

A blurred, blue-tinted photograph of three people in an office setting. A woman on the left is smiling and looking towards a man in the center, who is also smiling and looking towards a woman on the right. The background shows office windows and blinds.

ARBEITSRECHTSFORUM HANNOVER

FAin Dr. Rhea-Christina Klagges



BEFRISTUNGEN ALS FLEXIBILISIERUNGSMITTEL

- ① Grundzüge des Befristungsrechts
- ② Fallbeispiele aus der Praxis
- ③ Aktuelle Rechtsprechung
- ④ Regelaltersgrenze = Befristung

① GRUNDZÜGE DES BEFRISTUNGSRECHTS

VORTEILE WIRKSAMER BEFRISTUNGEN

1. Temporäre Einstellung
2. Zeitlich begrenzte Vertragsbindung
3. Beide Vertragsparteien wissen, woran „man“ ist!
4. Flexible Reaktion auf kurzzeitigen Arbeitskräfte- und Beschäftigungsbedarf
5. Kein dauernder, weiterer Arbeitsplatz im Betrieb/Unternehmen
6. Beendigung des Arbeitsverhältnisses „ohne Kündigungsschutz“

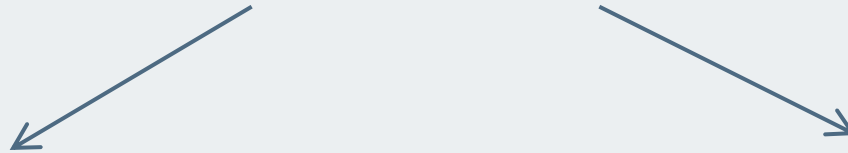
Aber:

Die Wirksamkeit der Befristung ist zwingend!

Die einzuhaltenden Formalien nach dem TzBfG sind erheblich!

Befristungsmöglichkeiten

Schriftformerfordernis § 14 IV TzBfG - Was heißt das?



Regel:

Mit sachlichem Grund
§ 14 I TzBfG

Grundsätzlich sind Befristungen nach § 620 BGB erlaubt, aber Umgehung des KSchG möglich. Rechtsprechung verlangte und verlangt deswegen stets sachlichen Grund.

Ausnahme:

Ohne sachlichen Grund
§ 14 II TzBfG

Mit Beschäftigungsförderungsgesetz eingeführt. Arbeitgeber soll die „Scheu“ vor Neueinstellungen verlieren.

MIT SACHGRUND UND SACHGRUNDLOS

- Sachgrundbefristung = Zweckbefristung - Arbeitsvertragsdauer ergibt sich aus Art, Zweck und Beschaffenheit der Arbeitsleistung (§ 3 I 2 TzBfG);
aber auch als Zeit- und Zweckbefristung, sog. Doppelbefristung, möglich.
- Sachgrundlose Befristung = Zeitbefristung, kalendarische Bestimmung notwendig (§ 3 I 2 TzBfG).
- Beides im Arbeitsvertrag? (vgl. BAG 21.09.2011 - 7 AZR 375/10)

Sachgrundbefristung

- Befristung wegen nur vorübergehenden Bedarfs = bei Abschluss der Befristung muss mit hinreichender Sicherheit zu erwarten sein, dass der betriebliche Bedarf nur zeitweise besteht, besser noch, dass nach dem Vertragsende kein dauerhafter Bedarf besteht (Bsp. Sonderaufgabe, Saisontätigkeiten, Projektbefristung).
- Erstanstellung im Anschluss an Ausbildung o. Studium = Befristung nur des ersten Arbeitsvertrages - Praktikabilität?
- Einstellung zur Vertretung = Arbeitgeberprognose, dass Vertretener zurückkehrt und Kausalzusammenhang zwischen Einsatz des Vertreters und vorübergehender Abwesenheit des Vertretenen (Abgrenzung un-/mittelbare Vertretung) besteht.
- Befristung wegen der Eigenart der Arbeitsleistung = LAG Rheinland-Pfalz 17.02.2016 - 4 Sa 202/15.

Sachgrundbefristung

- Befristung zur Erprobung = für Arbeitnehmer muss die Befristung auf die Dauer der Probezeit erkennbar vereinbart sein (Ausrichtung an § 1 KSchG und § 622 III BGB, Ausnahme insb. bei Leistungsdefiziten) - Praktikabilität?
- Gerichtlicher Vergleich = Bestandsstreitigkeit, eigenverantwortliche Mitwirkung des Gerichts an dem Inhalt des Vergleichs, dann geht weitere zeitlich begrenzte Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses. Es genügt, wenn sich das Gericht einen von den Klageparteien vorgelegten Einigungsentwurf zu eigen macht und diesen zur Annahme unterbreitet = BAG 14.01.2015 - 7 AZR 2/14.

Vgl. zum Aufhebungsvertrag = BAG 28.11.2007 - 6 AZR 1108/06;
BAG 15.02.2007 - 6 AZR 286/06.

Sachgrundlose Befristung

- Befristung bis 2 Jahre
- Kalendermäßige Bestimmung
- Kein „Zuvor-Arbeitsverhältnis“ - schriftl. Bestätigung?
„Der Möglichkeit, ein Arbeitsverhältnis ohne Sachgrund bis zu zwei Jahre zu befristen, steht eine frühere Beschäftigung des Arbeitnehmers nicht entgegen, wenn diese mehr als drei Jahre zurückliegt.“ BAG 06.04.2011 - 7 AZR 716/09. Anders das LAG Baden-Württemberg 21.02.2014 - 7 Sa 64/13 und 26.09.2013 - 6 Sa 28/13, Revision jeweils eingelegt.
- Derselbe Arbeitgeber = Vertragsarbeitgeber, der den Arbeitsvertrag geschlossen hat. Das Anschlussverbot ist nicht mit dem Beschäftigungsbetrieb oder dem Arbeitsplatz des Arbeitnehmers verknüpft.
„Ein früheres Beamtenverhältnis steht der sachgrundlosen Befristung nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG mit dem ehemaligen Dienstherrn nicht entgegen. Ein Beamtenverhältnis ist kein Arbeitsverhältnis iSv. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG.“
BAG 24.02.2016 - 7 AZR 712/13.

Sachgrundlose Befristung

- Dreimalige Verlängerung max. (innerhalb der 2 Jahre)

Abweichung im TV § 14 II S. 3 TzBfG: Anzahl der Verlängerung oder Höchstdauer der Befristung („kumulativ beide Vorgaben“, das heißt „oder“ = „und“ vgl. BAG 18.03.2015 - 7 AZR 272/13) - Regelungsbefugnis der TVparteien war bei Befristungshöchstdauer von 48 Monaten bei max. 6 Verlängerungen eingehalten.

- Verlängerung, was heißt das?

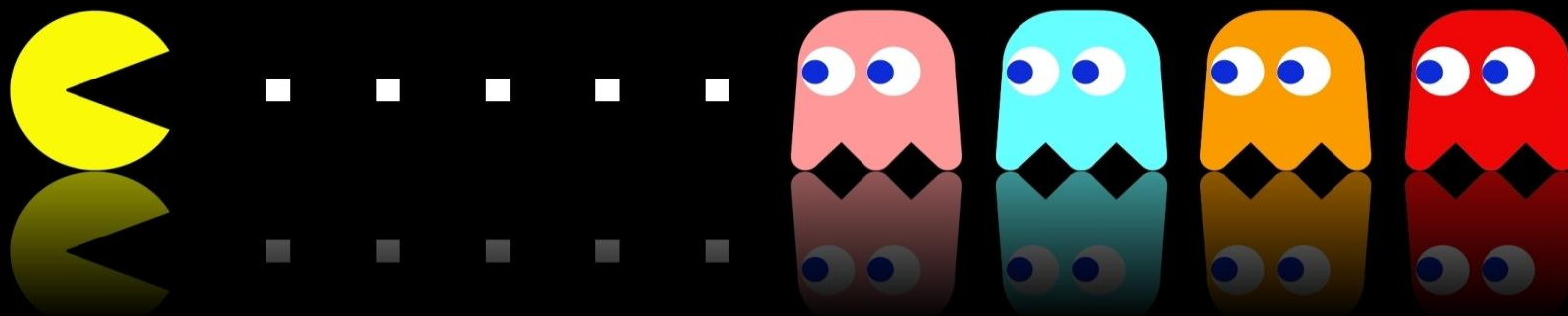
keine Änderung sonstiger Arbeitsbedingungen, Tätigkeit, Entgelt etc., auch wenn für Arbeitnehmer günstiger. Ausnahmen nach BAG wenig hilfreich - zeitversetzte Vertragsgestaltungen sind aber anerkannt.

Fehlerquelle = Zeitpunkt für Verlängerungsvereinbarung - ordnungsgemäße Fristendokumentation erforderlich!

Rechtsfolgen/-korrektur

- Abgrenzung zwischen wirksamer und unwirksamer Befristung
- Sachgrundlose Befristung = § 15 I TzBfG; bei Unwirksamkeit der Befristung = unbefristetes Arbeitsverhältnis.
- Sachgrundbefristung als Zweckbefristung = § 15 II TzBfG - für den Arbeitgeber kritisch. Abgabe und Zugang schriftlicher Wissenserklärung über die Zweckerreichung, Telefax und einfache E-Mail genügen nicht; bei Unwirksamkeit der Befristung = unbefristetes Arbeitsverhältnis.
- Was gilt bei Sachgrundbefristung als Doppelbefristung?
- Gerichtliche Überprüfung:
 - Die Klagfrist beim Arbeitsgericht beträgt 3 Wochen ab dem vereinbarten Ende der Befristung (§ 17 TzBfG) - Abgrenzung zwischen Zeit- und Zweckbefristung.
 - Bei Fristversäumnis - gilt die Befristung per se als wirksam.
 - Das Gericht überprüft nur die letzte Befristung auf ihre Wirksamkeit.

② FALLBEISPIELE AUS DER PRAXIS



1. FALLBEISPIEL:

Der Softwareentwickler game4fame sucht dringend einen Spieleprogrammierer, nachdem ein langjähriger Programmierer überraschend gekündigt hat. Im Bewerbungsgespräch wird man sich mit dem Bewerber A darüber einig, dass A - zunächst befristet für zwei Jahre - angestellt werden soll. Da sofortiger Bedarf besteht, nimmt A die Tätigkeit bereits am Tag nach dem Bewerbungsgespräch, dem 07.01.2015 auf.

Am 10.02.2015 erhält er den Arbeitsvertrag, der wie besprochen explizit eine Befristung für zwei Jahre vom 07.01.2015 bis einschließlich zum 06.01.2017 formuliert. Im Arbeitsvertrag ist zudem vermerkt:

*„Befristungsgrund: Vorrübergehender Mehrbedarf Projekt: **Pac-man** 2017“.*

Ist das Arbeitsverhältnis wirksam befristet?

2. FALLBEISPIEL:

Der Softwareentwickler game4fame hat in A einen Spieleprogrammierer gefunden.

Da sofortiger Bedarf besteht, nimmt A die Tätigkeit bereits am Tag nach dem Bewerbungsgespräch, dem 07.01.2015, auf.

Am 10.02.2015 erhält er den Arbeitsvertrag, der wie besprochen eine Befristung für ein Jahr vom 07.01.2015 bis einschließlich zum 06.01.2016 formuliert. A unterschreibt.

Am 05.01.2016 bietet man A wegen seiner guten Leistungen eine schriftliche Verlängerung der Befristung bis zum 06.01.2017 (um ein weiteres Jahr) an, die A noch an demselben Tag gegenzeichnet.

Ist das Arbeitsverhältnis wirksam befristet?

3. FALLBEISPIEL:

Der Softwareentwickler game4fame hat in A einen Spieleprogrammierer gefunden. Im Bewerbungsgespräch ist man sich mit dem Bewerber A darüber einig geworden, dass A - zunächst befristet für ein Jahr - angestellt werden soll. Da sofortiger Bedarf besteht, nimmt A die Tätigkeit bereits am Tag nach dem Bewerbungsgespräch, dem 07.01.2015, auf. Am 07.01.2015 erhält er den Arbeitsvertrag, der wie besprochen eine Befristung für ein Jahr vom 07.01.2015 bis einschließlich zum 06.01.2016 formuliert. A unterschreibt.

Am 05.01.2016 vereinbart man mit A wegen seiner guten Leistungen eine schriftliche Verlängerung der Befristung bis zum 06.01.2017 (um ein weiteres Jahr). Gleichzeitig erhält A eine freiwillige Vergütungserhöhung.

Ist das Arbeitsverhältnis wirksam befristet?

4. FALLBEISPIEL:

...

Im Bewerbungsgespräch am 06.01.2015 ist man sich mit dem Bewerber A darüber einig geworden, dass A - zunächst befristet für ein Jahr - angestellt werden soll. A unterschreibt den Arbeitsvertrag, der wie besprochen eine Befristung für ein Jahr vom 07.01.2015 bis einschließlich zum 06.01.2016 vorsieht, noch im Bewerbungsgespräch. Anfang 2016 ist die Personalleiterin im Urlaub. Sie kehrt am 07.01.2016 zurück und bietet A wegen seiner guten Leistungen eine schriftliche Verlängerung der Befristung bis zum 06.01.2017 (um „ein weiteres Jahr“) an, die A noch an demselben Tag gegenzeichnet.

Ist das Arbeitsverhältnis wirksam befristet?

5. FALLBEISPIEL:

game4fame und A schließen am 01.02.2015 einen Arbeitsvertrag, der wie besprochen eine Befristung für 3 Jahre vom 01.02.2015 bis einschließlich zum 31.01.2018 vorsieht.

Am 05.01.2018 bietet man A eine weitere einjährige Befristung zur Vertretung des in Elternzeit gehenden B an, die A noch an demselben Tag gegenzeichnet.

Ist das Arbeitsverhältnis wirksam befristet?

③ AKTUELLE RECHTSPRECHUNG

BAG 07.10.2015 - 7 AZR 40/14 - **SCHRIFTFORM**

1. Der Arbeitnehmer kann in Fällen, in denen der Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags von der Einhaltung des Schriftformerfordernisses abhängen soll, **ein ihm vorliegendes schriftliches Vertragsangebot des Arbeitgebers** nicht durch die Arbeitsaufnahme konkludent, sondern **nur durch die Unterzeichnung der Vertragsurkunde annehmen**. Nimmt der Arbeitnehmer vor diesem Zeitpunkt die Arbeit auf, entsteht zwischen den Parteien lediglich ein faktisches Arbeitsverhältnis, weil es an der Abgabe der zum Vertragsschluss erforderlichen übereinstimmenden Willenserklärungen fehlt.
2. Ein Widerspruch iSv. § 15 Abs. 5 TzBfG kann als rechtsgeschäftliche empfangsbedürftige Willenserklärung **bereits kurz vor dem Ablauf der vereinbarten Befristung ausdrücklich oder durch schlüssiges Verhalten erklärt werden**.

BAG 04.11.2015 - 7 AZR 933/13 - **SCHRIFTFORM**

1. Für die Beurteilung, ob ein aus mehreren Teilen bestehendes Vertragswerk eine einheitliche Urkunde bildet mit der Folge, dass die Unterzeichnung eines Vertragsbestandteils auch die schriftformbedürftigen Inhalte eines anderen Vertragsbestandteils abdeckt, kommt es nicht entscheidend darauf an, ob die Blätter des Vertrags nebst Anlagen bei dessen Unterzeichnung mit einer Heftmaschine körperlich derart miteinander verbunden sind, dass eine Lösung nur durch Gewaltanwendung (Lösen der Heftklammer) möglich ist.
2. Nach der sog. "Auflockerungsrechtsprechung" ist eine **feste körperliche Verbindung der einzelnen Blätter einer Urkunde nicht erforderlich, wenn sich deren Einheitlichkeit aus anderen eindeutigen Merkmalen ergibt.**

BAG 04.11.2015 - 7 AZR 933/13 - **SCHRIFTFORM**

3. Auch ohne körperliche Verbindung ist den Anforderungen an die Schriftform nach § 126 BGB bei einer aus mehreren Blättern bestehenden und am Ende des Textes unterzeichneten Urkunde genügt, wenn sich die **Einheit der Urkunde aus fortlaufender Paginierung, fortlaufender Nummerierung der einzelnen Bestimmungen, einheitlicher graphischer Gestaltung, inhaltlichem Zusammenhang des Textes oder vergleichbaren Merkmalen zweifelsfrei ergibt.**

BAG 04.11.2015 - 7 AZR 933/13 - **SCHRIFTFORM**

4. Die sog. "Auflockerungsrechtsprechung" ist auch auf den Fall anwendbar, dass ein Vertragswerk aus einem unterschriebenen Arbeitsvertrag und einer dort in Bezug genommenen Anlage besteht, die eine nach dem Gesetz formbedürftige, nicht gesondert unterzeichnete Regelung enthält. Entscheidend für die Wahrung der Schriftform ist in einem solchen Fall, **dass die Zusammengehörigkeit der einzelnen Schriftstücke in geeigneter Weise zweifelsfrei kenntlich gemacht wurde.** Zwar ist die Wahrung der Schriftform auch für den umgekehrten Fall, dass nicht der eine formbedürftige Vertragsbestimmung enthaltende Anstellungsvertrag unterzeichnet ist, sondern nur eine Anlage, nicht ausgeschlossen. **In dieser Fallkonstellation muss aber die unmissverständliche Zusammengehörigkeit von Hauptteil und Anlage feststehen.**

BAG 09.09.2015 - 7 AZR 148/14 - **ELTERNZEIT**

Leitsatz

Eine Zweckbefristung zur Elternzeitvertretung nach § 21 Abs. 1, Abs. 3 BEEG setzt nicht voraus, dass die Stammkraft zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit der Vertretungskraft **bereits ein den Anforderungen des § 16 Abs. 1 Satz 1 BEEG genügendes Elternzeitverlangen geäußert hat.**

Orientierungssatz

Nach § 21 Abs. 3 BEEG muss die Dauer der Befristung des Arbeitsvertrags entweder kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein oder den in § 21 Abs. 1 und Abs. 2 BEEG genannten Zwecken zu entnehmen sein. Mit dem Elternzeitvertreter kann **nicht nur ein kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag, sondern auch ein zweckbefristeter Arbeitsvertrag** geschlossen werden.

BAG 29.04.2015 - 7 AZR 310/13 - **KETTENBEFRISTUNG**

1. Ein die Befristung eines Arbeitsvertrags rechtfertigender sachlicher Grund liegt nach § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 TzBfG vor, wenn der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird. Der Sachgrund der Vertretung wird durch § 21 Abs. 1 BEEG konkretisiert.
2. **Der Sachgrund der Vertretung setzt eine Prognose über den voraussichtlichen Wegfall des Vertretungsbedarfs durch die Rückkehr des zu vertretenden Mitarbeiters voraus.** Entsteht der Vertretungsbedarf durch Krankheit, Urlaub oder Freistellung, kann der Arbeitgeber regelmäßig damit rechnen, dass der zu vertretende Arbeitnehmer seine arbeitsvertraglichen Pflichten künftig wieder erfüllen wird, es sei denn, dass er dem Arbeitgeber bereits vor dem Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags mit dem Vertreter verbindlich erklärt hat, er werde die Arbeit nicht wieder aufnehmen. **Die Anforderungen an die im Zeitpunkt des Vertragsschlusses anzustellende Prognose sind nicht mit zunehmender Anzahl der befristeten Arbeitsverträge zu verschärfen.**

BAG 29.04.2015 - 7 AZR 310/13 - **KETTENBEFRISTUNG**

3. Die Gerichte dürfen sich bei der Befristungskontrolle nach § 14 Abs. 1 S. 2 TzBfG nicht auf die Prüfung des geltend gemachten Sachgrunds der Vertretung beschränken. Sie sind vielmehr aus unionsrechtlichen Gründen verpflichtet, **alle Umstände des Einzelfalls und dabei namentlich die Gesamtdauer und die Zahl der mit derselben Person zur Verrichtung der gleichen Arbeit geschlossenen aufeinanderfolgenden befristeten Verträge** zu berücksichtigen, um auszuschließen, dass Arbeitgeber rechtsmissbräuchlich auf befristete Arbeitsverträge zurückgreifen.
4. **Ein Gestaltungsmissbrauch ist indiziert, wenn die in § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG für die sachgrundlose Befristung bestimmte Befristungshöchstdauer und Anzahl der Vertragsverlängerungen um ein Vielfaches überschritten werden.** In einem solchen Fall kann der Arbeitgeber durch Darlegung besonderer Umstände die Annahme des Gestaltungsmissbrauchs widerlegen.

BAG 29.04.2015 - 7 AZR 310/13 - **KETTENBEFRISTUNG**

5. Der Senat hat bei einer Dauer von insgesamt **sieben Jahren und neun Monaten bei vier befristeten Arbeitsverträgen** sowie keinen weiteren - vom Arbeitnehmer vorzutragenden - Umständen **keine Anhaltspunkte für einen Missbrauch gesehen** (BAG 18.07.2012 - 7 AZR 783/10), während er bei einer Gesamtdauer von mehr als **elf Jahren und einer Anzahl von 13 Befristungen** sowie einer gleichbleibenden Beschäftigung zur Deckung eines ständigen Vertretungsbedarfs davon ausgegangen ist, die **rechtsmissbräuchliche Ausnutzung** der an sich eröffneten Möglichkeit der Befristung sei **indiziert**, könne aber vom Arbeitgeber noch widerlegt werden (BAG 18.07.2012 - 7 AZR 443/09).

Vgl. hierzu weiter BAG 19.02.2014 - 7 AZR 260/12.

Fazit: Kettenbefristungen sind nicht ausgeschlossen!

BAG 24.06.2015 - 7 AZR 452/13 - **DERS. ARBEITGEBER**

1. **"Arbeitgeber"** iSv § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG ist der **Vertragsarbeitgeber**.
2. Die Ausnutzung der durch das TzBfG vorgesehenen Gestaltungsmöglichkeiten **kann unter bestimmten Voraussetzungen rechtsmissbräuchlich sein**, etwa wenn mehrere rechtlich und tatsächlich verbundene Vertragsarbeitgeber in bewusstem und gewolltem Zusammenwirken aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge mit einem Arbeitnehmer ausschließlich deshalb schließen, um auf diese Weise über die nach § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG vorgesehenen Befristungsmöglichkeiten hinaus sachgrundlose Befristungen aneinanderreihen zu können.

Risiko?

Was gilt im Konzern? Was gilt bei Leiharbeit? Kein Automatismus!

BAG 24.02.2016 - 7 AZR 253/14 - **ARBEITSBEDINGUNG**

1. Die Befristung der Übertragung der Tätigkeit einer Kassiererin unterliegt **einer Vertragsinhaltskontrolle gemäß § 307 Abs. 1 BGB**. Die Vertragsinhaltskontrolle nach dem Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen wird nicht durch die für die Befristung von Arbeitsverträgen geltenden Bestimmungen in §§ 14 ff. TzBfG verdrängt. Die Vorschriften des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sind auf die Befristung einzelner Arbeitsvertragsbedingungen nicht - auch nicht entsprechend - anwendbar.
2. Eine **unangemessene Benachteiligung** im Sinne von § 307 Abs. 1 S. 1 BGB liegt durch die Befristung einer Tätigkeitsübertragung dann vor, wenn die vereinbarte Vertragslaufzeit außer Verhältnis zu dem Erprobungszweck steht. Der Erprobungszweck muss nicht vereinbart werden.

BAG 23.03.2016 - 7 AZR 828/13 - **ARBEITSBEDINGUNG**

Die Befristung einzelner Arbeitsvertragsbedingungen unterliegt nicht der Befristungskontrolle nach den Vorschriften des Teilzeit- und Befristungsgesetzes, sondern **der Inhaltskontrolle nach §§ 305 ff. BGB**. Die befristete Erhöhung der Arbeitszeit in erheblichem Umfang erfordert jedoch zur Annahme einer nicht unangemessenen Benachteiligung des Arbeitnehmers iSv. § 307 Abs. 1 BGB Umstände, die die Befristung eines über das erhöhte Arbeitszeitvolumen gesondert abgeschlossenen Arbeitsvertrags nach § 14 Abs. 1 TzBfG rechtfertigen würden. **Eine Arbeitszeiterhöhung in erheblichem Umfang liegt in der Regel vor, wenn sich das Erhöhungsvolumen auf mindestens 25 % eines entsprechenden Vollzeitverhältnisses beläuft.**

④ REGELALTERSGRENZE = BEFRISTUNG

REGELALTERSGRENZENREGELUNGEN

1. Was ist Sinn und Zweck einer Regelaltersgrenzenregelung?
2. Grundsätzlich gilt § 41 S. 1 SGB VI:

„Der Anspruch des Versicherten auf eine Rente wegen Alters ist nicht als ein Grund anzusehen, der die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber nach dem Kündigungsschutzgesetz bedingen kann.“

3. Das heißt, ein Arbeitsverhältnis endet nicht automatisch bei Erreichen der Regelaltersgrenze.
4. Man kann aber einen Automatismus durch sog. Regelaltersgrenzenregelungen vertraglich begründen.

REGELALTERSGRENZENREGELUNGEN

5. Sachlich gerechtfertigt ist eine auf das Erreichen des für den Bezug von Regelaltersrente erforderlichen Lebensalters abstellende Altersgrenzenregelung in Kollektivnormen und in individualvertraglichen Abmachungen (vgl. BAG 12.06.2013 - 7 AZR 917/11 m.w.N, BAG 05.03.2013 - 1 AZR 417/12, BAG 27.07. 2005 - 7 AZR 443/04).
6. Grund: Bedürfnis des Arbeitgebers an einer sachgerechten und berechenbaren Personal- und Nachwuchsplanung. Dem Interesse des Arbeitgebers, beizeiten geeigneten Nachwuchs einzustellen oder bereits beschäftigte Arbeitnehmer fördern zu können, ist der Vorrang vor dem Bestandsschutzinteresse des Arbeitnehmers einzuräumen, wenn der Arbeitnehmer Regelaltersrente beanspruchen kann (vgl. BAG 11.02.2015 - 7 AZR 17/13 m.w.N.).
7. Das heißt: Rentenrechtliche Versorgung = Bestandteil des Sachgrundes, nicht jedoch konkrete wirtschaftliche Absicherung des Arbeitnehmers (vgl. BAG 11.02.2015 - 7 AZR 17/13 m.w.N.).

REGELALTERSGRENZENREGELUNGEN

8. Vorsicht bei der Vereinbarung von Altersgrenzen, die die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu einem Zeitpunkt vorsehen, in dem der Arbeitnehmer noch keine Altersrente beziehen kann. Es droht Unzulässigkeit!
9. Altersgrenze bei Piloten von 60 Jahren wurde vom EuGH aus Gründen der Altersdiskriminierung gekippt, das BAG hat sich angeschlossen (EuGH 13.09.2011 - C-447/09, BAG 18.01.2012 - 7 AZR 112/08).
10. Bei arbeitsvertraglicher Formulierung einer Regelaltersgrenze ist eine Hervorhebung aus Transparenz- und Klarstellungsgründen angeraten, es geht darum eine überraschende Klausel zu vermeiden.
11. Eine Formulierung im Arbeitsvertrag könnte derzeit wie folgt aussehen:

REGELALTERSGRENZENREGELUNGEN

§ Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Erreichen der Regelaltersgrenze

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet spätestens, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer die Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht und an den unmittelbar anschließend der Arbeitnehmer Anspruch auf eine gesetzliche Regelaltersrente hat.
- (2) Die Regelung zur Altersgrenze in Abs. (1) tangiert nicht das jeweilige Recht der Arbeitsvertragsparteien zur ordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Die Regelung dient einer sachgerechten, berechenbaren Personal- und Nachwuchsplanung und einer in der Altersstruktur ausgewogenen Personalverwaltung.

Entsprechend Kramer ArbRAktuell 2011, 549.

Was gilt bei Altregelungen? (vgl. BAG 09.12.2015 - 7 AZR 68/14, BAG 13.10.2015 - 1 AZR 853/13)

BEFRISTUNG BEI/NACH (REGEL-)RENTENEINTRITT

1. Anwendung von § 41 S. 3 SGB VI, soweit eine vertragliche Vereinbarung ab dem 01.07.2014 zustande kommt. Str. = Vereinbarkeit mit Unionsrecht.
2. § 41 S. 3 SGB VI lautet wie folgt:

„Sieht eine Vereinbarung die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze vor, können die Arbeitsvertragsparteien durch Vereinbarung während des Arbeitsverhältnisses den Beendigungszeitpunkt, gegebenenfalls auch mehrfach, hinausschieben.“

3. Voraussetzung der Verlängerung: Arbeitgeber und Arbeitnehmer treffen während des laufenden Arbeitsverhältnisses eine individuelle Vereinbarung (auch in AGB), mit der sie die Befristung auf die Regelaltersgrenze aufheben und einen späteren Beendigungszeitpunkt für das Arbeitsverhältnis festlegen.

BEFRISTUNG BEI/NACH (REGEL-)RENTENEINTRITT

4. Dabei wird entweder der bisherige Arbeitsvertrag abgeändert oder eine gegenüber der kollektivrechtlichen Beendigungsnorm abändernde Individualabrede getroffen. Sie sollte spätestens am letzten Tag des Arbeitsverhältnisses schriftlich abgeschlossen werden (vgl. hierzu im Einzelnen: ErfK/Rolfs, 16. Auflage 2016, § 41 SGB VI, Rn. 21 ff.).
5. Problem: Was gilt bei Nichtanwendbarkeit von § 41 S. 3 SGB VI?
6. = Man benötigt Sachgrund für Befristung gemäß § 14 Abs. 1 TzBfG.
7. Das BAG kam mit nachfolgender Begründung zum Befristungsgrund des § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 6 TzBfG, der wie folgt lautet:

„(1) Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Ein sachlicher Grund liegt insbesondere vor, wenn **6. in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe die Befristung rechtfertigen.**“

BEFRISTUNG BEI/NACH (REGEL-)RENTENEINTRITT

8. Eine bei oder nach Erreichen des Renteneintrittsalters getroffene Vereinbarung über die befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, die nicht in den Anwendungsbereich des § 41 S. 3 SGB VI fällt, kann nach § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 6 TzBfG sachlich gerechtfertigt sein. Dies setzt voraus, 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.

BEFRISTUNG BEI/NACH (REGEL-)RENTENEINTRITT

9. Die Befristung eines Arbeitsvertrags kann aus in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen gemäß § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 6 TzBfG sachlich gerechtfertigt sein, wenn das Interesse des Arbeitgebers, aus sozialen Erwägungen mit dem betreffenden Arbeitnehmer nur einen befristeten Arbeitsvertrag abzuschließen, auch angesichts des Interesses des Arbeitnehmers an einer unbefristeten Beschäftigung schutzwürdig ist. Das ist der Fall, wenn es ohne den in der Person des Arbeitnehmers begründeten sozialen Zweck überhaupt nicht zum Abschluss eines Arbeitsvertrags, auch nicht eines befristeten Arbeitsvertrags, gekommen wäre.

BEFRISTUNG BEI/NACH (REGEL-)RENTENEINTRITT

10. Der Wunsch des Arbeitnehmers nach einer nur zeitlich begrenzten Beschäftigung kann die Befristung eines Arbeitsvertrags nach § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 6 TzBfG sachlich rechtfertigen. **Entscheidend ist, ob der Arbeitnehmer auch bei einem Angebot auf Abschluss eines unbefristeten Vertrags nur ein befristetes Arbeitsverhältnis vereinbart hätte.**

(vgl. im Einzelnen: BAG 11.02.2015 - 7 AZR 17/13 m.w.N.).

Vielen Dank!