

## Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Zweck der gesetzlichen Regelung
3. Schutz kleinerer Unternehmen
4. Altverträge aus der Zeit bis zum 30.06.2000
5. Altverträge aus der Zeit bis zum 30.06.2004
6. Die Zukunft der Altersteilzeit: befristete Förderung
7. Rechtsprechungs-ABC
  - 7.1 Änderungsangebot
  - 7.2 Angebot
  - 7.3 Außerordentliche Kündigung während der Freistellungsphase
  - 7.4 Beginn vor dem 55. Lebensjahr
  - 7.5 Betriebsvereinbarung
  - 7.6 Bisherige Arbeitszeit
  - 7.7 Blockmodell
  - 7.8 Ersetzungsvertrag
  - 7.9 Gleichbehandlung
  - 7.10 Krankentagegeldversicherung
  - 7.11 Mitbestimmung
  - 7.12 Urlaub in Freistellungsphase?
  - 7.13 "Zwangsverrentung"

### Information

#### 1. Allgemeines

Der **Arbeitsalltag vieler älterer Mitarbeiter** unterscheidet sich erheblich von dem früherer Jahre. Die zunehmenden **Belastungen** und die **nachlassende Kondition** fordern ihren Tribut. Das Arbeitsverhältnis wird häufig negativ beeinflusst. Vor diesem Hintergrund wird nach Lösungen gesucht, **einen vorzeitigen Ausstieg** zu ermöglichen und finanziell sozialverträglich abzufedern. Eine dieser Lösungen ist das Altersteilzeitgesetz (AltTZG) . Seine **Fördermöglichkeiten** sind, was die Leistungen der Agentur für Arbeit anbelangt, allerdings **bis zum 31.12.2009 befristet**.

#### **Wichtig:**

Der Gesetzgeber hat die **Förderung** von Altersteilzeit trotz zahlreicher Wünsche aus der Wirtschaft **nicht** über den 31.12.2009 hinaus **verlängert**.

Das heißt nun nicht, dass ab dem 01.01.2010 keine Altersteilzeit-Arbeitsverträge mehr geschlossen werden können oder nicht mehr geschlossen werden dürfen. **Das AltTZG gilt weiter - nur** bekommen Arbeitgeber Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisse, die sie nach dem 31.12.2009 mit ihren Mitarbeitern vereinbaren, von der Bundesagentur für Arbeit **nicht mehr gefördert**. Sie müssen die **Aufstockungsbeträge** nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 lit. a) und die **zusätzlichen Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung** nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 lit. b) AltTZG nun selbst tragen.

Für die Zeit ab dem 01.10.2010 sind Leistungen nach § 4 AltTZG nur noch zu erbringen, wenn die Voraussetzungen des § 2 AltTZG vor diesem Zeitpunkt vorgelegen haben ( § 16 AltTZG ).

§ 1 AGG verbietet eine **Benachteiligung wegen Alters**. Das AGG gilt nach § 2 Abs. 1 AGG auch für **Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen**. Vertrags-, Betriebs- und Sozialpartner müssen ihre Vereinbarungen so ausrichten, dass damit eine unzulässige Diskriminierung wegen Alters vermieden wird. Einen umfangreichen **Katalog zulässiger Unterscheidungen** enthält § 10 Satz 3 AGG . Ansonsten gilt: Eine **unterschiedliche Behandlung** wegen Alters ist **grundsätzlich zulässig**, sofern sie objektiv angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist ( § 10 Satz 1 AGG ). Selbstverständlich müssen auch die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sein ( § 10 Satz 2 AGG ).

## 2. Zweck der gesetzlichen Regelung

Um älteren Arbeitnehmern einen **gleitenden Übergang vom Erwerbsleben in die Altersrente** zu ermöglichen (so: § 1 Abs. 1 AltTZG ), gibt es das AltTZG . Dieses **Gesetz** wurde in den letzten Jahren schon wiederholt **geändert** und mit Einführung und fortlaufender Änderung des SGB III weiter **modifiziert**. Sein zweites Ziel ist es, **Beschäftigungsmöglichkeiten** für arbeitslose Arbeitnehmer durch eine Reduzierung der Arbeitszeit älterer Arbeitnehmer ohne große finanzielle Verluste zu schaffen.

## 3. Schutz kleinerer Unternehmen

Um kleinere Betriebe oder solche mit überdurchschnittlich vielen älteren Arbeitnehmern nicht übermäßig zu belasten, enthält § 3 Abs. 1 Nr. 3 AltTZG für die praktische Durchsetzung eine Art **Härteklause**. Danach muss die freie Entscheidung des Arbeitgebers bei einer **über 5 % der Arbeitnehmer** des Betriebs hinausgehenden Inanspruchnahme sichergestellt sein oder eine **Ausgleichskasse** der Arbeitgeber oder eine gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien bestehen. § 3 Abs. 1 Nr. 3 AltTZG unterscheidet beim **Überforderungsschutz** nicht, ob der Arbeitnehmer die Altersteilzeit aufgrund eines Tarifvertrages oder aufgrund einer anderen Regelung in Anspruch nimmt. Insoweit sind auch nicht tarifgebundene Arbeitnehmer zu berücksichtigen ( BAG, 30.09.2003 - 9 AZR 590/02 ).

Ob das AltTZG seine Zwecke erfüllt, ist in der **Praxis** umstritten. In einigen Branchen, in denen die Altersteilzeitarbeitnehmer gut abgesichert sind, tut es das sicherlich. Bringt die Altersteilzeit allerdings spürbare **wirtschaftliche Einbußen** mit sich, ist sie für Arbeitnehmer uninteressant. Und Arbeitgeber haben ein Interesse, Altersteilzeitarbeit zu ermöglichen, wenn sie dabei **Förderleistungen der Bundesagentur für Arbeit** bekommen. Wer dagegen Personalkosten einsparen muss, wird sich hüten, den frei werdenden Arbeitsplatz wieder zu besetzen. Da ist es vielleicht manchmal besser, die **Erstattung von Arbeitslosengeld** nach § 147a Satz 1 SGB III in Kauf zu nehmen.

## 4. Altverträge aus der Zeit bis zum 30.06.2000

Im Zuge der Reform des AltTZG durch das 2. Gesetz zur Fortentwicklung der Altersteilzeit wurde als § 15d AltTZG noch eine besondere **Überleitungsbestimmung** ins AltTZG eingeführt. Danach gelten für Altersteilzeitvereinbarungen, die **vor dem 01.07.2000** abgeschlossen wurden, § 5 Abs. 2 Satz 2 (Beschäftigungspflicht) und § 6 Abs. 2 Satz 2 (Arbeitszeit) AltTZG in der bis zum 01.07.2000 geltenden Fassung weiter ( § 15d Satz 1 AltTZG ). Sollen bei einer Vereinbarung nach § 15d Satz 1 AltTZG Leistungen nach § 4 AltTZG für einen Zeitraum von länger als fünf Jahren beansprucht werden, findet § 5 Abs. 2 Satz 2 AltTZG in der ab dem 01.07.2000 geltenden Fassung Anwendung ( § 15d Satz 2 AltTZG ). Im Übrigen gilt für Teilzeitarbeit das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge - TzBfG .

## 5. Altverträge aus der Zeit bis zum 30.06.2004

Wurde mit der Altersteilzeitarbeit **vor dem 01.07.2004** begonnen, sind die AltTZG -Vorschriften in der bis zum 30.06.2004 geltenden Fassung mit Ausnahme des § 15 AltTZG weiterhin anzuwenden ( § 15g Satz 1 AltTZG ). Auf **Antrag des Arbeitgebers** erbringt die BA abweichend von § 15g Satz 1 AltTZG Leistungen nach § 4 AltTZG in der ab dem 01.07.2004 geltenden Fassung, wenn die hierfür ab dem 01.07.2004 maßgebenden Voraussetzungen erfüllt sind ( § 15g Satz 2 AltTZG ).

## 6. Die Zukunft der Altersteilzeit: befristete Förderung

Nach § 16 AltTZG sind Leistungen nach § 4 AltTZG für die Zeit **nach dem 01.01.2010** nur noch zu erbringen, wenn die Voraussetzungen des § 2 AltTZG erstmals vor diesem Zeitpunkt vorgelegen haben. Die

**Förderungsfähigkeit** der Altersteilzeitarbeit ist damit bis zum 31.12.2009 **befristet**.

In letzter Zeit mehren sich die **Rufe nach einer weiteren Reform** oder gar nach einer Abschaffung des AltTZG . Leere Rentenkassen und ein **angegriffenes System der sozialen Sicherung** zwingen zum Handeln. Es ist auch kaum nachvollziehbar, dass - so zum Teil die gängige Praxis - gesunde Arbeitnehmer auf Kosten der Beitragszahler **"zwangsverrentet"** werden und Altersteilzeit ein Massenphänomen geworden ist.

## 7. Rechtsprechungs-ABC

An dieser Stelle werden einige der interessantesten **Entscheidungen** zu allgemeinen Themen der Altersteilzeitarbeit **in alphabetischer Reihenfolge** nach Stichwörtern geordnet hinterlegt:

### 7.1 Änderungsangebot

Teilt der Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber mit, *"hiermit beantrage ich die Durchführung einer Altersteilzeit ab spätestens 2009"* und lehnt der Arbeitgeber den Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrags daraufhin ab, hat der Arbeitnehmer **keinen Anspruch auf Abschluss** eines Altersteilzeitvertrags nach seinem "Angebot". Der Antrag des Arbeitnehmers, zukünftig Altersteilzeit machen zu wollen, ist ein **rechtsgeschäftliches Änderungsangebot**. Es hat nach den vertragsrechtlichen Grundsätzen des BGB so konkret zu sein, dass es mit einem einfachen "Ja" angenommen werden kann. Eine **Auslegung** nach den §§ 133 , 157 BGB muss ergeben, was der Erklärungsempfänger bei objektiver Betrachtung aus der Erklärung entnehmen durfte. Und das war hier kein mit "Ja" annahmefähiges Angebot ( BAG, 14.05.2013 - 9 AZR 664/11 ).

### 7.2 Angebot

Bietet der Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber an, sein Arbeitsverhältnis künftig als Altersteilzeitarbeitsverhältnis fortzuführen, ist das ein **Angebot auf Abschluss eines Änderungsvertrags**. Wie das Änderungsangebot des Arbeitgebers bei einer Änderungskündigung muss auch das Arbeitnehmer-Änderungsangebot vertragsrechtlich so **konkret** sein, dass es der Arbeitgeber mit einem einfachen "Ja" annehmen kann. "Es darf kein Zweifel daran bestehen, welchen Inhalt der Vertrag hat, falls der Arbeitgeber mit einem schlichten 'Ja' das Vertragsangebot annimmt." Zu beurteilen ist die Bestimmtheit des Angebots über die **Auslegungsgrundsätze** der §§ 133 , 157 BGB nach dem objektiven Empfängerhorizont ( BAG, 19.09.2017 - 9 AZR 36/17 - mit Hinweis auf BAG, 14.05.2013 - 9 AZR 664/11 ).

### 7.3 Außerordentliche Kündigung während der Freistellungsphase

Der vereinfachte Fall: Ein **Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes** beantragte vor und während der Freistellungsphase seiner Altersteilzeit bei seinem Arbeitgeber verschiedene **nautische Befähigungszeugnisse**. Er tat dies, obwohl er die Voraussetzungen für die Erteilung dieser Zeugnisse überhaupt nicht erfüllte. Geholfen hat ihm ein Arbeitskollege, der ihm wahrheitswidrig erfolgreiche Lehrgangsbesuche und erforderliche Fahrzeiten als verantwortlicher **Schiffsführer** bescheinigte.

Obwohl der Arbeitnehmer in der Freistellungsphase seiner Altersteilzeitarbeit war: Die **Altersteilzeit ist kein Freibrief** für das Begehen von Straftaten mit dienstlichem Bezug. Der Arbeitnehmer hat hier in erheblichem Maß **gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten verstoßen**. Eine vorausgehende Abmahnung war entbehrlich. Der Arbeitnehmer hat seine Stellung im öffentlichen Dienst für seine **Straftaten** ausgenutzt. Ein Verhalten, dass der Arbeitgeber nicht hinnehmen muss. Die Treuepflicht des Arbeitnehmers besteht auch während der Freistellungsphase (LAG Schleswig-Holstein, 20.05.2014 - 2 Sa 410/14) .

### 7.4 Beginn vor dem 55. Lebensjahr

"1. § 2 Abs 1 des Tarifvertrags zur Regelung der Altersteilzeitarbeit im Bereich der Landesverwaltung Sachsen-Anhalts vom 24. Januar 2012 (TV ATZ LSA) gewährt dem Arbeitnehmer lediglich einen Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber über seinen Antrag auf Wechsel in die Altersteilzeit **nach billigem Ermessen** iSv. § 315 Abs 1 BGB entscheidet. 2. **Tatbestandsvoraussetzung** für den Anspruch aus § 2 Abs 1 TV ATZ LSA ist, dass der Arbeitnehmer zum beabsichtigten Zeitpunkt des Wechsels in das Altersteilzeitarbeitsverhältnis das 55. Lebensjahr bereits vollendet hat. 3. Die Begründung eines

Altersteilzeitarbeitsverhältnisses mit dem nach den tariflichen Vorschriften **frühestmöglichen Beginn** ist nicht als 'Minus' im Klageantrag, mit dem die Annahme eines Angebots des Arbeitnehmers auf Wechsel in ein Altersteilzeitverhältnis zu einem bestimmten Zeitpunkt begehrt wird, enthalten" ( BAG, 19.09.2017 - 9 AZR 36/17 - Leitsätze - mit dem Ergebnis, dass der Arbeitgeber nicht verpflichtet war, den Antrag seines Arbeitnehmers auf vorzeitige Altersteilzeit anzunehmen).

## 7.5 Betriebsvereinbarung

Der Betriebsrat hat nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG in **Fragen der betrieblichen Lohngestaltung** mitzubestimmen. Geht es um die **Aufstockungsleistungen** nach dem AltTZG, gilt: *"Eine Betriebsvereinbarung über die Begründung und Ausgestaltung von Altersteilzeitarbeitsverhältnissen unterliegt hinsichtlich der Verteilung der vom Arbeitgeber für Aufstockungsleistungen vorgesehenen finanziellen Leistungen dem Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG . Eine Nachwirkung nach § 77 Abs. 6 BetrVG tritt nicht ein, wenn der Arbeitgeber nach Ablauf der Kündigungsfrist keine Mittel mehr für Aufstockungsleistungen zur Verfügung stellt"* ( BAG, 10.12.2013 - 1 ABR 39/12 ).

## 7.6 Bisherige Arbeitszeit

Ansprüche nach dem AltTZG haben Arbeitnehmer u.a. dann, wenn sie ihre Arbeitszeit *"auf die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit vermindert haben"*. Treffen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in ihrem Altersteilzeit-Arbeitsvertrag **keine gesonderten Vereinbarungen**, kann unterstellt werden, dass sie ein Altersteilzeit-Arbeitsverhältnis wollen, das **nach den gesetzlichen Bestimmungen** förderungsfähig ist. Das wiederum führt dazu, dass ihre **"bisherige Arbeitszeit"** die in § 6 Abs. 2 AltTZG definierte ist ( BAG, 11.06.2013 - 9 AZR 758/11 ):

*"Als bisherige wöchentliche Arbeitszeit ist die wöchentlichen Arbeitszeit zu Grund zu legen, die mit dem Arbeitnehmer vor dem Übergang in die Altersteilzeit vereinbart war. Zu Grunde zu legen ist höchstens die Arbeitszeit, die im Durchschnitt der letzten 24 Monate vor dem Übergang in die Altersteilzeit vereinbart war"* (so § 6 Abs. 2 AltTZG ).

## 7.7 Blockmodell

Das so genannte Blockmodell besteht aus einer Arbeits- und einer nachfolgenden Freistellungsphase. Soweit **Urlaubsabgeltungsansprüche** - wie § 7 Abs. 4 BUrlG - an die *"Beendigung des Arbeitsverhältnisses"* anknüpfen, Folgendes: Ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis endet beim Blockmodell nicht mit dem Übergang von der Arbeits- in die Freistellungsphase. Es endet zum vereinbarten Termin mit **Beendigung der Altersteilzeit**. Auch wenn der Altersteilzeiter während der **Freistellungsphase** keine Arbeitspflicht hat: sein Arbeitgeber bleibt trotzdem zur Bezahlung der Altersteilzeitvergütung verpflichtet. Insoweit kann man auch nicht von einem ruhenden Arbeitsverhältnis ausgehen. Da bei den Altersteilzeitbestimmungen keine planwidrige Regelungslücke vorliegt, braucht § 7 Abs. 4 BUrlG nicht analog angewendet zu werden ( BAG, 16.10.2012 - 9 AZR 234/11 ).

## 7.8 Ersetzungsvertrag

"Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung vom 18. März 1999 über befristete Arbeitsverträge , die im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge enthalten ist, ist dahin **auszulegen**, dass er einer nationalen Regelung nicht entgegensteht, wonach die den Arbeitnehmern, die aufgrund befristeter Arbeitsverträge wie dem im Ausgangsverfahren in Rede stehenden Ersetzungsvertrag eingestellt wurden, um die durch einen in Altersteilzeit gehenden Arbeitnehmer **frei gewordene Arbeitszeit abzudecken**, am Ende des Zeitraums, für den diese Verträge geschlossen wurden, zustehende **Entschädigung geringer** ist als die Entschädigung , die Dauerbeschäftigte erhalten, wenn ihr Arbeitsvertrag aus einem sachlichen Grund beendet wird" ( EuGH, 05.06.2018 - C-574/16 - Leitsatz - Spanien).

## 7.9 Gleichbehandlung

Ein Arbeitgeber, der mit Arbeitnehmern Altersteilzeitarbeitsverträge schließt, obwohl er wegen Überschreitens der in § 3 Abs. 1 Nr. 3 Alt. 1 AltTZG geregelten **Überlastquote** dazu gar nicht mehr verpflichtet ist, tut **etwas**

**Freiwilliges.** Trotzdem ist er bei seiner Entscheidung über den Antrag eines Arbeitnehmers auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrags nicht frei - er ist an den arbeitsrechtlichen **Gleichbehandlungsgrundsatz** gebunden (s. dazu BAG, 15.11.2011 - 9 AZR 387/10 - und BAG, 15.04.2008 - 9 AZR 111/07 ). Dieser Grundsatz verpflichtet den Arbeitgeber, Mitarbeiter oder Gruppen von Mitarbeitern, die sich in vergleichbarer Lage befinden, bei der "Anwendung einer selbst gegebenen Regelung gleich zu behandeln." Der Gleichbehandlungsgrundsatz ist nicht verletzt, wenn die unterschiedliche Behandlung nach dem Leistungszweck gerechtfertigt ist ( BAG, 13.12.2016 - 9 AZR 606/15 - mit Hinweis auf BAG, 19.03.2003 - 10 AZR 365/02 ).

## 7.10 Krankentagegeldversicherung

In dem hier maßgeblichen **Tarif des Versicherers** hieß es u.a.: "Nach den Tarifen TA 6 ... sind versicherungsfähig die Angestellten, die als Gehaltsempfänger in einem festen Arbeitsverhältnis stehen und lohnsteuerpflichtig sind." Was bedeutet das für Altersteilzeit-Arbeitnehmer im **Blockmodell**? "Der Eintritt in die Freistellungsphase einer in Blöcken wahrgenommenen Altersteilzeit führt nicht zum Wegfall der Voraussetzungen für die **Versicherungsfähigkeit** in der Krankentagegeldversicherung. Krankentagegeld, das der Versicherer in der Freistellungsphase geleistet hat, muss der Versicherungsnehmer nicht nach § 15 Buchst. a i.V.m. § 11 Satz 2 MB/KT zurückgewähren" ( BGH, 27.11.2019 - IV ZR 314/17 - Leitsätze).

## 7.11 Mitbestimmung

Der vereinfachte Fall: Arbeitgeber G hatte 2006 mit Gesamtbetriebsrat B eine **"Gesamtbetriebsvereinbarung zur Regelung der Altersteilzeit"** (GBV) geschlossen. Einige Jahre später kündigte er die GBV zum 31.12.2010 und teilte seinem Gesamtbetriebsrat gleichzeitig mit, dass er nicht beabsichtige, eine neue GBV über die Regelung von Altersteilzeit zu schließen. Arbeitnehmer N verlangte von G 2011 trotzdem den **Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung**. G lehnte N's Angebot ab. Der pochte auf eine **Nachwirkung der GBV** und sah sich zudem wegen seines Alters AGG-widrig benachteiligt.

Verlangt ein Arbeitnehmer unter Berufung auf eine Betriebsvereinbarung von seinem Arbeitgeber den Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrags, muss sein Altersteilzeitarbeitsvertrag zu einem **Zeitpunkt** beginnen, in dem die Betriebsvereinbarung noch gilt. Eine Nachwirkung der Betriebsvereinbarung ist ausgeschlossen, wenn der Arbeitgeber nicht tarifgebunden ist und kein Fall des § 77 Abs. 6 BetrVG vorliegt. Eine **AGG-widrige Benachteiligung** wegen des Merkmals Alter scheidet in diesem Fall aus. Der Arbeitnehmer wird hier nicht wegen seines Alters diskriminiert. Der Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung scheitert ganz einfach daran, dass "die **anspruchsbegründende betriebliche Vorschrift** zum Zeitpunkt der Antragstellung ... nicht mehr galt." Die §§ 1 , 3 Abs. 1 , 7 Abs. 1 und 10 AGG haben weder den Sinn noch den Zweck, "zusätzliche Voraussetzungen für die Rechtmäßigkeit der Abschaffung einer Regelung aufzustellen, die ältere Arbeitnehmer begünstigt" (BAG, 29.04.2015 - 9 AZR 999/13) .

## 7.12 Urlaub in Freistellungsphase?

"1. Der gesetzliche Urlaubsanspruch für den Zeitraum der Altersteilzeit ist nach § 3 Abs. 1 BUrlG jahresbezogen nach der Anzahl der **Tage mit Arbeitspflicht** zu berechnen. 2. Mit der Entscheidung, das Arbeitsverhältnis als Altersteilzeitarbeitsverhältnis im Blockmodell fortzuführen, treffen die Arbeitsvertragsparteien eine **Vereinbarung über die Verteilung der Arbeitszeit** für den Gesamtzeitraum der Altersteilzeit, die den Arbeitnehmer allein in der Arbeitsphase zur Arbeitsleistung verpflichtet und ihn in der Freistellungsphase von vornherein von der Arbeitspflicht entbindet. 3. Einem Arbeitnehmer, der sich in der Freistellungsphase der Altersteilzeit befindet, steht mangels Arbeitspflicht **kein gesetzlicher Anspruch** auf Erholungsurlaub zu. Vollzieht sich der Wechsel von der Arbeits- zur Freistellungsphase im Verlauf des Kalenderjahres, ist der gesetzliche Urlaubsanspruch nach Zeitabschnitten entsprechend der vertraglich vorgesehenen Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht zu berechnen" ( BAG, 24.09.2019 - 9 AZR 481/18 - Leitsätze).

## 7.13 "Zwangsverrentung"

Viele **Arbeitgeber** spielen mit dem Gedanken, ältere Mitarbeiter einfach "in Rente zu schicken". Arbeitsrechtlich ist das nur möglich, wenn dazu eine Vereinbarung i.S.d. § 41 SGB VI vorliegt oder ein Tarifvertrag das vorzeitige - automatische - Aus bei Erreichen eines bestimmten Lebensalters vorsieht. Wer

allerdings schon aus dem Arbeitsleben raus ist und SGB II-Leistungen ("**Hartz IV**") bezieht, dem kann es tatsächlich passieren, dass er "zwangsverrentet" wird: § 12a Satz 1 SGB II sieht vor: "Leistungsberechtigte sind verpflichtet, Sozialleistungen anderer Träger in Anspruch zu nehmen und die hierfür erforderlichen Anträge zu stellen, sofern dies zur Vermeidung, Beseitigung, Verkürzung oder Verminderung der Hilfebedürftigkeit erforderlich ist." So darf dann der **SGB II-Leistungsträger** (nicht der Arbeitgeber, Anm. d. Verf.) einen "Hartz IV"-Empfänger rechtmäßig auffordern, eine vorzeitige Altersrente zu beantragen (BSG, 23.06.2016 - B 14 AS 46/15 R) .