

Entscheidungen kommentiert



Befristete Fortsetzung bei Renteneintritt

§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 TzBfG

1. Die Befristung des Arbeitsverhältnisses auf das Erreichen der Regelaltersgrenze ist regelmäßig aus in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen sachlich gerechtfertigt.

2. Wird die Befristung erst bei oder nach Erreichen der Regelaltersgrenze vereinbart, ist sie gem. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 TzBfG nur sachlich gerechtfertigt, wenn zusätzlich eine konkrete, im Zeitpunkt der Befristungsabrede bestehende Personalplanung des Arbeitgebers vorliegt.

(Leitsätze der Bearbeiterin)

**BAG, Urteil vom 11. Februar 2015 –
7 AZR 17/13**

Problempunkt

Der Kläger war bei der Beklagten seit 1989 beschäftigt. Im Januar 2010 wurde er 65 Jahre alt und bezog ab diesem Zeitpunkt Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung. Sein Arbeitsvertrag enthielt keine Regelung zur automatischen Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen des Renteneintrittsalters. Die Parteien vereinbarten daher, dass der Kläger zunächst weiterbeschäftigt wird, das Arbeitsverhältnis aber am 31.12.2010 enden soll. Diese Vereinbarung verlängerten sie zweimal. Ende Juli 2011 einigten sie sich auf eine weitere Verlängerung bis zum 31.12.2011. In dieser Vereinbarung hielten sie fest, dass der Kläger bis zum Vertragsablauf eine noch einzustellende Ersatzkraft anlernen soll. Eine weitere Verlängerung lehnte die Beklagte ab.

Der Kläger erhob daraufhin im Januar 2012 Klage und machte die Unwirksamkeit der Befristung geltend. Das ArbG wies die Klage ab, die Berufung des Klägers wurde vom LAG zurückgewiesen.

Entscheidung

Die Revision des Klägers hatte dagegen Erfolg. Das BAG hob die Entscheidung des LAG auf und verwies die Sache zur erneuten Entscheidung zurück.

Der 7. Senat führte aus, dass es sich bei den Vereinbarungen nicht um Aufhebungsverträge, sondern um Abreden zur befristeten Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses handelt und diese demgemäß der Befristungskontrolle unterliegen. Als möglichen Befristungsgrund nannte er § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 TzBfG. Danach ist – wie vom BAG schon mehrfach entschieden – eine Befristung des Arbeitsverhältnisses auf das Erreichen der gesetzlichen Regelaltersgrenze aus in der Person des Klägers liegenden Gründen regelmäßig sachlich gerechtfertigt, da der Arbeitnehmer ab diesem Zeitpunkt dauerhaft Leistungen aus einer Altersversorgung bezieht. Diese Grundsätze können jedoch nicht uneingeschränkt auf den Fall übertragen werden, dass – wie hier – erst bei oder nach Erreichen der Regelaltersgrenze eine Befristung des Arbeitsverhältnisses vereinbart wird. Vielmehr muss dann zusätzlich „die befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses einer konkreten, im Zeitpunkt der Befristungsabrede bestehenden Personalplanung des Arbeitgebers, zB der Einarbeitung einer Ersatzkraft oder der Überbrückung bis zur Nachbesetzung der Stelle mit einer Ersatzkraft“ dienen. Dies ist dem Umstand geschuldet, dass die Befristung auf die Regelaltersgrenze typischerweise zu Beginn des Arbeitsverhältnisses vereinbart wird und zu diesem Zeitpunkt noch keine konkrete Planung möglich ist. Dagegen steht die Vereinbarung einer Befristung bei oder nach Erreichen der Regelaltersgrenze in einem engen zeitlichen Zusammenhang, für eine generalisierende Betrachtung ist kein Raum mehr. Zu diesem Zeitpunkt bedarf es daher einer konkreten Personalplanung als Rechtfertigung. Da das LAG keine Feststellungen getroffen hat, ob der Kläger tatsächlich zur Einarbeitung einer Ersatzkraft weiterbeschäftigt wurde, erfolgte die Zurückverweisung.

Konsequenzen

Für den Abschluss einer Befristung bei oder nach Erreichen des Renteneintrittsalters stellt die Entscheidung ein zusätzliches Kriterium auf: Neben dem Erreichen der Regelaltersgrenze durch den Mitarbeiter muss in diesem Fall der Arbeitgeber bereits eine konkrete Personalplanung aufgestellt haben. Die nur befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ist daher nur dann nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 TzBfG gerechtfertigt, wenn der Beschäftigte im Rentenalter bspw. noch die Zeit bis zur Nachbesetzung

der Stelle überbrücken oder seinen Nachfolger einarbeiten soll. Das BAG lässt durch die Zurückverweisung zudem erkennen, dass für das Bestehen einer konkreten Personalplanung tatsächliche Anhaltspunkte vorliegen müssen. Die Aufnahme einer bloßen Absichtserklärung in die Vereinbarung lässt es nicht genügen.

Praxistipp

Die zulässige Regelung zur automatischen Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen des Renteneintrittsalters gewinnt durch die Entscheidung weiter an Bedeutung. Auf diese Weise lässt sich sicherstellen, dass das Arbeitsverhältnis unabhängig von der konkreten Situation im Unternehmen mit Erreichen der Regelaltersgrenze endet. Sofern die Regelung in Altverträgen fehlt, kann man versuchen, eine entsprechende Ergänzung zum Arbeitsvertrag zu vereinbaren. Eine Verpflichtung zum Abschluss besteht für die Mitarbeiter aber nicht. Findet auf das Arbeitsverhältnis eine Regelung zur automatischen Beendigung Anwendung, haben die Parteien über den neu eingeführten § 41 Satz 3 SGB VI die Möglichkeit, den Beendigungszeitpunkt durch eine Vereinbarung während des Arbeitsverhältnisses mehrfach hinauszuschieben. Dies führt zu einer befristeten Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, ohne dass es eines Sachgrunds nach § 14 TzBfG bedarf. Wegen der Möglichkeit der unbegrenzten Verlängerung stößt die Norm jedoch auf europarechtliche Bedenken (ErfK/Rolfs, 15. Aufl. 2015, SGB VI § 41 Rdnr. 22) und sollte daher eher zurückhaltend verwendet werden. Ohne Regelung bleibt für die befristete Weiterbeschäftigung nach Erreichen der Regelaltersgrenze nur die einvernehmliche Vereinbarung über eine nachträgliche Befristung mit Sachgrund. Dafür kommt zunächst § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 TzBfG in Betracht, wenn eine konkrete Personalplanung im Zeitpunkt des Abschlusses der Befristung gegeben ist. Daneben kann die Befristung u.U. auch gerechtfertigt sein, wenn dies dem ausdrücklichen Wunsch des Beschäftigten entspricht. Als weitere Sachgründe sind vor allem eine Befristung zur Fertigstellung eines Projekts (§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG) oder zur Vertretung eines Kollegen (§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG) denkbar.

RAin Friederike Kumsteller, BMH Bräutigam & Partner Rechtsanwälte mbB, Berlin