

Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht

Band 355

Die Weiterbeschäftigung nach Erreichen des Rentenalters

Zur Systematik der Befristungskontrolle am Beispiel der Befristung nach Erreichen des Rentenalters im Spannungsfeld von Unionsrecht und nationalem Recht

Von

Katja Chandna-Hoppe



Duncker & Humblot · Berlin

KATJA CHANDNA-HOPPE

Die Weiterbeschäftigung nach Erreichen des Rentenalters

Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht

Herausgegeben von

Prof. Dr. Matthias Jacobs, Hamburg

Prof. Dr. Rüdiger Krause, Göttingen

Prof. Dr. Sebastian Krebber, Freiburg

Prof. Dr. Thomas Lobinger, Heidelberg

Prof. Dr. Markus Stoffels, Heidelberg

Prof. Dr. Raimund Waltermann, Bonn

Band 355

Die Weiterbeschäftigung nach Erreichen des Rentenalters

Zur Systematik der Befristungskontrolle am Beispiel der Befristung nach Erreichen des Rentenalters im Spannungsfeld von Unionsrecht und nationalem Recht

Von

Katja Chandna-Hoppe



Duncker & Humblot · Berlin

Die Rechts- und Staatswissenschaftliche Fakultät
der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn hat diese Arbeit
im Jahre 2018 als Dissertation angenommen.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in
der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten
sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Alle Rechte vorbehalten
© 2019 Duncker & Humblot GmbH, Berlin
Druck: CPI buchbücher.de gmbh, Birkach
Printed in Germany

ISSN 0582-0227
ISBN 978-3-428-15702-0 (Print)
ISBN 978-3-428-55702-8 (E-Book)
ISBN 978-3-428-85702-9 (Print & E-Book)

Gedruckt auf alterungsbeständigem (säurefreiem) Papier
entsprechend ISO 9706 ☼

Internet: <http://www.duncker-humblot.de>

Meinen Eltern

Vorwort

Die arbeits- und sozialrechtliche Ausgestaltung der Weiterarbeit nach Erreichen des Rentenalters steht im Kontext der rechtlichen Gestaltung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand. Während die Phase der Erwerbstätigkeit nach Erreichen der Regelaltersgrenze lange Zeit nicht spezifisch geregelt wurde, sind in den letzten Jahren verschiedene arbeits- und sozialrechtliche Regelungen sowie höchstrichterliche Entscheidungen ergangen.

Diese Entwicklungen greift die vorliegende Arbeit auf, die im Sommersemester 2018 von der Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn als Dissertation angenommen wurde. Sie ist während meiner Tätigkeit als Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl von Professor Dr. Raimund Waltermann an der Universität Bonn entstanden. Die vorliegende Arbeit ordnet die geltende Befristungsregelung für Arbeitnehmer nach Erreichen des Rentenalters in die Systematik des nationalen und unionsrechtlichen Befristungsrechts ein und analysiert sie im Hinblick auf das Ziel einer langfristigen und systemkonformen Ausgestaltung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand. Rechtsprechung und Literatur konnten bis März 2019 berücksichtigt werden.

An dieser Stelle möchte ich mich ganz besonders bei meinem Doktorvater und akademischen Lehrer, Herrn Professor Dr. Raimund Waltermann, für die Betreuung meiner Dissertation bedanken. Bedanken möchte ich mich bei ihm auch für den steten fachlichen Austausch, seinen umfassenden Rat und die vielen wissenschaftlichen Freiräume, Chancen und Möglichkeiten, die ich während meiner Promotionszeit erhalten habe. Herrn Professor Dr. Stefan Greiner danke ich sehr herzlich für die Erstellung des Zweitgutachtens zur Dissertation.

Weiterhin bedanke ich mich bei der Studienstiftung des deutschen Volkes und dem Maria von Linden-Programm der Universität Bonn für die Förderung meiner Promotion durch ein Promotionsstipendium. Ebenfalls danke ich der Johanna und Fritz Buch Gedächtnis-Stiftung und dem Arbeitskreis Wirtschaft und Recht im Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft für die Förderung der Drucklegung dieser Arbeit durch einen großzügigen Druckkostenzuschuss. Den Herausgebern der Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht danke ich für die Aufnahme meiner Dissertation in diese Schriftenreihe.

Ich möchte mich auch bei meiner Familie und meinen Freunden für die große persönliche Unterstützung während der Promotionszeit bedanken. Ganz besonders danke ich meinem Mann, Dr. Rajiv Chandna, für die vielen ausführlichen

Gespräche, das Korrekturlesen dieser Arbeit und sein großes Vertrauen in mich. Meinen Eltern, Dr. Annette und Professor Dr. Bernhard Hoppe, danke ich für ihr lebhaftes Interesse an meinem Dissertationsthema und für ihre umfassende Förderung auf meinem bisherigen Lebensweg. Ihnen ist diese Arbeit gewidmet.

Bonn, im März 2019

Katja Chandna-Hoppe

Inhaltsübersicht

Kapitel 1

Einführung 27

- A. Ausgangssituation 27
- B. Forschungsfragen 33
- C. Gang der Untersuchung 35

Kapitel 2

Altersgrenzen und die arbeitsrechtlichen Gestaltungsmöglichkeiten der Weiterarbeit im Rentenalter 38

- A. Altersgrenzen 38
- B. Ausgestaltungsmöglichkeiten der Weiterarbeit 46
- C. Schlussfolgerungen 69

Kapitel 3

Einordnung der Befristung im Rentenalter in die Systematik des Befristungsrechts 71

- A. Die richterrechtliche Entwicklung der Befristungskontrolle 73
- B. Gesetzgebung zum Befristungsrecht 81
- C. Systematik des Befristungsrechts 98
- D. Vereinbarkeit der Befristung im Rentenalter mit den Anforderungen der
Befristungsrichtlinie 127
- E. Implikationen für die nationale Rechtsprechung 152
- F. Ergebnis 161

Kapitel 4

Vereinbarkeit der Befristung im Rentenalter mit dem Gleichbehandlungsrecht 163

- A. Einführung 163
- B. Entwicklung des Diskriminierungsverbots aufgrund des Alters 168
- C. Diskriminierung wegen des Alters durch § 41 S. 3 SGB VI 181
- D. Rechtfertigung der Ungleichbehandlung 186
- E. Ergebnis 213

| | |
|--|-----|
| <i>Kapitel 5</i> | |
| Ausgestaltung der Weiterarbeit in anderen europäischen Rechtsordnungen am Beispiel von Großbritannien | 215 |
| A. Einführung | 215 |
| B. Rechtliche und gesellschaftliche Rahmenbedingungen | 217 |
| C. Das Verbot der Altersdiskriminierung | 222 |
| D. Der arbeitsrechtliche Bestandsschutz | 237 |
| E. Schlussfolgerungen | 250 |
| <i>Kapitel 6</i> | |
| Ökonomische Folgenbewertung | 253 |
| A. Grundlagen der ökonomischen Analyse des Rechts | 254 |
| B. Relevante ökonomische Folgen der Weiterarbeit im Rentenalter | 261 |
| C. Folgenermittlung | 268 |
| D. Folgenbewertung | 275 |
| E. Ergebnis | 278 |
| <i>Kapitel 7</i> | |
| Vorschläge zur alternativen Ausgestaltung der Weiterarbeit im Rentenalter | 280 |
| A. Kündigungsschutzrecht | 280 |
| B. Altersgrenzen | 304 |
| C. Befristungsrecht | 315 |
| D. Schlussfolgerung | 321 |
| <i>Kapitel 8</i> | |
| Ergebnis und Ausblick | 323 |
| <i>Kapitel 9</i> | |
| Thesen | 325 |
| Literaturverzeichnis | 329 |
| Sachverzeichnis | 360 |

Inhaltsverzeichnis

Kapitel 1

| | |
|---|----|
| Einführung | 27 |
| A. Ausgangssituation | 27 |
| I. Gründe für die Weiterarbeit im Rentenalter auf Arbeitnehmerseite | 28 |
| 1. Demografischer Wandel | 28 |
| 2. Niedrige Altersrenten | 30 |
| 3. Persönliche Motive | 31 |
| 4. Verbessertes Gesundheitszustand | 32 |
| II. Gründe für die Weiterbeschäftigung auf Arbeitgeberseite | 32 |
| III. Zwischenergebnis | 33 |
| B. Forschungsfragen | 33 |
| C. Gang der Untersuchung | 35 |

Kapitel 2

Altersgrenzen und die arbeitsrechtlichen Gestaltungsmöglichkeiten der Weiterarbeit im Rentenalter 38

| | |
|---|----|
| A. Altersgrenzen | 38 |
| I. Anforderungen an die Wirksamkeit allgemeiner Altersgrenzen | 39 |
| 1. Sozialrechtliche Regelaltersgrenze | 39 |
| 2. Befristungsrechtliche Anforderungen | 40 |
| 3. Verfassungsrechtliche Anforderungen | 42 |
| 4. Europarechtliche Anforderungen | 44 |
| II. Zwischenergebnis | 46 |
| B. Ausgestaltungsmöglichkeiten der Weiterarbeit | 46 |
| I. Unbefristete Weiterbeschäftigung | 47 |
| II. Freie Mitarbeit | 47 |
| III. Arbeitnehmerüberlassung | 47 |
| IV. Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags | 48 |
| 1. Sachgrundlose Befristung | 49 |
| a) Allgemeines | 49 |
| b) Sachgrundlose Befristung älterer Arbeitnehmer | 49 |
| 2. Sachgrundbefristung | 50 |

| | | |
|-----------|--|-----------|
| a) | Vorübergehender Bedarf (§ 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 TzBfG) | 50 |
| b) | Vertretung (§ 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 TzBfG) | 51 |
| c) | Gründe in der Person des Arbeitnehmers (§ 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 6 TzBfG) | 51 |
| aa) | Befristung auf Wunsch des Arbeitnehmers | 51 |
| bb) | Befristungsgrund „Rentenalter“ | 52 |
| (1) | Urteil des LAG Berlin-Brandenburg | 52 |
| (2) | Urteil des BAG | 53 |
| (3) | Stellungnahme | 53 |
| 3. | Befristung auf der Grundlage von § 41 S. 3 SGB VI | 54 |
| a) | Gesetzgebungshistorie | 55 |
| b) | Voraussetzungen der befristeten Weiterbeschäftigung | 56 |
| aa) | Anwendungsbereich der Vorschrift | 56 |
| bb) | Anwendung des TzBfG | 57 |
| (1) | Schriftform | 57 |
| (2) | Anrufung des Arbeitsgerichts | 58 |
| (3) | Sonstige Vorschriften | 59 |
| (4) | Zwischenergebnis | 59 |
| cc) | Grenzen der Vertragsgestaltung | 59 |
| (1) | Arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz | 60 |
| (2) | Änderung des Inhalts des Arbeitsvertrags | 60 |
| (3) | Anzahl der zulässigen Verlängerungen | 63 |
| dd) | Kollektivarbeitsrechtliche Fragen | 63 |
| (1) | Tarifdispositivität | 64 |
| (2) | Mitbestimmung des Betriebsrats | 64 |
| c) | Sozialrechtliche Fragen | 65 |
| aa) | Rentenversicherungsbeiträge bei Inanspruchnahme der Regelaltersrente | 66 |
| (1) | Isolierter Arbeitgeberanteil | 66 |
| (2) | Stellungnahme | 67 |
| bb) | Rentenversicherungsbeiträge bei hinausgeschobenem Rentenbezug | 67 |
| cc) | Arbeitslosenversicherung | 68 |
| dd) | Hinzuverdienstgrenzen | 68 |
| C. | Schlussfolgerungen | 69 |

Kapitel 3

| | | |
|-----------|---|-----------|
| | Einordnung der Befristung im Rentenalter in die Systematik des Befristungsrechts | 71 |
| A. | Die richterrechtliche Entwicklung der Befristungskontrolle | 73 |
| I. | Die Rechtsprechung des Reichsarbeitsgerichts | 73 |

| | | |
|-----------|---|-----------|
| II. | Erlass des KSchG und frühe Rechtsprechung des BAG | 74 |
| III. | Die Entscheidung des Großen Senats | 75 |
| | 1. Herleitung der richterrechtlichen Befristungskontrolle | 75 |
| | a) Abweichende Begründungsansätze in der Literatur | 76 |
| | b) Zwischenergebnis | 78 |
| | 2. Voraussetzungen der Sachgrundbefristung | 79 |
| | 3. Anwendungsbereich der Befristungskontrolle | 80 |
| IV. | Anwendung der Grundsätze auf die Befristung nach Erreichen des Rentenalters | 80 |
| B. | Gesetzgebung zum Befristungsrecht | 81 |
| I. | Das Beschäftigungsförderungsgesetz | 81 |
| II. | Die Befristungsrichtlinie 1999/70/EG | 82 |
| | 1. Gesetzgebung und Erwägungsgründe | 82 |
| | 2. Anwendungsbereich der Richtlinie | 83 |
| | a) Persönlicher Anwendungsbereich | 83 |
| | b) Sachlicher Anwendungsbereich | 85 |
| | 3. Vorgaben des § 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung | 86 |
| | a) Konkretisierung des Sachgrundbegriffs | 87 |
| | aa) Grundsatz der autonomen Auslegung unionsrechtlicher Rechtsbegriffe | 87 |
| | bb) Weitere Sprachfassungen | 89 |
| | b) Zwischenergebnis | 89 |
| | 4. Rechtswirkung der Richtlinie | 89 |
| III. | Das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) | 91 |
| | 1. Sachgrundbefristungen | 91 |
| | 2. Sachgrundlose Befristungen | 92 |
| | a) Sachgrundlose Befristung gemäß § 14 Abs. 2, Abs. 2a TzBfG | 92 |
| | b) Sachgrundlose Befristung älterer beschäftigungsloser Arbeit- nehmer gemäß § 14 Abs. 3 TzBfG | 92 |
| | aa) Die Rechtssache Mangold | 93 |
| | bb) Die Rechtssache Kumpan | 94 |
| | cc) Gesetzliche Änderung des § 14 Abs. 3 TzBfG | 95 |
| | 3. Zusammenfassung | 95 |
| IV. | Auswirkungen der Grundrechtecharta | 95 |
| C. | Systematik des Befristungsrechts | 98 |
| I. | Ziele der Systembildung | 98 |
| | 1. Äußeres System | 99 |
| | 2. Inneres System | 100 |
| II. | Grundsätze der Sachgrundbefristung in der Rechtsprechung von EuGH und BAG | 103 |

| | | |
|-----------|--|------------|
| 1. | Adeneler und Angelidaki | 103 |
| a) | Bewertung | 104 |
| b) | Zwischenergebnis in Bezug auf die Befristung im Rentenalter | 104 |
| 2. | Küçük | 105 |
| a) | Hintergrund der Entscheidung | 105 |
| b) | Grundsätze des EuGH-Urteils | 106 |
| c) | Neuorientierung des Befristungsrechts | 107 |
| d) | Verbleibende Fragestellungen | 108 |
| aa) | Fehlende inhaltliche Vorgaben | 108 |
| bb) | Ableitung des Kriteriums „vorübergehender Bedarf“ | 109 |
| e) | Zwischenergebnis | 109 |
| 3. | Die Rechtsmissbrauchskontrolle in der Rechtsprechung des BAG | 110 |
| a) | Fragestellungen | 111 |
| aa) | Rechtssicherheit | 112 |
| bb) | Dogmatische Herleitung | 112 |
| cc) | Bewertung | 114 |
| b) | Zwischenergebnis | 115 |
| 4. | Márquez Samohano | 116 |
| a) | Bewertung | 116 |
| b) | Zwischenergebnis in Bezug auf die Befristung im Rentenalter | 117 |
| 5. | Fiamingo | 118 |
| 6. | Mascolo | 118 |
| 7. | Kommission/Luxemburg | 118 |
| a) | Bewertung | 119 |
| b) | Zwischenergebnis in Bezug auf die Befristung im Rentenalter | 120 |
| 8. | Pérez López | 120 |
| a) | Bewertung | 121 |
| b) | Zwischenergebnis in Bezug auf die Befristung im Rentenalter | 121 |
| III. | Grundsätze des Sachgrundbegriffs | 122 |
| 1. | Gerichtliche Überprüfbarkeit | 122 |
| 2. | Tätigkeitsbezug | 124 |
| 3. | Vorübergehender Beschäftigungsbedarf | 125 |
| 4. | Schlussfolgerung | 126 |
| D. | Vereinbarkeit der Befristung im Rentenalter mit den Anforderungen der Befristungsrichtlinie | 127 |
| I. | Die Rechtssache John | 127 |
| 1. | Sachverhalt | 127 |
| 2. | Die Entscheidung des EuGH zur Befristungsrichtlinie | 127 |
| II. | Bewertung der Entscheidung im Hinblick auf die Befristungsrichtlinie .. | 129 |
| 1. | Anwendbarkeit der Befristungsrichtlinie | 129 |

| | | |
|-----------|---|-----|
| a) | Mitgliedstaatliche Beurteilung des Vorliegens einer Befristung ... | 129 |
| b) | Unionsrechtliche Einordnung der Weiterbeschäftigung im Rentenalter | 130 |
| aa) | Befristungskontrolle der ersten Befristung nach Erreichen des Rentenalters | 131 |
| bb) | Beschränkung auf die Auslegung des Unionsrechts | 132 |
| c) | Zwischenergebnis | 132 |
| 2. | Vereinbarkeit mit den Anforderungen der Befristungsrichtlinie | 133 |
| a) | Meinungsstand in der Literatur | 133 |
| b) | Anforderungen an Sachgrundbefristungen | 135 |
| aa) | Gerichtliche Überprüfbarkeit | 135 |
| bb) | Tätigkeitsbezug | 136 |
| (1) | Änderung von Arbeitsbedingungen | 137 |
| (2) | Zwischenergebnis | 137 |
| cc) | Vorübergehender Beschäftigungsbedarf | 138 |
| dd) | Zwischenergebnis | 138 |
| ee) | Sozialpolitische Ziele der Befristung im Rentenalter | 139 |
| ff) | Ergebnis | 141 |
| c) | Anforderungen der Richtlinie an sachgrundlose Befristungen | 141 |
| d) | Schlussfolgerung | 142 |
| 3. | Abgestufter Befristungsschutz von Arbeitnehmern im Rentenalter .. | 142 |
| a) | Argumente für abgestufte Befristungsanforderungen | 143 |
| b) | Argumente gegen abgestufte Befristungsanforderungen | 145 |
| c) | Abwägung | 145 |
| aa) | Finanzielle Absicherung | 146 |
| bb) | Altersgrenzen | 147 |
| cc) | Strukturelle Unterschiede | 147 |
| (1) | Motivationen für die Weiterarbeit | 148 |
| (2) | Regelungsbedarf für die befristete Weiterbeschäftigung | 148 |
| (3) | Zielsetzung des Befristungsrechts | 149 |
| dd) | Ergebnis | 150 |
| III. | Abschließende Einordnung der Entscheidung John | 151 |
| E. | Implikationen für die nationale Rechtsprechung | 152 |
| I. | Rechtsauslegung | 153 |
| II. | Rechtsfortbildung | 153 |
| 1. | Einfluss der Missbrauchskontrolle | 153 |
| 2. | Ableitung konkretisierender Kriterien | 154 |
| a) | Planwidrige Regelungslücke | 155 |
| b) | Widerspruch zwischen dem Wortlaut und dem Ziel des Gesetzes .. | 156 |
| c) | Ausgestaltung der teleologischen Reduktion | 157 |

| | |
|---|------------|
| aa) Begrenzung der maximalen Befristungsdauer | 157 |
| bb) Begrenzung der Anzahl der Verlängerungen | 157 |
| cc) Sachliche Kriterien | 158 |
| dd) Bewertung | 158 |
| d) Grenzen der Rechtsfortbildung | 159 |
| III. Zusammenfassung | 160 |
| F. Ergebnis | 161 |

Kapitel 4

Vereinbarkeit der Befristung im Rentenalter mit dem Gleichbehandlungsrecht 163

| | |
|---|------------|
| A. Einführung | 163 |
| I. Bezug zum Befristungsrecht | 163 |
| II. Besondere Fragestellungen | 165 |
| 1. Unterscheidungsmerkmal „Alter“ | 166 |
| 2. Rechtfertigung der Ungleichbehandlung | 167 |
| B. Entwicklung des Diskriminierungsverbots aufgrund des Alters | 168 |
| I. Entwicklung des Verbots der Altersdiskriminierung im deutschen Recht | 168 |
| II. Völkerrechtliche Vorgaben | 169 |
| III. Europarecht | 170 |
| 1. Die Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie 2000/78/EG | 170 |
| a) Die Gesetzgebungshistorie | 170 |
| b) Inhalt und Gewährleistung des Gleichbehandlungsgebots | 171 |
| 2. Grundrechtliche Gleichbehandlungsgebote | 171 |
| 3. Richterrechtliche Ausgestaltung des Verbots der Alters- diskriminierung | 172 |
| a) Die Rechtssache Mangold | 172 |
| aa) Entscheidung des EuGH | 172 |
| bb) Reaktionen in der Literatur | 173 |
| (1) Herleitung des Grundsatzes | 174 |
| (2) Unmittelbare Anwendbarkeit | 175 |
| (3) Verfassungsrechtliche Fragen | 175 |
| cc) Die Honeywell-Entscheidung des BVerfG | 175 |
| dd) Stellungnahme | 176 |
| b) Die Rechtssache Küçükdeveci | 178 |
| aa) Sachverhalt und Entscheidungsgründe | 178 |
| bb) Bewertung | 178 |
| c) Die Rechtssache Dansk Industri | 179 |
| IV. Zusammenfassung | 180 |

| | |
|--|-----|
| C. Diskriminierung wegen des Alters durch § 41 S. 3 SGB VI | 181 |
| I. Anwendbarkeit der Richtlinie | 181 |
| II. Vorliegen einer Diskriminierung | 181 |
| 1. Unmittelbare und mittelbare Diskriminierung | 181 |
| 2. Weniger günstige Behandlung (Benachteiligung) | 182 |
| a) EuGH-Rechtsprechung in den Rechtssachen Georgiev und Mangold | 182 |
| b) EuGH-Rechtsprechung in der Rechtssache John | 183 |
| c) Stellungnahme | 183 |
| 3. Weitergehende Anforderungen der BAG-Rechtsprechung im deutschen Recht | 185 |
| D. Rechtfertigung der Ungleichbehandlung | 186 |
| I. Legitimes Ziel der Ungleichbehandlung wegen des Alters | 187 |
| 1. Allgemeines | 188 |
| 2. Legitimes Ziel der sachgrundlosen Befristung im Rentenalter | 189 |
| a) Beschäftigungsförderung älterer Arbeitnehmer | 189 |
| b) Beschäftigungsförderung jüngerer Arbeitnehmer | 189 |
| II. Verhältnismäßigkeit | 190 |
| 1. Prüfungsmaßstab | 190 |
| a) Vorgaben der EuGH-Rechtsprechung | 191 |
| aa) Kohärenzprüfung | 191 |
| (1) Bewertung | 191 |
| (2) Zwischenergebnis | 192 |
| bb) Enge Verhältnismäßigkeitsprüfung | 192 |
| (1) Altersbezogene Befristungsregelungen | 192 |
| (a) Mangold | 192 |
| (b) Abercrombie & Fitch Italia | 192 |
| (aa) Unterschiede zur Mangold-Entscheidung | 193 |
| (bb) Bewertung | 194 |
| (c) Georgiev | 194 |
| (d) Zwischenergebnis | 195 |
| (2) Kündigungsfristen | 195 |
| (3) Berechnung der vergütungsrelevanten Vorbeschäftigungsdauer | 196 |
| (a) Bewertung | 196 |
| (b) Zwischenergebnis | 197 |
| (4) Entlassungsabfindungen | 197 |
| (a) Bewertung | 198 |
| (b) Zwischenergebnis in Bezug auf die Befristung im Rentenalter | 199 |
| (5) Berufsbezogene Altersgrenzen | 199 |

| | |
|--|------------|
| (a) Bewertung | 200 |
| (b) Zwischenergebnis | 200 |
| cc) Prüfungsmaßstab bei allgemeinen Altersgrenzen | 201 |
| (1) Voraussetzungen | 201 |
| (2) Bewertung | 203 |
| dd) Ergebnis | 204 |
| b) Prüfungsmaßstab für die sachgrundlose Befristung im Rentenalter | 204 |
| aa) Übertragung der Rechtfertigungsmaßstäbe für Altersgrenzen | 205 |
| bb) Strenge Verhältnismäßigkeitsprüfung | 205 |
| cc) Schlussfolgerung | 206 |
| 2. Geeignetheit | 208 |
| a) Beschäftigungsförderung für ältere Arbeitnehmer | 208 |
| b) Beschäftigungsförderung für jüngere Arbeitnehmer | 209 |
| 3. Erforderlichkeit | 210 |
| 4. Angemessenheit | 212 |
| E. Ergebnis | 213 |

Kapitel 5

Ausgestaltung der Weiterarbeit in anderen europäischen Rechtsordnungen am Beispiel von Großbritannien 215

| | |
|---|------------|
| A. Einführung | 215 |
| I. Methode des Rechtsvergleichs | 216 |
| II. Auswahl der englischen Rechtsordnung | 216 |
| III. Funktionale Gegenüberstellung | 217 |
| B. Rechtliche und gesellschaftliche Rahmenbedingungen | 217 |
| I. Rechtsquellen des englischen Arbeitsrechts | 218 |
| 1. Allgemeines | 218 |
| 2. Der geplante EU-Austritt Großbritanniens („Brexit“) | 218 |
| II. Demografische Situation | 220 |
| 1. Alterung der Gesellschaft | 220 |
| 2. Rentensystem | 221 |
| C. Das Verbot der Altersdiskriminierung | 222 |
| I. Rechtsstand vor dem Erlass der Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie | 222 |
| II. Die Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie | 223 |
| 1. Altersgrenzen | 223 |
| a) Die Rechtslage bis 2006 | 223 |
| b) Die Rechtslage bis 2011 | 224 |
| aa) Anhörungsverfahren | 224 |

| | |
|--|------------|
| bb) Bewertung | 225 |
| cc) Die Rechtssache Age Concern | 225 |
| c) Abschaffung des Default Retirement Age im Jahr 2011 | 226 |
| aa) Gesetzgebungsprozess | 226 |
| bb) Aktuelle Rechtslage | 227 |
| cc) Die Rechtssache Seldon v Clarkson Wright & Jakes | 228 |
| dd) Bewertung | 229 |
| ee) Zwischenergebnis | 231 |
| 2. Ökonomische Konsequenzen der Abschaffung des Default Retirement Age | 231 |
| III. Vergleich zur Rechtslage in Deutschland | 235 |
| 1. Vergleich in Bezug auf Altersgrenzen | 235 |
| 2. Vorteile der englischen Rechtslage | 236 |
| 3. Nachteile der englischen Rechtslage | 237 |
| D. Der arbeitsrechtliche Bestandsschutz | 237 |
| I. Überblick über das Kündigungsschutzrecht | 238 |
| 1. Die Tatbestände des unfair dismissal | 238 |
| 2. Die Kündigung nach Erreichen des Rentenalters | 239 |
| 3. Rechtsschutz gegen unwirksame Kündigungen | 240 |
| II. Überblick über das Befristungsrecht | 240 |
| 1. Terminologie | 241 |
| 2. Entwicklung des Befristungsrechts | 241 |
| 3. Einfluss der Befristungsrichtlinie | 242 |
| a) Allgemeine Regelungen | 242 |
| b) Das Missbrauchsverbot | 243 |
| aa) Ununterbrochene Beschäftigung | 244 |
| bb) Sachgrunderfordernis | 244 |
| c) Rechtsfolgen | 246 |
| 4. Vergleich zur deutschen Rechtslage | 246 |
| III. Die Weiterbeschäftigung von Rentnern | 248 |
| 1. Bedeutung des Befristungsrechts | 248 |
| 2. Alternative Ansätze der Beschäftigungsförderung in England | 248 |
| 3. Ergebnis | 249 |
| E. Schlussfolgerungen | 250 |
| I. Individueller Ansatz in Bezug auf Altersgrenzen | 250 |
| II. Rechtlicher Rahmen des Bestandsschutzes | 250 |
| III. Übertragbarkeit auf das deutsche Arbeitsrecht | 251 |

*Kapitel 6***Ökonomische Folgenbewertung**

253

| | |
|--|-----|
| A. Grundlagen der ökonomischen Analyse des Rechts | 254 |
| I. Grundannahmen | 255 |
| 1. Modell des homo oeconomicus | 255 |
| a) Ansatz | 255 |
| b) Einschränkung und Kritik | 256 |
| 2. Bewertungskriterien für Rechtsfolgen | 257 |
| 3. Besonderheiten im Arbeitsrecht | 257 |
| II. Verfassungsrechtliche Vorgaben | 258 |
| III. Methode der Folgenbewertung | 259 |
| 1. Relevante Rechts- und Realfolgen | 259 |
| 2. Folgenprognose und Folgenermittlung | 260 |
| 3. Folgenbewertung | 260 |
| IV. Zwischenergebnis | 261 |
| B. Relevante ökonomische Folgen der Weiterarbeit im Rentenalter | 261 |
| I. Förderung der Weiterbeschäftigung im Rentenalter | 261 |
| 1. Arbeitsfähigkeit | 262 |
| 2. Beschäftigungsfähigkeit | 262 |
| a) Beschäftigungskosten | 263 |
| b) Ausgleich beschäftigungshemmender Schutznormen | 263 |
| c) Beendigungskosten | 264 |
| 3. Zwischenergebnis | 264 |
| II. Transparenz und Rechtssicherheit | 265 |
| 1. Rechtssicherheit | 265 |
| 2. Vereinbarkeit mit höherrangigem Recht | 265 |
| 3. Ökonomische Dimension | 266 |
| 4. Zwischenergebnis | 266 |
| III. Vermeidung von Gegentendenzen | 266 |
| IV. Rentensystem | 267 |
| V. Zwischenergebnis | 268 |
| C. Folgenermittlung | 268 |
| I. Förderung der Weiterbeschäftigung im Rentenalter | 269 |
| 1. Statistische Entwicklung der Weiterbeschäftigung im Rentenalter | 269 |
| 2. Kausalität | 270 |
| a) Allgemeines | 270 |
| b) Schlussfolgerung in Bezug auf § 41 S. 3 SGB VI | 271 |
| II. Transparenz und Rechtssicherheit | 272 |

| | |
|---|------------|
| III. Vermeidung von Gegentendenzen | 272 |
| IV. Rentensystem | 274 |
| D. Folgebewertung | 275 |
| I. Förderung der Weiterbeschäftigung im Rentenalter | 275 |
| II. Transparenz und Rechtssicherheit | 276 |
| III. Vermeidung von Gegentendenzen | 277 |
| IV. Rentensystem | 278 |
| E. Ergebnis | 278 |

Kapitel 7

Vorschläge zur alternativen Ausgestaltung der Weiterarbeit im Rentenalter 280

| | |
|--|------------|
| A. Kündigungsschutzrecht | 280 |
| I. Tarifliche Unkündbarkeit | 281 |
| 1. Problemstellung | 281 |
| 2. Reformansätze | 282 |
| II. Sonderkündigungsschutz für schwerbehinderte Arbeitnehmer | 283 |
| 1. Problemstellung | 283 |
| 2. Reformansätze | 284 |
| III. Anwendungsbereich des KSchG | 284 |
| 1. Begrenzung des zeitlichen Anwendungsbereichs | 284 |
| a) Vereinbarkeit mit Art. 12 Abs. 1 GG | 285 |
| b) Vereinbarkeit mit der RL 2000/78/EG | 285 |
| 2. Absenkung des Kündigungsschutzes anstelle allgemeiner Altersgrenzen | 286 |
| 3. Bewertung | 286 |
| 4. Zwischenergebnis | 287 |
| IV. Kündigungsgründe | 287 |
| 1. Personenbedingte Kündigung | 287 |
| a) Krankheit | 287 |
| aa) Anforderungen an die Kündigung | 288 |
| bb) Bezug zu Arbeitnehmern im Rentenalter | 288 |
| cc) Zwischenergebnis | 289 |
| b) Nachlassende Leistungsfähigkeit | 290 |
| aa) Anforderungen an die Kündigung | 290 |
| bb) Leistungsmaßstab im Rentenalter | 291 |
| cc) Bezugspunkt der personenbedingten Kündigung im Rentenalter | 292 |
| dd) Zwischenergebnis | 292 |
| c) Ergebnis | 293 |

| | | |
|-----------|--|------------|
| 2. | Betriebsbedingte Kündigung | 293 |
| a) | Anpassung der Altersstruktur | 293 |
| b) | Berücksichtigung des Rentenanspruchs | 294 |
| aa) | Bewertung | 295 |
| bb) | Zwischenergebnis | 296 |
| 3. | Ergebnis | 296 |
| V. | Abfindungen | 297 |
| 1. | Problemstellung bei der Weiterbeschäftigung im Rentenalter | 298 |
| 2. | Prozessbeendigende Abfindungsvergleiche | 298 |
| a) | Deckelung von Abfindungsvereinbarungen | 299 |
| aa) | Vereinbarkeit mit der Privatautonomie | 299 |
| bb) | Zwischenergebnis | 299 |
| b) | Anpassung von § 1a KSchG | 300 |
| c) | Zwischenergebnis | 301 |
| 3. | Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch Urteil | 301 |
| 4. | Sozialplanabfindungen | 302 |
| a) | Einschränkungen für Arbeitnehmer im Rentenalter | 302 |
| b) | Zwischenergebnis | 303 |
| VI. | Ergebnis | 303 |
| B. | Altersgrenzen | 304 |
| I. | Regelungsansätze in der Literatur | 305 |
| 1. | Vertragliche Regelaltersgrenzen | 305 |
| 2. | Diskussionsentwurf eines Arbeitsvertragsgesetzes | 306 |
| 3. | Schrittweise Abschaffung von Altersgrenzen | 307 |
| II. | Anhaltspunkte für die Ausgestaltung einer flexiblen Altersgrenze | 307 |
| 1. | Regelungsebene | 308 |
| 2. | Regelungsansätze | 308 |
| a) | Bedingter Anspruch auf eine Weiterarbeit | 308 |
| aa) | Vorteile | 309 |
| bb) | Nachteile | 309 |
| cc) | Zwischenergebnis | 310 |
| b) | Maximale Altersgrenze | 311 |
| c) | Berücksichtigung der konkreten Rentenhöhe | 311 |
| d) | Maßgebliche Vorbeschäftigungszeit | 312 |
| e) | Anpassungen im Kündigungsschutz | 312 |
| f) | Bezug einer Altersrente | 313 |
| g) | Tarifvertragliche Abweichung | 313 |
| 3. | Vereinbarkeit mit höherrangigem Recht | 313 |
| III. | Ergebnis | 314 |

| | |
|---|-----|
| C. Befristungsrecht | 315 |
| I. Vorschläge in der Literatur | 315 |
| II. Vorschlag zur Anpassung der Befristung im Rentenalter | 316 |
| 1. Systematische Einordnung | 316 |
| 2. Zeitliche Begrenzungen | 316 |
| 3. Sachliche Begrenzungen | 317 |
| a) Gesetzgebungsvorschlag | 318 |
| aa) Erreichen der Regelaltersgrenze | 318 |
| bb) Bezug einer Altersrente | 318 |
| cc) Personalplanung des Arbeitgebers | 318 |
| b) Verhältnis zu anderen Befristungsgründen in § 14 TzBfG | 319 |
| c) Vereinbarkeit mit höherrangigem Recht | 319 |
| aa) Art. 12 Abs. 1 GG | 319 |
| bb) Befristungsrichtlinie (RL 1999/70/EG) | 320 |
| cc) Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie (RL 2000/78/EG) | 320 |
| III. Ergebnis | 320 |
| D. Schlussfolgerung | 321 |

Kapitel 8

| | |
|------------------------------------|-----|
| Ergebnis und Ausblick | 323 |
|------------------------------------|-----|

Kapitel 9

| | |
|---------------------|-----|
| Thesen | 325 |
|---------------------|-----|

| | |
|-----------------------------------|-----|
| Literaturverzeichnis | 329 |
|-----------------------------------|-----|

| | |
|------------------------------|-----|
| Sachverzeichnis | 360 |
|------------------------------|-----|

Abkürzungsverzeichnis

| | |
|----------|--|
| ABl. | Amtsblatt |
| ACAS | Advisory, Conciliation and Arbitration Service |
| AEUV | Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union |
| APS | Ascheid/Preis/Schmidt (Hrsg.), Kündigungsrecht |
| ArbVG-E | Entwurf zu einem Arbeitsvertragsgesetz |
| BDA | Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände |
| Bearb. | Bearbeiter |
| Beil. | Beilage |
| BeschFG | Beschäftigungsförderungsgesetz |
| BiB | Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung |
| BIS | Department for Business Innovation & Skills |
| BMAS | Bundesministerium für Arbeit und Soziales |
| BT-Drs. | Bundestag Drucksache |
| CA | Court of Appeal |
| CEEP | Europäischer Verband öffentlicher Arbeitgeber und Unternehmen (Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général) |
| DRV | Deutsche Rentenversicherung |
| DTI | Department of Trade and Industry |
| DWP | Department for Work and Pensions |
| EE(A)R | Employment Equality (Age) Regulations 2006 |
| EG | Europäische Gemeinschaft |
| EGB | Europäischer Gewerkschaftsbund |
| EGKS | Europäische Gemeinschaft für Kohle und Stahl |
| EGV | EG-Vertrag (seit 2009: AEUV) |
| EnzEuR | Enzyklopädie Europarecht |
| ERA | Employment Rights Act 1996 |
| EAT | Employment Appeal Tribunal |
| ET | Employment Tribunal |
| EurArbR | Franzen/Gallner/Oetker (Hrsg.), Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht |
| FTER | Fixed-term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2002 |
| HC | House of Commons |
| HL | House of Lords |
| HWK | Henssler/Willemsen/Kalb (Hrsg.), Arbeitsrecht |
| IAB | Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung |
| KassKomm | Kasseler Kommentar zum Sozialversicherungsrecht |
| KKW | Knickrehm/Kreikebohm/Waltermann (Hrsg.), Kommentar zum Sozialrecht |

| | |
|---------|--|
| KR | Gemeinschaftskommentar zum Kündigungsschutzgesetz |
| MüKoBGB | Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch |
| MüKoVVG | Münchener Kommentar zum Versicherungsvertragsgesetz |
| OECD | Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung |
| ONS | Office for National Statistics |
| Para | Paragraph |
| Reg | Regulation |
| RL | Richtlinie |
| RV | Rahmenvereinbarung |
| Sched. | Schedule |
| Sec | Section |
| SGB | Sozialgesetzbuch |
| Slg. | Sammlung der Rechtsprechung des Gerichtshofs und des Gerichts erster Instanz |
| SPV | Stahlhacke/Preis/Vossen, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis |
| UA | Unterabsatz |
| UNICE | Europäischer Dachverband der Arbeitgeber (heute: BusinessEurope) |

Im Übrigen wird auf *Kirchner*, Abkürzungsverzeichnis der Rechtssprache, 9. Aufl., Berlin 2018 verwiesen.

Kapitel 1

Einführung

A. Ausgangssituation

„Ältere Beschäftigte sind unverzichtbar im Arbeitsleben.“¹ Mit dieser Feststellung der Regierungsparteien im Koalitionsvertrag 2013 begann seitens der Politik eine verstärkte Beschäftigung mit dem Themenfeld „Arbeit im Alter“. Diese Entwicklung steht in einem Gegensatz zur tatsächlichen Lage älterer Arbeitnehmer am Arbeitsmarkt in den vergangenen Jahren. Häufig lag der Schwerpunkt von Politik und Sozialpartnern auf frühen Verrentungen, um jüngeren Beschäftigten den Zugang zum Arbeitsmarkt zu öffnen.² Dieser Ansatz wurde mit der Annahme einer abnehmenden Leistungsfähigkeit nach Erreichen des 60. Lebensjahrs begründet, obwohl diese These in ihrer Pauschalität nicht bestätigt ist.³

Derzeit besteht jedoch eine Entwicklung hin zu einer verstärkten Wertschätzung älterer Arbeitnehmer⁴ aufgrund des großen Erfahrungsschatzes, der betrieblichen Vernetzung und besonderer berufsbezogener Erfahrungen.⁵ Die zunehmende Bedeutung der Weiterarbeit im Rentenalter spiegelt sich auch in der neueren Gesetzgebung im Arbeits- und Sozialrecht⁶ und in der aktuellen höchstrichterlichen Rechtsprechung wider.⁷ Zudem belegen Beschäftigungsstatistiken

¹ CDU, CSU, SPD, Deutschlands Zukunft gestalten, Koalitionsvertrag, 18. Legislaturperiode, 17.12.2013, S. 72.

² Bertelsmann Stiftung/BDA (Hrsg.), Beschäftigungschancen für ältere Arbeitnehmer, S. 13 ff.; Börsch-Supan/Schnabel, in: Gruber/Wise (Hrsg.), Social Security and Retirement around the World, S. 135 (136, 154); Tisch, ZAF 2015, S. 233 (234); Waltermann, in: GS Blomeyer, 2003, S. 495 (497); vgl. auch Steinmeyer, NZA 1998, S. 905.

³ Preis, Verhandlungen des 67. DJT 2008, Bd. I, B14; Schlegel, NZA-Beil. 2010, S. 155; Waltermann, RdA 2015, S. 343 (345).

⁴ In der folgenden Darstellung beziehen sich personenbezogene Bezeichnungen auf beide Geschlechter. Zur besseren Lesbarkeit wird im Text nur die männliche Form verwendet.

⁵ Gräf, in: Latzel/Picker (Hrsg.), Neue Arbeitswelt, S. 55 (56); Lorenz-Schmidt, ZTR 2016, S. 63; Lehr, NZA-Beil. 2008, S. 3 (7); Preis, Verhandlungen des 67. DJT 2008, Bd. I, B13; Waltermann, RdA 2015, S. 343 (345); ders., in: Maschmann (Hrsg.), Rigidität und Flexibilität im Arbeitsrecht, S. 105 (111 f.).

⁶ BGBl. 2016 I, S. 2838 ff.; vertiefend Rolfs, NZA 2017, S. 164 ff.

⁷ Vgl. EuGH, Urt. v. 28.2.2018 – C-46/17, NZA 2018, S. 355 ff. – John; BAG, Urt. v. 11.2.2015 – 7 AZR 17/13, NZA 2015, S. 1066 ff.

einen Trend steigender Erwerbstätigkeit älterer Arbeitnehmer.⁸ Die Erwerbstätigenquote der 65- bis 69-Jährigen stieg im Zeitraum von 2007 bis 2017 von etwa 7 auf 16 Prozent an.⁹ Damit liegt die Erwerbstätigenquote um etwa drei Prozent höher als der EU-Durchschnitt von 13 Prozent.¹⁰ Die Anzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter über 65 Jahre erhöhte sich zwischen den Jahren 2005 und 2018 von etwa 95.000 auf 246.000.¹¹ Insgesamt wurde im Jahr 2017 von etwa 1,1 Millionen erwerbstätigen Personen über 65 Jahre ausgegangen.¹² Es ist abzusehen, dass der Anteil berufstätiger Rentner in Zukunft weiter ansteigen wird, da sich laut Umfragen etwa die Hälfte der Erwerbstätigen vorstellen kann, über das Rentenalter hinaus zu arbeiten.¹³

I. Gründe für die Weiterarbeit im Rentenalter auf Arbeitnehmerseite

Ein wesentlicher Grund für die verstärkte Berufstätigkeit im Rentenalter ist neben dem finanziellen Aspekt auch der individuell verbesserte Gesundheitszustand und die damit einhergehende höhere Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer. Weiterhin sind ein gestiegenes Arbeitsangebot infolge des demografischen Wandels, nicht existenzsichernde Altersrenten sowie das Interesse älterer Arbeitnehmer an einer beruflichen Teilhabe wesentliche Gründe für eine längere Erwerbstätigkeit über das Rentenalter hinaus.¹⁴

1. Demografischer Wandel

Aufgrund der wirtschaftlichen Entwicklung und des demografischen Wandels besteht ein erhöhtes Arbeitsangebot für ältere Arbeitnehmer. Der demografische

⁸ *Larsen/Pedersen*, Journal for Labour Market Research 2017, S. 1 (2); *IAB/Rhein*, Aktuelle Berichte, Arbeiten im Rentenalter: Erwerbstätigkeit 65plus in Europa, 21. 12. 2016, S. 3 ff.; *Statistisches Bundesamt*, Die Generation 65+ in Deutschland, 2015, S. 11.

⁹ *Statistisches Bundesamt*, Arbeitsmarkt auf einen Blick, 2018, S. 72 f. Im Hinblick auf die Erwerbstätigkeit aller über 65-Jährigen ist von einem Anstieg der Erwerbstätigenquote von 3,3 Prozent im Jahr 2005 auf 7,0 Prozent im Jahr 2017 auszugehen, vgl. *Statistisches Bundesamt*, Statistisches Jahrbuch 2018, Oktober 2018, S. 364.

¹⁰ *Statistisches Bundesamt*, Arbeitsmarkt auf einen Blick, 2018, S. 72.

¹¹ *Agentur für Arbeit*, Zeitreihe über Beschäftigte nach Altersgruppen, 27. 12. 2018.

¹² Vgl. *Statistisches Bundesamt*, Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, 2017, Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung, Ergebnisse des Mikrozensus zum Arbeitsmarkt, Fachserie 1 Reihe 4.1, 21. 9. 2018, S. 20.

¹³ *Börsch-Supan/Bucher-Koenen/Kluth/Hanemann/Goll*, Erwerbsbeteiligung und Erwerbsintensität Älterer in Deutschland vor und nach dem Renteneintritt, S. 5.

¹⁴ Vgl. zur Weiterarbeit im Rentenalter in Finnland *Schlachter/Vaitkeviciute*, EuZA 2016, S. 283 (297 ff.).

Wandel resultiert aus einem Aufstieg geburtenstarker Jahrgänge in der Alterspyramide, bei rückläufiger Geburtenrate und einer regelmäßig ansteigenden Lebenserwartung.¹⁵ In der Folge wird der Anteil der unter 64-jährigen an der Bevölkerung von etwa 49 Millionen Menschen im Jahr 2013 auf voraussichtlich 34 bis 38 Millionen Menschen im Jahr 2060 sinken.¹⁶ Auch eine verstärkte Zuwanderung wird die Folgen des demografischen Wandels für das Arbeitskräfteangebot nur abschwächen.¹⁷ Eine weitere Abnahme der Bevölkerung im Erwerbsalter könnte die Nachfrage der Arbeitgeber nach weiterarbeitenden Arbeitnehmern im Rentenalter erhöhen. Gleichzeitig kann ein längerer Verbleib in der Berufstätigkeit den aufkommenden Fachkräftemangel ausgleichen oder abschwächen.

Die demografische Entwicklung birgt auch Herausforderungen für die Finanzierung des Renten- und Gesundheitssystems,¹⁸ da der Altenquotient und damit das Verhältnis zwischen nicht erwerbstätigen Älteren und Jüngeren im erwerbsfähigen Alter erheblich ansteigen wird.¹⁹ Kommen heute noch 35 Rentenberechtigte auf 100 Erwerbstätige, so sind es etwa 48 im Jahr 2035.²⁰ Zudem geht eine erhöhte Lebenserwartung mit einer Verlängerung der Rentenbezugszeit von etwa 10 Jahren im Jahr 1960 auf etwa 20 Jahre im Jahr 2017 einher.²¹

Aus diesen Entwicklungen folgen voraussehbare Finanzierungslücken in der gesetzlichen Rentenversicherung. Um die steigenden Ausgaben der Rentenversicherung zu decken, ohne die Rentenbeiträge wesentlich zu erhöhen oder das Rentenniveau langfristig zu senken, ist daher eine Verlängerung der Erwerbstätigkeit erforderlich. Die Regelaltersgrenze wurde in diesem Sinn mit Wirkung vom 1. 1. 2008 von 65 auf 67 Jahre erhöht (§ 35 S. 2 SGB VI).²² Eine verlängerte

¹⁵ *Statistisches Bundesamt*, Bevölkerung Deutschlands bis 2060, 2015, S. 3; *Becker*, in: *Becker/Roth* (Hrsg.), *Recht der Älteren*, S. 3 (6).

¹⁶ Ein Absinken auf 38 Millionen wird angenommen, wenn das Wanderungssaldo bis 2021 von rund 500.000 auf 200.000 Menschen pro Jahr sinkt und danach konstant bleibt. Von 34 Millionen wird ausgegangen, wenn die Zuwanderung bis 2021 auf 100.000 Personen zurückgeht und danach konstant bleibt, *Statistisches Bundesamt*, Bevölkerung Deutschlands bis 2060, 2015, S. 20; *Schlegel*, NZA 2017, S. 241 (242).

¹⁷ Vgl. Beispielsrechnung des *Statistischen Bundesamts*, Bevölkerung Deutschlands bis 2060, 2015, S. 20; *IAB/Fuchs/Söhnlein/Weber*, IAB-Kurzbericht Nr. 6/2017, 16. 2. 2017, S. 2 ff.; *IAB/Fuchs/Weber*, IAB-Aktuelle Berichte Nr. 22/2016, 24. 11. 2016, S. 4.

¹⁸ So *Numhauser-Henning* (2013) 4 ELLJ, S. 84 (85); *Schlegel*, NZS 2017, S. 241 (242 f.).

¹⁹ *OECD*, Pensions at a Glance 2017, OECD and G20 Indicators, 5. 12. 2017, S. 19 f.; *Statistisches Bundesamt*, Bevölkerung Deutschlands bis 2060, 2015, S. 7; *Schlegel*, NZS 2017, S. 241 (242).

²⁰ *Statistisches Bundesamt*, Bevölkerung Deutschlands bis 2060, 2015, S. 24 f.; ferner *Schlegel*, NZS 2017, S. 241 (242).

²¹ *DRV*, Rentenversicherung in Zahlen 2018, 23. 10. 2018, S. 67.

²² BGBl. 2007 I, S. 554; zu den Übergangsregelungen vgl. Kapitel 2 A.I.1.