

Sind Befristungen nach Renteneintritt zulässig ?

Pia Pracht

Köln, 15.10.2015

Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht hatte am 11. Februar 2015 (Az.: 7 AZR 17/13) über die Rechtmäßigkeit einer Befristung nach Renteneintritt zu entscheiden. Der Arbeitsvertrag enthielt ursprünglich keine Abrede dahingehend, dass das Arbeitsverhältnis mit Renteneintritt, ohne dass es einer Kündigung bedarf, endet. Die Arbeitsvertragsparteien trafen erst nach Renteneintritt mehrere Befristungsabreden.

Das BAG verwies die Sache zurück an die Vorinstanz, das LAG Berlin-Brandenburg. Das BAG stellte zwar fest, dass eine derartige Befristung gem. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 TzBfG (*Teilzeit- und Befristungsgesetz*) wegen in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen sachlich gerechtfertigt sein kann, allerdings würden die bisherigen Tatsachenfeststellungen für eine abschließende Beurteilung nicht ausreichen. Voraussetzung der sachlichen Rechtfertigung der Befristung sei der Renteneintritt des Arbeitnehmers. Darüber hinaus müsse die Befristung aber auch einer konkreten, im Zeitpunkt der Vereinbarung der Befristung bestehenden Personalplanung des Arbeitgebers dienen.

Praxisrelevanz

Befristungen mit bereits beschäftigten Arbeitnehmern, die rentenberechtigt sind, bedürfen zu ihrer Wirksamkeit regelmäßig einer Rechtfertigung durch einen sachlichen Grund. Gem. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 TzBfG kann eine Befristung durch in der Person liegende Gründe gerechtfertigt sein.

Die Entscheidung des BAG zeigt, dass an die Zulässigkeit von Befristungsabreden wegen Renteneintritts abhängig vom Zeitpunkt ihres Abschlusses teilweise unterschiedliche Anforderungen gestellt werden. Wirksamkeitsvoraussetzung ist in jedem Falle, dass der Arbeitnehmer Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung beanspruchen kann. Darüber hinaus ist im Falle, dass die Befristungsabrede erst nach Renteneintritt geschlossen wurde, erforderlich, dass die befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses einer konkreten, im Zeitpunkt der Befristungsvereinbarung bestehenden Personalplanung des Arbeitgebers, z.B. Einarbeitung einer Ersatzkraft oder Überbrückung bis zur Nachbesetzung, dient.

Grundsätzlich ist bei Befristungen, die an das Erreichen der Regelaltersgrenze anknüpfen, auch die Regelung des § 41 Satz 3 SGB VI zu berücksichtigen. Hiernach können Arbeitsvertragsparteien, die eine Altersgrenzenregelung vereinbart haben, den Beendigungszeitpunkt durch Vereinbarung während des Arbeitsverhältnisses, ggfs. auch mehrfach hinausschieben, um z.B. Übergangsregelungen bis zu einer Nachbesetzung zu schaffen. Die Regelung gilt allerdings nur für nach dem 1. Juli 2014 geschlossene Befristungsabreden.

Auch wenn Befristungen, die an das Erreichen des Renteneintrittsalters anknüpfen, grundsätzlich eine Ungleichbehandlung wegen des Alters darstellen, so handelt es sich jedoch um eine gem. § 10 Satz 3 Nr. 5 AGG (*Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*) zulässige Ungleichbehandlung. In jedem Falle empfiehlt es sich, zunächst in den ursprünglichen Arbeitsvertrag bereits eine Regelung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen des gesetzlichen Rentenalters aufzunehmen, um sicher zu stellen, dass das Arbeitsverhältnis durch den Rentenbezug überhaupt endet. Soll dann ein befristeter Arbeitsvertrag anschließen, sind die

vorstehenden Grundsätze zu beachten, um nicht Gefahr zu laufen, dass ein unbefristeter Arbeitsvertrag besteht, der gegebenenfalls noch Jahre läuft.

Hinweis

Dieser Überblick dient ausschließlich der allgemeinen Information und kann konkreten Rechtsrat im einzelnen Fall nicht ersetzen. Sprechen Sie bei Fragen bitte Ihren gewohnten Ansprechpartner bei GÖRG bzw. die Autorin Pia Pracht unter +49 221 33660-524 oder ppracht@goerg.de an. Informationen zum Autor finden Sie auf unserer Homepage www.goerg.de.

Unsere Standorte

GÖRG Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB

BERLIN

Klingelhöferstraße 5, 10785 Berlin
Tel. +49 30 884503-0, Fax +49 30 882715-0

ESSEN

Alfredstraße 220, 45131 Essen
Tel. +49 201 38444-0, Fax +49 201 38444-20

FRANKFURT AM MAIN

Neue Mainzer Straße 69 – 75, 60311 Frankfurt am Main
Tel. +49 69 170000-17, Fax +49 69 170000-27

HAMBURG

Dammtorstraße 12, 20354 Hamburg
Tel. +49 40 500360-0, Fax +49 40 500360-99

KÖLN

Kennedyplatz 2, 50679 Köln
Tel. +49 221 33660-0, Fax +49 221 33660-80

MÜNCHEN

Prinzregentenstraße 22, 80538 München
Tel. +49 89 3090667-0, Fax +49 89 3090667-90