

Betriebsvereinbarung „Weiterarbeit in der Rente“

die X-GmbH, vertreten durch den Geschäftsführer Herrn Y.

- Arbeitgeberin -

Betriebsrat der X-GmbH, vertreten durch deren Vorsitzende Frau Z.

- Betriebsrat -

Präambel

Diese Betriebsvereinbarung ist eine freiwillige Betriebsvereinbarung (in Betrieben mit mehr als 500 Arbeitnehmern ist die BV erzwingbar gemäß § 95 Abs. 2 BetrVG). Sie hat die Aufgabe, einen gerechten Zugang der Arbeitnehmer im Rentenbezug zum innerbetrieblichen Arbeitsmarkt zu sichern. Zugleich sichert sie den Fachkräftebedarf für die Zukunft in Zeiten eines immer angespannteren Arbeitsmarktes.

§ 1 Geltungsbereich

Die Betriebsvereinbarung gilt für alle Arbeitnehmer, die noch im Arbeitsverhältnis stehen, als auch für ehemalige Arbeitnehmer, die bereits im Bezug der Vollrente, der vorgezogenen Rente mit Abschlägen sowie einer Teilrente sind, wenn sie unmittelbar vor dem Renteneintritt bei der Arbeitgeberin mindestens ununterbrochen zwei Jahre tätig waren. Sie gilt nicht für leitende Angestellte.

§ 2 Zweck und Form der Beschäftigung

1.

Arbeitnehmern mit vorgezogener Altersrente mit Abschlag soll ebenso wie Arbeitnehmern im Teil-/Flexirentenbezug eine Teilzeitarbeit ermöglicht werden. Arbeitnehmern im Regelaltersrentenbezug soll eine Beschäftigung in Teilzeit oder in Vollzeitfähigkeit ermöglicht werden.

2.

Eine Weiterarbeit während des Rentenbezugs kann im Rahmen von geringfügiger Beschäftigung, sozialversicherungspflichtiger Teilzeit oder Vollzeit erfolgen.

§ 3 Zeitpunkt des Ausscheidens der Arbeitnehmer wegen Rentenbezug

1.

Auf schriftlichen Antrag des Arbeitnehmers, der im Arbeitsvertrag eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Rentenbezug vereinbart hat und dort der Eintritt des 65. Lebensjahres als maßgeblicher Beendigungszeitpunkt angegeben ist, steht das Recht zu, den Beendigungszeitpunkt auf den Zeitpunkt des Erreichens der Regelvollrente hinauszuschieben, wenn der Antrag bei der Arbeitgeberin zumindest 6 Monate vor Erreichen des 65. Lebensjahres eingeht.

2.

Ist keine Beendigung im Zusammenhang mit dem Renteneintritt im Arbeitsverhältnis festgelegt, so besteht das Arbeitsverhältnis unbefristet über den Renteneintrittszeitpunkt fort, es sei denn, der Arbeitnehmer macht von seinem hier festgelegten Sonderkündigungsrecht Gebrauch. Die Kündigung durch den Arbeitnehmer soll frühzeitig, spätestens mit der individuellen gesetzlichen Kündigungsfrist gem. § 622 BGB erfolgen.

§ 4 Ausschreibung und Erklärung des Arbeitnehmers zur Weiterarbeit

1.

Alle freien und neu zu besetzenden Arbeitsplätze mit einem Stellenanteil von 25 % oder mehr einer Vollzeitstelle sind betriebsintern auszuschreiben, wobei sicherzustellen ist, dass im Rentenbezug befindliche (ehemalige) Arbeitnehmer zumutbar Kenntnis von der Ausschreibung nehmen können.

2.

Die Stellenausschreibung muss den Hinweis enthalten, dass ehemalige, nunmehr im Rentenzug befindliche, Arbeitnehmer und noch beschäftigte Arbeitnehmer bei gleicher Eignung gegenüber externen Bewerbern bevorzugt berücksichtigt werden.

3.

Neu zu besetzende Arbeitsplätze, die gegenwärtig noch von Arbeitnehmern besetzt sind, die vor einem Renteneintritt stehen, sollen nicht ausgeschrieben werden, wenn der betreffende Arbeitnehmer 6 Monate vor Eintritt in das Regelrentenalter schriftlich gegenüber der Arbeitgeberin erklärt hat, seine Tätigkeit im Rentenbezugszeitraum fortsetzen zu wollen. Der Arbeitnehmer soll zugleich erklären, ob er im bisherigen zeitlichen Umfang oder mit reduzierter Stundenzahl arbeiten will. Für hierbei freiwerdende Stellenanteile gilt insofern Abs. 1 und 2 der Vorschrift.

§ 5 Auswahlentscheidung

1.

Bei gleicher Eignung sind noch beschäftigte und ehemalige Arbeitnehmer gegenüber externen Bewerbern bevorzugt zu berücksichtigen. Die Bevorzugung von im Rentenbezug befindlichen Mitarbeitern endet frühestens nach Ablauf von zwei Jahren einer nicht mehr erfolgten Beschäftigung.

2.

Arbeitnehmer, die im Rentenbezug weiterarbeiten wollen, haben sich einmalig zuvor beim Betriebsarzt vorzustellen, mit der Maßgabe, dass eine Feststellung der Arbeitsfähigkeit bezüglich einer oder mehrerer konkreter Arbeitsplätze getroffen wird. Gibt es keinen Betriebsarzt, sind die Kosten einer solchen Feststellung, durch einen externen Facharzt für Arbeitsmedizin, vom Arbeitgeber zu tragen. Der Arbeitgeber hat das Recht, den Facharzt zu benennen.

3.

Der Arbeitnehmer hat die betriebsärztliche bzw. fachärztliche Feststellung gem. Abs. 2 spätestens im Zusammenhang mit einem Antrag auf Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen.

4.

Hat der Arbeitnehmer bereits frühzeitig vor Renteneintritt einen allgemeinen Antrag auf Beschäftigung gestellt, hat der Arbeitgeber diesen Antrag bei sämtlichen neu zu besetzenden Stellen von sich aus zu berücksichtigen und noch bis zum Ablauf von zwei Jahren nach Ausscheiden des Arbeitnehmers entsprechend den Regelungen zu § 5 Abs. 1 bei der Auswahlentscheidung mit zu berücksichtigen.

§ 6 Vergütung

1.

Arbeitnehmer im Rentenbezug erhalten dasselbe Entgelt und auch alle anderen entgeltgleichen Leistungen wie jene Arbeitnehmer, die sich noch in der regulären Beschäftigungszeit vor Renteneintritt befinden.

2.

Arbeitnehmer im ungeschmälernten Vollrentenbezug können ein Angebot mit einer reduzierten Vergütungshöhe von 10 % gegenüber vergleichbarem Entgelt erhalten. Für Beschäftigte im vorgezogenen Altersrentenbezug bzw. in Teil- oder Flexirente ist eine Reduzierung des Entgelts ausgeschlossen und damit unwirksam.

§ 7 Befristung

1.

Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmern im Rentenbezug können zur Sicherung eines ausgewogenen Altersaufbaus der Beschäftigten im Betrieb bis zur Höchstgrenze von drei Jahren befristet werden. Die Mindestbefristungsdauer soll aber ein Jahr umfassen.

2.

Die Möglichkeit aus sachlichem Grund das Arbeitsverhältnis eines im Rentenzug befindlichen Arbeitnehmers aus anderen Gründen des § 14 Abs. 1 TzBfG zu befristen wird hierdurch nicht berührt.

§ 8 Mitteilungspflicht der Arbeitnehmer

Der Arbeitnehmer soll möglichst frühzeitig mitteilen, wenn er beabsichtigt, vorgezogene Rentenleistungen in Anspruch zu nehmen. Eine Mitteilung zwei Monate vor Renteneintritt gilt nicht mehr als rechtzeitig.

§ 9 Personalplanung

Der Betriebsrat wird vom Arbeitgeber umfassend über die Personalplanung unterrichtet. Er erhält hierfür jährlich, spätestens jeweils zum 31.01. eines Jahres, eine Liste, aus welcher sich die Namen, das Geburtsdatum, die Funktion, der Stellenanteil und das Datum des voraussichtlichen Renteneintritts ergeben.

§ 10 Beteiligung des Betriebsrats

1.

Der Betriebsrat ist gem. § 99 ff. BetrVG bei Verlängerung eines Arbeitsverhältnisses im Rentenbezug wie bei einer Einstellung zu beteiligen.

2.

Dem Betriebsrat sind im Rahmen der Information durch den Arbeitgeber gem. § 99 BetrVG mit den Bewerbungsunterlagen jeweils auch die Kopien der Anträge auf Weiterarbeit im Rentenbezug derjenigen Arbeitnehmer zu übermitteln, die gem. § 5 Abs. 4 dieser Betriebsvereinbarung eine allgemeine Bewerbung bei der Arbeitgeberin abgegeben haben.

§ 11 Geltungsdauer

1.

Die Regelungen dieser Betriebsvereinbarung gelten nicht für die Dauer, in welcher 5 % oder mehr der Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer einem Beschäftigungsverhältnis im Rentenbezugszeitraum zuzurechnen sind.

2.

Den Betriebsparteien steht es frei, den Prozentsatz in Abs. 1 auf wechselseitigen Antrag hin anzupassen, mit Blick auf einen nicht befriedigten Personalbedarf.

§ 12 Kündigung

Diese Betriebsvereinbarung kann jährlich mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten zum Jahresende gekündigt werden.

Diese Betriebsvereinbarung wirkt nach, solange keine andere diese ablösende Vereinbarung getroffen wird (in Betrieben mit weniger als 500 Arbeitnehmern: Diese Vereinbarung wirkt nach Ablauf der Kündigungsfrist nicht nach).

Ort, Datum

Ort, Datum.....

.....

.....

Betriebsratsvorsitzender

Geschäftsführung