**Beschäftigen von Rentnern - so geht’s rechtssicher**

ein Artikel von Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Volker Görzel, Köln

**Viele Arbeitgeber stehen vor der Frage: Wie können erfahrene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Erreichen der Regelaltersgrenze weiter im Unternehmen arbeiten? Gerade jetzt, wo die Politik über eine Anhebung des Rentenalters auf 70 Jahre diskutiert, suchen Betriebe dringend nach Lösungen. Schließlich wollen viele Beschäftigte früher in Rente gehen – und mit ihnen droht wertvolles Wissen verloren zu gehen.**

Der Kölner Fachanwalt für Arbeitsrecht Volker Görzel, Leiter des Fachausschusses „Betriebsverfassungsrecht und Mitbestimmung“ des VDAA - Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V. mit Sitz in Stuttgart erklärt worauf es ankommt.

**Flexiblere Übergänge in den Ruhestand geplant**

Im Koalitionsvertrag ist vorgesehen, den Übergang in die Rente flexibler zu gestalten. Ziel sind finanzielle Anreize für längeres Arbeiten sowie eine sogenannte Aktivrente. Außerdem soll es erleichtert werden, nach Renteneintritt wieder zum alten Arbeitgeber zurückzukehren. Bis dahin gelten jedoch die bestehenden arbeitsrechtlichen Regelungen.

**Ende des Arbeitsverhältnisses: Automatisch oder nicht?**

Wichtig für Arbeitgeber: Das bloße Erreichen der Altersgrenze beendet ein unbefristetes Arbeitsverhältnis **nicht**automatisch. Ohne eine entsprechende Klausel im Arbeits- oder Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung läuft das Arbeitsverhältnis einfach weiter. Viele Verträge sehen aber ein automatisches Ende mit Eintritt ins Rentenalter vor.

**Weiterbeschäftigung mit „Hinausschiebensvereinbarung“**

Ist das Ende vertraglich geregelt, können Arbeitgeber und Arbeitnehmer dennoch eine Weiterarbeit vereinbaren. Grundlage ist § 41 Satz 3 SGB VI. Beide Seiten können den Beendigungszeitpunkt einvernehmlich verschieben – sogar mehrfach. Die Vereinbarung sollte schriftlich erfolgen. Seit einer Gesetzesänderung reicht dafür sogar die Textform, also zum Beispiel eine E-Mail.

**Mitbestimmung des Betriebsrats beachten**

Arbeitgeber sollten nicht vergessen: Wird ein Beschäftigter über die Altersgrenze hinaus weiterbeschäftigt, ist dies rechtlich eine Einstellung. Deshalb muss der Betriebsrat nach § 99 BetrVG beteiligt werden.

**Neueinstellung von Rentnern: Fallstricke bei Befristungen**

Wenn ehemalige Mitarbeitende nach dem Ruhestand zurückgeholt werden, handelt es sich um eine Neueinstellung. Hier greifen die Regeln des Teilzeit- und Befristungsgesetzes. Eine Befristung ist nur unter engen Voraussetzungen möglich. Allein der Rentenbezug rechtfertigt keine Befristung, entschied das Bundesarbeitsgericht. Mehrfache Befristungen können sogar als Altersdiskriminierung gewertet werden.

**Praxistipp: Aufschieben statt neu einstellen**

Für Arbeitgeber ist daher die Hinausschiebensvereinbarung nach § 41 SGB VI meist die sicherste Lösung. Sie ermöglicht eine unkomplizierte Weiterarbeit über die Altersgrenze hinaus – ohne komplizierte Befristungsgründe. Aber Vorsicht: Eine mehrfache Verlängerung kann als Rechtsmissbrauch gewertet werden. Deshalb sollte diese Möglichkeit sparsam eingesetzt werden.

**Fazit für Arbeitgeber**

Erfahrene Mitarbeitende im Unternehmen zu halten, lohnt sich. Damit die Weiterbeschäftigung rechtssicher ist, sollten Arbeitgeber frühzeitig die passende Vertragsgestaltung prüfen. Ob Hinausschiebensvereinbarung oder neue Einstellung – Fehler können teuer werden.

Görzel empfahl, dies zu beachten und in Zweifelsfällen rechtlichen Rat einzuholen, wobei er u. a. dazu auch auf den VDAA-Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V. – [www.vdaa.de](file:///C:\Users\Märkle\Documents\Unternehmensdepesche\Depeschen%20bearbeitet\09-2025\www.vdaa.de) – verwies**.**

Der Autor ist Mitglied des VDAA Verband deutscher Arbeitsrechtsanwälte e. V.

Für Rückfragen steht Ihnen der Autor gerne zur Verfügung

Volker Görzel

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

HMS. Barthelmeß Görzel Rechtsanwälte

Hohenstaufenring 57 a 50674 Köln

Telefon: 0221/ 29 21 92 0 Telefax: 0221/ 29 21 92 25

[goerzel@hms-bg.de](mailto:goerzel@hms-bg.de) [www.hms-bg.de](http://www.hms-bg.de)