



## Beschäftigung Älterer Rechtliche Rahmenbedingungen

Ältere beschäftigen – eine Frage der Einstellung?! – 27.09.2007  
RAin Jutta Krogull / RA Ingo Schömmel

# Ältere Beschäftigen Rechtliche Rahmenbedingungen

Wer ist älter?

## Ältere Beschäftigen Rechtliche Rahmenbedingungen

### Relevanz des Alters

- im Arbeitsrecht
- im Sozialversicherungsrecht
- Personalpolitik

## Ältere Beschäftigen Rechtliche Rahmenbedingungen

Relevanz des Alters im Arbeitsrecht

- Begründung des Arbeitsverhältnisses:

§ 14 Abs. 3 TzBfG – Befristungsmöglichkeit für Arbeitnehmer ab dem 52. Lebensjahr ohne sachlichen Grund für die Dauer von bis zu fünf Jahren!

**Aber:** AN zuvor mind. vier Monate arbeitslos, Bezieher von Transferkurzarbeitergeld oder Teilnehmer geförderter Beschäftigungsmaßnahme

## Ältere Beschäftigen Rechtliche Rahmenbedingungen

Relevanz des Alters im Arbeitsrecht

- Während des Arbeitsverhältnisses:

Spezielle Anforderungen an den Arbeitsplatz?

Besonderheiten bei der Gestaltung der Arbeitszeit?

Vergütungsgrundsätze?

Lohnausgleich bei Leistungsminderung?

## Ältere Beschäftigen Rechtliche Rahmenbedingungen

Relevanz des Alters im Arbeitsrecht

- Beendigung des Arbeitsverhältnisses:

Besondere Kündigungsvoraussetzungen?

## Ältere Beschäftigen Rechtliche Rahmenbedingungen

Relevanz des Alters im Sozialversicherungsrecht

- Begründung des Beschäftigungsverhältnisses:

Eingliederungszuschuss für Ältere, § 421f SGB III  
Entgeltsicherung gemäß § 421j SGB III

## Ältere Beschäftigen Rechtliche Rahmenbedingungen

Relevanz des Alters im Sozialversicherungsrecht

- **Eingliederungszuschuss für Ältere, § 421f SGB III :**

Voraussetzung: Arbeitnehmer (ü50) war bei Einstellung sechs Monate arbeitslos oder bezog Alg im Rahmen der 58er-Regelung (§ 428 SGB III)

Leistung: der Arbeitgeber erhält Zuschüsse in Höhe von mindestens 30% und höchstens 50% des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts für eine Dauer von mindestens 12 und höchstens 36 Monaten.

Für schwerbehinderte Menschen (ü50) gilt eine Förderhöchstdauer von 60 Monaten und bei ü55-jährigen von 96 Monaten; die Förderhöhe kann bis zu 70% des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts betragen (§§ 421f, 219 Abs. 1 SGB III).

## Ältere Beschäftigen Rechtliche Rahmenbedingungen

Relevanz des Alters im Sozialversicherungsrecht

- Entgeltsicherung gemäß § 421j SGB III :

Voraussetzung: Aufnahme einer niedriger entlohnten Beschäftigung durch einen Arbeitslosen oder einen von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitnehmer (ü50), der einen Arbeitslosengeldrestanspruch von mindestens 120 Tagen hat und bei tariflich oder ortsüblich entlohnter Beschäftigung

Leistung: Einkommensaufstockung im ersten Jahr um 50%, im zweiten Jahr um 30% der Einkommensminderung im Vergleich zur früheren Tätigkeit. Die Rentenbeiträge werden auf 90% des früheren Verdienstes aufgestockt.

## Ältere Beschäftigten Rechtliche Rahmenbedingungen

Relevanz des Alters im Sozialversicherungsrecht

- Während des Beschäftigungsverhältnisses:

Förderung und Weiterbildung gemäß § 417 SGB III

Entgeltsicherung gemäß § 421j SGB III

## Ältere Beschäftigen Rechtliche Rahmenbedingungen

Relevanz des Alters im Sozialversicherungsrecht

- Förderung und Weiterbildung gemäß § 417 SGB III :

Übernahme von Weiterbildungskosten durch die Arbeitsagentur, wenn:

- die Weiterbildung außerhalb des Betriebes durchgeführt wird,
- der Arbeitnehmer mindestens 45 Jahre alt ist und
- in dem Betrieb weniger als 250 Arbeitnehmer beschäftigt sind.

Unterstützung bietet auch das Sonderprogramm WeGebAU der Bundesagentur für Arbeit.

## Ältere Beschäftigen Rechtliche Rahmenbedingungen

Relevanz des Alters im Sozialversicherungsrecht

- Bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses:

Möglichkeiten des Bezugs einer Alters- oder Erwerbsminderungsrente

Möglichkeiten der Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen ohne Nachteile beim Bezug von Arbeitslosengeld

## Ältere Beschäftigen Rechtliche Rahmenbedingungen

Relevanz des Alters im Sozialversicherungsrecht

- Möglichkeiten des Bezugs einer Alters- oder Erwerbsminderungsrente:

Rente nach ATZ (§237 SGB VI): vorgezogener Rentenbeginn ab 63. LJ für alle vor 1952 Geborene.

Rente für langjährig Versicherte (§236 SGB VI): nach Wartezeit von 35 Jahren ist vorgezogene Rente ab dem 63. LJ möglich.

Rente für besonders langjährig Versicherte (§ 38 SGB VI): nach Wartezeit von 45 Jahren ist abschlagsfreie Rente mit 65 möglich.

### Anhebung der Altersgrenzen im Überblick

Rentenarten	Geltendes Recht	Zukünftiges Recht
Regelaltersrente	65 Jahre	+ 2 = 67 Jahre
Altersrente für besonders langjährig Versicherte mit 45 Pflichtbeitragsjahren	abschlagsfrei	= 65 Jahre (neue Rente)
Altersrente für langjährig Versicherte mit 35 Versicherungsjahren	mit Abschlag: 63 Jahre stufenweise Absenkung auf 62 Jahre für die Jahrgänge ab 1948 Abschlagshöhe 7,2 % abschlagsfrei: 65 Jahre	63 Jahre keine Absenkung + 7,2 % = 14,4 % + 2 = 67 Jahre
Altersrente für schwerbehinderte Menschen mit 35 Versicherungsjahren	mit Abschlag: 60 Jahre abschlagsfrei: 63 Jahre	+ 2 = 62 Jahre + 2 = 65 Jahre
Altersrente für Frauen (für Versicherte der Jahrgänge bis 1951)	mit Abschlag: 60 Jahre abschlagsfrei: 65 Jahre	= 60 Jahre (unverändert) = 65 Jahre (unverändert)
Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit (für Versicherte der Jahrgänge bis 1951)	mit Abschlag: 63 Jahre abschlagsfrei: 65 Jahre	= 63 Jahre (unverändert) = 65 Jahre (unverändert)

## Ältere Beschäftigen Rechtliche Rahmenbedingungen

Relevanz des Alters für die Personalpolitik

- Begründung des Arbeitsverhältnisses :

Fachkräfte

Erfahrung

Planbarkeit

## Ältere Beschäftigen Rechtliche Rahmenbedingungen

Relevanz des Alters für die Personalpolitik

- Während des Arbeitsverhältnisses :

Weiterbildung

Fachkräftemangel

Know-How-Transfer

Motivation

## Ältere Beschäftigen Rechtliche Rahmenbedingungen

Relevanz des Alters für die Personalpolitik

- Bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses :

Altersteilzeit

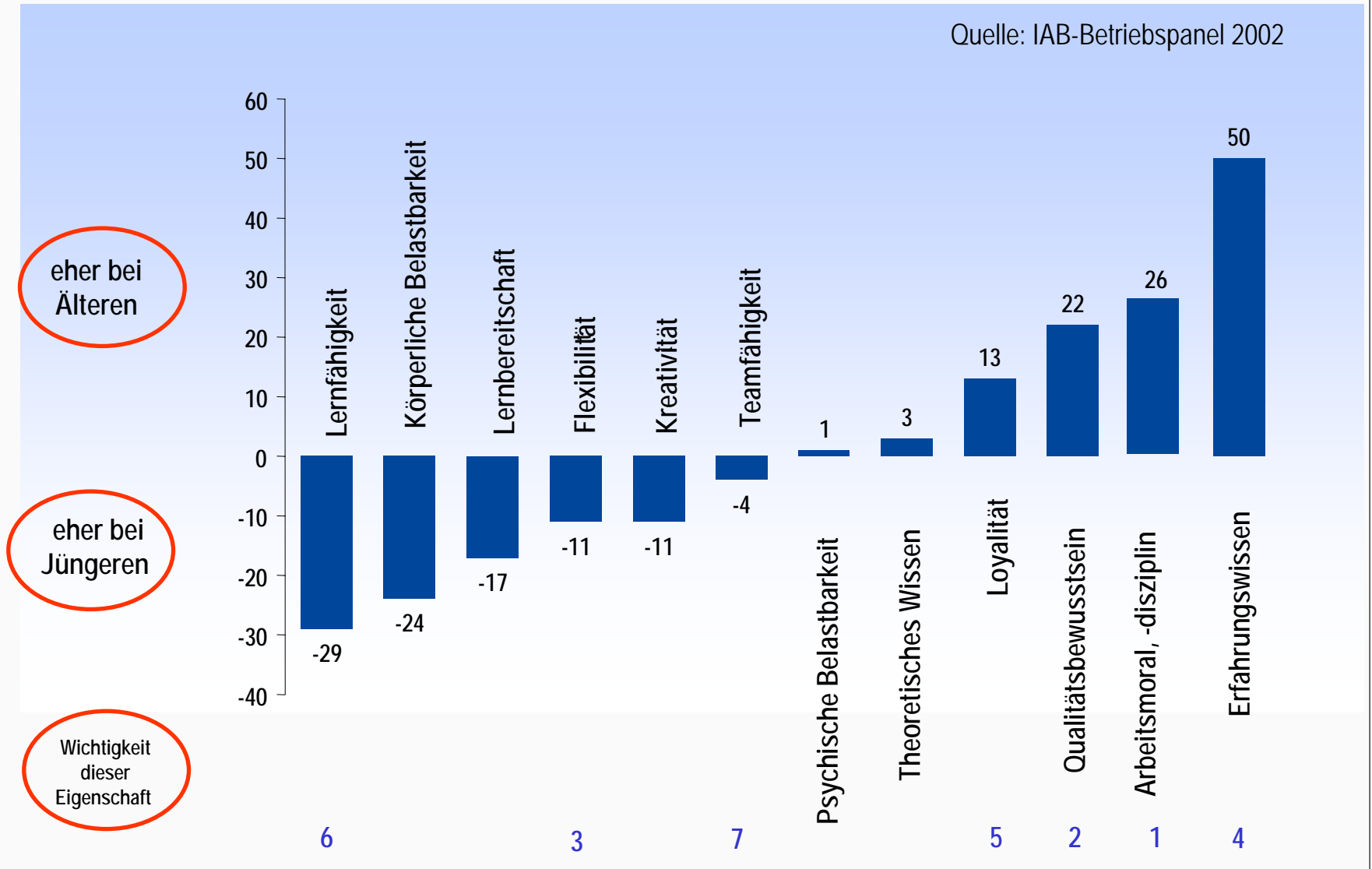
Teilrente

Arbeitszeitkonten

Rente mit 67

## Vergleich der Leistungsparameter

Quelle: IAB-Betriebspanel 2002



Seite 17

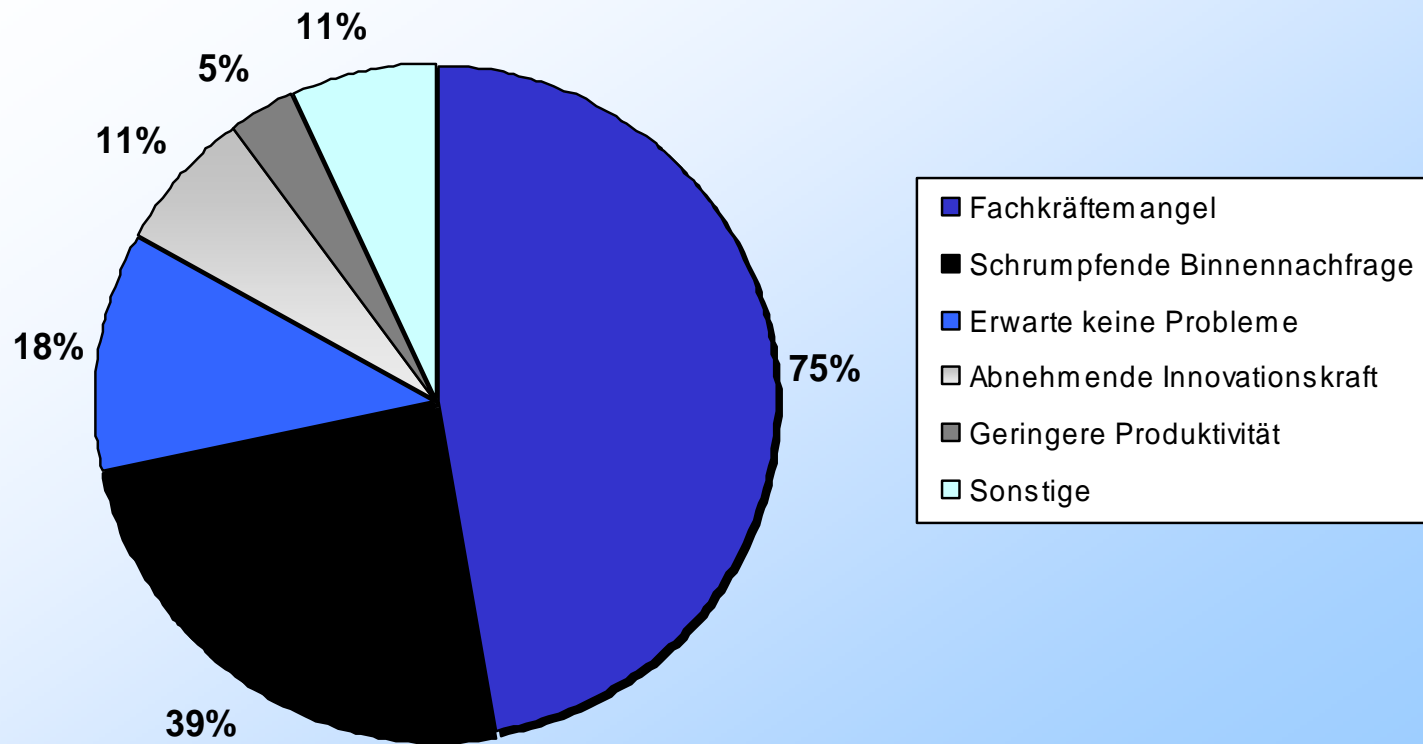
eher bei Älteren

eher bei Jüngeren

Wichtigkeit dieser Eigenschaft

## Betriebliche Probleme durch Überalterung

Welche Probleme bringt die Überalterung der Gesellschaft für Ihr Unternehmen?



Quelle: Handelsblatt, 22.06.2004

## Ansatzpunkte demografiefester Personalpolitik

Eintritt in das Unternehmen	Tätigkeit im Unternehmen				Austritt aus dem Unternehmen
	Arbeitsorganisation	Personaleinsatz	Personalentwicklung	Gesundheit	
Unternehmensdarstellung Rekrutierungspraxis Betriebliche Erstausbildung Attraktivität & Infrastruktur	Arbeitszeiten Arbeitsumfelder Entgeltsysteme Generationentransfer	Aufgabenbereiche älterer und jüngerer Mitarbeiter Karrierepfade	Systematik Maßnahmen Teilnahme älterer Mitarbeiter	Krankenstand Alterskritische Anforderungen Arbeits- & Gesundheitsschutz	Fluktuation Verrentungsalter Altersteilzeit

Lebensalter

15

20

30

40

50

60

63

67

**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !**

RAin Jutta Krogull, Tel. 089-55 178-237  
jutta.krogull@vbw-bayern.de

RA Ingo Schömmel, Tel. 089-551 78-215  
Ingo.schoemmel@vbw-bayern.de

