

Wenn Sie Fragen haben oder weitere Informationen wünschen, wenden Sie sich bitte an den Autor:

[Dr. Marc H. Spielberger](#)
Partner, Munich
+49 (0)89 20304 145
mspielberger@reedsmith.com

Beschäftigung von Arbeitnehmern nach Erreichen des Renteneintrittsalters

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat am 11. Februar 2015 - 7 AZR 17/13 entschieden, dass die Befristung des Arbeitsverhältnisses nach Erreichen des Renteneintrittsalters nicht ohne weiteres sachlich gerechtfertigt ist. Entscheidend ist an dieser Entscheidung die Feststellung des BAG, dass der Bezug von gesetzlicher Altersrente allein noch keinen ausreichenden Befristungsgrund darstellt. Die Befristung kann allerdings sachlich gerechtfertigt sein, wenn sie der Einarbeitung einer Nachwuchskraft dient.

Die Weiterbeschäftigung von Rentner nach Erreichen des Renteneintrittsalters ist ein zunehmendes Phänomen in deutschen Unternehmen. Umso wichtiger ist es daher, dass eine rechtssichere Vertragsgestaltung möglich ist und vorgenommen werden kann.

Die Entscheidung des BAG schränkt die Unternehmenspraxis ein, weil allein der Umstand, dass der Mitarbeiter nur noch „nebenher“ arbeitet und schon eine Altersrente bezieht, damit sozial abgesichert ist, offenbar keine ausreichende Rechtfertigung für die Befristung darstellt.

Derzeit liegt nur die Pressemitteilung des BAG vor. Solange nicht die vollständigen Entscheidungsgründe vorliegen, ist in der Zwischenzeit in jedem Fall Vorsicht geboten, wenn Rentner als Arbeitnehmer im Anschluss an eine bisherige Beschäftigung arbeiten sollen. Es sollte zusätzlich ein Befristungsgrund nach § 14 Abs. 1 TzBfG vorliegen. Andernfalls riskieren Arbeitgeber, dass beschäftigte Rentner ein unbefristetes Arbeitsverhältnis haben können und damit auf längere Dauer angestellt bleiben. Es müsste dann ein Kündigungsgrund vorliegen, um das Beschäftigungsverhältnis zu lösen, wenn das KSchG Anwendung findet.

Je nach Fallgestaltung können auch andere Beschäftigungsformen (z.B. Freelancer, Leiharbeitsverhältnisse, Anstellung in Drittgesellschaft) in Frage

kommen, die diese Problematik vermeiden können. Das muss in der Praxis dann im Einzelfall geprüft und individuell ausgelotet werden.

Wir werden das Urteil auch in unserem arbeitsrechtlichen Mandantenseminar am 12. März 2015 besprechen. Falls Sie hierzu weitere Informationen wünschen, wenden Sie sich bitte an Frau [Gabriele Kretschmann](#), Business Development & Marketing Manager.

This *Alert* is presented for informational purposes only and is not intended to constitute legal advice.

© Reed Smith LLP 2015.
All rights reserved. For additional information, visit <http://www.reedsmith.com/legal/>