

## Vorsicht bei Klauseln, die das Arbeitsverhältnis bei Erreichen des Rentenalters enden lassen

**Ein zunächst ganz gewöhnlicher Fall: Es wird ein Arbeitsvertrag geschlossen, der vorsieht, dass das Arbeitsverhältnis bei Erreichen des Rentenalters endet. Bei Arbeitsaufnahme ist der Vertrag noch nicht ausgefertigt, die Unterschrift wird deswegen ein paar Tage später nachgeholt. Sehen Sie darin ein Problem?**

1. Darin kann ein ganz gewaltiges Problem liegen. Der Sachverhalt führt nämlich dazu, dass der Vertrag mit Erreichen des Rentenalters anders als beabsichtigt nicht ausläuft. Verspürt der Arbeitnehmer daher zu diesem Zeitpunkt keine Neigung, seine Tätigkeit einzustellen, sind dem Arbeitgeber die Hände auch dann gebunden, wenn der Mitarbeiter nicht mehr voll leistungsfähig oder –willig ist oder ein Lohnniveau erreicht hat, das betrieblich nicht mehr zu vertreten oder gewollt ist. Der Arbeitgeber ist darauf verwiesen, das Arbeitsverhältnis zu kündigen, wenn er es beenden will. Ist das Kündigungsschutzgesetz anwendbar, fällt das oft genug schwer oder ist sogar ausgeschlossen. Man schleppt dann einen Arbeitnehmer mit sich herum, der dem jungen Personal den Aufstieg verwehrt und neben seinem Arbeitsentgelt noch Rente bezieht.

2. Woran liegt das?

Man muss sich hier im ersten Schritt klarwerden, was für einen Rechtscharakter die vertragliche Vereinbarung hat. Sie soll das Arbeitsverhältnis zu einem im Vorhinein festgelegten und genau bestimmbareren Termin automatisch enden lassen. Das ist mithin nichts anderes als eine Befristung des Arbeitsverhältnisses.

Diese Befristung ist als sachgrundlose Befristung sicher regelmäßig unzulässig, weil die geplante Vertragsdauer jenseits von zwei Jahren liegt. In der Anknüpfung an das Rentenalter liegt aber ein anerkannter Sachgrund, der die Befristung als solche trägt.

3. Allerdings sieht §14 Absatz 4 TzBfG vor, dass Befristungen der Schriftform bedürfen. Das bedeutet, dass (jedenfalls im Regelfall)

der Vertrag von beiden Seiten unterschrieben und wechselseitig ausgehändigt sein muss, bevor der Arbeitnehmer seine Tätigkeit aufnimmt. Ansonsten entsteht mit Arbeitsaufnahme ein unbefristetes Arbeitsverhältnis und die nachträgliche Unterzeichnung des Vertrages heilt den zu diesem Zeitpunkt aufgetretenen Schriftformmangel von Ausnahmefällen abgesehen nicht.

4. Das ist besonders kritisch dann, wenn der Arbeitsvertrag vor langen Jahren geschlossen worden ist und in der Personalakte die genauen Abläufe nicht dokumentiert sind. Beruft sich dann ein Arbeitnehmer darauf, schon gearbeitet zu haben, bevor der Vertrag unterzeichnet und ausgehändigt war, gerät der Arbeitgeber schnell in arge Beweisnöte.

5. Der Fall, der diesem Artikel zugrunde liegt, ist nicht fiktiv. Das Bundesarbeitsgericht hat sich mit einer solchen Situation tatsächlich auseinandersetzen müssen und aus den genannten Gründen zugunsten des Arbeitnehmers entschieden (Urteil vom 25. Oktober 2017 – 7 AZR 632/15).

6. Zugestandenermaßen sprechen wir hier dennoch über Einzelfälle. Gleichwohl werden vorsichtige Arbeitgeber ihre organisatorischen Abläufe und ihr Dokumentationswesen anpassen, um im Fall der Fälle besser gewappnet zu sein.

Walther Grundstein  
Rechtsanwalt