

Arbeitsrecht

Rechtsanwälte Dr. Marcel Grobys, München, und Prof. Dr. Robert von Steinau-Steinrück, Berlin

Die Alten kommen – Rentnerbeschäftigung auf dem Vormarsch

Rechtsanwälte Professor Dr. Robert von Steinau-Steinrück und Dr. Julia Burkard-Pötter, Berlin

Die Notwendigkeit der Beschäftigung von Rentnern steigt – und das nicht nur in der Fußballbundesliga: Die Unternehmen beklagen den größer werdenden Fachkräftemangel in Deutschland. Die demographische Entwicklung hat sich von der „Pyramide“ zur „Urne“ verändert, da die Bevölkerung immer älter wird und weniger Kinder geboren werden. Dieser Beitrag gibt einen Überblick über die rechtlichen Rahmenbedingungen bei der Beschäftigung von Rentnern.

I. Bestandsaufnahme / Ausgangssituation

Nach Berechnungen des Statistischen Bundesamts wird die Zahl der Bundesbürger im erwerbsfähigen Alter zwischen 20 und 64 Jahren von derzeit etwa 50 Mio. auf etwa 42 Mio. sinken. Das Bundeskabinett verabschiedete am 25. 4. 2012 die so genannte „Demographiestrategie“, die unter anderem eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit vorsieht. Die Rente mit 67 könnte also erst der Anfang sein. Daneben plant die Bundesarbeitsministerin Ursula von der Leyen die Aufweichung der Hinzuverdienstgrenzen für Rentner, die eine vorzeitige Altersrente beziehen, von derzeit 400 Euro auf eine Obergrenze, für die das höchste Einkommen der letzten 15 Jahre maßgeblich sein soll.

Für die Unternehmen bedeutet der demographische Wandel vor allem Veränderungen bei der Personalplanung. Wurden bis vor etwa zehn Jahren noch vermehrt Altersteilzeitvereinbarungen geschlossen, geht es nun vorrangig darum, die „alten“ Arbeitnehmer zu halten, möglichst auch über das Rentenalter hinaus. Hintergrund ist einerseits der Rückgang von qualifiziertem Nachwuchs, andererseits aber auch das Fehlen von Modellen zur Wissenssicherung. Nicht selten verschwindet mit den Arbeitnehmern auch deren Know-How in die Rente und ist für die Unternehmen unwiederbringlich verloren. Es gibt also verschiedene Beweggründe für die Beschäftigung von Rentnern. Das (Arbeits-)Recht bietet daher auch verschiedene Modelle.

II. Allgemeines zur Rentnerbeschäftigung

Es besteht die Möglichkeit, den Rentner weiterhin im Rahmen eines befristeten (dazu sogleich unter III.) oder unbefristeten Arbeitsverhältnisses zu beschäftigen. In arbeitsrechtlicher Hinsicht gelten hier grundsätzlich keine Besonderheiten. Eine Ausnahme dürfte die Teilhabe an der betrieblichen Altersversorgung sein, da der Arbeitnehmer durch den Rentenbezug bereits für das Alter abgesichert ist.

Arbeitnehmer, die eine Vollrente wegen Alters beziehen, also die Regelaltersgrenze von zukünftig 67 Jahren schon erreicht haben, sind nach § 5 IV Nr. 1 SGB VI in der Rentenversicherung und nach § 28 Nr. 1 SGB III in der Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei. Dennoch muss der Arbeitgeber gem. § 172 I Nr. 1 SGB VI bzw. § 346 III SGB III die Arbeitgeberanteile abführen, wie wenn der Rentner versicherungspflichtig wäre. Die Vorschriften verfolgen vor allem das arbeitsmarkt- und wettbewerbspolitische Ziel, dass die Beschäftigung eines Rentners für Arbeitgeber nicht billiger als die eines jüngeren Arbeitnehmers ist. Es bleibt abzuwarten, ob diese Ziele irgendwann auf den Prüfstand gestellt werden.

In der Kranken- und Pflegeversicherung sowie bei Rentnern, die die Regelaltersgrenze noch nicht erreicht haben, gibt es keine Abweichungen zum „normalen“ Arbeitnehmer. Zu bedenken ist jedoch, dass die gesetzliche Rente zusätzlich zum Arbeitsentgelt der Beitragspflicht unterliegt, §§ 226 I Nr. 2, 228 I SGB V.

Eine Erwerbstätigkeit neben dem Rentenbezug ist nur attraktiv, wenn der Verdienst nicht angerechnet wird. Nach Erreichen der Regelaltersgrenze ist ein unbegrenzter Hinzuverdienst möglich. Bei vorzeitiger Altersrente sowie beim Bezug einer Teilrente gelten die Hinzuverdienstgrenzen des § 34 III SGB VI.

III. Befristungsfragen

Wird mit dem Rentner ein unbefristetes Arbeitsverhältnis geschlossen, gelten für dieses auch die Vorschriften des KSchG. Angesichts des „fortgeschrittenen“ Alters des Arbeitnehmers könnte dies dem einen oder anderen Arbeitgeber als großes Wagnis erscheinen, so dass sich die Frage nach Befristungsmöglichkeiten stellt.

Neben einer Befristung mit Sachgrund gem. § 14 I TzBfG kommt auch die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrags ohne das Vorliegen eines sachlichen Grundes nach § 14 III TzBfG in Betracht. Hiernach kann ein Arbeitsverhältnis bis zu einer Dauer von fünf Jahren befristet werden, wenn der Arbeitnehmer bei seinem Beginn das 52. Lebensjahr vollendet hat und unmittelbar zuvor mindestens vier Monate beschäftigungslos i.S. des § 138 I Nr. 1 (bis 1. 4. 2012: § 119 I Nr. 1) SGB III gewesen ist. Innerhalb der fünf Jahre kann die Befristung beliebig oft verlängert werden. Da das Verbot der Vorbeschäftigung aus § 14 II 2 TzBfG nicht gilt, ist es bei Einhaltung des Vier-Monats-Zeitraums möglich, mehrere nach § 14 III TzBfG befristete Arbeitsverträge hintereinander zu schalten.

Das Tatbestandsmerkmal der vormaligen Beschäftigungslosigkeit wurde in Reaktion auf die Mangold-Entscheidung des EuGH eingefügt (BT-Dr 16/3793, S. 7). Dieser hatte an der zuvor geltenden Fassung des § 14 III TzBfG bemängelt, dass die erleichterte Befristungsmöglichkeit einzig an das Alter des Arbeitnehmers anknüpfe (EuGH, NZA 2005, 1345, 1348).

Es ist bisher nicht geklärt, ob § 14 III TzBfG auch den befristeten Abschluss von Arbeitsverhältnissen mit Rentnern erfasst. Der Verweis auf den umfassenderen Begriff der „Beschäftigungslosigkeit“ – und gerade nicht „Arbeitslosigkeit“, die bei einem Rentner nicht vorliegt – dürfte dies nicht ausschließen. Nach der Legaldefinition des § 138 I Nr. 1 SGB III ist beschäftigungslos, wer nicht in einem Beschäftigungsverhältnis steht. Das ist bei einem Rentner der Fall. Hinzu kommt, dass durch § 14 III TzBfG ältere Arbeitnehmer gefördert werden sollen, die aus persönlichen Gründen nicht arbeitssuchend gemeldet sind (BT-Dr 16/3793, S. 7). Andererseits ist es fraglich, ob sich ein Rentner in derselben schwierigen Arbeitsmarktsituation befindet wie ältere, sich aber noch nicht im Rentenalter befindende Arbeitnehmer, denen durch § 14 III TzBfG die berufliche Wiedereingliederung erleichtert werden soll (BT-Dr 16/3793, S. 8).

Dennoch sprechen die besseren Argumente für eine Anwendbarkeit im Rahmen der Beschäftigung von Rentnern, so dass es möglich ist, einen Arbeitnehmer frühestens vier Monate nachdem er in Rente gegangen ist, befristet wieder einzustellen. Da das Erreichen der Altersgrenze für den Bezug der Regelaltersrente überwiegend als Beendigungsgrund in Arbeitsverträgen geregelt ist, stellt sich nicht die – höchst umstrittene – Frage, ob neben der Beendigung auch die Freistellung des Arbeitnehmers ausreicht, um den Begriff der Beschäftigungslosigkeit auszufüllen (vgl. nur: ErfK/Müller-Glöge, 12. Aufl., 2012, § 14 TzBfG Rdnr. 111 a).

Soll der Arbeitnehmer unmittelbar im Anschluss an seine frühere Tätigkeit eingesetzt werden – also ohne jede Unterbrechung –, ist eine Befristung nach § 14 III TzBfG keine Option. Fehlt es daneben an einem Sachgrund und soll kein unbefristetes Arbeitsverhältnis eingegangen werden, stellt sich die Frage nach alternativen Beschäftigungsformen.

IV. Alternative Beschäftigungsformen

Die häufigste Form ist der Abschluss eines (befristeten) Beratervertrags, durch den der ehemals fest angestellte Arbeitnehmer nach Eintritt in den Ruhestand als freier Mitarbeiter tätig wird. Das TzBfG ist auf Verträge mit freien Mitarbeitern nicht anwendbar, so dass sich die oben angesprochenen Fragen nicht stellen. Maßgeblich ist jedoch, dass es sich tatsächlich um freie Mitarbeit handelt, die vor allem durch Weisungsfreiheit geprägt sein muss. Die Hinzuverdienstgrenzen des SGB VI gelten auch hier. Für den Arbeitgeber besteht bei diesem Modell der Vorteil, dass keine Sozialabgaben abgeführt werden müssen.

V. Fazit

Die Beschäftigung von Rentnern – sei sie im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses oder in anderer Form – wird auf Grund der demographischen Entwicklung der letzten Jahrzehnte weiter an Bedeutung zunehmen. Die rechtlichen Rahmenbedingungen liegen heute schon vor. Es bleibt abzuwarten, ob der Gesetzgeber die Attraktivität, etwa durch die Anhebung der Hinzuverdienstgrenzen, noch erhöht. ■