

Stellungnahme

Zum Referentenentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Stabilisierung des Rentenniveaus und zur vollständigen Gleichstellung der Kindererziehungszeiten

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) begrüßt grundsätzlich den vorliegenden Referentenentwurf, fordert jedoch weitergehende Maßnahmen für eine lebensstandardsichernde und strukturell armutsfeste Alterssicherung.

Das Rentenniveau von 48 Prozent bis 2031 zu sichern, ist dringend notwendig und eine langjährige Forderung des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften. Damit bleiben die Renten an die Lohnentwicklung gekoppelt. Dies ist ein wichtiges Signal für soziale Sicherheit und Verlässlichkeit, insbesondere für junge Menschen. Dass die aus dieser Maßnahme resultierenden Mehraufwendungen aus Steuermitteln finanziert werden, ist aus Sicht des DGB ausdrücklich zu begrüßen. Das ist systematisch richtig und spiegelt die gesamtgesellschaftliche Verantwortung des Staates für eine solidarisch finanzierte Alterssicherung wider. Zudem entlastet es die Beschäftigten unmittelbar.

Die Bundesregierung soll im Jahr 2029 berichten, ob und welche Maßnahmen notwendig sind, das Rentenniveau über 2031 hinaus stabil zu halten. Aus Sicht des DGB darf dieser Bericht jedoch nicht dazu führen, notwendige Reformschritte bis dahin auszusetzen oder gar zu unterlassen. Der DGB fordert eine weitergehende Strategie zur langfristigen Sicherung und Erhöhung des Rentenniveaus auf mindestens 50 Prozent.

Die Kindererziehungszeiten (sogenannte Mütterrente III) auch für vor 1992 geborene Kinder auf drei Jahre auszuweiten, ist ein überfälliger Schritt. Der DGB unterstützt diese Maßnahme. Er weist jedoch ausdrücklich darauf hin, dass mindestens für den Rentenbestand ein Inkrafttreten

9. Juli 2025

Kontaktperson:

Ingo Schäfer
Referatsleiter Alterssicherung
Abteilung Sozialpolitik

Verantwortlich:

Markus Hofmann
Abteilungsleiter Sozialpolitik

**Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand**

bzw. eine technische Umsetzung vor dem 1.1.2028 nicht realistisch ist. Hier sollte es beim Jahr 2028 bleiben und statt eines Vorziehens eine zusätzliche Sonderzahlung geleistet werden. Andernfalls droht ein bürokratisches Chaos, welches das Vertrauen in den Sozialstaat beschädigt. Die Mindestnachhaltigkeitsrücklage anzuheben ist dringend notwendig und wird begrüßt. Die Bundeszuschüsse transparenter fortzuschreiben ist sinnvoll.

Der DGB lehnt sachgrundlose Kettenbefristungen für ältere Arbeitnehmer*innen ab, wie sie durch die Aufhebung des Anschlussverbots nach § 14 Absatz 2 Satz 2 TzBfG nach der Regelaltersgrenze eingeführt werden sollen. Sie schafft prekäre Beschäftigung im Rentenalter und hebt arbeitsrechtliche Standards aus. Der DGB fordert stattdessen verlässliche, unbefristete Arbeitsverhältnisse auch für ältere Beschäftigte.

1. Vorweg

Die gesetzte Frist zur Abgabe einer Stellungnahme ist mit unter einer Woche sehr kurz. Damit setzt die neue Bundesregierung einen negativen Trend ihrer Vorgänger fort. Eine vertiefte Auseinandersetzung insbesondere mit den komplexen Wirkungen und Rückwirkungen der ausgeweiteten Kindererziehungszeiten und der Umgestaltung der Bundeszuschüsse ist nur eingeschränkt möglich. Der DGB fordert nachdrücklich, bei Gesetzgebungsverfahren wieder mehr Zeit einzuräumen.

Die neuen Vorgaben zur Rechtsförmigkeit von Gesetzesentwürfen verschlechtern die Nachvollziehbarkeit der vorgenommenen Änderung. Durch die Rezitation der gesamten Passage steigt der Aufwand, nachzuvollziehen, was geändert wird. Darunter leidet die Transparenz der Gesetzgebung. Es mag im Einzelfall Vorteile haben, den geänderten Paragraphen zusammenhängend lesen zu können. Gemeinhin ist die alleinige Kenntlichmachung der Änderung jedoch für die Nachvollziehbarkeit wichtiger. Der DGB empfiehlt als Alternative daher, den jeweiligen Abschnitt vollständig zu rezitieren und die vorgesehenen Änderungen darin hervorzuheben. Damit könnte beiden Anliegen strukturiert Rechnung getragen werden.

2. Umfassende Bewertung des Referentenentwurfs

Vor rund 25 Jahren beschloss der Bundestag einen Paradigmenwechsel in der Rentenpolitik. Im Fokus stand nicht mehr eine verlässlich auskömmliche Alterssicherung, sondern ein möglichst geringer Beitragsatz zur gesetzlichen

Rentenversicherung – nicht jedoch die Belastung der Beschäftigten durch Aufwendungen für die zusätzliche Vorsorge. Aufgrund dieses Ziels wurde das Leistungsniveau der gesetzlichen Rentenversicherung sukzessive abgesenkt – im Jahr 2014 fielen die Renten dadurch rund 10 Prozent geringer aus als ohne die damaligen Maßnahmen. Hinzu kamen weitere Kürzungen.

25 Jahre nach dem Paradigmenwechsel ist die Alterssicherung in Deutschland strukturell mangelhaft und regelmäßig nicht angemessen, auch vermeidet sie strukturell selbst Altersarmut nicht. Ohne einen klaren Kurswechsel zu Gunsten besserer Leistungen werden die Probleme unzureichender Versorgung jährlich weiter aufwachsen. Ein großer und wachsender Teil der Beschäftigten hat keine oder keine ausreichende zusätzliche Absicherung. Ein paar Fakten:

- Rund ein Drittel der Versicherten hat gar keine zusätzliche Alterssicherung (Alterssicherungsbericht 2024 der Bundesregierung).
- Ein wachsender Teil der Beschäftigten hat keine ausreichende Absicherung – so sinkt der Anteil an Beschäftigten mit zusätzlicher Vorsorge sogar (Alterssicherungsbericht 2024).
- Im europäischen Vergleich hat Deutschland einen geringen Beitragssatz zur Alterssicherung und ein unterdurchschnittliches Rentenniveau (OECD Pensions at a glance). Der Beitragssatz für quasi-obligatorische Systeme lag bspw. in den Niederlanden, Italien und Großbritannien bei über 30 Prozent und in vielen weiteren EU-Ländern bei über 25 Prozent – in Deutschland hingegen bei 18,6%. Gleichzeitig liegt das Leistungsniveau insbesondere in jenen Ländern höher, die einen höheren Beitragssatz haben.
- 2024 lag die Armutsrisikogrenze in Deutschland für eine alleinstehende Person laut Statistischem Bundesamt bei 1.378 Euro. Eine Rente im Jahr 2024 mit 45 Entgeltpunkten betrug netto nach Steuern rund 1.473 Euro und lag damit nicht mal 100 Euro über der Armutsrisikogrenze (eigene Berechnung).

3. Stabilisierung des Rentenniveaus bis 2031 alternativlos

Vor diesem Hintergrund gibt es zur Stabilisierung des Rentenniveaus keine Alternative. Der Referentenentwurf ist ein unausweichlicher und richtiger Schritt, der in diesem Jahr gegangen werden muss. Das Rentenniveau wenigstens bis 2031 zu stabilisieren, ist notwendige Voraussetzung für eine bessere Alterssicherung in Deutschland. Das ist eine gute Nachricht für alle Generationen.

Stattdessen auf mehr Kapitaldeckung zu setzen, um ein sinkendes Rentenniveau zu kompensieren, ist keine erfolversprechende Strategie und führt für Jahrzehnte zu massiven zusätzlichen finanziellen Lasten und geringeren Renten der Beschäftigten. Während des Umstiegs auf Kapitaldeckung würde das gesetzliche Rentenniveau weiter sinken und alle, die bereits in Rente sind oder in der Zwischenzeit in Rente gehen, hätten bis an ihr Lebensende weniger Rente. Denn aus rein zeitlichen Gründen könnten die hiervon Betroffenen

selbst keinesfalls ausreichend vorsorgen. Dabei reicht die gesetzliche Rente schon heute für viele kaum zum Leben.

Berechnungen von Professor Werding für den Finanzdienstleister Fidelity (vgl. <https://e-fundresearch.com/c/e0K3jelbdy>) zeigen, dass bei 8 Prozent Nettorendite eine kapitalgedeckte Rente erst nach 20 Jahren das sinkende Rentenniveau ausgleichen könnte – bei 4 Prozent Nettorendite würde der Zeitraum geringerer Renten schon rund 30 Jahre dauern. Die Berechnungen zeichnen außerdem ein verzerrtes Bild. Die hier getroffenen Annahmen beschönigen die kapitalgedeckte Rente. Diese wird dadurch um rund 40 Prozent höher ausgewiesen als realistisch möglich. Gleichzeitig ist der in den genannten Berechnungen ausgewiesene Rentenzuwachs der gesetzlichen Rente für 2045 durch ein Rentenniveau von 48 Prozent mit rund 50 Euro deutlich zu gering. Nach eigenen Berechnungen läge der Vorteil 2045 tatsächlich bei 150 bis 200 Euro (bei Lohnentwicklung von drei Prozent p.a. und je nach Änderung der Beitragssätze zu den Sozialversicherungen).

4. Rentenniveau muss wieder erhöht werden

Aus Sicht des DGB ist das Rentenniveau nicht nur dauerhaft zu stabilisieren, sondern wieder auf mindestens 50 Prozent anzuheben – mehr ist perspektivisch anzustreben. Modellrechnungen zeigen, dass ein höheres Rentenniveau für alle Generationen einen echten Gewinn bedeutet (IMK Policy Brief Nr. 186). Ergänzend ist eine möglichst flächendeckende Verbreitung von arbeitgeberfinanzierten Betriebsrenten notwendig.

Die rentenpolitische Debatte darf nicht weiter dogmatisch auf den Beitragssatz zur gesetzlichen Rentenversicherung verengt werden. Eine gute Alterssicherung kostet Geld. Laut Bundesregierung ist ein Zusatzbeitrag zur privaten Vorsorge von rund sieben Prozent des Bruttolohns notwendig, um das bis dato gekürzte Rentenniveau auszugleichen (Alterssicherungsbericht 2024). Bei vollständiger Betrachtung aller durch die gRV abgedeckten Risiken sind sogar höhere Beiträge nötig. Die im Koalitionsvertrag von Union und SPD vereinbarte Rentenkommission der Bundesregierung zum Versorgungsniveau im Mehr-Säulen-Modell muss daher auch die Kosten für ein angedachtes Gesamtsystem aus drei Säulen transparent darlegen.

Aus Sicht des DGB sollte der §68 SGB VI daher durch eine Kombination der Regelungen der bisherigen §§255i und 255e Abs. 2 SGB VI ersetzt werden. Diese aktuell wirksamen Regelungen sehen vor, dass die Renten nach Sozialbeiträgen ebenso stark erhöht werden, wie die Löhne nach Sozialbeiträgen steigen. Die Rentenanpassung würde insoweit auch von den überflüssigen Begleitregelungen und Dämpfungsfaktoren aller Art befreit und deutlich einfacher, gerechter und transparenter werden. Damit wäre auch sichergestellt, dass Rentner*innen und Rentner an sich ändernden Sozialbeiträgen wie die Beschäftigten beteiligt würden – einen faireren Ausgleich gibt es nicht. Damit gäbe es künftig wieder ein Leistungsziel in der GRV, dessen Höhe in transparenten, demokratischen Prozessen angepasst werden könnte.

5. Ein zielgerichteter sozialer Ausgleich ist notwendig

Die Sicherung des Lebensstandards im Alter muss durch einen sozialen Ausgleich ergänzt werden, da viele Versicherte zeitweise keine oder nur geringe Beiträge zahlen können. Dies betrifft besonders Frauen, die aufgrund von Care-Arbeit, Niedriglohnbeschäftigung und struktureller Diskriminierung am Arbeitsmarkt in der Regel niedrigere Erwerbseinkommen haben als Männer. Der Grundrentenzuschlag muss daher auch aus gleichstellungspolitischer Perspektive höher ausfallen und die Einkommensanrechnung gestrichen werden, um bei niedrigem Lohn eine auskömmliche Rente zu erzielen. Zum sozialen Ausgleich gehören für den DGB auch Rentenansprüche bei Kindererziehung und Pflege. Die Zugangshürden zur Rente wegen Erwerbsminderung sind wieder abzusenken – viele Menschen sind zu krank zum Arbeiten, gelten aber rechtlich als zu gesund für die Rente. Auch Zeiten der Bildung sollten in der Rentenversicherung wieder rentenerhöhend wirken, da eine höhere Bildung das Produktivitätswachstum steigert und die Demokratie stärkt und somit auch gesellschaftlich wünschenswert ist.

6. Angleichung der Rentenpunkte für vor 1992 geborenen Kindern ist richtig

Die Rentenansprüche bei vor 1992 geborene Kinder auf 3 Entgeltpunkte anzuheben ist vor dem historischen Hintergrund der Arbeitsteilung und Benachteiligung am Arbeitsmarkt überfällig (die sogenannte Mütterrente III). Damit wären Kindererziehungszeiten unabhängig vom Geburtsjahr endlich gleich viel für die Rente wert. Richtig ist, dies voll aus Steuermitteln zu finanzieren.

Inkrafttreten der „Mütterrente“ konstruktiv lösen

Kritisch ist bei der Mütterrente die Frage des Inkrafttretens. Grundsätzlich ist ein rechtliches Inkrafttreten zum 1.1.2027 oder sogar früher natürlich möglich.

Änderungen in die Zukunft für Neurenten sind technisch vergleichsweise einfach umzusetzen – insbesondere, wenn es sich lediglich um eine zeitliche Verlängerung der Kindererziehungszeit als grundsätzlich implementiertem Mechanismus handelt. Ein Inkrafttreten der ausgeweiteten Kindererziehungszeiten für neue Renten durch den Artikel 1, Nr. 7 (§249 SGB VI RefE) dürfte zum 1.1.2027 möglich sein.

Die Herausforderung mit großem zeitlichen Vorlaufbedarf liegt allerdings in der Einbeziehung des Rentenbestands durch Artikel 1, Nr. 21 (§307d SGB VI). Es geht hierbei um rund 10 Millionen betroffene Renten. Zu bedenken ist, dass darunter sehr verschiedene Fälle und Fallkonstruktionen sind – dies zeigt auch schon allein der Umfang des §307d RefE und seine vielfachen Fallkonstellationen: Jene, die bei jeder Ausweitung der „Mütterrenten“ einen Zuschlag bekommen haben, weil sie bereits 2014 in Rente waren. Jene, die bei der „ersten Mütterrente“ noch nicht, aber bei der zweiten Mütterrente in Rente waren und daher nur bei der „Mütterrente II“ einen Zuschlag bekamen. Und jene, die nach der „Mütterrente II“ in Rente gingen und bisher keinen Zuschlag bekommen

haben, sondern bei denen die „Mütterrente I und II“ regulär in die Rentenberechnung einfluss. Hinzu kommen vielfältige weitere sich überlappende Fragen: Änderungen in der Kinderziehung bspw. durch Adoption oder Scheidung, Wechsel der Rentenart, Rückwirkungen auf andere Rentenvorschriften, Vereinheitlichung des Ost-West-Rentenrechts, Zu- oder Wegzug und vieles mehr. Daher ist die Prüfung und Berechnung komplex und fehleranfällig und bedarf einer entsprechend langen Vorlaufzeit, um Auszahlungen richtig und rechtssicher zu gewährleisten. Die Deutsche Rentenversicherung geht davon aus, dass dies erst zum 1. Januar 2028 realistisch möglich ist. Nach allem Wissen aus ähnlichen Verfahren der Vergangenheit – bspw. dem EM-Bestandsrentenzuschlag – zeigt sich, dass eine Auszahlung unabhängig vom juristischen Inkrafttreten nicht vor dem 1.1.2028 realistisch ist.

Selbst wenn gesetzlich ein Inkrafttreten zum 1.1.2027 festgelegt würde, wäre eine Auszahlung aus den technischen Gründen jedoch erst Ende 2027 oder Anfang 2028 möglich. Ein Vorziehen des Inkrafttretens würde die Umsetzung aber zusätzlich verkomplizieren, den Verwaltungsaufwand und die Verwaltungskosten deutlich erhöhen und potentiell den Auszahlungsbeginn sogar noch weiter verzögern. Denn rund 10 Millionen bereits zuvor erteilte Rentenbescheide wären rückwirkend aufzuheben, die Rente neu zu berechnen und ein Differenzbetrag nachzuzahlen. Gleiches gilt für die Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung sowie ggf. bereits ergangene Steuerbescheide.

Für eine Rückwirkung müssten ergänzende Regelungen getroffen werden, da andere Leistungen der Rentenversicherung unmittelbar von der Rentenberechnung abhängen – bspw. der Grundrentenzuschlag oder die Einkommensanrechnung bei einer Hinterbliebenenrente. Hier kann es jedenfalls theoretisch sogar zu negativen Effekten kommen – bspw. würde eine Nachzahlung mit zwei Jahren Verzögerung als Einkommen auf den Grundrentenzuschlag angerechnet. Darüber hinaus wären andere Sozialleistungen, die abhängig von der Höhe einer Altersrente sind, ebenfalls rückwirkend neu festzustellen, insbesondere Grundsicherung im Alter oder das Wohngeld. In etlichen Fällen könnte die Nachzahlung sogar vollständig aufgerechnet werden und somit null Euro betragen. Denkbar sind sogar Sonderfälle, in denen erstmals ein Rentenbezug rückwirkend entsteht. Dazu wären vorsorgliche Rentenanträge oder ein rückwirkendes Sonderrecht notwendig. Würde eine Berechtigte zwischendurch ohne nachfolgende Hinterbliebenenrente versterben, wäre eine Nachzahlung an Erben denkbar. Die Rentenversicherung kennt diese regelmäßig jedoch nicht und die Zahlungsbeträge könnten hier sogar nur Teile eines Monatsbetrags sein.

Aus Sicht des DGB sollte aus diesen Gründen unbedingt an einem Inkrafttreten zum Januar 2028 festgehalten werden. Ein bürokratisches und verwaltungsaufwendiges Verfahren würde so vermieden. Um dem politischen Willen eines früheren Zahlbeginns trotz der technischen Probleme Rechnung zu tragen, wäre eine einmalige Sonderzahlung eine tragfähige Lösung. Diese Sonderzahlung könnte mit Inkrafttreten im Januar 2028 zusätzlich zur monatlichen Erhöhung der laufenden Rente als Vielfaches der Erhöhung ausgezahlt werden. Diese Sonderzahlung sollte eine Leistung eigener Art sein, die nicht auf andere

Sozialleistungen angerechnet wird und nicht beitrags- und steuerpflichtig ist. Damit würden Rückwirkungen auf die eigentliche Erhöhung der Rente durch die Mütterrente III als laufende Zahlung beschränkt. Die beitrags- und steuerrechtliche Begünstigung wäre ein Ausgleich für den späteren Beginn.

7. Steuerfinanzierung der Leistungsverbesserungen ist richtig und gerecht

Eine bessere gesetzliche Rente muss finanziert werden. Eine bessere Rente ist auch finanzierbar. Entscheidend ist, dass sie gerecht finanziert wird. Dass der RefE die Mehrausgaben für die Niveaustabilisierung wie auch die Mütterrente III dauerhaft aus Steuern finanzieren will, ist ausdrücklich zu begrüßen. Dies entlastet alle Beitragszahlenden. Außerdem ist über eine Steuerfinanzierung eine gerechtere Lastentragung möglich, da höhere Einkommen auch höher besteuert werden und damit stärker zur Finanzierung beitragen. Durch gezielte und sozial gerechte Steuerreformen könnte die Einnahmeseite des Staates gestärkt und die Finanzierung der Rente besser abgesichert werden. Der DGB hat in seinem Steuerkonzept hierfür konkrete Vorschläge vorgelegt.

Die Zunahme der Steuerfinanzierung der Rentenversicherung ist auch angemessen, da der Anteil der Bundeszuschüsse zur Rentenversicherung in den letzten 20 Jahren gesunken ist. Gegenwärtig werden längst nicht alle nicht beitragsgedeckten Leistungen voll aus Steuermitteln finanziert – u.a. werden jährlich rund 20 Mrd. Euro für Kindererziehungszeiten vor 1992 geborene Kinder weiterhin aus dem Beitragsaufkommen bestritten. Mehr noch, der Bundeszuschuss wird zur Sanierung des Bundeshaushalts bis zum Jahr 2027 um jährlich 1,2 Mrd. Euro gekürzt (§287g SGB VI). Die Erhöhung des Steueranteils und mithin des Bundeszuschusses um zweistellige Milliardenbeträge ist daher mehr als geboten. Aktuell tragen die Beitragszahlenden gesamtgesellschaftliche und staatliche Ausgaben aus Beitragsmitteln, was eine nicht zu rechtfertigende Entlastung von Spitzeneinkommen, Unternehmensgewinnen und Mieteinnahmen und anderen nicht rentenversicherungspflichtigen Einkünften zu Lasten der Pflichtversicherten bedeutet.

8. Höhere Mindestrücklage sinnvoll

Der DGB begrüßt die Anhebung der Mindestnachhaltigkeitsrücklage von 0,2 auf 0,3 Monatsausgaben. Sie entspricht dem Kompromiss der Kommission verlässlicher Generationenvertrag und der gemeinsamen Position der sozialen Selbstverwaltung in der gesetzlichen Rentenversicherung. Aus Sicht des DGB wäre allerdings eine Anhebung darüber hinaus auf 0,4 oder 0,5 Monatsausgaben anzustreben.

9. Neuordnung der Bundeszuschüsse weitgehend sinnvoll

Der RefE regelt die Fortschreibung der Bundeszuschüsse neu. Ziel ist es, historische Sonderregelungen zu beenden und die Fortschreibung einheitlicher und transparenter darzustellen. Dazu werden die aktuellen Zuschüsse als neue Startwerte ins Gesetz geschrieben. Dies ist zu begrüßen. Die historischen nominal fixen Abzüge sind jedoch vom neuen Startwert abgezogen, so dass die

Bundeszuschüsse dadurch langfristig etwas geringer ausfallen. Angesichts ohnehin gesunkener finanzieller Beteiligung des Bundes erscheint dies weder sinnvoll noch sachgerecht. Aus Sicht des DGB sollten diese Kürzungen nicht vom Startwert abgezogen und der entsprechend höhere Startwert fortgeschrieben werden.

Ebenso bleibt zu kritisieren, dass der Bund den Bundeszuschuss bis 2027 weiterhin um jährlich 1,2 Mrd. Euro kürzt, um den Bundeshaushalt zu sanieren.

10. Keine sachgrundlose Kettenbefristung für Ältere

Die durch die Einführung des Abs. 2 in § 41 SGB VI vorgesehene Ausweitung der sachgrundlosen Befristung für Beschäftigte jenseits der Regelaltersgrenze durch Aufgabe des Anschlussverbots lehnt der DGB ab. Es handelt sich um einen Schritt in die diametral falsche Richtung: Statt Befristungsmöglichkeiten auszuweiten, ist die Möglichkeit sachgrundloser Befristung ausnahmslos und für jede Altersgruppe abzuschaffen. Durch diese nicht sachlich gerechtfertigte Befristungsmöglichkeit wird per Gesetz den Arbeitgeber*innen und Dienstherren faktisch ermöglicht, den Kündigungsschutz auszuhöhlen und zu umgehen.

Es gibt zudem keine Rechtfertigung für ein „Arbeitsrecht zweiter Klasse“ für Ältere. Für eine tatsächliche Förderung der Weiterbeschäftigung ist die beabsichtigte Regelung genauso wie allgemein die Möglichkeit sachgrundloser Befristung und Einschränkungen des Kündigungsschutzes völlig untauglich. Dies belegen verschiedene wissenschaftliche Studien; empirische Belege für eine Beschäftigungswirksamkeit der Lockerung des Bestandsschutzes des Arbeitsverhältnisses fehlen bis zum heutigen Tag. Bemerkenswert, dass der Gesetzentwurf ausdrücklich auf eine diesbezügliche Evaluation der Wirksamkeit des Gesetzes verzichtet bzw. die Tauglichkeit der geplanten Reform nicht hinterfragt und heute bereits bestehende Möglichkeiten, den unbefristeten oder mit einem Sachgrund befristeten Fortbestand des Arbeitsverhältnisses zu vereinbaren, völlig ausblendet. Es könnte aber helfen, wenn ältere Beschäftigte einen erleichterten Zugang zu Teilzeit im alten Arbeitsverhältnis hätten.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften haben bereits die Einführung der Befristungsmöglichkeiten des § 41 S. 3 SGB VI als nicht gerechtfertigte Absenkung des Bestandsschutzes kritisiert und fordern nach wie vor die ersatzlose Streichung – auf die diesbezüglichen Stellungnahmen wird verwiesen. Erst recht ist die beabsichtigte starke Ausweitung der sachgrundlosen Befristung als eine Altersdiskriminierung abzulehnen, die sogar - mehr noch als der geltende aber ebenfalls zu streichende § 14 Abs. 3 TzBfG - auch unionsrechtswidrig ist (Verstoß gegen Art. 21 Abs. 1 GRC – unzulässige Altersdiskriminierung). Der geplanten weiteren Absenkung des Bestandsschutzes älterer Arbeitnehmer stehen zudem ihre Berufsfreiheit und ihr Arbeitnehmerschutz entgegen.

Davon abgesehen, dass zunehmend die Rente nicht mehr reicht, Altersarmut droht, und vermehrt Rentner*innen auf den Zuverdienst angewiesen sind bzw. sein werden, darf die Geltung des Arbeitsrechts nicht von der Bedürftigkeit des Arbeitnehmers abhängen. Sonst könnten diese Arbeitnehmer*innen ggf. auch

bevorzugt eingestellt werden und jüngere mit vollen Arbeitnehmerrechten verdrängen. Durch die beabsichtigte Neuregelung ist anlässlich zu besetzender Stellen erheblicher Missbrauch unter Herbeiführung unwürdiger Konkurrenzsituationen mit jüngeren Bewerbern vorprogrammiert. Verschiedene Altersgruppen von Beschäftigten dürfen nicht gegeneinander ausgespielt werden! Es darf kein „Einfallstor“ geben, aufgrund dessen Arbeitsrechtsstandards letztendlich für alle Beschäftigten in Frage gestellt zu werden drohen.