

Musterregelungen eines Arbeitsvertrags mit RentnerInnen im Zusammenhang mit dem Aktivrentengesetz

1. Option: Verlängerungsvertrag mit dem bisherigen Arbeitgeber durch Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts

Diese Option kommt in Betracht, wenn der bisherige Arbeitsvertrag eine Klausel enthält, wonach er automatisch mit Erreichen der Regelaltersgrenze geendet hätte. Statt eines neuen Vertrags wird der Beendigungszeitpunkt des bisherigen Arbeitsverhältnisses hinausgeschoben.

Fortsetzung des Arbeitsvertrags

1. Die Parteien sind sich darüber einig, dass die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, die nach Erreichen der Regelaltersgrenze am _____._____ [Datum], eingetreten wäre, einvernehmlich hinausgeschoben wird.

2. Das Arbeitsverhältnis wird befristet bis zum _____ [Datum]. Es endet zu diesem Zeitpunkt automatisch, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

3. Im Übrigen bleiben die bisherigen Vereinbarungen zwischen den Parteien, insbesondere auf der Grundlage des Arbeitsvertrages vom _____._____ [Datum], zuletzt geändert am _____._____ [Datum] unverändert aufrechterhalten.

Ort/Datum/Unterschrift Arbeitnehmer

Ort/Datum/Unterschrift Arbeitgeber

Hinweise:

Die Verlängerung wird in der Regel befristet. Die Befristung und nachfolgende Befristungen sind nach § 41 Abs. 2 Satz 2 SGB VI wirksam - das Vorbeschäftigungsverbot des § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG kommt dann nicht zur Anwendung -, wenn sie die Gesamtdauer von acht Jahren und die Zahl von maximal 12 Vereinbarungen nicht überschreiten.

Voraussetzung für die Wirksamkeit der Befristungen ist, dass die jeweilige Vereinbarung schriftlich abgeschlossen und von beiden Parteien vor dem Beendigungsdatum der vorangehenden Vereinbarung unterzeichnet wird.

2. Option: Abschluss eines neuen befristeten Arbeitsvertrags

Diese Option ist notwendig, wenn das Arbeitsverhältnis mit dem bisherigen Arbeitgeber bereits beendet ist oder der Vertrag mit einem neuen Arbeitgeber geschlossen wird.

Der Vertrag entspricht in diesem Fall einem **üblichen - befristeten – Arbeitsvertrag**, dessen Inhalt sich an den **Anforderungen des Nachweisgesetzes** zu orientieren hat.

Er sollte zur Wirksamkeit der Befristung aber den Hinweis enthalten, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis im **Anschluss an die Regelaltersgrenze** des Arbeitnehmers handelt und - sollten sich weitere befristeten Arbeitsverträge anschließen - das **Vorbeschäftigungsverbot des § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG** nicht zur Anwendung kommt.

Die Wirksamkeit der Befristungen ist auch in diesem Fall davon abhängig, dass die jeweilige Vereinbarung schriftlich abgeschlossen und von beiden Parteien noch vor dem Beendigungsdatum der vorangehenden Vereinbarung unterzeichnet wird.