

**Hinweise der TdL in der für Niedersachsen geltenden Fassung zu arbeits- und tarifrechtlichen Auswirkungen des Gesetzes über Leistungsverbesserungen in der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Leistungsverbesserungsgesetz);**

Zum 1. Juli 2014 ist das Gesetz über Leistungsverbesserungen in der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Leistungsverbesserungsgesetz) vom 23. Juni 2014 in Kraft getreten. Es ist im BGBl. I Seite 787 veröffentlicht worden und enthält eine Reihe von Änderungen, die für die Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten von Bedeutung sind.

Nachfolgend gebe ich Hinweise zu den arbeits- und tarifrechtlichen Auswirkungen des Gesetzes bekannt:

**1. Wesentliche Bestandteile des Gesetzes**

In arbeitsrechtlicher Hinsicht enthält das Gesetz

- Regelungen zur Einführung einer abschlagsfreien Altersrente ab Vollendung des 63. Lebensjahres für besonders langjährig Versicherte (§ 236b SGB VI),
- Regelungen über das Hinausschieben der Beendigung des Arbeitsverhältnisses über die Regelaltersgrenze hinaus (§ 41 SGB VI) und
- eine Übergangsregelung für Förderfälle nach dem Altersteilzeitgesetz (§ 15h AltTZG).

**1.1 Einführung einer abschlagsfreien Altersrente ab Vollendung des 63. Lebensjahres für besonders langjährig Versicherte (§ 236b SGB VI)**

Seit dem 1. Juli 2014 wird besonders langjährig Versicherten bei Erfüllung einer Wartezeit von 45 Jahren gemäß § 236b SGB VI ein abschlagsfreier Rentenzugang bereits ab Vollendung des 63. Lebensjahres ermöglicht. Nach bisherigem Recht war der Bezug einer abschlagsfreien Altersrente bei erfüllter Wartezeit von 45 Jahren erst mit Vollendung des 65. Lebensjahres möglich (§ 38 SGB VI).

Das Zugangsalter von 63 Jahren für diese Altersrente gilt für die Geburtsjahrgänge bis 1952. Für die Geburtsjahrgänge 1953 bis 1963 wird das Zugangsalter in Zweimonatsschritten bereits wieder angehoben:

Versicherter Geburtsjahrgang	Anhebung um ... Monate	auf Alter	
		Jahr	Monat
1953	2	63	2
1954	4	63	4
1955	6	63	6
1956	8	63	8
1957	10	63	10
1958	12	64	0
1959	14	64	2
1960	16	64	4
1961	18	64	6
1962	20	64	8
1963	22	64	10

Für Beschäftigte ab dem Geburtsjahrgang 1964 ist wieder das nach bisherigem Recht geltende Zugangsalter von 65 Jahren maßgebend.

### 1.2 Hinausschieben der Beendigung des Arbeitsverhältnisses über die Regelaltersgrenze (§ 41 SGB VI)

Mit der Ergänzung des § 41 SGB VI um den neuen Satz 3 wird ausdrücklich geregelt, dass die Arbeitsvertragsparteien durch **Vereinbarung während des Arbeitsverhältnisses** den tarifvertraglich vereinbarten Beendigungszeitpunkt mit Erreichen der Regelaltersgrenze, gegebenenfalls auch mehrfach, hinausschieben können (siehe 2.4.2).

### 1.3 Übergangsregelung für Förderfälle nach dem Altersteilzeitgesetz (§ 15h AltTZG)

Mit der Übergangsregelung des § 15h AltTZG wird sichergestellt, dass - entgegen § 5 Abs. 1 Nr. 2 AltTZG - der Anspruch des Arbeitgebers auf die Förderleistungen der Bundesagentur für Arbeit nicht erlischt, wenn das Arbeitsverhältnis trotz eines bestehenden Anspruchs auf die neue Altersrente nach § 236b SGB VI fortgesetzt wird.

## 2. Allgemeine Auswirkungen auf die Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten

Nachstehend werden die Auswirkungen der o. g. Regelungen auf die Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten dargestellt. Für Beschäftigte in Altersteilzeitarbeit siehe Nr. 3.

## 2.1 Bezugnahmen auf Altersgrenzen bzw. Altersrenten

Hinsichtlich der Beendigung von Arbeitsverhältnissen können gesetzliche oder tarifliche Vorschriften Bezug auf Altersgrenzen oder Altersrenten nehmen. Aufschluss über die Renten wegen Alters gibt § 33 Abs. 2 SGB VI.

- 2.1.1** Die gesetzliche **Regelaltersrente** ist in den §§ 35, 235 SGB VI definiert. Voraussetzung für den Bezug der Regelaltersrente ist danach das Erreichen der Regelaltersgrenze. Diese wird für die Geburtsjahrgänge 1947 bis 1963 schrittweise vom 65. auf das 67. Lebensjahr angehoben (siehe § 235 Abs. 2 SGB VI).

Nimmt eine Formulierung Bezug auf die gesetzliche Regelaltersrente (z. B. durch Begriffe wie Regelaltersgrenze, Regelaltersrente, Regelrenteneintrittsalter) endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem Beschäftigte das für sie maßgebliche Lebensalter von 65 Jahren plus x erreichen.

- 2.1.2** Daneben bestehen weitere Rententatbestände, die gesetzlich jeweils als Altersrente bezeichnet sind (Altersrente für langjährig Versicherte, Altersrente für schwerbehinderte Menschen sowie - mit Geburtsjahrgang 1951 auslaufend - die Altersrente nach Altersteilzeitarbeit und Altersrente für Frauen). Diese Renten sind keine Regelaltersrenten; sie können sämtlich ohne Abschläge, teilweise auch mit Abschlägen bezogen werden.

Bei der **Altersrente für besonders langjährig Versicherte**, die durch § 236b SGB VI eingeführt worden ist (siehe Nr. 1.1), handelt es sich ebenfalls nicht um eine weitere „Regelaltersrente“, sondern um eine **Rente wegen Alters**, die unter bestimmten Voraussetzungen vorzeitig und ohne Abschläge gewährt wird. Sie wird vom Begriff der Regelaltersrente nicht erfasst; auch der Begriff der Regelaltersgrenze ist hiervon nicht betroffen.

Sie ist von solchen Beendigungsklauseln erfasst, die nicht an die gesetzliche Regelaltersrente anknüpfen, sondern die Erfüllung der Voraussetzungen für eine ungekürzte oder gekürzte vorgezogene Rente wegen Alters in Bezug nehmen (z. B. § 9 Abs. 2 Buchst. a TV ATZ - siehe hierzu Nr. 3.1).

## 2.2 Keine Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 33 Abs. 1 Buchst. a TV-L

Gemäß § 33 Abs. 1 Buchst. a TV-L endet das Arbeitsverhältnis, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet haben. Im Wesentlichen inhaltsgleiche Regelungen enthalten z. B. § 33 Abs. 1 Buchst. a TV-Ärzte. Die Tarifregelung stellt ausdrücklich auf das Erreichen der Regelaltersrente ab. Zur Klarstellung wurden mit dem Änderungsstarifvertrag Nr. 7 zum TV-L vom 9. März 2013 in § 33 die Wörter „einer abschlagsfreien“ durch das Wort „der“ ersetzt (Anm.: die Regelaltersrente wird stets abschlagsfrei gewährt). Mit dem Marburger Bund konnte diese Klarstellung nicht vereinbart werden, dies ändert aber an der Rechtslage nichts.

Somit führt der Anspruch auf die neue abschlagsfreie Altersrente nicht zur automatischen Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

### 2.3 Kündigung durch den Beschäftigten bzw. Abschluss eines Auflösungsvertrages

Da es sich bei der Altersrente nach § 236b SGB VI nicht um die Regelaltersrente handelt, beendet diese das Arbeitsverhältnis nach § 33 Abs. 1 Buchst. a TV-L nicht. Die neue Altersrente greift nicht in den bestehenden Arbeitsvertrag ein, zum Sonderfall der Altersteilzeit siehe Nr. 3. Soll das Arbeitsverhältnis wegen Bezugs dieser Altersrente beendet werden, liegt es in der Entscheidung der betroffenen Beschäftigten, das Arbeitsverhältnis durch Auflösungsvertrag oder, falls ein solcher nicht zu Stande kommt, durch Kündigung unter Einhaltung der tariflichen Kündigungsfrist zu beenden.

Da die Kündigungsfrist bei einem beabsichtigten Ausscheiden zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes am 1. Juli 2014 nicht eingehalten werden kann, bedarf es für ein Ausscheiden zum 1. Juli 2014 des Abschlusses eines Auflösungsvertrages, wenn Beschäftigte zwecks Inanspruchnahme der neuen Altersrente aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden wollen. Gleiches gilt, wenn zwar ein späteres Ausscheiden durch Beschäftigte beabsichtigt ist, aber auch bis zu diesem Zeitpunkt die Kündigungsfrist nicht eingehalten werden kann.

Für den Arbeitgeber besteht keine rechtliche Verpflichtung, einem Auflösungsvertrag zuzustimmen. Ob und zu welchem Zeitpunkt der Arbeitgeber einem Auflösungsvertrag zustimmt, entscheidet er unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange.

Haben Beschäftigte bereits aus anderen Gründen eine Kündigung ausgesprochen oder einen Auflösungsvertrag unterzeichnet und wollen sie nun bis zum Erreichen der Wartezeit von 45 Jahren als Voraussetzung für den Bezug der neuen abschlagsfreien Altersrente weiterarbeiten, bedarf es der Zustimmung des Arbeitgebers. Eine erklärte Kündigung kann durch die beschäftigte Person nicht einseitig zurückgenommen werden. Für eine Weiterarbeit wäre hier - wie auch für eine Korrektur eines bereits abgeschlossenen Auflösungsvertrages - die einvernehmliche Vereinbarung über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses Voraussetzung.

### 2.4 Weiterarbeit über die Regelaltersgrenze hinaus

Mit Inkrafttreten des RV-Leistungsverbesserungsgesetzes zum 1. Juli 2014 bestehen nebeneinander zwei Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung über der Regelaltersgrenze (65 Jahre plus x) hinaus:

#### 2.4.1 Weiterbeschäftigungsmöglichkeit nach § 33 Abs. 5 TV-L

Tariflich ist die Möglichkeit der Weiterarbeit über die Regelaltersgrenze hinaus durch § 33 Abs. 5 TV-L (ebenso durch § 33 Abs. 5 TV-Ärzte ) eröffnet.

Dies geschieht ausschließlich **nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses** durch Erreichen der Regelaltersgrenze nach § 33 Abs. 1 Buchst. a TV-L und Abschluss eines neuen schriftlichen Arbeitsvertrages.

Grundsätzlich besteht kein Anspruch auf einen solchen Arbeitsvertrag. Für das neue Arbeitsverhältnis wird i. d. R. ein unbefristeter Arbeitsvertrag vereinbart werden. Für ein befristetes Beschäftigungsverhältnis bedarf es eines sachlichen Grundes i. S. des § 14 Abs. 1 TzBfG oder des ausdrücklichen Wunsches der Beschäftigten; eine Befristung ohne Sachgrund kommt aufgrund der Vorbeschäftigung zum selben Arbeitgeber nicht in Betracht.

Für das neu begründete Arbeitsverhältnis gelten die Vorschriften des TV-L. Bei zum 1. November 2006 aus dem BAT/BAT-O bzw. MTArb/MTArb-O in den TV-L übergeleiteten Beschäftigten ist die Fortgeltung der Vorschriften des TVÜ-Länder zu beachten, wenn die Bedingungen der Protokollerklärung zu § 1 Abs. 1 Satz 1 TVÜ-Länder erfüllt sind.

Die Kündigungsfrist beträgt nach § 33 Abs. 5 Satz 2 TV-L vier Wochen zum Monatsende, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

#### **2.4.2 Hinausschieben der Beendigung nach § 41 Satz 3 SGB VI**

Sofern eine Vereinbarung (z. B. der Tarif- oder Arbeitsvertrag) die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze vorsieht, ist ab dem 1. Juli 2014 mit dem neu eingeführten § 41 Satz 3 SGB VI die gesetzliche Möglichkeit eröffnet, innerhalb des noch laufenden Arbeitsverhältnisses den Beendigungszeitpunkt - ggf. auch mehrfach - hinauszuschieben.

Die hierzu erforderliche Vereinbarung, die einen konkreten Beendigungszeitpunkt enthalten muss, schließen der Arbeitgeber und die/der Beschäftigte noch vor Erreichen der Regelaltersgrenze (z. B. nach § 33 Abs. 1 Buchst. a TV-L), also im noch laufenden Beschäftigungsverhältnis.

Durch das Hinausschieben des Beendigungszeitpunktes wird kein neues befristetes Arbeitsverhältnis begründet. Das bestehende Arbeitsverhältnis besteht mit allen tariflichen Rechten und Pflichten (insbes. § 34 TV-L) fort, der zugrunde liegende Tarifvertrag gilt uneingeschränkt.

#### **2.5 Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung**

Die neue abschlagsfreie Altersrente hat auch Auswirkungen auf die Betriebsrente aus der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung. Bei Gewährung einer abschlagsfreien Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung tritt auch in der Zusatzversorgung der Versicherungsfall ein, zu einer Minderung der Betriebsrente entsprechend § 7 Abs. 3 ATV kommt es nicht.

### **3. Auswirkungen auf Altersteilzeitarbeitsverhältnisse**

Aufgrund der Beendigungsvorschrift des § 9 Abs. 2 TV ATZ wirft das Inkrafttreten des RV-Leistungsverbesserungsgesetzes und insbesondere der neuen Altersrente gemäß § 236b SGB VI für die am 1. Juli 2014 laufenden Altersteilzeitarbeitsverhältnisse eine Reihe von Fragen auf.

#### **3.1 Tarifliche Beendigungstatbestände gemäß § 9 TV ATZ**

Nach § 9 TV ATZ endet das Arbeitsverhältnis

- zu dem in der Altersteilzeitvereinbarung festgelegten Zeitpunkt (Abs. 1),
- mit Ablauf des Kalendermonats, der dem Kalendermonat vorhergeht, für den eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann (Abs. 2 Buchst. a),
- mit Beginn des Kalendermonats, für den eine Rente wegen Alters tatsächlich bezogen wird (Abs. 2 Buchst. b).

Einerseits beendet der Anspruch auf die Altersrente für besonders langjährig Versicherte nach § 236b SGB VI das Arbeitsverhältnis mit dem Beginn des Rentenanspruchs gemäß § 9 Abs. 2 Buchst. a TV ATZ. Andererseits liegen dem Arbeitgeber die erforderlichen rentenrechtlichen Informationen in Bezug auf die Erfüllung der Voraussetzungen des § 236b SGB VI nicht vor. Infolge dessen ist den Vertragsparteien die Feststellung der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht ohne weiteres möglich.

Nach § 2 Abs. 4 TV ATZ konnten Altersteilzeitarbeitsverhältnisse letztmalig vor dem 1. Januar 2010 begonnen werden. Damit befinden sich Altersteilzeitbeschäftigte, die Altersteilzeit nach dem TV ATZ im Blockmodell vereinbart haben, bereits in der Freistellungsphase bzw. treten in Kürze in diese ein. Die tarifliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses würde folglich in jedem Fall in einen sogenannten Störfall münden.

### **3.2 Beschlusslage der Mitgliederversammlung der TdL**

Die Mitgliederversammlung hat sich in der 4./2014 Sitzung am 16. Juni 2014 mit den Auswirkungen des Inkrafttretens des § 236b SGB VI auf laufende Altersteilzeitarbeitsverhältnisse befasst. Mit Schreiben vom 17.06.2014 – Az.: VD 4 87 00/ VD 63 00 – sind die obersten Landesbehörden darüber informiert worden.

In diesem Zusammenhang hat sie beschlossen, für alle bis zum 30. Juni 2014 vereinbarten Altersteilzeitarbeitsverhältnisse den Anspruch auf die neue Altersrente für besonders langjährig Versicherte (§ 236b SGB VI) nicht als Beendigungstatbestand im Sinne des § 9 Abs. 2 Buchst. a TV ATZ zu werten. Die Arbeitsverhältnisse der betroffenen Altersteilzeitbeschäftigten werden bis zum ursprünglich vereinbarten Beendigungszeitpunkt fortgeführt. Somit bedarf es auch nicht der erneuten Einholung von Rentenauskünften.

Weiterhin hat die Mitgliederversammlung beschlossen, dass einzelvertragliche Vereinbarungen auf Wunsch von Beschäftigten hinsichtlich eines Renteneintritts nach § 236b SGB VI nicht ausgeschlossen sind.

### **3.3 Auswirkungen des Beschlusses der Mitgliederversammlung**

Der Beschluss betrifft alle Altersteilzeitfälle, die **bis zum 30. Juni 2014 vereinbart** wurden. Damit sind alle Altersteilzeitfälle erfasst, die auf Grundlage des TV ATZ vereinbart wurden und derzeit noch laufen, unabhängig davon, ob diese im Block- oder im Teilzeitmodell durchgeführt werden.

### **3.4 Wunsch von Beschäftigten nach vorzeitiger Beendigung**

In der überwiegenden Zahl der Fälle werden Altersteilzeitvereinbarungen hinsichtlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf den Bezug einer abschlagsfreien Altersrente nach bisherigem Recht abstellen. Sofern Beschäftigte die Voraussetzungen für die neue Altersrente nach § 236b SGB VI erfüllen und diese vor dem vertraglich vereinbarten Beendigungszeitpunkt in Anspruch nehmen möchten, schließt der o. g. Beschluss der Mitgliederversammlung einzelvertragliche Vereinbarungen nicht aus.

Legen Beschäftigte mit dem Ziel der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Rentenauskunft vor, in der der Anspruchszeitpunkt für die Altersrente nach § 236b SGB VI ausgewiesen ist, endet das Arbeitsverhältnis zum dort genannten Zeitpunkt gemäß § 9 Abs. 2 Buchst. a TV ATZ. Im Blockmodell kommt es dann zu einem Störfall. Sofern es gelingen kann, durch Anpassung der Altersteilzeitvereinbarung einen Störfall zu verhindern, bestehen keine Bedenken, so zu verfahren. Dies wird nur Fälle erfassen, in denen sowohl das Block- als auch das Teilzeitmodell vereinbart wurde.

Stellen Beschäftigte einen Rentenantrag und beziehen die Altersrente nach § 236b SGB VI tatsächlich, endet das Arbeitsverhältnis mit dem Monat des Beginns der Rentenzahlung gemäß § 9 Abs. 2 Buchst. b TV ATZ.

### **3.5 Anpassung des TV ATZ**

Eine Anpassung des TV ATZ im Hinblick auf das RV-Leistungsverbesserungsgesetz erfolgt nicht.

### **3.6 Aufstockungsleistungen nach § 5 Abs. 1, 2 und 4 TV ATZ**

Gemäß des Beschlusses der Mitgliederversammlung in der 4./2014 Sitzung wird das Altersteilzeitarbeitsverhältnis bei einem Anspruch auf Altersrente nach § 236b SGB VI unbeachtet des Beendigungstatbestandes nach § 9 Abs. 2 Buchst. a TV ATZ entsprechend der zuvor getroffenen Altersteilzeitvereinbarung durchgeführt. Es geht folglich über diesen Zeitpunkt hinaus und endet zum vertraglich vereinbarten Beendigungszeitpunkt.

Auf Anfrage der TdL hat das Bundesministerium der Finanzen mit Schreiben vom 11. April 2014 Folgendes mitgeteilt:

„Wird eine bestehende Altersteilzeitvereinbarung - wie ursprünglich vereinbart - fortgeführt, obwohl ein Anspruch auf eine abschlagsfreie Rente ab 63 Jahren und 45 Beitragsjahren besteht und werden die Aufstockungsleistungen nach dem Altersteilzeitgesetz (AltTZG) weitergezahlt, sind diese Beträge auch weiterhin nach § 3 Nummer 28 Einkommensteuergesetz (EStG) steuerfrei. ... Für die Steuerfreiheit nach § 3 Nummer 28 EStG kommt es nicht darauf an, dass die Altersteilzeit durch die Bundesagentur für Arbeit gefördert wird (§ 1 Absatz 2 Satz 2 AltTZG).“

Die Aufstockungsleistungen stellen somit auch kein Arbeitsentgelt i. S. von § 1 der Verordnung über die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von Zuwendungen des Arbeitgebers als Arbeitsentgelt (Sozialversicherungsentgeltverordnung - SvEV) dar und sind sozialversicherungsfrei.

Die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit der Aufstockungsbeträge nach § 5 Abs. 1 und 2 sowie der zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge nach § 5 Abs. 4 TV ATZ ist somit weiterhin gewährleistet.

Hinsichtlich der fortdauernden Gewährung von Förderleistungen durch die Bundesagentur für Arbeit siehe die Ausführungen zur Übergangsregelung des § 15h AltTZG unter Nr. 1.3.