

Weiterbeschäftigung nach Renteneintritt

1.

Rente und Arbeit soll sich vertragen. Die einen müssen arbeiten, weil die Rente nicht reicht, die anderen wollen arbeiten, weil sie sich im Alter einfach mehr leisten wollen oder Spaß an der Arbeit haben. 6 % der über 65-jährigen in Deutschland gehen 2016 einem Minijob nach (943.000). Das ist gegenüber 2010 ein Anstieg um 22 % (vgl. Süddeutsche Zeitung vom 06.09.2016, S. 26). Der Zuwachs derjenigen, die sogar mit 75 Jahren oder älter arbeiten, liegt seit 2010 immerhin bei 57 %.

1/3 der Senioren arbeiten wohl um ihren Lebensunterhalt bestreiten zu können, die anderen 2/3 haben andere Motive (SZ, a. a. O.). Statistisch überhaupt nicht erfasst werden jedoch die Freiberufler, die als Ärzte, Anwälte oder Berater im Rentenalter als Selbstständige tätig sind, also weder mit einem 450-Euro-Job oder eine andere sozialversicherungspflichtige Beschäftigung eingehen.

Allein unter den 65- bis 69-jährigen sind noch 14 % der Deutschen erwerbstätig.

Die Regelaltersgrenze zum Vollrentenbezug wird bis zum Jahre 2029 schrittweise auf bis 67 Jahre angehoben. Mit Abschlägen kann man aber auch schon vorher in Rente gehen. Wer erst zum Zeitpunkt der Regelaltersrente einen Hinzuverdienst beabsichtigt, unterliegt keinen Einschränkungen der Höhe nach. Diejenigen, die aber noch nicht das Regelrentenalter erreicht haben, müssen Hinzuverdienstgrenzen beachten. Der Rentenversicherungsträger errechnet für jeden einzelnen Anfragenden die zulässigen Hinzuverdienstgrenzen. Interessant ist der Zusatzverdienst im Alter, weil auf der Arbeitnehmerseite keine oder nur wenige Abzüge für Sozialversicherungsbeiträge erfolgen. Auf Arbeitgeberseite gibt es für den Arbeitgeberanteil an der Sozialversicherung auch ein Einsparungspotential. Es ist jedoch deutlich geringer als für die Arbeitnehmerseite. Für den Rentner jedenfalls bleibt mehr Netto vom Brutto. Ideal für den Arbeitnehmer ist es daher, wenn die bisherigen Vertragsbedingungen mit dem Renteneintritt einfach weitergeführt werden.

Im Zuge des demografischen Wandels dürfte daher die Weiterbeschäftigung beim selben Arbeitgeber zu den gleichen Bedingungen nach erfolgtem Renteneintritt zunehmend im Mittelpunkt des Interesses stehen. Heute spielen noch oft Minijobs für Rentner eine große Rolle, also mit spezifischen Beschäftigungsangeboten, die eher Aushilfstätigkeiten darstellen. Lukrativer als ein schlecht bezahlter Aushilfsjob ist selbstverständlich die Weiterbeschäftigung im bisherigen Beschäftigungsbetrieb, ggf. mit reduzierter Arbeitszeit aber dann mit den guten Vertragsbedingungen wie zuvor. Wird die bisherige Beschäftigung ggf. auch im reduzierten

Umfang weitergeführt, so ist das Einkommen möglicherweise höher, weil Rente und der Zuverdienst den bisherigen Nettoverdienst übersteigt.

Die sozialrechtlichen Besonderheiten für Vollrentenbezieher bestehen darin, dass sie beispielsweise keinen Anspruch auf Krankengeld gegen die Krankenversicherung haben und deshalb bei den Krankenversicherungsbeiträgen ein ermäßigter Beitragssatz zur gesetzlichen Krankenversicherung gilt. Bei der Rentenversicherung sind die Rentenbezieher sogar komplett versicherungsfrei, müssen also keine Beiträge bezahlen, ein diesbezüglicher Abzug vom Bruttolohn findet also nicht statt. Lediglich der Arbeitgeber hat seinen Arbeitgeberanteil an die Rentenversicherung abzuführen. Ein Arbeitgeberanteil an der Arbeitslosenversicherung ist nach der Regelaltersrente zwar weiter zu entrichten, der aber auf den Arbeitnehmer entfallende Anteil entfällt.

Auf den Homepages der gesetzlichen Krankenversicherungen kann man Näheres hierzu erfahren.

2.

Die für den Regelungsbereich einschlägige Vorschrift des § 41 SGB VI bestimmt, dass der Anspruch des Versicherten auf eine Rente wegen Alters nicht als Grund anzusehen ist, der die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber nach dem Kündigungsschutz bedingen kann. Zwar finden sich in vielen Arbeitsverträgen Klauseln, die die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem 65. Lebensjahr vorsehen. Für diesen Fall bestimmt aber § 41 S. 2 SGB VI, dass dann der Zeitpunkt des Erreichens der Regelaltersgrenze gemeint sein muss, wenn nicht die Vereinbarung innerhalb der letzten drei Jahre vor diesem Zeitpunkt abgeschlossen wurde bzw. der Vertrag nicht innerhalb der letzten drei Jahre vor diesem Zeitpunkt bestätigt wurde. Ausdrücklich ermöglicht § 41 S. 3 SGB VI, dass die Beendigung des Arbeitsverhältnisses einvernehmlich hinausgeschoben werden kann.

Grundsätzlich gilt, dass jedenfalls bei Verträgen ab dem 01.01.2008, die ausdrücklich das Erreichen des 65. Lebensjahres als Beendigungszeitpunkt benennen, dies konstitutiv und damit wirksam ist. Diese Verträge führen also zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor dem Erreichen der Regelvollrente. Für Verträge aus der Zeit zuvor, die ebenfalls den Eintritt des 65. Lebensjahres als Beendigungszeitpunkt benennen, wird durch eine Vertragsanpassung geholfen und der Zeitpunkt des Regelrentenbezugs als der maßgebliche erachtet, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen den Wortlaut hinausgeschoben.

Soweit auf Tarifverträge verwiesen wird, sind diese, wenn sie laufend modernisiert und den Zeitverhältnissen angepasst wurden, wie z. B. Tarifverträge des öffentlichen Dienst (z. B. §

33 TVöD), entsprechend flexibel gefasst und die Beendigung ist dort mit dem Zeitpunkt des Bezugs der Regelaltersrente bestimmt.

Ist aber kein Beendigungszeitpunkt bestimmt, ist eine Kündigung lediglich wegen des Erreichens der Regelaltersrente für sich genommen durch nichts zu rechtfertigen (§ 41 S. 1 SGB VI).

3.

Das BAG hat sich in mehreren Fällen mit Befristungsvereinbarungen rund um den Rentenbeginn zu befassen gehabt.

a)

Das BAG hat sich mit der Frage der Wirksamkeit von Befristungen auf das 65. Lebensjahr, z. B. mit der Entscheidung vom 09.12.2015 – 7 AZR 68/14 auseinanderzusetzen gehabt. Die Regelung, wonach mit der Vollendung des 65. Lebensjahres das Arbeitsverhältnis enden soll, ist danach als eine wirksame Befristungsabrede erkannt worden, die im gesetzlichen Eintritt des Rentenbezugs ihren Sachgrund findet. Man geht davon aus, dass der Arbeitnehmer durch den Bezug der gesetzlichen Altersrente hinreichend abgesichert und deshalb eine solche Befristungsvereinbarung auch keine Altersdiskriminierung ist. Das BAG hat im Rahmen einer Interessenabwägung sowohl die Interessen des Arbeitnehmers, der an das Arbeitsverhältnis seine wirtschaftliche Existenz knüpft und auch im Rahmen seiner beruflichen Tätigkeit die Möglichkeit zur Selbstverwirklichung hat, einerseits berücksichtigt, aber zum anderen auch die Nachwuchsplanung und die legitimen Interessen des Arbeitgebers, neue Kräfte in das Unternehmen zu holen und ihnen Aufstiegsmöglichkeiten zu verschaffen, miteinander abgewogen. Aufgrund der Schutzpflichten, die ein Arbeitnehmer auch vor den Gerichten als Ausdruck des Art. 12 Abs. 1 GG erwarten kann und die ihm der Staat auch durch die entsprechenden Gesetze und die sie anwendenden Institution bereitzustellen und zu gewährleisten hat, kann an verfassungsrechtlichen Maßstäben gemessen, nur dann den Entfristungsanspruch ausschließen, wenn auf der anderen Seite der Bezug von Leistungen aus der Altersversorgung tritt. Die Versorgung bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis ist wichtiger und zentraler Bestandteil des Sachgrunds. Entscheidend ist aber für die Wirksamkeit der Befristung nicht die konkrete wirtschaftliche Absicherung des jeweils die Fortsetzung begehrenden Arbeitnehmers, der mit dem Erreichen der Altersgrenze nicht ausscheiden will und die Entfristung begehrt, sondern die generelle Betrachtung (BAG a. a. O., Rz 26 ff., zit. nach juris). Dem Einwand des Klägers aus dem vorbenannten Verfahren, dass er seinen Lebensstandard aufgrund der konkreten Rentenhöhe nicht halten könne, konterte das BAG mit dem Hinweis, dass er schließlich Eigenvorsorge hätte treffen können, um die „Rentenlücke“ zu schließen (a. a. O., Rz 37). Für die Frage des sachlichen Befristungsgrundes wäre

es an sich nicht darauf angekommen, da die Absicherung nicht die im Einzelfall, sondern die typische Absicherung durch die Rente im Regelfall ist (a. a. O., Rz 26). Wie das Gericht auf einen anders gelagerten Fall reagiert hätte, bei welchem ein Arbeitnehmer überhaupt keine Rentenansprüche hat oder diese nur in sehr geringem Umfang, z. B. wenn weniger Beitragsjahren bestehen, musste nicht entschieden werden. Aufgrund aber des allgemeinen Ansatzes und nicht des konkreten, muss wohl von der Tendenz her davon ausgegangen werden, dass eine Vereinbarung über die altersbedingte Befristung, die mit dem Renteneintritt zusammenfällt, den Entfristungsanspruch abschneidet. Auch beim Prüfungsmaßstab einer möglichen Altersdiskriminierung durch das Auslaufenlassen des Vertrags zum Zeitpunkt des Renteneintritts, führt nach Auffassung des BAG (a. a. O., Rz 34 ff., zit. nach juris) nicht zur Entfristung. Schließlich, so das BAG, sei die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Renteneintritt in vielen EU-Staaten üblicherweise so geregelt und auch legitim. Denn der Kläger habe bei seinem früheren innerbetrieblichen Aufstieg von eben dem Ausscheiden anderer Arbeitnehmer profitiert, wie auch umgekehrt jüngere von seinem Ausscheiden im Hinblick auf ihre Karriere profitieren würden. Schließlich sei der Betroffene nicht daran gehindert zu arbeiten, sondern es laufe nur sein Arbeitsverhältnis aufgrund einer Befristung aus. Eine Diskriminierung liege hierin nicht.

b)

Das BAG hatte bei der Frage, ob eine Befristungsvereinbarung die erst im Zeitraum nach Eintritt des Rentenvollbezugs abgeschlossen wird, entschieden, (BAG vom 11.02.2015 – 7 AZR 17/13), dass eine wirksame Sachgrundbefristung dann vorliegen kann, wenn der Grund für die Befristung in einer bestehenden Personalplanung des Arbeitgebers ihre Grundlage hatte. Auch soziale Erwägungen können einen Sachgrund für eine befristete Beschäftigung eines Älteren abgeben (§ 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 6 TzBfG). Verlangt wird aber dann, dass die sozialen Erwägungen, die beispielsweise zum Abschluss des Vertrags mit gerade diesem Arbeitnehmer führten, daran gemessen werden, ob ohne den sozialen Zweck überhaupt gar kein Arbeitsvertrag abgeschlossen wäre. Jedenfalls ist die Anknüpfung über die Personalplanung sicher bedenklich und eröffnet ohne Not Sonderbefristungstatbestände, die von den Gerichten an anderer Stelle vermutlich wieder begrenzt werden müssen. Das BAG jedenfalls hat sogleich postuliert, dass ein solcher „sozialpolitischer Grund“ nur dann zur Rechtfertigung einer Sachgrundbefristung führt, wenn der Arbeitnehmer auch beim Angebot auf Abschluss eines unbefristeten Vertrags nur ein befristetes Arbeitsverhältnis vereinbart hätte (a. a. O., Rz 36). Eine Einschränkung, die von Vielen, welche das Urteil in der Öffentlichkeit vorstellten, unbeachtet geblieben ist. Generell jedenfalls gilt, dass auch für Mitarbeiter, die befristete Verträge im Zeitraum des Vollrentenbezugs abschließen, die durchaus strengen Sachgründe des § 14 Abs. 1 TzBfG anzuwenden sind. Von der sachgrundlosen Befristung im Sinne des § 14 Abs. 2 und § 14 Abs. 3 TzBfG kann in der Regel ja kein Gebrauch gemacht werden, wenn

es um die Beschäftigung eines bereits zuvor im Betrieb tätigen Mitarbeiters geht. Die Unterbrechungszeit für eine jedenfalls sachgrundlose Befristung bemisst das BAG mit zumindest drei Jahren.

Wer also im unmittelbaren Anschluss oder nach einer kurzen Unterbrechung seine Tätigkeit im bisherigen Unternehmen wieder aufnimmt und hierfür lediglich einen befristeten Arbeitsvertrag bekommt, kann den Sachgrund nach § 14 TzBfG zur Überprüfung stellen und ggf. auch auf Entfristung klagen, wenn der Sachgrund nicht tragfähig ist.

c)

Auch die Befristungsregelung im Rahmen einer Betriebsvereinbarung hat das BAG als rechtmäßig bestätigt (BAG vom 05.03.2013 – 1 AZR 880/11). Weder sei es altersdiskriminierend (§ 75 Abs. 1 BetrVG), noch verstößt die Betriebsvereinbarung gegen § 77 Abs. 3 BetrVG.

Wenn aber keine Altershöchstgrenze vereinbart ist und damit also auch keine automatische Beendigung eintritt, kann der Arbeitsvertrag selbstverständlich unbefristet fortgesetzt werden. Wenn der Arbeitnehmer aber nicht in Vollzeit weiter tätig sein will, andererseits aber durchaus auch weiter arbeiten möchte, muss er einen Antrag auf Reduzierung seiner Arbeitszeit stellen, ggf. nach Maßgabe des § 8 TzBfG.

4.

In der Praxis ist das Interesse des Arbeitgebers an der Weiterbeschäftigung geprägt vom Nachwuchsmangel an Fachkräften. Hierbei geht es also um qualifizierte Beschäftigte und die Frage, ob diese auch weiterarbeiten wollen im Zeitraum nach Eintritt der Regelaltersrente.

Damit es beim Zugang zur Weiterbeschäftigung über den Renteneintritt hinaus gerecht zugeht, sind die Betriebsräte gefordert. Bestehen tarifliche Regelungen oder aber einzelvertragliche Regelungen, die ein Ende des Arbeitsverhältnisses bestimmen, also wenn wirksame Befristungs- und Beendigungstatbestände bestehen, so ist die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach dem Eintritt in den Rentenbezug wie eine Einstellung gemäß § 99 BetrVG abzuhandeln und unterliegt, wie bei jeder anderen Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach dem Ablauf des vorangegangenen Befristungszeitraums, dem zwingenden Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats. Nun wird der Betriebsrat in der Regel dem Weiterbeschäftigungsinteresse seiner Kollegen wohlwollend gegenüberstehen. Er wird aber auf die Karrierechancen seiner jüngeren Belegschaftsteile blicken müssen und wird darauf zu achten haben, dass der Zugang allgemein und gleichmäßig für die insofern interessierten Kreise eröff-

net wird. Dafür braucht er aber zunächst einmal einen Überblick über die tatsächliche Beschäftigungslage.

Gemäß § 92 BetrVG hat er dieses Recht über den Einblick in die Personalplanungsunterlagen. Hieraus kann er ersehen, wer zu welchem Zeitpunkt denn voraussichtlich aus dem Unternehmen ausscheiden wird, so dass im Sinne einer Personalplanung auch erkennbar ist, wie denn der Beschäftigungsbedarf real aussieht, insbesondere im Hinblick etwa auf die Weiterbeschäftigung des hier interessierenden Beschäftigtenkreises.

Läuft das Arbeitsverhältnis jedenfalls individualvertraglich erstmal zwingend aus und will der Rentner dann weiterarbeiten, wird es wohl, jedenfalls auf arbeitsvertraglicher Seite, erst einmal eine Einigung über die Eckdaten, insbesondere den Arbeitszeitumfang und den Inhalt der Arbeit aber natürlich auch die Vergütung, bedürfen. Betriebsräte werden in der Regel absichern, dass hier keine Absenkung des Vergütungsniveaus erfolgt.

Allgemeine Regeln für die Übernahme kann der Betriebsrat nur in großen Betrieben mit mehr als 500 Arbeitnehmern erzwingen. Ebendort ist der Weg über § 95 BetrVG eröffnet, wenn es um Richtlinien für die personelle Auswahl geht, die Regeln für Einstellungen und Versetzungen vorsehen. In kleineren Unternehmen sind solche Regelungen nur auf freiwilliger Grundlage möglich. Indirekt kann der Betriebsrat über die im nachfolgend aufgeführten Regelungen auch dort, also im kleineren Betrieb sein Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrecht ausüben, wie er dies selbstverständlich auch nach Maßgabe des § 99 BetrVG tun kann. Denn jede Einstellung ist gemäß § 99 BetrVG mitbestimmungspflichtig. Die Weiterbeschäftigung eines Arbeitnehmers, dessen Arbeitsverhältnis zum Renteneintritt eigentlich ausläuft, ist eine Einstellung und unterliegt daher der Mitbestimmung. Kein Mitbestimmungsrecht besteht in jenen Fällen, in welchen die Arbeitnehmer keine Höchstgrenze im Vertrag vereinbart haben und es zur Weiterbeschäftigung kommt.

Regelungsbedürftig ist daher in einer Betriebsvereinbarung durchaus generell die Weiterbeschäftigung nach Eintritt des Rentenalters. Denn eine solche Möglichkeit zu eröffnen, heißt sie gerecht und für alle Arbeitnehmer gleichmäßig auszugestalten. Denn aus Sicht der Interessenlage des Arbeitgebers ist klar: Dieser hat Interesse an der Weiterbeschäftigung jener, die Mangelberufe erlernt haben und wird sich weniger auf jene fokussieren, die er auf dem Arbeitsmarkt reichlich vorfindet. Hier wird also der Betriebsrat sowohl auf einen Ausgleich hinwirken müssen, kann aber auch zugleich sozial- und arbeitsmarktpolitische Aspekte mit in seine Überlegungen einbeziehen.

Möglicherweise wird der Arbeitgeber Interesse haben, ärztliche Einstellungsuntersuchungen bei jenen vorzunehmen, die er nach dem Erreichen des Rentenalters wieder einstellt. Auch dies unterliegt im Sinne allgemeiner Regelungen der Mitbestimmung des Betriebsrats (§ 87 Abs. 1 Ziff. 1. BetrVG) und sollte daher geregelt werden.

Wenn sich der Arbeitgeber ausdifferenzierter Personalauswahlssysteme bedient, um aus einem großen Kreis von Mitarbeitern sich möglichst passende oder besonders leistungsfähige auszuwählen, so wird der Betriebsrat selbstverständlich auch dies im Rahmen erzwingbarer Mitbestimmung regeln können (§ 87 Abs. 1 Ziff. 6., § 94 u. § 99 BetrVG).

Wenn der Arbeitgeber zur Frage der Lohngestaltung sich für die im Rentenbezug befindlichen etwas Besonderes überlegt, möglicherweise weil sie ohnehin mehr Netto vom Brutto erhalten und deshalb die Vergütung unter jener der anderen Beschäftigten absenken will, hat der Betriebsrat selbstverständlich auch diesbezüglich ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht und kann die Umsetzung eines solchen Ansinnens zunächst einmal verhindern (§ 87 Abs. 1 Ziff. 10. u. 11. BetrVG). Sperrt sich der Betriebsrat erfolgreich solchen Überlegungen, gilt auch für die älteren Beschäftigten im Rentenbezug die gleiche Vergütungsordnung und damit im Zweifel auch die gleiche Lohn- und Vergütungshöhe für die insofern vergleichbaren Tätigkeiten. Allein das Alter ist kein Differenzierungsgrund für die Vergütungshöhe. Sie ist Ausdruck einer Altersdiskriminierung und wäre selbst dann, wenn ein Betriebsrat sich auf derlei Regelungen einließe, wohl unwirksam.

Andererseits wird es für diesen Beschäftigtenkreis gerade dann, wenn es darum geht diesem überhaupt einen Anreiz für eine weitere Tätigkeit zu bieten, darum gehen, bei den Arbeitszeitmodellen, neue Wege aufzuzeigen und großzügigere Regelungen zu erstellen, damit die Weiterbeschäftigung den spezifischen Bedürfnissen der Senioren gerecht wird (Mitbestimmung gemäß § 87 Abs. 1 Ziff. 2. u. 3. BetrVG). Wer also seine Arbeitszeit auf die Hälfte reduziert, wird im Zuge eines veränderten Freizeitverhaltens möglicherweise auch längeren Urlaub machen wollen. Deshalb sind also Regeln, dass in Zeiten, in welchen etwa mehr gearbeitet wird als die 20 vereinbarten Stunden pro Woche, jedenfalls das Arbeitszeitkonto gut gefüllt wird und dann aber im Block das Arbeitszeitkonto wie Urlaub abgefeiert werden kann. Auch wäre es wohl sozialpolitisch in Ordnung und nicht altersdiskriminierend, wenn der Urlaubsanspruch dieses Personenkreises drastisch ausgeweitet und im Gegenzug die Vergütung entsprechend abgesenkt wird (§ 87 Abs. 1 Ziff. 10. u. 11. BetrVG u. ggf. auch § 87 Abs. 1 Ziff. 5. BetrVG). Allerdings ist der Betriebsrat an sich für die arbeitsvertraglich vereinbarte Urlaubsdauer nicht zuständig. Als Regelungsabrede, die freiwillig abgeschlossen wird, kann der Betriebsrat aber Grundlagen und Vertragsmodelle erarbeiten, auf die die Arbeitnehmer und der Arbeitgeber dann zurückgreifen können.

Im Hinblick auf die Dienstplangestaltung und die Belastungen die manche Berufe, z. B. im Pflegebereich, mit sich bringen, muss möglicherweise ein verstärkter Augenmerk auf die Durchmischung der Teams gerichtet werden. Ein Team von älteren Beschäftigten kann möglicherweise schwere Patienten nicht mehr bewegen, so dass hier neue Anforderungen zu stellen sind. Dies gilt sowohl etwa für die Bereitstellung von Hilfskräften, die körperlich schwere Tätigkeiten dann etwa auch unter Aufsicht von Fachkräften übernehmen können oder aber die Anschaffung von technischen Hilfsgeräten, die jedenfalls in den Bereichen in denen auch viele Ältere Arbeitnehmer beschäftigt werden, dann vermutlich unabdingbar zur Verfügung stehen müssen (§ 87 Abs. 1 Ziff. 7., § 90 Abs. 1 Ziff. 3. BetrVG).

5.

Die Nutzung der sog. Flexi-Rente, also Teilrente, die bereits vor dem Erreichen der Regelaltersrente bezogen werden kann, bei gleichzeitiger Weiterarbeit, und Arbeit dann auch im Zeitraum des Bezugs der Regelaltersrente, macht eine jedenfalls gesteigerte Beratung durch entsprechende Ausgestaltung von auch individuelle Angeboten und passgenauen Lösungen notwendig. Hier kann es erforderlich sein, dass bereits im Alter von 60 bis 62 Jahren den Mitarbeitern, etwa durch entsprechende Veranstaltungen, die Gestaltungsmöglichkeiten nahegebracht werden, diese jedenfalls in die Diskussion zu bringen sind, damit sie anschließend auch abgefragt werden, zumal den Einzelnen auch abverlangt wird, etwa sich beim Rentenversicherungsträger nach bestimmten Konditionen zu erkundigen, die für jeden individuell ebendort zu berechnen sind. Zugleich sollte in den Verwaltungen größerer Unternehmen, auch die entsprechende Kompetenz aufgebaut werden, damit gewisse Beratungsleistungen und Hilfestellungen vor Ort möglich sind.

Durch entsprechende Betriebsvereinbarungen werden Unternehmen so frühzeitig auf den sich verändernden Arbeitsmarkt vorbereitet.

Bei der Ausgestaltung solcher Betriebsvereinbarungen sind wir gerne behilflich.

gez. Stähle