



nordwest
textil+mode

Arbeitsrecht Auf den Punkt. Faktor Alter und Arbeitsrecht

20.03.2024 / 17.04.2024 / 23.04.2024

Ass. jur. Dr. Eckbert Schipprowski

- A. Einleitung
- B. Festlegung von Regelaltersgrenzen im Rahmen von Arbeitsverträgen und Betriebsvereinbarungen
- C. Befristete Weiterbeschäftigung nach Erreichen der Altersgrenze
- D. Befristete Einstellung älterer Arbeitnehmer nach dem TzBfG
- E. Beschäftigung bei gleichzeitigem Bezug von Altersrente

- F. Überbrückungsmodell: Einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses und Bezug von Arbeitslosengeld bis zum Rentenbeginn
- G. Personalarbeit im Einklang mit dem Verbot der Altersdiskriminierung
- H. Tarifliche Sonderregelungen für ältere Arbeitnehmer (Altersteilzeit, Entgeltsicherung und Sonderkündigungsschutz)

Es sei darauf hingewiesen, dass in dieser Präsentation das generische Maskulinum verwendet wird. Eine Benachteiligung i.S.v. § 1 AGG, gleich welcher Art, von Arbeitnehmer*innen ist damit nicht beabsichtigt.

A. Einleitung

A. Einleitung

Im Rahmen dieser Präsentation werden wir uns dem Thema „Alter und seinen arbeits- und auch sozialrechtlichen Aspekten“ widmen, wobei sich der Begriff des Alters auf rentennahe Arbeitnehmer (AN) bzw. Rentner bezieht.

Die Interessenlage von Arbeitgebern (AG) im Hinblick auf diese Personengruppe ist vielschichtig:

Während man generell vermeiden möchte, dass die Belegschaft überaltert und daher nach optimalen Optionen des Ausscheidens rentennaher AN sucht, möchte man in einzelnen Fälle AN auch nach deren Rentenbeginn zumindest noch temporär beschäftigen, weil man einen Know-how Verlust befürchtet.

A. Einleitung

Nicht zu vergessen sind die Fälle, in denen dem AG an einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses (AV) gelegen ist, weil der AN z. B. in seinem Leistungsvermögen beeinträchtigt ist und/oder hohe krankheitsbedingte Fehlzeiten aufweist. Hier ist der Ausspruch einer personenbedingten Kündigung oftmals ein eher langwieriger Weg, so dass Alternativen gefragt sind.

Die Lösung individueller Fälle kann aber nur gelingen, wenn der AG mit dem arbeits- und auch sozialrechtlichen Gestaltungsmöglichkeiten und Grundlagen vertraut ist und auf dieser Basis dem AN ein für ihn rechtssicheres und überzeugendes Konzept anbieten kann.

A. Einleitung

Ebenso unterschiedlich sind die Interessen älterer AN. Manch einer kann es gar nicht erwarten, in den (wohlverdienten) Ruhestand zu wechseln. Andere hingegen sehen in der Verrentung keinen Idealzustand und möchten weiterhin aktiv bleiben und arbeiten.

Decken sich die beiderseitigen Interessen sind einvernehmliche Lösungen rechtlich machbar, auch wenn es, wie so oft, gilt, einige juristische Hürden zu nehmen.

Anders sieht es indes aus, wenn AN insoweit andere Vorstellungen als der AG haben. Dann ist es Sache der Personalverantwortlichen, dem AN ein Lösungsmodell vorzustellen, zu dem er nicht „nein“ sagen kann.

B. Festlegung von Regelaltersgrenzen

B. Festlegung von Regelaltersgrenzen

I. Ohne Regelung keine Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Aus arbeitsrechtlicher Sicht endet das AV nicht automatisch mit Erreichen der Regelaltersgrenze und kann auch nicht allein aus diesem Grund gekündigt werden. So ist z. B. auch das Erreichen eines bestimmten Lebensalters kein personenbedingter Kündigungsgrund nach § 1 Abs. 2 KSchG.

Möchten AG daher sicherstellen, dass AN ausscheiden, wenn sie eine ungekürzte Altersrente beziehen können, müssen sie dies unbedingt regeln, und zwar entweder im Arbeitsvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung (BV). Unsere Tarifverträge regeln diesen Punkt nicht.

B. Festlegung von Regelaltersgrenzen

II. Regelaltersgrenzen stehen im Einklang mit dem AGG

Das BAG hat klargestellt, dass eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Erreichen der Regelaltersgrenze mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vereinbar ist.

Zwar handele es sich dabei um eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters. Diese sei jedoch nach § 10 Satz 3 Nr. 5 AGG zulässig, weil der AN durch die Möglichkeit des Rentenbezugs abgesichert ist.

B. Festlegung von Regelaltersgrenzen

II. Regelaltersgrenzen stehen im Einklang mit dem AGG

Daraus folgt zugleich, dass Altersgrenzen, die auf ein früheres als das 65. Lebensjahr abstellen, nach der Rechtsprechung eine unzulässige Altersdiskriminierung darstellen, damit unwirksam sind und daher nicht vereinbart werden sollten.

Beispiel: Die Altersgrenze von 60 Jahren für Flugbegleiter ist diskriminierend, da sachlich nicht gerechtfertigt, weil es keine Anhaltspunkte dafür gibt, dass ein altersbedingte Nachlassen der Leistungsfähigkeit des Kabinenpersonals zu einer Gefährdung für Leben und Gesundheit der Passagiere führen könne (BAG, Beschluss vom 16.10.2008, 7 AZR 253/07). Dies gilt nach dem EuGH auch für Piloten.

B. Festlegung von Regelaltersgrenzen

III. Regelaltersgrenzen im Arbeitsvertrag

In unseren Musterarbeitsverträgen ist u. a. eine Klausel enthalten, wonach das AV endet, wenn der AN die Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht.

Die Rechtsprechung ordnet solche Klauseln in rechtlicher Hinsicht als Befristung ein, da das Ende des AV von einem hinreichend bestimmbar zukünftigen Ereignis abhängig gemacht wird, dessen Eintritt die Parteien bei Vertragsschluss als feststehend ansehen.

B. Festlegung von Regelaltersgrenzen

III. Regelaltersgrenzen im Arbeitsvertrag

Daraus folgt, dass es sich bei einem Arbeitsvertrag, der eine Regelaltersgrenzenklausel enthält, rechtlich gesehen um einen auf das Alter befristeten Arbeitsvertrag handelt (obwohl er allgemein als „unbefristeter Arbeitsvertrag angesehen wird).

Dies bedeutet, dass insoweit die Grundsätze des Befristungsrechts heranzuziehen sind mit der Folge, dass die Rechtsprechung derartige Klauseln dahingehend prüft, ob die Voraussetzungen des Befristungsrechts eingehalten sind.

B. Festlegung von Regelaltersgrenzen

III. Regelaltersgrenzen im Arbeitsvertrag

1. Sachgrund

Es bedarf daher eines Sachgrunds für eine Regelaltersgrenze. Als Sachgrund anerkannt ist die Erhaltung einer ausgewogenen Altersstruktur und die Sicherung einer sachgerechten und berechenbaren Personalplanung.

Zugleich wird auch das Interesse des AN an seiner wirtschaftlichen Absicherung gewahrt. Hierfür reicht es aus, wenn der AN anstelle des Arbeitsentgelts eine gesetzliche Altersrente beziehen kann. Auf die konkrete wirtschaftliche Absicherung im Einzelfall, etwa durch eine bestimmte Rentenhöhe, kommt es dabei nicht an.

.

B. Festlegung von Regelaltersgrenzen

III. Regelaltersgrenzen im Arbeitsvertrag

2. Einhaltung der Schriftform

Aus dem Befristungsrecht folgt zudem das Schriftformerfordernis (§ 14 Abs. 4 TzBfG). Es dürfte bekannt sein, dass bei einer als „befristeter Arbeitsvertrag“ bezeichneten Vereinbarung, die Unterzeichnung des Arbeitsvertrags im Original vor der Arbeitsaufnahme zu erfolgen hat, da ansonsten die Befristungsabrede unwirksam ist.

.

B. Festlegung von Regelaltersgrenzen

III. Regelaltersgrenzen im Arbeitsvertrag

2. Einhaltung der Schriftform

Da aber auch Arbeitsverträge, die „nur“ eine Altersgrenze beinhalten, rechtlich als auf das Alter befristete Verträge zu qualifizieren sind, gilt dies auch hier. Weil diese Altersbefristung aber nicht ohne weiteres aus dem Vertrag hervorgeht, verlangt das BAG, dass der vom AG unterzeichnete Arbeitsvertrag dem AN noch vor Arbeitsbeginn zugehen muss, damit der AN diesen Vertrag vorab zur Kenntnis nehmen kann (BAG, Urteil vom 25.10.2017 – 7 AZR 632/15). Andernfalls ist die Altersbefristung unwirksam. Der AG muss im Streitfall die Kenntnisnahme durch den AN beweisen.

B. Festlegung von Regelaltersgrenzen

III. Regelaltersgrenzen im Arbeitsvertrag

2. Einhaltung der Schriftform

Daraus folgt für die Praxis: Es empfiehlt sich, befristete Arbeitsverträge – auch Arbeitsverträge mit einer Altersgrenze – vor der Arbeitsaufnahme von beiden Parteien unterzeichnen zu lassen und dem AN ein Zweitexemplar vor Arbeitsbeginn auszuhändigen und sich dies bestätigen zu lassen.

Auf keinen Fall sollte der AG einen befristeten Arbeitsvertrag (auch einen mit Altersklausel) nur als Blanko-Exemplar an den AN schicken und ihn um Unterzeichnung und Rücksendung bitten. Denn in diesem Fall hat der AN keine Kenntnis von der Unterzeichnung durch den AG.

B. Festlegung von Regelaltersgrenzen

III. Regelaltersgrenzen im Arbeitsvertrag

3. Kündigungsmöglichkeit

Aus der rechtlichen Einordnung der Vereinbarung von Altersgrenzen als Befristung ergibt sich ein weiterer Aspekt:

Kalendermäßig befristete Verträge enden mit Ablauf der vereinbarten Zeit (§ 15 Abs. 1 TzBfG) und sind nach § 15 Abs. 3 TzBfG nur dann ordentlich kündbar, wenn dies entsprechend vereinbart worden ist. In jedem Arbeitsvertrag sollte daher auch ausdrücklich eine Kündigungsmöglichkeit vorgesehen werden. Dieser Aspekt ist in unseren Musterarbeitsverträgen berücksichtigt.

B. Festlegung von Regelaltersgrenzen

III. Regelaltersgrenzen im Arbeitsvertrag

4. Die Fallgruppen

Die vom Verband erstellten Arbeitsvertragsmuster enthalten verschiedene Altersgrenzenklauseln. Bei Verwendung dieser Muster als Basis für einen unternehmensseitigen Formulararbeitsvertrag kann in den folgenden Fällen eine wirksame Altersbefristung und damit eine wirksame Beendigung des AV erreicht werden:

B. Festlegung von Regelaltersgrenzen

III. Regelaltersgrenzen im Arbeitsvertrag

4. Die Fallgruppen:

- a) **Erreichen** der für den AN gültigen Regelaltersgrenze zum Bezug der Regelaltersrente (§§ 35, 235 SGB VI)
- b) **Bezug** einer ungekürzten Rente für besonders langjährig Versicherte (§ 236 b SGB VI)
- c) **Bezug** einer ungekürzten Rente für schwerbehinderte Menschen (§§ 37, 236 a SGB VI)
- d) **Bezug** einer unbefristeten Rente wegen voller Erwerbsminderung (§ 43 Abs. 2 SGB VI)

B. Festlegung von Regelaltersgrenzen

III. Regelaltersgrenzen im Arbeitsvertrag

5. Folgende Fallgruppen werden nicht erfasst:

- e) AN könnte eine gekürzte Altersrente bzw.
- f) eine Altersrente für besonders langjährig Versicherte (§§ 38, 236b SGB VI) in Anspruch nehmen.

Der Unterschied von Fall f. zu Fall b. besteht darin, dass allein die Möglichkeit, diese Rentenart beanspruchen zu können, nicht genügt. Das Gesetz schränkt in § 41 Satz 2 SGB VI diese Option zum Schutz des AN insoweit ein, als dass der Abschluss der Vereinbarung oder die Bestätigung einer früheren Vereinbarung durch den AN nicht länger als 3 Jahre vor dem Entstehen des Rentenanspruchs liegen darf. Im Ergebnis führt dies dazu, dass der AN eine „alte“ Altersbefristung später bestätigen (wohl kaum relevant) bzw. eine Vereinbarung spätestens 3 Jahre vor dem Entstehen des Rentenanspruchs getroffen werden muss, siehe Folie 22.

B. Festlegung von Regelaltersgrenzen

III. Regelaltersgrenzen im Arbeitsvertrag

6. Sonderfall: Altersrente für besonders langjährig Versicherte (§§ 38, 236b SGB VI)

Wie soeben ausgeführt, ist auch hier zwar eine einzelvertragliche Vereinbarung zulässig, wonach das AV mit der Berechtigung zum Bezug einer Altersrente für besonders langjährig Versicherte (§§ 38, 236b SGB VI) endet. Allerdings darf diese Vereinbarung nicht länger als 3 Jahre vor dem Entstehen des Rentenanspruchs getroffen worden sein, da sie ansonsten unwirksam ist. Das bedeutet:

Der AG muss anhand der Rentenauskunft prüfen, ob und ggf. wann die Voraussetzungen für diese Rentenart vorliegen. Ist dies von heute an gerechnet in 3 Jahren und 1 Monat der Fall, wäre eine heute abgeschlossene Vereinbarung wirkungslos. Daher müsste man mit dem Abschluss einer solchen Vereinbarung sicherheitshalber 2 Monate warten, so dass die zeitliche Grenze von 3 Jahren unterschritten wird.

B. Festlegung von Regelaltersgrenzen

III. Regelaltersgrenzen im Arbeitsvertrag

7. Sog. „Altfälle“

In älteren Arbeitsverträgen findet sich mitunter folgende Klausel: *„Das Arbeitsverhältnis endet mit Vollendung des 65. Lebensjahres, ohne dass es einer Kündigung bedarf.“*

Das BAG (Urteil v. 09.12.2015 – 7 AZR 68/14) hat entschieden, dass solche Regelungen in einem Arbeitsvertrag aufgrund der Anhebung des Regelrentenalters regelmäßig dahingehend auszulegen sind, dass die Beendigung des AV erst mit der Vollendung des für den Bezug einer Regelaltersrente maßgeblichen Lebensalters erfolgen soll. Das bedeutet, dass ein AN solange weiter zu beschäftigen ist, bis er die individuellen Voraussetzungen einer Regelaltersrente erfüllt (also über 65 hinaus). Erreicht er diese, endet das AV aufgrund dieser Klausel.

B. Festlegung von Regelaltersgrenzen

IV. Regelaltersgrenzen in einer Betriebsvereinbarung

In den Arbeitsverträgen, die vor 30 - 40 Jahren abgeschlossen wurden, finden sich oftmals keine Altersgrenzenklauseln. Mitunter existieren noch nicht einmal Arbeitsverträge. Daher stellt sich die Frage, wie verfahren werden kann, um zu gewährleisten, dass das AV bei Erreichen der Regelaltersrente endet.

Zwei Mittel stehen zur Wahl:

- Ergänzungsvereinbarung mit jedem einzelnen AN (unter Verwendung der Klausel im Musterarbeitsvertrag) oder
- Abschluss einer entsprechenden BV.

B. Festlegung von Regelaltersgrenzen

IV. Regelaltersgrenzen in einer Betriebsvereinbarung

Die individuelle Ergänzungsvereinbarung ist ohne Einverständnis des AN nicht möglich. Oftmals gelingt es nicht, einen AN davon zu überzeugen, diesen Vertrag zu unterzeichnen, so dass sich der Abschluss einer BV zu diesem Thema anbietet.

Die Regelung einer Altersgrenze in einer BV ist ein wichtiges Gestaltungsmittel in Betrieben, in denen die AVe der AN mangels einer anderweitigen wirksamen Altersgrenzenregelung (im Arbeits- oder wie bei uns im Tarifvertrag) bis weit über das Erreichen des Rentenalters hinaus fortbestehen würden.

B. Festlegung von Regelaltersgrenzen

IV. Regelaltersgrenzen in einer Betriebsvereinbarung

1. Zulässigkeit

Nach dem BAG können die Betriebsparteien in einer BV eine auf das Regelrentenalter bezogene Altersgrenze bestimmen. Derartige Altersgrenzen in einer freiwilligen BV (= AG kann deren Abschluss vom BR nicht erzwingen, auch hier muss „Überzeugungsarbeit“ geleistet werden) sind von der Regelungskompetenz der Betriebsparteien erfasst. Allerdings muss eine BV mit höherrangigem Recht vereinbar sein. Ob dies der Fall ist, ist gerichtlich voll überprüfbar.

B. Festlegung von Regelaltersgrenzen

IV. Regelaltersgrenzen in einer Betriebsvereinbarung

2. Voraussetzungen

Das BAG hält (bislang) nur eine Regelung per BV für wirksam, die eine Beendigung des AV bei Erreichen der für den AN gültigen Regelaltersgrenze zum Bezug der Regelaltersrente (§§ 35, 235 SGB VI) vorsieht (Fall a., Folie 20).

Rechtliche Besonderheiten gelten beim erstmaligen Abschluss einer solchen BV für rentennahe AN.

B. Festlegung von Regelaltersgrenzen

IV. Regelaltersgrenzen in einer Betriebsvereinbarung

2. Voraussetzungen

Insoweit muss nach Ansicht des BAG (Urteil vom 21.02.2017 – 1 AZR 292/15) unter dem Aspekt des Vertrauensschutzes auf die Interessen der bei Inkrafttreten der BV bereits rentennahen AN Rücksicht genommen werden.

Diese AN hätten ein schutzwürdiges Bedürfnis nach einer angemessen langen Zeitspanne, um sich auf eine veränderte rechtliche Lage einzustellen und ihre Lebensplanung an diese anzupassen.

B. Festlegung von Regelaltersgrenzen

IV. Regelaltersgrenzen in einer Betriebsvereinbarung

2. Voraussetzungen

Sachverhalt der Entscheidung

Inkrafttreten der BV:	Anfang September 2013
Erreichen der Regelaltersgrenze des AN:	25. Dezember 2013
Ende der BV:	31. Dezember 2013

Damit wird deutlich, dass die BV wohl nur auf einen bestimmten AN abzielte, der auch nach Rentenbezug weiterarbeiten wollte. Dies blieb auch dem BAG nicht verborgen.

B. Festlegung von Regelaltersgrenzen

IV. Regelaltersgrenzen in einer Betriebsvereinbarung

2. Voraussetzungen

Vor dem BAG hatte bereits das LAG Hamm (Urteil v. 14.1.2015, 4 Sa 1176/14) entschieden, dass die Betriebsparteien bei Abschluss einer BV zur Altersgrenze verpflichtet sind, eine Übergangsregelung für rentennahe AN zu schaffen. Die Einführung von Altersgrenzen durch BV dürfe nicht dazu führen, dass ein AV mit einer kürzeren Frist ende, als dies der Fall wäre, wenn der AG die gesetzlichen Kündigungsfristen des § 622 Abs. 2 BGB einhalten müsste.

B. Festlegung von Regelaltersgrenzen

IV. Regelaltersgrenzen in einer Betriebsvereinbarung

2. Voraussetzungen

Was folgt daraus für die Praxis?

- Derartige ad-hoc Lösungen (3 Monate zwischen Inkrafttreten und Erreichen der Regelaltersgrenze) sind stets unwirksam.
- Unklar: ab wann ist ein AN rentennah? Was ist eine angemessen lange Zeitspanne?
- Dies führt zu Rechtsunsicherheit bei der Gestaltung solcher BVen.
- Wichtig: Diesen Personenkreis definieren und ihn entweder von der BV ausnehmen oder eine Übergangsregelung für ihn festlegen.
- **TIPP:** Muster-BV (auf Basis eines rechtskräftigen Urteils des ArbG Stuttgart) beim Verband anfordern bzw. in Abstimmung mit dem Verband erstellen.

B. Festlegung von Regelaltersgrenzen

IV. Regelaltersgrenzen in einer Betriebsvereinbarung

3. Umsetzung auf der arbeitsvertraglichen Ebene

Ist eine „BV Altersgrenze“ abgeschlossen, stellt sich die Frage, ob ein Arbeitsvertrag, der keine Altersgrenze enthält, gegenüber einer nachfolgenden Betriebsvereinbarung, die eine Altersgrenze einführt, als günstigere Regelung vorgeht. Die Rechtsprechung beantwortet diese Frage wie folgt:

Nein, da keine Konkurrenz zwischen Arbeitsvertrag und BV besteht, so dass das Günstigkeitsprinzip nicht anwendbar sei (LAG Hamm, Folie 30). Lässt der Arbeitsvertrag sogar ausdrücklich Änderungen per BV zu (so z. B. unsere Arbeitsvertragsmuster), kann die BV Altersgrenzen für AN verbindlich regeln.

C. Befristete Weiterbeschäftigung nach Erreichen der Regelaltersgrenze, § 41 Satz 3 SGB VI

C. Befristete Weiterbeschäftigung

Diese Möglichkeit baut auf der zuvor thematisierten Beendigung des AV durch eine vereinbarte Altersgrenzenklausel auf, betrifft aber ein andere Interessenlage des AG. Dieser stellt vor dem Rentenbeginn des AN fest, dass er einen, wenn auch nur befristeten, Weiterbeschäftigungsbedarf für den AN hat. Liegt dies auch im Interesse des AN, können die Vertragsparteien dies mithilfe des § 41 Satz 3 SGB VI lösen, der bestimmt:

„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“.

C. Befristete Weiterbeschäftigung

I. Voraussetzungen: mind. zwei schriftliche Vereinbarungen sind notwendig

1. Vereinbarung: Beendigung des AV mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze (Klausel im Arbeitsvertrag, individuelle Regelung, siehe Folien 23/24 oder eine BV über Altersgrenzen)
2. Vereinbarung: Hinausschieben der Beendigung während des AV unter Verweis auf § 41 Satz 3 SGB VI (sog. Hinausschiebensvereinbarung). Ein Sachgrund ist nach dieser Norm nicht erforderlich.
3. Vereinbarung: falls gewünscht: Änderung des bisherigen Vertragsinhalts (z. B.: Arbeitszeit, Vergütung) für die Dauer der befristeten Weiterbeschäftigung. **Zeitlich vor oder nach der 2. Vereinbarung.**

C. Befristete Weiterbeschäftigung

II. Umsetzung

1. Vereinbarung:

Es muss entweder

- bereits eine wirksame Vereinbarung (auch BV) über die Beendigung des AV mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze vorliegen (siehe B.) oder,
- falls nicht, muss diese zeitlich vor der sog. Hinausschiebensevereinbarung und noch während des AV getroffen werden. In diesem Fall ist eine Ergänzungsvereinbarung mit dem AN unter Verwendung der Klausel „Beendigung mit Erreichen der Regelaltersrente“ (siehe hierzu unseren Musterarbeitsvertrag) abzuschließen.

C. Befristete Weiterbeschäftigung

II. Umsetzung

2. Vereinbarung:

Die Hinausschiebensvereinbarung

- wird während des AV und damit
- vor dem Erreichen der Regelaltersgrenze abgeschlossen (keine Unterbrechung),
- bestimmt einen konkreten Beendigungstermin,
- enthält aber **keine inhaltlichen Änderungen** der Arbeitskonditionen und
- wird dem AN vor dem Erreichen der Regelaltersgrenze ausgehändigt.

Anderenfalls treten die auf Folie 38 aufgezeigten Rechtsfolgen ein.

C. Befristete Weiterbeschäftigung

II. Umsetzung

2. Vereinbarung: „Hinausschiebensvereinbarung“

Werden diese Punkte (Folie 37) nicht berücksichtigt, ist die Vereinbarung nach § 41 S. 3 SGB VI unwirksam. Wird der AN auch nach Erreichen der Regelaltersgrenze weiterbeschäftigt, folgt daraus, dass ein unbefristetes AV fortbesteht (§ 15 Absatz VI TzBfG). Etwas anderes würde nur dann gelten, wenn der AG doch einen Sachgrund nachweisen könnte.

§ 41 S. 3 SGB VI enthält keine Begrenzung in zeitlicher Hinsicht, so dass wiederholtes Hinausschieben über Jahre hinweg zulässig wäre, siehe Folie 41.

C. Befristete Weiterbeschäftigung

II. Umsetzung

2. Vereinbarung: Muster für eine erste „Hinausschiebensevereinbarung“

„Die Parteien sind sich einig, dass die Beendigung des Arbeitsverhältnisses über das Erreichen der Regelaltersgrenze, d.h. über den (Datum) bis zum(Datum) hinausgeschoben wird. Der Arbeitsvertrag endet zu diesem Zeitpunkt, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Auch während dieser Befristung ist das Arbeitsverhältnis ordentlich kündbar. Im Übrigen bleiben die Vertragsbedingungen unverändert.“

C. Befristete Weiterbeschäftigung

II. Umsetzung

3. Vereinbarung: Änderung der Arbeitsbedingungen

Sollen auch Arbeitsbedingungen (z. B.: Arbeitszeit, Vergütung, etc.) geändert werden, die dann für die befristete Weiterbeschäftigung gelten, gibt es nur zwei Möglichkeiten: entweder wird die Änderung des Vertragsinhalts vor oder nach Abschluss der Hinausschiebensvereinbarung vertraglich fixiert. Beide Varianten bergen für die Vertragsparteien einige Unsicherheiten.

Wird die Vergütung vorab reduziert, erleidet der AN einen finanziellen Verlust, wenn der AG den Abschluss einer Vereinbarung über das Hinausschieben ablehnt. Soll die Änderung später erfolgen, riskiert der AG, dass der AN diese nach Abschluss der Vereinbarung ablehnt. Insoweit ist gegenseitiges Vertrauen unabdingbar.

C. Befristete Weiterbeschäftigung

II. Umsetzung

4.) weiteres Hinausschieben

Ein weiteres Hinausschieben im Anschluss an die erste Hinausschiebensvereinbarung ist zulässig, und zwar **auch mehrfach**. § 41 Satz 3 SGB VI sieht keine Begrenzung vor. Es bietet sich indes an, analog zu § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG beim Hinausschieben eine Grenze von 2 Jahren einzuhalten und insgesamt nur 4 Mal hinaus zu schieben.

Bitte auch beim erneuten Hinausschieben beachten, dass diese Vereinbarung vor dem Auslaufen der ersten Hinausschiebensvereinbarung abgeschlossen wird und die Konditionen in dieser Vereinbarung nicht geändert werden, siehe Folien 36 und 39.

C. Befristete Weiterbeschäftigung

II. Umsetzung

Muster für eine weitere Hinausschiebungsvereinbarung im Anschluss an die Erste

„Die Parteien sind sich einig, dass die mit der Vereinbarung vom (Datum) zum (Datum) vereinbarte Beendigung des Arbeitsverhältnisses bis zum (Datum) zum ersten (zweiten, etc.) Mal hinausgeschoben wird. Der Arbeitsvertrag endet zu diesem Zeitpunkt, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Auch während dieser Befristung ist das Arbeitsverhältnis ordentlich kündbar. Im Übrigen bleiben die Vertragsbedingungen unverändert“.

C. Befristete Weiterbeschäftigung

III. Weitere rechtliche Aspekte

- 1) Das „hinausgeschobene“ AV kann auch während dieser Phase ordentlich gekündigt werden, wenn der Arbeitsvertrag die Kündbarkeit regelt, allerdings nur unter Anwendung der individuellen (ggf. längeren) Kündigungsfrist, so dass sich die Frage bei einem zeitlich limitierten Hinausschieben von nur wenigen Monaten ggf. gar nicht erst stellt.
- 2) Eine fristlose Kündigung ist stets zulässig.
- 3) Jedes Hinausschieben ist rechtlich als „Einstellung“ anzusehen, so dass ein Verfahren beim Betriebsrat nach § 99 BetrVG (Antrag auf Zustimmung zur Einstellung und ggf. Umgruppierung) durchzuführen ist.

D. Befristete Einstellung älterer Arbeitnehmer

D. Befristete Einstellung älterer AN

Diese Variante unterscheidet sich von der unter C. thematisierten Variante. Der AG beabsichtigt hier, einen älteren AN befristet einzustellen, der entweder noch nie bei ihm beschäftigt war (I.) oder der zwar bei ihm beschäftigt war, aber bereits ausgeschieden und Rentner ist (II.). Zudem wird in diesem Kontext noch die in der Praxis durchaus beliebte, aber rechtsunsichere Option „ehemaliger AN wird als freiberuflicher Berater eingesetzt“ thematisiert (III.)

I. Befristete Einstellung bei neuem AG

Dies richtet sich maßgeblich nach den Bestimmungen des TzBfG, und zwar nach dessen § 14. Ob und welche Befristungsmöglichkeiten der AG nutzen sollte bzw. welche Risiken drohen, wird nachfolgend dargestellt.

D. Befristete Einstellung älterer AN

I. Befristete Einstellung bei neuem AG

1. Ältere Arbeitnehmer (§ 14 III TzBfG)

Nach § 14 III TzBfG ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zu einer Dauer von fünf Jahren zulässig, wenn der AN bei Beginn des befristeten AV

- das 52. Lebensjahr vollendet hat und
- unmittelbar vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses mindestens vier Monate beschäftigungslos (§ 138 I Nr. 1 SGB III) gewesen ist.

In diesem Kontext ist wiederum zu unterscheiden, ob der ältere AN bereits Rentner ist oder nicht.

D. Befristete Einstellung älterer AN

I. Befristete Einstellung bei neuem AG

1. Ältere Arbeitnehmer (§ 14 III TzBfG)

a. Rentner

Ist der einzustellende AN Rentner, ist bereits fraglich, ob der Status als Rentner bzw. der Bezug von Rente als Beschäftigungslosigkeit iSd § 138 I Nr. 1 SGB III qualifiziert werden kann. Diese Frage ist umstritten und wurde vom BAG noch nicht entschieden.

Fazit: Daher sollte diese Befristungsoption für Rentner **nicht** gewählt werden.

D. Befristete Einstellung älterer AN

I. Befristete Einstellung bei neuem AG

1. Ältere Arbeitnehmer (§ 14 III TzBfG)

b. kein Rentner

Ist der einzustellende AN kein Rentner, muss er bei Beginn des AV das 52. Lebensjahr vollendet haben. Die Arbeit darf daher am Tag des 52. Geburtstags beginnen.

Der AN muss zudem unmittelbar vor Beginn des AV mindestens vier Monate beschäftigungslos gewesen sein. Beschäftigungslos sind nicht nur Menschen, die arbeitslos gemeldet sind, sondern auch Personen, die aus persönlichen Gründen keiner Beschäftigung nachgehen. Auch AN, die 4 Monate lang Transferkurzarbeitergeld bezogen haben, zählen dazu.

D. Befristete Einstellung älterer AN

I. Befristete Einstellung bei neuem AG

1. Ältere Arbeitnehmer (§ 14 III TzBfG)

b. kein Rentner

Der Vier-Monats-Zeitraum ist im Wege der Rückrechnung zu ermitteln. Der Zeitraum zwischen dem ersten Tag der ganztägigen Beschäftigungslosigkeit und dem Tag, der der Arbeitsaufnahme vorausgeht, muss mithin vier vollständige Monate umfassen. Allerdings: kurzzeitige Unterbrechungen des Vier-Monats-Zeitraums sind schädlich.

Fazit: Angesichts der damit verbundenen Risiken, sollten diese Befristungsoption auch bei dieser Personengruppe nicht gewählt werden.

D. Befristete Einstellung älterer AN

I. Befristete Einstellung bei neuem AG

2. Befristung ohne Sachgrund (§ 14 II 1 TzBfG)

Hat zwischen dem AG und dem älteren AN (Rentner) „zuvor“ kein AV bestanden (Vorbeschäftigungsverbot: § 14 II 2 TzBfG), kommt die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren in Betracht. Innerhalb dieser zwei Jahre kann das AV maximal dreimal verlängert werden.

Fazit: Diese Befristungsvariante ist auch bei der Neueinstellung älterer AN (Rentner) die beste Option, wenn dieser bei dem AG noch nie vorher tätig war.

D. Befristete Einstellung älterer AN

I. Befristete Einstellung bei neuem AG

3. Befristung mit Sachgrund (§ 14 II 1 TzBfG)

Natürlich sind auch insoweit Einstellungen mit Sachgrund möglich, allerdings ist diese Möglichkeit erst die „2. Wahl“.

Zu den Sachgründen, die sich hierfür anbieten, sei auf die Folien 51 bis 54 verwiesen.

D. Befristete Einstellung älterer AN

II. Befristete Einstellung bei ehemaligem AG

Die Möglichkeit einer sachgrundlosen Befristung besteht wegen des Vorbeschäftigungsverbots (§ 14 II 2 TzBfG) **nicht**. Auch die Befristungsoption des § 14 III TzBfG überzeugt wegen der damit verbundenen Unwägbarkeiten **nicht**. Folglich kommt für den ehemaligen AG nur eine befristete Wiedereinstellung mit Sachgrund in Betracht. Zwei Gründe bieten sich an:

Die befristete „Rentnerbeschäftigung“ kann durch einen vorübergehenden Arbeitskräftebedarf (§ 14 I 2 Nr. 1 TzBfG) oder mit einer vorübergehenden Vertretung einer Person sachlich begründet werden (§ 14 I 2 Nr. 3 TzBfG).

Bei Befristungen mit Sachgrund sollten immer der Sachgrund und die Prognoseentscheidung dokumentiert werden, da der AG den Sachgrund im Zweifel beweisen muss.

D. Befristete Einstellung älterer AN

II. Befristete Einstellung bei ehemaligem AG

1. vorübergehender Arbeitskräftebedarf (§ 14 I 2 Nr. 1 TzBfG)

Insoweit muss bereits im Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit hinreichender Sicherheit zu erwarten sein, dass kein dauerhafter Arbeitskräftebedarf besteht. AG müssen deshalb eine auf konkreten Anhaltspunkten beruhende Prognose des betrieblichen Bedarfs erstellen.

Eine befristete Einstellung kann am Besten mit der Übertragung eines konkreten und zeitlich begrenzten Projekts begründet werden. Allzu „kreative“ Gestaltungen sollten jedoch vermieden werden. Ein Projekt kann nicht dadurch kreiert werden, dass bestehende Daueraufgaben künstlich in organisatorisch eigenständige „Projekte“ aufgeteilt werden.

D. Befristete Einstellung älterer AN

II. Befristete Einstellung bei ehemaligem AG

2. vorübergehende Vertretung einer Person (§ 14 I 2 Nr. 3 TzBfG)

Hierunter fallen die klassischen Fälle: ein erfahrener Mitarbeiter fällt wegen Krankheit länger aus, eine Kollegin befindet sich in Elternzeit.

Zwischen der Vertretung und der Befristung muss ein kausaler Zusammenhang bestehen. Eine unmittelbare Vertretung der verhinderten Person ist jedoch nicht zwingend notwendig. Verteilt der AG die Aufgaben um und werden die Tätigkeiten der zeitweise ausgefallenen Person nicht vom Vertreter, sondern einer anderen Person ausgeübt, muss der AG jedoch die Vertretungskette zwischen dem Vertretenen und dem Vertreter darlegen.

D. Befristete Einstellung älterer AN

II. Befristete Einstellung bei ehemaligem AG

2. vorübergehende Vertretung einer Person (§ 14 I 2 Nr. 3 TzBfG)

Hierunter fallen die klassischen Fälle: ein erfahrener Mitarbeiter fällt wegen Krankheit länger aus, eine Kollegin geht in Elternzeit.

Zwischen der Vertretung und der Befristung muss ein kausaler Zusammenhang bestehen. Eine unmittelbare Vertretung der verhinderten Person ist jedoch nicht zwingend notwendig. Verteilt der AG die Aufgaben um und werden die Tätigkeiten der zeitweise ausgefallenen Person nicht vom Vertreter, sondern einer anderen Person ausgeübt, muss der AG jedoch die Vertretungskette zwischen dem Vertretenen und dem Vertreter darlegen.

D. Befristete Einstellung älterer AN

II. Befristete Einstellung bei ehemaligem AG

3.) Tarifliche Besonderheiten

Die Manteltarifverträge für die Textilindustrie sehen vor, dass bei einer Wiedereinstellung bei demselben AG die bis zum Ausscheiden erworbene Betriebszugehörigkeit des AN angerechnet wird, wenn der AN aus betrieblichen Gründen ausgeschieden ist und die Wiedereinstellung innerhalb von 2 Jahren (nach dem Ausscheiden) erfolgt.

Um die Anrechnung der Betriebszugehörigkeit zu vermeiden, ist daher unbedingt darauf zu achten, **warum** der AN damals ausgeschieden ist. War der Grund eine betriebsbedingte Kündigung oder ein Vergleich bzw. ein Aufhebungsvertrag, der von betrieblichen Gründen spricht, so sollte in den ersten zwei Jahren nach dem Austritt von einer auch nur befristeten Wiedereinstellung abgesehen werden.

D. Befristete Einstellung älterer AN

II. Befristete Einstellung bei ehemaligem AG

3.) Tarifliche Besonderheiten

Um die Anrechnung der Betriebszugehörigkeit zu vermeiden, ist daher unbedingt darauf zu achten, **warum** der AN damals ausgeschieden ist. War der Grund eine betriebsbedingte Kündigung oder ein Vergleich bzw. ein Aufhebungsvertrag, der von betrieblichen Gründen spricht, würde eine sachgrundbefristete (Wieder)Einstellung dazu führen, dass die vorher erworbene Betriebszugehörigkeit in vollem Umfang mitzählt.

D. Befristete Einstellung älterer AN

II. Befristete Einstellung bei ehemaligem AG

3.) Tarifliche Besonderheiten

Folgen:

Während der Befristung könnte das AV nur mit einer der gesamten Betriebszugehörigkeit entsprechenden Kündigungsfrist gekündigt werden. Eine vereinbarte vermeintlich kürzere Kündigungsfrist wäre unwirksam.

In rechtlicher Hinsicht ist bei der hier erörterten Fallsituation von einer befristeten Wiedereinstellung abzuraten. Sollte diese gleichwohl erforderlich sein, kontaktieren Sie bitte die Juristinnen und Juristen unseres Verbands.

D. Befristete Einstellung älterer AN

II. Befristete Einstellung bei ehemaligem AG

3.) Tarifliche Besonderheiten

Hingegen sind folgende Fallgruppen der Beendigung des AV für diese Variante unschädlich:

- Ausscheiden aufgrund einer Altersgrenzenklausel
- Eigenkündigung des AN
- Kündigung des AG aus verhaltens- oder personenbedingten Gründen

D. Befristete Einstellung älterer AN

III. Ehemaliger AN als freiberuflicher Berater

Mitunter beabsichtigen AG einen AN, der altersbedingt ausscheidet bzw. bereits ausgeschieden ist, im Anschluss daran als „freiberuflichen Berater“ einzusetzen. Derartige Überlegungen sollten im Hinblick auf die damit verbundenen, erheblichen Risiken einer sog. „Scheinselbständigkeit“ **nicht umgesetzt werden**.

Dies deshalb, weil der Berater seinen AN-Status ggf. einklagen kann. Bejaht das ArbG diesen Status, so wird der Berater rückwirkend als AN mit Kündigungsschutz, Urlaubsanspruch, etc. behandelt.

D. Befristete Einstellung älterer AN

III. Ehemaliger AN als freiberuflicher Berater

Zudem besteht das Risiko, dass bei einer Betriebsprüfung der Berater als AN qualifiziert und dadurch die Nachzahlung von Beiträgen zur Sozialversicherung erforderlich wird und dies in der Regel für einen zurückliegenden Zeitraum von 4 Jahren.

Schien bisher die Gründung einer sog. Ein-Mann-GmbH die Lösung zu sein, so ist dies seit dem Urteil des BSG vom 20.7.2023 (AZ.: B 12 BA 1/23 R) obsolet. Das BSG entschied, dass eine natürliche Person ungeachtet ihrer Stellung als alleiniger geschäftsführender Gesellschafter einer Kapitalgesellschaft als sozialversicherungspflichtiger Angestellter eines anderen Unternehmens betrachtet werden kann, wenn die tatsächlichen Umstände einer Tätigkeit in diesem Unternehmen auf eine abhängige Beschäftigung hindeuten.

D. Befristete Einstellung älterer AN

III. Ehemaliger AN als freiberuflicher Berater

Fazit: Wird die Expertise eines AN auch nach dessen Renteneintritt weiterhin benötigt, sollte der AG bereits vor dem Ausscheiden des AN einen etwaigen Bedarf ermitteln.

Ist dieser gegeben, sollte eine Weiterbeschäftigung mithilfe der unter C. dargestellten Option des Hinausschiebens realisiert werden

D. Beschäftigung bei gleichzeitigem Bezug von Altersrente

E. Beschäftigung bei gleichzeitigem Bezug von Altersrente

Der 1. Januar 2023 markiert einen Wendepunkt im Hinblick auf die Hinzuverdienstgrenzen für Rentner, da diese Regelung grundlegend reformiert wurden.

Dadurch erhalten AN eine größere Flexibilität beim Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand. Ein Modell könnte sein: gekürzte Altersrente beziehen und die entstehende Nettolücke durch unbegrenzten Hinzuverdienst schließen.

Für AG bieten sich neue Lösungsmöglichkeiten bzgl. der Personalrekrutierung bzw. –planung.

E. Beschäftigung bei gleichzeitigem Bezug von Altersrente

AG können einem AN z. B. durch eine Teilzeittätigkeit den o.g. Übergang erleichtern, um damit zugleich Fachkräfte zumindest vorübergehend an das Unternehmen zu binden und auf diese Weise dem demografischen Wandel entgegenzusteuern.

Der Hinzuverdienst eines Rentners kann auch beim bisherigen AG erzielt werden. Ungeachtet dessen wäre es möglich, dass ein AN eine gekürzte Altersrente bezieht und unverändert weiterarbeitet. Denkbar wäre auch, dass AG auf einen vorübergehenden, zusätzlichen Personalbedarf reagieren, indem sie diesen mit einem „Rentner“, der gekürzte Altersrente bezieht, abdecken.

E. Beschäftigung bei gleichzeitigem Bezug von Altersrente

I. Die aktuelle Gesetzeslage: Die rentenrechtliche Situation ab dem 1. Januar 2023

1. Keine Hinzuverdienstgrenze mehr bei vorgezogener Altersrente

Die Hinzuverdienstgrenze bei vorgezogenen Altersrenten existiert seit dem 1. Januar 2023 nicht mehr.

Damit ist es möglich, ohne Obergrenzen neben dem vorzeitigen Bezug von Altersrente Hinzuverdienste zu erzielen, unabhängig davon, ob sie aus abhängiger Beschäftigung oder selbstständiger Tätigkeit stammen. Eine Anrechnung auf die Rente erfolgt nicht. Begründet wird dies mit dem Arbeitskräfte- und Fachkräftemangel.

E. Beschäftigung bei gleichzeitigem Bezug von Altersrente

I. Die aktuelle Gesetzeslage: Die rentenrechtliche Situation ab dem 1. Januar 2023

2. Hinzuverdienstgrenzen bei Erwerbsminderungsrenten

Erwerbsminderungsrenten werden bis zur Regelaltersgrenze gezahlt. Das Gesetz geht von einem 2-stufigen Modell aus. Eine volle Erwerbsminderungsrente wird gewährt, wenn der AN mit seinem Restleistungsvermögen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nur noch unter drei Stunden arbeiten kann. Eine halbe Erwerbsminderungsrente („Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung“) wird bei einem Restleistungsvermögen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt von drei bis sechs Stunden gewährt.

E. Beschäftigung bei gleichzeitigem Bezug von Altersrente

I. Die aktuelle Gesetzeslage: Die rentenrechtliche Situation ab dem 1. Januar 2023

2. Hinzuverdienstgrenzen bei Erwerbsminderungsrenten

a. Rente wegen voller Erwerbsminderungsrente

Bei dieser Rentenart gilt unter Beachtung des eingeschränkten Leistungsvermögens von weniger als drei Stunden täglich eine kalenderjährliche Hinzuverdienstgrenze von $\frac{3}{8}$ der 14-fachen monatlichen Bezugsgröße. Diese Grenze wird ab 2023 dynamisch angelegt und anhand der sich jährlich ändernden Bezugsgröße ermittelt. Für 2024 liegt die jährliche Hinzuverdienstgrenze bei 18.558,75 Euro.

E. Beschäftigung bei gleichzeitigem Bezug von Altersrente

I. Die aktuelle Gesetzeslage: Die rentenrechtliche Situation ab dem 1. Januar 2023

2. Hinzuverdienstgrenzen bei Erwerbsminderungsrenten

b. Rente wegen teilweiser Erwerbsminderungsrente

Bei der Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung wird die kalenderjährliche Mindesthinzuverdienstgrenze entsprechend dem Restleistungsvermögen von unter sechs Stunden täglich $\frac{6}{8}$ der 14-fachen monatlichen Bezugsgröße betragen. Auch diese Grenze wird ab 2023 dynamisch angelegt und anhand der sich jährlich ändernden Bezugsgröße ermittelt. Für 2024 ergibt sich daraus eine Hinzuverdienstgrenze in Höhe von 37.117,50 Euro.

E. Beschäftigung bei gleichzeitigem Bezug von Altersrente

I. Die aktuelle Gesetzeslage: Die rentenrechtliche Situation ab dem 1. Januar 2023

2. Hinzuverdienstgrenzen bei Erwerbsminderungsrenten

c. Zweck

Nach dem Willen des Gesetzgebers sollen es die angehobenen Hinzuverdienstgrenzen den Beziehern einer Erwerbsminderungsrente ermöglichen, innerhalb ihres verbliebenen Leistungsvermögens einen höheren Verdienst als bisher zu erzielen. Dies könne eine Brücke zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt bilden.

E. Beschäftigung bei gleichzeitigem Bezug von Altersrente

I. Die aktuelle Gesetzeslage: Die rentenrechtliche Situation ab dem 1. Januar 2023

2. Hinzuverdienstgrenzen bei Erwerbsminderungsrenten

d. Entfall des Hinzuverdienstdeckels

Weiterhin entfällt auch der sog. Hinzuverdienstdeckel, der eine weitere Begrenzung des Hinzuverdienstes bildete und bezweckte, dass der Hinzuverdienst inklusive der Rente nicht den höchsten Verdienst der letzten 15 Jahre vor Rentenbeginn überschreitet.

E. Beschäftigung bei gleichzeitigem Bezug von Altersrente

I. Die aktuelle Gesetzeslage: Die rentenrechtliche Situation ab dem 1. Januar 2023

2. Hinzuverdienstgrenzen bei Erwerbsminderungsrenten

e. Kürzung bei Überschreiten der Hinzuverdienstgrenzen

Werden die in den Ziffern 1 bzw. 2 erörterten Hinzuverdienstgrenzen überschritten, führt dies allerdings - wie bisher - dazu, dass die Erwerbsminderungsrente um 40 % des Betrages gekürzt wird, der die Hinzuverdienstgrenze überschreitet.

II. Beispiele

Fall 1: Hinausschieben der Beendigung des AV in Kombination mit Regelaltersrente

AN A kann ab 01.07.2024 Regelaltersrente beziehen. Das AV würde aufgrund einer Altersgrenzenklausel dann enden. **AG B** möchte **A** noch 1 Jahr lang weiterbeschäftigen. **A** möchte nicht auf seine Rente „verzichten“.

Lösung:

Hinausschiebensvereinbarung zwischen **A** und **B** (siehe C.) = AV endet erst 1 Jahr später = **A** bezieht zusätzlich zum Gehalt die Regelaltersrente. Die Vereinbarung über das Hinausschieben betrifft nur die Beendigung des AV. Ungeachtet dessen, kann der **A** bereits seine Altersrente beziehen.

II. Beispiele

Fall 1: Hinausschieben der Beendigung des AV in Kombination mit Regelaltersrente

Lösung:

Insoweit ist allerdings zu berücksichtigen, dass **A** bei diesem Modell keinen Anspruch auf Krankengeld hat. Zudem kann **A** kein Arbeitslosen- und Kurzarbeitergeld beanspruchen. Möchte **A** diese Nachteile vermeiden, hat er die Möglichkeit, eine Teilrente zu beziehen (Fall 2, vor allem Folie 76).

E. Beschäftigung bei gleichzeitigem Bezug von Altersrente

II. Beispiele

Fall 2: Altersrente als Teilrente und Weiterbeschäftigung

Die Teilrente ist keine besondere Altersrentenart. Ein AN hat lediglich die Wahl, sich seine Regelaltersrente teilweise oder in vollem Umfang auszahlen zu lassen. Bislang spielte diese sog. Flexirente wegen der Hinzuverdienstgrenzen in der betrieblichen Praxis keine Rolle. Mit deren Wegfall hat sich das geändert.

Mit dem Bezug einer – auch von der Deutschen Rentenversicherung akzeptierten – Teilrente von 99,99 % und einem unbegrenzten Zuverdienst ist dieses „Doppelverdiener-Modell“ für manche AN interessant geworden.

II. Beispiele

Fall 2: Altersrente als Teilrente und Weiterbeschäftigung

Auch der Beginn einer Teilrente richtet sich nach den allgemeinen Anspruchsvoraussetzungen. Sie kann nicht früher als die Vollrente in Anspruch genommen werden. Im Teilrentenmodell verzichtet der AN zunächst auf einen Teil der Rente, welcher später mit einem geringeren oder ohne Abschlag gezahlt wird.

Bei einer Teilrente bleibt der Krankengeldanspruch erhalten (§§ 50, 44 II Nr. 4 SGB V).. Daneben bestehen bei einer Teilrente auch weitere Leistungsansprüche wie Arbeitslosengeld (§ 156 SGB III: für drei Monate) und Kurzarbeitergeld (§ 107 II SGB III), die bei einer Vollrente ebenfalls entfallen.

II. Beispiele

Fall 2: Altersrente als Teilrente und Weiterbeschäftigung

Die Beantragung einer Teilrente ist unkompliziert möglich. Es reicht ein formloser Antrag nach § 42 SGB VI aus. Die Höhe der Teilrente muss jedoch mindestens 10 % der Vollrente betragen und darf 99,99 % nicht übersteigen. Rentner können jederzeit von der Vollrente in die Teilrente wechseln und im Folgemonat wieder in die Vollrente zurückkehren. Das Dispositionsrecht ermöglicht das wiederholte Hin- und Herwechseln zwischen Teil- und Vollrente, ohne dass es hierfür einer besonderen Begründung seitens des Versicherten bedarf. Auch der Wechsel ist mit einem formlosen Antrag möglich.

E. Beschäftigung bei gleichzeitigem Bezug von Altersrente

II. Beispiele

Fall 2: Altersrente als Teilrente und Weiterbeschäftigung

Für wen sich der Bezug einer Teilrente lohnt, kann nicht allgemein gesagt werden, sondern bedarf einer vorherigen Prüfung durch einen Rentenberater.

Beispiel: AN des Jahrgangs 1960 können in 2024 abschlagsfrei in Rente gehen, wenn sie 45 Wartejahre aufweisen. Entscheiden sie sich, noch zwei Jahre bis zur Regelaltersrente (66 Jahre und 4 Monate) weiterzuarbeiten, können sie zusätzlich zum Arbeitsentgelt die Teilrente in Höhe von 99,99 % beziehen und danach die ungekürzte Altersrente.

II. Beispiele

Praxistipp: Möchten sich die Parteien auf eine Weiterbeschäftigung bei gleichzeitigem Bezug von Altersrente einigen, sollte zugleich die Beendigung des AV feststehen. Hierfür bietet sich eine Vereinbarung über das Hinausschieben der Beendigung des AV an; siehe Fall 1.

Anknüpfungspunkt sollte dabei stets die Regelaltersrente sein. Ob der AN diese dann als Voll- oder Teilrente bezieht, ist nebensächlich.

II. Beispiele

Allerdings sind auch Fallgestaltungen denkbar, in denen der AN ohne Kenntnis des AG eine Altersrente bezieht. In diesen Fällen stellt sich die Frage, ob der AN dies dem AG mitzuteilen hat. Dies deshalb, damit der AG beurteilen kann, ob das AV mit dem Bezug der Rente endet. In unseren Arbeitsvertragsmustern sind entsprechende Mitteilungspflichten vorgesehen.

Praxistipp:

Implementieren Sie daher in Ihrem Personalmanagementsystem ein Verfahren, das Ihnen das Erreichen der Regelaltersgrenze z. B. 6 Monate vorab anzeigt, so dass Sie damit hinreichend Zeit gewinnen, um etwaige Fragen zu klären.

II. Beispiele

Fall 3: Verringerung der Arbeitszeit und Bezug vorgezogener Altersrente

AN A kann ab 01.07.2025 Regelaltersrente beziehen. Er möchte aber bereits ab dem 01.07.2024 „kürzer treten“, und nur noch in Teilzeit arbeiten und die Entgelteinbußen (teilweise) durch Rentenbezug kompensieren.

Lösungsoption 1:

Änderungsvereinbarung (Reduzierung Arbeitszeit und Entgelt). **A** bezieht ab dem 01.07.2024 eine vorgezogene = gekürzte Altersrente (3,6 %; 12 Monate x 0,3); sein Entgelt wird aber nicht auf die Rente angerechnet, so dass er in finanzieller Hinsicht eine Teilkompensation seines bisherigen Entgelts erreicht.

II. Beispiele

Fall 3: Verringerung der Arbeitszeit und Bezug vorgezogener Altersrente

Lösungsoption 1:

In diesem Fall würde aber eine vereinbarte Altersgrenzenklausel nicht zu einer Beendigung des AV führen, da der AN keine ungekürzte Regelaltersrente bezieht (Folie 21). Daher muss auf jeden Fall die Frage der Beendigung geklärt werden. Da nicht sicher ist, ob der AN später selbst kündigt oder einer Beendigung des AV zustimmen wird, muss dieser Aspekt bereits zum Zeitpunkt der Änderungsvereinbarung berücksichtigt werden. Dies führt zur Lösungsoption 2.

II. Beispiele

Fall 3: Verringerung der Arbeitszeit und Bezug vorgezogener Altersrente

Lösungsoption 2:

Aufhebungsvertrag zum 30.06.2025 inkl. Änderungen zur Reduzierung von Arbeitszeit und Entgelt. Im Übrigen wie Folie 73. Diese Variante sollte in solchen Fällen stets gewählt werden.



Beachte: Damit der Aufhebungsvertrag nicht als nachträgliche Befristungsabrede angesehen wird (und damit ein sachlicher Grund erforderlich ist), sollte die individuelle, vom AG einzuhaltende Kündigungsfrist max. verdoppelt werden. (Beispiel: Frist: 6 Monate zum ME, max.: 12 Monate zum ME).

II. Beispiele

Fall 4: Befristete Einstellung von Rentnern

Die arbeitsrechtlichen Möglichkeiten wurden bereits unter D. dargestellt. Mit Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen für Rentner, die eine ungekürzte oder gekürzte Regelaltersrente beziehen, kann jeder AG diese Personengruppe rekrutieren. Bei den Beziehern einer Erwerbsminderungsrente gelten nach wie vor Hinzuverdienstgrenzen, die jährlich angepasst werden.

Praxistipp: Es bietet sich an, im Rahmen des Einstellungsverfahrens nach dem Bezug einer Rente sowie der Rentenart zu fragen und sich den Rentenbescheid vorlegen zu lassen.

**F. Überbrückungsmodell:
Einvernehmliche Beendigung des AV und Bezug von
Arbeitslosengeld bis zum Rentenbeginn**

F. Das Überbrückungsmodell

Bislang haben wir uns mit der Frage befasst, welche Möglichkeiten AG haben, um ältere AN weiterhin an sich zu binden. Das nachfolgende Modell behandelt hingegen den anderen Fall: der AG möchte sich von einem älteren AN trennen, ohne allerdings einen Kündigungsgrund zu haben.

In solchen Situationen kommt ausschließlich der **Abschluss eines Aufhebungsvertrags** in Betracht, der dem AN den Bezug von Arbeitslosengeld (ALG) gewährleistet und einen daran anschließenden Rentenbezug ermöglicht. Die Phase zwischen der Beendigung des AV und dem (ggf. vorgezogenen) Rentenbeginn wird mit dem Bezug von ALG überbrückt.

F. Das Überbrückungsmodell

Für die Dauer des Bezugs von ALG wird vom AG eine Aufstockungsleistung erbracht und, wenn der AN anschließend nur eine gekürzte Altersrente beanspruchen kann, auch eine (teilweise) Kompensation der Rentenleistung. Beide Leistungen werden in Form einer Abfindung beim Ausscheiden gezahlt.

Nun könnte man einwenden, warum man statt dieses Modells nicht gleich einen Aufhebungsvertrag mit einer (Regel-) Abfindung anbietet. Hierzu sei Folgendes angemerkt:

In der Praxis hat es sich gezeigt, dass die Regelabfindung vor allem dann unterschritten wird, wenn nur das ALG aufgestockt wird. Zudem hat dieses Modell auch eine psychologische Komponente, da man damit dem AN vermittelt, man habe für ihn eine maßgeschneiderte Lösung entworfen, was letztlich auch zutrifft. Schließlich kann der AN damit besser einschätzen, ob er finanziell damit „klar kommt“.

F. Das Überbrückungsmodell

Dieses Modell ist nur unter der Voraussetzung anwendbar, dass der AN inklusive der einzuhaltenden Kündigungsfrist und der maximalen Bezugsdauer von ALG (24 Monate), **zumindest** eine gekürzte Altersrente mit dem 63. Lebensjahr beanspruchen kann.

Das bedeutet: in 2024 ist das Überbrückungsmodell für AN des Jahrgangs 1964 realisierbar, da diese in 2027 das 63. Lebensjahr vollenden und dann eine gekürzte Rente beanspruchen können.

Natürlich kann es auch für ältere AN herangezogen werden bzw. auch dann, wenn die Bezugsdauer von ALG weniger als 24 Monate bis zum Rentenbezug beträgt.

! **Beachte:** Zur Absicherung des Überbrückungsmodells muss der AN die letzte Rentenauskunft vorlegen.

F. Das Überbrückungsmodell

Beispiel: AG B möchte sich von AN A trennen, der folgenden Daten hat:

geb.:	14.04.1964	
BZ:	26 Jahre	
Lohnsteuerklasse:	3, keine Kinder	
K-Frist:	7 MME	
Monatsentgelt:	3.830,00 € brutto (Jahresbrutto: 12, siehe Folie 92)	
Monatsentgelt:	2.800,00 € netto (siehe: Brutto Netto Rechner)	
Anspruch auf ALG:	24 Monate	
Regelaltersrente:	01.05.2031	(ohne Kürzung, 67 Jahre)
Frühster Renteneintritt:	01.05.2027	(mit Kürzung: 14,4 %, 63 Jahre)
Überbrückung durch ALG:	01.05.2025 bis 30.04.2027	

F. Das Überbrückungsmodell

Das für A „passende“ Angebot wird in 5 Schritten ermittelt:

1. Schritt: Erforderliche Kündigungsfrist festlegen

Die Beendigung des AV muss so bestimmt werden, dass in der o.g. Kette keine Lücke entsteht. A muss daher beim Austritt das 61. Lebensjahr vollendet haben. Dies ist aber erst im April 2025 der Fall.

Das bedeutet: würde man den Aufhebungsvertrag vor Oktober 2024 abschließen, muss die 7-monatige Kündigungsfrist verlängert werden, damit die Beendigung des AV zum 30.04.2025 erfolgt. Im Ergebnis kann es somit in bestimmten Fällen erforderlich sein, die individuelle Kündigungsfrist zu verlängern.

F. Das Überbrückungsmodell

2. Schritt: Ermittlung der der ALG Bezugsdauer

Die Höchstbezugsdauer dürfte bei langjährig beschäftigten AN kein Problem sein. Sie staffelt sich wie folgt:

ARBEITSLOSENGELD		
nach Versicherungspflicht- verhältnissen mit einer Dauer von ins- gesamt ... Monaten	und nach Vollendung des ... Lebensjahres	Anspruchsdauer in ... Monaten
12		6
16		8
20		10
24		12
30	50.	15
36	55.	18
48	58.	24

F. Das Überbrückungsmodell

3. Schritt: Ermittlung der Höhe des ALG

Das Arbeitslosengeld wird anhand des Bruttoentgelts der letzten zwölf Monate berechnet.

Das bedeutet: auch einmaligen Sonderzahlungen, wie Weihnachts- und Urlaubsgeld fließen mit ein Jahresbrutto: $12 = \text{mtl. Bruttogehalt}$. Es beträgt 60 Prozent des Leistungsentgelts und kann auf bis zu 67 Prozent erhöht werden, sofern man Kinder hat.

Einen ALG Rechner finden Sie [hier](#)

In unserem Beispiel beträgt das ALG (60 %): 1.659,40 €

F. Das Überbrückungsmodell

5. Schritt: Festlegung einer Kompensation für die gekürzte Altersrente

Geburts- jahrgang	Regelalters- rente	Altersrente für besonders langjährig Versicherte*	Altersrente für langjährig Versicherte**		
			abschlagsfrei ab	abschlagsfrei ab	abschlagsfrei ab
Jahr	Alter Jahre/Monate	Alter Jahre/Monate	Alter Jahre/Monate	Alter Jahre/Monate	Abschlag in %
1947	65/1	65	65	63	7,2
1948	65/2	65	65	63	7,2
1/1949	65/3	65	65/1	63	7,5
2/1949	65/3	65	65/2	63	7,8
3 bis 12/1949	65/3	65	65/3	63	8,1
1950	65/4	65	65/4	63	8,4
1951	65/5	65	65/5	63	8,7
1952	65/6	65	65/6	63	9,0
1953	65/7	65	65/7	63	9,3
1954	65/8	65	65/8	63	9,6
1955	65/9	65	65/9	63	9,9
1956	65/10	65	65/10	63	10,2
1957	65/11	65	65/11	63	10,5
1958	66	65	66	63	10,8
1959	66/2	65	66/2	63	11,4
1960	66/4	65	66/4	63	12,0
1961	66/6	65	66/6	63	12,6
1962	66/8	65	66/8	63	13,2
1963	66/10	65	66/10	63	13,8
1964	67	65	67	63	14,4

* Bei Vollendung des 65. Lebensjahres und nach 45 Pflichtbeitragsjahren

** Bei Vollendung des 63. Lebensjahres und mindestens 35 Beitragsjahren

F. Das Überbrückungsmodell

5. Schritt: Festlegung einer Kompensation für die gekürzte Altersrente

Rentenbeginn für Schwerbehinderte:

Versicherte Geburtsjahr Geburtsmonat	Anhebung um Monate	auf Alter		vorzeitige Inanspruchnahme möglich ab Alter	
		Jahr	Monat	Jahr	Monat
Januar 1952	1	63	1	60	1
Februar 1952	2	63	2	60	2
März 1952	3	63	3	60	3
April 1952	4	63	4	60	4
Mai 1952	5	63	5	60	5
Juni – Dezember 1952	6	63	6	60	6
1953	7	63	7	60	7
1954	8	63	8	60	8
1955	9	63	9	60	9
1956	10	63	10	60	10
1957	11	63	11	60	11
1958	12	64	0	61	0
1959	14	64	2	61	2
1960	16	64	4	61	4
1961	18	64	6	61	6
1962	20	64	8	61	8
1963	22	64	10	61	10

F. Das Überbrückungsmodell

5. Schritt: Festlegung einer Kompensation für die gekürzte Altersrente

Soll eine Kompensation der Rentenkürzung in das Angebot einfließen, ist eine Berechnung der Leistungshöhe nur anhand der Rentenauskunft möglich.

Nachfolgend wird von einer 50 %igen Kompensation ausgegangen, wobei eine bundesdurchschnittliche Rente von 1.550,- € zugrunde gelegt wird.

Natürlich sind auch andere Ansätze denkbar. So kann ein erstes Angebot eine Rentenkompensation nicht vorsehen vor dem Hintergrund, dass heute ein unbegrenzter Hinzuverdienst auch bei Bezug einer gekürzten Altersrente möglich ist (siehe oben). Letztlich wird dies, wie so oft, Verhandlungssache sein.

F. Das Überbrückungsmodell

5. Schritt: Festlegung einer Kompensation für die gekürzte Altersrente

Die ungekürzte Regelaltersrente beträgt:	1.550,00 €
mtl. Kürzung 14,4 %:	223,20 €
gekürzte Rente:	1.326,80 €
50 % von 223,20:	116,60 €
pro Jahr:	1.399,20 €
Lebenserwartung Mann:	81 Jahre
Beginn der Rente:	63 Jahre
Kompensationsjahre:	18 Jahre
Kompensationsleistung:	25.185,60 €

F. Das Überbrückungsmodell

5. Schritt: Festlegung einer Kompensation für die gekürzte Altersrente

Auch hier ist zu beachten, dass der o. g. Betrag dem AN netto zur Verfügung stehen muss, so dass er um die Steuerlast zu erhöhen ist, was hier einen Betrag in Höhe von ca. 42.000,00 € ergibt. In der Addition beider Beträge würde sich eine zu zahlende Abfindung in Höhe von 63.000,- € ergeben. Mit dieser Abfindung hätte **A** ein monatliches Nettoentgelt in Höhe von 80 % seiner letzten Vergütung und könnte die Rentenkürzung teilweise ausgleichen.

Damit wird die Regelabfindung in Höhe von 49.790,- € (3.830,00 € : 2 x 26) aber deutlich überschritten.

F. Das Überbrückungsmodell

5. Schritt: Festlegung einer Kompensation für die gekürzte Altersrente

Fazit: Das Überbrückungsmodell bewährt sich immer dann, wenn z. B. keine Rentenkompensation erforderlich ist, weil z. B. der AN nach der ALG-Phase die volle Altersrente beziehen kann oder aber in Fällen, in denen die Rentenkürzung im Bereich von ca. unter 10 % liegt.

Abgesehen davon gilt es zu bedenken, dass es der AG ist, der sich ohne Kündigungsgrund von einem AN trennen möchte, so dass es unter wirtschaftlichen Aspekten durchaus sinnvoll sein kann, eine Abfindung oberhalb der Regelabfindung zu zahlen.

G. Personalarbeit im Einklang mit dem Verbot der Altersdiskriminierung

G. Verbot der Altersdiskriminierung

Wenn wir das Thema „Altersdiskriminierung“ diskutieren, befinden wir uns im Anwendungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Ziel des Gesetzes ist es, Benachteiligungen von AN u. a. wegen des Alters zu verhindern oder zu beseitigen.

Der Begriff „Alter“ meint jedes Lebensalter. Das AGG schützt also gegen ungerechtfertigte unterschiedliche Behandlungen, die an das konkrete Lebensalter anknüpfen.

Verboten ist eine Benachteiligung aufgrund eines höheren oder geringeren Lebensalters. Wir werden uns nachfolgend dem „höheren“ Lebensalter widmen, womit allgemein die Personengruppe ab 50 gemeint sein dürfte.

G. Verbot der Altersdiskriminierung

Eine (unmittelbare) Benachteiligung liegt vor, wenn ein AN **wegen** seines höheren Alters Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. „Wegen“ bedeutet: zwischen der benachteiligenden Behandlung und dem Alter muss ein Kausalzusammenhang bestehen. Es genügt, dass das Alter als ein Grund für die Benachteiligung ursächlich ist.

Es ist somit zu fragen, wie eine Vergleichsperson (= jüngerer AN) in einer vergleichbaren Situation (= Bewerbung) behandelt wird bzw. behandelt worden ist. Fehlt es an einer Vergleichsperson oder an einem vergleichbarem Sachverhalt, kann nie eine Benachteiligung vorliegen.

G. Verbot der Altersdiskriminierung

Nach § 7 AGG dürfen AN wegen ihres Alters nicht benachteiligt werden. Bestimmungen in Vereinbarungen, die dagegen verstoßen, sind unwirksam.

Liegt eine Benachteiligung vor, hat der Betroffene einen Anspruch auf Zahlung einer Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG. Bei der Beurteilung der angemessenen Höhe der festzusetzenden Entschädigung sind alle Umstände des Einzelfalls, wie etwa die Art und Schwere der Benachteiligung, ihre Dauer und Folgen, der Anlass und der Beweggrund des Handelns und der Sanktionszweck der Entschädigungsnorm zu berücksichtigen. Das AGG legt z. B. fest, dass die Entschädigung bei einer Neueinstellung drei Monatsgehälter nicht übersteigen darf.

G. Verbot der Altersdiskriminierung

Allerdings regelt 10 AGG, dass eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters auch zulässig ist, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Wann dies der Fall ist, bestimmt das AGG in § 10 Satz 3 Nr. 1 bis 6 AGG und führt Regelbeispiele auf, bei denen eine unterschiedliche Behandlung zulässig ist.

Nr. 1: die Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung und zur beruflichen Bildung sowie besonderer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bedingungen für Entlohnung und Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, um die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, älteren Beschäftigten und Personen mit Fürsorgepflichten zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen.

G. Verbot der Altersdiskriminierung

Nr. 2: die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder das Dienstalter für den Zugang zur Beschäftigung oder für bestimmte mit der Beschäftigung verbundene Vorteile,

Nr. 3: die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung aufgrund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder auf Grund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand,

Nr. 4: die Festsetzung von Altersgrenzen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität einschließlich der Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen im Rahmen dieser Systeme für bestimmte Beschäftigte oder Gruppen von Beschäftigten und die Verwendung von Alterskriterien im Rahmen dieser Systeme für versicherungsmathematische Berechnungen,

G. Verbot der Altersdiskriminierung

Nr. 5: eine Vereinbarung, die die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsieht, zu dem der oder die Beschäftigte eine Rente wegen Alters beantragen kann; § 41 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch bleibt unberührt,

Nr. 6: Differenzierungen von Leistungen in Sozialplänen im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes, wenn die Parteien eine nach Alter oder Betriebszugehörigkeit gestaffelte Abfindungsregelung geschaffen haben, in der die wesentlich vom Alter abhängenden Chancen auf dem Arbeitsmarkt durch eine verhältnismäßig starke Betonung des Lebensalters erkennbar berücksichtigt worden sind, oder Beschäftigte von den Leistungen des Sozialplans ausgeschlossen haben, die wirtschaftlich abgesichert sind, weil sie, gegebenenfalls nach Bezug von Arbeitslosengeld, rentenberechtigt sind.

G. Verbot der Altersdiskriminierung

A. Altersdiskriminierung im Bewerbungsverfahren

Nach § 11 AGG darf ein Arbeitsplatz nicht unter Verstoß gegen § 7 Abs. 1 AGG ausgeschrieben werden. Vor allem Stellenanzeigen sind es, die sich schon seit Jahren zum Betätigungsfeld älterer Bewerber entwickelt haben.

Obwohl sich hier bereits klare Vorgaben entwickelt haben, gibt es doch auch immer wieder Überraschungen, wie vor allem der nachfolgende Fall zeigt.

G. Verbot der Altersdiskriminierung

A. Altersdiskriminierung im Bewerbungsverfahren

Wortlaut einer Stellenanzeige für die Position als Manager Corporate Communication:

*Darüber hinaus verstehst Du Dich als Organisationstalent, das Projekte souverän führt – auch im Change. Als **Digital Native** fühlst Du Dich in der Welt der Social Media, der Daten-getriebenen PR, des Bewegtbilds und allen gängigen Programmen für DTP, CMS, Gestaltung und redaktionelles Arbeiten zu Hause.“*

Es bewarb sich ein 51-Jähriger Wirtschaftsjurist, der eine Absage erhielt und daraufhin eine Entschädigung wegen Altersdiskriminierung einklagte.

(ArbG Heilbronn, Urteil vom 18.01.2024, 8 Ca 191/23)

G. Verbot der Altersdiskriminierung

A. Altersdiskriminierung im Bewerbungsverfahren

Laut ArbG lagen die Voraussetzungen für einen Anspruch auf Entschädigung (1 ½ Monatsgehälter) vor: Unter einem „Digital Native“ (zu deutsch: digitaler Eingeborener) werde im allgemeinen Sprachgebrauch eine „Person, die mit digitalen Technologien aufgewachsen und in ihrer Benutzung geübt sei“ oder auch eine „Person der gesellschaftlichen Generation bezeichnet, die in der digitalen Welt aufgewachsen sei“ verstanden.

Mit ihrer Formulierung „*Als Digital Native fühlst du Dich in der Welt der Social Media... zu Hause.*“ zeige der AG, dass er eben nicht nur eine Person mit sicheren Kenntnissen in diesen Kommunikationsfeldern sucht, sondern jemanden, der diese Eigenschaft regelmäßig von Natur aus als „Eingeborener“ mitbringe.

G. Verbot der Altersdiskriminierung

A. Altersdiskriminierung im Bewerbungsverfahren

Weitere Fälle: I.

Die Formulierung: „*zukunftsorientierte, kreative Mitarbeit in einem jungen, dynamischen Team*“, begründet einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot, da hierin eine Tatsache liegt, die eine Benachteiligung des nicht eingestellten 61-jährigen Bewerbers wegen Alters nach § 22 AGG vermuten lässt (LAG Nürnberg, Urteil v. 27.05.2020, 2 Sa 1/20).

G. Verbot der Altersdiskriminierung

A. Altersdiskriminierung im Bewerbungsverfahren

Weitere Fälle: II.

Formulierung: Für unsere Zentrale in M suchen wir zum sofortigen Einstieg eine/n Junior-Consultant für den Bereich Executive Search / Personalberatung. Das erwartet Sie: Eine intensive Einarbeitung in den verschiedenen Abteilungen einer modernen Personalberatung und Vorbereitung auf eigenständige Personalprojekte in einem professionellen Umfeld mit einem jungen dynamischen Team.

(BAG; Urteil vom 11.8.2016, 8 AZR 406/14)

G. Verbot der Altersdiskriminierung

A. Altersdiskriminierung im Bewerbungsverfahren

Weitere Fälle: II.

Wird in einer Stellenausschreibung darauf hingewiesen, dass eine Tätigkeit mit einem "jungem dynamischen Team" geboten wird, enthält dieser Hinweis regelmäßig nicht nur die Botschaft an potentielle Stellenbewerber, dass die Mitglieder des Teams jung und deshalb dynamisch sind. Eine solche Angabe kann aus der Sicht eines Bewerbers regelmäßig nur so verstanden werden, dass damit nicht nur ein "Istzustand" beschrieben werden soll, sondern dass der AG zum Ausdruck bringt, dass er einen AN, der in das Team passt, weil er ebenso jung und dynamisch ist wie dessen Mitglieder (BAG; s. o.).

G. Verbot der Altersdiskriminierung

A. Altersdiskriminierung im Bewerbungsverfahren

Weitere Fälle: III.

Formulierung: *Wir sind der Berliner Startup A und gemeinsam mit dir möchten wir an unserer Vision des Guten Schlafens arbeiten. Begonnen hat alles Anfang 2017 ... Wir bieten ... Junges Team mit flachen Hierarchien, das dir echten Gestaltungsspielraum lässt.*

Bezieht sich ein erst kürzlich gegründetes Start-up-Unternehmen im Rahmen seiner Stellenanzeige auf sein „junges Team mit flachen Hierarchien“, stellt dies keine Altersdiskriminierung dar, sofern die Gesamtumstände ergeben, dass es sich hierbei lediglich um die Beschreibung einer Belegschaft handelt, die erst seit kurzer Zeit besteht. (LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 1.07.2021, 5 Sa 1573/20)

G. Verbot der Altersdiskriminierung

A. Altersdiskriminierung im Bewerbungsverfahren

Weitere Fälle: III.

Unterschied zu den Fällen II. und III.:

Das Adjektiv „jung“ bezieht sich bei einer Verbindung mit einem Team im Zweifel auf dessen Mitglieder und nicht auf den Zeitpunkt, seitdem dieses Team besteht. In der hier maßgeblichen Stellenausschreibung wird jedoch darauf hingewiesen, dass es sich bei dem AG um ein erst seit 2017 existierendes Start-up handelt. Daher ist es so zu verstehen, dass Bewerber nicht auf eine schon eingespielte, seit Langem bestehende, sondern eine erst seit Kurzem zusammenarbeitende Belegschaft treffen.

G. Verbot der Altersdiskriminierung

A. Altersdiskriminierung im Bewerbungsverfahren

TIPP 1:

Da mit dem Begriff „jung“ unmittelbar an das Lebensalter angeknüpft wird und dies ein Indiz für eine Altersdiskriminierung ist, sollte dieser Begriff unbedingt vermieden werden. Ausnahmen, wie in dem Fall III. dargestellt, sind selten. Verstärkt wird dies noch durch die weitere Verbindung mit den Begriffen „hochmotiviert“ und/oder „dynamisch“, die Eigenschaften beschreiben, die im Allgemeinen eher jüngeren als älteren Menschen zugeschrieben wird. Auch ohne Verknüpfung mit dem Begriff „jung“ sollten diese Begriffe in Stellenanzeigen unterbleiben.

G. Verbot der Altersdiskriminierung

A. Altersdiskriminierung im Bewerbungsverfahren

TIPP 2:

AG sollten das Bewerbungsverfahren entsprechend dokumentieren, um im Fall einer gerichtlichen Auseinandersetzung nachweisen zu können, welche Aspekte letztlich den Ausschlag für einen konkreten Bewerber gegeben haben. Dabei dürfen natürlich keine Kriterien dokumentiert werden, die für eine Altersdiskriminierung sprechen könnten.

G. Verbot der Altersdiskriminierung

B. Altersdiskriminierung im Arbeitsverhältnis

Benachteiligungen älterer AN während des Bestehens eines AV sind sicherlich denkbar, wenn man sich einmal den nachfolgenden Fall vor Augen führt: Ein jüngerer, aber ansonsten gleichgestellter AN nimmt regelmäßig an beruflichen Fortbildungen teil, weil der AG ihn damit an das Unternehmen binden möchte, wohingegen ältere Kollege diese Möglichkeit nicht haben.

Gleichwohl sind solche Fälle in der Praxis kaum relevant; möglicherweise weil die Hemmschwelle eines AN, den AG darauf anzusprechen bzw. ihn sogar zu verklagen, deutlich höher ist, als bei einem Bewerber. Zudem ist der Nachweis einer Benachteiligung nicht immer einfach zu erbringen (anders als bei einer Stellenanzeige).

G. Verbot der Altersdiskriminierung

C. Altersdiskriminierung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Insoweit kommen unterschiedliche Fallkonstellationen in Betracht. Die nachfolgenden Fälle sind alle im Kontext mit einer betriebsbedingten Kündigung zu sehen. Zwar liegt hier jeweils eine Diskriminierung wegen des Alters vor, die allerdings nach § 10 AGG zulässig sein kann:

- I. Bildung von Altersgruppen im Rahmen der Sozialauswahl
- II. Berücksichtigung der Rentennähe im Rahmen der Sozialauswahl
- III. Berücksichtigung der Rentennähe bei der Frage, ob und ggf. in welcher Höhe eine Abfindung nach einem Sozialplan zu zahlen ist.

G. Verbot der Altersdiskriminierung

C. Altersdiskriminierung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

I. Bildung von Altersgruppen im Rahmen der Sozialauswahl

AG müssen bei betriebsbedingten Kündigungen, den sozial stärksten AN kündigen. Diesen ermitteln sie anhand der Kriterien Lebensalter, Dauer der Betriebszugehörigkeit, Unterhaltsverpflichtungen und Schwerbehinderung. Bei Anwendung dieser Kriterien werden gerade bei einer Massentlassung viele junge, leistungsstarke AN ihren Job verlieren und ältere AN bleiben. Das Kündigungsschutzgesetz sieht in § 1 Abs. 3 Satz 2 vor, dass AN nicht in die Sozialauswahl einzubeziehen sind, „ ... deren Weiterbeschäftigung ... zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur ... im berechtigten betrieblichen Interesse liegt.“

G. Verbot der Altersdiskriminierung

C. Altersdiskriminierung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

I. Bildung von Altersgruppen im Rahmen der Sozialauswahl

Beachte: Die Altersgruppenbildung dient ausschließlich dazu, die bestehende Altersstrukturen (proportional) zu erhalten; sie ist kein Mittel zur Erreichung einer aktuell nicht bestehenden Altersstruktur. Die Altersgruppenbildung ist unzulässig, wenn die Altersstruktur „optimiert“ werden soll.

G. Verbot der Altersdiskriminierung

C. Altersdiskriminierung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

I. Bildung von Altersgruppen im Rahmen der Sozialauswahl

Folgende Altersgruppenbildung käme z. B. in Betracht:

20 bis 30-Jährige

31 bis 40-Jährige

41 bis 50-Jährige

51 bis 60-Jährige

über 60-Jährige.

G. Verbot der Altersdiskriminierung

C. Altersdiskriminierung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

I. Bildung von Altersgruppen im Rahmen der Sozialauswahl

Schritt 1

AG muss vorab für sich klären (auch um dies später im Kündigungsschutzprozess darzulegen), woraus sich sein Interesse an der Beibehaltung der bisherigen Altersstruktur ergibt. Er muss konkret aufzeigen, welche Nachteile sich ergäben, wenn er die Sozialauswahl ohne Altersgruppen vornehmen würde. Hierbei reicht es nicht, nur darzulegen, dass sich die Altersstruktur in nennenswertem Ausmaß nachteilig verändern würde, sondern die sich dadurch ergebenden Nachteile sind konkret aufzuzeigen. Bei Massenentlassungen besteht eine widerlegbare Vermutung für ein berechtigtes betriebliches Interesse (BAG v. 18.3.2010 – 2 AZR 468/08).

G. Verbot der Altersdiskriminierung

C. Altersdiskriminierung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

I. Bildung von Altersgruppen im Rahmen der Sozialauswahl

Schritt 2

AG muss Gruppen von vergleichbaren AN bilden. Er muss überlegen, in welchen Tätigkeitsbereichen er Personal reduzieren will, und welche AN diese Tätigkeit direkt ausüben oder eine Arbeit verrichten, die damit vergleichbar ist. Innerhalb jeder einzelnen Vergleichsgruppe können dann Altersgruppen gebildet werden.

G. Verbot der Altersdiskriminierung

C. Altersdiskriminierung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

I. Bildung von Altersgruppen im Rahmen der Sozialauswahl

Schritt 3

Jetzt muss der AG feststellen, wie viel Prozent der Gesamtbelegschaft in jeder Altersgruppe vertreten ist.

Schritt 4

Die Anzahl der zu kündigenden AN in den einzelnen Altersgruppen muss dem bisherigen prozentualen Anteil der Altersgruppen an der Gesamtbelegschaft in etwa entsprechen (Proportionalität des Personalabbaus).

G. Verbot der Altersdiskriminierung

C. Altersdiskriminierung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

I. Bildung von Altersgruppen im Rahmen der Sozialauswahl

Schritt 5

Welchem AN der jeweiligen Altersgruppen zu kündigen ist, bestimmt sich abschließend nach den übrigen Sozialkriterien: Dauer der Betriebszugehörigkeit, Unterhaltsverpflichtungen und Schwerbehinderung.

G. Verbot der Altersdiskriminierung

C. Altersdiskriminierung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

I. Bildung von Altersgruppen im Rahmen der Sozialauswahl

Fazit:

Die wirksame Umsetzung einer Altersgruppenbildung ist sehr anspruchsvoll und bedarf einer sorgfältigen Vorabprüfung, vor allem in Bezug auf die konkreten Nachteile (Schritt 1). Diese werden bei einer Massentlassung vermutet.

Gleichwohl muss stets die Proportionalität des Personalabbaus (Schritt 4) zwingend gewahrt werden, da eine Missachtung ansonsten zur Unwirksamkeit der Kündigung(en) führt.

G. Verbot der Altersdiskriminierung

C. Altersdiskriminierung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

II. Berücksichtigung der Rentennähe im Rahmen der Sozialauswahl

Wie bereits dargestellt, führt das bei betriebsbedingten Kündigungen innerhalb der Sozialauswahl zu berücksichtigende Lebensalter dazu, dass auch rentennahe AN aufgrund ihres Lebensalters schutzbedürftiger im Verhältnis zu jüngeren Kollegen sind, so dass ihnen regelmäßig nicht gekündigt werden darf.

Das BAG hat mit Urteil vom 8. Dezember 2022 (6 AZR 31/22) entschieden, dass die soziale Schutzbedürftigkeit von AN, die aufgrund ihres Lebensalters zeitnah nach Beendigung des AV Regelaltersrente oder eine (vorgezogene) abschlagsfreie Altersrente beziehen können, wieder sinken kann.

G. Verbot der Altersdiskriminierung

C. Altersdiskriminierung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

II. Berücksichtigung der Rentennähe im Rahmen der Sozialauswahl

Begründung: Das Auswahlkriterium „Lebensalter“ sei in diesem Zusammenhang ambivalent. Zwar nehme die soziale Schutzbedürftigkeit zunächst mit steigendem Lebensalter zu, weil lebensältere AN schlechtere Vermittlungschancen auf dem Arbeitsmarkt haben. Sie falle jedoch wieder ab, wenn der AN entweder spätestens innerhalb von zwei Jahren nach dem Ende des AV über ein „Ersatzeinkommen“ in Form der Regelaltersrente oder einer abschlagsfreien Rente wegen Alters – mit Ausnahme der Altersrente für schwerbehinderte Menschen – verfügen könne oder über ein solches Ersatzeinkommen bereits bei Beendigung des AV verfügt.

G. Verbot der Altersdiskriminierung

C. Altersdiskriminierung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

II. Berücksichtigung der Rentennähe im Rahmen der Sozialauswahl

Das bedeutet:

1.) „Rentennähe“ bedeutet nicht, dass die Sozialauswahl allein deshalb automatisch zu Lasten dieses AN ausfällt. Auch die übrigen sozialen Auswahlkriterien des „rentennahen“ AN müssen in die Auswahlentscheidung immer einbezogen werden. Die Überlegungen zur Sozialauswahl sollten vom AG stets dokumentiert werden, z. B. im Rahmen der Betriebsratsanhörung.

G. Verbot der Altersdiskriminierung

C. Altersdiskriminierung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

II. Berücksichtigung der Rentennähe im Rahmen der Sozialauswahl

Das bedeutet:

2.) Es ist stets zu prüfen, ob AN bei Beendigung des AV Regelaltersrente oder Altersrente für besonders langjährig Versicherte bzw. innerhalb der nächsten zwei Jahre nach dem beabsichtigten Ende des AV beziehen können. **Trifft dies zu, so kann dies im Rahmen der Sozialauswahl zu Lasten des AN berücksichtigt werden.**

Letztlich kann es – unter Berücksichtigung der übrigen Kriterien – dazu führen, dass einem rentennahe AN eher zu kündigen ist, als einem jüngere AN, der unterhaltspflichtige Kinder hat.

G. Verbot der Altersdiskriminierung

C. Altersdiskriminierung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

III. Berücksichtigung der Rentennähe bei der Frage, ob und ggf. in welcher Höhe eine Abfindung nach einem Sozialplan zu zahlen ist

Umstrukturierungen, die eine Betriebsänderung i. S. d. § 111 BetrVG sind, erfordern regelmäßig den Abschluss eines Sozialplanes (§ 112 BetrVG), der Regelungen enthält, um die wirtschaftlichen Nachteile der gekündigten AN vor allem in Form einer Abfindung vorsieht. Die Betriebsparteien haben insoweit einen Ermessensspielraum, inwieweit sie die Nachteile einer Betriebsänderung für die betroffenen AN ausgleichen oder mildern wollen. Dabei hat der Sozialplan eine zukunftsbezogene Ausgleichs- und Überbrückungsfunktion. Die Kompensation, die er vorsieht, ist kein zusätzliches Entgelt für die in der Vergangenheit erbrachten Dienste.

G. Verbot der Altersdiskriminierung

C. Altersdiskriminierung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

III. Berücksichtigung der Rentennähe bei der Frage, ob und ggf. in welcher Höhe eine Abfindung nach einem Sozialplan zu zahlen ist

Da es faktisch unmöglich ist, jeden individuellen Nachteil zu berücksichtigen, ist es zulässig, Entschädigungen für typischerweise zu erwartende wirtschaftliche Nachteile zu pauschalisieren. Die „klassischen“ Faktoren, die bei der Ermittlung einer Abfindung thematisiert werden, sind die Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, unterhaltsberechtigte Kinder und eine Schwerbehinderung.

G. Verbot der Altersdiskriminierung

C. Altersdiskriminierung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

III. Berücksichtigung der Rentennähe bei der Frage, ob und ggf. in welcher Höhe eine Abfindung nach einem Sozialplan zu zahlen ist

Wie gerade ausgeführt, ist das Alter der AN ein häufiger und zulässiger Multiplikationsfaktor bei der Berechnung der Höhe einer Sozialplanabfindung. Aufgrund der zukunftsbezogenen Ausgleichs- und Überbrückungsfunktion einer Sozialplanabfindung sind Betriebsparteien oftmals bestrebt, Sozialplanansprüche rentennaher AN anders zu bemessen. Insbesondere bzgl. einer in Zukunft anstehenden Altersrente finden sich Differenzierungen in Sozialplänen.

Was ist rechtlich zulässig?

G. Verbot der Altersdiskriminierung

C. Altersdiskriminierung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

III. Berücksichtigung der Rentennähe bei der Frage, ob und ggf. in welcher Höhe eine Abfindung nach einem Sozialplan zu zahlen ist

1. Ausschluss von Sozialplanleistungen (BAG, Beschl. v. 7.5.2019 – 1 ABR 54/17)

Der Sozialplan sah folgende Abfindungen vor: *In der Altersgruppe von 46 bis 52,99 Jahren: ca. 27.869 Euro (bei einem durchschnittlichen Entgelt von 4.550 Euro und einer durchschnittlichen Beschäftigungszeit von 24,5 Jahren. Für die Gruppe der 53- bis 61-Jährigen: 38.016 Euro (bei einem durchschnittlichen Entgelt von 4.400 Euro und einer durchschnittlichen Beschäftigungszeit von 27 Jahren). AN ab 62 gingen leer aus.*

G. Verbot der Altersdiskriminierung

C. Altersdiskriminierung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

III. Berücksichtigung der Rentennähe bei der Frage, ob und ggf. in welcher Höhe eine Abfindung nach einem Sozialplan zu zahlen ist

1. Ausschluss von Sozialplanleistungen (BAG, Beschl. v. 7.5.2019 – 1 ABR 54/17)

Der Ausschluss von AN, die nach dem Ausscheiden oder einem möglichen Bezug von Arbeitslosengeld I eine gekürzte oder ungekürzte Altersrente in Anspruch nehmen können, von den in einem Sozialplan vorgesehenen Leistungen, bewirkt eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters. Eine solche Benachteiligung ist jedoch nach § 10 S. 3 Nr. 6 gerechtfertigt, sofern der Ausschluss dieser „rentennahen“ AN angemessen und erforderlich ist. Dies bedarf einer Prüfung anhand der Umstände des Einzelfalls.

G. Verbot der Altersdiskriminierung

C. Altersdiskriminierung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

III. Berücksichtigung der Rentennähe bei der Frage, ob und ggf. in welcher Höhe eine Abfindung nach einem Sozialplan zu zahlen ist

1. Ausschluss von Sozialplanleistungen (BAG, Beschl. v. 7.5.2019 – 1 ABR 54/17)

Die Abfindung soll dazu dienen, dass jüngere AN bei einer über die Dauer des Arbeitslosenlosengeldbezugs hinausgehenden fortdauernden Arbeitslosigkeit typischerweise auf die Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem SGB II angewiesen sind. Die Überbrückungsfunktion bezweckt eine Milderung des hiermit verbundenen wirtschaftlichen Nachteils. Einen vergleichbaren Nachteil erleiden die rentennahen AN nicht, da sie nach dem Bezug von Arbeitslosengeld durch die Möglichkeit einer vorgezogenen Altersrente ausreichend wirtschaftlich abgesichert sind.

G. Verbot der Altersdiskriminierung

C. Altersdiskriminierung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

III. Berücksichtigung der Rentennähe bei der Frage, ob und ggf. in welcher Höhe eine Abfindung nach einem Sozialplan zu zahlen ist

2. Reduzierte Sozialplanleistung (LAG Nürnberg, Urteil v. 19.01.2023, 8 Sa 164/22)

Der Sozialplan sah folgende Regelung vor: *Bis zu 61 Jahre alte AN sollten für jedes Jahr der Betriebszugehörigkeit 0,6 Bruttomonatsgehälter erhalten. AN, die zu einem bestimmten Stichtag bereits 62 Jahre alt waren, wurde der Abfindungsanspruch pauschal auf ein Viertel gekürzt. Nach dem 24-monatigen Bezug von Arbeitslosengeld I konnten die entlassenen AN entweder eine vorzeitige Altersrente mit Abschlägen oder die Regelaltersrente beziehen.*

G. Verbot der Altersdiskriminierung

C. Altersdiskriminierung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

III. Berücksichtigung der Rentennähe bei der Frage, ob und ggf. in welcher Höhe eine Abfindung nach einem Sozialplan zu zahlen ist

2. Reduzierte Sozialplanleistung (LAG Nürnberg, Urteil v. 19.01.2023, 8 Sa 164/22)

Das LAG erachtete diese Regelung für zulässig. Die Kürzung von Sozialplanleistungen für rentennahe Jahrgänge und sogar deren Ausschluss von Abfindungen sei grundsätzlich geeignet, für andere Gruppen von AN mehr finanzielle Mittel zur Verfügung zu stellen. Dies diene dem legitimen Ziel, das begrenzte Sozialplanvolumen bedarfsgerecht zu verteilen.

G. Verbot der Altersdiskriminierung

C. Altersdiskriminierung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

III. Berücksichtigung der Rentennähe bei der Frage, ob und ggf. in welcher Höhe eine Abfindung nach einem Sozialplan zu zahlen ist

3. Kappungsgrenze (BAG, Urt. vom 7.12.2021 - 1 AZR 562/20)

Der Sozialplan sah folgende Regelung vor:

Berechnungsformel für die Höhe der Abfindung: Betriebszugehörigkeit x Bruttomonatsgehalt x Faktor F. Als Faktor F hatten die Betriebsparteien vereinbart: bis zur Vollendung des 40. Lebensjahrs 0,25, von 41 bis 50 Jahren 0,35, von 51 bis 55 Jahren 0,75, von 56 bis 58 Jahren 0,95, von 59 bis 60 Jahren 0,85, von 61 Jahren 0,55, von 62 Jahren 0,25 und von 63 bis 66 Jahren 0,15.

G. Verbot der Altersdiskriminierung

C. Altersdiskriminierung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

III. Berücksichtigung der Rentennähe bei der Frage, ob und ggf. in welcher Höhe eine Abfindung nach einem Sozialplan zu zahlen ist

3. Kappungsgrenze (BAG, Urt. vom 7.12.2021 - 1 AZR 562/20)

Ferner war ein Höchstbetrag vereinbart. *Der sich insgesamt ergebende Abfindungsbetrag war auf einen max. Höchstbetrag von 75.000 € pro AN beschränkt. Für AN, die 62 Jahre und älter am Stichtag x waren, betrug der Höchstbetrag 45.000 €.*

G. Verbot der Altersdiskriminierung

C. Altersdiskriminierung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

III. Berücksichtigung der Rentennähe bei der Frage, ob und ggf. in welcher Höhe eine Abfindung nach einem Sozialplan zu zahlen ist

3. Kappungsgrenze (BAG, Urt. vom 7.12.2021 - 1 AZR 562/20)

Das BAG erachtete diese Regelung für zulässig. Die Festlegung einer Kappungsgrenze berücksichtigt, dass die für den Sozialplan zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel limitiert sind. Da die Abfindungen für AN der Altersgruppe 51 bis 60 Jahre wegen der höheren Faktoren und ihrer regelmäßig längeren Betriebszugehörigkeit typischerweise besonders hoch ausfallen, bezweckt die Regelung die Sicherstellung von Verteilungsgerechtigkeit. Vor dem Hintergrund begrenzter Sozialplanmittel soll möglichst allen vom Arbeitsplatzverlust betroffenen AN eine verteilungsgerechte Überbrückungshilfe gewährt werden.

G. Verbot der Altersdiskriminierung

C. Altersdiskriminierung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

III. Berücksichtigung der Rentennähe bei der Frage, ob und ggf. in welcher Höhe eine Abfindung nach einem Sozialplan zu zahlen ist

Fazit: Die Betriebsparteien haben aufgrund der vorbenannten Entscheidungen, vor allem auch in Bezug auf rentennahe AN, einen weiten Gestaltungsspielraum bei der Festlegung von Sozialplanabfindungen. Dabei sind auf jeden Fall die hier dargestellten Grenzen zu beachten. Die Praxis zeigt, dass ein völliger Ausschluss einer Abfindung kaum zu erreichen ist. Anders sieht es hingegen bei der Reduzierung der Abfindung sowie bei der Festlegung einer Deckelung aus.

H. Tarifliche Sonderregelungen für ältere AN

In diesem Kontext sind zwei tarifliche Regelungswerke zu nennen, und zwar der Tarifvertrag zur Sicherung älterer AN und der Tarifvertrag zur Altersteilzeit.

Näher thematisieren werden wir nur den Erstgenannten, da der Tarifvertrag zur Förderung der Altersteilzeit im Rahmen des Seminars vom 16. April 2024 von Frau Kandaoureff ausführlich besprochen wurde. Die dazu gehörende Präsentation werden wir allen Teilnehmern dieses Online-Seminars erneut zusenden.

Zudem ist noch anzumerken, dass Frau Kandaoureff den Leitfaden zur Anwendung des Altersteilzeittarifvertrags überarbeiten wird, den wir – sobald er zur Verfügung steht - per Rundschreiben veröffentlichen werden.

H. Tarifliche Sonderregelungen für ältere AN

A. Tarifvertrag zur Sicherung älterer AN

Der ursprüngliche Tarifvertrag datiert aus 1974. Er wurde 2014 mit Modifikationen neu vereinbart. Das bedeutet, dass die Tarifparteien seit 50 Jahren ältere AN als besonders schutzbedürftig ansehen, und zwar in zweierlei Hinsicht: Kündigungs- und Entgeltsschutz. Wann besteht dieser Schutz?

I. Geltung des Tarifvertrages für das betreffende AV

Der besondere Schutz besteht nur, wenn unsere Tarifverträge und damit auch der besagte Tarifvertrag auf das AV anwendbar sind. Dies ist dann der Fall, wenn der AG tarifgebundenes Mitglied in unserem Verband ist und der AN entweder Mitglied der IG Metall ist oder aber im Arbeitsvertrag die Geltung der Tarifverträge vereinbart wurde.

H. Tarifliche Sonderregelungen für ältere AN

A. Tarifvertrag zur Sicherung älterer AN

I. Geltung des Tarifvertrages für das betreffende AV

Der Tarifvertrag ist dann nicht anwendbar, wenn der AG selbst nicht an die Tarifverträge gebunden ist (sog. o. T. Mitglied), weil der AG z. B. nie tarifgebunden war.

Etwas anderes dürfte dann gelten, wenn der AG zwar ehemals tarifgebundenes Mitglied war, später aber in den o. T. Status gewechselt ist. Dies deshalb, weil die Tarifbindung in Form der unmittelbaren und zwingenden Wirkung der Tarifnormen (Abweichungen sind generell unzulässig) nach dem Gesetz weiterhin bestehen bleibt, bis der Tarifvertrag endet (§ 3 Absatz 3 TVG).

H. Tarifliche Sonderregelungen für ältere AN

A. Tarifvertrag zur Sicherung älterer AN

Aber selbst dann, wenn die Tarifverträge grds. auf das AV anzuwenden sind, ist zu prüfen, ob der AN unter den persönlichen Geltungsbereich des Tarifvertrag zur Sicherung älterer AN fällt.

II. Persönlicher Geltungsbereich

Insoweit ist danach zu unterscheiden, ob die Tarifverträge der Bekleidungsindustrie oder die der Textilindustrie zur Anwendung gelangen.

H. Tarifliche Sonderregelungen für ältere AN

A. Tarifvertrag zur Sicherung älterer AN

II. Persönlicher Geltungsbereich

1. Bekleidungsindustrie

Unter den tariflichen Schutz fallen die gewerblichen AN sowie die kaufmännischen und technischen Angestellten sowie Meister, welche eine Tätigkeit ausüben, für die in dem für sie maßgebenden Gehaltstarifvertrag ein Tarifgehalt festgesetzt ist.

Daraus folgt: grds. gilt der für alle AN und auch für Angestellte, es sei denn, dass bei AN dieser Gruppe ein Gehalt vereinbart ist, das nicht an eine tarifliche Entgeltgruppe anknüpft.

H. Tarifliche Sonderregelungen für ältere AN

A. Tarifvertrag zur Sicherung älterer AN

II. Persönlicher Geltungsbereich

2. Textilindustrie

Unter den tariflichen Schutz fallen die gewerblichen AN sowie die kaufmännischen und technischen Angestellten und Meister, sofern ihr Entgelt nicht die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung übersteigt.

Daraus folgt: grds. gilt der für alle AN und auch für Angestellte, es sei denn, ihr Monatsentgelt liegt oberhalb besagter Grenze. Das bedeutet, dass diese Personengruppe von dem besonderen Schutz ausgenommen ist.

H. Tarifliche Sonderregelungen für ältere AN

A. Tarifvertrag zur Sicherung älterer AN

Ist der Geltungsbereich eröffnet, muss der AN zwei Voraussetzungen erfüllen, um den besonderen Kündigungs- (dazu: IV) bzw. Entgeltschutz (dazu: V.) für sich geltend machen zu können.

III. Voraussetzungen

- Vollendung des 55. Lebensjahres und
- eine ununterbrochene Betriebszugehörigkeit von mindestens 10 Jahren

Die Feststellung der ersten Voraussetzung wird in der Regel keine Schwierigkeiten bereiten. Probleme können sich indes bei der Betriebszugehörigkeit ergeben.

H. Tarifliche Sonderregelungen für ältere AN

A. Tarifvertrag zur Sicherung älterer AN

III. Voraussetzungen

Es kommt auf den ununterbrochenen Bestand des AV an. AN, die z. B. über mehrere Jahre, Krankengeld oder Erwerbsminderungsrente beziehen, können, da ja das AV fortbesteht, den besonderen Schutz erlangen, obwohl sie nicht tätig sind.

Praxistipp: Implementieren Sie daher in Ihrem Personalmanagementsystem ein Verfahren, das Ihnen das Erreichen des 10. Jahres der Betriebszugehörigkeit z. B. 6 Monate vorab anzeigt, so dass Sie in der Lage sind, entsprechende Maßnahmen (Kündigung, Aufhebungsvertrag) zu initiieren.

H. Tarifliche Sonderregelungen für ältere AN

A. Tarifvertrag zur Sicherung älterer AN

III. Voraussetzungen

Probleme ergeben sich bei der Ermittlung der Betriebszugehörigkeit vor allem dann, wenn der AN bereits vorher beschäftigt war, ausgeschieden ist und wieder eingestellt wurde. Es fragt sich dann, ob die Vorbeschäftigungszeit herangezogen werden kann.

Es gilt Folgendes:

- a) War der AN als Leih-AN bei dem Entleiher tätig, zählt diese Einsatzzeit nicht, da der Entleiher kein AG war.

H. Tarifliche Sonderregelungen für ältere AN

A. Tarifvertrag zur Sicherung älterer AN

III. Voraussetzungen

- b) Ist der AN aufgrund einer Eigenkündigung (zur Ausnahme: siehe e.) bzw. aufgrund einer AG-Kündigung aus personen- oder verhaltensbedingten Gründen ausgeschieden, zählt die Vorbeschäftigungszeit nicht mit, es sei denn, dass man bei der Wiedereinstellung diesen Zeitraum auf die Betriebszugehörigkeit angerechnet hat.
- c) Zu beachten sind weiter die Fälle, in denen ein AN auf Wunsch des AG zu einem zum AG gehörenden und z. B. im Ausland gelegenen Unternehmen gewechselt ist bzw. ein AN, der zum Geschäftsführer bestellt wird und später wieder abberufen wird. Hier ist eine exakte Dokumentation etwaiger Absprachen zur Anrechnung der Vorbeschäftigung unerlässlich.

H. Tarifliche Sonderregelungen für ältere AN

A. Tarifvertrag zur Sicherung älterer AN

III. Voraussetzungen

- d) Wird ein AN aus betrieblichen Gründen entlassen und erfolgt innerhalb von 2 Jahren seine Wiedereinstellung in demselben Betrieb oder in einem anderen Betrieb desselben Unternehmens, so wird die frühere Betriebszugehörigkeit angerechnet (so die Regelung der Manteltarifverträge „Textil“ Westfalen: § 13 für gewerbliche AN / § 13 für Angestellte.)

! **Beachte:** Der Begriff des „Entlassens“ ist weit zu verstehen, so dass hierzu auch ein Aufhebungsvertrag zählt, der das AV aus betrieblichen oder betriebsbedingten Gründen beendet.

H. Tarifliche Sonderregelungen für ältere AN

A. Tarifvertrag zur Sicherung älterer AN

III. Voraussetzungen

e) Weitere Anrechnungstatbestände finden sich in den

Manteltarifverträgen „Textil“ Westfalen: § 13 für gewerbliche AN / § 13 für Angestellte sowie in den

Manteltarifverträgen „Bekleidung“ Westfalen: § 23 für gewerbliche AN / § 16 für Angestellte.

H. Tarifliche Sonderregelungen für ältere AN

A. Tarifvertrag zur Sicherung älterer AN

III. Voraussetzungen

Sind diese beiden Voraussetzungen erfüllt, sieht der besagte TV als Rechtsfolge zwei Schutzmechanismen vor, und zwar den

Kündigungsschutz (siehe hierzu IV.) und den

Entgeltschutz (siehe hierzu V.)

H. Tarifliche Sonderregelungen für ältere AN

A. Tarifvertrag zur Sicherung älterer AN

IV. Rechtsfolge: Kündigungsschutz

Grundsatz:

Einem AN kann bis zur Bewilligung des Altersruhegeldes, längstens jedoch bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres, das AV nur noch aus wichtigem Grund gekündigt werden. Das bedeutet, dass eine fristgerechte Kündigung grds. unzulässig ist.

Das bedeutet, dass grds. nur eine fristlose Kündigung nach § 626 BGB in Betracht kommt, was wiederum heißt, dass ein Kündigungssachverhalt vorliegen muss, bei dem das sofortige Auflösungsinteresse des AG überwiegt, was letztlich nur bei schwerwiegenden Pflichtverletzungen der Fall ist.

H. Tarifliche Sonderregelungen für ältere AN

A. Tarifvertrag zur Sicherung älterer AN

IV. Rechtsfolge: Kündigungsschutz

1. Grundsatz:

In Fällen, in denen der AN nicht mehr in der Lage ist, die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen bzw. Fehlzeiten in Höhe von ca. 30 % pro Jahr aufweist, kommt auch eine fristlose Kündigung mit sog. sozialer Auslaufzeit (= es wird die individuelle Kündigungsfrist „freiwillig“ eingehalten) in Betracht. In diesen Fällen ist das AV nach Rechtsprechung „sinnentleert“. Bitte sprechen Sie bei solchen Konstellationen die Juristin/den Juristen Ihres Vertrauens an.

H. Tarifliche Sonderregelungen für ältere AN

A. Tarifvertrag zur Sicherung älterer AN

IV. Rechtsfolge: Kündigungsschutz

2. Ausnahmen:

Der Tarifvertrag enthält auch zwei Ausnahmen. Von dem obigen Grundsatz der fristlosen Kündigung kann abgewichen werden:

- a) in Fällen des § 111 BetrVG
- b) in anderen sachlich begründbaren Fällen.

In diesen Fällen ist also ausnahmsweise doch eine fristgerechte Kündigung zulässig.

H. Tarifliche Sonderregelungen für ältere AN

A. Tarifvertrag zur Sicherung älterer AN

IV. Rechtsfolge: Kündigungsschutz

2. Ausnahmen:

a. In den Fällen des § 111 BetrVG:

Damit sind die klassischen Fälle einer Betriebsänderung gemeint, also die Situationen, in denen z. B. aufgrund einer Massenentlassung bzw. Abteilungsschließung mit dem Betriebsrat (BR) über einen Interessenausgleich verhandelt werden muss. Liegt eine solche Situation vor, greift letztlich der Sonderkündigungsschutz, wie noch gleich auszuführen sein wird, nicht ein und der Ausspruch einer fristgerechten Kündigung ist zulässig.

H. Tarifliche Sonderregelungen für ältere AN

A. Tarifvertrag zur Sicherung älterer AN

IV. Rechtsfolge: Kündigungsschutz

2. Ausnahmen:

b. in anderen sachlich begründbaren Fällen

Hier stellt sich allerdings die Frage, was darunter zu verstehen ist. Wir vertreten den Standpunkt, dass es sich insoweit um Fallkonstellationen handelt, die im Kündigungsschutzgesetz (§ 1) als Kündigungsgrund aufgeführt sind, also eine Kündigung aus verhaltens-, personen- oder betriebsbedingten Gründen. Angesichts der 1. Ausnahme (Betriebsänderung) ließe sich aber auch vertreten, dass diese Gründe nicht ausreichend sind, da sie nicht die Wertigkeit einer Betriebsänderung haben.

H. Tarifliche Sonderregelungen für ältere AN

A. Tarifvertrag zur Sicherung älterer AN

IV. Rechtsfolge: Kündigungsschutz

2. Ausnahmen:

b. in anderen sachlich begründbaren Fällen

Letztlich ist festzuhalten, dass die fristgerechte Kündigung eines AN, der den Sonderkündigungsschutz genießt und die nicht im Kontext einer Betriebsänderung erfolgt, mit dem Risiko verbunden ist, dass die Arbeitsgerichte diese wegen Verstoßes gegen den TV für unwirksam erachten.

H. Tarifliche Sonderregelungen für ältere AN

A. Tarifvertrag zur Sicherung älterer AN

IV. Rechtsfolge: Kündigungsschutz

2. Ausnahmen:

c. Verfahrensfragen

Der Tarifvertrag lässt die o. g. Ausnahmen allerdings nur zu, wenn der BR im Rahmen der Anhörung nach § 102 BetrVG nicht widerspricht. Damit der BR überhaupt den Sachverhalt beurteilen kann, muss der AG ihn über den Sonderkündigungsschutz sowie über die seiner Ansicht nach vorliegende Ausnahme informieren. Stimmt der BR zu, lässt er die Wochenfrist verstreichen oder nimmt er die Kündigung nur zur Kenntnis, ist dies kein Widerspruch und die fristgerechte Kündigung darf ausgesprochen werden.

H. Tarifliche Sonderregelungen für ältere AN

A. Tarifvertrag zur Sicherung älterer AN

IV. Rechtsfolge: Kündigungsschutz

2. Ausnahmen:

c. Verfahrensfragen

Widerspricht der BR hingegen der beabsichtigten Kündigung, so kann diese unter Einhaltung des folgenden Verfahrens umgesetzt werden. Der AG muss mit dem BR eine Einigung versuchen. Scheitert diese, so werden die Tarifvertragsparteien angerufen. Bleiben auch deren Einigungsbemühungen erfolglos, darf der AG die Kündigung aussprechen.

H. Tarifliche Sonderregelungen für ältere AN

A. Tarifvertrag zur Sicherung älterer AN

IV. Rechtsfolge: Kündigungsschutz

2. Ausnahmen:

c. Verfahrensfragen

Der erfolglose Einigungsversuch sollte dokumentiert werden. Anschließend ist der Fall an den Verband weiterzuleiten, der sodann die IGM kontaktiert und versucht eine Einigung zu erzielen. Ist dies erfolglos, wird der AG seitens des Verbands informiert, so dass der AG daraufhin fristgerecht kündigen darf.

H. Tarifliche Sonderregelungen für ältere AN

A. Tarifvertrag zur Sicherung älterer AN

IV. Rechtsfolge: Kündigungsschutz

3. Grundsätzliches

Der tarifliche Kündigungsschutz gilt nicht für den Abschluss eines Aufhebungsvertrags. Allerdings ist zu beachten, dass in der vom AG auszustellenden Arbeitsbescheinigung (unter J. Ziffer 107) wahrheitsgemäß anzugeben ist, ob die ordentliche Kündigung des AV (zeitlich begrenzt, unbegrenzt) durch den AG gesetzlich oder tarifvertraglich ausgeschlossen war, so dass die Verhängung einer Sperrzeit droht. Dieses Risiko sollte offen mit dem AN erörtert und ggf. per Sozialusage für ihn abgemildert werden.

H. Tarifliche Sonderregelungen für ältere AN

A. Tarifvertrag zur Sicherung älterer AN

IV. Rechtsfolge: Kündigungsschutz

Beispiel einer Sozialzusage (separat zu erteilen):

Die (Arbeitgeberin) verpflichtet sich gegenüber , (Anschrift, Mitarbeiter) dazu, ihn/ihr, für den Fall, dass die zuständige Arbeitsagentur seinen/ihren Antrag auf Gewährung von Arbeitslosengeld im Zusammenhang aufgrund der Aufhebungsvereinbarung abschlägig bescheidet, eine Sperrzeit verhängt und auch ein Widerspruch keinen Erfolg hat, für die daraus entstehenden Nachteile wie folgt finanziell zu entschädigen:

H. Tarifliche Sonderregelungen für ältere AN

A. Tarifvertrag zur Sicherung älterer AN

IV. Rechtsfolge: Kündigungsschutz

Beispiel einer Sozialzusage (separat) Sozialzusage

Die Arbeitgeberin leistet dem/der Mitarbeiter(in) eine finanzielle Entschädigung in Höhe des zu zahlenden Arbeitslosengelds für die Dauer von maximal 12 Wochen sowie für die Dauer einer etwaigen Anspruchsminderung (§ 148 Abs. 1 Nr. 4 SGB III), maximal jedoch in Höhe von . Dies setzt voraus, dass der/die Mitarbeiter(in) in Abstimmung mit der Arbeitgeberin gegen den ablehnenden Bescheid fristgerecht Widerspruch einlegt und das Widerspruchsverfahren bis zu einer Entscheidung der Arbeitsagentur (Widerspruchsbescheid) durchführt.

H. Tarifliche Sonderregelungen für ältere AN

A. Tarifvertrag zur Sicherung älterer AN

IV. Rechtsfolge: Kündigungsschutz

3. Grundsätzliches

Der tarifliche Kündigungsschutz:

- ist seitens des AN nicht verzichtbar. Eine entsprechende Erklärung des AN ist unwirksam (§ 4 Absatz 4 TVG).
- gilt bis zur Bewilligung des Altersruhegeldes (also z. B. auch einer gekürzten Altersrente), längstens jedoch bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres,

H. Tarifliche Sonderregelungen für ältere AN

A. Tarifvertrag zur Sicherung älterer AN

V. Rechtsfolge: Entgeltschutz

Der Tarifvertrag sieht insoweit zwei Konstellationen vor, und zwar, dass der AN auf seinem Arbeitsplatz verbleibt (1.) oder, dass er durch den Ausspruch einer Änderungskündigung auf einen anderen Arbeitsplatz versetzt wird (2.).

H. Tarifliche Sonderregelungen für ältere AN

A. Tarifvertrag zur Sicherung älterer AN

V. Rechtsfolge: Entgeltschutz

1. Entgeltschutz beim Verbleib am Arbeitsplatz

Arbeiter (gilt nicht für Angestellte), die an ihrem Arbeitsplatz verbleiben, haben Anspruch auf mindestens 95 % ihres in den letzten sechs voll abgerechneten Monaten erzielten Durchschnittsstundenverdienstes (ohne Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Feiertagsarbeit, etc.).

Es handelt sich um eine Regelung aus den Zeiten, in denen sich die Vergütung der Arbeiter schwerpunktmäßig nach einem Akkord- oder Prämiensystem richtete. Ihr Zweck geht dahin, Arbeiter bei altersbedingter Leistungsminderung durch eine Lohnsicherung vor (hohen) Entgelteinbußen zu schützen.

H. Tarifliche Sonderregelungen für ältere AN

A. Tarifvertrag zur Sicherung älterer AN

V. Rechtsfolge: Entgeltschutz

1. Entgeltschutz beim Verbleib am Arbeitsplatz

Ein leistungsbezogenes Entgelt hat das BAG wie folgt beschrieben: *Die Entlohnungsart Leistungslohn bedeutet, dass der AN die Höhe seiner Vergütung durch Geschwindigkeit und Intensität seiner Arbeitsleistung selbst bestimmen kann. Damit ist der AN von vornherein - im Gegensatz zum Zeitlöhner - einem besonderen psychischen und physischen Druck ausgesetzt. Er ist darum bemüht, seine Arbeitskraft in besonderem Maße einzusetzen, um einen möglichst hohen Verdienst zu erzielen. Zumindest bringt es die Entlohnungsart Leistungslohn generell mit sich, dass sich der AN bei seiner Arbeit in besonderem Maße anstrengt. (BAG, Urteil vom 06.02.1985, 4 AZR 488/83).*

H. Tarifliche Sonderregelungen für ältere AN

A. Tarifvertrag zur Sicherung älterer AN

V. Rechtsfolge: Entgeltschutz

1. Entgeltschutz beim Verbleib am Arbeitsplatz

Im Hinblick auf die betriebliche Umsetzung des Schutzes gilt Folgendes:

Da es sich bei dem Entgeltschutz um einen Anspruch des Arbeiters handelt, ist es zulässig, solange abzuwarten, bis sich dieser darauf beruft. Ist dies der Fall, ist der Arbeiter aufzufordern, einen Nachweis (z. B.: ärztliches Attest) vorzulegen, aus dem sich ergibt, dass und warum eine Leistungsminderung auf das Alter zurückzuführen ist. Ansonsten besteht das Risiko, dass ein Arbeiter der Ansicht ist, dass eine solche quasi automatisch mit Erreichen des 55. Lebensjahres eintritt.

H. Tarifliche Sonderregelungen für ältere AN

A. Tarifvertrag zur Sicherung älterer AN

V. Rechtsfolge: Entgeltschutz

2. Entgeltschutz bei Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz

Der Zweck der nachfolgend aufgezeigten Regelung besteht darin, dem AN, der auf einen anderen Arbeitsplatz eingesetzt wird, für den nach dem Lohn-/Gehaltstarifvertrag ein niedrigeres Tarifentgelt vorgesehen ist, einen Ausgleichbetrag als Entgeltschutz zu zahlen.

H. Tarifliche Sonderregelungen für ältere AN

A. Tarifvertrag zur Sicherung älterer AN

V. Rechtsfolge: Entgeltschutz

2. Entgeltschutz bei Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz

***Angestellte**, die durch Änderungskündigung versetzt werden, haben Anspruch auf den Differenzbetrag, der sich aus dem Tarifgehalt ihrer neuen Tätigkeitsgruppe und 95 % ihres letzten Monatsgehalts unter Zugrundelegung der tariflichen Arbeitszeit (ohne Zuschläge) vor der Versetzung ergibt.*

Zur Berechnung des Ausgleichbetrags kommt es hier auf eine vergleichende Betrachtung an: neues Tarifgehalt – 95 % des letzten Monatsgehalts (ohne Zuschläge).

H. Tarifliche Sonderregelungen für ältere AN

A. Tarifvertrag zur Sicherung älterer AN

V. Rechtsfolge: Entgeltschutz

2. Entgeltschutz bei Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz

***Arbeiter**, die durch Änderungskündigung versetzt werden, haben Anspruch auf den Differenzbetrag, der sich aus dem Durchschnittsstundenverdienst der in ihrer neuen Tätigkeitsgruppe beschäftigten Arbeitnehmer und 95 % des persönlichen Durchschnittsstundenverdienstes (ohne Zuschläge) der letzten sechs voll abgerechneten Monate vor der Versetzung ergibt.*

H. Tarifliche Sonderregelungen für ältere AN

A. Tarifvertrag zur Sicherung älterer AN

V. Rechtsfolge: Entgeltschutz

2. Entgeltschutz bei Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz

Die Berechnung des Ausgleichbetrags ist bei gewerblichen AN schwieriger. Insoweit muss zuerst ermittelt werden, welchen Durchschnittsstundenverdienst die in der neuen Tätigkeitsgruppe beschäftigten AN erzielen. Hier kann es bereits problematisch sein, die richtige bzw. überhaupt eine Vergleichsgruppe zu finden. Zudem ist der persönliche Durchschnittsstundenverdienst des AN (ohne Zuschläge) der letzten sechs voll abgerechneten Monate vor der Versetzung zu errechnen. Den Vergleichsmaßstab bilden dann 95 % dieses Durchschnittsstundenverdienstes.

H. Tarifliche Sonderregelungen für ältere AN

A. Tarifvertrag zur Sicherung älterer AN

V. Rechtsfolge: Entgeltschutz

2. Entgeltschutz bei Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz

Der Ausgleichbetrag wird nur solange gezahlt wie auch ein Anspruch auf Entgelt (auch Entgeltfortzahlung und Urlaubsentgelt) besteht, also z. B. nicht beim Bezug von Krankengeld.

H. Tarifliche Sonderregelungen für ältere AN

A. Tarifvertrag zur Sicherung älterer AN

V. Rechtsfolge: Entgeltschutz

2. Entgeltschutz bei Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz

Diese Regelung gilt auch dann, wenn die Versetzung ohne Ausspruch einer Änderungskündigung erfolgt bzw. auch dann, wenn die Versetzung einvernehmlich erfolgt, da der Tarifvertrag insoweit eine Regelungslücke enthält (BAG, Urteil vom 06.02.1985, 4 AZR 488/83).

H. Tarifliche Sonderregelungen für ältere AN

B. Tarifvertrag zur Förderung der Altersteilzeit

Siehe hierzu die Ausführungen auf der Folie 143

**Vielen Dank für Ihre Teilnahme an diesem
Onlineseminar**