

Heads Up Arbeitsrecht.
15 Minutes.

Einfacher länger arbeiten

Die Beschäftigung von Rentner:innen nach der
Wachstumsinitiative der Bundesregierung

Littler[®]



Präsentiert von



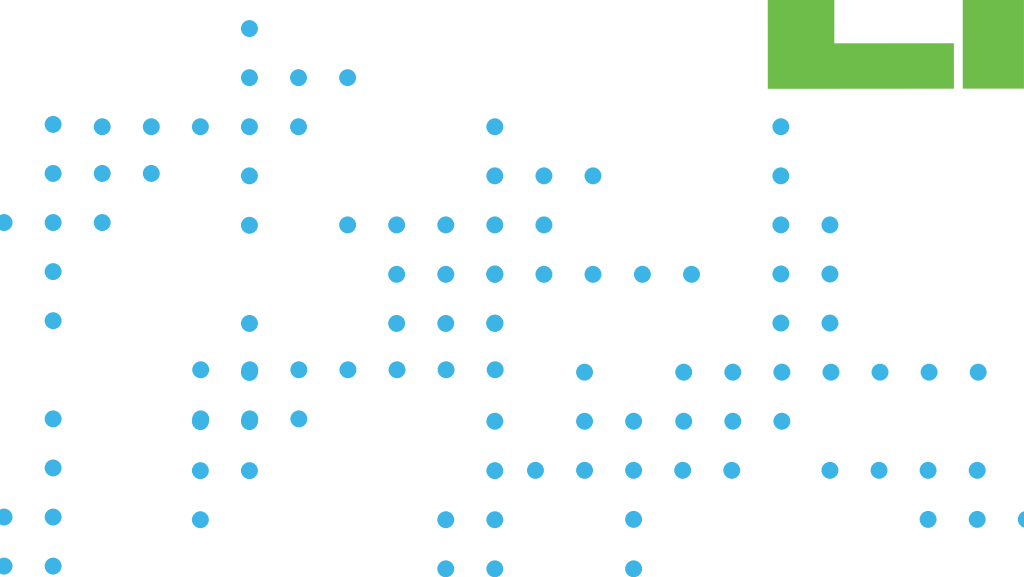
JAN EINHAUS

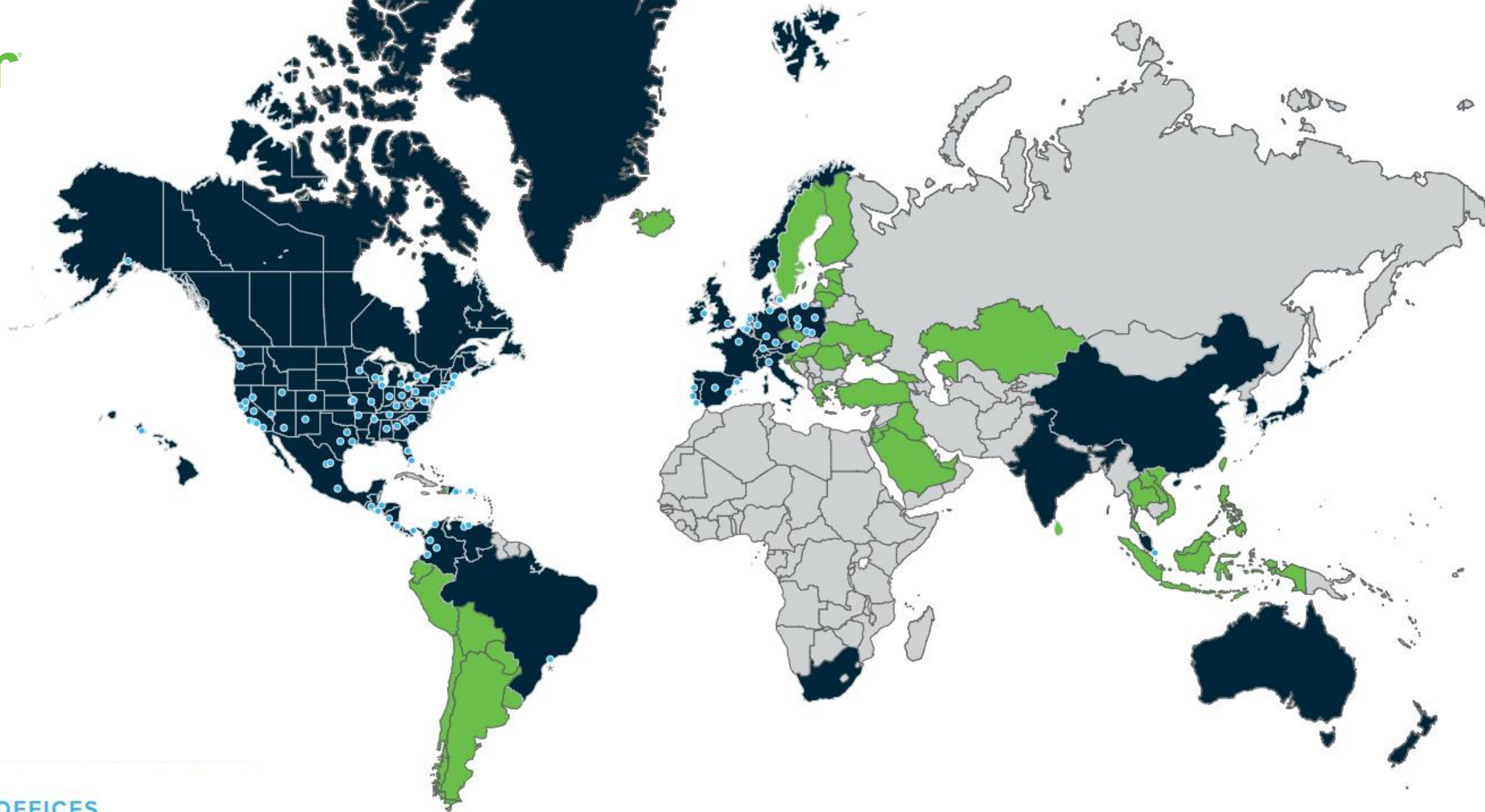
Partner, Hamburg

jeinhaus@littler.de

Wir sind jetzt

Littler[®]





LITTLER OFFICES

LITTLER ATTORNEYS QUALIFIED TO PRACTICE

LITTLER WORKING PARTNERS

Agenda

3. Was ändert sich wie und wann?

2. Was gilt bisher?

1. Hintergründe

Agenda

3. Was ändert sich wie und wann?

2. Was gilt bisher?

1. Hintergründe

Agenda

3. Was ändert sich wie und wann?

2. Was gilt bisher?

1. Hintergründe

Agenda

3. Was ändert sich wie und wann?

2. Was gilt bisher?

1. Hintergründe

1. Hintergründe

- Demographischer Wandel allgegenwärtig
- 2031 geht der geburtenstärkste Jahrgang (1964) mit über 1.350.000 Menschen in Rente
- Bis 2036 werden circa 13 Millionen Arbeitnehmer/innen das Renteneintrittsalter überschritten haben
- Gleichzeitig steigt die Anzahl derer, die nach Erreichen des Renteneintrittsalters weiter arbeiten möchten und dies gesundheitlich auch können
- Lebenserwartung im Vergleich zu 1950 um 10 Jahre gestiegen, in Asien sogar um 25 Jahre

1. Hintergründe

- Gleichzeitiges Phänomen: Fachkräftemangel
- Sowohl Unternehmen als auch Mitarbeiter haben Interesse an einer Weiterbeschäftigung über die Regelaltersgrenze hinaus
- Warum?

Arbeitgeber	Arbeitnehmer
Know-How-Träger halten Langjährige Berufserfahrung	Spaß an der Arbeit Soziale Kontakte
Überbrückung/Wissenstransfer Zeitliche Flexibilität	Weiterhin eine Aufgabe haben Finanzielle Aspekte

2. Was gilt bisher?

- Für die Weiterbeschäftigung von Rentnern gelten bisher § 41 S.3 SGB VI und § 14 TzBfG
- Beides Befristungsregelungen
- Es werden unterschiedliche Sachverhalte geregelt (neues/altes Arbeitsverhältnis)
- Siehe Heads Up Arbeitsrecht vom 22. Juni 2023 (www.littler.de)

§ 41 S.3 SGB VI

- Weiterbeschäftigung beim bisherigen Arbeitgeber
- Vereinbarung (AV/TV)
- Automatische Beendigung mit Erreichen des Regelrentenalters
- Hinausschiebensevereinbarung
- Während des Arbeitsverhältnisses
- Schriftform

§ 14 Absätze 1 und 2 TzBfG

- Mit Sachgrund oder ohne Sachgrund
- Vorbeschäftigungsverbot
- Für neue oder alte Arbeitnehmer



2. § 41 S. 3 SGB VI – Probleme

- Keine oder formal unwirksame Regelung zur Beendigung mit Beginn der Regelaltersgrenze im Arbeitsvertrag
- Schriftformerfordernis der Befristungen
- Heilung idR schwierig
- Problem in der Praxis: oftmals stellt sich erst nach Rentenbeginn der Bedarf an der Arbeitskraft heraus
- In all diesen Fällen greift § 41 S.3 SGB VI nicht
- Sonderproblem: Änderungen der materiellen Arbeitsbedingungen gleichzeitig möglich?

2. § 14 TzBfG – Probleme

- Rückgriff auf § 14 TzBfG, wenn § 41 S. 3 – aus welchen Gründen auch immer – nicht eingreift?
- Sachgrundlose Befristung scheitert rglm. am sog. Vorbeschäftigungsverbot iSd § 14 Abs. 2 Satz 2, wenn AN bereits zuvor beim identischen AG beschäftigt gewesen ist
- Sachgrundbefristung oftmals schwierig und risikobehaftet
 - § 14 Absatz 3 TzBfG hat anderen Zweck
 - Vorübergehender Bedarf an der Arbeitsleistung? Projektbefristung?
 - Befristung auf Wunsch des Arbeitnehmers?
 - In der Person des AN liegende Gründe?

2. Risiken bei unwirksamen Befristungen

- Unwirksame Befristungen – nach § 41 S.3 SGB VI oder nach § 14 TzBfG – haben ein unbefristetes Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit zur Folge (§ 16 TzBfG)
- Volle Arbeitnehmerschutzrechte (KSchG, BUrlG, MiLoG, EFZG), keine Besonderheiten wegen des Alters
- Alter für sich kein wirksamer Kündigungsgrund
- Altersbedingter Leistungsabfall ist idR hinzunehmen



Wachstumsinitiative der Bundesregierung



3. Geplante Änderungen 2025

- Nachfrage auf Seiten der AG und der AN und die bisherigen Probleme mit § 41. S. 3 SGB VI sind in der Politik angekommen:
 - Vollständiger Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen für Altersrenten bereits seit 1. Januar 2023
 - Aktuell: Die Bundesregierung hat im Rahmen der sog. Wachstumsinitiative im Sommer u.a. eine Einschränkung des Vorbeschäftigungsverbotes beschlossen
 - Pressemitteilung aus September 2024
 - Teil von insgesamt 49 konkreten Maßnahmen im Zusammenhang mit Bürokratieabbau, besseren Arbeitsanreize und mehr Fachkräften

3. Geplante Änderungen 2025

- Einschränkung des sog. Vorbeschäftigungsverbots für Rentner:innen
- Ermöglichung einer sachgrundlosen Befristung nach Erreichen der Regelaltersgrenze mit dem bisherigen Arbeitgeber
 - Höchstdauer von acht Jahren
 - oder
 - maximale Anzahl von zwölf befristeten Arbeitsverträgen
- Inkrafttreten der Änderung voraussichtlich im Frühjahr 2025 (noch nicht genau absehbar)

3. Geplante Änderungen 2025

§ 41 SGB VI soll folgender Absatz 2 angefügt werden:

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

(§ 14 Abs. 4 TzBfG: „Die Befristung eines Arbeitsvertrages bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.“)

3. Geplante Änderungen 2025

Dem Wortlaut des § 41 Abs. 2 SGB VI wird folgender Satz vorangestellt:

„§ 14 Absatz 2 Satz 2 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes gilt nicht für Arbeitnehmer, die die Regelaltersgrenze erreicht haben, soweit mit befristeten Arbeitsverhältnissen nach § 14 Absatz 2 Satz 1 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes bei demselben Arbeitgeber folgende Grenzen nicht überschritten werden:

- 1. eine **Höchstdauer von insgesamt acht Jahren** oder*
- 2. eine **maximale Anzahl von zwölf befristeten Arbeitsverträgen.**“*

Was soll leichter werden?

- Strenges Schriftformerfordernis für Befristungen entfällt
- Verlängerung auch nach Ende des ersten Arbeitsverhältnisses möglich
- Das bedeutet: ehemalige Mitarbeiter können deutlich leichter “zurückgeholt “ werden
- Für “neue” Mitarbeiter greift ohnehin § 14 Abs. 2 TzBfG

Was ändert sich (vermutlich) nicht?

- Änderungen der materiellen Arbeitsbedingungen (ArbZ, Gehalt etc.) gleichzeitig möglich?
- Bisher hoch umstritten, daher zwei separate Vereinbarungen empfohlen (Problem: zeitlicher Abstand?)
- Rechtsprechung hierzu entstammt der Rechtsprechung des 7. BAG Senats zu Verlängerungen iRd § 14 Abs. 2 TzBfG
- Daher weiterhin Vorsicht geboten! Sowohl bei erstmaliger Verlängerung als auch bei weiteren Verlängerungen
- Klärung durch Gesetzgeber oder Rechtsprechung erforderlich!

Key Take-aways:

1

Planen Sie die mögliche Verlängerung rechtzeitig und verschaffen Sie sich einen Überblick über den Rentenbeginn Ihrer MA

2

Ab 2025 wird (vermutlich) vieles leichter

Bisher: § 41 S. 3 SGB VI oder § 14 TzBfG

Ab 2025: § 41 SGB VI iVm § 14 Abs. 2 TzBfG

3

Verlängerung und Änderung der sonstigen Vertragsbedingungen sicherheitshalber weiter separat

Heads Up Arbeitsrecht.
15 Minutes.

**Vielen Dank für
Ihre Teilnahme.**

**Bis zum
nächsten Mal:**

24.10.2024

11.45-12.00 Uhr