

The background of the entire page is a teal-tinted photograph of an industrial setting. In the foreground on the right, a large, metallic gear is suspended from above by a metal hook and chain. Below it, another similar gear is visible, partially obscured. The background is filled with various industrial structures, including what appears to be a conveyor belt system and other machinery, all slightly out of focus. The overall color palette is a monochromatic teal/blue.

LOSCHELDER

**Newsletter Arbeitsrecht
Oktober 2019**

Inhalt

Neues vom Gesetzgeber

**DSGVO-Bußgelder – Datenschutzbehörden entwickeln
Konzept zur Bußgeldzumessung**

Neues aus der Rechtsprechung

BAG zum Vorbeschäftigungsverbot: 22 Jahre sind lang genug

Neues aus der Rechtsprechung

**Belehrung über Resturlaub und Verfallfristen – auch bei
dauerhaft erkrankten Arbeitnehmern?**

Neues aus der Rechtsprechung

**Kein gesetzlicher Unfallversicherungsschutz beim
Toilettengang im Home-Office**

Loschelder Praxistipp

Rentnerbeschäftigung – Verlängerung und Comeback

Neues vom Gesetzgeber

DSGVO-Bußgelder – Datenschutzbehörden entwickeln Konzept zur Bußgeldzumessung

Es ist gegenwärtig die spannendste Frage im Datenschutzrecht: Wie hoch fallen Bußgelder aus, wenn die Datenschutzbehörden einen Datenschutzverstoß feststellen. Bislang gab es keine festen Kriterien. Fast unbemerkt von der Öffentlichkeit haben sich die deutschen Datenschutzbehörden allerdings kürzlich auf ein einheitliches und transparentes Berechnungskonzept geeinigt. Dieses wird nun in der Praxis erprobt.

Auf der 2. Zwischenkonferenz der unabhängigen Datenschutzaufsichtsbehörden des Bundes und der Länder („DSK“ genannt) vom 25.06.2019 stellte der Arbeitskreis Sanktionen („AK Sanktionen“) ein Konzept zur Bußgeldbemessung vor. Das Konzept wurde mit 16 Stimmen bei einer Enthaltung angenommen. Wie die DSK in ihrer Pressemitteilung vom 17.09.2019 mitteilt, soll damit „eine systematische, transparente und nachvollziehbare Bußgeldbemessung“ gewährleistet werden. Bei Bußgeldverfahren wegen Datenschutzverstößen nach Art. 83 DSGVO wird das Konzept nun „auf seine Praxistauglichkeit und Zielgenauigkeit“ getestet. Parallel soll der AK Sanktionen das Konzept unter Einbeziehung der damit gemachten praktischen Erfahrungen der Datenschutzaufsichtsbehörden weiterentwickeln. Es soll von der DSK am 06./07.11.2019 weiter beraten werden. Möglicherweise wird es dann veröffentlicht.

Das Berechnungsverfahren ist ausgesprochen komplex, denn es soll trotz fester Kriterien zu einem im Einzelfall gerechten Ergebnis führen.

1. Im Ausgangspunkt erfolgt die Bußgeldbemessung nach **Tagessätzen**. Die Höhe des Tagessatzes eines Unternehmens wird berechnet, indem dessen Jahresumsatz durch 360 geteilt und so auf den einzelnen Tag herunter gerechnet wird. Unklar ist bislang noch, ob die Datenschutzbehörden hierbei wirklich nur auf das Einzelunternehmen oder den Gesamtkonzern abstellen. Letzteres ist zu befürchten.
2. Der sich so ergebende Betrag wird **mit einem Faktor multipliziert**, der von der Schwere des Verstoßes abhängt. Der Faktor wird innerhalb eines Korridors von 1 bis 14,4 Punkten festgelegt. Ein Faktor von 14,4 ergäbe 4 Prozent des Jahresumsatzes und wäre die gesetzlich vorgesehene Höchstgrenze

der Bußgeldbemessung (Art. 83 Abs. 5 DSGVO). Die Schwere des Verstoßes wird anhand der Dauer des Verstoßes, der Zahl der betroffenen Personen und des Ausmaßes des erlittenen Schadens bestimmt.

3. Der Faktor wird dann **nach zahlreichen und komplexen Kriterien modifiziert**. Auf dieser Ebene kommen z.B. folgende Kriterien zur Anwendung:

- Bei einem vorsätzlichen oder absichtlichen Verstoß erhöht sich das Bußgeld um 25 bis 50 Prozent. Wurde der Verstoß mit „normaler“ Fahrlässigkeit begangen, erfolgt keine Veränderung. Beruht der Verstoß hingegen nur auf geringer und unbewusster Fahrlässigkeit, reduziert sich das Bußgeld um 25 Prozent.
- Hatte sich das Unternehmen bereits in der Vergangenheit einen Verstoß zuschulden kommen lassen, erhöht sich das Bußgeld um 50 Prozent. Gab es bereits zwei Verstöße, erfolgt eine Erhöhung um 150 Prozent. Ab dem vierten Verstoß ist eine Erhöhung um 300 Prozent vorgesehen.
- Hat das Unternehmen rechtzeitig effektive Maßnahmen zur Schadensminderung ergriffen, sodass Schäden für die Betroffenen ausscheiden, mindert sich das Bußgeld um 25 Prozent.
- Teilt das Unternehmen den Verstoß der Aufsichtsbehörde selbst mit, mindert sich das Bußgeld ebenfalls um 25 Prozent.

In der Gesamtschau führt dieses Konzept zu **deutlich höheren Bußgeldbeträgen**, als diese bislang üblich waren. Vor allem werden Datenschutzbehörden unter einem einheitlichen und feststehenden Konzept deutlich häufiger Bußgelder verhängen, als dies bislang der Fall war. Nach wie vor gelten die Datenschutzbehörden zwar als überlastet. Mittelfristig ist allerdings zu erwarten, dass sich die Datenschutzbehörden besser ausstatten und eine effektive Sanktionierungspraxis etablieren. Schon jetzt erfolgt ein Personalaufbau.

Nach Art. 70 Abs. 1 Buchst. k) DSGVO sollen die Geldbußen auf europäischer Ebene harmonisiert werden. Die DSK will ihr Konzept in die Verhandlung zur Schaffung der europäischen Leitlinien einbringen.



Neues aus der Rechtsprechung

BAG zum Vorbeschäftigungsverbot: 22 Jahre sind lang genug

Die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsverhältnisses ist unzulässig, wenn in der Vergangenheit bereits ein Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber bestanden hat (sog. Vorbeschäftigungsverbot, § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG). Nachdem das Bundesverfassungsgericht die vom BAG vorgenommene Begrenzung des Vorbeschäftigungsverbots auf drei Jahre gekippt hat, können nur noch sehr lang zurückliegende Vorbeschäftigungen außer Betracht bleiben (dazu zuletzt unser Newsletter Februar 2019). In zwei aktuellen Entscheidungen hatte sich das BAG (erneut) mit der Frage zu beschäftigen, wann eine Vorbeschäftigung „sehr lang“ zurückliegt.

Dem **Urteil des BAG vom 17.04.2019** (Az. 7 AZR 323/17) lag folgender Sachverhalt zugrunde: Der Kläger war bei demselben Arbeitgeber bereits in der Zeit vom 29.05.1997 bis zum 28.05.1999 als Produktionshelfer beschäftigt gewesen. Mit Wirkung zum 02.05.2014 – also **knapp 15 Jahre später** – stellte der Arbeitgeber den Kläger erneut ein, diesmal als Maschinenbediener. Der Arbeitsver-

trag wurde zunächst sachgrundlos auf fünf Monate befristet, in der Folgezeit dreimal bis zur Grenze von zwei Jahren verlängert. Zum 30.04.2016 wollte der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag schließlich auslaufen lassen, woraufhin der Kläger Klage auf Feststellung eines, unbefristeten Arbeitsverhältnisses (Entfristungsklage) erhob. Er argumentierte, die sachgrundlose Befristung verstoße gegen das Vorbeschäftigungsverbot des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG.

Das BAG gab der Klage statt. Im Zeitpunkt der erneuten Einstellung des Klägers habe dessen Vorbeschäftigung nicht so lange zurückgelegen, dass die Nichtanwendung des Vorbeschäftigungsverbots verfassungsrechtlich geboten wäre. Ein Zeitraum von 15 Jahren reiche ohne das **Hinzutreten besonderer Umstände** nicht aus. Zwar dürfte bei dieser Zeitspanne keine Gefahr der Kettenbefristung bestehen. Jedoch würde die Möglichkeit der sachgrundlosen Befristung den vom Gesetzgeber verfolgten Zweck, das unbefristete Arbeitsverhältnis als Regelbeschäftigungsform zu erhalten, gefährden. Da ein Erwerbsleben typischerweise mindestens 40 Jahre andauere, könnte ein Arbeitgeber jedenfalls drei sachgrundlos befristete Arbeitsverträge von jeweils zweijähriger Dauer mit demselben Arbeitnehmer schließen – zu Beginn, in der Mitte und am Ende seines Erwerbslebens. Dann aber wäre die sachgrundlose Befristung nicht mehr die Ausnahme. Gegen die Annahme, ein „sehr langer“ Zeitraum im Sinne der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts liege bereits nach Ablauf von 15 Jahren vor, spreche zudem, dass der Gesetzgeber die längste gesetzliche Kündigungsfrist von sieben Monaten zum Monatsende (§ 622 Abs. 2 Nr. 7 BGB) erst nach einer Dauer des Arbeitsverhältnisses von 20 Jahren und nicht bereits nach 15 Jahren eingreifen lasse.

Wo genau die Grenze zu ziehen ist, bleibt danach offen. Stellt man auf die vom BAG ins Feld geführte Berechnung ab, wie häufig ein Arbeitsverhältnis während eines durchschnittlichen Erwerbslebens von 40 Jahren sachgrundlos befristet werden könnte, muss die Vorbeschäftigung jedenfalls länger als 17 Jahre zurückliegen. Wahrscheinlicher ist jedoch, dass das BAG zukünftig auf das Eingreifen der längstmöglichen gesetzlichen Kündigungsfrist abstellen wird, da sich so an eine gesetzgeberische Wertung anknüpfen lässt. Bis auf Weiteres ist also davon auszugehen, dass die Vorbeschäftigung **mindestens 20 Jahre** zurückliegen muss, um unschädlich zu sein.

Im August 2019 hat das BAG entschieden, dass eine Vorbeschäftigung, die bei der erneuten Einstellung **22 Jahre zurückliegt**, „sehr

lang zurückliegt“ im Sinne der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (Urteil vom 21.08.2019, Az. 7 AZR 452/17). Die klagende Arbeitnehmerin war in der Zeit vom 22.10.1991 bis zum **30.11.1992** als Hilfsbearbeiterin für Kindergeld bei der Arbeitgeberin beschäftigt gewesen und mit Wirkung zum **15.10.2014** als Telefonserviceberaterin im Servicecenter erneut eingestellt worden. In einem solchen Fall sei das Verbot der sachgrundlosen Befristung unzumutbar.

Dies soll jedenfalls dann gelten, **wenn keine besonderen Umstände vorliegen**, die eine Anwendung von § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG gleichwohl gebieten. Welche besonderen Umstände dies sein können, werden hoffentlich die Urteilsgründe offenbaren; das Urteil liegt bislang nur als Pressemitteilung vor.

Wir raten Arbeitgebern, sämtliche Beschäftigungsverhältnisse und deren Dauer für mindestens 30 Jahre nach ihrer Beendigung in einer Datenbank zu speichern. Die Datenbank sollte auch das Geburtsdatum des Arbeitnehmers enthalten, um ihn im Fall eines zwischenzeitlich erfolgten, heiratsbedingten Namenswechsels identifizieren zu können. Nur so kann bei Abschluss eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags sicher festgestellt werden, ob bereits zuvor ein Arbeitsverhältnis bestanden hat, das eine erneute sachgrundlose Befristung ausschließt, an das sich jedoch niemand mehr erinnert. Datenschutzrechtlich halten wir die Speicherung angesichts des Risikos eines Verstoßes gegen das Vorbeschäftigungsverbot für gerechtfertigt.



Neues aus der Rechtsprechung

Belehrung über Resturlaub und Verfallfristen – auch bei dauerhaft erkrankten Arbeitnehmern?

Infolge der Entscheidungen des EuGH vom 06.11.2018 (Az. C-619/16 und C-684/16) hatte das BAG seine Rechtsprechung geändert: Mit Urteilen vom 19.02.2019 (Az. 9 AZR 541/15 und 9 AZR 423/16) entschied das BAG, dass ein Verfall von Urlaubsansprüchen nur dann in Betracht kommt, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor förmlich aufgefordert hat, seinen Urlaub zu nehmen, und ihn über den drohenden Verfall belehrt hat. Seither stellt sich die Frage, ob eine solche Belehrungspflicht auch gegenüber dauerhaft erkrankten Arbeitnehmern besteht. Diese Frage entschied nun das LAG Hamm.

Dauerhaft erkrankte Arbeitnehmer durften ihren Urlaubsanspruch aufgrund der Rechtsprechung des EuGH schon in der Vergangenheit bis über den 31.03. des Folgejahres hinaus übertragen (EuGH, Urteil vom 20.01.2009, Az. C-350/06 und C-520/06 – „Schultz-Hoff“). Allerdings hatten das BAG und der EuGH hier einen Kompromiss gefunden: Spätestens am 31.03. des darauffolgenden Jahres, also 15 Monate nach Schluss des Kalenderjahres, aus dem der Urlaubsanspruch resultierte, verfiel dieser – selbst wenn die Arbeitnehmer dann noch immer arbeitsunfähig erkrankt waren (EuGH, Urteil vom 22.11.2011, Az. C-214/10 – „KHS“; BAG, Urteil vom 07.08.2012, Az. 9 AZR 353/10).

Diese Grenze war ausgesprochen wichtig, um die Arbeitsplätze der dauerhaft erkrankten Arbeitnehmer zu erhalten. Ohne den Verfall würden diese mit jedem Krankheitsjahr weitere Urlaubsansprüche anhäufen. Kehrt ein dauerhaft erkrankter Arbeitnehmer mit 30 Urlaubstagen pro Jahr z.B. nach fünf Krankheitsjahren in das Arbeitsverhältnis zurück, stünden ihm ohne Verfall 180 Urlaubstage zu – ein für den Arbeitgeber untragbares Ergebnis. Um diesem Ergebnis vorzubeugen, müsste der gut beratene Arbeitgeber eigentlich jedem dauerhaft erkrankten Arbeitnehmer sofort krankheitsbedingt kündigen. Dieses Problem löste die Rechtsprechung bislang kompromissweise dadurch, dass sie immerhin nach 15 Monaten den Verfall des Urlaubs anordnete. Somit kehrte der Arbeitnehmer regelmäßig „nur“ mit einem doppelten Jahresurlaub in das Arbeitsverhältnis zurück.

Fraglich ist jedoch, ob diese Rechtsprechung immer noch uneingeschränkt gilt, seit BAG und EuGH den Verfall von Urlaub davon

abhängig machen, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor förmlich aufgefordert hat, seinen Urlaub zu nehmen und ihn über den drohenden Verfall belehrt hat. Wäre das nicht so, ergäben sich erhebliche praktische Probleme: In welcher Form soll ein dauerhaft erkrankter Arbeitnehmer über die Übertragung seines Urlaubs informiert werden, die wesentlich von dem ungewissen weiteren Verlauf seiner Krankheit abhängt? Wie soll der Arbeitgeber ihn sinnvoll auffordern, seinen Urlaub zu nehmen, wenn der Arbeitnehmer aufgrund seiner Krankheit Urlaub gar nicht in Anspruch nehmen kann?

Ob der Anspruch eines dauerhaft erkrankten Arbeitnehmers auch ohne Belehrung nach 15 Monaten verfällt, entschied nun das LAG Hamm (Urteil vom 24.07.2019, Az. 5 Sa 676/19) – und zwar wie folgt:

- Solange der Arbeitnehmer krank ist, besteht keine Belehrungsobliegenheit. Während der Krankheit verfällt der Anspruch auch ohne Belehrung 15 Monate nach dem Schluss des Kalenderjahres, aus dem der Urlaubsanspruch resultiert.
- Nach Wiedergenesung des Arbeitnehmers muss der Arbeitgeber hingegen über den konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallfristen belehren, sonst verfällt der Urlaub nicht.

Diese Rechtsprechung verdient absolute Zustimmung. Während einer dauerhaften Erkrankung macht die Aufforderung, Urlaub zu nehmen, offensichtlich keinen Sinn und kann deshalb rechtlich nicht geboten sein.

Das letzte Wort ist allerdings noch lange nicht gesprochen. Die klagende Arbeitnehmerin hat bereits Revision beim BAG eingelegt (Az. 9 AZR 401/19), das die Frage möglicherweise dem EuGH zur abschließenden Entscheidung vorlegen wird. Wir halten Sie auf dem Laufenden.



Neues aus der Rechtsprechung

Kein gesetzlicher Unfallversicherungsschutz beim Toilettengang im Home-Office

Das Sozialgericht München hat sich in seinem Urteil vom 04.07.2019 (Az. S 40 U 227/18) mit der Frage auseinandergesetzt, ob der gesetzliche Unfallversicherungsschutz bei einem Toilettengang eines im Home-Office beschäftigten Arbeitnehmer Anwendung findet – und verneinte dies.

Der Unfallversicherungsschutz bei Tätigkeit im Home-Office birgt einige Tücken (dazu bereits unser [Newsletter März 2019](#)).

Der Entscheidung des SG München lag die Klage eines Account-Managers zu Grunde. Dieser hatte sich mit Erlaubnis seines Arbeitgebers im Untergeschoss seines Einfamilienhauses einen Home-Office-Arbeitsplatz eingerichtet, in welchem er während der gesamten Arbeitszeit tätig war. Das Büro nutzten auch andere Mitarbeiter für Besprechungen.

Auf dem Weg **von der Toilette im Erdgeschoss zu seinem Home-Office-Arbeitsplatz im Keller** übersah der Arbeitnehmer die letzte Treppenstufe und stürzte zu Boden. Dabei verletzte er sich am linken Fuß und wurde arbeitsunfähig. Die zuständige Berufsgenossenschaft erkannte einen Arbeitsunfall nicht an. Hiergegen klagte der Arbeitnehmer.

Das SG München wies die Klage ab. Das Gericht verneinte einen Arbeitsunfall i.S.d. § 8 Abs. 1 SGB VII. Zwar habe der Kläger durch

das Unfallgeschehen einen Gesundheitsschaden erlitten. Dieser Schaden stehe jedoch nicht in einem **sachlichen Zusammenhang zur versicherten Tätigkeit**. Im Unfallzeitpunkt habe der Arbeitnehmer weder eine **Beschäftigung i.S.d. § 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII** ausgeübt, noch habe er einen **Betriebsweg im Zusammenhang mit einer solchen Beschäftigung zurückgelegt**. Auch die Annahme eines **Wegeunfalls** gemäß § 8 Abs. 2 Nr. 1 SGB VII scheide aus. Insgesamt sei daher die **Betriebsbezogenheit** des Unfalls zu verneinen.

Das Gericht betont, dass der Kläger im Unfallzeitpunkt die Treppe **nicht zur Erfüllung seiner arbeitsvertraglichen Pflichten** benutzte. Bei Verrichtung seiner Notdurft handele ein Arbeitnehmer nicht im **unmittelbaren Betriebsinteresse**, sondern nehme eine „**höchstpersönlichen Verrichtung**“ in lediglich eigenem Interessen wahr.

Im Unterschied zu einem Unfall auf einem Betriebsgelände sei es dem Arbeitgeber regelmäßig verwehrt, präventive Sicherheitsmaßnahmen in privaten Räumlichkeiten durchzuführen. Da die Verfügungsmacht über die Wohnung beim Arbeitnehmer liege, sei es sachgerecht, eine Zurechnung zu der Risikosphäre des Arbeitgebers in diesen Fällen abzulehnen.

Das Urteil ist noch nicht rechtskräftig. Ob es Rechtsmitteln standhält, bleibt abzuwarten. Fest steht allerdings, dass die Unterbrechung der Home-Office-Tätigkeit regelmäßig auch den Unfallversicherungsschutz unterbricht. Nach der Rechtsprechung des Bundessozialgericht gilt dies z.B. auch dann, wenn sich ein Arbeitnehmer während der Arbeit im Home-Office aus der Küche etwas zu trinken holt (Urteil vom 05.07.2016, Az. B 2 U 5/15).



Loschelder Praxistipp

Rentnerbeschäftigung – Verlängerung und Comeback

Die Gesellschaft wird immer älter und mit ihr auch die leistungsfähigen und leistungswilligen Arbeitnehmer. Sowohl bei Arbeitgebern als auch bei Arbeitnehmern kommt daher vermehrt der Wunsch auf, Erwerbsbiografien nicht mit der Regelaltersgrenze enden zu lassen. Neben einer einvernehmlichen Verlängerung bestehender Arbeitsverhältnisse über die Regelaltersgrenze hinaus denken auch immer mehr Arbeitgeber darüber nach, ehemalige Arbeitnehmer nach Renteneintritt vorübergehend „zurückzuholen“. Beide Anliegen lassen sich gestalten, es sind jedoch einige Besonderheiten zu berücksichtigen.

1. Sollte sich **im bestehenden Arbeitsverhältnis vor Renteneintritt** zeigen, dass beide Parteien das Arbeitsverhältnis über die Regelaltersgrenze hinaus verlängern wollen, bietet sich eine sogenannte Hinausschiebenseinbarung gemäß § 41 Satz 3 SGB VI an, dessen Europarechts- und Verfassungskonformität kürzlich von EuGH und BAG bestätigt worden ist. Die Arbeitsvertragsparteien können also das Arbeitsverhältnis einvernehmlich verlängern, wenn die folgenden Voraussetzungen erfüllt sind:
 - Der bestehende Arbeitsvertrag muss wirksam bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze befristet sein. Dies ist also bereits einen Schritt zuvor, bei der Arbeitsvertragsgestaltung zu berücksichtigen.

- Die Hinausschiebensevereinbarung muss während des laufenden Arbeitsverhältnisses geschlossen werden. Sobald das Arbeitsverhältnis geendet hat, ist ein Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts schon begrifflich ausgeschlossen.
- Die Hinausschiebensevereinbarung sollte (lich) schriftlich geschlossen werden.
- Die Hinausschiebensevereinbarung sollte außer der Anpassung des Beendigungszeitpunkts keine weiteren Regelungen (z.B. Arbeitszeitreduzierung, Vergütungsanpassung etc.) enthalten. Entsprechende Regelungen können mit separater Vereinbarung vor oder nach dem Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts getroffen werden.
- Es gibt keine zwingenden Vorgaben zur Mindest- bzw. Höchstdauer der Verlängerung des Arbeitsverhältnisses. Hier findet allenfalls eine Missbrauchskontrolle statt.
- Es ist zulässig, wiederholt Hinausschiebensevereinbarungen zu schließen. Eine Begrenzung der maximal zulässigen Verlängerungsvereinbarungen sieht § 41 Satz 3 SGB VI im Gegensatz zu § 14 Abs. 2 TzBfG nicht vor.

Wenn Arbeitnehmer und Arbeitgeber also frühzeitig eine Verlängerung ihres Arbeitsverhältnisses über die Regelaltersgrenze hinaus ins Auge fassen, lässt sich dies etwa unter Verwendung des folgenden Mustertextes gestalten:

„Der Arbeitnehmer ist für den Arbeitgeber auf Grundlage des Arbeitsvertrags vom [DATUM] tätig. Am [DATUM] erreicht er die für ihn geltende Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung, sodass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis gemäß [§ X] des Arbeitsvertrags am [DATUM] enden wird.

Die Parteien sind übereingekommen, ihre Zusammenarbeit befristet fortzusetzen und vereinbaren daher Folgendes:

Die Parteien schieben den Beendigungszeitpunkt des zwischen ihnen bestehenden Arbeitsverhältnisses auf den Ablauf des [DATUM] hinaus. Im Übrigen bleibt es unverändert bei den geltenden Arbeitsbedingungen.

Ort, Datum, Unterschrift.“

2. Möchte der Arbeitgeber einen bereits ausgeschiedenen Arbeitnehmer **nach Renteneintritt vorübergehend zurückholen**, so ist der Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags erforderlich.

Sofern eine Beschäftigung in einer anderen Konzerngesellschaft nicht möglich ist und somit eine sachgrundlose Befristung aufgrund des Vorbeschäftigungsverbots des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ausscheidet, bedarf es für den Abschluss eines solchen Arbeitsverhältnisses eines Sachgrunds i.S.d. § 14 Abs. 1 TzBfG.

In Betracht kommen insbesondere die folgenden Sachgründe:

- Denkbar ist zunächst eine **Projektbefristung**, bei der ein Rentner vorübergehend zurückkehrt, um an einem zeitlich befristeten Projekt mitzuarbeiten. Dann muss insbesondere anhand einer Prognose festgestellt werden, ob die Aufgaben in dem Projekt nicht dauerhaft anfallen.
- Auch **Vertretungsfälle** können eine wirksame Befristung für eine Rentnerbeschäftigung rechtfertigen. Dies kann z.B. in Betracht kommen, wenn der Rentner auf einem Arbeitsplatz eines Langzeiterkrankten vorübergehend eingestellt wird.
- Zudem ist an eine Befristung **auf Wunsch des Arbeitnehmers** zu denken. Diesem Befristungsgrund setzt das BAG jedoch sehr enge Grenzen. Der Arbeitnehmer muss an der Befristung ein besonderes Interesse haben, im Fall der Wahl zwischen unbefristetem und befristetem Arbeitsverhältnis sich also bewusst für Letzteres entscheiden. Dies ließe sich bei Rentnern möglicherweise im Hinblick auf die Aussicht auf die nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses wieder unmittelbar einsetzende Rente und entsprechende Freizeit anneh-

men. Zudem möchten sich einige Rentner möglicherweise altersbedingt nicht mehr unbefristet binden. Da ebenso gut ein unbefristeter Arbeitsvertrag mit kurzer Kündigungsfrist vereinbart werden könnte, halten wir eine solche Argumentation jedoch für problematisch.

- Ein **unbenannter Sachgrund des Bezugs von Altersrente** existiert nicht. Allein die Tatsache, dass der Arbeitnehmer Anspruch auf Altersrente hat, führt also nicht dazu, dass ein Sachgrund für die Befristung vorliegt.

Festzuhalten ist also, dass im Fall des Zurückholens ehemaliger Arbeitnehmer in den Betrieb die allgemeinen Grundsätze zur Sachgrundbefristung anwendbar sind – unter Berücksichtigung der Besonderheiten jedes Einzelfalls. Insbesondere Projektarbeiten und Vertretungsfälle können die Befristung eines Arbeitsverhältnisses mit einem Rentner rechtfertigen.

Gerne unterstützen wir Sie bei der Umsetzung der Verlängerung von Arbeitsverhältnissen mit älteren Arbeitnehmern und bei Rückholaktionen.



Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 (0) 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 (0) 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 (0) 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 (0) 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 (0) 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Dr. Jonas Singraven
+49 (0) 221 650 65-129
jonas.singraven@loschelder.de



Farzan Daneshian
+49 (0) 221 65065-263
farzan.daneshian@
loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de