

INTERVIEW MIT CHRISTIAN LANGE

Längeres Erwerbsleben – kürzere Arbeitszeit im Alter?

Nach wie vor wird intensiv über das neue Renteneintrittsalter von 67 Jahren diskutiert. Nicht zu überhören ist in diesem Zusammenhang die Aufforderung an die Arbeitgeber, neue Arbeitszeitmodelle für die rentennahen Jahrgänge zu entwickeln. Doch wie sieht die Praxis in der chemischen Industrie aus? Dazu hat das VAA Magazin den VAA-Juristen Christian Lange befragt.

VAA Magazin: Gehen die Führungskräfte in der Chemie heute tatsächlich später in den Ruhestand?

Lange: Die ganz großen Frühpensionierungswellen sind Vergangenheit. In der vom VAA durchgeführten Pensionärsumfrage aus dem Jahr 2012 konnten wir feststellen, dass das durchschnittliche Pensionierungsalter mittlerweile bei über 62 Jahren liegt. Mitte der neunziger Jahre lag das Durchschnittsalter deutlich unter 60 Jahren. Kommendes Jahr wird diese Umfrage wiederholt und es ist zu erwarten, dass sich dieser Trend verstärkt. Dennoch haben wir in der Rechtsberatung nach wie vor viele Frühpensionierungsregelungen zu prüfen, die in den meisten Fällen von den Arbeitgebern initiiert werden.

VAA Magazin: Wie sieht es mit Altersteilzeitmodellen aus?

Lange: Die Förderung der Bundesagentur für Arbeit, die dem Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen die Aufstockungsleistungen erstattete, wurde zum 31. Dezember 2009 eingestellt. In einigen Unternehmen werden aus diesem Grund keine Altersteilzeitverträge mehr angeboten. Es besteht aber heute nach wie vor die Möglichkeit, Altersteilzeitverträge zu schließen. Die steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Privilegierung der Aufstockungszahlungen, die nunmehr vom Arbeitgeber zu leisten sind, blieb erhalten.

VAA Magazin: Gibt es weitere Gestaltungsmöglichkeiten beim Übergang in den Ruhestand?

Lange: Ein auch tarifvertraglich vorgesehenes Instrument ist die Altersfreizeit. Sie ist natürlich kein Frühpensionierungsmodell, aber sie erleichtert den Übergang in den Ruhestand. Im Akademiker-Manteltarifvertrag ist geregelt, dass Angestellte, die das 57. Lebensjahr vollendet haben, unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse bezahlte Altersfreizeiten in Anspruch nehmen können. Hierbei sind die allgemeinen Regelungen im Betrieb sinngemäß unter Berücksichtigung der Aufgabenstellung des Angestellten anzuwenden.

VAA Magazin: Wie kann man sich die Umsetzung in der Praxis vorstellen?

Lange: Die allgemeine betriebliche Regelung wird sich regelmäßig am Manteltarifvertrag für die chemische Industrie, also am Tarifbereich orientieren. Dieser Tarifvertrag sieht 2,5 Stunden Altersfreizeit pro Woche vor. Angesichts der aufgabenbezogenen Arbeitsweise von Führungskräften und der oftmals fehlenden Zeiterfassung ergibt es Sinn, die als Maßstab vorhandenen 2,5

Stunden pro Woche zu ganzen Tagen zusammenzufassen und somit ein bis zwei Tage pro Monat Altersfreizeit zu nehmen.

VAA Magazin: Erfolgt die Umsetzung der Altersfreizeit durch die Personalabteilung?

Lange: Nein, der Arbeitgeber muss von sich aus nicht auf die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Altersfreizeit hinweisen. Vielmehr ist hier der Arbeitnehmer am Zug: Er muss seinen Anspruch geltend machen. Es empfiehlt sich ein Gespräch mit dem Vorgesetzten, gegebenenfalls unter Beteiligung der Personalabteilung, wie die Altersfreizeit konkret gestaltet werden kann.

VAA Magazin: Häufig werden Führungskräfte in der betroffenen Altersgruppe aufgrund ihres beruflichen Aufstiegs vom Arbeitgeber als leitende Angestellte eingestuft. Haben Leitende auch einen Anspruch auf Altersfreizeit?

Lange: Ein ganz klares Ja. Leider ist in einigen Personalabteilungen immer noch der Irrglaube vorhanden, dass leitende Angestellte diesen Anspruch nicht haben. Ein Grund hierfür dürften die vielfach getroffenen Altersteilzeit- und Frühpensionierungsregelungen in der jüngeren Vergangenheit sein. Wer ohnehin früher ausschied, für den stellte sich die Frage nach Altersfreizeit gar nicht. Der Akademiker-Manteltarifvertrag ist im Hinblick auf die Geltung für leitende Angestellte kompliziert gestaltet. Darin heißt es, dass der Tarifvertrag nicht für leitende Angestellte gelte. Wenn man den Satz jedoch zu Ende liest, erkennt man, dass der Tarifvertrag nur für solche leitende Angestellte nicht gelten soll, de-



Foto: VAA

VAA-Jurist
Christian
Lange



Karikatur: Retzlaff

ren arbeitsvertraglichen Inhalte sowie schon vollständig den Regelungen des Akademiker-Manteltarifvertrages entsprechen.

Mit anderen Worten: Wenn einzelvertraglich alle Vorteile des Tarifvertrages aufgenommen wurden, also auch die Altersteilzeit, bedarf es keines Rückgriffs auf den Akademiker-Manteltarifvertrages mehr. Faktisch gilt somit dieser Tarifvertrag uneingeschränkt auch für leitende Angestellte.

VAA Magazin: Einige Pensionäre fühlen sich fit und möchten über das reguläre Renteneintrittsalter weiterarbeiten. Wie sind die Erfahrungen hierzu?

Lange: In der Praxis kommt dies gelegent-

lich vor. Die bisherigen Arbeitnehmer arbeiten dann häufig als Berater für das Unternehmen weiter, werden also bei bestimmten Projekten oder stundenweise eingesetzt. Sofern die Regelaltersgrenze erreicht ist, kommt es zu keinerlei Anrechnungen des Einkommens auf die Renteneinkünfte. Natürlich lässt sich das Arbeitsverhältnis auch wie bisher als Beschäftigungsverhältnis fortführen.

VAA Magazin: Einvernehmlich gibt es also Gestaltungsmöglichkeiten. Wie sieht es aber aus, wenn der Arbeitnehmer gegen den Willen des Arbeitgebers eine gewisse Zeit nach Erreichen der Regelaltersgrenze weiterarbeiten möchte?

Lange: Nahezu sämtliche Arbeitsverträge

sehen vor, dass mit Erreichen der Regelaltersgrenze das Arbeitsverhältnis endet. Sofern hierbei noch auf das 65. Lebensjahr abgestellt wird, ist in diesem Zusammenhang § 41 SGB VI zu berücksichtigen: Das Ende des Arbeitsverhältnisses verschiebt sich automatisch auf das tatsächliche Erreichen der Regelaltersgrenze. Niemand darf also früher in Rente geschickt werden.

Umgekehrt: Fehlt eine Regelung im Arbeitsverhältnis, die eine Beendigung mit Erreichen der Regelaltersgrenze vorsieht, könnte der Arbeitnehmer auf Weiterbeschäftigung bestehen. Dies ergibt sich auch aus § 41 SGB VI, wonach der Anspruch auf Altersrente nicht als Grund anzusehen ist, der eine Kündigung durch den Arbeitgeber rechtfertigt. ■