

Stellungnahme

Zu einer Formulierungshilfe für einen Änderungsantrag der Fraktionen SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und FDP zur Umsetzung von rentenpolitischen Maßnahmen der Wachstumsinitiative

Längere Erwerbstätigkeit ermöglichen, statt sachgrundloser Befristung und Wirtschaftsförderung über die Sozialversicherungen

Mit der vorliegende Formulierungshilfe will die Bundesregierung die Beschäftigung Älterer, insbesondere jenseits der Regelaltersgrenze erhöhen. Dazu werden finanzielle Anreize zu Lasten der Sozialversicherungen und eine bis zu achtjährige sachgrundlose Befristung Älterer eingeführt.

Der DGB lehnt insbesondere die Weitergabe der Arbeitgeberbeiträge zur Arbeitslosen- und Rentenversicherung ab. Neben zu erwartenden reinen Mitnahmeeffekten hat dies vor allem negative sozial- und verteilungspolitische Wirkungen. Dabei ist unklar, ob relevante Beschäftigungseffekte zu erwarten wären.

Der DGB sieht auch die Einführung einer Rentenaufschubprämie äußerst kritisch. Diese ist mit Vorfinanzierungseffekten in Milliardenhöhe und damit einhergehend massiven Einnahmefällen bei der Kranken- und Pflegeversicherung verbunden. Gleichzeitig kommt sie nur jenen zugute, die die Regelaltersgrenze überhaupt gesund erreichen und danach einer gut bezahlten Beschäftigung nachgehen können und finanziell nicht auf die Rente angewiesen sind.

Ebenfalls falsch ist die Ausweitung der sachgrundlosen Befristung für Beschäftigte jenseits der Regelaltersgrenze. Es gibt keinen Grund für ein Arbeitsrecht zweiter Klasse für Ältere. Es ist den Arbeitgebenden zuzumuten, auch älteren Beschäftigten unbefristete oder mit Sachgrund befristete Arbeitsverträge zu unterbreiten.

Sinnvoll erscheinen die verbesserten Hinzuverdienstmöglichkeiten bei den Witwen-/Witwerrenten. Insbesondere bleibt damit ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis immer anrechnungsfrei, auch wenn jenseits der Regelaltersgrenze neben der Witwen-/Witwerrente eine eigene Altersrente bezogen wird.

Um dem Fach- und Arbeitskräftebedarf zu decken, sind gute Löhne und gute Arbeitsbedingungen das Mittel der Wahl. Beides können die Arbeitgebenden eigenverantwortlich gestalten und sind nicht auf staatliche Subventionen oder Aufweichungen des Arbeitsrechts angewiesen. Dazu gehört auch, im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes dafür zu sorgen, dass Arbeit nicht krank macht und die Menschen überhaupt gesund bis zum Rentenalter arbeiten können.

Ergänzend ist es notwendig, die Angebote zur Rehabilitation systematisch zu stärken und auszuweiten, um so die Erwerbsfähigkeit zu erhalten bzw. wieder

26. August 2024

Verantwortlich
Markus Hofmann
Abteilungsleiter
Sozialpolitik

Kontaktperson:

Ingo Schäfer
Referatsleiter Alterssicherung
Sozialpolitik

Deutscher Gewerkschaftsbund

ingo.schaefer@dgb.de

herzustellen. Allein im Jahr 2023 bezogen rund 165.000 Menschen erstmalig eine Erwerbsminderungsrente, davon 113.000 vor dem 60. Lebensjahr. Insgesamt zahlt die Rentenversicherung rund 1,8 Millionen Renten wegen Erwerbsminderung – fast sieben Prozent der gesamten Ausgaben. Hinzu kommen rund eine Millionen Arbeitslose im Alter zwischen 50 Jahren bis zur Regelaltersgrenze. Hier anzusetzen wäre wesentlich erfolgversprechender und günstiger als die vorgesehenen milliardenschweren finanziellen Subventionen, um wenige zusätzliche Beschäftigungsverhältnisse jenseits der Regelaltersgrenze weiterbestehen zu lassen oder neu zu begründen.

Zudem muss man sich bewusst machen, dass aktuell rund 2 Millionen Renten wegen Todes gezahlt werden, bei denen die/der Versicherte vor dem 65. Lebensjahr verstorben ist. Auch hier muss es darum gehen, die gesundheitliche Versorgung der Bevölkerung und insbesondere die Prävention stärker in den Blick zu nehmen, um dort, wo dies möglich ist, die Sterberate durch geeignete Maßnahmen weiter zu senken.

Außerdem ist zu bedenken, dass eine um einige wenige Jahre verlängerte Beschäftigung jenseits der Regelaltersgrenze mit Blick auf den erwarteten Fachkräftemangel bestenfalls einen kurzfristigen Effekt haben kann. Die Erwerbsfähigkeit der jüngeren zu sichern, würde hingegen für weit mehr als zehn Jahre wirksame Effekte haben. Und auch bei den jüngeren Kohorten weisen Menschen ohne Schul- oder Berufsabschluss deutlich geringere Erwerbsbeteiligung auf als Menschen mit beruflichem oder akademischem Abschluss. Die vielen Milliarden, die als Mitnahmeeffekte zu erwarten sind, wären weitaus besser in Qualifizierung und Coaching von Arbeitslosen investiert.

1. Weitergabe des Beitrags zur Renten- und Arbeitslosenversicherung

Keine Wirtschaftsförderung zu Lasten der Sozialversicherungen!

Die Formulierungshilfe sieht vor, dass Arbeitgebende ihren Beitragsanteil zur Arbeitslosen- und Rentenversicherung bei versicherungsfreien Beschäftigten jenseits der Regelaltersgrenze an die Beschäftigten auszuzahlen, statt in die Sozialversicherung einzuzahlen.

Ordnungs-, verteilungs- und sozialpolitisch abzulehnende Maßnahme

Dies soll ein finanzieller Anreiz für die Beschäftigten sein, länger zu arbeiten. Denn es wird angenommen, dass ältere Beschäftigte nur mit Anreizen länger im Erwerbsleben gehalten bzw. zur erneuten Beschäftigung motiviert werden können. Dabei zeigt die LIDA Studie (arbeit.uni-wuppertal.de), dass die meisten Menschen nicht mal bis zur Regelaltersgrenze von aktuell 66 Jahren arbeiten wollen bzw. können – geschweige denn darüber hinaus. Die Gründe für den früheren Ausstieg sind dabei unter anderem mehr individuelle Freizeit sowie der allgemeine Wunsch nach einem Ende des Arbeitslebens. Für die Hälfte der Befragten spielen allerdings eine mangelnde Gesundheit und eine zu hohe Arbeitsbelastung eine ganz wesentliche Rolle. Gefragt, welche Bedingungen erfüllt sein müssten, damit sie doch weiterarbeiten würden, nennen zweidrittel den Wunsch frei bestimmen zu können, wie viel sie arbeiten und mehr als die

Hälfte, frei zu entscheiden, wann sie arbeiten. Für die Hälfte wäre auch maßgeblich, dass die Arbeit nicht zu anstrengend wäre, sie dort nette Menschen treffen oder die Arbeit interessant wäre. Eine gute Bezahlung ist für die Hälfte ebenfalls ein notwendiger Grund.

Offensichtlich sind finanzielle Gründe bei weitem nicht die einzigen, geschweige denn die entscheidenden Gründe, um weiter zu arbeiten. Der Wunsch nach einer guten Bezahlung ist dabei als notwendiger, aber ohne die Erfüllung der anderen Bedingungen, gerade nicht als hinreichender Grund anzusehen. Unter guter Bezahlung dürften die Mehrheit der Beschäftigten auch wohl eine gute Entlohnung meinen und nicht die Subvention eines unzureichenden Lohns. Trotz dieser Erkenntnisse für die Frage der Weiterbeschäftigung setzt die Formulierungshilfe auf eine rein angebotsorientierte Wirtschaftspolitik. Damit blendet sie bewusst die maßgeblichen Gründe aus, die die Menschen davon abhalten, überhaupt bis zur Regelaltersgrenze geschweige denn darüber hinaus arbeiten zu können und zu wollen: Anstrengende und krankmachende Arbeitsbedingungen, mangelhafte Gesundheit, geringes Maß an Selbstbestimmung und zu wenig Freizeit.

Ordnungspolitisch falsche Maßnahme

Abgesehen davon, dass finanzielle Anreize für die Beschäftigten von nachrangiger Bedeutung sind, stellen sich prinzipielle Fragen der Ordnungspolitik: Soweit Beschäftigte nur für eine höhere Entlohnung bereit sind länger zu arbeiten, ist die Zahlung eines entsprechenden Lohns originäre Aufgabe und Verantwortung der Arbeitgebenden. Sind die Arbeitgebenden nicht bereit, einen marktkonformen Lohn zu zahlen, ist es nicht Aufgabe der Sozialversicherungen und der Versichertengemeinschaft, hier mit Subventionen einzuspringen. Wird dies aus wirtschaftspolitischen Gründen angestrebt, ist es Aufgabe des Fiskus, dies zu finanzieren und nicht nur der Teilgruppe der Sozialversicherten. Die Maßnahme ist daher ordnungspolitisch verfehlt und abzulehnen.

Sozialpolitisch abzulehnen

Aktuell sind rund 240.000 Personen jenseits der Regelaltersgrenze mehr als geringfügig und rentenversicherungsfrei beschäftigt. Würden diese jeweils einen durchschnittlichen Lohn verdienen und in allen Fällen der Arbeitgeberbeitrag zur Arbeitslosen- und Rentenversicherung ausgezahlt, würden der Arbeitslosenversicherung rund 140 Mio. Euro und der Rentenversicherung sogar über eine Milliarde Euro entzogen. Dies wären die zu erwartenden Einnahmeverluste für die Sozialversicherung, wenn die Maßnahme nicht den erwünschten Effekt zusätzlicher Beschäftigung hätte. Würde sie tatsächlich – was ernsthaft zu bezweifeln ist – zu einem deutlichen Anstieg der Beschäftigung nach der Regelaltersgrenze führen, wären deutlich höhere Einnahmeverluste die Folge. So oder so bedeutet diese Maßnahme mittelfristig Leistungskürzungen oder Beitragssatzerhöhungen. Dabei muss davon ausgegangen werden, dass die Einnahmeverluste ganz überwiegend oder sogar ausschließlich durch Mitnahmeeffekte entstehen, da erwartbar kaum zusätzliche Beschäftigung entstünde und nur

die ohnehin bestehende Beschäftigung subventioniert würde. Diese Maßnahme ist daher sozialpolitisch abzulehnen.

Negative Verteilungseffekte

Mit dieser Maßnahme sind außerdem negative Verteilungseffekte verbunden. Jene Personen, die nach der Regelaltersgrenze noch arbeiten können und einen Arbeitsplatz finden, haben mehr Netto. Ihre Arbeitgebenden müssen keinen Cent zusätzlich zahlen oder Leistungskürzungen hinnehmen. Bezahlt wird dies durch alle Beitragszahlenden einschließlich der Geringverdienenden. Einen ähnlichen negativen Verteilungseffekt hat die Bundesregierung bereits durch die Kürzung der Bundeszuschüsse an die Rentenversicherung um mehrere Milliarden durchgesetzt, um die Schuldenbremse unangetastet zu lassen und trotzdem Steuersenkungen durchwinken zu können. Auch hier werden Besserverdienende entlastet, während untere und mittlere Einkommen mittelfristig durch einen höheren Beitragssatz belastet werden. Auch aus Gründen der Verteilungsgerechtigkeit ist diese Maßnahme daher abzulehnen.

2. Rentenaufschubprämie ist wegen massiver Vorfinanzierungseffekte und Einnahmeverluste für Kranken- und Pflegeversicherung abzulehnen

Die Formulierungshilfe sieht vor, dass Personen, die nach der Regelaltersgrenze sozialversicherungspflichtig oder selbstständig weiterarbeiten und die Altersrente nicht in Anspruch nehmen dafür mit einer Rentenaufschubprämie belohnt werden.

Diese Regelung ist wegen der Vorfinanzierungseffekte sowie der mittelfristig hohen Beitragsausfälle in der Kranken- und Pflegeversicherung abzulehnen.

Schon heute wird ein über die Regelaltersgrenze hinaus aufgeschobener Rentenbeginn (auch unabhängig von der Weiterarbeit) belohnt, in dem pro Jahr Aufschub der Rentenanspruch um 6% erhöht wird. Bei einem Rentenanspruch von 1.500 Euro würde ein Aufschub um 12 Monate die monatliche Rente also um 90 Euro erhöhen – bei 36 Monaten sogar um 270 Euro. Hinzu kämen noch die Rentenansprüche aufgrund der Weiterarbeit.

Die Aufschubprämie bekommt nur, wer weiter sozialversicherungspflichtig arbeitet und die Rente für mindestens 12 aber höchstens 36 Monate aufschiebt. Die Prämie wird berechnet, in dem die Monatsrente mit 1,0815 (aktueller Zuschuss der DRV zur Krankenversicherung) und den Monaten des aufgeschobenen Rentenbeginns (also 12 bis 36) multipliziert wird. Bei Durchschnittsverdienst und 45 Entgeltpunkten zum Zeitpunkt der Regelaltersgrenze würde bei einem 36-monatigen Aufschub mit Weiterarbeit dann eine Prämie von knapp 74.000 Euro beitrags- und steuerfrei ausgezahlt.

Rechnerisch attraktives Angebot

Rein rechnerisch ist dies ein äußerst lukratives Angebot für diejenigen, welche den Rentenbeginn tatsächlich aufschieben und parallel eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ausüben können. Der Barwert künftiger

Zahlungen bei dreiprozentiger Rentenerhöhung und Inflation von zwei Prozent beliefe sich nach Sozialbeiträgen auf knapp 64.000 Euro (die Kosten für die DRV lägen bei knapp 78.000 Euro). Wird das Rentenniveau nicht stabilisiert und/oder eine höhere Verzinsung unterstellt, liegt der Barwert noch niedriger. Die Prämie wird auch dadurch attraktiv, dass sie beitrags- und steuerfrei ist. Damit wird erneut Wirtschaftspolitik zu Lasten der Sozialversicherungen betrieben.

Massive Vorfinanzierungseffekte

Wird die Prämie jetzt eingeführt, entstehen in der Rentenversicherung in jedem Fall massive Vorfinanzierungseffekte und in der Kranken- und Pflegeversicherung aufwachsende Einnahmeverluste. Aktuell gehen rund 50.000 Personen mit Zuschlag in Altersrente. Würde aufgrund der vorgesehenen Änderung hier im Mittel ein Aufschub um 18 Monate und eine Eckrente mit Durchschnittsverdienst unterstellt, entstünde der Rentenversicherung Mehrausgaben von rund 1,8 Mrd. Euro. In den kommenden 20 Jahren reduzieren sich die Mehrausgaben auf die Differenz zwischen den Prämien und der gesparten Zuschläge – es bleiben bei jährlich rund 200 Mio. Euro. Hinzu kommen die Einnahmeausfälle bei der Kranken- und Pflegeversicherung von rund 19 Mio. Euro im ersten Jahr. Diese wachsen über etwa 20 Jahre jährlich weiter auf und dürften sich dann auf jährlich rund 350 Mio. Euro belaufen. Hinzu kommen noch Steuerausfälle von etwa 40 Mio. im ersten Jahr, welche über 20 Jahre auf eine knappe Milliarde aufwachsen dürften.

Mitnahmeeffekte zu erwarten

Aufgrund der hohen Anreizwirkung dürften vor allem Mitnahmeeffekte zu erwarten sein. Für Personen, die sowieso weitergearbeitet und den Rentenbeginn aufgeschoben hätten, ist die Aufschubprämie ein Windfallprofit. Denn selbst wenn beitragspflichtig zum Durchschnittslohn gearbeitet würde, würden in 36 Monate nur Beiträge von etwa 25.000 Euro gezahlt. Gleichzeitig wird nach den drei Jahren dann eine Prämie von rund 75.000 Euro gewährt, was rechnerisch der nicht geleisteten Rentenzahlung in der Zeit entspricht, die nun allerdings steuer- und beitragsfrei ausgezahlt wird. Der Vorteil dürfte sich je nach Einkommenshöhe auf 20.000 bis 30.000 Euro belaufen. Gleichzeitig dürfen die 25.000 Euro Beitrag in der Zeit von der Steuer abgesetzt werden. Damit dient die Aufschubprämie vor allem der beitrags- und steuerlichen Optimierung von Personen, die eine gut bezahlte Erwerbstätigkeit nach der Regelaltersgrenze ausüben und ihren Rentenbeginn aufschieben können, ohne dass dies für die Solidargemeinschaft tatsächlich etwas bringt. Noch negativer wird diese Rechnung, wenn es sich hierbei um eine rentenversicherungsfreie selbstständige Tätigkeit handelt. Denn dann würden sich nicht mal kurzfristige positive Beitrags-effekte einstellen.

3. Einkommensanrechnung bei Witwen-/Witwerrenten

Die Formulierungshilfe sieht vor, dass künftig nur Erwerbseinkommen über der Geringfügigkeitsgrenze von aktuell 538 Euro auf die Witwen-/Witwerrente angerechnet wird.

Diese Maßnahme ist positiv zu sehen

Der positivste Effekt dürfte sich bei Personen einstellen, die neben der eigenen Altersrente – aber auch bei Rente wegen (teilweiser) Erwerbsminderung – eine Witwen-/Witwerrente beziehen. Denn aufgrund der eigenen Rente ist der Anrechnungsfreibetrag regelmäßig bereits erreicht oder überschritten, so dass nach bisherigem Recht bereits ein geringfügig entlohntes Beschäftigungsverhältnis auf die Witwen-/Witwerrente angerechnet würde. Künftig würde hier der Lohn aus der geringfügig entlohnten Beschäftigung nicht mehr angerechnet, wovon vor allem Frauen profitieren würden, die im Alter meist geringere eigene Einkommen haben als Männer. Auch aus gleichstellungspolitischer Sicht ist diese Maßnahme deshalb positiv zu beurteilen.

Anreizwirkung bei höherem Lohn uneindeutig

Auch bei höherem Verdienst und ohne andere Einkünfte (wie eigene Renten, wie es bei jüngeren Hinterbliebenen meist vorliegt), ergibt sich ebenfalls ein deutlich höheres Netto, da neben dem allgemeinen Freibetrag vom Lohn generell die Geringfügigkeitsgrenze (aktuell 538 Euro) abgezogen wird und nur der Rest angerechnet wird. Ab Löhnen von etwa 1950 Euro brutto wäre das neue Recht vorteilhafter. Ab knapp 2.500 Euro Lohn würden effektiv 215 Euro weniger Lohn angerechnet und damit eine bis zu 215 Euro höhere Bruttorente gezahlt. So richtig diese finanzielle Besserstellung der Betroffenen ist, stellt sich dennoch die Frage, ob es dadurch zu Ausweitung der Erwerbsarbeit kommt.

Mehrausgaben zu erwarten

Bei etwa 45 Prozent der Witwen-/Witwer findet eine Einkommensanrechnung statt – bei den Witwen-/Witwern unter 65 sogar bei rund 50%. Insgesamt wird bei 2,6 Mio. Witwen-/Witwerrente Einkommen angerechnet. Würde im Schnitt bei der Hälfte der neue zusätzliche Freibetrag ausgeschöpft, dann ergäben sich Mehrausgaben für die Rentenversicherung von etwa 3,5 Mrd. Euro. In der Folge entstünden Mehreinnahmen bei der Kranken- und Pflegeversicherung von rund 600 Mio. Euro. Ohne Verhaltensänderung ergäben sich damit spürbare Mehrausgaben. Je nach Verhaltensänderung könnten jedoch zusätzliche Beitragszahlungen entstehen.

4. Sachgrundlose Befristung

Mit der Formulierungshilfe soll künftig für Ältere auch eine sachgrundlose Befristung von bis zu acht Jahren Gesamtdauer zulässig sein, selbst wenn die Person zuvor bereits bei dem Arbeitgeber beschäftigt war – Aufweichung des Verbots sachgrundloser Befristungen, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein Arbeitsverhältnis bestanden hat.

Die Unanwendbarkeit von § 14 Abs. 2 TzBfG (Aufhebung des Verbots sachgrundloser Befristungen nach Vorbeschäftigung bei demselben Arbeitgeber) auf Beschäftigte nach Erreichen der Regelaltersrente lehnt der DGB ab. Dies bedeutet de facto eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen für ältere Beschäftigte ohne sachlichen Grund durch eine erhebliche Ausweitung der Befristungsmöglichkeiten.

Die Realität vieler Beschäftigter ist, dass sie das Rentenalter nicht gesund erreichen oder der Arbeitgebende keine Weiterbeschäftigung wünscht. Insoweit dreht sich die Regelung ohnehin nur um einen kleinen Kreis an Personen. Dabei bestehen bereits heute hinreichende Möglichkeiten eine Beschäftigung auch über die Regelaltersgrenze hinaus befristet fortzuführen (Hinausschieben des Endes während des Arbeitsverhältnisses in § 41 SGB VI). Diese Regelung ist oftmals nicht bekannt; diesem Umstand könnte vermutlich begegnet werden, wenn die Regelung im Teilzeit- und Befristungsgesetz und nicht im Rentenrecht verankert wäre. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften haben bereits die Einführung der Befristungsmöglichkeiten des § 41 S. 3 SGB VI moniert, da schon damals die Befristungsmöglichkeiten des § 14 Abs. 1 TzBfG ausreichend waren. Zudem setzt sich der DGB seit Jahren für eine Abschaffung des § 14 Abs. 3 TzBfG ein. Darüber hinaus sieht der aktuelle Koalitionsvertrag eine Einschränkung der Befristungsmöglichkeiten vor; diese gilt es umzusetzen, statt die Befristungsmöglichkeiten der Arbeitgeber erneut auszudehnen. Will man von „Vorteilen“ der bereits existierenden Befristungsregelung des § 41 SGB VI sprechen, liegt der Vorteil der bestehenden Regelung des heutigen § 41 S. 3 SGB VI darin, dass hier die bestehenden Arbeitsbedingungen fortgeführt werden. Das nun vorgesehene Reformvorhaben zur befristeten Beschäftigung ermöglicht dagegen bei dem gleichen Arbeitgebenden eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen für die gleiche vorher ausgeübte Tätigkeit und ist auch deshalb abzulehnen. Die Beschäftigten sind bei der Fortführung des Arbeitsvertrags ohnehin auf den Willen des Arbeitgebenden angewiesen, da Arbeitsverträge in aller Regel ohne Kündigung mit der Regelaltersgrenze enden. Die neue Regelung stärkt hier ausschließlich die Verhandlungsposition der Arbeitgebenden, indem die Fortführung der Beschäftigung an schlechtere Arbeitsbedingungen geknüpft werden kann. Daher ist die geplante Neuregelung kategorisch abzulehnen.

Des Weiteren steht die geplante Regelung auch unionsrechtlich auf schwachen Füßen. Der EuGH hat in seinem bekannten Urteil Mangold vom 22.11.2005, C-144/04 festgestellt, dass der im Gemeinschaftsrecht verankerte allgemeine Grundsatz des Verbots der Alters-diskriminierung und Art. 6 Abs. 1 der (Gleichbehandlungsrahmen-)RL 2000/78/EG v. 27.11.2000 einer nationalen Regelung, nach der der Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit Arbeitnehmern, die das 52. Lebensjahr vollendet haben, im Unterschied zu jüngeren Arbeitnehmern uneingeschränkt zulässig war, entgegensteht. Dieser allgemeine Grundsatz ist mittlerweile in Art. 21 der Charta der Grundrechte als primäres Unionsrecht kodifiziert. Aufgrund dieser Rechtsprechung des EuGH musste Deutschland die unionsrechtswidrige Vorschrift des § 14 Abs. 3 TZBFG korrigieren. Ob die

gegenwärtige Vorschrift unions-rechtskonform ist, ist umstritten (siehe dazu auch BAG in den letzten Jahren) und wird möglicherweise Gegenstand einer weiteren Überprüfung seitens des EuGH sein. Die vorgesehene Regelung enthält die gleichen Fehler wie die seinerzeit vom EuGH beanstandete alte Fassung des § 14 Abs. 3 TZBFG, nämlich eine starre Altersgrenze, bei deren Überschreitung für Arbeitnehmer nachteilige Vertragskonstruktionen zulässig werden könnten. Dies gilt umso mehr, als das BAG im Urteil vom 25.04.2024 - 8 AZR 140/23 jüngst entschieden hat, dass „Die Wiedereinstellung eines Bewerbers, dessen Arbeitsverhältnis aufgrund einer tarifvertraglichen Altersgrenze beendet wurde, wegen seines Alters abgelehnt werden kann, falls ein jüngerer qualifizierter Bewerber zur Verfügung steht. Dies entspricht dem mit der Altersgrenze verfolgten Ziel der ausgewogenen Beschäftigungsverteilung zwischen den Generationen.“ Würde die vorgeschlagene Gesetzesänderung vollzogen, hätten es Arbeitgeber in der Hand, Beschäftigte jenseits der Altersgrenze einzustellen oder nicht, befristet oder unbefristet, zu gleichen oder zu schlechteren Arbeitsbedingungen. Ein Gesetzgeber, der sehen-den Auges unionsrechtswidrige Regelungen beschließt, wird seiner Verantwortung nicht gerecht.

Im Übrigen sieht der DGB bereits die bestehende Möglichkeit, des Hinausschiebens des Endes des Arbeitsverhältnisses, kritisch. Denn diese sieht eine beliebig kurze und häufige Verlängerung und damit faktisch monatliche Kettenbefristungen ohne Sachgrund vor. Ein solches Arbeitsrecht zweiter Klasse für ältere Beschäftigte lehnt der DGB ab. Es ist Arbeitgebenden zuzumuten Rentner*innen auch unbefristet zu beschäftigen – oder aber, wenn sie sie halten wollen, deren Arbeitsverhältnisse gar nicht erst auf das Erreichen des Rentenalters zu begrenzen.