

**Weiterbeschäftigung / Einstellung
einer Arbeitnehmerin / eines Arbeitnehmers¹
nach Erreichen der Regelaltersgrenze
(Stand: Januar 2026)**

a) Weiterbeschäftigung – Vereinbarung während des laufenden Arbeitsverhältnisses

Nach § 41 **Abs. 1** Satz 3 SGB VI gibt es die Möglichkeit der befristeten Weiterbeschäftigung nach Erreichen der Regelaltersgrenze u. a. als ein individuelles Hinausschieben der automatischen Beendigung des Arbeitsverhältnisses z. B. nach § 33 Abs. 1 lit. a TVöD bzw. § 36 Abs. 1 AVR DD/AVR-Baden.

§ 41 **Abs. 1** Satz 3 SGB VI lässt es zu, durch Abschluss individueller Vereinbarungen den tariflich vereinbarten Beendigungszeitpunkt über das Erreichen der Regelaltersgrenze hinauszuschieben. Erforderlich hierfür ist, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer **während des laufenden Arbeitsverhältnisses** eine entsprechende vertragliche Vereinbarung abschließen. Die vertragliche Vereinbarung muss zwingend noch vor Erreichen der Regelaltersgrenze geschlossen werden. Es ist notwendig, dass die Vereinbarung schriftlich abgeschlossen wird.

Nach § 41 **Abs. 1** Satz 3 SGB VI kann der Beendigungszeitpunkt des Arbeitsverhältnisses „ggf. auch mehrfach“ hinausgeschoben und damit eine befristete Weiterbeschäftigung vereinbart werden. Dabei wird derzeit vertreten, dass eine gleichzeitige Änderung der Arbeitsbedingungen - wie z. B. eine Reduzierung der Arbeitszeit - im Zusammenhang mit dieser Vereinbarung unzulässig ist. Soweit die bisherigen Arbeitsbedingungen (Arbeitszeit u. a.) nicht im Zusammenhang mit der Vereinbarung über das Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts geändert werden, sondern vor oder nach Abschluss der Vereinbarung, wird dies hinsichtlich der Wirksamkeit der Befristung nicht von Bedeutung sein. Um hier Risiken zu vermeiden, empfiehlt es sich, bis zum Vorliegen einer gesicherten Rechtsprechung eine Änderung der Arbeitsbedingungen in einer angemessenen Zeit vor oder nach der Vereinbarung über das Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts in einer getrennten Vereinbarung zu treffen.

Das BAG hat offengelassen, ob eine Hinausschiebensvereinbarung nur wirksam ist, wenn ansonsten keine Änderung des Arbeitsvertrages erfolgt. Eine Änderung der Arbeitszeit – hier Vereinbarung über eine Erhöhung der Arbeitszeit – 6 Wochen nach dem Vertrag über das Hinausschieben des Beendigungszeitpunktes hat es jedoch als unbedenklich erachtet.²

Von der Möglichkeit, den Beendigungszeitpunkt „ggf. auch mehrfach“ hinauszuschieben, sollte wegen einer möglichen Missbrauchsanfechtung – wenn überhaupt – nur sehr begrenzt Gebrauch gemacht werden.

¹ Aufgrund der besseren Lesbarkeit wird im weiteren Text das generische Maskulinum verwendet.

² Vgl. BAG-Urteil vom 19.12.2018 - 7 AZR 70/17.

Das Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts ist mitbestimmungspflichtig gem. § 42 lit. a MVG-Baden, da sie als „Einstellung“ gewertet wird.

b) Weiterbeschäftigung – Vereinbarung nach Ende des laufenden Arbeitsverhältnisses / Einstellung nach Erreichen der Regelaltersgrenze

Für die Weiterbeschäftigung von Arbeitnehmern nach Erreichen der Regelaltersgrenze besteht eine weitere rechtliche Möglichkeit, die sich aus dem TVöD bzw. den Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie ergibt.

Nach § 33 Abs. 5 TVöD bzw. § 36 Abs. 3 AVR DD/AVR-Baden ist für eine Weiterbeschäftigung nach Erreichen der Regelaltersrente gem. § 33 Abs. 1a TVöD bzw. § 36 Abs. 1 AVR DD/AVR-Baden ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. Die Regelungen des TVöD bzw. der AVR finden – mit Ausnahme der Kündigungsfristen – weiterhin Anwendung.

Es ist sowohl der Abschluss eines inhaltlich insgesamt neuen Arbeitsvertrags (andere Arbeitszeit, andere Tätigkeiten) möglich, wie auch die Vereinbarung der bisherigen Arbeitsbedingungen aus dem vorherigen Arbeitsverhältnis. Es handelt sich in beiden Fällen jedoch nicht um eine bloße Verlängerung des alten, sondern um die Begründung eines völlig neuen Arbeitsverhältnisses.

Bei einer befristeten Weiterbeschäftigung / Einstellung sind die Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) i. V. m. § 30 TVöD zu beachten. Dabei ist nach Maßgabe des mit Wirkung ab 1. Januar 2026 neu gefassten § 41 Abs. 2 SGB VI eine **sachgrundlose Befristung** möglich, obwohl eine Vorbeschäftigung zum selben Arbeitgeber bestand:

„§ 14 Abs. 2 Satz 2 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes gilt nicht für Arbeitnehmer, die die Regelaltersgrenze erreicht haben, wenn mit befristeten Arbeitsverhältnissen nach § 14 Abs. 2 Satz 1 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes bei demselben Arbeitgeber

1. *die Voraussetzungen des § 14 Abs. 2 Satz 1 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes eingehalten werden und*
2. *keine der folgenden Grenzen überschritten wird:*
 - a) *eine Höchstdauer von insgesamt acht Jahren und*
 - b) *die Anzahl von zwölf befristeten Arbeitsverträgen.*

§ 14 Abs. 2 Satz 3 und 4 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes bleibt unberührt.“ (§ 41 Abs. 2 SGB VI i. d. F. ab 01.01.2026)

Damit eine sachgrundlose Befristung nach § 41 Abs. 2 SGB VI wirksam vereinbart werden kann, müssen also folgende Punkte kumulativ erfüllt sein:

- *der Arbeitnehmer hat die Regelaltersgrenze nach § 35 Satz 2 und § 235 SGB VI erreicht;*

- der einzelne nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG sachgrundlos befristete Arbeitsvertrag überschreitet nicht die Gesamtdauer von zwei Jahren bei höchstens dreimaliger Verlängerung;
- die Dauer sachgrundlos befristeter Arbeitsverträge nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG mit demselben Arbeitgeber überschreitet insgesamt eine Höchstdauer von acht Jahren nicht und
- es werden maximal zwölf sachgrundlos befristete Arbeitsverträge nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG mit demselben Arbeitgeber geschlossen.

Auch hier gilt, dass die Befristung vor Arbeitsaufnahme schriftlich vereinbart werden muss, ansonsten entsteht ein Anspruch auf ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

Wird eine **unbefristete Weiterbeschäftigung** nach Erreichen der Regelaltersgrenze vereinbart, läuft dieses Arbeitsverhältnis **ohne jede zeitliche Begrenzung** und damit theoretisch bis zum Tod des Arbeitnehmers, sofern nicht eine der Parteien das Arbeitsverhältnis kündigt (seitens des Arbeitgebers muss ein Kündigungsgrund vorliegen) oder einvernehmlich die Auflösung vereinbart wird.

Bei einer Weiterbeschäftigung oder Neueinstellung nach § 33 Abs. 5 TVöD bzw. § 36 Abs. 3 AVR DD/AVR-Baden gilt die dort geregelte **kurze Kündigungsfrist**, allerdings bleibt wie erwähnt der **allgemeine Kündigungsschutz** nach dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG) vollumfänglich erhalten.

§ 33 Abs. 5 TVöD: „*Soll die/der Beschäftigte, deren/dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchst. a geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.*“

§ 36 Abs. 3 AVR DD/AVR-Baden: „*Werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Vollendung des Regelrentenalters eingestellt, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsschluss gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.*“

Die Formulierung „kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende bzw. Monatsschluss gekündigt werden“ bezieht sich nur auf den Zeitpunkt der Kündigung (einheitliche Kündigungsfrist – egal bei welcher Dauer der Betriebszugehörigkeit, sofern im Arbeitsvertrag nicht etwas anderes vereinbart wird). Auch § 34 Abs. 2 TVöD bzw. § 30 Abs. 3 AVR DD/AVR-Baden findet deshalb keine Anwendung.

Die Formulierung bedeutet nicht, dass die Regelungen des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) nicht gelten. Das KSchG findet also nach Ablauf der Wartezeit (nach 6 Monaten Bestand - unter Anrechnung der vorher beim gleichen Arbeitgeber zurückgelegten Beschäftigungszeit) Anwendung. Damit muss für eine Kündigung seitens des Arbeitgebers ein sachlicher Grund vorliegen.

Die Weiterbeschäftigung / Einstellung ist mitbestimmungspflichtig gem. § 42 lit. a MVG-Baden.

c) Empfehlung

Zu a):

Nach Möglichkeit sollte die Weiterbeschäftigung – soweit beiderseitig gewünscht – während des laufenden Beschäftigungsverhältnisses erfolgen, da auf diese Weise rechtsicherer eine Befristung vereinbart werden kann. Allerdings muss die Vereinbarung zwingend während des laufenden Beschäftigungsverhältnisses, also noch vor Erreichen der Regelaltersgrenze geschlossen werden und eine ggf. gewollte Änderung der Arbeitszeit kann nicht zeitgleich erfolgen, sondern muss derzeit deutlich vorher oder deutlich hinterher durch separate Vereinbarung geregelt werden.

Ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung und damit auf Abschluss einer entsprechenden Vereinbarung besteht weder auf Arbeitnehmer- noch auf Arbeitgeberseite.

Hinweis: Wird das Arbeitsverhältnis vom Arbeitnehmer ohne Abschluss einer entsprechenden Vereinbarung über den Zeitpunkt des § 33 Abs. 1 TVöD bzw. § 36 Abs. 1 AVR DD/AVR-Baden hinaus fortgesetzt, so gilt es auf unbestimmte Zeit (unbefristet) verlängert, wenn der Arbeitgeber dies wissentlich duldet und nicht unverzüglich widerspricht. (§ 625 BGB)

Zu b):

In der Gesetzesbegründung zu § 41 Abs. 2 SGB VI wird u.a. ausgeführt, dass die neue Regelung nur das Anschlussverbot nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG aufhebt und deshalb die aus § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG resultierenden Grenzen der sachgrundlosen Befristung des einzelnen Arbeitsvertrags (Gesamtdauer von zwei Jahren bei höchstens dreimaliger Verlängerung) unberührt bleiben. Da die Gesamtdauer von acht Jahren als Höchstgrenze ausgestaltet ist, ist der Abschluss eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrages nicht zulässig, wenn durch diesen die Gesamtdauer von acht Jahren überschritten würde. Bei der Berechnung der Gesamtdauer werden sachgrundlos befristete Arbeitsverträge nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG berücksichtigt, wenn diese mit demselben Arbeitgeber geschlossen wurden. Maßgeblich ist demnach ausweislich der Gesetzesbegründung eine Arbeitgeberbetrachtung und keine Arbeitsplatzbetrachtung. Da auch nach Erreichen der Regelaltersgrenze die einzelnen gemäß § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG sachgrundlos befristeten Arbeitsverträge die Voraussetzungen des § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG einhalten müssen, kann die Höchstdauer von acht Jahren zum Beispiel nicht mit nur einem Arbeitsvertrag erreicht werden. Möglich ist aber zum Beispiel der viermalige Abschluss eines zweijährigen sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrages.