

Befristete Beschäftigung über die Regelaltersgrenze hinaus

Viele Unternehmen und soziale Einrichtungen suchen in Zeiten von Personalknappheit verstärkt nach Möglichkeiten, um Fachkräfte zu akquirieren und langfristig zu binden. Eine Variante, die vor allem in sozialen Einrichtungen zunehmend eine Rolle spielt, ist die Beschäftigung von Arbeitnehmer*innen über die erreichte Regelaltersgrenze hinaus. Aktuell kann, wer in Rente geht und nebenher weiterarbeitet, beliebig viel hinzuverdienen und auch seine Rente erhöhen. Dies macht es für Arbeitnehmer*innen finanziell interessant. Für Arbeitgeber hat eine Weiterbeschäftigung den Vorteil, dass sie besonders erfahrene und motivierte Arbeitnehmer*innen länger in der Einrichtung halten können. Auch wenn dies regelmäßig einvernehmlich geschieht und daher nur ein geringes Streitpotential birgt, sind die arbeitsrechtlichen (Rahmen-)Bedingungen, auf die im folgenden eingegangen wird, zu beachten.

1) Grundlagen

Allein das Erreichen der Regelaltersgrenze und der Erwerb eines Rentenanspruchs führen nicht dazu, dass ein Arbeitsverhältnis beendet wird. Es besteht mit allen Rechten und Pflichten über diesen Zeitpunkt hinaus unverändert fort.

Soweit das Kündigungsschutzgesetz auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findet, ist das Erreichen der Regelaltersgrenze auch kein (personenbedingter) Kündigungsgrund, aufgrund dessen sich Arbeitgeber von älteren Arbeitnehmer*innen ohne Weiteres trennen könnten, wie § 41 S. 1 Sozialgesetzbuch (SGB) VI ausdrücklich regelt.

Viele Arbeits- und Tarifverträge sehen allerdings Regelungen zur Altersbefristung vor, wonach das Arbeitsverhältnis bei Erreichen der Regelaltersgrenze, ohne dass es einer Kündigung bedarf, automatisch endet. Solche Regelungen sind nicht (alters-)diskriminierend und können wirksam vereinbart werden.

2) Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung

Je nach dem, ob zwischen den Arbeitsvertragsparteien eine Altersbefristung vereinbart wurde oder nicht, ergeben sich verschiedene rechtliche Konstellationen und Rahmenbedingungen für eine Weiterbeschäftigung über die Regelaltersgrenze hinaus.

a) Keine Altersbefristung

Wenn im Arbeitsvertrag keine Altersbefristung geregelt ist, besteht das Arbeitsverhältnis auch nach Erreichen der Regelaltersgrenze unverändert fort. Auf dieser Grundlage ist der/die Arbeitnehmer*in folglich weiterhin zu beschäftigen. Gleichwohl werden die Arbeitsvertragsparteien dies in der Regel nicht stillschweigend tun, sondern sich verständigen. Soll das Arbeitsverhältnis mit Eintritt in das Regelrentenalter einvernehmlich beendet werden oder wird eine Weiterbeschäftigung, gegebenenfalls für wie lange, angestrebt? In jedem Fall bedarf es eines ausdrücklichen schriftlichen Beendigungstatbestands, wie einer (Eigen-)Kündigung oder eines Aufhebungsvertrags, um das Arbeitsverhältnis zu beenden.

Verständigen sich die Arbeitsvertragsparteien darauf, das Arbeitsverhältnis noch für eine bestimmte Zeit fortzusetzen, ist auch dies schriftlich zu vereinbaren. Wenn für die Dauer der Weiterbeschäftigung die jeweils geltende Kündigungsfrist nicht überschritten wird, ist der Abschluss eines Aufhebungsvertrags unproblematisch möglich. Wird die Kündigungsfrist jedoch um ein Vielfaches überschritten, stellt sich die Frage, ob es sich in Wahrheit nicht um eine nachträgliche Befristung eines unbefristeten Arbeitsvertrags handelt, die eines sachlichen Grundes bedarf. Ein solcher Sachgrund wird häufig nicht vorliegen (siehe unter (iii)).

b) Vereinbarte Altersbefristung

Sofern eine Altersbefristung zwischen den Arbeitsvertragsparteien vereinbart war, endet das Arbeitsverhältnis mit Erreichen des Regelrentenalters. Eine weitergehende Beschäftigung muss daher gesondert vereinbart werden und wird regelmäßig nur befristet gewünscht sein, weshalb in solchen Fällen vor allem die Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) zu beachten sind.

i) Sachgrundlose Befristung

Eine sachgrundlose Befristung scheidet nach § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG in der Regel aus, weil mit dem Arbeitgeber zuvor schon ein (befristetes oder unbefristetes) Arbeitsverhältnis bestanden hat. Allenfalls dann, wenn Gegenstand der Anschlussbeschäftigung eine völlig anders geartete Tätigkeit sein sollte, die Vorbeschäftigung sehr kurz gewesen war und auch schon länger zurückgelegen hat, könnte dies ausnahmsweise anders zu beurteilen sein. Das wird in der Praxis aber nur die wenigsten Fälle betreffen.

ii) Ausnahmeregelung für ältere Arbeitnehmer*innen

Speziell für Arbeitnehmer*innen, die bei Beginn des befristeten Anschlussarbeitsverhältnisses das 52. Lebensjahr vollendet haben, erlaubt § 14 Abs. 3 TzBfG eine sachgrundlose Befristung bis zu einer Dauer von fünf Jahren. Ob bei dem Arbeitgeber zuvor schon eine Beschäftigung bestanden hat, spielt insoweit keine Rolle. Diese Ausnahmeregelung kann daher sowohl für (eigene) Arbeitnehmer*innen in Anspruch genommen werden als auch für Kräfte, mit denen zuvor noch

kein Kontakt bestand. Auch gibt es keine Altersbeschränkung „nach oben“ hin, so dass die Regelung auch für Arbeitnehmer*innen gilt, die bereits das 65. Lebensjahr vollendet haben.

Eine weitere Voraussetzung ist allerdings, dass der/die Arbeitnehmer*in unmittelbar vor Beginn der befristeten Anschlussstätigkeit mindestens vier Monate nicht in einem Beschäftigungsverhältnis gestanden, Transferkurzarbeitergeld bezogen oder an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme nach SGB II oder III teilgenommen hat. Eine sich zeitlich unmittelbar anschließende, nahtlose Weiterbeschäftigung kommt auf dieser Grundlage daher nicht in Betracht.

iii) Befristung mit Sachgrund

Als Sachgründe für eine Befristung kommen in der Praxis vor allem ein nur vorübergehender betrieblicher Bedarf an der Arbeitsleistung (Projektbefristung) oder zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers nach § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 und 3 TzBfG in Betracht.

(1) Projektbefristung

Ein vorübergehender Beschäftigungsbedarf nach § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 TzBfG kann vor allem durch einen Anstieg der zu erledigenden Arbeitsaufgaben und -Mengen, zum Beispiel aufgrund einer temporär guten Auftragslage oder eines hinzugewonnenen Projekts, entstehen.

Konkret setzt der Sachgrund voraus, dass der Arbeitgeber bei Abschluss des befristeten Vertrags hinreichend sicher prognostizieren kann, dass für die Beschäftigung über das vereinbarte Vertragsende hinaus kein dauerhafter betrieblicher Bedarf mehr bestehen wird. Im Hinblick auf Daueraufgaben, das heißt Tätigkeiten, die ständig und im Wesentlichen unverändert anfallen, kann der Arbeitgeber diese Prognose folglich nicht stützen, sondern nur auf Zusatzaufgaben, die nur für eine begrenzte Zeit durchzuführen sind und keinen auf längere Zeit planbaren Personalbedarf mit sich bringen.

Daher kommt nicht in Betracht, den/die Arbeitnehmer*in mit den Aufgaben, die bislang schon ständig angefallen waren und dauerhaft zu erledigen sind, über die Regelaltersgrenze hinaus (projekt-)befristet beschäftigen zu wollen.

Zulässig ist dies nur, wenn dem/der Arbeitnehmer*in im Rahmen der Anschlussbeschäftigung tatsächlich ein absehbar zeitlich befristetes Projekt übertragen wird, wenn klar ist, dass die insoweit zu erledigenden Aufgaben wirklich nur vorübergehend anfallen und nicht von Dauer sein werden.

(2) Befristung zur Vertretung

Ein sachlicher Grund liegt nach § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 TzBfG auch vor, wenn der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird. Hier geht es um die Vertretung von vorübergehend an der Arbeitsleistung verhinderter Kolleg*innen, zum Beispiel aufgrund einer Erkrankung oder Elternzeit.

Auch hier muss der Arbeitgeber eine belastbare Prognose im Hinblick auf den voraussichtlichen Wegfall des Vertretungsbedarfs (Rückkehr der Stammarbeitskraft) anstellen können. Das bedeutet aber nicht, dass der genaue Zeitpunkt vorhergesagt werden muss, der dem Arbeitgeber, zum Beispiel bei einer Krankheitsvertretung, oft auch nicht bekannt sein wird. Insoweit kann die Befristung für die Dauer des Vertretungsgrundes vereinbart werden, wobei empfohlen wird, in solchen Fällen zusätzlich bis zu einem Zeitpunkt zu befristen, zu dem das Arbeitsverhältnis in jedem Fall spätestens endet (Doppelbefristung).

iv) Vereinbarung nach § 41 SGB VI

Eine weitere Möglichkeit, außerhalb des TzBfG eine befristete Weiterbeschäftigung zu vereinbaren, stellt § 41 S. 3 SGB VI zur Verfügung.

Noch während des bestehenden, altersbefristeten Arbeitsverhältnisses können die Arbeitsvertragsparteien vereinbaren, das Beendigungsdatum (Erreichen des Regelrentenalters) auf einen späteren Zeitpunkt, gegebenenfalls auch mehrfach, hinauszuschieben.

Das ist aber nur während des noch laufenden Arbeitsverhältnisses zulässig, nicht mehr, nachdem es aufgrund Altersbefristung schon geendet hat.

Bei einer solchen Vereinbarung ist das strenge Schriftformgebot, wie es auch bei einer Befristung nach dem TzBfG gilt, zu beachten. Das bedeutet, dass noch während des laufenden Arbeitsverhältnisses, bevor es in die Phase des Hinausschiebens geht, ein Schriftstück über die Vereinbarung aufgesetzt und von beiden Seiten handschriftlich unterzeichnet worden sein muss. Der Austausch beispielsweise von E-Mails oder das Einfügen einer eingescannten Unterschrift genügen dem strengen Schriftformerfordernis nicht.

Die Weiterbeschäftigung hat sich unmittelbar anzuschließen und ohne jegliche Unterbrechung nahtlos stattzufinden.

Die Vereinbarung bezieht sich auch nur auf ein Hinausschieben des Beendigungstermins und nicht auch auf sonstige Vertragsänderungen. In der Praxis besteht in solchen Situationen aber häufig ein Bedürfnis dafür, zum Beispiel auch die Arbeitszeit zu reduzieren und deren Lage abweichend festzulegen.

Ob dies zulässig ist und die Wirksamkeit der Vereinbarung nicht gefährdet, ist allerdings umstritten. Im Anwendungsbereich des TzBfG ist es so, dass eine (bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren höchstens dreimalige) Verlängerung eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags nicht auch mit sonstigen Veränderungen des Vertragsinhalts einhergehen darf. Anderenfalls wird ein unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet. Dies könnte auch hier bei § 41 SGB VI gelten.

Um allen Risiken aus dem Wege zu gehen, ist daher zu empfehlen, sonstige gewünschte Änderungen der Vertragsbedingungen nicht zusammen mit dem Hinausschieben des Beendigungsdatums zu vereinbaren, sondern mit einigem zeitlichen Abstand dazu.

Zu empfehlen ist auch, dass sich Arbeitnehmer*innen, vor allem wenn der Wunsch nach einer Weiterbeschäftigung primär finanzielle Gründe hat, vor Abschluss einer solchen Vereinbarung



einmal durchrechnen lassen, was „unter dem Strich“ bei einem gleichzeitigen Bezug von Gehalt und Altersrente zu erwarten ist, um nachträglichen Enttäuschungen vorzubeugen.

Berlin, 3. Juni 2024

Dr. Ingo Vollgraf

Paritätischer Gesamtverband e. V.