

4. ZAAR-Tagung:  
**„Arbeiten im Alter [von 55 bis 75]“**



am Freitag, 14. September 2012  
in der Bucerius Law School Hamburg, Auditorium

Die tradierte Erwerbsbiographie endet mit Erreichen der Altersgrenze, mitunter auch früher wegen Frühverrentung oder Altersteilzeit im Blockmodell. Das Phasenmodell läßt wenig Spielraum für individuelles Erwerbsverhalten. Es schützt den älteren Arbeitnehmer besonders – was mittelbar zu Abschreckungseffekten führt:



(Professor Matthias Jacobs)

Wer beschäftigt einen 65-Jährigen weiter, wenn dessen tarifliche Unkündbarkeit weiter läuft?

Sozialrechtlich geht es um die Kombination von Teilzeitarbeit und Teilrente – vor und nach der Altersgrenze. Wissenschaftliche Durchdringung tut not – Gesetze und Praxis werden sich auf den Wandel der Erwerbsgesellschaft einstellen müssen.

„Arbeiten im Alter“ stand daher im Mittelpunkt der 4. ZAAR-Tagung, die am 14. September 2012 – wie schon zwei Jahre zuvor – in Hamburg in Gemeinschaft mit der Bucerius Law School und Professor Matthias Jacobs stattfand.

Nachfolgend finden Sie zusammengefaßt die Vorträge der Veranstaltung.

## I. Empirie und Ökonomie des Arbeitsmarktverhaltens Älterer



Die 4. ZAAR-Tagung wurde durch den Vortrag von Herrn Dr. Martin Gasche (Munich Centre for the Economics of Aging am Max-Planck-Institut für Sozialrecht und Sozialpolitik in München) eröffnet.

Einleitend wies Dr. Gasche auf die steigende Erwerbsbeteiligung älterer Menschen über 55 in Deutschland hin. Die Ursachen lägen einerseits im Altersstufeneffekt, andererseits in der Arbeitsmarktpolitik und der Abschaffung von Frühverrentungsprogrammen. Gleichwohl sei das Beschäftigungsniveau Älterer noch sehr gering im Verhältnis zu Unter 55-Jährigen, dafür mit einem überproportional hohen Anteil atypischer Beschäftigung. Mit Erreichen des Renteneintrittsalters falle das Beschäftigungsniveau sehr stark ab. Vor allem männliche Rentner mit besonders hoher oder niedriger Rente arbeiteten eher als solche mit durchschnittlicher Rente. Ökonomische Anreize zum Arbeiten im Alter hielt Dr. Gasche für unzureichend: Die Rentenabschläge seien zu gering bemessen und motivierten deshalb zur Frühverrentung, Hinzuverdienstgrenzen seien generell dysfunktional und die geplante Zuschußrente führe zu neuen Ungleichbehandlungen und Frühverrentungsanreizen.

Anschließend folgte eine Diskussion mit den Teilnehmern.

## II. Befristung und Kündigungsschutz jenseits der Altersgrenze



Als zweiter Redner sprach Herr Professor Markus Stoffels (Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg) über „Befristung und Kündigungsschutz jenseits der Altersgrenze“.

Zunächst wertete der Referent die Rechtsprechung des EuGH zu (befristeten) Arbeitsverhältnissen nach Erreichen der Altersgrenze aus (*Rosenblatt, Hörnfeldt*). Darauf aufbauend untersuchte er die Möglichkeiten, Rentner befristet zu beschäftigen. Sachgrundlose Befristungen sah er nur nach der allgemeinen Zwei-Jahres-Regel des § 14 Abs. 2 TzBfG als möglich an – eine Befristung wegen vorangegangener Beschäftigungslosigkeit (§ 14 Abs. 3 TzBfG) lehnte Stoffels hingegen ab. Er plädierte allerdings für eine zulässige Befristungsmöglichkeit wegen des persönlichen Sachgrunds „Rentner“, der auch keine Altersdiskriminierung berge. Im Gegensatz zu einigen Diskussionsteilnehmern wollte Stoffels allerdings nicht so weit gehen und den Rentnerstatus auch als Kündigungsgrund im Sinne des § 1 KSchG anerkennen. Rentennähe oder Rentenberechtigung seien seiner Meinung nach auch nicht im Rahmen der Sozialauswahl berücksichtigungsfähig. Stoffels appellierte statt dessen an die Tarifparteien, Unkündbarkeitsregeln für Arbeitnehmer jenseits der Regelaltersgrenze aufzuheben.

Anschließend folgte eine Diskussion mit den Teilnehmern.

### III. Tarifvertraglicher Altersschutz von 55 bis 75 – diskriminierend?



Nach der Mittagspause ging es weiter mit dem Vortrag von Frau Dr. Katharina Dahm (Johannes Gutenberg-Universität Mainz) zum Thema „Tarifvertraglicher Altersschutz von 55 bis 75 – diskriminierend?“.

Frau Dahm widmete sich vor allem tariflichen Regelungen, die unmittelbar oder mittelbar nach Lebensalter differenzieren (Kündigungsschutz, Urlaub- und Arbeitszeit sowie Verdienstsicherung). Tarifliche Unkündbarkeitsregeln, die nach dem Lebensalter differenzieren, hielt sie für unmittelbare Benachteiligung der Jüngeren, die sich jedenfalls nicht pauschal durch ein etwaiges höheres Arbeitslosigkeitsrisiko Älterer rechtfertigen ließe. Auch nach Betriebszugehörigkeit differenzierende Kündigungsregeln seien als mittelbare Benachteiligungen nur in Ausnahmefällen zur Honorierung von Betriebstreue oder Berufserfahrung gerechtfertigt. Ob mit dem Lebensalter auch der Erholungsbedarf steige und deshalb ältere Arbeitnehmer mehr Urlaub erhalten bzw. weniger Arbeit pro Woche erbringen dürfen, sei ebenfalls nur bei konkret belegbarem Tätigkeitszusammenhang gerechtfertigt. Altersdiskriminierend seien auf jeden Fall Kumulationen aus tariflichen Verdienstsicherungen und Kündigungsschutz und/oder Mehrurlaub für ältere Arbeitnehmer.

### IV. Fluchten: Seniorenbeschäftigung in freier Mitarbeit oder bei (tariffreien) Vertragsarbeitgebern



Im unmittelbaren Anschluß an das Referat von Frau Dr. Dahm widmete sich Privatdozent Dr. Sebastian Kolbe (ZAAR München) den Fluchten aus dem gegenwärtig für die Seniorenbeschäftigung teilweise noch unpassenden Arbeitsrecht, nämlich der Beschäftigung von Senioren in freier Mitarbeit oder bei (tariffreien) Vertragsarbeitgebern.

In der Praxis sei dafür die Beendigung des bestehenden Arbeitsverhältnisses durch Erreichen von tarif- oder arbeitsvertraglicher Altersgrenze Voraussetzung. Eine mögliche Diskriminierung nach dem AGG wegen geringerer Bezahlung von Senioren sei dann gerechtfertigt, wenn Sonderaufwand für ältere Arbeitnehmer kompensiert und dadurch Beschäftigungshemmnisse für diese Arbeitnehmer abgebaut würden. Bei einer selbständigen Beschäftigung von Senioren sei ein Outsourcing erforderlich, das durch Fremdvergabe an tariffreie Unternehmen oder durch Betriebsübergang erfolgen könne. Allerdings gebe es bei beiden Modellen auch Nachteile, die im jeweiligen Einzelfall gegeneinander abzuwägen seien. Aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht sei die freie Mitarbeit für den Arbeitgeber günstiger, da von Arbeitgeberseite keine Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten seien.

Nach beiden Vorträgen wurde eine Diskussion mit den Teilnehmern geführt.

## V. Sozialrechtliche Fragen der Kombination von (Teil-)Rente und Weiterarbeit



Den Abschluß bildete Professor Timo Hebler von der Universität Trier.

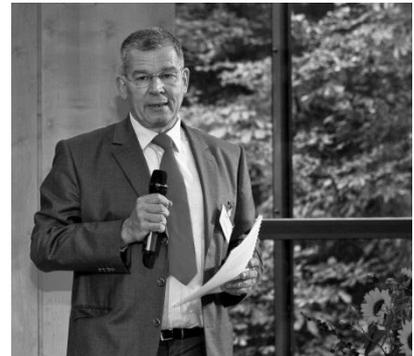
Er griff die von Dr. Gasche eingangs angesprochenen sozialrechtlichen Probleme auf und vertiefte vor allem sozialrechtliche Fragen der Kombination von (Teil-)Rente und Weiterarbeit. Nach der Darstellung der geltenden Rechtslage nach dem SGB VI wurden aktuelle Entwicklungen skizziert und der sich aus Sicht des Referenten ergebende Reformbedarf erläutert. So würden Anreize für ein frühzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben den derzeitigen und zukünftigen Anforderungen des Arbeitsmarktes nicht gerecht. Ferner seien bei Kombination von (Teil-) Renten und Weiterarbeit die Hinzuverdienstgrenzen vor dem Erreichen der Regelaltersgrenze zu kompliziert und restriktiv. Sie sollten daher gänzlich gestrichen werden. Für die Zeit nach Erreichen der Regelaltersgrenze gebe es schon jetzt keine Hinzuverdienstgrenzen, was Weiterarbeit und Rentenbezug in sehr flexibler Form ermögliche.

### Die Tagung endet mit der Verabschiedung

Die diesjährige ZAAR-Tagung leistete einen großen Beitrag zur wissenschaftlichen Betrachtung der Anforderungen an das deutsche Arbeits- und Sozialrecht zum Arbeiten im Alter [von 55 bis 75].

Dabei wurden die aus dem bestehenden Recht ergebenden Probleme thematisiert und nach praxistauglichen Lösungen gesucht.

Professor Rieble bedankte sich bei den Rednern für ihre hervorragenden Beiträge und bei den Teilnehmern für die angeregte Debatte.



(Professor Volker Rieble)

Die Vorträge und Diskussionen werden im Rahmen der ZAAR-Schriftenreihe in einem Tagungsband des ZAAR-Verlages erscheinen.

Eine Übersicht der bisherigen Veröffentlichungen kann unserer Homepage unter der Rubrik „Verlag“ eingesehen werden.