

Flexible und abgesicherte Übergänge in die Rente ermöglichen!

Impressum

Herausgeber:
DGB Bundesvorstand
Abteilung Sozialpolitik
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin
www.dgb.de

verantwortlich: Ingo Nürnberger

Stand: November 2014

Inhalt

1	Rechtsanspruch auf Teilzeit im Alter	6
2	Neue Teilrente und bessere Hinzuverdienstgrenzen	7
3	Aufstockungsbeiträge	8
4	Altersteilzeit im Sinne des Altersteilzeitgesetzes (AltTZG).....	9
5	Weitere arbeitsmarktpolitische Leistungen („Altersflexigeld“)	10
6	Zeitwertkonten	11
7	Erwerbsminderungsrenten	13
8	Beschäftigung von Rentnerinnen und Rentnern	15

Flexible und abgesicherte Übergänge in die Rente ermöglichen!

Erste Schritte sind getan: Zum ersten Mal seit Langem hat der Gesetzgeber Leistungsverbesserungen in der Rentenpolitik beschlossen. Doch wichtige Baustellen bleiben: Das generelle Leistungsniveau muss mindestens stabilisiert werden, und die nachhaltige Sicherung der Finanzierungsbasis (insbesondere die stufenweise Anhebung statt einer weiteren Absenkung des Beitragssatzes) bleibt auf der Tagesordnung. Auch die Gestaltung von abgesicherten Übergängen ist weiterhin ein wichtiges Gestaltungsfeld, weil die Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf 67 Jahre nur eine Rentenkürzung darstellt.

Wo Übergänge nicht gelingen, kommt es zu Lücken zwischen Berufstätigkeit und Rente, und es drohen ALG II-Bezug und Rentenkürzungen. Diese Gefahr ist seit der Anhebung des Renteneintrittsalters gestiegen. Flexible und abgesicherte Übergänge können zum einen durch Regelungen des vorgezogenen Rentenbezugs gestaltet werden, zum anderen aber auch durch Teilzeit-Arbeitsmodelle. Mit der im RV-Leistungsverbesserungsgesetz beschlossenen Ausweitung der Altersrente für besonders langjährig Versicherte wurde manchen Beschäftigten eine hilfreiche Brücke in die Rente gebaut, die sie vor Sicherungslücken schützt. Allerdings kann die „Rente ab 63“ nur *ein* Baustein für flexible und abgesicherte Übergänge in die Rente sein – zumal die Wirkung durch den schrittweisen Anstieg des Zugangsalters bei dieser Rentenart abgeschwächt wird. Zudem muss es nun darum gehen, die gesetzlichen Rahmenbedingungen für Teilzeit-Arbeitsmodelle zu verbessern.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sind bereit, im Rahmen ihrer Verantwortung und ihrer Möglichkeiten als Tarif- und Sozialpartner sichere und flexible Übergänge in den Ruhestand zu gestalten. Hierzu haben die einzelnen Gewerkschaften Konzepte entwickelt, die den jeweiligen Branchenbedingungen Rechnung tragen.

Dabei stellt die Gestaltung von Übergängen für Beschäftigte in Kleinbetrieben und/oder mit besonders belastenden Tätigkeiten, für unstetig Beschäftigte sowie für Bezieherinnen und Bezieher unterdurchschnittlicher Arbeitseinkommen eine besondere Herausforderung dar. Um für diese Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dennoch abgesicherte Übergänge gestalten zu können, ist häufig eine staatliche finanzielle Beteiligung unverzichtbar.

Tarifvertragliche Regelungen können deshalb eine verantwortungsvolle staatliche Sozialpolitik nicht ersetzen. Gesetzgeber und Sozialversicherungen müssen auch weiterhin Verantwortung für die Gestaltung von abgesicherten Übergängen übernehmen. So werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Kleinbetrieben oder in unstetiger Beschäftigung häufig nicht von tarifvertraglichen Regelungen erfasst, insbesondere dann, wenn Tarifverträge nicht allgemeinverbindlich sind.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern nachfolgende gesetzgeberische Reformen, die tarifpolitische Optionen für branchen- und betriebsspezifische Lösungen eröffnen und passgenau zur Anwendung kommen können:

- die Einführung eines Rechtsanspruch auf sozialversicherungspflichtige Teilzeit im Alter,
- die Einführung eines Anspruchs auf Teilrente ab 60 Jahren,
- deutlich verbesserte Hinzuverdienstgrenzen für Teilrentner/-innen,
- verbesserte Möglichkeiten für Aufstockungsbeiträge in der gesetzlichen Rentenversicherung,
- verbesserte arbeitsmarktpolitische Leistungen und Förderinstrumente für Problemgruppen, wie zum Beispiel ein „Altersflexigeld“,
- flexiblere Regelungen bei der Altersteilzeit und bei Zeitwertkonten sowie
- weitere Verbesserungen bei der Erwerbsminderungsrente.

Gleichzeitig wird eine weitere Aufweichung des Arbeitsrechts in Bezug auf die Beschäftigung von Rentenbezieherinnen und -bezieher abgelehnt. Die Rahmenbedingungen für diese Beschäftigungsverhältnisse müssen nur geringfügig reformiert werden.

Unverzichtbar ist zudem, die Zwangsverrentung im SGB II-System zu beenden. Zum einen ist es den betroffenen Menschen unzumutbar, unfreiwillig mit hohen Abschlägen in eine vorgezogene Altersrente gehen zu müssen. Zum anderen steht dies im Widerspruch zum Ziel des Gesetzgebers, mehr älteren Menschen den Verbleib im Arbeitsleben zu ermöglichen.

1 Rechtsanspruch auf Teilzeit im Alter

Als eine zentrale Voraussetzung für abgesicherte, flexible und gleitende Übergänge muss der Rechtsanspruch auf Teilzeit (§ 8 Teilzeit- und Befristungsgesetz), der bislang in Kleinbetrieben nicht galt und in den übrigen Betrieben aus betrieblichen Gründen verwehrt werden konnte, für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausgebaut werden. Daher fordern DGB und Gewerkschaften:

- Jeder und jede ältere Beschäftigte muss in einem bestehenden Arbeitsverhältnis einen Rechtsanspruch auf sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeit haben. Betriebliche Gründe sollen künftig diesen Rechtsanspruch grundsätzlich nicht mehr aushebeln können. Eine angemessene – z. B. 6-monatige – Ankündigungsfrist des Teilzeitwunsches durch den älteren Arbeitnehmer muss ausreichen, um den Teilzeitananspruch verwirklichen zu können. Aufwendige Einzelfallprüfungen können so vermieden werden. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Kleinbetrieben sind gesetzliche Lösungen zu schaffen, die einen vergleichbaren Rechtsanspruch begründen.

Ein auf diese Art geschärfter Rechtsanspruch ermöglicht denjenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die das wollen bzw. die sich das leisten können, mit sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung – möglicherweise in Kombination mit einer Teilrente – einen gleitenden Ausstieg aus dem Erwerbsleben. Vor allem wird damit auch eine verlässliche Grundlage für die Ausgestaltung dieses Rechtsanspruchs für die Tarifvertrags- und Betriebsparteien geschaffen.

2 Neue Teilrente und bessere Hinzuverdienstgrenzen

Bislang wird die Möglichkeit, eine Altersrente als Teilrente zu beziehen, nur in sehr geringem Umfang genutzt. Nach dem derzeitigen Rechtsstand – mit engen Hinzuverdienstgrenzen und dem Rentenzugang frühestens ab 63 – kann die Teilrente nur einen sehr limitierten Beitrag zur Etablierung gleitender Übergänge und altersgerechter Arbeitszeiten leisten. Die Teilrente wird aber künftig als ein Instrument des Übergangs von Arbeit in den Ruhestand eine größere Rolle spielen können, wenn die Teilrente weiterentwickelt wird.

Das Ziel ist insbesondere, die Belastung für Menschen durch eine kürzere Arbeitszeit zu verringern und damit einen Beitrag dazu zu leisten, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bis zur Regelaltersgrenze in das Arbeitsleben einbinden zu können. Dafür schlagen DGB und Gewerkschaften Folgendes vor:

- Der Zugang in die neue Teilrente muss dann ab Vollendung des 60. Lebensjahres ermöglicht werden, wenn die/der Versicherte einen Arbeitsvertrag über eine sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung besitzt. Für diese vorgezogene Teilrente ab 60 können angemessene versicherungsrechtliche Voraussetzungen formuliert werden – so könnte sie beispielsweise als Sonderform der Altersrente für langjährig Versicherte ausgestaltet werden, die als Teilrente ab 60 bezogen werden kann. Es muss ausgeschlossen werden, dass sich die Regelung zur Zwangsverrentung von Hartz IV-Bezieherinnen und -Bezieher durch diese neue Teilrente verschärft, sie müssen im Gegenteil abgeschafft werden.
- Die Hinzuverdienstmöglichkeiten bei Bezug einer vorzeitigen Altersrente müssen erweitert werden. Der Gesetzgeber sollte den Versicherten ermöglichen, durch individuelle und stufenlose Kombination aus Teilrente und Hinzuverdienst ein Einkommen zu erzielen, das dem Erwerbseinkommen vor Rentenzugang entspricht. Zumindest bei Teilrenten, die zwischen ab 60 und 63 bezogen wird, sollte der vorzeitig beziehbare Anteil der Rente angemessen beschränkt werden. Durch den Bezug eines sozialversicherungspflichtigen Teilzeitverdienstes bis zur Regelaltersgrenze können die mit dem vorzeitigen Bezug einer – anteiligen – Rente verbundenen Abschläge durch zusätzliche Anwartschaften teilweise kompensiert werden. Außerdem müssen flexible Rahmenbedingungen für die Tarifvertragsparteien geschaffen werden, um nachteilige Auswirkungen der lebenslang wirkenden Abschläge insbesondere für die Zeit nach Wegfall eines Hinzuverdienstes zu begrenzen (siehe Abschnitt 3).
- Die Versicherten der gesetzlichen Rentenversicherung müssen bei Beantragung einer Teilrente ab 60 umfassend über die Folgen für die Altersrente beraten und im weiteren Verlauf informiert werden.

3 Aufstockungsbeiträge

Derzeit können Abschläge gemäß § 187a SGB VI erst ab dem 55. Lebensjahr des Versicherten durch Einmalzahlungen verhindert oder gemindert werden. Teilzahlungen sind insofern möglich, als dass die/der Versicherte die Abschläge auch nur teilweise ausgleichen kann. Dieses Instrument sollte flexibilisiert werden:

- Teilzahlungen zum Ausgleich von Abschlägen oder zum Erwerb zusätzlicher Entgeltpunkte sollten bereits früher ermöglicht werden. Die Grenze für die Steuerfreiheit von Arbeitgeberbeiträgen nach § 3 Nr. 28 EStG sollte dabei abgeschafft werden, so dass die Arbeitgeber auch mehr als 50 Prozent der Aufstockungsbeiträge steuerunschädlich für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einbringen können.

4 Altersteilzeit im Sinne des Altersteilzeitgesetzes (AltTZG)

Ende 2009 ist die Förderung der Altersteilzeit durch die Bundesagentur für Arbeit ausgelaufen. Die BA-Förderung erfolgte, wenn die durch die Altersteilzeit frei werdenden Stellen mit jüngeren Beschäftigten wieder besetzt wurden. Eine gesetzgeberisch und tariflich weiterentwickelte Altersteilzeit kann aber auch in Zukunft älteren Beschäftigten eine Brücke in den Ruhestand bauen und gleichzeitig Jüngeren den Zugang zu Beschäftigung ermöglichen. Gleitende Übergänge liegen auch im Interesse der Arbeitgeber, weil sie länger auf die Kenntnisse und Erfahrungen der älteren Beschäftigten zurückgreifen können und diese ihr Wissen schrittweise an jüngere Beschäftigte weitergeben können. Dies wird angesichts des prognostizierten Fachkräfterrückgangs und der Erhöhung des gesetzlichen Renteneintrittsalters eine wachsende Bedeutung bekommen – gerade wenn es die Beschäftigten aus gesundheitlichen Gründen nicht schaffen, in Vollzeit bis zur Regelaltersgrenze zu arbeiten. Es liegt deshalb im Interesse der Tarifvertragsparteien, das Instrument weiter nutzen und ausgestalten zu können. DGB und Gewerkschaften fordern daher vom Gesetzgeber:

- Die Förderung der Altersteilzeit durch die BA muss wieder eingeführt werden. Vorrangige Förderungskriterien sollten die Wiederbesetzung durch Arbeitslose sowie die Übernahme von Auszubildenden in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung sein.
- Damit die Tarif- und Betriebsparteien die Altersteilzeit nach AltTZG besser für einen gleitenden Ausstieg nutzen können, muss das AltTZG insofern geändert werden, dass die Reduzierung der Arbeitszeit flexibler – also nicht nur um die Hälfte – erfolgen kann.
- Die Mindestnettoeträge nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 (a) AltTZG müssen per Rechtsverordnung nach § 15 AltTZG aktualisiert werden. Unter anderem durch die mehrmalige Senkung des Beitragssatzes zur gesetzlichen Rentenversicherung werden die Beschäftigten zunehmend benachteiligt, während die Arbeitgeber zusätzlich entlastet werden.

5 Weitere arbeitsmarktpolitische Leistungen („Altersflexigeld“)

Viele ältere Arbeitnehmer werden vorzeitig aus dem Erwerbsleben gedrängt und sind von Langzeitarbeitslosigkeit, Dequalifizierungsprozessen und SGB II-Bedürftigkeit betroffen. Sie sind zu krank für den Arbeitsmarkt, aber zu jung für eine Altersrente und zu gesund für eine Erwerbsminderungsrente.

Diese Sicherungslücke muss geschlossen werden. Im Bereich der Arbeitsmarktpolitik ist ergänzend ein Instrumenten- und Leistungspaket erforderlich, das altersgerechtes Arbeiten fördert – wie zum Beispiel im „Altersflexi“-Modell: Für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen und betrieblicher Restriktionen ihre bisherige langjährige Tätigkeit nachweislich nicht mehr oder nicht mehr in vollem Umfang ausüben können und die von einer Kündigung bedroht sind, müssen qualifikationsangemessene Weiterbeschäftigungen gesichert oder neue entsprechende Beschäftigungsmöglichkeiten gefunden werden. Dies können auch Beschäftigungen in Teilzeit sein. Ist die Beschäftigung mit Einkommensverlusten verbunden, sind Lohnausfälle durch eine Art Kurzarbeitergeld nach SGB III-Grundsätzen zumindest teilweise auszugleichen. Die Rahmenbedingungen müssen so gestaltet werden, dass die Tarifpartner eine Finanzierungsbeteiligung der Arbeitgeber an einem solchen Paket vereinbaren können. Erste Schritte zur Schließung der Sicherungslücke können auch auf Grundlage der geförderten Altersteilzeit oder der zielgenauen Anpassung von Leistungen nach dem SGB III gegangen werden. Auch die Träger der SGBII-Leistungen sollten sich an der Förderung solcher Modelle beteiligen, da viele der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ansonsten in Hartz IV fallen würden.

6 Zeitwertkonten

Zeitwertkonten spielen bei der Gestaltung von flexiblen und abgesicherten Übergängen bislang nur eine begrenzte Rolle, unter anderem weil angesparte Arbeitszeiten häufig für kurzfristig eintretende Erfordernisse genutzt werden. Gleichwohl besteht Veränderungsbedarf bei Zeitwertkonten: So ist der Insolvenzschutz unzureichend geregelt. Hinzu kommen die nach wie vor realitätsfremden Regelungen bezüglich der Portabilität. Derzeit ist eine Übertragung des Wertguthabens an die Deutschen Rentenversicherung Bund bei einem Arbeitsplatzwechsel mit vorübergehender Arbeitslosigkeit erst dann möglich, wenn Guthaben von aktuell über 16.590 Euro im Westen (sechsfache GRV-Bezugsgröße) angesammelt wurden. Das Instrument der Zeitwertkonten sollte weiterentwickelt werden, um es in den Betrieben und Dienststellen besser nutzen zu können. Allerdings dürfen keine Anreize für jüngere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Verlängerung der Arbeitszeiten (z. B. in Form von Überstunden) gesetzt werden, da dies aus gesundheitlichen und arbeitsmarktpolitischen Gründen schädlich wäre.

DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften schlagen Folgendes vor:

- Der Insolvenzschutz sollte durch ein System kollektiver Sicherung, etwa wie beim Pensionsversicherungsverein, gewährleistet werden.
- Die Portabilität muss verbessert werden
 - durch die Schaffung der Möglichkeit, im Rahmen von Tarifverträgen auch kleinere Wertguthaben an Einrichtungen der Tarifvertragsparteien übertragen zu können. Die Übertragung an die Deutsche Rentenversicherung Bund bei Arbeitsplatzwechsel mit vorübergehender Arbeitslosigkeit sollte auf das zweifache der GRV-Bezugsgröße verringert werden;
 - durch die Verschaffung eines Übertragungsanspruchs gegenüber dem neuen Arbeitgeber.
- Bei Störfällen (z. B. für den Fall des Eintritts der Erwerbsminderung), bei denen eine Übertragung an die Rentenversicherung nicht möglich ist muss die Umwandlung in Ansprüche auf Anwartschaften der betrieblichen Altersvorsorge ermöglicht werden.
- Beim Wechsel des Trägers der Insolvenzsicherung sollte künftig die Zustimmung des Betriebsrats – anstelle der Zustimmung jedes einzelnen betroffenen Arbeitnehmers – ausreichen.

Werden Zeitwertguthaben für die teilweise Freistellung von Arbeitnehmer/innen genutzt, sollte für das verwendete Zeitguthaben künftig (wie bei der Verwendung der Guthaben für eine vollständige Freistellung) nur der reduzierte Krankenkassenbeitrag von bislang 14,9 Prozent erhoben werden. Der verringerte Krankenkassenbeitrag ist deshalb gerechtfertigt, weil aus dem entnommenen Wertguthaben kein Krankengeldanspruch mehr entstehen kann. Diese Gesetzeslücke sollte behoben werden, um eine Benachteiligung von Teilfreistellungen zu beenden.

7 Erwerbsminderungsrenten

Die Erwerbsminderungsrente ist eine Leistung der gesetzlichen Rentenversicherung mit herausragender sozialpolitischer Bedeutung für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die aus gesundheitlichen Gründen vorzeitig ausscheiden müssen. Allerdings kann die Erwerbsminderungsrente wegen der Leistungskürzungen und der Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt immer weniger ausreichenden Schutz bieten. Mit der Reform im Jahr 2001 wurde der Zugang erschwert, zudem wurden Abschläge beim Bezug der Erwerbsminderungsrente eingeführt.

Erwerbsminderung ist trotz der strengen Zugangskriterien kein Randphänomen. Im Jahr 2013 waren unter den Rentenanzugängen fast 180.000 Erwerbsminderungsfälle. Das entspricht mehr als 21 Prozent aller Neurentnerinnen und -rentner dieses Jahres. Dabei wurde nur gut jeder zweite Antrag auf eine Erwerbsminderungsrente bewilligt. Die volle Erwerbsminderungsrente beträgt im Durchschnitt nur noch knapp 650 Euro und liegt damit unter der Grundsicherungsschwelle.

Die gesetzliche Rentenversicherung muss auch weiterhin das Risiko der Erwerbsminderung umfassend absichern. Private Altersvorsorge oder betriebliche Altersversorgung können diese Aufgabe nicht leisten. Zudem kann nur die gesetzliche Rentenversicherung verlässlich für eine paritätische Kostenbeteiligung der Arbeitgeber sorgen.

Die Bundesregierung hat bei der Erwerbsminderungsrente zum 1. Juli 2014 erste Leistungsverbesserungen beschlossen. Doch wer aufgrund seiner gesundheitlichen Situation vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheiden muss, wird auch weiterhin überdurchschnittlich hoch dem Risiko von Altersarmut ausgesetzt sein. DGB und Gewerkschaften fordern daher folgende Reformschritte, um mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auskömmliche Erwerbsminderungsrenten zu ermöglichen:

- Die Abschläge bei Bezug einer Erwerbsminderungsrente vor dem 63. Lebensjahr müssen beseitigt werden. Die Abschläge sind systemwidrig, weil die Versicherten keine Wahlmöglichkeiten bezüglich des vorzeitigen Rentenbezugs haben und die Abschläge deshalb auch keine Steuerungswirkungen erzeugen können, und sie kürzen die ohnehin geringen Ansprüche weiter.

- Gleichzeitig muss die Bewertung der Zurechnungszeiten weiter verbessert werden. Liegen in den vier Jahren vor Rentenbezug Versicherungszeiten mit niedrigen Verdiensten oder Arbeitslosigkeit vor, sollten diese Zeiten im Rahmen der Gesamtleistungsbewertung als beitragsgeminderte Zeiten und damit im Durchschnitt der Einkommen vor der Vier-Jahres-Frist bewertet werden.

Die Zugangskriterien zur Erwerbsminderungsrente müssen realitätsnäher gestaltet werden. Die 3- und 6-Stunden-Grenzen für eine halbe bzw. eine volle Erwerbsminderungsrente haben keinen Bezug zu den tatsächlichen Anforderungen im Arbeitsleben. Gegenwärtig versagen sowohl Renten- als auch Arbeitsmarktpolitik bei ihrer Aufgabe, ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die wegen gesundheitlicher Einschränkungen vor der Altersrente aus dem Erwerbsleben gedrängt worden sind, vor dem Abstieg in die SGB II-Bedürftigkeit zu schützen.

8 Beschäftigung von Rentnerinnen und Rentnern

Das gewerkschaftliche Leitbild ist, dass alle Erwerbstätigen durch ihre Erwerbstätigkeit auch im Rentenalter eine auskömmliche Grundlage zum Leben haben. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die die Regelaltersgrenze erreicht haben, müssen auch künftig – zumindest nach einem langen Erwerbsleben – eine gesetzliche Rente erhalten, von der sie leben können und die sie von dem ökonomischen Zwang befreit, erwerbstätig zu sein. DGB und Mitgliedsgewerkschaften streiten dafür, dass es gesellschaftlich akzeptiert bleibt, dass Menschen spätestens bei Erreichen der Regelaltersgrenze aus dem Erwerbsleben ausscheiden. DGB und Mitgliedsgewerkschaften wenden sich gegen finanziellen, moralischen oder rechtlichen Druck auf Rentnerinnen und Rentner, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Auch deshalb ist die Beibehaltung einer Regelaltersgrenze wichtig.

Wird trotzdem nach Erreichen der Altersgrenze weitergearbeitet, muss dies freiwillig sein. Für diese Erwerbsarbeit muss in jedem Fall sozial- und arbeitsrechtlich der gleiche Schutzstandard gelten wie für Erwerbsarbeit vor Erreichen der Altersgrenze. In jeder Konstellation muss es das Ziel der rechtlichen Regelungen sein, dass Lohn- und Sozialdumping vermieden werden. Es darf keine arbeits- oder sozialrechtlichen „Billigarbeitsverhältnisse“ mit schlechteren Regelungen und Rechten für die Beschäftigten nach Erreichen der Regelaltersgrenze geben.

In Bezug auf das Arbeitsrecht vertreten DGB und Mitgliedsgewerkschaften folgende Position:

- Die im Zuge des „Rentenpakets“ vorgenommene Neuregelung des § 41 SGB VI muss zurückgenommen werden, da sie einseitig den Arbeitgebern mehr Wahlmöglichkeiten eröffnet. Die Regelung ermöglicht es den Arbeitsvertragsparteien bei entsprechendem Arbeitskräftebedarf, den der Arbeitgeber bestimmt, den Beendigungstermin hinaus zu schieben: Vereinbarungen, die die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze vorsehen, können durch eine rechtzeitige neue Vereinbarung während des Arbeitsverhältnisses entsprechend verändert werden. Dies kann sogar mehrfach erfolgen. Die Regelung schützt die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in diesem Fall zwar vor einer Verschlechterung der bisherigen Vertragsbedingungen infolge der Verlängerung, da es sich um die Fortsetzung des bisherigen Arbeitsverhältnisses handelt. Allerdings führt die Neuregelung dazu, dass das Arbeitsverhältnis immer wieder auf einen neuen Beendigungstermin befristet werden kann.

Unsere grundsätzlichen Bedenken beruhen auf folgenden Erwägungen:

- Wir lehnen jede Form der sachgrundlosen Befristung von Arbeitsverhältnissen ab. Arbeitgeber haben mit dem Instrument der Probezeit in Verbindung mit der Wartezeit nach dem Kündigungsschutzgesetz ein ausreichendes Mittel, um die Eignung neu eingestellter Arbeitnehmer/innen zu erproben und das Arbeitsverhältnis gegebenenfalls zu beenden.
- Auch für die – nur befristete – Verlängerung des Arbeitsverhältnisses nach § 41 S. 3 SGB VI gibt es keine Rechtfertigung. Die befristete Beschäftigung mit Sachgrund ist nach den Regeln von § 14 Abs. 1 TzBfG ohne weiteres möglich. Für eine befristete Beschäftigung ohne Sachgrund nach dem TzBfG gibt es nach unserem Verständnis keinen Bedarf. In der Tatsache des Rentenbezugs oder der Möglichkeit des Rentenbezugs sehen wir jedenfalls kein geeignetes Anknüpfungskriterium, um die Befristung oder befristete Fortführung eines Arbeitsverhältnisses sachlich zu rechtfertigen.
- Die Anwendung von § 41 S. 3 SGBVI wird nach unserer Auffassung unweigerlich dazu führen, dass die Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmer/innen im Rentenalter verschlechtert werden. Die Probleme älterer Beschäftigter bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz führen jedoch dazu, dass diese Personengruppe im Alter nicht weniger Schutz im bestehenden Arbeitsverhältnis benötigen. Der Verschlechterung von Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmer/innen infolge, vor oder nach der Verlängerung des Arbeitsverhältnisses muss unbedingt verhindert werden. Eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen hätte nicht nur Auswirkungen auf die/den betroffene/n Arbeitnehmer/in, sondern hätte auch nicht absehbare Rückwirkungen für andere Arbeitnehmer/innen, da der Druck auf die Arbeitsbedingungen sich auf die gesamte Belegschaft ausweiten wird, wenn die Beschäftigung von Menschen im Rentenalter sich als Instrument zur Absenkung von arbeitsrechtlicher Standards etabliert.
- § 14 Abs. 3 TzBfG ist nach Auffassung des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften unwirksam, weil er grundgesetzes- und europarechtswidrig ist. Die Anwendung von § 14 Abs. 3 TzBfG (der ein Sonderbefristungsrecht für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab dem 52. Lebensjahr vorsieht, die vor der befristeten Beschäftigung beschäftigungslos waren) auf Arbeitnehmer/innen nach Erreichen der Altersgrenze ist darüber hinaus ausgeschlossen. Der DGB fordert deshalb die Streichung von § 14 Abs. 3 TzBfG, hält aber zumindest eine entsprechende Klarstellung für unbedingt erforderlich.

- Zur Verhinderung einer missbräuchlichen Nutzung des § 41 S. 3 SGB VI gibt es keinerlei Regeln. Die befristete Beschäftigung von Menschen im Rentenalter droht daher, ein Einfallstor für eine Beschäftigung zweiter Klasse zu werden. Auch Arbeitnehmer/innen im Rentenalter benötigen einen verlässlichen Planungshorizont. Den betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern droht eine zeitlich unbegrenzte befristete Beschäftigung. Auch Arbeitsverhältnisse von äußerst kurzer Dauer drohen in unbegrenzter Zahl, auch Tagelöhnertum ist denkbar. Es ist nach dem Gesetzeswortlaut möglich, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die auf eine Fortsetzung ihres Arbeitsverhältnisses über die Altersgrenze hinaus angewiesen sind zu beschäftigen, ohne ihnen jegliche Perspektive zu bieten. Eine allgemeine Missbrauchskontrolle nach dem Grundsatz von Treu und Glauben wird nicht ausreichen, um die drohenden erheblichen Missstände zu beheben.
- Der Hinzuverdienst zur Rente vor der Regelaltersgrenze muss im vollen Umfang sozialversicherungspflichtig bleiben. Sollte der Gesetzgeber die Hinzuverdienstgrenzen auch bei einer Vollrente ausweiten – über Minijobs hinaus – muss auch hier die volle Sozialversicherungspflicht gelten.
- Für den Fall, dass Rentnerinnen und Rentner nach der Regelaltersgrenze eine Vollrente beziehen und gleichzeitig erwerbstätig sind, muss der hälftige Arbeitgeberbeitrag zur Rentenversicherung beibehalten werden. Ansonsten würde die Beschäftigung von Rentnerinnen und Rentner für den Arbeitgeber „billiger“ als die Beschäftigung jüngerer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden.

