**Neues Gesetz: Die Vereinbarung von Altersgrenzen im Arbeitsvertrag**

**nun auch digital möglich!**

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

**Am 26. September 2024 hat der Deutsche Bundestag das Vierte Bürokratieentlastungsgesetz verabschiedet. Mit diesem Gesetz sollen überflüssige bürokratische Hürden im Arbeitsrecht abgebaut werden. Eine besonders interessante Neuerung betrifft das Schriftformerfordernis bei Altersgrenzen in Arbeitsverträgen**

Diese Änderung, wenn auch etwas versteckt, so der Kölner Fachanwalt für Arbeitsrecht Volker Görzel, Leiter des Fachausschusses „Betriebsverfassungsrecht und Mitbestimmung“ des VDAA - Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V. mit Sitz in Stuttgart, wird das Schließen von Arbeitsverträgen erheblich erleichtern.

**Schriftform bei Befristungen: Bislang ein Stolperstein**

Bisher galt: Eine Befristung in Arbeitsverträgen ist nur dann wirksam, wenn sie in Schriftform vorliegt. Das bedeutet, der Vertrag muss von beiden Parteien eigenhändig unterschrieben werden und ihnen in Papierform vorliegen. Ein digitaler Vertragsabschluss – beispielsweise per E-Mail – war somit grundsätzlich nicht ausreichend und führte zur Unwirksamkeit der Befristung.

Diese Regelung betraf auch Verträge mit einer sogenannten Altersbefristungen. Diese Verträge enden, sobald der Arbeitnehmer ein bestimmtes Alter erreicht – in der Regel das Rentenalter. Dies führte dazu, dass alle Arbeitsverträge, die Altersgrenzen enthalten, dem Schriftformzwang unterlagen. Da Altersbefristungen in Arbeitsverträgen die Norm sind, bestand mithin ein Schriftformzwang für den überwiegenden Teil an Arbeitsverträgen.

**Was ändert sich durch das neue Gesetz?**

Mit dem Vierten Bürokratieentlastungsgesetz soll diese strenge Vorschrift nun gelockert werden. Allerdings wird nicht das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geändert, sondern das Sozialgesetzbuch VI. Neu ist der Absatz 2 im § 41 SGB VI, der besagt:

*„Eine Vereinbarung, die die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze vorsieht, bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Textform. § 14 Absatz 4 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes gilt nicht.“*

Das bedeutet: Für Altersbefristungen, die eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Erreichen der Regelaltersgrenze vorsehen, ist keine strikte Schriftform mehr erforderlich. Künftig reicht die einfache Textform aus, wie zum Beispiel eine E-Mail oder ein Dokument mit eingescannter Unterschrift.

**Aufgepasst!**

Die neue Regelung gilt ausschließlich für Altersbefristungen, die auf das Erreichen der Regelaltersgrenze abzielen. In solchen Fällen, so die Gesetzesbegründung, sei die Warnfunktion der Schriftform weniger wichtig. Arbeitnehmer erwarten ohnehin meist, dass ihr Arbeitsverhältnis mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze endet und sind durch Rentenleistungen abgesichert.

Nicht erfasst sind jedoch Altersbefristungen, die an einen anderen Zeitpunkt als die Regelaltersgrenze geknüpft sind. Dazu gehören etwa Vereinbarungen, die den Bezug von vorzeitiger Rente ermöglichen – wie bei langjährig Versicherten oder Schwerbehinderten. Auch bei vorzeitigem tatsächlichen Rentenbezug gilt weiterhin das strenge Schriftformerfordernis.

**Erleichterung beim Nachweis von Vertragsbedingungen**

Ein weiterer Vorteil der neuen Regelung: Der Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen wird einfacher. Laut dem Vierten Bürokratieentlastungsgesetz entfällt künftig grundsätzlich die Verpflichtung zu einem gesonderten Nachweis, wenn dem Arbeitnehmer ein [Arbeitsvertrag](https://www.hms-bg.de/rechtsgebiete/arbeitsrecht/glossar/arbeitsvertrag) in Textform übermittelt wird. Das macht den bürokratischen Aufwand bei Verträgen mit Altersbefristungen deutlich geringer.

**Wann tritt die Neuregelung in Kraft?**

Bevor das Gesetz tatsächlich greift, muss noch der Bundesrat zustimmen. Es wird erwartet, dass die Neuregelung des § 41 Abs. 2 SGB VI frühestens Anfang 2025 in Kraft tritt.

**Fazit: Weniger Papierkram – aber nicht für alle**

Die Lockerung der Schriftformerfordernisse für Altersgrenzen ist ein wichtiger Schritt zur Vereinfachung des Arbeitsrechts. Digitale Arbeitsverträge werden damit rechtssicherer und der Verwaltungsaufwand sinkt spürbar. Schade ist jedoch, dass die Erleichterung nur für bestimmte Altersbefristungen gilt. Hier bleibt das Arbeitsrecht weiterhin komplex und in einigen Bereichen unnötig kompliziert.

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%3A%5CUsers%5CM%C3%A4rkle%5CDocuments%5CUnternehmensdepesche%5CDepeschen%20bearbeitet%5C10-2024%5Cwww.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 [www.hms-bg.de](http://www.hms-bg.de)