam, kann dieser innerhalb von drei Wochen nach dem vereinbarten Ende des Arbeitsvertrages eine sogenannte Entfristungsklage beim Arbeitsgericht erheben und feststellen lassen, dass der Vertrag unbefristet fortbesteht.

Weg 3

Befristen ohne Grund?

Ohne Sachgrund zu befristen ist nicht ratsam. Der Arbeitnehmer ist bereits bei Ihnen angestellt. Für die nachträgliche Befristung des bestehenden Arbeitsverhältnisses ist ein sachlicher Grund erforderlich. Nach § 14 Abs. 3 TzBfG ist es an sich zulässig einen Arbeitnehmer bis zu einer Dauer von fünf Jahren ohne Sachgrund befristet zu beschäftigen, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten

Arbeitsverhältnisses das 52. Lebensjahr vollendet hat, zudem müsste er unmittelbar vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses mindestens vier Monate beschäftigungslos gewesen sein. Das ist bei einer durchgehenden Weiterbeschäftigung nicht der Fall.

Weg 4

Freie Mitarbeit auf selbständiger Basis?

Angedacht werden kann eine Beschäftigung als selbständiger freier Mitarbeiter. Stellt sich heraus, dass es sich in Wahrheit um eine abhängige Beschäftigung handelt, wofür unter anderem eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers sprechen können, handelt es sich um Scheinselbständigkeit. Zum einen läge in diesem Fall ein unbefristetes Arbeitsverhältnis vor, zum anderen drohen neben den Beitragsnachforderungen der Einzugsstellen und Säumniszinsen auch strafrechtliche Konsequenzen. Vor der unbedachten Fortführung des Arbeitsverhältnisses als selbständiger freier Mitarbeiter kann nicht deutlich genug gewarnt werden. Bei Beschäftigung als selbständiger freier Mitarbeiter sollte der sozialversicherungsrechtliche Status im Vorfeld geklärt und im Zweifel über ein Statusfeststellungsverfahren festgestellt werden.

Tipp:

Ist absehbar, dass ein Arbeitnehmer über die Regelaltersgrenze weiterbeschäftigt wird, sollte nach Möglichkeit das „Verschieben“ des altersbedingten Vertragsendes in Betracht gezogen werden.

Wir beraten Sie gerne. Richten Sie Ihre Anfragen bitte an info-lohn-ag-recht.de.

Verfasser:

Kirsten Alexander Ritz, Rechtsanwalt, lohn-ag.de Rechtsanwaltsgesellschaft mbH,
06.09.2019