

22.03.94

Gesetzesantrag

des Saarlandes

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch

A. Zielsetzung

Nach der mit dem Rentenreformgesetz 1992 eingeführten Vorschrift des § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB VI ist eine Vereinbarung, daß ein Arbeitsverhältnis zu einem Zeitpunkt enden soll, in dem der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Rente wegen Alters hat, nur wirksam, wenn die Vereinbarung innerhalb der letzten drei Jahre vor diesem Zeitpunkt geschlossen oder von dem Arbeitnehmer bestätigt worden ist.

Das Bundesarbeitsgericht hat nunmehr entschieden, daß eine generelle tarifliche Altersgrenze von 65 Lebensjahren, mit deren Erreichen das Arbeitsverhältnis automatisch enden soll, gegen § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB VI verstößt.

Dies führt zu personal-, sozial- und arbeitsmarktpolitisch untragbaren Ergebnissen. Mittel- und langfristige Personalplanung wird entscheidend erschwert, Arbeitsplätze für Jüngere werden blockiert.

B. Lösung

Durch eine Öffnungsklausel sollen tarifliche Altersgrenzenregelungen möglich und wirksam bleiben. Dies muß auch für die nichttarifgebundenen

Arbeitnehmer und Arbeitgeber gelten, wenn die Anwendung der tarifvertraglichen Bestimmungen zwischen ihnen vereinbart ist.

C. Alternativen

Keine

D. Kosten

Bund, Länder und Gemeinden werden nicht mit Kosten belastet.

22.03.94

Gesetzesantrag
des Saarlandes

**Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Sechsten Buches
Sozialgesetzbuch**

DER MINISTERPRÄSIDENT
DES SAARLANDES

Saarbrücken, den 16. März 1994

An den
Präsidenten des Bundesrates
Herrn Bürgermeister Klaus Wedemeier

Sehr geehrter Herr Präsident,

die Regierung des Saarlandes hat beschlossen, den als Anlage mit Begründung
beigefügten

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des
Sechsten Buches Sozialgesetzbuch

dem Bundesrat mit dem Antrag zuzuleiten, seine Einbringung beim Deutschen
Bundestag gem. Art. 76 Abs. 1 des Grundgesetzes zu beschließen.

Ich bitte, den Gesetzesantrag gem. § 36 Abs. 2 der Geschäftsordnung des
Bundesrates zur Beratung in die Tagesordnung des Bundesrates am 29. April
1994 aufzunehmen.

Mit freundlichen Grüßen



ENTWURF

Anlage

eines Gesetzes zur Änderung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch

vom ...

Der Bundestag hat mit Zustimmung des Bundesrates das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Änderung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch

Das Sechste Buch Sozialgesetzbuch in der Fassung der Bekanntmachung vom 18. Dezember 1989 (BGBl. I S. 2261, 1990 I S. 1337), zuletzt geändert durch Artikel 6 Abs. 102 des Gesetzes vom 27. Dezember 1993 (BGBl. I S. 2378), wird wie folgt geändert:

In § 41 Abs. 4 werden die folgenden Sätze 4 und 5 eingefügt:

"Satz 3 gilt nicht für einen Tarifvertrag, der für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf das Erreichen eines bestimmten Lebensjahres abstellt. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages gilt Satz 3 nicht bei Vereinbarung der tarifvertraglichen Bestimmungen zwischen nichttarifgebundenen Arbeitnehmern und Arbeitgebern."

Artikel 2

Übergangsregelung

§ 41 Abs. 4 Sätze 4 und 5 SGB VI gelten auch für vor dem Tage des Inkrafttretens dieses Gesetzes abgeschlossene Tarifverträge und Vereinbarungen.

Artikel 3

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tage nach der Verkündung in Kraft.

Begründung:

A. Allgemeiner Teil

Nach § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB VI in der Fassung des Rentenreformgesetzes 1992 ist eine Vereinbarung, nach der ein Arbeitsverhältnis in dem Zeitpunkt enden soll, von dem an ein Arbeitnehmer Anspruch auf eine Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung hat, nur wirksam, wenn sie innerhalb der letzten drei Jahre geschlossen oder bestätigt worden ist. Diese Vorschrift schließt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kollektivrechtliche Altersgrenzen aus, die zur automatischen Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen. Diese Auslegung führt dazu, daß sozial abgesicherte Arbeitnehmer auf Jahre hinaus Arbeitsplätze blockieren können. Der Arbeitnehmer kann neben dem vollen Arbeitsentgelt auch die volle Altersrente und ggf. Renten aus der betrieblichen Altersversorgung beziehen. Diese Auswirkungen sind unter sozialpolitischen und arbeitsmarktpolitischen Gesichtspunkten nicht hinnehmbar und können auch nicht mit dem Ziel einer allgemeinen Verlängerung der Lebensarbeitszeit gerechtfertigt werden.

B. Besonderer Teil

1. Zu Artikel 1

Durch die Einfügung des Satzes 4 wird sichergestellt, daß die Wirksamkeitsvoraussetzungen für eine Vereinbarung nach Satz 3 nicht gelten, wenn ein Tarifvertrag die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen eines bestimmten Lebensjahres normiert. Die notwendige Erstreckung auch auf Vereinbarungen, die im Geltungsbereich eines Tarifvertrages zwischen nichttarifgebundenen Arbeitnehmern und Arbeitgebern getroffen sind, entspricht den üblichen Grundsätzen in arbeitsrechtlichen Gesetzen.

2. Zu Artikel 2

Um Unsicherheiten hinsichtlich bereits abgeschlossener Tarifverträge und sich hierauf beziehender Vereinbarungen auszuschließen, ist eine ausdrückliche Bestätigung dieser Regelungen vorgesehen.

10.06.94

Gesetzentwurf

des Bundesrates

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Sechsten Buches
Sozialgesetzbuch

A. Zielsetzung

Nach der mit dem Rentenreformgesetz 1992 eingeführten Vorschrift des § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB VI ist eine Vereinbarung, daß ein Arbeitsverhältnis zu einem Zeitpunkt enden soll, in dem der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Rente wegen Alters hat, nur wirksam, wenn die Vereinbarung innerhalb der letzten drei Jahre vor diesem Zeitpunkt geschlossen oder von dem Arbeitnehmer bestätigt worden ist.

Das Bundesarbeitsgericht hat nunmehr entschieden, daß eine generelle tarifliche Altersgrenze von 65 Lebensjahren, mit deren Erreichen das Arbeitsverhältnis automatisch enden soll, gegen § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB VI verstößt.

Dies führt zu personal-, sozial- und arbeitsmarktpolitisch untragbaren Ergebnissen. Mittel- und langfristige Personalplanung wird entscheidend erschwert, Arbeitsplätze für Jüngere werden blockiert.

B. Lösung

Durch eine Öffnungsklausel sollen tarifliche Altersgrenzenregelungen möglich und wirksam bleiben, wenn die Arbeitnehmer bereits Anspruch auf Altersrente oder eine vergleichbare Altersversorgung haben oder nach Vollendung des 65. Lebensjahres haben werden. Dies muß auch für die nichttarifgebundenen Arbeitnehmer und Arbeitgeber gelten, wenn die Anwendung der tarifvertraglichen Bestimmungen oder vergleichbarer beamtenrechtlicher Regelungen zwischen ihnen vereinbart ist.

C. Alternativen

Keine

D. Kosten

Bund, Länder und Gemeinden werden nicht mit Kosten belastet.

10.06.94

Gesetzentwurf

des Bundesrates

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Sechsten Buches
Sozialgesetzbuch

Der Bundesrat hat in seiner 670. Sitzung am 10. Juni 1994 beschlossen, den beigefügten
Gesetzentwurf gemäß Artikel 76 Abs. 1 des Grundgesetzes beim Deutschen Bundestag
einzubringen.

Anlage

Entwurf

eines Gesetzes zur Änderung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch

Der Bundestag hat mit Zustimmung des Bundesrates das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Änderung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch

Das Sechste Buch Sozialgesetzbuch in der Fassung der Bekanntmachung vom 18. Dezember 1989 (BGBl. I S. 2261, 1990 I S. 1337), zuletzt geändert durch, wird wie folgt geändert:

In § 41 Abs. 4 werden die folgenden Sätze 4 bis 8 eingefügt:

"Satz 3 gilt nicht für einen Tarifvertrag, der für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf das Erreichen eines bestimmten Lebensjahres abstellt. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages gilt Satz 3 nicht bei Vereinbarung der tarifvertraglichen Bestimmungen zwischen nichttarifgebundenen Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Satz 3 gilt ferner nicht für Vereinbarungen mit Arbeitnehmern, die vom persönlichen Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages ausgenommen sind, wenn im Arbeitsvertrag in bezug auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf die tarifvertraglichen Bestimmungen oder auf gesetzliche Regelungen für Beamte über den Eintritt in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze abgestellt wird.

Die Sätze 4 bis 6 gelten nur für Arbeitnehmer, die bereits Anspruch auf Altersrente haben oder spätestens nach Vollendung des 65. Lebensjahres haben werden.

Bei Anwendung des Satzes 7 stehen einer Altersgrenze gleich

1. eine vergleichbare Versorgung nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen oder entsprechenden kirchenrechtlichen Regelungen oder nach den Regelungen einer berufsständischen Versorgungseinrichtung oder
2. eine vergleichbare Leistung aus einer Lebensversicherung, die zur Befreiung von der Versicherungspflicht geführt hat.

Artikel 2

Übergangsregelung

§ 41 Abs. 4 Sätze 4 bis 6 SGB VI gelten auch für vor dem Tage des Inkrafttretens dieses Gesetzes abgeschlossene Tarifverträge und Vereinbarungen.

Artikel 3

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tage nach der Verkündung in Kraft.

Begründung:

A. Allgemeiner Teil

Nach § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB VI in der Fassung des Rentenreformgesetzes 1992 ist eine Vereinbarung, nach der ein Arbeitsverhältnis in dem Zeitpunkt enden soll, von dem an ein Arbeitnehmer Anspruch auf eine Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung hat, nur wirksam, wenn sie innerhalb der letzten drei Jahre geschlossen oder bestätigt worden ist. Diese Vorschrift schließt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kollektivrechtliche Altersgrenzen aus, die zur automatischen Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen. Diese Auslegung führt dazu, daß sozial abgesicherte Arbeitnehmer auf Jahre hinaus Arbeitsplätze blockieren können. Der Arbeitnehmer kann neben dem vollen Arbeitsentgelt auch die volle Altersrente und ggf. Renten aus der betrieblichen Altersversorgung beziehen. Diese Auswirkungen sind unter sozialpolitischen und arbeitsmarktpolitischen Gesichtspunkten nicht hinnehmbar und können auch nicht mit dem Ziel einer allgemeinen Verlängerung der Lebensarbeitszeit gerechtfertigt werden.

B. Besonderer Teil

1. Zu Artikel 1

- a) Durch die Einfügung des Satzes 4 wird sichergestellt, daß die Wirksamkeitsvoraussetzungen für eine Vereinbarung nach Satz 3 nicht gelten, wenn ein Tarifvertrag die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen eines bestimmten Lebensjahres normiert. Die notwendige Erstreckung auch auf Vereinbarungen, die im Geltungsbereich eines Tarifvertrages zwischen nichttarifgebundenen Arbeitnehmern und Arbeitgebern getroffen sind, entspricht den üblichen Grundsätzen in arbeitsrechtlichen Gesetzen.

- b) Die vorgesehene Ergänzung des § 41 Abs. 4 SGB VI um die Sätze 4 und 5 erfaßt nicht die Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmern eines tarifgebundenen Arbeitgebers, die vom persönlichen Geltungsbereich des Tarifvertrages ausdrücklich ausgenommen sind, ohne daß für sie eine andere tarifliche Regelung gilt. Bei diesen außertariflichen Arbeitnehmern ist es allgemein üblich, daß hinsichtlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Arbeitsvertrag die entsprechenden Bestimmungen für das Tarifpersonal oder - vor allem im öffentlichen Dienst - die gesetzlichen Altersgrenzen für den Eintritt in den Ruhestand von Beamten vereinbart werden. So werden z.B. vor allem im Bereich der Kunsthochschulen sehr häufig neben beamteten Professoren auch Professoren im außertariflichen Angestelltenverhältnis beschäftigt. In ihren Arbeitsbedingungen werden sie, soweit dies mit dem Status als Angestellter vereinbar ist, dem entsprechenden beamteten Personal gleichgestellt, dies gilt auch hinsichtlich der Beendigung des Rechtsverhältnisses.

Es wäre unerträglich und unter dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung der Bedienstetengruppen nicht vermittelbar, wenn das im übrigen weitgehend gleichgestellte außertarifliche Personal desselben Arbeitgebers im Gegensatz zum tariflichen Personal und zu den in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehenden Personen einen Anspruch auf eine unbegrenzte Beschäftigung hätte, obwohl gegen seine Weiterbeschäftigung dieselben gravierenden Einwände bestehen wie beim Tarifpersonal.

- c) Satz 7 soll es Arbeitnehmern, die die Wartezeit für eine Altersrente (noch) nicht erfüllt haben, ermöglichen, ihr Arbeitsverhältnis fortzusetzen. Gleichzeitig soll er jedoch in Verbindung mit Satz 8 sicherstellen, daß alle anderen Arbeitnehmer, die einer der drei Fallgruppen der Sätze 4 bis 6 angehören und bereits einen Anspruch auf Altersversorgung haben oder spätestens nach Vollendung des 65. Lebensjahres haben werden, ihr Arbeitsverhältnis beenden müssen.

2. Zu Artikel 2

Um Unsicherheiten hinsichtlich bereits abgeschlossener Tarifverträge und sich hierauf beziehender Vereinbarungen auszuschließen, ist eine ausdrückliche Bestätigung dieser Regelungen vorgesehen.

3. Zu Artikel 3

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten des Gesetzes.