

Malin Bode

Das Problem der Zwangsverrentung im Kontext niedriger Frauenrenten

Anmerkung zum Urteil des LAG Köln vom 27.11.2014, 13 Sa 557/14, nrkr.

Die Entscheidung setzt sich mit dem Problem der Altersgrenzenregelung in den AVR (Allgemeine Vergütungsrichtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes), die sie wie Tarifverträge auslegt, auseinander. Hier geht es um eine Regelung (§ 19 Abs. 3 AVR „Das Dienstverhältnis endet ohne Kündigung mit Ende des Monats in dem der Mitarbeiter das gesetzlich festgelegt Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet“), die das bestehende Arbeitsverhältnis bei Erreichung der Altersgrenze kündigungslos beendet, zu der eine Arbeitnehmerin eine sogenannten „abschlagsfreie“ Regelaltersrente beanspruchen kann und die die Arbeitgeberin auch bei Möglichkeit der Inanspruchnahme einer vorzeitigen Altersrente wegen Schwerbehinderung – sozusagen zwangsweise – zur Anwendung bringen will.

Das Landesarbeitsgericht Köln kommt in seiner Entscheidung zu dem zutreffenden Schluss, dass es sich bei der Altersrente für Schwerbehinderte gemäß §§ 37, 236a SGB VI jedoch nicht um eine Regelaltersrente handelt. Die grundsätzliche Frage, ob durch einzelvertragliche oder tarifliche Regelungen das Arbeitsverhältnis kündigungslos im Hinblick auf das Alter überhaupt beendet werden kann, musste so nicht beantwortet werden.¹

Die Entscheidungsbegründung orientiert sich eng an der Normauslegung, so dass Hinweise auf das Kündigungsverbot (ebenso Verbot einer derartigen Vereinbarung) des § 41 SGB VI² wegen des Erreichens der Regelaltersgrenze, oder die hier ansonsten auch einschlägige Rechtsprechung des EuGH (Odar)³ nicht weiter thematisiert zu werden brauchte.

Die der Entscheidung zugrunde liegende Problematik ergibt sich aus den sozialrechtlichen Regelungen. Die Regelaltersrente wurde stufenweise auf das 67. Lebensjahr angehoben.⁴ Das Gesetz enthält nach wie vor noch verschiedene Möglichkeiten, vorzeitig die Altersrente in Anspruch zu nehmen. Frühere Möglichkeiten, vorzeitig aufgrund von Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit die Altersrente in Anspruch zu nehmen (§ 237 SGB VI) sind ebenso ausgelaufen, wie die Möglichkeit für Frauen, vorzeitig „in Rente zu gehen“ (§§ 237, 237a galt für die vor 1952 geborenen und älteren Versicherten), nachdem über lange Jahre (von 1957 bis 2000) im Hinblick auf die reale Doppelbelastung berufstätiger Frauen ein Renteneintrittsalter für Frauen mit dem 60. Lebensjahr vorgesehen war.⁵

Alle Regelungen der Altersrente bauen in ihren Anspruchsvoraussetzungen zentral auf die Erreichung einer bestimmten Altersgrenze und der Erwirtschaftung einer gewissen Anzahl von Versicherungsjahren auf. Heute sind vor allem folgende Möglichkeiten des vorzeitigen Rentenbezugs vorhanden, nach:

1. 63 Jahren mit Abschlägen (gemäß § 77 SGB VI) bei 35 Versicherungsjahren (§§ 36, 236 Abs. 1 SGB VI),
2. 63 Jahren (altersansteigend) ohne Abschläge bei 45 Versicherungsjahren (§ 236 b SGB VI),
3. 60 Jahren (altersansteigend) mit Abschlägen (gemäß § 77 SGB VI) für Schwerbehinderte bei 35 Versicherungsjahren (§§ 236a Abs. 1 S. 2, Abs. 2 S. 2 SGB VI),
4. 63 Jahren (altersansteigend) ohne Abschläge für Schwerbehinderte bei 35 Versicherungsjahren (§§ 236a Abs. 1, Abs. 2 S. 2 SGB VI SGB VI).

Wichtig ist daher neben der Vollendung des entsprechenden Lebensalters die Erreichung von 35 Versicherungsjahren. Wegen der häufig wechselhaften Erwerbsbiographie fällt dies vielen Frauen bereits schwer; 45 Versicherungsjahre werden von ihnen ohnehin nur selten erreicht.

Dem Sachverhalt des Landesarbeitsgerichts Köln liegt ein typisches Frauenarbeitsverhältnis zugrunde. Eine

¹ Siehe insoweit u.a. BAG Urt. v. 23.7.2015 – 6 AZR 457/14, aber auch EuGH Urt. v. 21. Juli 2011 C-159/10 und C-160/10 („Fuchs“ und „Köhler“).

² § 41 SGB VI lautet: „Der Anspruch des Versicherten auf eine Rente wegen Alters ist nicht als ein Grund anzusehen, der die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber nach dem Kündigungsschutzgesetz bedingen kann. Eine Vereinbarung, die die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsieht, zu dem der Arbeitnehmer vor Erreichen der Regelaltersgrenze eine Rente wegen Alters beantragen kann, gilt dem Arbeitnehmer gegenüber als auf das Erreichen der Regelaltersgrenze abgeschlossen, es sei denn, dass die Vereinbarung innerhalb der letzten drei Jahre vor diesem Zeitpunkt abgeschlossen oder von dem Arbeitnehmer innerhalb der letzten drei Jahre vor diesem Zeitpunkt bestätigt worden ist. Sieht eine Vereinbarung die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze vor, können die Arbeitsvertragsparteien durch Vereinbarung während des Arbeitsverhältnisses den Beendigungszeitpunkt, gegebenenfalls auch mehrfach, hinausschieben.“

³ EuGH Urt. v. 6.12.2012 C-152/11 „Odar“ zur Auslegung der Richtlinie „Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf –

Richtlinie 2000/78/EG – Verbot jeder Diskriminierung wegen des Alters und einer Behinderung.

⁴ Durch das RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz vom 20.4.2007 wurde die Regelaltersgrenze mit Wirkung zum 1.1.2008 um 2 Jahre angehoben.

⁵ Die ehemals in § 39 SGB VI normierte Regelaltersrente für Frauen mit 60 Jahren galt bis 1999, sie wurde durch Art 1 Nr. 16 RRR 1999 vom 16.12.1997 ab dem 1.1.2000 stufenweise angehoben. § 39 SGB VI in der bis zum 31.12.1999 geltenden Fassung regelte die Anspruchsvoraussetzungen der Altersrente für Frauen.

Krankenschwester ist in einer kirchlichen Einrichtung tätig, für die die Regelungen des AVR (Allgemeine Vergütungsrichtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes⁶) gelten.

Die Arbeitnehmerin will nicht zwangsweise die vorgezogene Altersrente für Schwerbehinderte in Anspruch nehmen, sondern mit der Regelaltersrente ausscheiden, die es ihr in ihrem Fall ermöglicht, noch weitere 2 Jahre und 5 Monate länger tätig zu sein.

Müsste die Arbeitnehmerin, wie vom Arbeitgeber gewünscht, vorzeitig aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, ginge ihr nicht nur der Verdienst von 29 Monaten verloren, sondern auch die Möglichkeit, durch weitere Beitragszahlungen in die Rentenversicherung eine Rentenerhöhung zu erreichen. Bei einem jährlichen Bruttoverdienst in Höhe von 36.267 €, der aktuell (seit 1. Juli 2015) als Bemessungsgröße für einen durchschnittlichen Verdienst festgesetzt ist, kann ein Entgeltpunkt von 1,0 „erwirtschaftet“ werden, der einem aktuellen monatlichen Rentenwert von 29,21 €⁸ entspricht.

Gehen wir als Beispiel von einem Bruttojahresverdienst in Höhe von 36.000 € aus, den eine langjährige Krankenschwester erreichen kann (TVÖD Entgeltgruppe 7/8 5. Stufe nennt etwa 3.000 € brutto monatlich als Grundvergütung⁹), hätte hier die Arbeitnehmerin ihren monatlichen Rentenanspruch bei einer verlängerten Lebensarbeitszeit von 29 Monaten noch um etwa 70 € erhöhen können.

Die Diskussion um abschlagfreie Altersrenten verstellt häufig den Blick für die tatsächlich zu erwartende Rentenhöhe. Frauen erhalten in der Regel immer noch nur 57 % der Altersrente der Männer. Der durchschnittliche Rentenbetrag für Frauen beläuft sich (in den alten Bundesländern 532 €) auf 583,39 € monatlicher Rente im Gegensatz zu 1006,26 € (in den alten Bundesländern 993 €) monatlicher Rente bei Männern.¹⁰ Die Diskrepanz ist in den ostdeutschen Bundesländern, in denen Frauen üblicherweise länger erwerbstätig sind, erkennbar niedriger mit einer durchschnittlichen mo-

natlichen Rente für Frauen in Höhe von 770 € und in Höhe von 1.061 € bei Männern.¹¹

Dieser Unterschied wird bei den Entgeltpunkten deutlich, Frauen erreichen beim Renteneintritt durchschnittlich 21 Entgeltpunkte und Männer 42 Entgeltpunkte.¹² Die Rentenhöhe errechnet sich im Wesentlichen nach den erreichten Entgeltpunkten und dem jeweiligen Rentenwert, der beim Renteneintritt aktuell ist. Dabei ist bemerkenswert, dass tatsächlich noch im Jahr 2014 etwa 1 EP (Entgeltpunkt) pro gearbeitetes „Männerjahr“ bei etwa 42 Versicherungsjahren sich bei den Rentenberechnungen ergibt, während nur 0,77 Entgeltpunkte für etwa 30 „Frauenjahre“ in der Rentenversicherung festzustellen sind. Ausgehend von dem derzeitigen jährlichen Bemessungsentgelt in Höhe von 36.267,- €, erhält die „Durchschnittsfrau“ derzeit jährlich 8.410,- € zu wenig an Vergütung wegen der Entgeltungleichheit zwischen Männern und Frauen¹³ mit der Folge, dass auch entsprechend weniger an Beiträgen in die Rentenversicherung eingezahlt wird.

Die geringen Entgeltpunkte haben zum einen ihre Ursache in der geringeren Vergütung der Arbeit von Frauen, zum anderen in einer niedrigeren Anzahl von Versicherungsjahren aufgrund der Wahrnehmung von familienbezogener oder fürsorgender Tätigkeit für andere Menschen (Kinderbetreuung und Pflege Tätigkeit), insbesondere wegen jahrelanger Teilzeittätigkeit aus diesem Grund. Die Zeiten der Minijobs, die keine oder nur eine minimale rentensteigernde Wirkung entfalten, sind dabei in jeder Hinsicht besonders fatal.¹⁴

Zum anderen wird nicht nur im Erwerbsleben selbst der erwähnte jährlich jeweils aktuelle finanzielle Verlust für Frauen offenbar, sondern dieser Verlust verdoppelt sich sozusagen noch einmal durch die ge-

¹¹ Ebd.

¹² Ebd. S. 21

¹³ Ein zaghafter Versuch, an diesem Zustand etwas zu verändern, liegt in dem geplanten Gesetz der Bundesregierung zur Entgeltgleichheit: Frankfurter Rundschau vom 7.10.2016, „Ein Schrittchen zur Lohngleichheit“.

¹⁴ Der Gender Pay Gap war 2015 je nach Branche sehr unterschiedlich. Am größten war er bei der „Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen“ (32 %), gefolgt von Banken und Versicherungen (30 %), dem Verarbeitenden Gewerbe (25 %), dem Handel sowie dem Bereich Information und Kommunikation (alle 24 %). Auch im Gesundheits- und Sozialwesen, wo traditionell Frauen stärker vertreten sind als Männer, waren die Verdienstunterschiede mit 23 % relativ hoch. Statistisches Bundesamt, www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/QualitaetArbeit/Dimension1/1_5_GenderPayGap; Gisela Ludewig: Entgeltgleichheit in Deutschland, STREIT 2015, 99 ff; Marie Kristin Fischer: Erfahrungen europäischer Nachbarländer mit der Umsetzung des Entgeltgleichheitsprinzips „Best Practice“ – Beispiele zur Umsetzung des Entgeltgleichheitsprinzips sowie zur Überwindung des Gender Pay Gap aus verschiedenen Ländern, STREIT 2015, 103 ff; Birgit Beese: Frauenverdienste – Männerverdienste: wie weit liegen sie auseinander? oder: Wie breit ist der ‚gender pay gap‘ in Deutschland? STREIT 2007, 99 ff; Gertrud Kühnlein: Auswirkungen der aktuellen arbeitsmarkt- und tarifpolitischen Entwicklungen auf die Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse von Frauen in der Sozialen Arbeit, STREIT 2007, 108 ff.

⁶ Etwa 590.000 Beschäftigte fallen unter den Geltungsbereich der AVR des Caritasverbandes https://de.wikipedia.org/wiki/Deutscher_Caritasverband, Zugriff am 6.10.2016.

⁷ Deutsche Rentenversicherung, www.bundesregierung.de/Content/DE/Artikel/2014/10/2014-10-15-rechengroessen-sozialversicherung, Zugriff 6.10.2016. Monatliche Rentenhöhe = Entgeltpunkte x Zugangsfaktor x Aktueller Rentenwert x Rentenartfaktor.

⁸ Das ist der Rentenwert, der einem Entgeltpunkt entspricht. Dieser wird immer wieder der wirtschaftlichen Situation angepasst. Aktuell beträgt er 29,21 Euro für Westdeutschland, 27,05 Euro für Ostdeutschland. www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/de/Inhalt/6_Wir_ueber_uns/03_fakten_und_zahlen/01_werte_der_rentenversicherung/werte_der_rentenversicherung, Zugriff 6.10.2016.

⁹ <http://www.oeffentlicher-dienst.de/tvoed/rechner.html>, Zugriff 6.10.2016.

¹⁰ BMAS, Rentenversicherungsbericht 2015 (für das Jahr 2014), Seite 18.

ringeren Rentenanwartschaften und führt im Alter für die meisten Frauen zur Armut oder zur Fortführung der ökonomischen Abhängigkeit, in der Regel von ihren Männern.

Den Frauen, die daran noch etwas ändern wollen, bleibt also am Ende ihres Berufslebens oft nichts anderes übrig, als so lange wie möglich rentenversicherungspflichtig tätig zu sein, um ihre durchschnittlich geringe Rentenerwartung wenigsten noch etwas zu verbessern. Gerade am Ende des beruflichen Lebens können dies zudem etliche Frauen auch, da sie einen etwas besseren Verdienst erzielen und – wenn sie nicht durch Pflegeverpflichtungen gebunden sind – sich auch nicht mehr gezwungen sehen, in Teilzeit zu arbeiten.

Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Köln, die die Entscheidungsfreiheit, eine vorzeitige Rente in Anspruch nehmen zu können aber nicht zu müssen, feststellt, ist daher gerade für Frauen von Bedeutung.