

Recht

Beschäftigung von Rentnern

Info Recht
Stand: Juli 2019

vbw

Die bayerische Wirtschaft



Hinweis

Diese Information ersetzt keine rechtliche Beratung im Einzelfall. Eine Haftung übernehmen wir mit der Herausgabe dieser Information nicht.

Um die Information an einen sich wandelnden Rechtsrahmen und an die höchstrichterliche Rechtsprechung anzupassen, überarbeiten wir unsere Broschüre regelmäßig. Bitte informieren Sie sich über die aktuelle Version auf unserer Homepage www.vbw-bayern.de/InfoRecht..

Dieses Werk darf nur von den Mitgliedern der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. zum internen Gebrauch sowie zur Unterstützung der jeweiligen Verbandsmitglieder im entsprechend geschlossenen Kreis unter Angabe der Quelle vervielfältigt, verbreitet und zugänglich gemacht werden. Eine darüber hinausgehende Nutzung – insbesondere die Weitergabe an Nichtmitglieder oder das Einstellen im öffentlichen Bereich der Homepage – stellt einen Verstoß gegen urheberrechtliche Vorschriften dar.

Vorwort

Rechtsrahmen bei (Weiter-)Beschäftigung von Rentnern

Das Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung führt zwar nicht automatisch zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. In vielen Fällen endet es zu diesem Zeitpunkt jedoch aufgrund arbeits- oder tarifvertraglicher Regelungen.

In der Praxis besteht allerdings häufig sowohl bei Arbeitgebern als auch bei Arbeitnehmern der Wunsch, auch nach Erreichen der Regelaltersgrenze das Arbeitsverhältnis einvernehmlich für einen bestimmten Zeitraum fortzusetzen.

In anderen Fällen möchten die Vertragsparteien, nach Ausscheiden des Rentners aus dem Arbeitsverhältnis, erneut die Beschäftigung nach einer Freistellungsphase wieder aufnehmen. Neben dem Rentenbezug besteht oftmals der Wunsch, teilweise noch beschäftigt zu sein und der Arbeitgeber kann dieser Bitte z. B. aufgrund des Fachkräftemangels nachkommen.

In all diesen Fällen ist es erforderlich, die Beschäftigung von Rentnern durch eine Befristung rechtssicher zeitlich zu beschränken. Unsere Broschüre stellt die unterschiedlichen Gestaltungsmöglichkeiten einschließlich der sozialversicherungsrechtlichen Folgen dar.

Bertram Brossardt
18. Juli 2019

Inhalt

1	Befristete Beschäftigung von Rentnern nach Erreichen der Regelaltersgrenze	1
1.1	Beschäftigung unmittelbar im Anschluss	1
1.1.1	Neufassung des § 41 Satz 3 SGB VI	1
1.1.2	Voraussetzungen	2
1.2	Beschäftigung nach einer Unterbrechung	5
1.2.1	Zweijährige sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG	6
1.2.2	Sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 3 TzBfG	6
1.2.3	Sachgrundbefristung nach § 14 Abs. 1 TzBfG	6
1.3	Sozialversicherungsrechtliche Folgen	8
1.3.1	Rentenversicherung	8
1.3.2	Arbeitslosenversicherung	9
1.3.3	Krankenversicherung	10
1.3.4	Pflegeversicherung	11
1.3.5	Geringfügige Beschäftigung	11
2	Befristete Beschäftigung von Rentnern vor Erreichen der Regelaltersgrenze	12
2.1	Beschäftigung unmittelbar im Anschluss	12
2.1.1	Beendigung bei Anspruch auf Altersrente vor dem Erreichen der Regelaltersgrenze	12
2.1.2	Wirksamkeit nach § 41 Satz 2 SGB VI	13
2.1.3	Mögliche Anwendungsfälle	13
2.2	Beschäftigung nach Unterbrechung	14
2.3	Sozialversicherungsrechtliche Folgen	14
2.3.1	Mehr als eine nur geringfügige Beschäftigung	14
2.3.2	Geringfügige Beschäftigung	16
	Anhang	19
	Ansprechpartner / Impressum	25

1 Befristete Beschäftigung von Rentnern nach Erreichen der Regelaltersgrenze

Bei der befristeten Beschäftigung von Arbeitnehmern, die die Regelaltersgrenze bereits erreicht haben, muss wegen der unterschiedlichen rechtlichen Voraussetzungen zwischen einer unmittelbaren Weiterbeschäftigung (dazu unter 1.1) sowie der Wiederaufnahme einer Beschäftigung nach einem Ausscheiden (dazu unter 1.2.) unterschieden werden.

Im ersten Fall befindet sich der Arbeitnehmer im noch laufenden Arbeitsverhältnis, das auf das Erreichen der Regelaltersgrenze befristet ist. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind sich einig, dass das Arbeitsverhältnis entgegen der ursprünglichen Vereinbarung über die Regelaltersgrenze hinaus befristet fortgesetzt werden soll.

Im zweiten Fall ist der Arbeitnehmer bereits aufgrund des Erreichens der Regelaltersgrenze aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden und soll erneut für den Arbeitgeber tätig werden, etwa im Rahmen eines Rückholprogramms für Fachkräfte.

1.1 Beschäftigung unmittelbar im Anschluss

1.1.1 Neufassung des § 41 Satz 3 SGB VI

Am 1. Juli 2014 ist die Regelung des § 41 Satz 3 SGB VI in Kraft getreten. Darin heißt es:

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.

Der Gesetzgeber hat damit eine ausdrückliche Möglichkeit für die nahtlose Anschlussbefristung von Altersrentnern nach Erreichen der Regelaltersgrenze eingeführt.

Die Rechtmäßigkeit von befristeten Weiterbeschäftigungen war bisher insbesondere dann umstritten, wenn kein Sachgrund für die Befristung vorlag. Die Neuregelung sollte insoweit Rechtsklarheit schaffen. Ein zusätzlicher Sachgrund nach § 14 Abs. 1 Satz 2 TzBfG ist für das Hinausschieben des Beendigungszeitpunktes nicht mehr erforderlich. Das Hinausschieben der Beendigung kann nach dem ausdrücklichen Gesetzwortlaut auch mehrfach erfolgen, eine zeitliche Grenze ist nicht festgelegt.

Die Regelung des § 41 Satz 3 SGB VI ist nach aktueller Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs EuGH mit dem europäischen Recht vereinbar (EuGH Urteil vom 28.02.2018 - C-46/179). Nach Auffassung des EuGH sei es bereits fraglich, ob § 41 Satz 3 SGB VI überhaupt der Befristungsrichtlinie unterliege. Selbst wenn, so liege auch in einem mehrfachen

und voraussetzungslosen Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts grundsätzlich kein Missbrauch. Die Regelung benachteilige auch nicht wegen des Alters, sondern habe mit der zusätzlichen Option einer Weiterbeschäftigung einen „günstigen und vorteilhaften“ Charakter. Das Bundesarbeitsgericht BAG hat dies in einem weiteren Urteil bestätigt (BAG Urteil vom 19. Dezember 2018 – 7 AZR 70/17).

Hinweis:

Die Entscheidung des EuGH bringt Rechtssicherheit bei der Frage der Europarechtskonformität des § 41 Satz 3 SGB VI. Es ist davon auszugehen, dass sich damit die bisherige Diskussion jedenfalls für die Praxis erledigt hat.

Ein verantwortungsvoller Umgang mit der Regelung wird allerdings weiterhin empfohlen. Auch wenn der EuGH ausdrücklich das mehrfache Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts als grundsätzlich zulässig bestätigt hat, obliegt es weiterhin den deutschen Arbeitsgerichten zu beurteilen, wann ggf. die Grenze eines Rechtsmissbrauchs erreicht ist. Es ist nicht ausgeschlossen, dass auch hier die Rechtsprechung des BAG zu sogenannten Kettenbefristungen entsprechend herangezogen wird. Vor allem bei dem Wunsch nach einem vielfachen Hinausschieben für nur (sehr) kurze Zeiträume wird die vorherige Beratung durch den Verband empfohlen.

1.1.2 Voraussetzungen

Ein wirksames Hinausschieben des Beendigungszeitpunktes nach § 41 Satz 3 SGB VI setzt voraus:

- Regelung in Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag, nach der das Arbeitsverhältnis mit Erreichen der Regelaltersgrenze enden soll
- Vereinbarung des Hinausschiebens während des laufenden Arbeitsverhältnisses
- Nahtlose Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ohne Unterbrechung

1.1.2.1 Erfasste Regelungen

Die Vorschrift setzt als Grundlage des Hinausschiebens eine arbeits- oder tarifvertragliche Regelung bzw. Klausel voraus, die eine „Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze“ vorsieht.

Hinweis

Diese Voraussetzung erfüllt z. B. die folgende Klausel aus dem von bayme und vbm zur Verfügung gestellten Musterarbeitsverträgen:

1. Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer die jeweilige gesetzliche Regelaltersgrenze für den Bezug von Altersrente erreicht hat.
 2. Das Arbeitsverhältnis endet ebenfalls in dem Zeitpunkt, ab dem der Arbeitnehmer eine Altersrente, gleich aus welchem Rechtsgrund, bezieht.
-

Vereinbarungen im Sinne des § 41 Satz 3 SGB VI sind – neben einer direkten Regelung im Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung – auch arbeitsvertragliche Bezugnahme Klauseln auf Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträge, die eine entsprechende Regelung zur Beendigung bei Erreichen der Regelaltersgrenze vorsehen.

1.1.2.2 „Altfälle“ – Rente mit 65

Teilweise enthalten Altverträge noch einen Verweis auf das 65. Lebensjahr (frühere Regelaltersgrenze). Ob § 41 Satz 3 SGB VI auf solche Vereinbarungen Anwendung findet, kann nicht pauschal beantwortet werden. In diesen Fällen sollte die Beratung durch den Verband eingeholt werden. Grundsätzlich besteht die Möglichkeit, die Klauseln dahingehend auszulegen, dass mit der entsprechenden Formulierung die jeweils aktuelle gesetzliche Regelaltersgrenze gemeint ist (BAG Urteil vom 09. Dezember 2015 - 7 AZR 68/14 und BAG Urteil vom 15. Mai 2012 - 3 AZR 11/10).

1.1.2.3 Vereinbarung über das Hinausschieben

Das Hinausschieben muss bereits während des laufenden Arbeitsverhältnisses schriftlich vereinbart werden, d. h. vor Erreichen der Regelaltersgrenze (BT-Drucks. 18/1489, S. 25). Das bisherige Arbeitsverhältnis wird durch eine entsprechende Vereinbarung lediglich über die Regelaltersgrenze hinaus verlängert und ein neuer Beendigungszeitpunkt durch die Vertragsparteien festgelegt.

Hinweis

Beschäftigt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auch nach Erreichen der Regelaltersgrenze ohne eine Vereinbarung nach § 41 Satz 3 SGB VI, droht die Rechtsfolge eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses nach § 15 Abs. 5 TzBfG.

Die vereinbarte Weiterbeschäftigung muss sich unmittelbar an die bisherige Beschäftigung anschließen. Zwischen dem bisherigen Arbeitsverhältnis und der Anschlussbeschäftigung darf daher keine Unterbrechung liegen. Dies gilt auch für nur kurze Unterbrechungen von wenigen Tagen.

Hinweis

Der Arbeitgeber muss den Zeitpunkt des Erreichens der Regelaltersgrenze grundsätzlich selbst ermitteln, um die Vereinbarung rechtzeitig abschließen zu können. Durch das Altersgrenzen-Anpassungsgesetz wurde die Altersgrenze für eine Regelaltersrente von bisher 65 Jahren auf 67 Jahre angehoben. Die Anhebung des Renteneintrittsalters vollzieht sich schrittweise (vgl. die Stufentabelle im Anhang). Sind beide Arbeitsvertragsparteien an einer Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses interessiert, sollte der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auffordern, eine entsprechende Rentenauskunft mit dem konkreten Eintrittsdatum einzuholen und dem Arbeitgeber vorzulegen.

1.1.2.4 Änderung von Arbeitsbedingungen

Immer noch umstritten ist, ob im Rahmen der Vereinbarung über das Hinausschieben des Beendigungszeitpunktes zugleich auch Arbeitsbedingungen geändert werden können, beispielsweise eine Reduzierung der Arbeitszeit. Nach höchstrichterlicher Rechtsprechung zum Befristungsrecht ist die Verlängerung eines befristeten Vertrags gemäß § 14 Abs. 2 TzBfG nur ohne gleichzeitige Veränderung des Vertragsinhalts möglich. Anderenfalls kommt ein unbefristeter Arbeitsvertrag zustande (BAG Urteil vom 23.08.2006 - 7 AZR 12/06; BAG Urteil vom 04.12.2013 - 7 AZR 468/12).

Es besteht die Gefahr, dass diese Rechtsprechung künftig auch auf das Hinausschieben des Beendigungszeitpunktes nach § 41 Satz 3 SGB VI übertragen wird. Es droht dann ebenfalls ein unbefristeter Vertrag mit dem Altersrentner. Auch der EuGH scheint sich dieser Auffassung anzuschließen, indem er zu § 41 Satz 3 SGB VI ausführt, „dass das Hinausschieben des Zeitpunkts der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach der streitigen Bestimmung voraussetzt, dass noch während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses wirksam vereinbart wird, dass es nahtlos fortgesetzt wird und die übrigen Vertragsbedingungen in keiner Weise geändert werden.“ (EuGH Urteil vom 28.02.2018 - C-46/179, Rn. 56).

Hinweis 1

Aufgrund der offenen Rechtslage ist dringend anzuraten, gewünschte Änderungen des Vertragsinhaltes zeitlich klar vor oder nach Abschluss der Vereinbarung über das Hinausschieben des Beendigungszeitpunktes zu vereinbaren. Die Vereinbarung nach § 41 Satz 3 SGB VI darf dann nur noch das Hinausschieben des (ursprünglichen) Beendigungszeitpunkts zum Inhalt haben (vgl. das Muster in der Anlage).

Das BAG hat diese Praxis für das Befristungsrecht ausdrücklich bestätigt. Es wird empfohlen, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen „ein paar Wochen oder sogar Monate“ vor dem Abschluss einer Hinausschiebensevereinbarung erfolgen sollte, um nicht einer Umgehungsvermutung Raum zu geben. Eine Befristung ist eben nach höchstrichterlicher Rechtsprechung durch das BAG möglich (BAG Urteil vom 19. Dezember 2018 – 7 AZR 70/17).

Erfolgen die Änderungen der Arbeitsbedingungen erst nach der Hinausschiebenseinbarung, kann das zusätzliche Risiko bestehen, dass der Arbeitnehmer der vorgesehenen Änderung nicht mehr zustimmt und auf den ursprünglichen (nun hinausgeschobenen) Arbeitsbedingungen beharrt. In diesem Fall bietet es sich an, das Arbeitsverhältnis zunächst nur um eine kurze Zeit hinauszuschieben und die Reaktion des Arbeitnehmers abzuwarten. Werden die Änderungen wie vorgesehen vereinbart, kann ein nochmaliges Nachschieben dann für einen längeren Zeitraum vereinbart werden.

Hinweis 2

Nach der Rechtsprechung des BAG (z. B. Urteil vom 07.12.2016 – 4 AZR 414/04) wird mit der Formulierung, dass alle übrigen Vertragsbedingungen unverändert bleiben sollen, deutlich zum Ausdruck gebracht, alle übrigen Vertragsklauseln, die aktuell keiner Änderung unterliegen, seien ebenfalls geprüft worden und sollen nicht umformuliert werden.

Bei Verträgen, die vor dem 01. Januar 2002 (In-Kraft-Treten der Schuldrechtsreform) geschlossen wurden, kann aber z. B. die Umformulierung der Bezugnahmeklausel auf einen Tarifvertrag erforderlich sein, damit eine Bezugnahme auch weiterhin nur für den Fall der konkreten Tarifbindung des Arbeitgebers besteht.

Daneben kann eine Neuformulierung wichtig sein bei veralteten Klauseln z. B. zum gewillkürten Schriftformerfordernis und vertraglichen Ausschlussfristen ohne Ausnahme für den Mindestlohn.

Es sollten also alle in Bezug genommenen Klauseln des ursprünglichen Vertrages darauf geprüft werden, ob sie heute noch rechtskonform sind und einer AGB-Kontrolle standhalten.

1.2 Beschäftigung nach einer Unterbrechung

§ 41 Satz 3 SGB VI regelt ausschließlich das Hinausschieben des Beendigungszeitpunktes beim Erreichen der Regelaltersgrenze in einem schon bestehenden Arbeitsverhältnis. Zwischen bisheriger Beschäftigung und Weiterbeschäftigung darf keine Unterbrechung liegen. Die Vorschrift findet daher keine Anwendung, wenn es um die Wiedereinstellung von Altersrentnern geht, beispielsweise im Rahmen eines Rückholprogramms von bereits bewährten Fachkräften aus dem Ruhestand.

In diesen Fällen muss der Arbeitgeber die allgemeinen Vorgaben des TzBfG prüfen, um das Risiko zu vermeiden, dass wegen einer unwirksamen Befristung nach § 16 Satz 1 TzBfG ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zustande kommt.

1.2.1 Zweijährige sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG

Die Möglichkeit einer sachgrundlosen Befristung besteht im Regelfall nicht. Es greift das Vorbeschäftigungsverbot des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG. War der Altersrentner bereits zuvor bei demselben Arbeitgeber beschäftigt, kommt eine sachgrundlose Befristung nach der jüngsten Rechtsprechung des BVerfG (BVerfG, Beschluss vom 6. Juni 2018, Az. 1 BvL 7/14) nicht mehr in Betracht. Eine der wenigen Ausnahmen von diesem Verbot, die das BVerfG in seiner Entscheidung aufwarf, wird hier wohl nicht anzunehmen sein.

1.2.2 Sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 3 TzBfG

Die sachgrundlose Befristung ist bis zu einer Dauer von fünf Jahren zulässig, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 52. Lebensjahr vollendet hat und unmittelbar vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses mindestens vier Monate beschäftigungslos im Sinne des § 138 Abs. 1 Nr. 1 SGB III gewesen ist. Bis zu der Gesamtdauer von fünf Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig.

Die Frage, ob ein Rentner den Begriff der „Beschäftigungslosigkeit“ in diesem rechtlichen Sinne überhaupt erfüllt, ist umstritten und von der Rechtsprechung bisher nicht geklärt worden. Als beschäftigungslos gilt, wer nicht in einem Beschäftigungsverhältnis steht. Das ist zwar bei einem Rentner grundsätzlich der Fall. Rechtssicher lässt sich die Frage allerdings zurzeit nicht beantworten.

Hinweis

Zu vermeiden sind Fallgestaltungen, bei denen der Arbeitnehmer nach Erreichen der Regelaltersgrenze gezielt für mindestens vier Monate ausscheiden soll, um im Anschluss daran sein Arbeitsverhältnis bei seinem bisherigen Arbeitgeber – nun befristet – und im Regelfall auf demselben Arbeitsplatz fortzusetzen. Hierin könnte eine unzulässige Umgehung von § 14 Abs. 3 TzBfG liegen. Es droht die Unwirksamkeit der Befristung mit der Folge eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses mit dem Altersrentner.

1.2.3 Sachgrundbefristung nach § 14 Abs. 1 TzBfG

Eine Befristung ist möglich, wenn ein Sachgrund nach § 14 Abs. 1 Satz 2 TzBfG gegeben ist. Hierbei ist jedoch darauf zu achten, dass das Vorliegen des Sachgrundes im Streitfall vom Arbeitgeber dargelegt und bewiesen werden muss. Vorteil einer Sachgrundbefristung ist, dass die Befristung bei Vorliegen eines entsprechenden Grundes auch mehr als zwei Jahre erfolgen kann.

1.2.3.1 Vorübergehender Bedarf

Möglich sind etwa Vertretungsfälle (Nr. 3) oder Fälle eines nur vorübergehenden betrieblichen Bedarfs an der Arbeitsleistung (Nr. 1), beispielsweise die zeitlich nur befristet erforderliche Einarbeitung eines Nachfolgers oder zeitlich und inhaltlich abgrenzbare Projektarbeiten.

1.2.3.2 In der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe

1.2.3.2.1 Wunschbefristung

Das BAG hat grundsätzlich anerkannt, dass der Befristungswunsch des Arbeitnehmers ein in der Person des Arbeitnehmers liegender Grund im Sinne des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 TzBfG sein kann. Die Hürden für die Annahme einer zulässigen Wunschbefristung sind allerdings hoch und führen dazu, dass der Befristungsgrund in der Personalpraxis selten einschlägig ist. Nach Auffassung des BAG reicht es nicht aus, dass der Arbeitnehmer überhaupt an einer (Weiter-)Beschäftigung interessiert ist. Es müssen vielmehr konkrete Tatsachen dargelegt und im Bestreitensfall auch nachgewiesen werden, aus denen ein Interesse des Arbeitnehmers gerade an einer befristeten Beschäftigung folgt. Maßstab ist, ob der Arbeitnehmer auch bei einem Angebot des Arbeitgebers auf Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags nur einen befristeten vereinbart hätte. (BAG Urteil vom 18. Januar 2017 - 7 AZR 236/15)

Hinweis

Um den ausdrücklichen und frei gebildeten Befristungswunsch des Beschäftigten im möglichen Entfristungsprozess zu beweisen, bedarf es einer sorgfältigen Dokumentation der Vertragsverhandlungen durch den Arbeitgeber, beispielsweise durch eine entsprechende Präambel in der Befristungsabrede, die den Befristungswunsch entsprechend abbildet. Aufgrund der hohen Hürden für die Wirksamkeit einer Wunschbefristung wird die Beratung durch den Verband dringend empfohlen.

1.2.3.2.2 Rentneintritt als solcher

Das BAG hat festgelegt, dass ein Rentenanspruch an sich keinen Sachgrund darstellen kann (BAG Urteil vom 11.2.2015 - 7 AZR 17/13). Der Status des Arbeitnehmers als Rentner genüge danach nicht, um eine sich daran anschließende Befristung zu rechtfertigen. Erforderlich sei ein „echter“ Sachgrund.

Demgegenüber tendiert der EuGH in einer neueren Entscheidung (EuGH vom 28. Februar 2018 - C-46/179). zu der Auffassung, dass eine Befristung von Altersrentnern als solche grundsätzlich sachlich begründet sei. Ein Arbeitnehmer, der das Regelalter für den Bezug

der gesetzlichen Altersrente erreicht hat, sei – so der EuGH – im Regelfall sozial abgesichert und befände sich am Ende seines Berufslebens. Er stehe damit im Hinblick auf die Befristung seines Vertrags nicht vor der Alternative, in den Genuss eines unbefristeten Vertrags zu kommen.

Hinweis

Ob das BAG seine Rechtsprechung an die neue Linie des EuGH anpassen wird, kann derzeit nicht beantwortet werden. Das BAG hatte bisher noch keine Gelegenheit, sich mit dieser Rechtsprechung des EuGH auseinanderzusetzen. Der (ungeminderte) Rentenanspruch als solcher kann daher bis zur höchstgerichtlichen Klärung nicht rechtssicher als eigenständiger Sachgrund angeführt werden.

1.3 Sozialversicherungsrechtliche Folgen

Die folgenden Ausführungen gelten für beschäftigte Rentner, die bereits die Regelaltersgrenze nach § 235 Abs. 2 SGB VI erreicht haben. Diese Beschäftigten haben, sofern sie die Wartezeit erreicht haben, einen Anspruch auf die sog. Regelaltersrente nach § 35 SGB VI.

1.3.1 Rentenversicherung

1.3.1.1 Bezug der Rente

In der gesetzlichen Rentenversicherung wird der beschäftigte Rentner nach Ablauf des Monats, in dem er die Regelaltersgrenze erreicht und er eine Vollrente wegen Alters tatsächlich bezieht, versicherungsfrei (§ 5 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB VI). Die Vollrente meint die Inanspruchnahme einer – ggf. durch Abschläge geminderten – Altersrente in voller Höhe aus der gesetzlichen Rentenversicherung durch den Versicherten. Von der Versicherungsfreiheit erfasst sind alle Vollrenten wegen Alters und damit auch die Regelaltersrente. Werden lediglich eine Altersteilrente (§ 42 Abs. 2 SGB VI) oder eine vorgezogene Vollrente wegen Alters (§§ 236, 236a, 236b, 237, 237a, 238 SGB VI) bezogen, besteht hingegen weiterhin – im Fall der Altersteilrente generell, bei Bezug einer vorgezogenen Altersvollrente bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze – „normale“ Rentenversicherungspflicht. Eine Ausnahme bilden die Übergangsfälle nach § 230 Abs. 9 SGB VI.

Trotz der Versicherungsfreiheit des weiter beschäftigten Vollrentners bleibt der Arbeitgeber für seinen Beitragsteil weiterhin beitragspflichtig (§ 172 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI).

Mit Inkrafttreten des Flexirentengesetzes zum 1. Januar 2017 können beschäftigte Altersvollrentner diese bisher wirkungslos gebliebenen Beiträge des Arbeitgebers zur Rentenversicherung nunmehr leistungsrechtlich aktivieren. Voraussetzung hierfür ist eine Erklärung

gegenüber dem Arbeitgeber über den Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit sowie die Zahlung des eigenen Beitrags zur Rentenversicherung. Der Verzicht kann nur für die Zukunft schriftlich erklärt werden und ist für die Dauer der Beschäftigung bindend (§ 5 Abs. 4 Satz 2 und 3 SGB VI).

Der Bezieher einer Regelaltersrente, der die Regelaltersgrenze erreicht hat kann unbeschränkt hinzuverdienen. Die Hinzuverdienstgrenze des § 34 SGB VI gilt nicht.

Hinweis

Eine allgemeine Übersicht zur Versicherungsfreiheit bzw. Versicherungspflicht nach Erreichen der Regelaltersgrenze und davor sowie zu den Auswirkungen des Flexi-Rentengesetzes kann unter [hier](#) abgerufen werden.

1.3.1.2 Kein Bezug der Rente

Etwas anderes gilt, wenn der Beschäftigte (noch) keine Rente bezieht. Die Leistungen der Rentenversicherung werden nur auf Antrag des Beschäftigten gewährt.

Der Beschäftigte bleibt in diesem Fall versicherungs- und beitragspflichtig (§ 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V). Durch die Weiterarbeit können Beschäftigte ihren zukünftigen Rentenanspruch daher erhöhen, wenn sie die Rente zunächst nicht in Anspruch nehmen. Zum einen steigt die spätere Rente durch die weiteren Beiträge zur Rentenversicherung (Sammlung weiterer Entgeltpunkte, Erhöhung der Beitragszeiten). Zum anderen erhöht sich als Ausgleich für den späteren Rentenbeginn der Zugangsfaktor um jeden Kalendermonat, für den der Versicherte auf den Bezug der Rente verzichtet um 0,005 (§ 77 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2b SGB VI). Daraus folgt, dass sich die Altersrente für jedes Jahr des Verzichts um 6 Prozent erhöht ($1,0 + 0,005 \times 12 = 1,06$).

1.3.2 Arbeitslosenversicherung

In der Arbeitslosenversicherung tritt Versicherungsfreiheit mit Ablauf des Monats ein, in dem der Beschäftigte das Lebensjahr für den Anspruch auf Regelaltersrente vollendet (§ 28 Abs. 1 Nr. 1 SGB III). Der Bezug einer Rente wegen Alters ist hier nicht erforderlich.

Die grundsätzliche Beitragspflicht des Arbeitgebers nach § 346 Abs. 3 Satz 1 SGB III ist für den Zeitraum vom 1. Januar 2017 bis zum 31. Dezember 2021 durch das Flexi-Rentengesetz für 5 Jahre ausgesetzt (§ 346 Abs. 3 Satz 3 SGB III).

1.3.3 Krankenversicherung

1.3.3.1 Einkünfte aus Rente und Beschäftigung

Bezieht der beschäftigte Rentner zusätzlich zum Arbeitsentgelt eine Rente verbleibt es bei einer Versicherungspflicht nach § 5 Abs.1 Nr. 1 SGB V.

- Für Bezieher einer Rente in voller Höhe gilt der ermäßigte Beitragssatz (§ 243 SGB V), da diese beschäftigten Rentner keinen Anspruch auf Krankengeld haben (§ 50 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB V). Der ermäßigte Beitragssatz beträgt derzeit 14 Prozent (§ 243 SGB V; Arbeitgeberanteil 7 Prozent).
- Bezieht der beschäftigte Rentner hingegen eine Teilrente, ist der volle Beitragssatz abzuführen.

Hinweis

Neben dem Arbeitsentgelt unterliegen auch die Einkünfte aus der gesetzlichen Regelaltersrente der Beitragspflicht (§§ 226 Abs. 1 Nr. 2, 228 Abs. 1 SGB V). Auf die Rente wird weiterhin der allgemeine Beitragssatz angewandt. Der Rentner zahlt somit zum einen Beiträge zur Krankenversicherung aus Arbeitseinkommen bis zur Beitragsbemessungsgrenze und zum anderen Beiträge aus der Rente der gesetzlichen Rentenversicherung, ebenfalls bis zur Beitragsbemessungsgrenze. Durch die getrennte Berechnung kann es dazu kommen, dass der beschäftigte Rentner insgesamt Beiträge oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze gezahlt hat.

Hier besteht für den Rentner die Möglichkeit, bei der Krankenkasse die Erstattung der zu viel bezahlten Beiträge zu beantragen. Mehr hierzu finden Sie auf dem [Merkblatt R0815 der Deutschen Rentenversicherung](#).

Bei privat Krankenversicherten bleibt die Zuschusspflicht des Arbeitgebers nach § 257 SGB V unverändert. Bezieht diese Personengruppe außer der Rente und dem Arbeitsentgelt auch andere Einnahmen, so sind diese grundsätzlich von den Beschäftigten zur Beitragsberechnung zu berücksichtigen. Zahlt der Rentner jedoch aufgrund seiner Beschäftigung bereits den Höchstbeitrag, ist er verpflichtet, statt des Beitragsanteils aus der Rente den Beitragszuschuss des Rentenversicherungsträgers (§ 106 SGB VI) an die Krankenkasse zu zahlen.

1.3.3.2 Einkünfte nur aus Beschäftigung

Bei weiterbeschäftigten Personen, welche die Altersregelgrenze zwar erreicht haben, jedoch keine Rente beziehen, bleibt es in Bezug auf das Arbeitsentgelt bei der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung, wenn eine mehr als nur geringfügige Beschäftigung ausgeübt wird (§§ 5 Abs. 1 Nr. 1, 7 Abs. 1 SGB V).

Ist der beschäftigte Rentner privat krankenversichert, besteht weiterhin eine Zuschusspflicht des Arbeitgebers nach § 257 Abs. 2 SGB V.

1.3.4 Pflegeversicherung

Da der weiterbeschäftigte Altersrentner in allen Konstellationen krankenversicherungspflichtig ist, ist er auch in der Pflegeversicherung versicherungspflichtig (§ 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB XI).

Ist er privat krankenversichert, so ist er verpflichtet, sich bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen gegen das Risiko der Pflegebedürftigkeit zu versichern (§ 23 Abs. 1 Satz 1 SGB XI).

1.3.5 Geringfügige Beschäftigung

Geringfügig ist eine Beschäftigung, wenn das monatliche Entgelt die Grenze von 450 Euro nicht überschreitet (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV – Minijob oder „450-Euro-Job“). Für diese Form der geringfügigen Beschäftigung muss der Arbeitgeber einen pauschalen Beitrag von 15 Prozent zur Rentenversicherung (§ 168 Abs. 1 Nr. 1b SGB VI) und 13 Prozent zur gesetzlichen Krankenversicherung (§ 249b SGB V) entrichten. Ist der Altersvollrentner privat krankenversichert, entfällt die Pauschale von 13 Prozent. Eine Zuschusspflicht besteht ebenfalls nicht (Umkehrschluss zu § 257 SGB V).

Der Beitrag zur Rentenversicherung ist auch dann abzuführen, wenn der beschäftigte Vollrentner nach Ablauf des Monats, in dem er die Regelaltersgrenze erreicht hat, versicherungsfrei wird (§ 172 Abs. 3 Satz 1 i. V. m. § 5 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB VI). Ab dem 1. Januar 2017 kann ein Altersvollrentner, der seine Regelaltersgrenze erreicht hat, in seinem Minijob auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichten und eigene Beiträge zur Rentenversicherung zahlen. So wird der Rentenbeitrag des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers rentensteigernd berücksichtigt.

Geringfügig ist auch eine kurzfristige Beschäftigung, die von vornherein auf nicht mehr als drei Monate oder 70 Arbeitstage im Jahr befristet ist, sofern sie nicht berufsmäßig ausgeübt wird und das Entgelt 450 Euro nicht übersteigt (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 i. V. m. § 115 SGB IV, Regelung befristet bis zum 31. Dezember 2018). Für kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse müssen keine Pauschalbeträge zur Sozialversicherung entrichtet werden. Die Pflicht zur Abführung der pauschalierten Lohnsteuer sowie der Umlagen bleibt bestehen. Bei Altersvollrentnern kann grundsätzlich von einer nicht berufsmäßigen Beschäftigung ausgegangen werden, da die Rente bereits die Existenzgrundlage sichert.

Nach Ablauf der Übergangsfrist des § 115 SGB IV und damit ab dem 1. Januar 2019 werden die Bezugszeiträume für die Annahme einer kurzfristigen Beschäftigung nach Maßgabe des § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV auf zwei Monate oder 50 Tage Arbeitstage verkürzt.

2 Befristete Beschäftigung von Rentnern vor Erreichen der Regelaltersgrenze

Auch bei der Beschäftigung eines Rentners mit vorzeitigem Rentenzugang besteht aus Sicht des Arbeitgebers zum Teil der Wunsch, eine Folgebeschäftigung befristet zu gestalten. Beim Beschäftigten besteht teilweise der Bedarf, neben der „vorzeitigen“ Rente nur noch teilweise tätig zu sein, um einen abrupten Übergang in die vollständige Freistellung zu vermeiden und ggf. Einkommensverluste abzufedern.

2.1 Beschäftigung unmittelbar im Anschluss

Die Frage einer unmittelbaren Anschlussbeschäftigung stellt sich in der Praxis nur, wenn das Arbeitsverhältnis aufgrund einer arbeitsvertraglichen Regelung oder aufgrund einer Betriebsvereinbarung bereits vor dem Erreichen der Regelaltersgrenze endet.

2.1.1 Beendigung bei Anspruch auf Altersrente vor dem Erreichen der Regelaltersgrenze

Dies kann etwa der Fall sein, wenn nach der entsprechenden Vereinbarung das Arbeitsverhältnis endet, sobald der Arbeitnehmer die Voraussetzungen für den Bezug einer ungeminderten Rente wegen Alters in der gesetzlichen Rentenversicherung erfüllt. Der Arbeitnehmer kann vor Erreichen der Regelaltersgrenze einen solchen Anspruch auf Altersrente haben, z. B. die Altersrente für schwerbehinderte Menschen (§ 37 SGB VI) oder die Altersrente für besonders langjährig Versicherte („Rente mit 63“, §§ 38, 236b SGB VI). Ob eine hiervon abweichende Vereinbarung auch bei einer ungeminderten Altersrente wirksam ist, kann derzeit nicht abschließend beantwortet werden. Das BAG hat in einer älteren Entscheidung die Wirksamkeit bejaht (BAG Urteil vom 19.11.2003 - 7 AZR 296/03). Eine solche Vereinbarung muss zudem anhand von § 41 Satz 2 SGB VI überprüft werden (dazu sogleich unter 2.). Eine Beratung durch den Verband wird in diesen Fällen dringend empfohlen.

Hingegen dürfte eine Beendigungsklausel unseres Erachtens von vornherein unwirksam sein, wenn die Beendigung bereits an den Anspruch auf eine durch Abschläge geminderte Rente anknüpft. Die Frage ist bisher zwar nicht höchstrichterlich geklärt. Das BAG stellt aber in ähnlichen Fällen bei der Frage nach der Wirksamkeit einer Befristung auf die (volle) wirtschaftliche Absicherung des Arbeitnehmers beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis ab (BAG Urteil vom 09.12.2015 - 7 AZR 68/14). Anders als bei der Beendigung im Fall einer ungeminderten Rente endet das Arbeitsverhältnis hier zu einem Zeitpunkt, an dem der Arbeitnehmer durch die Rentenzahlung ggf. noch nicht vollständig wirtschaftlich abgesichert ist. Wurde eine solche Klausel bereits vereinbart, sollte die Beratung durch den Verband eingeholt werden.

2.1.2 Wirksamkeit nach § 41 Satz 2 SGB VI

Neben den allgemeinen Wirksamkeitsvoraussetzungen (Recht der allgemeinen Geschäftsbedingungen, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) muss zudem bei einer arbeitsvertraglichen Regelung, die eine Beendigung vor Erreichen der Regelaltersgrenze vorsieht, § 41 Satz 2 SGB VI beachtet werden.

Nach § 41 Satz 2 SGB VI gilt 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, 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.

2.1.3 Mögliche Anwendungsfälle

Im Anwendungsbereich des § 41 Satz 2 SGB VI sind grundsätzlich drei Fälle denkbar:

1. Die Vereinbarung über die Beendigung ist innerhalb der letzten drei Jahre vor dem vereinbarten Zeitpunkt des Ausscheidens abgeschlossen worden.
2. Die Vereinbarung ist älter als drei Jahre, wurde aber vom Arbeitnehmer innerhalb der letzten drei Jahre vor dem möglichen Rentenbeginn nochmals bestätigt.
3. Die Vereinbarung ist älter als drei Jahre, wurde aber vom Arbeitnehmer innerhalb der letzten drei Jahre vor dem möglichen Rentenbeginn nicht bestätigt.

2.1.3.1 Neue Vereinbarung oder Bestätigung

In den beiden erstgenannten Fällen endet das Arbeitsverhältnis automatisch zum vereinbarten Zeitpunkt, d. h., wenn die Voraussetzungen für den Bezug einer Rente wegen Alters vorliegen. Unerheblich ist, ob der Arbeitnehmer die Möglichkeit der vorzeitigen Altersrente nutzt, die Rente also tatsächlich beantragt.

Wollen die Arbeitsvertragsparteien hiervon abweichen und einen späteren Beendigungszeitpunkt vereinbaren, müssen sie das Arbeitsverhältnis neu befristen. Ohne eine neue Vereinbarung führt eine bloße Weiterarbeit über den ursprünglich vereinbarten Zeitpunkt hinaus nach § 15 Abs. 5 TzBfG zu einem unbefristeten Arbeitsverhältnis.

2.1.3.1.1 Befristungsmöglichkeiten

Da die Rechtsprechung die Möglichkeit einer Befristung auf die Regelaltersgrenze anerkennt, dürfte zumindest diese Befristungsmöglichkeit als sogenannte unbenannter Sachgrund nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG gegeben sein (BAG v. 18.01.2017 - 7 AZR 236/15). Entgegenstehende Interessenlagen des Rentners sind nicht erkennbar. Er ist durch den möglichen Bezug einer Vollrente wegen Alters ausreichend wirtschaftlich abgesichert.

2.1.3.1.2 Kein Hinausschieben nach § 41 Satz 3 SGB VI

Nicht möglich ist hingegen ein Hinausschieben des Beendigungszeitpunktes nach der Neuregelung des § 41 Satz 3 SGB VI (vgl. unter A. I). Erforderlich ist hierfür nach dem ausdrücklichen Gesetzeswortlaut eine Vereinbarung, die die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu einem Zeitpunkt vorsieht, zu dem der Arbeitnehmer die Regelaltersgrenze erreicht hat. Die Vorschrift findet daher keine Anwendung auf Vereinbarungen, die einen anderen Zeitpunkt für die Beendigung wählen, d. h. den Bezug einer Rente wegen Alters vor Erreichen der gesetzlichen Regelaltersgrenze.

2.1.3.1.3 Keine Bestätigung – gesetzliche Fiktion

Im letztgenannten Fall, d. h. bei älteren Vereinbarungen ohne Bestätigung durch den Arbeitnehmer, kommt es nach § 41 Satz 2 SGB VI zu einer gesetzlichen Fiktion einer „Vereinbarung auf die Regelaltersgrenze“. Obwohl der Arbeitsvertrag auf einen früheren Beendigungszeitpunkt abstellt, endet das Arbeitsverhältnis durch die gesetzliche Anordnung erst mit Erreichen der Regelaltersgrenze. Die Arbeitsvertragsparteien können daher das Arbeitsverhältnis auch ohne eine erneute Befristung bis zu diesem Zeitpunkt fortsetzen.

2.2 Beschäftigung nach Unterbrechung

Ist der Beschäftigte bereits vor dem Erreichen der Regelaltersgrenze aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden und soll – z. B. im Rahmen eines Rückholprogramms – wieder befristet eingestellt werden, gelten grundsätzlich keine Besonderheiten. Der Arbeitgeber muss prüfen, ob eine Befristung nach den allgemeinen Vorgaben des TzBfG zulässig ist. Hierzu kann vollumfänglich auf die unter 1.2 gemachten Ausführungen verwiesen werden.

2.3 Sozialversicherungsrechtliche Folgen

2.3.1 Mehr als eine nur geringfügige Beschäftigung

2.3.1.1 Rentenversicherung

Beschäftigte Rentner, die eine Rente wegen Alters vor ihrer persönlichen Regelaltersgrenze beziehen, sind in allen Bereichen der Sozialversicherung versicherungspflichtig.

Hinweis

Beschäftigte Bezieher einer Vollrente, die vor dem 1. Januar 2017 versicherungsfrei waren, genießen Vertrauensschutz und bleiben zunächst bis zum Erreichen ihrer Regelalters-

grenze versicherungsfrei (§ 230 Abs. 9 Satz 1 SGB VI). Sie können auf diese Versicherungsfreiheit mit schriftlicher Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber verzichten. Dieser Verzicht wirkt dann für die Zukunft und die gesamte Dauer des Beschäftigungsverhältnisses und bleibt auch bestehen, wenn der Beschäftigte das Alter der Regelaltersgrenze erreicht.

Bezieht der beschäftigte Rentner vor Erreichen der Regelaltersgrenze eine Vollrente wegen Alters, gilt eine kalenderjährliche Hinzuverdienstgrenze in Höhe von 6.300 € (§ 34 Abs. 2 SGB VI). Wird die Hinzuverdienstgrenze überschritten, besteht ein Anspruch auf Teilrente. Mit dem Inkrafttreten des Flexirentengesetzes sind die bisherigen starren Stufen von 1/3, 1/2, 2/3 weggefallen. Der Arbeitnehmer kann jetzt zwischen 10 und 99 Prozent der Rente wählen, § 42 Abs. 1 und 2 Satz 1 SGB VI.

Zur Ermittlung der Höhe der Teilrente wird im ersten Schritt geprüft,

- ob der jährliche Hinzuverdienst die jährliche Hinzuverdienstgrenze von 6.300 € übersteigt. Ist dies der Fall, wird ein Zwölftel des übersteigenden Betrages zu 40 Prozent auf die Vollrente angerechnet.
- Übersteigt in einem weiteren Prüfschritt die Summe aus dem sich nach der 40 Prozent-Anrechnung ergebenden Rentenbetrag und einem Zwölftel des jährlichen Hinzuverdienstes den sogenannten – individuell zu berechnenden – Hinzuverdienstdeckel, wird der übersteigende Betrag in voller Höhe auf den nach § 34 Abs. 3 Satz 2 SGB VI verbleibenden Rentenbetrag angerechnet.

Damit wird erreicht, dass der Versicherte grundsätzlich nur ein Einkommen aus (Teil)Rente und Hinzuverdienst bis zur Höhe des früheren Einkommens erzielen kann. Erst wenn der von der Rente abzuziehende Hinzuverdienst die Höhe der Vollrente erreicht, besteht kein Anspruch mehr auf die Rente, § 34 Abs. 3 Satz 4 SGB VI.

Hinweis:

Teilrente und Hinzuverdienstdeckel müssen in der Regel durch komplizierte Berechnungen individuell ermittelt werden. Rechenbeispiele können einer Broschüre der Deutschen Rentenversicherung Bund (DRV Bund) unter diesem Link entnommen werden. Daneben stellt die DRV Bund [unter diesem Link](#) einen Flexirenten- sowie einen Hinzuverdienstrechner zur Verfügung. Das Angebot ersetzt allerdings keine Beratung im Einzelfall. Eine Kontaktaufnahme mit dem zuständigen Rentenversicherungsträger wird dringend angeraten. Eine allgemeine Übersicht zur Versicherungsfreiheit bzw. Versicherungspflicht nach Erreichen der Regelaltersgrenze und davor sowie zu den Auswirkungen des Flexi-Rentengesetzes kann [unter diesem Link](#) abgerufen werden.

2.3.1.2 Arbeitslosenversicherung

Beiträge zur Arbeitslosenversicherung sind sowohl vom Beschäftigten als auch vom Arbeitgeber bis zum Ablauf des Monats zu zahlen, in dem der Beschäftigte die Altersgrenze für die Regelaltersrente erreicht hat (§ 28 Abs. 1 Nr. 1 SGB III).

2.3.1.3 Krankenversicherung

Bei der gesetzlichen Krankenversicherung gilt: Bezieht der Beschäftigte bereits vor Erreichen der Regelaltersgrenze eine Vollrente wegen Alters, gilt der ermäßigte Beitragssatz von derzeit 14 Prozent, da kein Anspruch auf Krankengeld besteht. Gleiches gilt für den privat krankenversicherten Rentner. Auch dieser hätte bei unterstellter Versicherungspflicht keinen Anspruch auf Krankengeld. Daher ist auch bei der Berechnung des Zuschusses zur privaten Krankenversicherung der ermäßigte Beitragssatz heranzuziehen (§ 257 Abs. 2 Satz 3 i. V. m. § 50 Abs. 1 Nr. 1 SGB V). Bezieht der Beschäftigte jedoch nur eine Teilrente wegen Alters, kommt der allgemeine Beitragssatz zum Ansatz.

Sowohl die Einkünfte aus der gesetzlichen Rente als auch das Arbeitsentgelt unterliegen bis zur Beitragsbemessungsgrenze je für sich der Beitragspflicht nach §§ 226 Abs. 1 Nr. 2 SGB V, 228 Abs. 1 SGB V (siehe 1.3.3)

2.3.1.4 Pflegeversicherung

Da der weiterbeschäftigte Altersrentner in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungspflichtig, ist er dies auch in der Pflegeversicherung (§ 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB XI). Für privat Krankenversicherte folgt die Versicherungspflicht bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen aus § 23 Abs. 1 Satz 1 SGB XI.

2.3.2 Geringfügige Beschäftigung

Nimmt ein Altersvollrentner vor Erreichen der Regelaltersgrenze ab dem 1. Januar 2017 eine geringfügige Beschäftigung auf (zum Begriff vgl. bereits unter A. III. 5.), ist er nun – anders als bisher – in der gesetzlichen Rentenversicherung so lange versicherungspflichtig, bis er die Regelaltersgrenze erreicht. Dem beschäftigten Altersvollrentner steht es allerdings frei, sich von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen (opt-out). Unabhängig von dieser Entscheidung zahlt der Arbeitgeber weiterhin den Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung in Höhe von 15 Prozent. Dieser Beitrag wird jedoch seit dem 1. Januar 2017 bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze rentensteigernd berücksichtigt.

Hinweis

Bestand ein Minijob bereits am 31. Dezember 2016 bleiben Rentner mit einer Vollrente nach wie vor in der gesetzlichen Rentenversicherung versicherungsfrei. Auch für diese

Bestandsfälle besteht die Möglichkeit, auf die Rentenversicherungsfreiheit zu verzichten und Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung zu zahlen (opt-in).

Im Übrigen wird auf die Ausführungen zu einer geringfügigen Beschäftigung nach Erreichen der Regelaltersgrenze verwiesen (siehe 1.3.5).

Anhang

Kapitelübersicht

A.1	§ 41 SGB VI – Altersrente und Kündigungsschutz	20
A.2	§ 235 SGB VI – Regelaltersrente	21
A.3	§ 236b SGB VI – Altersrente für besonders langjährig Versicherte (sogenannte „Rente mit 63“)	22
A.4	Mustervereinbarung	23

Anhang 1 § 41 SGBI VI – Altersrente und Kündigungsschutz

Satz 1 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.

Satz 2 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.

Satz 3 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.

Anhang 2 § 235 SGB VI – Regelaltersrente

(Absatz 1) Satz 1 Versicherte, die vor dem 1. Januar 1964 geboren sind, haben Anspruch auf Regelaltersrente, wenn sie

1. die Regelaltersgrenze erreicht und
2. die allgemeine Wartezeit erfüllt

haben. Satz 2 Die Regelaltersgrenze wird frühestens mit Vollendung des 65. Lebensjahres erreicht.

(Absatz 2) Satz 1 Versicherte, die vor dem 1. Januar 1947 geboren sind, erreichen die Regelaltersgrenze mit Vollendung des 65. Lebensjahres. Satz 2 Für Versicherte, die nach dem 31. Dezember 1946 geboren sind, wird die Regelaltersgrenze wie folgt angehoben:

Versichertes Geburtsjahr	Anhebung um Monate	auf Alter Jahr	Alter Monat
1947	1	65	1
1948	2	65	2
1949	3	65	3
1950	4	65	4
1951	5	65	5
1952	6	65	6
1953	7	65	7
1954	8	65	8
1955	9	65	9
1956	10	65	10
1957	11	65	11
1958	12	66	0
1959	14	66	2
1960	16	66	4
1961	18	66	6
1962	20	66	8
1963	22	66	10

Anhang 3 § 236b SGB VI – Altersrente für besonders langjährig Versicherte (sogenannte „Rente mit 63“)

(Absatz 1) Versicherte, die vor dem 1. Januar 1964 geboren sind, haben frühestens Anspruch auf Altersrente für besonders langjährig Versicherte, wenn sie

1. das 63. Lebensjahr vollendet und
2. die Wartezeit von 45 Jahren erfüllt haben.

(Absatz 2) Satz 1 Versicherte, die vor dem 1. Januar 1953 geboren sind, haben Anspruch auf diese Altersrente nach Vollendung des 63. Lebensjahres. Satz 2 Für Versicherte, die nach dem 31. Dezember 1952 geboren sind, wird die Altersgrenze von 63 Jahren wie folgt angehoben:

Versichertes Geburtsjahr	Anhebung um Monate	auf Alter Jahr	Alter Monat
1953	2	63	2
1954	4	63	4
1955	6	63	6
1956	8	63	8
1957	10	63	10
1958	12	64	0
1959	14	64	2
1960	16	64	4
1961	18	64	6
1962	20	64	8
1963	22	64	10

Anhang 4 Mustervereinbarung

Vereinbarung über das Hinausschieben des Beendigungszeitpunktes nach § 41 Satz 3 SGB VI

Zwischen der Firma
(Arbeitgeber)

und

Herrn / Frau
(Arbeitnehmer¹)

wird folgende Änderungsvereinbarung geschlossen:

Das Arbeitsverhältnis würde gemäß § x des Arbeitsvertrages / der Betriebsvereinbarung vom xx.xx.xxxx / des Tarifvertrages ... wegen Erreichens der Regelaltersgrenze am xx.xx.xxxx² enden.

Die Parteien vereinbaren, diesen Beendigungszeitpunkt gemäß § 41 Satz 3 SGB VI bis zum xx.xx.xxxx hinauszuschieben. Im Übrigen bleibt es unverändert bei den geltenden Arbeitsbedingungen.³ Das Arbeitsverhältnis endet zu diesem Zeitpunkt, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

Ort, Datum

Ort, Datum

.....
Arbeitgeber

.....
Arbeitnehmer

Muster für befristete Arbeitsverträge im Kontext Rentnerbeschäftigung finden Sie auf unserer Homepage www.baymevbm.de im Service Center Recht / Arbeitsvertragsgestaltung.

¹ Im Text wird – aus Gründen der einfacheren Sprache und ohne jede Diskriminierungsabsicht – ausschließlich die männliche Form verwendet. Grundsätzlich sind damit alle Geschlechter mit einbezogen.

² Ende des Monats, in dem der Arbeitnehmer die Regelaltersgrenze erreicht

³ Siehe hierzu auch *Hinweis 2* in Ziffer 1.1.2.4

Ansprechpartner / Impressum

Katharina Hörmann

Grundsatzabteilung Recht

Telefon 089-551 78-236

Telefax 089-551 78-233

katharina.hoermann@vbw-bayern.de

Impressum

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich ohne jede Diskriminierungsabsicht grundsätzlich auf alle Geschlechter.

Herausgeber

vbw

Vereinigung der Bayerischen
Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5
80333 München

www.vbw-bayern.de