

Beschäftigung älterer Arbeitnehmer Chancen und Risiken im Arbeitsrecht

Referent:

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Dr. Nicolai Besgen

A. Einleitung

Auswirkungen des demografischen Wandels:

- Im Jahr 2030 wird das Verhältnis der über 65-Jährigen zur Zahl der 20- bis 65-Jährigen fast 1 zu 2 betragen (heute ca. 1 zu 3).
- Im Jahr 2020 werden 40 % der Erwerbsfähigen über 50 Jahre alt sein.
- Bereits heute bemerkbar:
 - Menschen werden älter und bleiben länger „fit“
 - Erwerbstätigenquote der 55 bis 65 jährigen zwischen 2000 und 2012 von 37,4 % auf 61,5 % gestiegen.
 - Über zwei Drittel der Erwerbstätigen zwischen 60 und 65 arbeiten Vollzeit.

A. Einleitung

Neben schlichter Notwendigkeit auch Vorteile:

- Ältere Arbeitnehmer sind häufig Know-How-Träger → Weiterbeschäftigung zur Wissenssicherung (Fachkräftemangel).
- Ausgewogene Betriebsstruktur.
- Teilweise höhere Sozialkompetenz und Führungsfähigkeit.

Folge:

Für Unternehmer ist es unumgänglich sich mit den Fragestellungen, Besonderheiten und Gestaltungsmöglichkeiten rund um die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer, insbesondere auch über das Rentenalter hinaus vertraut zu machen.

B. Rentnerbeschäftigung

I. Begriffe

Rentnerbeschäftigung meint ein Arbeitsverhältnis mit einem Beschäftigten, der bereits eine **Altersrente** aus der gesetzlichen Rentenversicherung **bezieht**.

Regelaltersgrenze, §§ 35 ff. SGB VI: (= Alter ab dem abschlagsfrei Rente bezogen werden kann)

- **Früher:** 65 Jahre
- **Heute:**
 - Erhöhung auf 67 Jahre.
 - Weiter 65 Jahre wenn vor dem 01.01.1947 geboren
 - Seit 01.07.2014: 63 Jahre für besonders langjährig Versicherte.
- **Schwerbehinderte:** grds. 65 Jahre, vgl. § 37 SGB VI.

Davor: Möglichkeit Rente mit Abschlägen zu beziehen (**Frührente**).

B. Rentnerbeschäftigung

- Das Erreichen der Regelaltersgrenze oder der Bezug einer Altersrente beendet das Arbeitsverhältnis nicht automatisch. (Ausnahme Befristung, siehe unten)
- Das Erreichen der Regelaltersgrenze oder der Bezug einer Altersrente ist auch kein Kündigungsgrund im Sinne des KSchG, § 41 S. 2 SGB VI.
- Rentner können ohne weiteres in einem Arbeitsverhältnis beschäftigt werden. Aus Sicht des Arbeitgebers handelt es sich um ein weitgehend gewöhnliches Arbeitsverhältnis. Insbesondere finden das KSchG, BUrlG und EFZG uneingeschränkt Anwendung.

B. Rentnerbeschäftigung

II. Entgelt

Das Mindestlohngesetz (MiLoH) sieht keine Ausnahmetatbestände für Rentner vor. Ihnen steht dann der gesetzlich vorgesehene Mindestlohn zu!

Teilweise ergeben sich aus Tarifverträgen höhere Entgelte für ältere Arbeitnehmer (Betriebszugehörigkeit)

Entgeltgrenzen aus Sicht des Arbeitnehmers:

- Nach Erreichen der Regelaltersgrenze können Rentner unbegrenzt zu ihrer Rente hinzuverdienen → Arbeitsentgelt mindert die Rente nicht.
- Für Frührentner gelten die Hinzuverdienstgrenzen des § 34 Abs. 3 SGB III → Arbeitsentgelt kann die Rente mindern.

B. Rentnerbeschäftigung

III. Sozialversicherungsrecht

1. Rentenversicherung

- **Vollrente:**
 - Grds. Versicherungsfreiheit, § 5 Abs. 4 Nr. 1 SGB VI.
 - **Aber: Arbeitgeberanteile** müssen dennoch ganz normal abgeführt werden, § 172 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI.
(Zweck: Wettbewerbsvorteile auf Grund Rentnerbeschäftigung sollen verhindert werden)
- **Teilrente:** Keine Versicherungsfreiheit

B. Rentnerbeschäftigung

2. Arbeitslosenversicherung:

- Nach Erreichen der Regelaltersgrenze: Grds. Versicherungsfreiheit, § 28 Nr. 1 SGB III.
- **Aber:** Arbeitgeber hat Arbeitgeberanteil abzuführen, § 346 Abs. 3 SGB III. (Zweck: s.o.)

3. Kranken- und Pflegeversicherung: Keine Besonderheiten.

B. Rentnerbeschäftigung

Zusammenfassung:

- Bei der Beschäftigung von Rentnern, handelt es sich aus Sicht des Arbeitgebers weitgehend um ein gewöhnliches Arbeitsverhältnis (s.o.).
- Insbesondere genießt auch ein erwerbstätiger Rentner den allgemeinen Kündigungsschutz, das KSchG ist uneingeschränkt anwendbar! Ältere Arbeitnehmer sind danach in der Regel sogar besonders schutzwürdig (Hohes Alter, lange Betriebszugehörigkeit).
- Daher Möglichkeiten der Befristung des Arbeitsverhältnisses besonders interessant. Auch für Arbeitnehmer Interessengericht, weil Ruhestand planbar und i.d.R. sozial abgesichert.

C. Befristungsrecht

I. Sachgrundlose Befristung

Grundsatz: § 14 Abs. 2 TzBfG

- Maximaldauer zwei Jahre
- Höchstens dreimalige Verlängerung
- Zuvorbeschäftigungsverbot (mind. 3 Jahre nach BAG)

Sonderfall: ältere Arbeitnehmer, § 14 Abs. 3 TzBfG

- Maximaldauer fünf Jahre
- Unbegrenzte Verlängerung
- Kein Zuvorbeschäftigungsverbot

C. Befristungsrecht

Voraussetzungen: Arbeitnehmer muss vor Beginn des Arbeitsverhältnisses mindestens 52 Jahre alt sein und mindestens vier Monate beschäftigungslos gewesen sein bzw. Transferkurzarbeitergeld bezogen oder an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme teilgenommen haben.

C. Befristungsrecht

Problem: Europarechtswidrig?

- Nach § 14 Abs. 3 TzBfG alte Fassung war das Alter die einzige Voraussetzung → EuGH: Verstoß gegen Europarecht (Mangold-Entscheidung).
- Daraufhin Voraussetzung der Beschäftigungslosigkeit eingefügt.
- Bisher aber noch ungeklärt, ob neue Fassung nunmehr europarechtskonform ist.
- **Mögliche Folge:** Befristungen nach § 14 Abs. 3 TzBfG wären unwirksam, der Arbeitsvertrag wäre dann auf unbestimmte Zeit abgeschlossen, § 16 TzBfG.

C. Befristungsrecht

II. Altersgrenze als Sachgrund, § 14 Abs. 1 Nr. 6 TzBfG

1. Befristung auf Erreichen der Regelaltersgrenze:

Wirkung: Arbeitsverhältnis endet automatisch mit Erreichen der Regelaltersgrenze.

Es kommt nicht darauf an, ob tatsächlich Rente beantragt oder bezogen wird, Möglichkeit reicht aus.

- Nach Rechtsprechung des BAG unproblematisch zulässig.
- Keine ungerechtfertigte Altersdiskriminierung: § 10 S. 3 Nr. 5 AGG; § 8 Abs. 3 ATG
- Wegen arbeitsmarkt- und sozialpolitischer Zwecksetzung mit Europarecht vereinbar.
- Möglich sowohl in Einzelarbeitsvertrag, TV oder BV (auch durch Bezugnahmeklausel)

C. Befristungsrecht

2. Befristung auf frühere Altersgrenze?

- Zwar grundsätzlich denkbar, wenn sachlicher Grund vorliegt, §§ 8, 10 AGG.
- Bisher hat das BAG aber noch keine frühere Altersgrenze als gerechtfertigt anerkannt.
- Selbst Altersgrenze für Piloten (60) und Kabinenpersonal (55) nach der Rechtsprechung unzulässig.

Folge:

Grds. Befristung unwirksam, Arbeitsverhältnis gilt als auf unbestimmte Zeit geschlossen, § 16 TzBfG.

C. Befristungsrecht

3. Eigenschaft als Altersrentner als Sachgrund nach § 14 Abs. 1 Nr. 6 TzBfG?

- Bisher nicht höchstrichterlich entschieden.
- LAG Berlin Brandenburg 20.11.2012 - 12 Sa 1303/12: zulässig
„Eine unterschiedliche Behandlung der Befristungsabreden, die zeitlich bereits vor Bezug der gesetzlichen Regelaltersrente eine auf diesen Zeitpunkt abstellende Beendigung zum Inhalt haben, im Vergleich zu den Befristungsabreden, die nach Eintritt in das gesetzliche Rentenalter getroffen werden und eine darüber hinausgehende befristete Beschäftigung vereinbaren, ist sachlich nicht gerechtfertigt.“
- In der Literatur umstritten.

Praxistipp: Nach Möglichkeit wegen bestehender Rechtsunsicherheit andere Gestaltung wählen.

C. Befristungsrecht

4. Neuregelung des § 41 S. 3 SGB IV zum 01.07.2014:

„Sieht eine Vereinbarung die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze vor, können die Arbeitsvertragsparteien durch Vereinbarung während des Arbeitsverhältnisses den Beendigungszeitpunkt, ggf. auch mehrfach, hinausschieben.“

Voraussetzungen:

- Bestehendes, auf Regelaltersgrenze befristetes Arbeitsverhältnis.
 - nicht anwendbar auf Neueinstellungen!
- **Schriftliche** Vereinbarung während **des laufenden** Arbeitsverhältnisses notwendig!

C. Befristungsrecht

Gleichzeitige Veränderung der Arbeitsbedingungen möglich?

- Streitig, bisher durch Gerichte nicht entschieden.
- Mögliche Folge: Abschluss eines neuen Vertrages, dessen Befristung nach § 14 TzBfG zu beurteilen wäre und daher Risiko, dass unbefristetes Arbeitsverhältnis entsteht.

Praxistipp:

Arbeitsbedingungen einige Zeit vor oder nach Verlängerungsvereinbarung einvernehmlich ändern.

Dauer der Befristung

Im Gegensatz zu § 14 Abs. 3 TzBfG **keine** Höchstdauer geregelt.

C. Befristungsrecht

Anzahl der möglichen Verlängerungen. Wie oft ist mehrfach?

- Keine gesetzlichen Vorgaben -> Aufschub kann nach Wortlaut unbegrenzt oft hintereinander vereinbart werden.
- Daher auch sehr kleinschrittige Verlängerung möglich.
- **Aber:** noch keine Rechtsprechung dazu!

C. Befristungsrecht

Zusammenfassung:

- Der Neue § 41 S. 3 SGB VI bietet eine rechtsichere Möglichkeit, Arbeitnehmer über das Renteneintrittsalter hinaus für eine überschaubare Zeit zu beschäftigen.
- Andere rechtsunsichere Gestaltungen, wie freie Mitarbeiterverhältnisse (sog. Beratervertrag) oder problematische Befristungen nach § 14 TzBfG können dadurch in der Regel vermieden werden.

Praxistipp: Arbeitsverträge sollten stets eine Höchstbefristung auf Erreichen der Regelaltersgrenze enthalten.

D. Fazit

- Die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer auch über das Rentenalter hinaus wird in Zukunft auf Grund der demografischen Entwicklung **notwendig** zunehmen.
- Bei der Beschäftigung von Rentnern handelt es sich aus Sicht des Arbeitgebers um weitgehend gewöhnliche Arbeitsverhältnisse.
- Für Arbeitgeber hält das Befristungsrecht interessante Gestaltungsmöglichkeiten für interessengerechte Beschäftigungsmodelle bereit.
- Insbesondere der neue § 41 S. 3 SGB VI bietet dem Arbeitgeber eine rechtsichere Möglichkeit, zur befristeten Weiterbeschäftigung von Arbeitnehmern nach dem Renteneintrittsalter.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Dr. Nicolai Besgen
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

MEYER-KÖRING
Rechtsanwälte & Steuerberater
Bonn • Berlin
Anwaltstradition seit 1906
Oxfordstr. 21
53111 BONN
Tel: 0228 72636-40
Fax: 0228 72636-940

E-Mail: besgen@meyer-koering.de

Informationen zu unserem kostenlosen Newsletter-Service finden Sie unter
www.meyer-koering.de/de/extra/newsletter