Änderungsvertrag zum Arbeitsvertrag vom
zur **Weiterbeschäftigung nach Renteneintritt gem. § 41 Satz 3 SGB VI** ¹

Zwischen

 ………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………..………

vertreten durch....................................................................................................................

Anschrift: ……..........................................................................................................................

 (Arbeitgeber/in)

und

Frau/Herrn......................................................................................................................................

wohnhaft in ........................................................................................................................

 (Arbeitnehmer/in)

wird folgender

**Änderungsvertrag**

geschlossen:

**§ 1**

Die tarifvertraglich vorgesehene automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Erreichen des gesetzlich festgelegten Lebensalters zum Anspruch auf die abschlagsfreie Regelaltersrente wird einvernehmlich gemäß § 38 Satz 1 TV DN und § 41 Satz 3 SGB VI hinausgeschoben

□ auf den Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer/ die Arbeitnehmerin das .... ..ste Lebensjahr vollendet hat.

□ um .... Monate auf den ......... ....

**§ 2**

Das Arbeitsverhältnis endet zu diesem Zeitpunkt automatisch, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

……………………………………

(Ort, Datum)

………………………………….. …………………………………..

(Arbeitgeber/in) (Arbeitnehmer/in)

Erläuterungen:

 Grundsätzlich sieht § 34 Absatz 7 TV DN die automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Ablauf des Monats vor, in dem der Arbeitnehmer/ die Arbeitnehmerin das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat (derzeit gestaffeltes Renteneintrittsalter zwischen dem 65. bis 67. Lebensjahr).

Nach § 41 Satz 3 SGB VI können die Vertragsparteien jedoch während des noch laufenden Arbeitsverhältnisses diesen Beendigungszeitpunkt mit Renteneintritt - ggf. auch mehrfach - hinausschieben. Erforderlich ist hierfür der Abschluss einer Vereinbarung, wie der hier vorgeschlagenen, mit der ein neues Beendigungsdatum festgelegt wird.

Die im laufenden Arbeitsverhältnis geltenden Arbeitsbedingungen bleiben bei einem Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts bestehen (vgl. Gesetzesbegründung - [BT-Drucks. 18/1489](http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/014/1801489.pdf), S. 25). Deshalb sollte keinerlei Änderung von Vertragsbedingungen gleichzeitig mit der Verlängerung des bestehenden Arbeitsverhältnisses vorgenommen werden.

Ist dennoch eine Änderung von Vertragsbedingungen bei einer Weiterbeschäftigung über den Renteneintritt hinaus gewünscht, kann dazu anstelle eines Änderungsvertrages ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abgeschlossen werden.

Durch die Einführung des § 41 Satz 3 SGB VI soll für Arbeitgeber/ Arbeitgeberin und Arbeitnehmer/ Arbeitnehmerin die Möglichkeit eröffnet werden, trotz der im TV DN enthaltenen üblichen Befristung des Arbeitsverhältnisses auf die Regelaltersgrenze dieses über sie hinaus befristet fortsetzen zu können. Das war zwar früher auch schon möglich, doch bedurfte es hierzu eines sachlichen Grundes i.S.v. § 14 Abs. 1 TzBfG. Ein solcher liegt nicht schon darin, dass der Arbeitnehmer/ die Arbeitnehmerin das gesetzliche Rentenalter erreicht hat, wohl aber z.B. in der Einarbeitung eines Nachfolgers. Der vereinbarte Beendigungszeitpunkt kann – ggf. auch mehrfach – zeitlich hinausgeschoben werden. Damit stellt die Vorschrift eine Sonderregelung gegenüber § 14 TzBfG dar.

Vom Gesetz sind keine Höchstdauern der einzelnen Verlängerungen oder maximale Zahl der Verlängerungen vorgeschrieben. Gleichwohl sollte man sich hierbei an den allgemeinen Grundsätzen zum Befristungsrecht und an der Intention des Gesetzgebers orientieren, dass eher an überschaubare Zeiträume gedacht ist wie z.B. den Abschluss eines Projektes, Schwierigkeiten bei der Nachbesetzung oder die Einarbeitung neuer Mitarbeitender. Es sollte in jedem Fall eine sachliche Begründung für die Verlängerung gegeben sein.

Im Übrigen bleibt abzuwarten, ob und inwieweit sich durch die Rechtsprechung weitere Anforderungen ergeben.

Da nach § 41 Satz 3 SGB VI weitere Verlängerungen möglich sind, empfiehlt sich für eine weitere Verlängerung bspw. folgende Formulierung:

 *„… (Arbeitgeber/in) und … (Arbeitnehmer/in) sind sich einig, die zum …. (Datum der vorhergehenden Verlängerung) vereinbarte Beendigung des Arbeitsverhältnisses bis zum …. (Datum) hinauszuschieben. Das Arbeitsverhältnis endet zu diesem Zeitpunkt, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Im Übrigen bleiben die zum Zeitpunkt der Verlängerung geltenden Vertragsbedingungen unverändert.“*