



Positionspapier

Beschäftigung von Mitarbeitenden mit Rentenbezug

Januar 2024

Türlestraße 6 | 70191 Stuttgart | Telefon +49 711 21050 -0 | www.suedwesttextil.de

SÜDWESTTEXTIL – VERBAND DER SÜDWESTDEUTSCHEN TEXTIL- UND BEKLEIDUNGSINDUSTRIE E.V.



Inhaltsverzeichnis

1.	Präambel.....	3
2.	Aktuelle Situation	3
2.1.	Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Renteneintritt	3
2.2.	Zeitlich befristete Weiterarbeit nach Renteneintritt.....	4
2.2.1.	Befristung ohne Sachgrund	4
2.2.2.	Befristung mit Sachgrund	5
2.2.3.	Verlängerung des Arbeitsverhältnisses nach dem Sozialgesetzbuch VI.....	6
3.	Position Südwesttextil	7
3.1.	Erweiterung der Sachgründe in § 14 Abs. 1 Nr. 6 TzBfG	7
3.2.	Aufhebung des Vorbeschäftigungsverbots in § 14 Abs. 2 TzBfG	8
3.3.	Änderung § 41 Satz 3 SGB VI.....	8
4.	Fazit	9



1. Präambel

Der Fachkräftemangel in Deutschland ist in aller Munde. Gleichzeitig steigt die Zahl der Rentnerinnen und Rentner, die einer Beschäftigung nachgehen. Aktuell sind bundesweit 1.123.000 Erwerbstätige älter als 67. Die Zahl setzt sich zusammen aus 251.000 sozialversicherungspflichtigen sowie 872.000 ausschließlich geringfügig beschäftigten Rentnerinnen und Rentnern (Quelle BMAS).

Unternehmen sind häufig bereit, Mitarbeitende für eine bestimmte Dauer auch dann zu beschäftigen, wenn sie bereits in Rente sind. Sie schätzen das Wissen und die breite Erfahrung, die dieser Personenkreis mit sich bringt und können oft nicht adäquat nachbesetzen, insbesondere nicht vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels.

Weder das Teilzeit- und Befristungsgesetz noch das Sozialgesetzbuch VI sehen jedoch Regelungen vor, die eine befristete Weiterbeschäftigung eines rentenberechtigten Mitarbeitenden flexibel und unproblematisch ermöglichen würden.

Vielmehr müssen Unternehmen und Rentner nach bestehender Rechtslage unnötige rechtliche und bürokratische Hürden nehmen, die in der Praxis eine Anschlussbeschäftigung des rentenberechtigten Mitarbeiters verhindern, anstatt sie zu erleichtern.

Dies ist weder im Sinne der Unternehmen noch im Sinne der Rentnerinnen und Rentner – zumal die sog. Hinzuverdienstgrenze für Mitarbeitende mit Rentenbezug mit Wirkung zum 01. Januar 2023 nun auch für die vorgezogene Altersrente vollumfänglich aufgehoben wurde.

2. Aktuelle Situation

2.1. Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Renteneintritt

Aus arbeitsrechtlicher Sicht endet ein Arbeitsverhältnis grundsätzlich nicht etwa automatisch mit Erreichen des jeweils geltenden Renteneintrittsalters oder aber mit dem Bezug einer Altersrente, sondern nur dann, wenn die Arbeitsvertragsparteien eine entsprechende Regelung im Arbeitsvertrag aufgenommen hatten, nach welcher das Arbeitsverhältnis bei Erreichen des Regelrentenalters oder bei tatsächlichem Bezug einer unbefristeten Altersrente automatisch auch ohne Ausspruch einer Kündigung endet.



Klauseln, die die automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Erreichen des jeweils geltenden Renteneintrittsalters vorsehen, sind rechtlich anerkannt und – bei entsprechender Transparenz – wirksam.

2.2. Zeitlich befristete Weiterarbeit nach Renteneintritt

Wollen Arbeitgeber und Arbeitnehmer trotz Erreichen des Renteneintrittsalters die Arbeit fortsetzen, besteht aus Sicht des Unternehmens häufig der Wunsch nach einer befristeten Weiterbeschäftigung.

Lässt der Arbeitgeber den Mitarbeiter auch über den Renteneintritt hinaus einfach weiterarbeiten, würde ein – fortdauerndes - unbefristetes Arbeitsverhältnis bestehen (§ 15 Abs.6 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), § 625 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)). Eine automatische Beendigung bei Renteneintritt ist nach Erreichen des Rentenalters nicht mehr möglich. Theoretisch müsste der Arbeitnehmer bis zu seinem Ableben weiterbeschäftigt werden, wenn die Initiative zur Beendigung nicht vom Arbeitnehmer geteilt wird. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer im Laufe der Zeit körperlich oder auch geistig so vermindert leistungsfähig wird, dass die Weiterbeschäftigung sowohl für das Unternehmen als auch für den Arbeitnehmer unzumutbar wird.

Der Unternehmer hat daher häufig ein Interesse daran, – auch aufgrund des starken Kündigungsschutzes in Deutschland – das Arbeitsverhältnis nicht unbefristet fortzusetzen. Auch bestimmt § 41 Satz 1 Sozialgesetzbuch (SGB) VI ausdrücklich, dass eine Kündigung des Arbeitgebers wegen eines Anspruchs des Mitarbeiters auf Altersrente, unzulässig ist.

2.2.1. Befristung ohne Sachgrund

Eine befristete Weiterarbeit ist bis zu einer Maximaldauer von 2 Jahren unproblematisch möglich, wenn der Mitarbeiter noch nie zuvor im Unternehmen beschäftigt war, § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG. Dies ist aber nicht der Standardfall in der betrieblichen Praxis. Normalerweise wollen Unternehmen keine Neuanstellung eines rentenberechtigten Mitarbeiters vornehmen, sondern eigene, bereits vorhandene Mitarbeiter weiterbeschäftigen.

Eine befristete Beschäftigung, ohne dass ein sachlicher Grund für die Befristung gegeben ist, ist in der unternehmerischen Wirklichkeit daher die Ausnahme.



2.2.2. Befristung mit Sachgrund

Für eine Befristung eines Arbeitsverhältnisses benötigt der Arbeitgeber nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) einen Befristungsgrund, wenn der Mitarbeiter bereits bei ihm selbst beschäftigt war.

Die Weiterbeschäftigung eines rentenberechtigten Mitarbeiters, der bereits mit dem Unternehmen in einem Arbeitsverhältnis stand, stellt nach jetziger Gesetzeslage allerdings für sich keinen anerkannten Befristungsgrund im Sinne des § 14 Abs. 1 TzBfG dar.

Vielmehr müsste der Arbeitgeber mühsam prüfen, ob nicht ein gesetzlicher Befristungsgrund vorliegt, bspw. „Befristung wegen vorübergehenden Bedarfs an der Arbeitsleistung“, § 14 Abs. 1 Nr. 1 TzBfG. Dieser Sachgrund wirkt allerdings juristisch „konstruiert“, wenn derselbe Mitarbeiter, der vielleicht bereits 20 Jahre im Unternehmen beschäftigt ist, zeitlich übergänglich weiterbeschäftigt wird – aber nun angeblich nur noch ein „vorübergehender Bedarf“ an seiner Arbeitsleistung besteht. Im Zweifel trägt also dieser allgemeine Befristungsgrund juristisch nicht, da er bei einem – fortbestehenden – dauerhaften Bedarf an der Arbeitsleistung nicht greift. Auch ist der Sachgrund des § 14 Abs. 1 Nr. 6 TzBfG, wonach ein in der Person des Arbeitnehmers liegender Grund eine Befristung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen kann, im Regelfall in der Praxis aus den o.g. Gründen ebenfalls nicht gegeben. Nach der Rechtsprechung müsste sich hierbei aus der konkreten, vom Unternehmen zu beweisenden, Personalplanung ergeben, dass die in Rede stehende Befristung der Einarbeitung einer Ersatz- oder Nachwuchskraft dient.

Einzig ernsthaft in Betracht zu ziehender Sachgrund für eine wirksame Befristung besteht im Falle einer Vertretung anderer Mitarbeitender, wobei der Vertretungsfall dann aber auch tatsächlich bestehen muss.

Konsequenz ist, dass der sich im Rentenbezug befindende Arbeitnehmer im Zweifelsfall nicht eingestellt bzw. im selben Unternehmen weiterbeschäftigt werden kann, will sich das Unternehmen nicht dem Risiko aussetzen, den Arbeitnehmer ggf. sogar bis zu dessen Ableben beschäftigen zu müssen.



2.2.3. Verlängerung des Arbeitsverhältnisses nach dem Sozialgesetzbuch VI

Der Gesetzgeber hat den grundlegenden Bedarf der Unternehmen an der Beibehaltung von Wissen und Erfahrung vom Mitarbeitenden über den Renteneintritt hinaus grundsätzlich vor einigen Jahren (2014) gesehen und hat in § 41 SGB VI eine Regelung aufgenommen, wonach die Parteien des Arbeitsverhältnisses gemeinsam vereinbaren können, das Ende des Arbeitsverhältnisses über den Eintrittszeitpunkt in das Regelrentenalter mehrfach hinauszuschieben, wenn sie im Arbeitsvertrag bereits die automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Eintritt des Regelalters vorgesehen hatten (sog. Hinausschiebensvereinbarung).

Allerdings hat der Gesetzgeber hierbei leider nicht klargestellt, ob auch sonstige Bedingungen des Arbeitsverhältnisses mit der Hinausschiebensvereinbarung zusammen geändert werden dürfen oder aber ausschließlich eine Vereinbarung über das Hinausschieben des Beendigungstermins abgeschlossen werden darf. Hierüber streitet man in der juristischen Literatur und vor den Arbeitsgerichten.

Das Bundesarbeitsgericht hat über diese Streitfrage noch nicht entschieden und eine Entscheidung dieses Meinungsstreits ausdrücklich offengelassen (vgl. Urteil vom 19. Dezember 2018, 7 AZR 70/17). Das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg hat immerhin geurteilt, dass sonstige Änderungen unproblematisch seien (Urteil vom 30. April 2020, 3 Sa 98/19); andere Landesarbeitsgerichte teilen diese Meinung jedoch nicht.

Häufig werden in der Praxis weder Mitarbeitende noch Arbeitgeber an einer unveränderten Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses Interesse haben, sondern die Reduzierung der Arbeitszeit – und entsprechende Vergütung – beabsichtigen, beispielsweise zu einer geringfügigen Beschäftigung.

In diesem Falle riskieren Sie jedoch, dass die Voraussetzungen der genannten Vorschrift des § 41 Satz 3 SGB VI nicht mehr eingehalten werden, da sie im Zusammenhang mit dem Hinausschieben des Beendigungszeitpunkt auch andere Vertragsinhalte ändern – im Regelfall die Arbeitszeit.

Folge wäre das Bestehen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses. Arbeitsrechtler müssen Unternehmen daher momentan auf dieses Risiko hinweisen, was nicht selten zu einer Ablehnung der Weiterbeschäftigung in der Praxis führt.

Zudem gilt die Sonderregelung des § 41 Satz 3 SGB XI nur für den „regulären“ Renteneintritt, sie spricht wörtlich von dem „Erreichen der Regelaltersgrenze“. Die Regelung gilt damit nicht



für Renteneintritt bei langjährig oder besonders langjährig Versicherten, die – je nach Geburtsjahrgang – nach 35 bzw. 45 Erwerbsjahren (sog. „Rente mit 63“) vorgezogen in Rente gehen können.

Das ist bedauerlich, denn auch für diesen Personenkreis der Bezieher vorgezogener Altersrente wurden zum 01.01.2023 sämtliche Hinzuverdienstgrenzen aufgehoben.

Diese unnötigen hohen Hürden einer befristeten Weiterbeschäftigung von rentenberechtigten Mitarbeitern wird dem momentanen Bedarf an der Arbeitsleistung erfahrener Arbeitnehmer in Zeiten des Fachkräftemangels nicht mehr gerecht.

3. Position Südwesttextil

Die Unternehmen der Textil- und Bekleidungsindustrie fordern daher gesetzliche Änderungen. Mitarbeiter, die bereits zuvor im Unternehmen beschäftigt waren, müssen nach Renteneintritt ohne Weiteres befristet beschäftigt werden können. Auch wäre dies keine Regelung zu Lasten der Mitarbeitenden. Diese sind im Falle des Bezugs einer Altersrente bereits ausreichend sozial abgesichert und wollen ihrerseits beim Arbeitgeber weiter beschäftigt werden. Oft hat dieser Personenkreis selbst kein Interesse an einer unbefristeten Weiterarbeit, sondern will nur für einen begrenzten Zeitraum in der Regel bei reduzierter Arbeitszeit weiterarbeiten.

Eine solche Regelung wäre daher für beide Seiten interessengerecht. Hierzu gibt es mehrere Lösungsansätze:

3.1. Erweiterung der Sachgründe in § 14 Abs. 1 Nr. 6 TzBfG

In § 14 Abs. 1 TzBfG könnte Ziff. 6 abgeändert werden, so dass die Weiterbeschäftigung nach dem Erreichen des jeweils geltenden Renteneintrittsalters oder aber bei Vorliegen der Voraussetzungen einer Altersrente für langjährig oder besonders langjährig Versicherte erlaubt ist.

Formulierungsvorschlag § 14 Abs. 1 Nr. 6 TzBfG

Die Befristung eines Arbeitsvertrags ist zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Ein sachlicher Grund liegt insbesondere vor, wenn

6. in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe die Befristung rechtfertigen. *Ein persönlicher Grund liegt vor, wenn der Arbeitnehmer die Voraussetzungen für den Bezug einer Altersrente wegen Erreichens des für ihn geltenden Renteneintrittsalters oder wegen langjähriger oder besonders langjähriger Beschäftigung erfüllt.*



3.2. Aufhebung des Vorbeschäftigungsverbots in § 14 Abs. 2 TzBfG

Alternativ könnte bei der sog. Befristung ohne Sachgrund gem. § 14 Abs. 2 TzBfG das sog. Vorbeschäftigungsverbot, welches besagt, dass mit dem betreffenden Mitarbeiter noch zu keiner Zeit bereits ein Arbeitsverhältnis bestanden haben darf, durch Schaffung eines Sondertatbestandes gelockert werden. Dieser könnte spiegelbildlich zu der bereits vorhandenen Sonderregelung des § 14 Abs. 3 TzBfG - der sachgrundlosen Beschäftigung älterer Arbeitnehmer nach mindestens 4-monatiger Beschäftigungslosigkeit (für eine Gesamtdauer von fünf Jahren) - gefasst werden.

Formulierungsvorschlag § 14 Abs. 3 a TzBfG

Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zur Dauer von 5 Jahren zulässig, wenn der Arbeitnehmer die Voraussetzungen für den Bezug einer Altersrente wegen Erreichens des für ihn geltenden Renteneintrittsalters oder wegen langjähriger oder besonders langjähriger Beschäftigung, erfüllt. Bis zu der Gesamtdauer von 5 Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung des Arbeitsvertrags zulässig.

3.3. Änderung § 41 Satz 3 SGB VI

Eine weitere, naheliegende Möglichkeit wäre es, die angesprochene Regelung in § 41 SGB VI entsprechend so zu ändern, dass sie auch für den Personenkreis der vorzeitig rentenberechtigten Beschäftigten gilt und auch dann, wenn zugleich weitere Änderungen des Arbeitsverhältnisses erfolgen.

Formulierungsvorschlag § 41 Satz 3 SGB VI

Sieht eine Vereinbarung die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze oder bei Erfüllung der Voraussetzungen einer Altersrente wegen langjähriger oder besonders langjähriger Beschäftigung vor, können die Arbeitsvertragsparteien durch Vereinbarung während des Arbeitsverhältnisses den Beendigungszeitpunkt, gegebenenfalls auch mehrfach, hinausschieben. Werden im zeitlichen Zusammenhang mit der Hinausschiebensevereinbarung sonstige Änderungen des Arbeitsvertrags vorgenommen, berührt dies die Wirksamkeit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum vereinbarten Zeitpunkt nicht.



4. Fazit

Der Gesetzgeber hat in den letzten Jahren den gemeinsamen Bedarf der Unternehmen und der Beschäftigten zwar grundsätzlich erkannt, auch über das Renteneintrittsalter hinaus weiterarbeiten zu können. Insbesondere wurden die sog. Hinzuverdienstgrenzen zwischenzeitlich sowohl für die Bezieher der regulären Altersrente als auch der langjährig oder besonders langjährig Beschäftigten abgeschafft.

Allerdings ist es leider bei einem guten Anfang belieben und arbeitsrechtliche „Konstruktionsfehler“, die eine befristete Weiterarbeit über den Renteneintritt hinaus nicht nur erschweren, sondern gar verhindern, sollten aus Sicht der Unternehmen der baden-württembergischen Textil- und Bekleidungsindustrie vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels dringend nachgebessert werden.



Herausgeber:**SÜDWESTTEXTIL – VERBAND DER SÜDWESTDEUTSCHEN TEXTIL - UND
BEKLEIDUNGSINDUSTRIE E.V.**

Türlenstraße 6

70191 Stuttgart

Telefon: +49 711 21050-0

E-Mail: info@suedwesttextil.de

Internet: www.suedwesttextil.de

Amtsgericht Stuttgart: Vereinsregister-Nr. 95

Verantwortlich für den Inhalt

Edina Brenner

Hauptgeschäftsführerin

Ansprechpartner*innen

Alexander Stöhr

Stv. Hauptgeschäftsführer

stoehr@suedwesttextil.de

