

22. Juni 2023
Hamburg

Heads up Arbeitsrecht

(Weiter)Beschäftigung von Rentnern in Zeiten des Fachkräftemangels

Jan Einhaus
Partner



Agenda

Hintergründe

Gestaltungsoptionen

Bestehendes Arbeitsverhältnis, vor allem §
41 Satz 3 SGB VI

Neues Arbeitsverhältnis

§ 14 TzBfG

Fehlerquellen



Hintergründe - Statistik und Motivation

- Aufgrund des demographischen Wandels wird im Jahr 2030 das Verhältnis der über-65-Jährigen zur Zahl der 20-65-Jährigen nahezu 1 zu 2 betragen (heute: 1 zu 3).
- Die Erwerbstätigenquote der 65- bis 69-Jährigen stieg in den letzten 15 Jahren von 7 auf über 17 Prozent an, Tendenz weiter steigend
- Rentnerbeschäftigung als Mittel gegen den Fachkräftemangel?!



Hintergründe - Statistik und Motivation

- 71,4 % der Personen zwischen 60 und 69 Jahren haben „Spaß an der Arbeit“, bei den 70 - 85-Jährigen sind es sogar 72,8 %
- Männer nennen diesen Grund häufiger als Frauen
- Frauen nennen häufiger finanzielle Gründe für eine Weiterbeschäftigung als Männer
- Die „gegenwärtige finanzielle Situation“ führen zwischen 30% (West) und beinahe 40% (Ost) der älteren Erwerbstätigen an



Hintergründe – Vor- und Nachteile für Arbeitgeber

Vorteile

- Know-How-Träger halten
- Überbrückung in Zeiten fehlenden qualifizierten Nachwuchses
- Sicherung des Wissenstransfers
- Langjährige Berufserfahrung
- Rentner sind zeitlich flexibel einsetzbar

Nachteile

- u.U. schnellerer Leistungsabbau bei Rentnern
- Risiko vermehrter alters- und krankheitsbedingter Ausfälle
- Gefahr des Entstehens von unbefristeten Arbeitsverhältnissen



Beschäftigungsmöglichkeiten nach § 41 S.3 SGB VI und § 14 TzBfG

- Die Gestaltung hängt davon ab, ob es sich a) um eine **Weiterbeschäftigung nach Erreichen der Regelaltersrente** handelt oder um eine **Neueinstellung** und ob b) der **Arbeitsvertrag** eine Klausel beinhaltet, aufgrund derer das Arbeitsverhältnis automatisch mit Erreichen der Regelaltersgrenze endet
- § 14 TzBfG, Minijob und Freelance-Tätigkeit sind allgemein bekannt
- § 41 S. 3 SGB VI seit 2014 immer noch vergleichsweise unbekannt
- Sonderregelung für den öffentlichen Dienst in § 33 Abs. 5 TVöD



Beschäftigungsmöglichkeiten nach § 41 S.3 SGB VI und § 14 TzBfG

§ 41 Satz 3 SGB VI

- Klausel bzgl. automatischer Beendigung in ArbV vorhanden
- Weiterbeschäftigung

§ 14 TzBfG

- Keine Klausel in ArbV oder keine Kenntnis von § 41 Satz 3 SGB VI
- Neu- oder Weiterbeschäftigung
- Mit oder ohne Sachgrund



§ 41 S. 3 SGB VI

„¹Der 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. ²Eine Vereinbarung, die die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsieht, zu dem der Arbeitnehmer vor Erreichen der Regelaltersgrenze eine Rente wegen Alters beantragen kann, gilt dem Arbeitnehmer gegenüber als auf das Erreichen der Regelaltersgrenze abgeschlossen, es sei denn, dass die Vereinbarung innerhalb der letzten drei Jahre vor diesem Zeitpunkt abgeschlossen oder von dem Arbeitnehmer innerhalb der letzten drei Jahre vor diesem Zeitpunkt bestätigt worden ist. ³Sieht 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.“



§ 41 S. 3 SGB VI – Voraussetzungen

- Vereinbarung (rglm. ArbV, aber auch TV oder BV) sieht Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Erreichen der Regelaltersrente vor
- Vereinbarung während des noch laufenden Arbeitsverhältnisses
- Strenge Schriftform
- Nur Verlängerung vereinbaren und keine sonstigen Vertragsänderungen (zwei Vereinbarungen abschließen)



§ 41 S. 3 SGB VI – Rechtsfolge

- Beendigungszeitpunkt kann mehrfach hinausgeschoben werden
- Keine weiteren Befristungsgründe erforderlich, Spezialregelung zu § 14 TzBfG
- Unwirksame Vereinbarung = unbefristetes Arbeitsverhältnis mit vollem AN-Schutzrechten (KSchG, BUrlG, EFZG etc.)



Befristung nach § 14 TzBfG

- Relevant bei Neueinstellungen oder bei Weiterbeschäftigung, die nicht nach § 41 Satz 3 SGB VI möglich ist
- Ohne Sachgrund nach § 14 Absatz 2 TzBfG (nur bei Neueinstellung)
- Mit Sachgrund nach § 14 Absatz 1 TzBfG (Neueinstellung oder Weiterbeschäftigung)



Befristung nach § 14 Absatz 1 TzBfG

- Vorübergehender betrieblicher Bedarf an Arbeitsleistung (Nr. 1), z.B. bei Projekten, aber keine Daueraufgaben. Einfache Weiterbeschäftigung nicht möglich;
- Beschäftigung AN zur Vertretung eines anderen AN (Nr. 3);
- In Person des AN liegende Gründe rechtfertigen Befristung (Nr. 6), beachte: nur Alter als Grund ist nicht ausreichend; Rspr. verlangt konkrete, im Zeitpunkt der Befristungsabrede bestehende Personalplanung des AG
- Auf Wunsch des AN? Nach Rspr. meistens nicht ausreichend



Weitere Beschäftigungsmöglichkeiten

Vor allem:

- Freie Mitarbeit bzw. Beratervertrag, Voraussetzungen beachten
- Geringfügige Beschäftigung (Minijob)

In der Praxis nicht so relevant:

- Arbeitnehmerüberlassung
- Rentnergesellschaft



Key Take-aways:

- 1 -

§ 41 S. 3 SGB VI!!!

- 2 -

Weiterbeschäftigung oder
Neueinstellung?

AV prüfen, ob
automatische
Beendigungs-
klausel vorhanden,
ggf. nachbessern

- 3 -

Formalia und
Voraussetzungen
streng beachten!

Andernfalls
unbefristetes
Arbeitsverhältnis



Wir sagen Danke und auf Wiedersehen



Heads Up Arbeitsrecht
To the point

Do, 06.07.

11.45 - 12.00 Uhr

Die Welt des Arbeitsrechts verändert sich ständig.

Bleiben Sie auf dem Laufenden:



www.vanguard.de



[aktuelle Blogbeiträge](#)



[Podcast: vanguard spricht!](#)



[Webinare und Veranstaltungen](#)



[Folgen Sie uns auf LinkedIn](#)



[Abonnieren Sie unseren Newsletter](#)



[Lassen Sie Ihr Team von unseren Expert:innen schulen](#)