

## **10. Jahrestagung der Arbeitsgruppe Europäisches und Internationales Arbeits- und Sozialrecht (EIAS) im Deutschen Arbeitsgerichtsverband e. V. vom 12. bis 13.11.2010 in Hamburg**

Am 12. und 13.11.2010 fand in Hamburg unter Leitung von Fachanwalt für Arbeitsrecht *Walther Behrens* die 10. Jahrestagung der Arbeitsgruppe Europäisches und Internationales Arbeits- und Sozialrecht (EIAS) im Deutschen Arbeitsgerichtsverband e. V. statt, und zwar zu dem Thema „Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand - eine Bewertung aus Sicht des europäischen, österreichischen, schwedischen und deutschen Arbeits- und Sozialrechts“.

1.

a)

Der erste Tagungstag wurde von *Prof. Dr. Hans-Joachim Bauschke*, Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA), Mannheim, moderiert. Er wurde eingeleitet mit Grußworten von *Prof. Dr. Dres. h. c. Peter Hanau*, Ehrenpräsident des Deutschen Arbeitsgerichtsverbands e. V., und Rechtsanwalt *Dr. Axel Filges*, Präsident der Bundesrechtsanwaltskammer.

Sodann stellte *Viktor Kreuzschitz*, Juristischer Dienst der Europäischen Kommission, die durch das europäische Recht gegebenen Rahmenbedingungen dar.

*Kreuschitz* wies auf Art. 45 AEUV sowie Art. 46 AEUV als die wesentlichen primärrechtlichen Grundlagen hin, die durch die Verordnung 883/2004 ausgeformt werden unter dem Gesichtspunkt der Koordinierung der Sozialversicherung und des Schutzes vor Diskriminierung von Wanderarbeitnehmern. Dabei geht es insbesondere um die Anrechnung von Versicherungszeiten und den sog. Gottardo-Grundsatz, also die Berücksichtigung von anspruchrelevanten Vorgängen auch dann, wenn sie sich im Ausland abgespielt haben.

*Kreuschitz* hob allerdings hervor, dass Kompetenzen der Union lediglich punktuell vorhanden seien. Dies gelte insbesondere für den Bereich der Pensionen und deren Harmonisierung.

Jedenfalls in Zukunft von größerer Bedeutung könnte nach *Kreuschitz* die Frage der Regelung zur Portabilität im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung werden. Hier sei bislang aus Deutschland der stärkste Widerstand zu spüren gewesen, da dort anders als in vielen anderen Ländern der Gedanke der betrieblichen Altersversorgung als Entgelt für Betriebstreue im Mittelpunkt stehe. Ob dieser Widerstand in der bisherigen effizienten Form weiter geleistet werden könnte, müsse hinterfragt werden, da zwischenzeitlich das Prinzip

der Einstimmigkeit nicht mehr in diesem Bereich gelte und die Verteidigung eines deutschen Sonderweges daher schwieriger werde.

*Kreuschitz* wies sodann auf die Bedeutung der Europäischen Kommission als Moderatorin und Koordinatorin hin und stellte in diesem Zusammenhang die Sammlung von Daten und Anregungen im Rahmen des Grünbuches Pensionen vor, dessen statistisches Material die Anforderungen deutlich mache, die aus dem demografischen Wandel erwachsen.

Abschließend beleuchtete *Kreuschitz* die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zur Zulässigkeit von Altersgrenzen unter Berücksichtigung der Richtlinie 2008/78. Dabei legte er besonderes Augenmerk auf die Belastbarkeit der Annahme, niedrige Altersgrenzen wirkten sich positiv auf Jugendarbeitslosigkeit aus. Diese Annahme sei nicht ohne weiteres belegbar. Vielmehr zeige der Vergleich der verschiedenen europäischen Länder, dass ganz überwiegend in Ländern mit einer relativ hohen Renteneintrittsgrenze gleichzeitig auch die Beschäftigungsquote sehr junger Arbeitnehmer relativ hoch sei, was einen zwingenden Zusammenhang zwischen Regelaltersgrenze und der Förderung des Nachrückens junger Arbeitnehmer nicht stütze.

b)

Im Anschluss trug *Dr. Stefan Witschen*, Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Versicherungsrecht der Universität Köln, in Vertretung von Herrn *Prof. Dr. Christian Rolfs*, Institut für Versicherungsrecht der Universität Köln, aus Sicht des deutschen Arbeits- und Sozialrechts zum Thema vor.

Er stellte als wesentliche Reaktion des deutschen Gesetzgebers auf den demografischen Wandel die stufenweise Anhebung des Renteneintrittsalters auf 67 sowie das Auslaufen der Förderung von Altersteilzeit durch die Agentur für Arbeit dar. Dennoch verblieben Instrumente zur Gestaltung eines fließenden Überganges vom Arbeitsleben in den Ruhestand. Die Altersteilzeit sei immerhin weiter sozial und steuerrechtlich privilegiert. Daneben bestünde zudem die Möglichkeit der Verwendung von Wertguthaben für einen stufenweisen bzw. vorgezogenen Übergang in den Ruhestand.

*Witschen* wies daneben auf neue Konzepte der Tarifvertragsparteien hin, nämlich tarifliche Regelungen zur Altersteilzeit in der Metallindustrie Baden-Württemberg sowie auf den Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie der Chemieindustrie in seinen Komponenten Langzeitarbeitszeitkonten, Altersteilzeit, Teilrente, Berufsunfähigkeits-Zusatzversicherung und tarifliche Altersversorgung. Rechtspolitisch sei, so von *Rolfs* entwickelte und von *Witschen* vorgestellte These, die Anhebung der Altersgrenze für die Regelaltersrente auf 67

mit veränderten Regelungen zur Teilrente zu flankieren. Dieses sei das geeignete Mittel, um auf von Person zu Person ganz unterschiedliche Entwicklungen der Leistungsfähigkeit im Alter zu reagieren. Die aktuelle Bindung der Teilrenten an die Bezugsmöglichkeiten synchron zur Vollrente in Verbindung mit engen Zuverdienstgrenzen sei ein Hemmnis. Denkbar sei ein Modell, das die Teilrente als eigenständigen Versicherungsfall schon ab dem 58. Lebensjahr ermöglicht, wobei die versicherungsmathematischen Abschläge nicht auf die vollständige Rente, sondern nur auf den vorgezogenen Teil bezogen würden.

Im Rahmen der anschließenden Diskussion stand der Vorschlag zur Verbesserung der Möglichkeit des Teilrentenbezugs im Mittelpunkt. Der Vorschlag wurde allseits positiv aufgenommen. Es wurde betont, dass die Zielrichtung eines stufenweisen Überganges vom Arbeitsleben in den Ruhestand die zwingende Kombination mit echten Teilzeitarbeitsverhältnissen voraussetze und die Ermöglichung von Blockmodellen, wie bei der Altersteilzeit, kontraproduktiv sei. Auch von Arbeitnehmerseite müsse ein Wandel in der Erwartungshaltung stattfinden. Der Gedanke, am Ende des Arbeitslebens die höchsten Erträge zu haben, müsse angepasst werden, um fließende Übergänge, aber auch Belastungsgerechtigkeit zwischen den Generationen, zu verbessern.

c)

Der erste Vortragstag schloss mit einem Vortrag von Assistent Professor *Dr. Andreas Inghammar*, Universität Lund, der aus Sicht des schwedischen Rechts in die Materie einführte. Er stellte den dringenden Reformbedarf für das schwedische System in den 90er Jahren dar. Hier sei Ende der 90er Jahre ein von allen Generationen getragener Systemwechsel eingeführt worden, um einen massiven Anstieg der Transferzahlungen durch die Generationen der nachfolgenden Arbeitnehmer zu vermeiden. Man arbeite nunmehr mit einer steuerfinanzierten Garantierente, die jedoch lediglich einen sehr niedrig angesetzten Basisschutz vermittele. Ergänzt werde dies durch eine einkommensbezogene Altersrente, die aus Beiträgen auf alle versteuerbaren Erwerbseinkünfte finanziert sei, sowie eine gesetzlich angeordnete fondsbasierende sog. Prämienrente, die durch eine Arbeitgeberabgabe finanziert werde.

Beachtlich ist dabei für die Prämienrente, dass für die Geldanlage recht weite Spielräume bestehen, sodass die aus den Renten jeweils zu erwartenden Bezüge von den zum Teil sehr stark schwankenden Ertragsmöglichkeiten auf den internationalen Finanzmärkten abhängen. Die Einkommensrente ist sodann durch einen Mechanismus automatischer Bilanzierungen geprägt, der eine regelmäßige Angleichung des Rentenniveaus an die Einnahmenseite zur

Sicherung der langfristigen Stabilität des Systems vorsieht und ebenfalls zu schwankenden Rentenzahlungen in Abhängigkeit der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit der Volkswirtschaft führt.

Die Eintrittsmöglichkeiten in die Rente sind sodann sehr flexibel gestaltet. Zwischen dem frühesten Eintrittsalter mit 61 und dem spätesten Eintrittsalter mit 67 ist neben dem vorzeitigen Bezug einer Vollrente auch der Bezug einer Teilrente im Umfang von einem Viertel bis drei Viertel möglich, wobei je nach Eintrittsalter versicherungsmathematische Anpassungen der Rentenhöhe hinzunehmen sind. Flankiert wird das System zudem durch tarifvertraglich vorgeschriebene zusätzliche Altersversorgungssysteme. Im schwedischen Kündigungsschutz wird die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer durch die Betonung des Senioritätsprinzips im Rahmen sozialer Auswahl-situationen und vor allem ein gesetzlich verankertes Recht, bis zur Vollendung des 67. Lebensjahres im Arbeitsverhältnis zu verbleiben. Dem stehen eine starke Lockerung des Kündigungsschutzes und die Gewährung relativer Freiheit bei Befristungen ab dem Zeitpunkt gegenüber, zu dem der Arbeitnehmer das 67. Lebensjahr vollendet.

2.

a)

Der zweite Tagungstag begann mit einem Vortrag von *Prof. Dr. Franz Marhold*, Universität Graz, mit einer Bewertung aus Sicht des österreichischen Arbeits- und Sozialrechts. Auch Österreich habe bereits durch Reformmaßnahmen auf die demografische Entwicklung reagiert, um die für nachfolgende Generationen zu erwartenden Belastungsanstiege jedenfalls einzudämmen. Angestrebt werde eine Reduzierung der zu erwartenden Bundeszuschüsse zu Alterspensionen von 5,6 % des Bruttoinlandsproduktes auf 4 % des Bruttoinlandsproduktes im Jahr 2035. Dabei stehe in Österreich nicht die Frage im Mittelpunkt, das Regeleintrittsalter anzuheben, sondern mit Blick auf den praktisch häufig vorgezogenen Renteneintritt das tatsächliche Rentenalter an das rechtliche Regelrentenalter heranzuführen, indem man die Möglichkeiten der vorzeitigen Inanspruchnahme von Altersrenten einschränke.

Eine spezifische verfassungsrechtliche Problematik stelle sich dabei in Österreich dadurch, dass verfassungsgesetzlich für Frauen ein niedrigeres Pensionsalter als für Männer zugelassen sei. Zwar sei bereits im Jahr 1992 durch ein Urteil des Österreichischen Verfassungsgerichtshofes die Verfassungswidrigkeit dieser Regelung anerkannt worden. Zwar habe der Gesetzgeber darauf reagiert, jedoch durch Bundesverfassungsgesetz eine sehr weit reichende Übergangsregelung vorgesehen, die über einen Zeitraum von 41 Jahren

von 1992 bis einschließlich 2033 ausgestaltet sei. Die Angleichung des Regeleintrittsalters für Männer und Frauen vollziehe sich daher nur sehr langsam.

Die Praxis zeige allerdings auch, dass längst nicht jede Arbeitnehmerin von den Möglichkeiten, 5 Jahre vor einem gleich alten Mann eine Regelaltersrente zu beziehen, Gebrauch mache. Aufgrund häufig unterbrochener Erwerbsbiografien sei die Fortsetzung der Tätigkeit häufig notwendige Voraussetzung, um eine angemessene Altersversorgung zu erreichen. Die Bemühungen, das tatsächliche Renteneintrittsalter dem gesetzlichen Regeleintrittsalter anzugleichen, würden schließlich abgerundet durch die Tendenz, bei vorgezogener Inanspruchnahme von Renten Zuverdienstmöglichkeiten zu beschränken.

Keine wesentliche Bedeutung im Rahmen der Diskussion hätten demgegenüber Regelungen der betrieblichen Altersversorgung. Dies sei jedoch dadurch erklärbar, dass die Kombination aus einem relativ hohen Beitragssatz zur Pensionsversicherung und einem zusätzlich gesetzlich verpflichtenden Ansparmodell den Spielraum für zusätzliche Leistungen zur Altersversorgung deutlich einschränke.

Im österreichischen Arbeitsrecht spiegelten sich für Änderungen bei den Möglichkeiten zum Renteneintritt im Rahmen der Überlegungen zum kündigungsschutzrechtlichen Sozialvergleich wieder. Da nach österreichischem Recht in einem ersten Schritt die Schutzbedürftigkeit des Arbeitnehmers zu begründen sei, komme es auch auf Möglichkeiten eines ggf. vorgezogenen Rentenbezuges an. Würden sich insoweit Veränderungen ergeben, seien die kündigungsschutzrechtlichen Betrachtungen entsprechend anzupassen, sodass mit Veränderungen keine Schutzlücke einhergehe.

Die Problematik von Altersgrenzen, die an das Regelpensionsalter anschließen, stelle sich in Österreich in einer komplexeren Form, da mit Blick auf die unterschiedlichen Regeleintrittsalter von Männern und Frauen nicht nur eine Problematik der Altersdiskriminierung, sondern auch eine Problematik der Geschlechtsdiskriminierung vorliege. Gleiches gelte für die Berücksichtigung unterschiedlicher Rentenbezugsmöglichkeiten, ggf. auch kombiniert mit unterschiedlichen Rentenhöhen je nach Umfang der Unterbrechungszeiten. Dies sei der spezielle Hintergrund, von dem die Vorlage des Österreichischen Obersten Gerichtshofes an den Europäischen Gerichtshof in dem Verfahren *Kleist* zu verstehen sei.

Im Rahmen des Sozialvergleiches würde ebenfalls stark einzelfallbezogen das Thema des Alters berücksichtigt. Der Österreichische Oberste Gerichtshof habe zwar anerkannt, dass grundsätzlich das Abstellen auf das Alter beim Sozialschutz keine Altersdiskriminierung darstelle. Dennoch ist er bereit, die konkrete Schutzbedürftigkeit einer nähergehenden Betrachtung zu unterziehen und damit das Alter durchaus auch zurücktreten zu lassen, wenn

die Lebenssituation (Rentennähe) aus finanziert Wohnimmobilie und Bezüge bzw. Altersbezüge des Ehegatten die Folgen des Arbeitsplatzverlustes gegenüber jüngeren Arbeitnehmern mit junger Familie und hohen Belastungen beim Aufbau von Wohneigentum deutlich einschränken.

Im Rahmen der Diskussion standen zunächst die Folgen im Mittelpunkt, die eine Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs in Sachen *Kleist* gegen die Zulässigkeit der aktuell bestehenden Kündigungsmöglichkeit unkündbarer Mitarbeiter mit Erreichen des Regeleintrittsalters haben könnten. Sollte diese Regelung nämlich keinen Bestand haben, wäre einerseits in den zu entscheidenden Fallkonstellationen, die häufig den öffentlichen Dienst betreffen, die Unkündbarkeit weiter gegeben, was zum einen zum besonderen Kündigungsschutz gegenüber jüngeren Arbeitnehmern führt und zum Zweiten auch beinhaltet, dass aufgrund der unverändert gebliebenen sozialrechtlichen Systeme neben den Bezügen aus dem fortbestehenden Arbeitsverhältnis, das besonders geschützt ist, auch bereits Renten beansprucht werden können.

Man müsse gespannt sein, wie der österreichische Verfassungsgesetzgeber reagiere und ob er ähnlich schnell eine Anpassung der Verfassungsrechtslage vornehme, wie 1992 nach dem Urteil des Österreichischen Verfassungsgerichtshofs zur Verfassungswidrigkeit des unterschiedlich hohen Regeleintrittsalters. Beachtlicherweise habe die Republik Österreich in dem Vorlageverfahren *Kleist* keinen Versuch unternommen, die bestehenden Regelungen besonders zu verteidigen. Zudem sei ein besonderes Segment betroffen, nämlich der öffentliche Dienst mit der entsprechenden fiskalischen Auswirkung. Umgekehrt sei in der aktuellen Situation nicht hoch wahrscheinlich, ob eine der Oppositionsparteien bereit sei, der aktuell regierenden großen Koalition zur verfassungsändernden Mehrheit zu verhelfen.

Die Problematik sei gleichwohl virulent. Dies auch deswegen, weil im Falle des Ausspruches von Kündigungen die Chancen auf eine Anschlussbeschäftigung deswegen unterschiedlich seien, weil nach österreichischem Recht bei vorzeitiger Inanspruchnahme Zuverdienstgrenzen gälten. Ein gleich alter Mann müsste dementsprechend gegenüber einer gleich alten Frau im vorzeitigen Rentenbezug damit rechnen, nur in sehr eingeschränktem Umfang auf Arbeitsplatzangebote eingehen zu können, während für die weibliche Kollegin bereits ein unbegrenzter Zuverdienst möglich ist.

Dies leitete in der Diskussion zu der Frage über, wie es überhaupt gerechtfertigt ist, Hinzuverdienstgrenzen zu regeln, wenn der vorzeitige Rentenbezug durch Rentenabschläge vom Rentenberechtigten selbst finanziert wird.

b)

Der zweite Tagungstag wurde - moderiert von Frau *Dr. Anja Schlewing*, Richterin am Bundesarbeitsgericht, Erfurt - fortgesetzt mit einer Einführung in den sozialpolitischen Hintergrund und die Konsequenzen des demografischen Wandels durch *Prof. Dr. Rainer Schlegel*, Abteilungsleiter im BMAS, Berlin. Der sich abzeichnende Rückgang der Bevölkerung und der Anstieg des Anteiles älterer Menschen in der Gesellschaft sei auch bei großzügiger Zuwanderungspolitik nicht kompensierbar, sodass zur Stabilisierung der Systeme und zur Erhaltung der Produktivität das Ziel der Nutzung der Potenziale älterer Arbeitnehmer unter Verbesserung von Beschäftigungschancen für diese alternativlos sei. Dies gelte insbesondere deswegen, weil zur Erhaltung der Finanzierbarkeit der Rentensysteme eine Heraufsetzung des Regeleintrittsalters ebenso geboten sei. Ziel politischer Bestrebungen müsse es deswegen sein, durch Maßnahmen der Weiterqualifizierung und des Gesundheitsmanagements die Leistungsfähigkeit zu erhalten.

Kontraproduktiv wirkten sich hingegen subventionierte Programme zum vorgezogenen Renteneintritt, insbesondere Blockmodelle in der Altersteilzeit, aus.

Die Aufgabe des dauerhaften Erhalts der Leistungsfähigkeit sei eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Hier gehe es nicht nur um die Verantwortung des Staates, sondern auch von Unternehmen und insbesondere auch die Verantwortung des Einzelnen, eine Bildungs- und Weiterbildungskultur zu entwickeln, ohne die die zur Erhaltung der Stabilität der Systeme notwendige Produktivität nicht erreicht werden könne.

Das vorliegende Zahlenmaterial zeige, dass mit abnehmendem Bildungsgrad der Anteil der Arbeitnehmer, die vor der Regelaltersgrenze aus dem Erwerbsleben ausscheiden, deutlich zunehme.

Im Rahmen der Diskussion wurde zunächst die Frage erörtert, wie weit eine Verbreiterung der Beitragsbasis, insbesondere die Einbeziehung von Beamten und Selbständigen, zur Problemlösung vorzugswürdig sei. *Schlegel* sah dies skeptisch, da sich durch eine Verbreiterung der Beitragsbasis das grundsätzliche demografische Problem nicht ändere, da man auch den hineingenommenen neuen Beitragszahlern auch wertgleiche Ansprüche einräumen müsse, und zwar unter Berücksichtigung auch der eigentumsähnlichen Schutz genießenden Ansprüche, die diese im anderen System bereits erworben haben. Wenn man auf den Gesichtspunkt eingehen wolle, dass je nach Arbeitsbiografie eine volle Leistungsfähigkeit nicht bis zum 67. Lebensjahr gewährleistet ist, wäre es aus Sicht *Schlegels* sinnvoller, über einen flexiblen Renteneintrittszeitpunkt zu reden, der von bestimmten Beitragszeiten abhängig sei und nach deren Erreichung eine abschlagsfreie Rente vorsehe und auch Zuschläge einbeziehe, falls der Mitarbeiter über diesen Zeitpunkt

hinaus weiter am Erwerbsleben teilnehme. In eine ähnliche Richtung liefen Teilrenten, nur müsse im Blick behalten werden, dass diese systemgerecht nur dann zu verwirklichen seien, wenn man konsequent entsprechende Abschlüsse einführt.

Im Zusammenhang mit der Frage der betrieblichen Gesundheitsförderung wurde schließlich die Frage diskutiert, inwieweit das Instrument des betrieblichen Eingliederungsmanagements verstärkt eingesetzt werden sollte. Diskutiert wurde sodann auch die Notwendigkeit der Schaffung von Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von qualifizierter Tätigkeit und Familie. Hier gehe es um Fragen der Nutzung vorhandener Potenziale ebenso wie um Fragen der Bildung und um die Schaffung von Rahmenbedingungen, die mit Blick auf die nachwachsenden Generationen für hinreichend starke Jahrgänge Sorge, um die Produktivität der Wirtschaft zu erhalten und die Versorgungslasten tragen zu können.

c)

Die Tagung schloss mit einer von Rechtsanwalt *Harald Schliemann*, Justizminister des Landes Thüringen a. D., vormals Vorsitzender Richter am BAG, moderierten Podiumsdiskussion, an der von Arbeitgeberseite *Roland Wolf*, Geschäftsführer/Abteilungsleiter Arbeitsrecht, BDA Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Berlin, und von Arbeitnehmerseite *Martina Perreng*, Referatsleiterin für Arbeitsrecht beim DGB-Bundesvorstand, Berlin, teilnahmen.

*Perreng* nahm zunächst die Rente mit 67 in den Blick und kritisierte, dass die dazu angelegte Studie aus ihrer Sicht nicht langfristig und nicht breit genug angelegt sei. Ferner müsse man festhalten, dass auf den mit dem Abebben der Babyboomer-Jahre sich bereits abzeichnenden demografischen Wandel erst seit den letzten 10 Jahren reagiert werde und dies, so *Perreng*, durchgehend mit Maßnahmen zu Lasten der Beschäftigten.

*Wolf* wies demgegenüber darauf hin, dass die Beschäftigtenquote für Beschäftigte von 60 Jahren und älter im Vergleich zu den Niedrigständen in den Zeiten verstärkter Frühverrentungspolitik in den 90er Jahren wieder deutlich gestiegen sei, nämlich von 42 % auf 52 %. Dennoch sei nach wie vor festzuhalten, dass im Vergleich zu dem Stand Ende der 60er Jahre, vor Einführung jeglicher einer früheren Renteneintritt fördernder Maßnahmen, die Beschäftigungsquote bei 72 % gelegen habe. Mit dem derzeit fokussierten Rückbau von Möglichkeiten vorzeitigen Rentenbezuges befinde man sich mit Blick auf diese Zahlen auf dem richtigen Weg. Die Möglichkeiten, einen stufenweisen Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand durch Wertguthaben und nicht arbeitsförderungsrechtlich unterstützte Altersteilzeit zu schaffen, ergänzten das Konzept stimmig.



*Perrong* merkte allerdings an, man dürfe das sicher sinnvolle Mittel der Langzeitarbeitszeitkonten nicht in seiner Leistungsfähigkeit überschätzen. Dieses Mittel werde in vielfältigen Kontexten, wie Pflegezeit, Weiterbildung, Erziehungszeiten und nun auch gleitendem Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand angesprochen. Faktisch seien jedoch die Möglichkeiten, durch Arbeitszeitguthaben entsprechende Flexibilität aufzubauen, nicht zu stark ausgeprägt, um in all diesen Kontexten ausreichend wirken zu können. Dies gelte erst recht vor dem Hintergrund des in der letzten Wirtschaftskrise massiv eingesetzten Instruments der Kurzarbeit, welches den Aufbau von Arbeitszeitguthaben gehindert habe.

Ferner betonte *Perrong*, dass aus ihrer Wahrnehmung die Mehrheit der Arbeitnehmer über 60 nicht mehr in der Lage sei, die Arbeitsleistungen in dem bisherigen Umfang zu erbringen und daher die Annahme, es wäre ohne weiteres für die Mehrzahl der Arbeitnehmer möglich, bis 67 Jahren zu arbeiten, die Realität nicht wiedergebe. Viele Arbeitnehmer würden vielleicht gern arbeiten, könnten dies jedoch nicht mehr, sodass die Rente mit 67 de facto aufgrund der für viele notwendigen vorzeitigen Anspruchnahme zu einer Rentenkürzung führe.

*Wolf* wies demgegenüber auf die erheblichen Anstrengungen der Wirtschaft hin, Arbeitnehmer weiter zu qualifizieren. Der dafür betriebene Aufwand belaufe sich auf € 27,0 Mrd. pro Jahr. Zudem habe die Festsetzung des Regeleintrittsalters auf 67 gerade die Bereitschaft gehoben, in den Betrieben verstärkt über Einsatzmöglichkeiten älterer Arbeitnehmer, ggf. auch nach Umsetzung, nachzudenken und hier neue Wege zu entwickeln.

*Perrong* kritisierte, dass zwar die Rente bis 67 bereits eingeführt sei, die Instrumente zur Erhöhung der Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmer sich jedoch noch am Anfang der Entwicklung befänden. Dies führe jedenfalls zu erheblichen Belastungen für die ersten Generationen, die von der Erhöhung des Rentenalters betroffen seien. Dies gelte erst recht in dem Segment des Arbeitsmarktes, welches verstärkt durch häufige Arbeitgeberwechsel, befristete Arbeitsverhältnisse und Unterbrechungen der Beschäftigung geprägt sei.

Im Rahmen der Diskussion im Plenum wurden diese Überlegungen durch den Hinweis ergänzt, dass mit der gewissen Entlastung der Rentenversicherung umgekehrt eine zusätzliche Belastung der Krankenversicherung verbunden sein könne, da sich das Phänomen nachlassender Leistungsfähigkeit in erhöhten Krankenständen widerspiegeln könne. *Perrong* sprach in diesem Kontext das Instrument der Bürgerversicherung an, um damit verbundene Lasten möglichst breit zu verteilen.

*Wolf* teilte diesen skeptischen Ansatz nicht. Er wies auf die Zusammenarbeit von Arbeitgebern und Berufsgenossenschaften im Rahmen der Prävention hin. Diese sinnvolle Arbeit müsse man nicht durch eine Doppelstruktur und entsprechende Verantwortlichkeiten der Krankenkassen, die erneut beitragsfinanziert werden müssten, ergänzen.

Weiter wurde der Gedanke diskutiert, ob nicht durch Abschaffung von Altersgrenzen den leistungsfähigen Arbeitnehmern die Möglichkeit geschaffen werden müsse, auch über das 65. oder 67. Lebensjahr hinaus weiterzuarbeiten. *Perrong* begrüßte dieses. *Wolf* war hier jedoch unter dem Gesichtspunkt der Schaffung der nötigen Planungssicherheit für die Unternehmen skeptisch. Das probate Mittel sei der Einsatz flexiblerer und weniger strenger Befristungsmöglichkeiten.

Die Diskussion schloss ab mit einer Reihe von Beiträgen, die sich damit beschäftigten, es müsse ein variables Instrumentarium gefunden werden, das die nach Berufsgruppen ganz unterschiedlichen Möglichkeiten, tatsächlich bis zum 67. Lebensjahr voll oder doch nur teilweise weiterzuarbeiten, aufnehme und im Idealfall auch die persönliche Leistungsfähigkeit reflektiere.

Weitere Details zur Tagung ergeben sich aus der Sonderbeilage zur NZA, die begleitend zur Tagung erschienen ist und ausführliche Tagungsbeiträge der Referenten enthält.

*Dr. Hauke Rinsdorf*

*Fachanwalt für Arbeitsrecht, Hamburg*