



## Alters Guillotine im Arbeitsrecht? Neue Regeln für längeres Arbeiten gefordert

Michael Fiedler

**Deutschland verfügt bis 2035 über ein zusätzliches Erwerbspersonenpotenzial von bis zu 2,4 Millionen Menschen – vor allem in den Altersgruppen 60 bis 69 Jahre. Eine neue gutachterliche Stellungnahme im Auftrag des Deutschen Instituts für Altersvorsorge (DIA) sieht jedoch starre Altersgrenzen und sozialrechtliche Vorgaben als zentrale Hemmnisse. Das DIA fordert flexiblere, rechtssichere Übergänge zwischen Erwerbsleben und Rente.**

### Demografie trifft Fachkräftemangel

Der demografische Wandel verschärft die strukturellen Spannungen am Arbeitsmarkt. Die Zahl der Rentenbezieher wächst schneller als die Zahl der Erwerbstätigen, gleichzeitig steigt die durchschnittliche Rentenbezugsdauer. Unternehmen klagen über Fachkräftemangel – während viele ältere Beschäftigte bereit wären, länger zu arbeiten, jedoch nicht unter starren Rahmenbedingungen.

Eine [gutachterliche Stellungnahme](#) von Prof. Dr. Felipe Temming (Universität Hannover) im Auftrag des DIA kommt zu dem Ergebnis, dass bis 2035 ein zusätzliches Erwerbspersonenpotenzial von bis zu 2,4 Millionen Menschen erschlossen werden könnte – insbesondere in den Altersgruppen 60–64 sowie 65–69 Jahre.

„Wir dürfen uns das Arbeits- und Erfahrungswissen der Über-60-Jährigen nicht entgehen lassen“, sagt Peter Schwark, Sprecher des DIA. „Wenn wir

flexible, rechtssichere Übergänge ermöglichen, gewinnen Beschäftigte, Unternehmen und die Rentenversicherung gleichermaßen.“

### „Alters Guillotine“ als strukturelles Hindernis

Ein zentrales Problem sieht die Studie in den bestehenden arbeitsrechtlichen Altersgrenzen. Viele Arbeitsverhältnisse enden automatisch mit Erreichen der Regelaltersgrenze. Zwar ist ein Aufschieben möglich, erfordert jedoch eine aktive Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer – ohne verlässlichen Bestandsschutz. Die Regelaltersgrenze wirke dadurch faktisch als „Alters Guillotine“ und erschwere längere Erwerbstätigkeit.

Hinzu kommen sozialversicherungsrechtliche Einschränkungen: Seit dem zweiten Betriebsrentenstärkungsgesetz können Lebensarbeitszeit- oder Wertguthabenkonto nach Erreichen der Regelaltersgrenze nicht mehr regulär genutzt werden. Die

Guthaben gelten als „Störfall“ und werden zwangsaufgelöst – mit unmittelbarer Versteuerung und Verbeitragung, selbst wenn beide Seiten eine Weiterarbeit vereinbart haben.

Auch das weiterhin steuer- und sozialversicherungsrechtlich privilegierte Blockmodell der Altersteilzeit bewertet die Studie kritisch. Es fördere faktisch einen vorgezogenen Ausstieg aus dem Erwerbsleben – obwohl längere Erwerbsbeteiligung angesichts des Fachkräftemangels volkswirtschaftlich sinnvoll wäre.

„Die Fixierung auf eine starre Altersgrenze in arbeitsrechtlichen Vereinbarungen passt nicht mehr zu einer Gesellschaft, in der Lebensläufe vielfältiger werden und Menschen unterschiedlich lange leistungsfähig bleiben“, sagt Prof. Dr. Felipe Temming. „Nicht nur im Sozialversicherungsrecht, sondern auch im Arbeitsrecht sind rechtssichere und vor allem flexiblere Lösungen als bislang erforderlich, damit sich Erwerbstätigkeit und Rentenbezug besser überlappen können.“

## Vier Forderungen an die Politik

Das DIA leitet aus der Analyse vier zentrale Reformvorschläge ab:

**Auflösung starrer Regelaltersgrenzen im Arbeitsrecht**  
Arbeitsverhältnisse sollten nicht automatisch enden, sondern nur auf Wunsch der Beschäftigten oder bei betrieblichen Erfordernissen. Rechtssichere Beendigungsmöglichkeiten für Arbeitgeber Anpassungen im Kündigungsschutzrecht sollen ermöglichen, Arbeitsverhältnisse nach Erreichen der Regelaltersgrenze ohne unverhältnismäßige Risiken zu beenden. Öffnung von Lebensarbeitszeitkonten über die Regelaltersgrenze hinaus Eine gesetzliche Klarstellung in § 7c SGB IV soll ermöglichen, angesparte Zeitguthaben auch nach Erreichen der Regelaltersgrenze für Teilzeit- oder Freistellungsphasen zu nutzen. Neuausrichtung der Altersteilzeit Die Privilegierung des Blockmodells soll zugunsten flexibler, gleitender Übergänge zurückgeführt werden.

„Die Debatte über längeres Arbeiten darf nicht auf Schlagworte wie ‚Rente mit 70‘ verengt werden“, so Schwark. „Es geht nicht um Zwang, sondern um echte Wahlfreiheit – und um einen Rechtsrahmen, der individuell flexible und bedarfsgerechte Lösungen ermöglicht.“

Versicherungs- und Finanznachrichten

# expertenReport



<https://www.experten.de/id/4948389/Alters Guillotine-im-Arbeitsrecht-Neue-Regeln-fuer-laengeres-Arbeiten-gefordert/>