

## Gesetzentwurf

der Abgeordneten Dr. Roswitha Wisniewski, Alfons Müller (Wesseling),  
Dr. Ursula Lehr, Hans-Wilhelm Pesch, Josef Hollerith,  
Wolfgang Erler (Waldbrunn), Trudi Schmidt (Spiesen), Anneliese Augustin,  
Elke Wülfing, Dr.-Ing. Dietmar Kansy, Maria Michalk, Hans-Joachim Fuchtel,  
Wolfgang Zöller, Manfred Heise, Dr. Gerhard Päselt,  
Peter Harry Carstensen (Nordstrand), Kurt J. Rossmanith,  
Wolfgang Börnsen (Bönstrup), Heinz-Adolf Hörsken, Dr. Egon Jüttner,  
Engelbert Nelle, Dr. Dietrich Mahlo und der Fraktion der CDU/CSU sowie der  
Abgeordneten Dr. Gisela Babel, Dieter-Julius Cronenberg (Arnsberg),  
Ulrich Heinrich, Hans-Joachim Otto (Frankfurt) und der Fraktion der F.D.P.

### Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VI ÄndG)

#### A. Problem

Nach § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB VI ist eine Vereinbarung, die die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu dem Zeitpunkt vorsieht, in dem der Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine Rente wegen Alters hat, nur dann wirksam, wenn sie innerhalb der letzten drei Jahre geschlossen oder vom Arbeitnehmer bestätigt worden ist. Die Regelung führt dazu, daß der Arbeitnehmer bei Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses neben dem vollen Arbeitsentgelt die volle Altersrente oder eine vergleichbare Leistung beziehen und sich das Ausscheiden aus dem Betrieb vom Arbeitgeber „abkaufen“ lassen kann. Da die Vorschrift nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts darüber hinaus tarifvertragliche Altersgrenzenvereinbarungen ausschließt, ist im gesamten Bereich der öffentlichen Verwaltung und in einem großen Teil der Privatwirtschaft, in denen in Tarifverträgen Altersgrenzen vereinbart worden sind, eine wesentliche Grundlage für die Personal- und Nachwuchsplanung entfallen. Die Blockierung von Arbeitsplätzen durch ältere, wirtschaftlich durch den Bezug der vollen Altersrente gesicherte Arbeitnehmer ist angesichts der schwierigen Arbeitsmarktsituation und der Arbeitslosigkeit, vor allem auch jüngerer Arbeitnehmer, nicht vertretbar.

**B. Lösung**

§ 41 Abs. 4 Satz 3 SGB VI wird aufgehoben. Für eine Übergangszeit bis zum 1. Januar 1998 wird statt dessen die bis zum 31. Dezember 1991 geltende Regelung des Rentenreformgesetzes 1972 inhaltlich wieder in Kraft gesetzt.

**C. Alternativen**

Keine

**D. Kosten**

Für Bund, Länder und Gemeinden entstehen keine Kosten. Es ergeben sich — allerdings nicht bezifferbare — Kosteneinsparungen durch den Wegfall von Abfindungszahlungen und Kosten für Kündigungsschutzverfahren sowie durch die Verminderung von Aufwendungen der Bundesanstalt für Arbeit.

## Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VI ÄndG)

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

### Artikel 1

Das Sechste Buch Sozialgesetzbuch (Artikel 1 des Gesetzes vom 18. Dezember 1989, BGBl. I S. 2261, 1990 I S. 1337), zuletzt geändert durch Artikel . . . des Gesetzes vom . . . 1994 (BGBl. I S. . . .), wird wie folgt geändert:

1. In der Inhaltsübersicht wird nach § 238 eingefügt:

„§ 238 a Arbeitsrechtliche Übergangsregelung zu § 41“.

2. § 41 Abs. 4 Satz 3 wird aufgehoben.

3. Nach § 238 wird eingefügt:

„§ 238 a

Arbeitsrechtliche Übergangsregelung zu § 41

Bis zum 1. Januar 1998 gilt eine Vereinbarung, die die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsieht, in dem der Arbeitnehmer vor Vollendung des 65. Lebensjahres eine Rente wegen Alters beantragen kann, dem Arbeitnehmer

gegenüber als auf die Vollendung des 65. Lebensjahres abgeschlossen, es sei denn, daß die Vereinbarung innerhalb der letzten drei Jahre vor diesem Zeitpunkt geschlossen oder von dem Arbeitnehmer bestätigt worden ist.“

### Artikel 2

#### Übergangsregelung

Ist das Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers wegen § 41 Abs. 4 Satz 3 Sechstes Buch Sozialgesetzbuch in der bis zum . . . (einsetzen: Tag des Inkrafttretens dieser Novelle) geltenden Fassung über das 65. Lebensjahr hinaus fortgesetzt worden, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dritten Kalendermonats, der auf den Monat des Inkrafttretens dieses Gesetzes folgt, es sei denn, Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinbaren etwas anderes.

### Artikel 3

#### Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am . . . (einsetzen: Datum des ersten Tages des ersten auf die Verkündung folgenden Kalendermonats) in Kraft.

Bonn, den 21. Juni 1994

**Dr. Roswitha Wisniewski**  
**Alfons Müller (Wesseling)**  
**Dr. Ursula Lehr**  
**Hans-Wilhelm Pesch**  
**Josef Hollerith**  
**Wolfgang Erler**  
**(Waldbrunn)**  
**Trudi Schmidt (Spiesen)**  
**Anneliese Augustin**  
**Elke Wülfing**  
**Dr.-Ing. Dietmar Kansy**

**Maria Michalk**  
**Hans-Joachim Fuchtel**  
**Wolfgang Zöller**  
**Manfred Heise**  
**Dr. Gerhard Päselt**  
**Peter Harry Carstensen**  
**(Nordstrand)**  
**Kurt J. Rossmanith**  
**Wolfgang Börnsen (Bönstrup)**  
**Heinz-Adolf Hörsken**  
**Dr. Egon Jüttner**

**Engelbert Nelle**  
**Dr. Dietrich Mahlo**  
**Dr. Wolfgang Schäuble,**  
**Michael Glos und Fraktion**

**Dr. Gisela Babel**  
**Dieter-Julius Cronenberg (Arnsberg)**  
**Ulrich Heinrich**  
**Hans-Joachim Otto (Frankfurt)**  
**Dr. Hermann Otto Solms**  
**und Fraktion**

## Begründung

### A. Allgemeiner Teil

Nach § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB VI ist eine Vereinbarung, die die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu dem Zeitpunkt vorsieht, in dem der Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine Rente wegen Alters hat, nur dann wirksam, wenn sie innerhalb der letzten drei Jahre vor diesem Zeitpunkt mit dem Arbeitnehmer abgeschlossen oder vom Arbeitnehmer bestätigt worden ist. Ziel dieser Regelung war die arbeitsrechtliche Flankierung der mit dem Rentenreformgesetz 1992 verbundenen weiteren Flexibilisierung der Altersgrenzen. Dem einzelnen Arbeitnehmer sollte es erleichtert werden, auch über die Vollendung des 65. Lebensjahres hinaus weiter zu arbeiten.

Die Regelung ist aus mehreren Gründen bedenklich geworden:

1. Mit Urteil vom 20. Oktober 1993 — 7 AZR 135/93 — hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, daß jedenfalls eine generelle tarifliche Altersgrenze von 65 Lebensjahren, mit deren Erreichen das Arbeitsverhältnis automatisch enden soll, gegen § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB VI verstößt und somit unwirksam ist. Dies hat Bedeutung für rund 40 % der Arbeitsverhältnisse, für die entsprechende Tarifverträge gelten, insbesondere auch für die Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes.
2. Zwar dürfte die Anzahl derjenigen Arbeitnehmer, die länger als bis zum 65. Lebensjahr arbeiten wollen, zur Zeit noch gering sein und vor allem den gehobenen Angestelltenbereich betreffen. Andererseits werden gerade hier Arbeitsplätze für Nachwuchskräfte blockiert; eine sinnvolle und besonders in wirtschaftlich schwierigen Zeiten erforderliche mittel- und langfristige Personalplanung wird eingeengt.
3. Wie bekanntgewordene Fälle zeigen, lassen sich ältere Arbeitnehmer das freiwillige Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis durch hohe Abfindungen „abkaufen“. Die Arbeitgeber gehen teilweise auf solche Forderungen ein, weil sie einen teuren Kündigungsprozeß mit ungewissem Ergebnis vermeiden wollen.
4. Trotz der — jedenfalls gegenwärtig — noch begrenzten arbeitsmarktpolitischen Bedeutung des Problems ist es, wie die Reaktion einer breiten Öffentlichkeit auf die obengenannte Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zeigt, angesichts der Arbeitslosigkeit auch jüngerer Arbeitnehmer nicht vermittelbar, daß ein Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber verlangen und gerichtlich durchsetzen kann, über das 65. Lebensjahr hinaus mit vollem Arbeitsentgelt beschäftigt zu werden, wenn er von diesem Zeitpunkt an zugleich die volle Altersrente oder eine vergleichbare Leistung bezieht.
5. Es besteht die Gefahr, daß sich die gegenwärtige Rechtslage mit den in ihr liegenden Mißbrauchsmöglichkeiten herumspricht und zunehmend auch

Arbeitnehmer ihre Weiterbeschäftigung verlangen, deren eigentliches Ziel nicht die Verlängerung ihrer Lebensarbeitszeit, sondern der Erhalt einer Abfindung ist. Dies macht eine Neuregelung dringlich.

Der Gesetzentwurf sieht zur Lösung der entstandenen Probleme folgende Regelung vor:

1. § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB VI wird aufgehoben.
2. Für eine Übergangszeit bis zum 1. Januar 1998 wird die bis zum 1. Januar 1992 geltende Regelung des Artikels 5 Abs. 2 des Rentenreformgesetzes 1972 inhaltlich wieder in Kraft gesetzt. Danach gilt eine Vereinbarung, die die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu einem Zeitpunkt vorsieht, in dem der Arbeitnehmer vor Vollendung des 65. Lebensjahres das gesetzliche Altersruhegeld beantragen kann, dem Arbeitnehmer gegenüber als auf die Vollendung des 65. Lebensjahres abgeschlossen, es sei denn, daß dieser die Vereinbarung erst innerhalb der letzten drei Jahre abgeschlossen oder bestätigt hat.

Die Aufhebung der geltenden Regelung und ihr zeitweiser Ersatz durch die bis 1992 geltende Regelung haben folgende rechtliche Auswirkungen:

- Tarifvertragliche Altersgrenzen, die auf 65. Lebensjahr oder den Bezug des vollen Altersruhegeldes abstellen, sind im Rahmen der den Tarifvertragsparteien verfassungsmäßig eingeräumten Regelungsmacht zulässig (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 21. April 1977 — 2 AZR 125/76, AP Nr. 1 zu § 60 BAT). Dies betrifft auch bereits bestehende tarifvertragliche Altersgrenzen. Die Rechtsprechung geht davon aus, daß die Tarifvertragsparteien von ihren Befugnissen angemessen Gebrauch machen und insbesondere auch die Interessen der Arbeitnehmer ausreichend berücksichtigen.
- Altersgrenzen in Betriebsvereinbarungen und Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Sprecherausschuß der leitenden Angestellten sowie in Einzelverträgen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber müssen sich am Erfordernis eines sachlichen Grundes messen lassen und unterliegen somit der richterlichen Billigkeitskontrolle. Als sachlicher Grund ist in der früheren Rechtsprechung — jedenfalls nach Vollendung des 65. Lebensjahres des Arbeitnehmers und bei Bezug eines ausreichenden Altersruhegeldes — zwar die Sicherung einer ausgewogenen Altersstruktur sowie Personal- und Nachwuchsplanung des Betriebes anerkannt (vgl. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 20. November 1987 — 2 AZR 284/86, EzA § 620 Altersgrenze Nr. 1). Der an einer Verlängerung seiner Lebensarbeitszeit interessierte Arbeitnehmer hat aber die Möglichkeit, den sachlichen Grund (ausgewogene Altersstruktur und Personal- und Nachwuchsplanung, Bezug

einer ausreichenden Altersversorgung) gerichtlich überprüfen zu lassen.

Durch die Gesetzesänderung ergeben sich für die öffentlichen und privaten Arbeitgeber keine zusätzlichen Kosten. Es wird im Gegenteil eine Kostenentlastung durch die weitgehende Vermeidung gerichtlicher Auseinandersetzungen und Abfindungszahlungen eintreten. Durch das Nachrücken jüngerer Arbeitnehmer auf die Arbeitsplätze ausscheidender älterer Arbeitnehmer und die dadurch in der Regel mögliche Neueinstellung von Arbeitskräften wird der Arbeitsmarkt entlastet und insoweit die Zahlung von Leistungen der Bundesanstalt für Arbeit vermieden. Eine genauere Bezifferung der Einsparungen ist nicht möglich.

Die Bundesregierung ist aufgefordert, spätestens in dem 1997 zu erstellenden Rentenversicherungsbericht auch dazu Stellung zu nehmen, wie sich die in § 238 a SGB VI getroffene Übergangsregelung auswirkt, und ggf. Vorschläge für eine Neuregelung zu unterbreiten.

## **B. Besonderer Teil**

### **Zu Artikel 1**

#### *Zu Nummer 1*

Die Ergänzung des Inhaltsverzeichnisses ist lediglich die Konsequenz aus der Einfügung eines neuen § 238a.

### *Zu den Nummern 2 und 3*

§ 41 Abs. 4 Satz 3 SGB VI wird aufgehoben. Statt dessen wird für eine Übergangszeit bis zum 1. Januar 1998 die vor dem 1. Januar 1992 geltende Regelung des Artikels 6 § 5 Abs. 2 des Rentenreformgesetzes 1972 inhaltlich wieder in Kraft gesetzt.

### **Zu Artikel 2**

Artikel 2 enthält eine Übergangsregelung für die Fälle, in denen Arbeitnehmer aufgrund des § 41 Abs. 1 Satz 3 SGB VI über das 65. Lebensjahr hinaus beschäftigt worden sind. Sie erhalten eine mindestens dreimonatige Frist, mit deren Ablauf die z. B. in einem Tarifvertrag vereinbarten und künftig rechtswirksamen Altersgrenzen das Arbeitsverhältnis beenden. Eine einverständliche Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ist zulässig.

### **Zu Artikel 3**

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten des Gesetzes.





