

Altersteilzeit und Rente mit 63

Bund, TdL und VKA haben sich geweigert, tarifvertragliche Klarstellungen zu den Folgen der Erfüllung der Voraussetzungen für die neue abschlagsfreie Altersrente mit 63 auf bestehende Altersteilzeitarbeitsverhältnisse zu vereinbaren. Nachfolgend wird die sich daraus ergebende arbeitsrechtliche Situation dargestellt.

§ 11 Abs. 2 Buchst. a des Tarifvertrages zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte vom 27. Februar 2010 – TV FlexAZ – im Bereich der VKA und § 8 Abs. 2 Buchst. a des Tarifvertrages zur Regelung flexibler Arbeitszeiten für ältere Beschäftigte vom 27. Februar 2010 (TV FALTER) im Bereich des Bundes sehen vor, dass das Altersteilzeitarbeitsverhältnis unabhängig von den übrigen Beendigungstatbeständen mit dem Ablauf des Kalendermonats vor dem Monat endet, von dem an die oder der Beschäftigte eine abschlagsfreie Rente wegen Alters beanspruchen kann. § 9 Abs. 2 Buchst. a des Tarifvertrages zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ) vom 5. Mai 1998 sieht vor, dass das Altersteilzeitarbeitsverhältnis unabhängig von den übrigen Beendigungstatbeständen mit dem Ablauf des Kalendermonats vor dem Monat endet, von dem an die oder der Beschäftigte eine Rente wegen Alters beanspruchen kann, wobei dies nicht für Renten gilt, die vor dem für die Versicherte bzw. den Versicherten maßgebenden Rentenalter in Anspruch genommen werden können.

Endet durch die Erfüllung der jeweiligen Voraussetzung das Altersteilzeitarbeitsverhältnis vorzeitig, tritt bei Altersteilzeitarbeit im Blockmodell ein sogen. Störfall im Sinne der §§ 11 Abs. 3 TV FlexAZ, 8 Abs. 3 TV FALTER bzw. 9 Abs. 3 TV ATZ ein, der zu erheblichen finanziellen Nachteilen der betroffenen Beschäftigten führt. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu der in diesem Fall vorzunehmenden Rückabwicklung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses (Hiernach steht für die Arbeitsphase das ungekürzte Entgelt und für die Freistellungsphase dagegen kein Entgelt zu.) können sich sogar Rückzahlungsverpflichtungen der betroffenen Beschäftigten ergeben. Aber auch bei Altersteilzeitarbeit im kontinuierlichen Modell ergeben sich finanzielle Nachteile für die Beschäftigten, da die Rente immer niedriger ist als das Altersteilzeitentgelt.

Durch das am 1. Juli 2014 in Kraft tretende Rentenversicherungs-Leistungsverbesserungsgesetz wird in das SGB VI als § 236b ein neuer Tatbestand für eine abschlagsfreie Altersrente für besonders langjährig Versicherte bei Erfüllung einer Wartezeit von 45 Jahren ab Vollendung des 63. Lebensjahres („Rente mit 63“) eingeführt. Bei bestehenden Altersteilzeitarbeitsverhältnissen nach den obigen Tarifvorschriften führt die Erfüllung der Voraussetzungen für die Rente mit 63 zu der Frage, ob das Altersteilzeitarbeitsverhältnis vorzeitig endet und damit die beschriebenen negativen Folgen für die Beschäftigten eintreten.

Wir haben deshalb die beteiligten Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberverbände Bund, TdL und VKA aufgefordert, mit uns eine Klarstellung zu den benannten Tarifverträgen zu vereinba-

ren, wonach das Altersteilzeitarbeitsverhältnis nicht bei Erfüllung von Rententatbeständen endet, die bei Abschluss der Altersteilzeitvereinbarung noch nicht in Kraft getreten waren, und in diesen Fällen das Arbeitsverhältnis durch schriftliche Vereinbarung beendet werden kann.

Zunächst die TdL und anschließend der Bund und die VKA haben dies mit zum Teil unterschiedlichen Begründungen abgelehnt. Nachfolgend wird dargestellt, welche Rechtswirkungen sich für die betroffenen Beschäftigten ergeben.

TV ATZ

§ 9 Abs. 2 Buchst. a TV ATZ sieht zwar vor, dass das Altersteilzeitarbeitsverhältnis unabhängig von den übrigen Beendigungstatbeständen mit dem Ablauf des Kalendermonats vor dem Monat endet, von dem an die oder der Beschäftigte eine Rente wegen Alters beanspruchen kann, doch legt der letzte Teilsatz von § 9 Abs. 2 Buchst. a TV ATZ fest, dass dies nicht für Renten gilt, die vor dem für den Versicherten maßgebenden Rentenalter in Anspruch genommen werden können. Hierbei ist davon auszugehen, dass unter dem „für den Versicherten maßgebende Rentenalter“ das in § 235 Abs. 2 SGB VI festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente zu verstehen ist.

Da die Rente mit 63 vor der Regelaltersrente in Anspruch genommen werden kann, endet das Altersteilzeitarbeitsverhältnis mithin nicht bei Erfüllung der Voraussetzungen für die Rente mit 63. Dieser Auffassung ist auch die TdL, die „die neue Altersrente für besonders langjährig Versicherte (§ 236b SGB VI) nicht als Beendigungstatbestand im Sinne des § 9 Abs. 2 Buchst. a TV ATZ oder entsprechender landesbezirklicher Regelungen“ wertet (Rundschreiben vom 26.06.2014); der Bund und die VKA haben sich zu diesem Punkt nicht geäußert.

Selbst wenn die Rente mit 63 nicht als Rente angesehen werden könnte, die „vor dem für den Versicherten maßgebende Rentenalter“ in Anspruch genommen werden kann, wäre eine Berufung des Arbeitgebers auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses in diesen Fällen als Verstoß gegen die Grundsätze von Treu und Glauben nach § 242 BGB unzulässig und damit unwirksam. Obwohl diese Fälle weder für den Arbeitnehmer noch für den Arbeitgeber vorhersehbar waren und unabhängig vom Handeln des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers eintreten, würden die Arbeitnehmer ungerechtfertigte Nachteile erleiden und die Arbeitgeber ungerechtfertigte Vorteile erlangen.

TV FALTER und TV FlexAZ

Anders als der TV ATZ sehen diese Tarifverträge ausdrücklich die Beendigung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses in dem Fall vor, dass die oder der Beschäftigte eine abschlagsfreie Rente wegen Alters beanspruchen kann. Da es sich bei der Rente mit 63 um eine abschlagsfreie Rente wegen Alters handelt, würde hier dem Wortlaut der Tarifverträge nach im Falle der Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen für die Rente mit 63 das Arbeitsverhältnis enden.

Der Bund und die VKA gehen von dieser Wortlautinterpretation aus. Der Bund erklärt sich „übertariflich“ bereit, in diesen Fällen die Altersteilzeitarbeitsverhältnisse fortzusetzen, wenn es die Beschäftigten wollen; die VKA „erhebt keine Einwände“, wenn die Altersteilzeitarbeitsverhältnisse in Übereinstimmung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber fortgesetzt werden (Rundschreiben R 155/2014 vom 25.06.2014).

Allerdings empfiehlt die VKA in ihrem Rundschreiben auch, „in Fällen, in denen bekannt ist, dass die Voraussetzungen der neuen Altersrente erfüllt werden und der Arbeitgeber eine Fortsetzung des Altersteilzeitarbeitsvertrages bis zum ursprünglich vereinbarten Ende nicht wünscht, die Altersteilzeitbeschäftigten über den Eintritt der Beendigung des Altersteilzeitverhältnisses schriftlich zu unterrichten.“ Hierzu ist darauf hinzuweisen, dass die

Beschäftigten weder verpflichtet sind, eine diesbezügliche Rentenauskunft einzuholen, noch den Arbeitgeber über eine Erfüllung der Voraussetzungen für die Rente mit 63 zu informieren. Auch darf dem Arbeitgeber hierüber keine Auskunft von dem Rentenversicherungsträger erteilt werden. Diese Rentenversicherungsdaten unterliegen dem Sozialgeheimnis nach § 35 Abs. 1 SGB I, dessen Verletzung nach § 203 Abs. 2 Strafgesetzbuch mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder Geldstrafe bedroht ist.

Unabhängig davon gilt auch hier, dass eine Berufung des Arbeitgebers auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses in diesen Fällen als Verstoß gegen die Grundsätze von Treu und Glauben nach § 242 BGB unzulässig und damit unwirksam wäre (s. zum TV ATZ).

In allen Fällen ist es zur Vermeidung von Rechtsstreiten dringend zu empfehlen, den Arbeitgeber nicht über eine Erfüllung der Voraussetzungen für die Rente mit 63 zu informieren! Sollte dennoch der Arbeitgeber in diesen Fällen auf einer Beendigung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses bestehen, gewährt ver.di ihren Mitgliedern Rechtsschutz.

Keine negativen Auswirkungen hat der neue Rententatbestand auf die reguläre Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Erreichens der Regelaltersgrenze.

Sowohl §§ 33 Abs. 1 Buchst. a TVöD und TV-L als auch § 19 Abs. 1 Satz 1 Buchst. a TV-V stellen hierfür auf die Vollendung des gesetzlich festgelegten Alters zum Erreichen der Regelaltersrente ab. Die Regelaltersrente ist in §§ 35 und 235 SGB VI geregelt. Demgegenüber handelt es sich bei der Rente mit 63 (Altersrente für besonders langjährig Versicherte), obwohl sie abschlagsfrei ist, genauso wie bei den Altersrenten für langjährig Versicherte, für schwerbehinderte Menschen, wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit, für Frauen sowie für langjährig unter Tage beschäftigte Bergleute nach §§ 236 bis 238 SGB VI um eine vorgezogene Altersrente. Die Erfüllung der Voraussetzungen für die Rente mit 63 führt daher nicht zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Wollen Beschäftigte, die die Voraussetzungen hierfür erfüllen, die Rente mit 63 tatsächlich in Anspruch nehmen, müssen sie – wie in allen anderen Fällen der vorzeitigen Inanspruchnahme von Altersrente auch – das Arbeitsverhältnis unter Beachtung der für sie geltenden Kündigungsfrist nach §§ 34 Abs. 1 TVöD/TV-L oder 19 Abs. 5 TV-V kündigen. Diese verlängerten tariflichen Kündigungsfristen gelten auch für arbeitnehmerseitige Kündigungen (BAG AP Nr. 3 zu § 53 BAT). Soweit Beschäftigte bereits mit Inkrafttreten des Rentenversicherungs-Leistungsverbesserungsgesetzes am 1. Juli 2014 die Voraussetzungen der Rente mit 63 erfüllen und diese In Anspruch nehmen wollen, müssten sie deshalb einen Auflösungsvertrag (§§ 33 Abs. 1 Buchst. b TVöD und TV-L, 19 Abs. 1 Buchst. b TV-V) mit ihrem Arbeitgeber schließen, da sie die Kündigungsfrist nicht einhalten können.

Eine Verpflichtung, die Rente mit 63 in Anspruch zu nehmen oder wegen Erfüllung der Voraussetzungen für die Rente mit 63 einen Auflösungsvertrag mit dem Arbeitgeber zu schließen, besteht nicht. Ebenso wenig ist eine arbeitgeberseitige Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit der Begründung zulässig, dass die bzw. der Beschäftigte die Voraussetzungen für eine Altersrente erfüllt. Dies gilt auch für abschlagsfreie Altersrenten (§ 41 SGB VI).

Darum: <https://mitgliedwerden.verdi.de>