

Recht

Beschäftigung von Rentner*innen

vbw

Info Recht
Stand: März 2026

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.

Diese Publikation darf nur von den Mitgliedern des bayme – Bayerischer Unternehmensverband Metall und Elektro e. V. und des vbm – Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e. V. zum internen Gebrauch genutzt 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

Befristete (Weiter-)Beschäftigung von Rentnern

Das Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung führt nicht automatisch zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. In vielen Fällen enden Arbeitsverhältnisse 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 für einen bestimmten Zeitraum einvernehmlich fortzusetzen.

Oft ergibt sich auch nach Ausscheiden des Rentners aus dem Arbeitsverhältnis die Situation, dass die Vertragsparteien nach einer gewissen Freistellungsphase die Beschäftigung erneut aufleben lassen wollen.

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

Mit der Überarbeitung und Anpassung an die aktuelle Rechtsprechung wurden auch die im Rahmen des sog. Rentenpakets jüngst im Bundestag verabschiedeten Gesetzesänderungen berücksichtigt. Mit dem damit zum 01. Januar 2026 in Kraft getretenen Gesetz wird auch das sog. Vorbeschäftigungsverbot für Arbeitnehmer, die die Regelaltersgrenze erreicht haben, aufgehoben.

In der aktuellen Auflage erläutern wir auch die Rahmenbedingungen der neuen Aktivrente. Daneben findet sich auch ein neues Kapitel zum Thema Vereinbarung von Ausgleichszahlungen an die DRV-Bund in Zusammenhang mit der Beendigung von Arbeitsverhältnissen mit rentennahen Mitarbeitern.

Bertram Brossardt
04. März 2026

Inhalt

| | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | Befristete Beschäftigung von Rentnern nach Erreichen der Regelaltersgrenze | 1 |
| 1.1 | Beschäftigung unmittelbar im Anschluss | 1 |
| 1.1.1 | Beendigung zur Regelaltersgrenze § 41 Satz 3 SGB VI | 1 |
| 1.1.2 | Voraussetzungen | 2 |
| 1.2 | Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG | 7 |
| 1.3 | Beschäftigung nach einer Unterbrechung | 7 |
| 1.3.1 | Sachgrundlose Befristungen nach Erreichen der Regelaltersgrenze | 8 |
| 1.3.2 | Sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 3 TzBfG | 12 |
| 1.3.3 | Sachgrundbefristung nach § 14 Abs. 1 TzBfG | 13 |
| 1.3.4 | Störfall im Wertguthaben | 15 |
| 1.4 | Sozialversicherungsrechtliche Folgen | 15 |
| 1.4.1 | Rentenversicherung | 15 |
| 1.4.2 | Arbeitslosenversicherung | 16 |
| 1.4.3 | Krankenversicherung | 17 |
| 1.4.4 | Pflegeversicherung | 18 |
| 1.4.5 | Geringfügige Beschäftigung | 18 |
| 1.5 | Steuerrechtliche Privilegierung durch die Aktivrente | 19 |
| 1.5.1 | Wer kann die Aktivrente nutzen? | 19 |
| 1.5.2 | Für wen gilt die Aktivrente nicht? | 19 |
| 1.5.3 | Muss man auf die Aktivrente Steuern und Beiträge bezahlen? | 20 |
| 1.5.4 | Für welche Einnahmen gilt die Aktivrente? | 20 |
| 1.5.5 | Wird die Aktivrente bereits im Lohnsteuerabzugsverfahren berücksichtigt? | 20 |
| 2 | Befristete Beschäftigung von Rentnern vor Erreichen der Regelaltersgrenze | 22 |
| 2.1 | Beschäftigung unmittelbar im Anschluss | 22 |
| 2.1.1 | Beendigung bei Anspruch auf Altersrente vor dem Erreichen der Regelaltersgrenze | 22 |
| 2.1.2 | Wirksamkeit nach § 41 Satz 2 SGB VI | 23 |
| 2.1.3 | Mögliche Anwendungsfälle | 23 |
| 2.2 | Beschäftigung nach Unterbrechung | 25 |
| 2.3 | Sozialversicherungsrechtliche Folgen | 25 |
| 2.3.1 | Mehr als eine nur geringfügige Beschäftigung | 25 |
| 2.3.2 | Geringfügige Beschäftigung | 27 |

| | | |
|----------|---|-----------|
| 3 | Aufhebungsvertrag – Rentenbrücken vereinbaren | 28 |
| 3.1 | Ausgleichszahlungen an die DRV-Bund – Rentenabschläge mit Sonderzahlungen ausgleichen | 28 |
| 3.1.1 | Voraussetzungen und Höhe der Zahlung | 28 |
| 3.2 | Mannheimer-Modell | 30 |
| 3.2.1 | Was ist das Mannheimer Modell? | 30 |
| 3.2.2 | Was gilt es zu beachten | 31 |
| 3.2.3 | Kein bestehendes Wertguthaben/Langzeitkonto notwendig | 31 |
| 3.2.4 | Vorteile des Mannheimer-Modells | 32 |
| | Anhang | 33 |
| | Ansprechpartner/Impressum | 41 |

1 Befristete Beschäftigung von Rentnern nach Erreichen der Regelaltersgrenze

Rechtliche Rahmenbedingungen

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 seines alten Arbeitgebers.

1.1 Beschäftigung unmittelbar im Anschluss

1.1.1 Beendigung zur Regelaltersgrenze § 41 Satz 3 SGB VI

In § 41 Satz 3 SGB VI heißt es:

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.

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 Regelung 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 der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs EuGH mit dem europäischen Recht vereinbar (EuGH Urteil vom 28. Februar 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.

Ein Hinweis für eine mögliche Grenze könnte der zum 01. Januar 2026 neu eingeführte § 41 Abs. 2 SGB VI sein, der das Vorbeschäftigungsverbot für die Beschäftigung von Regelaltersrentnern aufhebt und befristete Beschäftigungen ohne Sachgrund für eine Höchstdauer von insgesamt acht Jahren bzw. eine maximale Anzahl von zwölf befristeten Arbeitsverträgen normiert (dazu im Einzelnen unter 1.3.2). Inwiefern diese eher großzügige Grenzen zukünftig analog für ein Hinausschieben nach § 41 Abs. 1 S. 3 SGB VI herangezogen werden, wird die Rechtsprechung zeigen. In Zweifelsfällen wird die vorherige Rechtsberatung durch Ihren 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.

Seit 01. Januar 2025

Im Zuge der Reform des Nachweisgesetzes durch das sog. Vierte Bürokratieentlastungsgesetz wurde § 41 SGB VI zum 01. Januar 2025 dahingehend ergänzt, dass Vereinbarungen, die die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze vorsehen, zu ihrer Wirksamkeit nur noch der Textform bedürfen. § 14 Abs. 4 des TzBfG gilt ausdrücklich nicht. Mit dieser Regelung wird die bisherige Rechtsprechung des BAG, wonach Altersgrenzenvereinbarungen in an sich unbefristeten Arbeitsverträgen der Schriftform bedurften, korrigiert. Damit wird bei unbefristeten Arbeitsverträgen deren digitaler Abschluss erleichtert. Bei befristeten Verträgen gilt weiterhin, dass die Befristungsabrede der Schriftform bedarf.

Die Neuregelung adressiert „nur“ die klassischen Altersgrenzenvereinbarungen, also etwa Regelungen in Musterarbeitsverträgen. Nicht umfasst sein dürften hingegen andere Beendigungstatbestände, etwa Rente wegen Erwerbsminderung.

Vereinbarungen im Sinne des § 41 Satz 3 SGB VI sind – neben einer direkten Regelung im Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung – auch arbeitsvertragliche Bezugnahmeklauseln 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 hinsichtlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch einen Verweis auf das 65. Lebensjahr (frühere Regelaltersgrenze). Fraglich ist, ob

entsprechende Vereinbarungen dahingehend ausgelegt werden können, dass das Arbeitsverhältnis mit dem Eintritt der Regelaltersrente endet und sodann § 41 Abs. 1 S. 3 SGB VI Anwendung findet.

Dies ist bisher nicht in allen Fallkonstellationen höchstrichterlich entschieden. Für Vereinbarungen, die vor dem Inkrafttreten des sog. RV-Altersgrenzenanpassungsgesetzes – also bis Ende 2007 – geschlossen wurden, kann angenommen werden, dass ein Anknüpfen an das Erreichen der Regelaltersgrenze dem gemeinsamen Willen der Vertragsparteien entsprach (BAG Urteile v. 09. Dezember 2015 - 7 AZR 68/14 und 21. Dezember 2022 - 7 AZR 489/21).

Von einem solchen Verständnis kann bei Vereinbarungen, die ab dem 01. Januar 2008 geschlossen wurden und ein Ende des Arbeitsverhältnisses mit Vollendung des 65. Lebensjahres vorsehen, aufgrund der zu dem Zeitpunkt bereits bekannten Anhebung des Renteneintrittsalters nicht ausgegangen werden. Ob § 41 Abs. 1 S. 3 SGB VI auf solche Vereinbarungen Anwendung findet, kann nicht pauschal beantwortet werden. In diesen Fällen sollte die Beratung durch den Verband eingeholt und geprüft werden, ob das Arbeitsverhältnis überhaupt wirksam auf das Erreichen des 65. Lebensjahres befristet werden konnte.

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). Diese Vereinbarungen sind von den Entlastungen des Bürokratieentlastungsgesetzes IV nicht betroffen. Hier gilt es weiterhin die Schriftform einzuhalten.

Praxishinweis: Schriftformerfordernis

Die Frage, ob die Textform beim Abschluss einer Hinausschiebensvereinbarung genügt, ist derzeit nicht richterlich geklärt und bedarf daher beim Abschluss entsprechender Vereinbarungen hinsichtlich der zu verwendenden Form einer Risikoabwägung.

Die Folgen können gravierend sein. Beschäftigt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auch nach Erreichen der Regelaltersgrenze ohne eine schriftliche Vereinbarung nach § 41 Abs. 1 S. 3 SGB VI, kann je nach vertretener Auffassung die Rechtsfolge eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses nach § 15 Abs. 6 TzBfG drohen.

Bis zur höchstrichterlichen Klärung dürfte eine Hinausschiebensvereinbarung in Schriftform (also mit sog. Nassunterschrift) daher weiterhin zu empfehlen sein.

Das bisherige Arbeitsverhältnis wird durch eine entsprechende Vereinbarung lediglich über die Regelaltersgrenze hinaus verlängert und ein neuer Beendigungszeitpunkt durch die Vertragsparteien festgelegt.

Offen ist, ob der neue Beendigungszeitpunkt sich kalendermäßig bestimmen lassen muss oder sich, wie im allgemeinen Befristungsrecht möglich, auch aus dem Erreichen eines definierten Zwecks ergeben kann. Die Vereinbarung nach § 41 Abs. 1 S. 3 SGB VI stellt einen Änderungsvertrag dar, der die ursprünglich vereinbarte Altersgrenze modifiziert.

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. August 2006 – 7 AZR 12/06; BAG Urteil vom 04. Dezember 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. Februar 2018 – C-46/179, Rn. 56).

Klare zeitliche Trennung zu empfehlen

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 Hinausschiebensvereinbarung 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 Hinausschiebensvereinbarung, 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.

Überprüfung aller vertraglichen Klausel auf deren aktuelle Wirksamkeit

Nach der Rechtsprechung des BAG (z. B. Urteil vom 07. Dezember 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 Bezugnahme 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 Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG

Nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG hat der Arbeitgeber im Unternehmen mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern den Betriebsrat u. a. vor jeder Einstellung zu unterrichten, ihm die erforderlichen Bewerbungsunterlagen vorzulegen und Auskunft über die Person der Beteiligten zu geben; er hat dem Betriebsrat unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen Auskunft über die Auswirkungen der geplanten Maßnahme zu geben und die Zustimmung des Betriebsrats zu der geplanten Maßnahme einzuholen.

Bisher unbestritten war, dass die Weiterbeschäftigung eines Arbeitnehmers über das Ende eines befristeten Arbeitsverhältnisses hinaus eine nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG mitbestimmungspflichtige Einstellung darstellt [BAG Urteil vom 27. Oktober 2010 - 7 ABR 86/09]. Umstritten war hingegen, ob dies auch für eine Weiterbeschäftigung nach dem Erreichen einer (tariflich oder vertraglich) vereinbarten Regelaltersgrenze gilt. Zudem war umstritten, ob ein Mitbestimmungsrecht zumindest dann ausscheidet, wenn die Arbeitsvertragsparteien den Beendigungszeitpunkt nach § 41 Satz 3 SGB VI hinausschieben.

Das BAG hat für die Praxis nun für Klarheit gesorgt. Das Mitbestimmungsrecht des § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG greift auch dann, wenn der Arbeitnehmer über eine auf das Arbeitsverhältnis anwendbare Altersgrenze hinaus beschäftigt wird. Begründet wird dies mit dem Umstand, dass das Arbeitsverhältnis mit dem Erreichen der Altersgrenze endet und der Arbeitgeber im Fall einer geplanten Weiterbeschäftigung erneut über die Besetzung des Arbeitsplatzes zu entscheiden hat. Die Weiterbeschäftigung ist nach Auffassung des BAG auch nicht von der Zustimmung zu der ursprünglichen Einstellung umfasst. Dem Betriebsrat steht ein Mitbestimmungsrecht auch dann zu, wenn die Weiterbeschäftigung auf einer Hinausschiebungsvereinbarung nach § 41 Satz 3 SGB VI beruht [BAG Urteil vom 22. September 2021 - 7 ABR 22/20].

1.3 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 sowie den zum 01. Januar 2026 neu eingefügten § 41 Abs. 2 SGB VI beachten, um das Risiko zu vermeiden, dass wegen einer unwirksamen Befristung nach § 16 S. 1 TzBfG ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zustande kommt.

1.3.1 Sachgrundlose Befristungen nach Erreichen der Regelaltersgrenze

Die Möglichkeit einer sachgrundlosen Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG bestand bisher nur, wenn der Altersrentner erstmals eingestellt und nicht im Rahmen eines Rückholprogramms erneut beschäftigt werden soll, da in dem zweitgenannten Fall das sogenannte Vorbeschäftigungsverbot (auch Anschlussverbot genannt) eine sachgrundlose Befristung verhinderte.

Ein solches erstmaliges Arbeitsverhältnis konnte sachgrundlos befristet für zwei Jahre geschlossen oder innerhalb der zwei Jahre maximal dreimal verlängert werden. Dies stellte nicht den Regelfall dar. Das Vorbeschäftigungsverbot stellte die Unternehmer daher in der Praxis vor große Herausforderungen, da eine frühere Vorbeschäftigung nach aktueller Rechtsprechung des BAG allenfalls dann unschädlich ist, wenn sie sehr lang zurückliegt, ganz anders geartet war oder von sehr kurzer Dauer gewesen ist. Selbst Vorbeschäftigungen, die mehr als 15 Jahre zurückliegen, können einer erneuten sachgrundlosen Befristung entgegenstehen, sofern nicht nur eine sehr kurze Beschäftigungsdauer vorlag (BAG Urteile vom 17. April 2019 - 7 AZR 323/17 und 15. Dezember 2021 - 7 AZR 530/20). Bei einer nur achtwöchigen Vorbeschäftigung, die 13 Jahre zurückliegt, soll hingegen eine erneute sachgrundlose Befristung zulässig sein. Bereits diese von der Rechtsprechung zugrunde gelegten Zeiträume zeigen, dass eine derart lange „Karenzzeit“ für die Praxis in den meisten Fällen einer Rentnerbeschäftigung im Rahmen eines Rückholprogramms ausschieden.

Mit dem am 01. Januar 2026 in Kraft getretenen Gesetz zur Stabilisierung des Rentenniveaus und zur vollständigen Gleichstellung der Kindererziehungszeiten wurde eine Änderung in § 41 SGB VI vollzogen, die die Rentnerbeschäftigung fortan erheblich erleichtern wird.

Der neu eingefügte Abs. 2 regelt, dass das sog. Vorbeschäftigungsverbot bzw. Anschlussverbot künftig nicht mehr für Arbeitnehmer gilt, welche bereits die Regelaltersgrenze erreicht haben, sofern mit sachgrundlos befristeten Arbeitsverhältnissen bei demselben Arbeitgeber die folgenden Grenzen nicht überschritten werden:

- eine Höchstdauer von insgesamt acht Jahren oder
- eine maximale Anzahl von zwölf befristeten Arbeitsverträgen.

Die Neuregelung des § 41 Abs. 2 SGB VI lautet:

(2) § 14 Absatz 2 Satz 2 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes gilt nicht für Arbeitnehmer, die die Regelaltersgrenze erreicht haben, wenn mit befristeten Arbeitsverhältnissen nach § 14 Absatz 2 Satz 1 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes bei demselben Arbeitgeber

1. die Voraussetzungen des § 14 Absatz 2 Satz 1 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes eingehalten werden und

2. keine der folgenden Grenzen überschritten wird:

a) eine Höchstdauer von insgesamt acht Jahren und

b) die Anzahl von zwölf befristeten Arbeitsverträgen. (...)

1.3.1.1 Von der Neuregelung erfasste Arbeitgeber

Diese Regelung entfaltet somit dann ihre Wirkung, wenn der Arbeitgeber mit einem Altersrentner, der bereits zuvor bei ihm beschäftigt gewesen und bereits ausgeschieden ist, nach Eintritt der Regelaltersgrenze einen befristeten Arbeitsvertrag neu abschließen möchte.

Beispiel 1:

Das Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Beschäftigtem ist auf den Eintritt der Regelaltersgrenze befristet. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses vereinbaren beide einen sachgrundlos befristeten Vertrag. Dies ist möglich, da § 41 Abs. 2 SGB VI das Vorbeschäftigungsverbot für diesen Fall aufhebt.

Beispiel 2:

Zwischen Arbeitgeber und Beschäftigtem bestand ein Arbeitsverhältnis, bis der Beschäftigte kündigte und ein Arbeitsverhältnis mit einem anderen Arbeitgeber einging, das auf den Eintritt der Regelaltersgrenze befristet war. Nach Beendigung dieses Arbeitsverhältnisses möchte der Beschäftigte erneut ein Arbeitsverhältnis mit seinem ersten Arbeitgeber eingehen. Der erste Arbeitgeber und der Beschäftigte können aufgrund des § 41 Abs. 2 SGB VI einen sachgrundlos befristeten Vertrag abschließen.

Beispiel 3:

Ein Arbeitnehmer wird nach Erreichen der Regelaltersgrenze erstmals (also ohne bisherige Vorbeschäftigung) für einen Arbeitgeber tätig. Es wird zunächst ein sachgrundlos befristeter Arbeitsvertrag auf zwei Jahre nach den Vorgaben des § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG geschlossen. Sodann wird nach Ablauf dieser zwei Jahre eine weitere sachgrundlose Befristung unter Berücksichtigung des § 41 Abs. 2 SGB VI, der das Vorbeschäftigungsverbot aufhebt, abgeschlossen.

Dabei ist unserer Ansicht nach unerheblich, ob der betroffene Beschäftigte die Regelaltersgrenze bei dem Arbeitgeber selbst erreicht hat (Beispiel 1) oder zwischenzeitlich bei einem anderen Arbeitgeber tätig gewesen ist (Beispiel 2) oder vor Erreichen der Regelaltersgrenze noch nie bei dem Arbeitgeber tätig war (Beispiel 3). Für eine solche Auslegung spricht die grundsätzliche Intention des Gesetzgebers, aufgrund des Fachkräftemangels die

Beschäftigung von Rentnern zu fördern und – so die Begründung des Gesetzes – „Personen nach Erreichen der Regelaltersgrenze eine Rückkehr zu ihrem bisherigen Arbeitgeber zu erleichtern“. Zwar wäre es unserer Ansicht nach systematisch zielführender gewesen, hierfür einen eigenen Sachgrund der Rentnerbeschäftigung unmittelbar im TzBfG zu verankern. Diese Lösung scheiterte allerdings am Widerstand der Gewerkschaften, so dass sich der Gesetzgeber gezwungen sah, die Neuregelung im SGB VI zu „verstecken“, allerdings mit unveränderter Intention.

1.3.1.2 Unpraktische Verzahnung von Anforderungen des TzBfG und des SGB VI

Da der neu eingeführte § 41 Abs. 2 SGB VI lediglich das Vorbeschäftigungsverbot aufhebt, dann in seiner Nr. 1 gesondert auf die Grenzen des § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG verweist und erst dann zusätzlich normiert, in welchen zeitlichen Höchstgrenzen diese Anpassung des Befristungsrechts gilt (Nr. 2), muss bereits aufgrund des Wortlauts davon ausgegangen werden, dass die sachgrundlosen Verträge mit Regelaltersrentnern zunächst im Rahmen des § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG – also für maximal zwei Jahre bei dreimaliger Verlängerungsmöglichkeit innerhalb dieser zwei Jahre – geschlossen werden können. Nach Ablauf dieser zwei Jahre kann dann aber erneut für zwei Jahre sachgrundlos befristet werden und so weiter. Dies gilt dann so lange, bis die in § 41 Abs. 2 Nr. 2 SGB VI genannten Höchstgrenzen erreicht sind. Maximal möglich ist damit ein viermaliger Abschluss eines je zweijährigen sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrages (dazu sogleich). Dabei handelt es sich jeweils um einen Neuabschluss, bei dem auch die Vertragsbedingungen geändert werden können.

Rechtsquellen

Die hier dargestellte Lesart ergibt sich aber nicht nur aus dem Gesetzeswortlaut (vgl. zuvor), sondern wird auch durch die Gesetzesbegründung bestätigt, in der wie folgt ausgeführt wird (BT-Drucksache 21/1929, S. 29):

„Nach der neuen Regelung ist die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsvertrages damit abweichend von § 14 Absatz 2 Satz 2 TzBfG unter folgenden Voraussetzungen zulässig:

- die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer hat die Regelaltersgrenze nach § 35 Satz 2 und § 235 erreicht;
- der einzelne nach § 14 Absatz 2 Satz 1 TzBfG sachgrundlos befristete Arbeitsvertrag überschreitet nicht die Gesamtdauer von zwei Jahren bei höchstens dreimaliger Verlängerung;
- die Dauer sachgrundlos befristeter Arbeitsverträge nach § 14 Absatz 2 Satz 1 TzBfG mit demselben Arbeitgeber überschreitet insgesamt eine Höchstdauer von acht Jahren nicht und
- es werden maximal zwölf sachgrundlos befristete Arbeitsverträge nach § 14 Absatz 2 Satz 1 TzBfG mit demselben Arbeitgeber geschlossen.

Da die Regelung nur das Anschlussverbot nach § 14 Absatz 2 Satz 2 TzBfG aufhebt, bleiben die aus § 14 Absatz 2 Satz 1 TzBfG resultierenden Grenzen der sachgrundlosen Befristung des einzelnen Arbeitsvertrags (Gesamtdauer von zwei Jahren bei höchstens dreimaliger Verlängerung) unberührt. [...]

Da die einzelnen gemäß § 14 Absatz 2 Satz 1 TzBfG sachgrundlos befristeten Arbeitsverträge auch nach Erreichen der Regelaltersgrenze die Voraussetzungen des § 14 Absatz 2 Satz 1 TzBfG einhalten müssen, kann die Höchstdauer von acht Jahren zum Beispiel nicht mit nur einem Arbeitsvertrag erreicht werden. Möglich ist aber zum Beispiel ein viermaliger Abschluss eines zweijährigen sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrages.“

Praxishinweis

Auch wenn die dargestellte Handhabung in der Praxis dazu führt, dass die sachgrundlos befristeten Verträge mit Altersrentnern bei Bedarf maximal alle zwei Jahre neu abgeschlossen werden müssen, ist hierzu derzeit angesichts des Wortlauts der Regelung und der insoweit klaren Gesetzesbegründung dringend zu raten, um das Risiko eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses zu vermeiden.

Natürlich können auch kürzere Befristungsdauern gewählt werden, da nach der insoweit klaren Gesetzesbegründung nur der einzelne sachgrundlos befristete Arbeitsvertrag die Gesamtdauer von zwei Jahren nicht überschreiten darf.

Daher wäre es in den Grenzen des § 14 Abs. 2 Nr. 2 SGB VI ohne Weiteres auch möglich, z. B. jeweils zwölf Mal sachgrundlos befristete Verträge mit je acht Monaten Dauer abzuschließen. Ob ggf. die Rechtsprechung durch eine abweichende und praxisorientierte Auslegung weitere Erleichterungen bringen wird, bleibt abzuwarten.

1.3.1.3 Berechnung der achtjährigen Höchstdauer

Bereits im Gesetzgebungsverfahren war fraglich, wie die in § 41 Abs. 2 Nr. 2 a) SGB VI normierte Höchstdauer von acht Jahren zu berechnen ist.

Überwiegend wird davon ausgegangen, dass auch frühere kalendermäßige Befristungen nach § 14 Abs. 2 TzBfG, die zwischen den Vertragsparteien bestanden haben, mitzählen, mithin auch eine kalendermäßige Befristung, die bereits vor Erreichen der Regelaltersgrenze und dem Ausscheiden des Arbeitnehmers mit dem Arbeitgeber bestanden hat. Zeiten zwischen zwei Verträgen ohne Beschäftigung zählen nicht mit. Ist die Gesamtdauer von acht Jahren noch nicht erreicht, ist der Abschluss eines weiteren kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrags unzulässig, wenn durch diesen die Gesamtdauer von acht Jahren überschritten wird. Bis zur Grenze von acht Jahren bleibt ein weiterer Vertrag möglich, soweit nicht die im Folgenden genannte Grenze von 12 Arbeitsverträgen überschritten wird.

Hinweis

Anderer Ansicht nach bezieht sich die Höchstdauer von acht Jahren bzw. die Maximalzahl der Arbeitsverträge nur auf diejenigen Arbeitsverträge, die nach Erreichen der Regelaltersgrenze geschlossen werden.

In der Praxis dürfte sich diese Frage allerdings nur in den wenigsten Fällen stellen, da befristete Neueinstellungen bzw. die darauffolgenden Weiterbeschäftigungen bei Rückholprogrammen im Regelfall ohnehin kaum die Grenze von acht Jahren ausschöpfen werden. Oftmals besteht hier auch angesichts des Alters der Arbeitnehmer ein beiderseitiges Interesse an einer Beschäftigung von nur wenigen Jahren. Arbeitgeber sollten daher aus Gründen der Vorsicht bekannte sachgrundlos befristete Vorbeschäftigungen auf die Höchstgrenze anrechnen.

Anders verhält es sich, wenn ein Arbeitnehmer nach Erreichen der Regelaltersgrenze erstmals (also ohne bisherige Vorbeschäftigung) für einen Arbeitgeber tätig wird, zunächst ein sachgrundlos befristeter Arbeitsvertrag auf zwei Jahre nach den Vorgaben des § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG geschlossen wird und nach Ablauf dieser zwei Jahre eine weitere sachgrundlose Befristung erfolgen soll. U. E. ist auch in diesem Fall für die erneute/zweite sachgrundlose Befristung das Vorbeschäftigungsverbot aufgehoben (vgl. hierzu oben unter a)) und nicht mehr zu beachten, jedoch ist die erstmalige befristete Beschäftigung bei der Berechnung der Höchstgrenzen nach § 41 Abs. 2 SGB VI zu berücksichtigen, da sie nach Erreichen der Regelaltersgrenze erfolgte.

Ausdrücklich klargestellt ist durch Gesetzesbegründung zudem, dass es sich bei der Berechnung der Gesamtdauer um eine Arbeitgeberbetrachtung und keine Arbeitsplatzbetrachtung handelt (BT-Drucksache 21/1929, S. 29).

1.3.2 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.

1.3.3 Sachgrundbefristung nach § 14 Abs. 1 TzBfG

Auch wenn davon auszugehen ist, dass die Praxis durch den neuen § 41 Abs. 2 SGB VI fortan die Einstellung von Altersrentnern vorrangig im Wege der sachgrundlosen Befristung vornehmen wird, bleibt zumindest theoretisch auch eine Befristung mit Sachgrund nach § 14 Abs. 1 S. 2 TzBfG möglich, sofern ein solcher Sachgrund tatsächlich 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 war vor der Neuregelung des § 41 Abs. 2 SGB VI, dass die Befristung bei Vorliegen eines entsprechenden Grundes auch für mehr als zwei Jahre erfolgen konnte. Bei der Sachgrundbefristung gelten die allgemeinen Regelungen zum Befristungsrecht, „Erleichterungen“ bestehen bei der Befristung von Altersrentnern in diesem Fall nicht. Dennoch sollen im Folgenden mögliche Sachgründe der Vollständigkeit halber kurz dargestellt werden:

1.3.3.1 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.

1.3.3.2 In der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe

1.3.3.2.1 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.

1.3.3.2.2 Renteneintritt als solcher

Das BAG hat festgelegt, dass ein Rentenanspruch an sich keinen Sachgrund darstellen kann (BAG Urteil vom 11. Februar 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 höchstrichterlichen Klärung nicht rechtssicher als eigenständiger Sachgrund angeführt werden.

1.3.4 Störfall im Wertguthaben

Überschreitet der Arbeitnehmer die Regelaltersgrenze kann ein bestehendes Wertguthaben im Sinne des § 7b SGB IV nicht mehr entspart werden und muss im Rahmen des sozialversicherungsrechtlichen Störfalls abgewickelt und ausgezahlt werden. Im seit 01. Januar 2026 geltenden neuen § 7c Abs. 1 SGB IV – eingeführt durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz II – heißt es nun: „(1) Das Wertguthaben auf Grund einer Vereinbarung nach § 7b kann bis zum Ablauf des Kalendermonats des Erreichens der Regelaltersgrenze nach dem Sechsten Buch in Anspruch genommen werden (...)“.

Der Bezug einer vorgezogenen Teil- oder Vollrente neben der Beschäftigung vor Erreichen der Regelaltersgrenze führt nicht mehr ad hoc zum Störfall bzgl. eines bestehenden Langzeitkontos im Sinne des § 7b SGB IV.

1.4 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.

1.4.1 Rentenversicherung

1.4.1.1 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 01. 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 Altersrente kann unbeschränkt hinzuverdienen.

Hinweis

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

1.4.1.2 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 sechs Prozent erhöht ($1,0 + 0,005 \times 12 = 1,06$).

1.4.2 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. Im Umkehrschluss bedeutet dies jedoch auch, dass mit Erreichen der Regelaltersgrenze kein Anspruch mehr auf Kurzarbeitergeld besteht, mangels Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung – auch wenn der Rentner weiterhin (Vollzeit) tätig ist.

Die grundsätzliche Beitragspflicht des Arbeitgebers nach § 346 Abs. 3 Satz 1 SGB III ist für den Zeitraum vom 01. Januar 2017 bis zum 31. Dezember 2021 durch das Flexi-Rentengesetz für fünf Jahre ausgesetzt (§ 346 Abs. 3 Satz 3 SGB III). Seit 01. Januar 2022 sind jedoch wieder die Arbeitgeberbeiträge zur Arbeitslosenversicherung auch für Arbeitnehmer, die die Regelaltersgrenze überschritten haben, zu entrichten. Dies gilt auch für Rentner, die

schon vor dem 01. Januar 2022 beschäftigt wurden, auch bei diesen Personengruppen ist die Abrechnung entsprechend abzuändern.

1.4.3 Krankenversicherung

1.4.3.1 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 sieben 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 freiwillig oder 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. Zu der Thematik „Arbeitgeberzuschuss an freiwillig oder privat krankenversicherte Beschäftigte bei zeitgleichem Bezug einer Rente der gesetzlichen Rentenversicherung“ wird ergänzend auf das [Besprechungsergebnis der Spitzenorganisationen der Sozialversicherungen vom 23. November 2023 \(TOP 4\)](#) verwiesen.

1.4.3.2 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.

1.4.4 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).

1.4.5 Geringfügige Beschäftigung

Geringfügig ist eine Beschäftigung, wenn das monatliche Entgelt die Geringfügigkeitsgrenze nach § 8 Abs. 1a SGB IV nicht überschreitet (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV – Minijob).

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 01. 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 die Geringfügigkeitsgrenze übersteigt (§ 8 Abs. 1 Nr. 2). 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.

1.5 Steuerrechtliche Privilegierung durch die Aktivrente

Mit Einführung der Aktivrente können Menschen, die bereits die gesetzliche Regelaltersgrenze erreicht haben (Vollendung des 67. Lebensjahres, einschließlich Übergangsregelung für Geburtsjahrgänge bis 1963) und freiwillig im Ruhestand weiterarbeiten bis zu 2.000 EUR im Monat (insgesamt 24.000 EUR im Jahr) steuerfrei hinzuverdienen. Es handelt sich dabei um einen Monatsbetrag, der nicht auf andere Monate übertragen werden kann, wenn er in einem Monat nicht ausgeschöpft wird. Die Aktivrente gilt ab dem Folgemonat nach Erreichen der Regelaltersgrenze.

Informationsschreiben

Sie finden in den Anlagen zur Broschüre ein Informationsschreiben, das Sie an Ihre Mitarbeiter ausgeben können. Daneben finden Sie auch ein Musterformular zur Abfrage anderer Beschäftigungsverhältnisse, in welchen die Aktivrente schon benutzt wird.

1.5.1 Wer kann die Aktivrente nutzen?

Ab Erreichen der Regelaltersgrenze kann die Aktivrente von sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmern genutzt werden. Sie ist unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer eine Rente oder Versorgungsbezüge bezieht oder aber den Renten- bzw. Versorgungsbezug noch aufschiebt.

1.5.2 Für wen gilt die Aktivrente nicht?

Folgende Personengruppen sind von der Aktivrente ausgenommen:

- Selbstständige,
- Freiberufler,
- Land- und Forstwirte,
- Beamte und
- Minijobs.

1.5.3 Muss man auf die Aktivrente Steuern und Beiträge bezahlen?

Grundsätzlich ist der Hinzuverdienst von bis zu 2.000 EUR im Monat steuerfrei. Für jeden Kalendermonat, in dem die Voraussetzungen nicht vorgelegen haben, wird der Steuerfreibetrag um ein Zwölftel ermäßigt.

Die Einnahmen bleiben aber sozialversicherungspflichtig. Daher müssen Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung gezahlt werden. Der Arbeitnehmer kann freiwillig weitere Rentenbeiträge zahlen. Arbeitgeber müssen zusätzlich die Arbeitgeberbeiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung zahlen. Wer mehr als 2.000 EUR hinzuverdient, muss auf den darüber liegenden Betrag regulär Einkommensteuer bezahlen.

Durch eine Ergänzung in § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SvEV wird außerdem noch klargestellt, dass auch zusätzlich zum regulären Arbeitslohn geleistete Zahlungen des Arbeitgebers weiterhin zum beitragspflichtigen Entgelt zählen, sofern diese nur aufgrund von § 3 Nr. 21 EStG i. d. F. des Regierungsbeschlusses eines Aktivrentengesetzes steuerbefreit sind.

1.5.4 Für welche Einnahmen gilt die Aktivrente?

Die Steuerbegünstigung ist nur auf laufende und einmalige Einnahmen aus nichtselbstständiger Arbeit (§ 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG) anwendbar.

Folgende Einnahmen sind ausgeschlossen:

- Zuwendungen im Rahmen von Betriebsveranstaltungen (§ 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1a EStG),
- Einnahmen in Form von Wartegeldern, Ruhegeldern, Witwen- und Waisengeldern sowie andere Bezüge und Vorteile aus früheren Dienstleistungen (§ 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 EStG),
- laufende Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung inklusive etwaiger Sonderzahlungen (§ 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 EStG),
- Leistungen wie Abfindungen, Nachzahlungen oder sonstige Leistungen aus dem ersten Dienstverhältnis, die für Zeiträume gewährt werden bzw. die in Zeiträumen erdient wurden, in denen nicht oder noch nicht sämtliche Voraussetzungen der Aktivrente vorlagen.

1.5.5 Wird die Aktivrente bereits im Lohnsteuerabzugsverfahren berücksichtigt?

Ja, die Steuerfreiheit soll bereits im Lohnsteuerabzugsverfahren berücksichtigt werden. Der Steuerfreibetrag ist dabei zeitanteilig zu berücksichtigen. Die nach § 3 Nr. 21 EStG i. d. F. des Regierungsbeschlusses eines Aktivrentengesetzes steuerfrei gestellten Einnahmen sind ins Lohnkonto einzutragen und auf der Lohnsteuerbescheinigung auszuweisen. Ein Lohnsteuer-Jahresausgleich durch den Arbeitgeber ist ausgeschlossen.

FAQ des BMF

Das Bundesministerium der Finanzen (BMF) hat den [FAQ-Katalog zum Aktivrentengesetz](#) veröffentlicht. Unter Abschnitt III sind Sonderfragen und -antworten für Arbeitgeber enthalten.

2 Befristete Beschäftigung von Rentnern vor Erreichen der Regelaltersgrenze

Rechtliche Rahmenbedingungen einer Anschlussbeschäftigung

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. November 2003 – 7 AZR 296/03). Eine solche Vereinbarung muss zudem anhand von § 41 Satz 2 SGB VI überprüft werden (dazu sogleich unter 2.1.2.). 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. Dezember 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. Wie es sich hier nun mit dem Fällen der 99,99 Prozent Teilrente verhält, ist ebenfalls noch nicht höchstrichterlich geklärt. 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.

Seit 01. Januar 2025

Für Vereinbarungen zur Befristung des Arbeitsverhältnisses bis zur Regelaltersgrenze nach § 41 S. 2 SGB VI, genügt zukünftig die Textform. Diese Ausnahme vom Schriftformerfordernis für Befristungsregelungen nach § 14 Abs. 4 TzBfG ist nunmehr in § 41 Abs. 2 SGB VI geregelt. Dies ermöglicht Arbeitgebern, welche die wesentlichen Vertragsbedingungen in einem Arbeitsvertrag regeln möchten, diesen Prozess weitgehend digital zu führen.

Die Neuregelung adressiert „nur“ die klassischen Altersgrenzenvereinbarungen, also etwa Regelungen in Musterarbeitsverträgen. Nicht umfasst sein dürften hingegen andere Beendigungstatbestände, etwa Rente wegen Erwerbsminderung.

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:

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

- 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 Urteil vom 18. Januar 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 Ausnahme vom Vorbeschäftigungsverbot nach § 41 Abs. 2 SGB VI

Hat der Arbeitnehmer die Regelaltersgrenze noch nicht erreicht, so gilt für ihn bei einer sachgrundlosen Befristung das Vorbeschäftigungsverbot des § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG uneingeschränkt. Eine Ausnahme hiervon sieht § 41 Abs. 2 SGB VI nur für Arbeitnehmer vor, die die Regelaltersgrenze bereits erreicht haben.

2.1.3.1.4 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 und der neuen Regelung des § 41 Abs. 2 SGB VI 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 am 31. Dezember 2016 versicherungsfrei waren, genießen Vertrauensschutz und bleiben zunächst bis zum Erreichen ihrer Regelaltersgrenze 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, galt grundsätzlich bis Ende 2022 eine kalenderjährliche Hinzuverdienstgrenze in Höhe von 6.300 Euro (§ 34 Abs. 2 SGB VI). Seit 01. Januar 2023 ist die Hinzuverdienstgrenze bei vorgezogenen Altersrenten ganz entfallen.

Abschaffung der Hinzuverdienstgrenzen seit 01. Januar 2023

Die Hinzuverdienstgrenze bei vorgezogenen Altersrenten wurden im Rahmen des 8. Änderungsgesetz zum SGB IV und anderen Gesetzen aufgehoben und die Hinzuverdienstgrenzen bei Erwerbsminderungsrenten wurden angehoben. Mit dem Bezug einer Altersrente kann nunmehr – wie bereits heute schon ab Erreichen der Regelaltersgrenze – hinzuverdient werden, ohne dass es zu einer Anrechnung auf die Rente kommt.

Bei der Rente wegen voller Erwerbsminderung wird die bisherige Hinzuverdienstgrenze von 6.300 Euro ab dem 01. Januar 2023 abgeschafft. Stattdessen gilt unter Beachtung des eingeschränkten Leistungsvermögens von weniger als drei Stunden täglich eine kalenderjährliche Hinzuverdienstgrenze von drei Achteln der 14fachen monatlichen Bezugsgröße. Bei der Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung wird die kalenderjährliche Mindesthinzuverdienstgrenze entsprechend dem Restleistungsvermögen von unter sechs Stunden täglich sechs Achtel der 14-fachen monatlichen Bezugsgröße betragen.

Sofern vor Eintritt der Erwerbsminderung ein höheres Einkommen erzielt wurde, gilt weiterhin die höhere individuell-dynamische Hinzuverdienstgrenze.

2026 können bei Erhalt einer vollen Erwerbsminderungsrente also maximal 1.725,00 Euro (20.700,00 Euro / 12 Monate) pro Monat nebenbei dazuverdienen. Bei einer teilweisen Erwerbsminderung können es maximal 3458,00 Euro (41.500,00 Euro / 12 Monate) sein.

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 01. 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 01. 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).

3 Aufhebungsvertrag – Rentenbrücken vereinbaren

Ausgleichszahlungen an die DRV-Bund und Mannheimer-Modell

3.1 Ausgleichszahlungen an die DRV-Bund – Rentenabschläge mit Sonderzahlungen ausgleichen

Wer vor Erreichen des regulären Rentenalters eine Altersrente für langjährige Versicherte oder eine Altersrente für schwerbehinderte Menschen in Anspruch nehmen möchte, muss für jeden Monat des vorgezogenen Rentenbeginns einen Abschlag von 0,3 Prozent in Kauf nehmen. Diese Abschläge können ab einem Alter von 50 Jahren durch Sonderzahlungen ganz oder teilweise ausgeglichen werden.

Eine solche Sonderzahlung in die Rentenversicherung kann eine Möglichkeit sein der zweckgebundenen Verwendung von Abfindungszahlungen. In der Unterscheidung zum Mannheimer-Modell (vgl. unter 3.3.2) handelt es sich hier bei Arbeitsentgelten, die nicht der Sozialversicherungspflicht unterliegen. Die also kein beitragspflichtiges Entgelt darstellen und damit auch keine Sozialversicherungspflichten aufrecht halten (können).

Mit einer Ausgleichzahlung an die DRV werden nur Abschläge bei der Rentenzahlung kompensiert. Es wird damit aber nicht – anders beim Mannheimer-Modell, eine Sozialversicherungspflicht aufrechterhalten.

3.1.1 Voraussetzungen und Höhe der Zahlung

Voraussetzung für die Sonderzahlung ist eine Erklärung gegenüber der Rentenversicherung, voraussichtlich eine vorgezogene Altersrente mit Abschlägen in Anspruch nehmen zu wollen. Die Anspruchsvoraussetzungen für eine vorgezogene Altersrente müssen bis zum beabsichtigten Rentenbeginn erfüllt werden können.

Die Rentenversicherung erstellt auf Antrag eine Auskunft über die Höhe der maximal möglichen Sonderzahlung. Die Auskunft enthält folgende Informationen:

- die voraussichtliche Höhe der Altersrente zum beabsichtigten vorzeitigen Rentenbeginn,
- die Höhe der Rentenminderung sowie
- die Höhe des Beitrages, der zum Ausgleich der Rentenminderung gezahlt werden könnte.

Sonderzahlungen können in Form einer Einmalzahlung oder als Teilzahlungen geleistet werden. Bei Zahlung eines Teilbetrages wird die voraussichtliche Rentenminderung

entsprechend nur zum Teil ausgeglichen. Eine regelmäßige Ratenzahlung ist grundsätzlich nicht vorgesehen. Jedoch sind mehrere Zahlungen pro Jahr zulässig.

Versicherte, die Sonderzahlungen zum Ausgleich von Rentenabschlägen geleistet haben, sind nicht verpflichtet, tatsächlich eine vorgezogene Altersrente in Anspruch zu nehmen. Wer später in Rente geht, erhält eine entsprechend höhere Rente. Eine Erstattung der Sonderzahlungen erfolgt nicht.

Eine Aufteilung der Sonderzahlungen auf mehrere Kalenderjahre kann aus steuerlichen Gründen attraktiv sein, da die Beiträge als Altersvorsorgeaufwendungen bis zu einer Obergrenze von der Steuer abgesetzt werden können. Hierüber sollten sich interessierte Versicherte bei einem Steuerberater informieren.

Vorgehensweise/Checkliste

1. Passenden Personenkreis eingrenzen

- 50. Lebensjahr vollendet (siehe Ausnahmen) und
- Regelaltersgrenze noch nicht erreicht

2. Mitarbeiter-Gespräch führen

Zu klärende Fragen:

- Kommt eine Rentenausgleichszahlung im Gegenzug für eine frühzeitige Beendigung der Beschäftigung in Frage?
- Sind alle weiteren, persönlichen Voraussetzungen dafür erfüllt?

3. Voraussetzungen:

- Anspruch auf vorzeitige Altersrente darf nicht ausgeschlossen sein (d.h. mindestens 35 Beitragsjahre).
- Es handelt sich nicht um eine Erwerbsminderungsrente.
- Noch kein Anspruch auf Rente für besonders langjährig Versicherte (abschlagsfreie Rente). Keine Voraussetzung: Beanspruchung der Altersrente zum beabsichtigten Zeitpunkt
- Arbeitgeberbescheinigung erstellen und Arbeitnehmer auffordern „Besondere Rentenauskunft“ zu beantragen & die Auskunft einzureichen: [Vordruck: V0211](#) dient der Berechnung der Höhe des Rentenabschlags usw.
- Auskunft verpflichtet nicht zur Zahlung!

4. Endgültige Voraussetzungen bei Vorliegen der Rentenauskunft erneut prüfen

5. Höhe und Zeitpunkt der Zahlung(en) vereinbaren

- Angaben aus der Auskunft gelten nur für 3 Monate
- Teilweiser oder vollständiger Ausgleich (aber: Begrenzung auf den Ausgleich der voraussichtlichen Minderung)
- Einmalzahlung oder mehrere Teilzahlungen
- Als Abfindung angedachte Zahlungen können als Ausgleichszahlung gewährt werden und sind dann in voller Höhe beitragsfrei
- Aufteilung der Zahlungen auf mehrere Kalenderjahre kann steuerlich attraktiv sein, da die Beiträge als Vorsorgeaufwendungen bis zur Höchstgrenze von der Steuer abgesetzt werden können
- Bei teilweiser Übernahme der Ausgleichszahlung durch den Arbeitgeber sind 50 % der Beiträge steuer- und beitragsfrei nach § 3 Nr. 28 EStG u. § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SvEV
- Bei vollständiger Übernahme der Ausgleichsbeträge sind 100 % beitragsfrei

6. Überweisung der Ausgleichsminderung

- Tarifliche/innerbetriebliche/individuelle Regelung bzw. Vereinbarung, dass Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den Beitragsaufwand erstattet, oder
- Arbeitgeber überweist Beiträge direkt an Rentenversicherungsträger

3.2 Mannheimer-Modell

Wenn es darum geht, rentennahen Arbeitnehmern den Abschluss eines Aufhebungsvertrags näherzubringen, kommt oftmals das sog. Mannheimer-Modell ins Spiel.

3.2.1 Was ist das Mannheimer Modell?

Statt einer klassischen Abfindungszahlung an den ausscheidenden Arbeitnehmer nutzen Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Möglichkeiten des Sozialversicherungsrechts. Der Arbeitgeber finanziert eine Ausgleichszahlung, die am Ende des Beschäftigungsverhältnisses als Wertguthaben an die Deutsche Rentenversicherung (DRV) übertragen wird. Im Anschluss leistet die DRV an den ehemaligen Arbeitnehmer monatliche Zahlungen bis zum Renteneintritt aus dem Wertguthaben.

So kann der Arbeitnehmer früher seine Arbeit beenden, erhält aber zwischen dem Ausscheiden aus dem Job und dem Beginn der Rente monatliche Zahlungen der DRV – das Gesetz fingiert quasi ein Arbeitsverhältnis zwischen Ende des eigentlichen Arbeitsverhältnisses und der Rente.

3.2.2 Was gilt es zu beachten

Nicht alle Ausgleichszahlungen eines Arbeitgebers eignen sich für das Mannheimer Modell. Nur sozialversicherungspflichtige Leistungen können als Wertguthaben übertragen werden. Gerade das ist aber bei der klassischen Abfindung nicht der Fall: Sie ist nicht sozialversicherungspflichtig.

Damit eine Zahlung als sozialversicherungspflichtig eingestuft werden kann, muss sie in irgendeiner Form an vergangene Leistungen des Arbeitnehmers anknüpfen. Dann kann eine solche Einmalzahlung nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses als Wertguthaben an die DRV übertragen und nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses bis zum Renteneintritt an den Arbeitnehmer ausgeschüttet werden.

3.2.3 Kein bestehendes Wertguthaben/Langzeitkonto notwendig

Das Mannheimer-Modell sieht vor, dass anstelle einer Abfindung ein Wertguthaben auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen wird, um den Zeitraum bis zum Renteneintritt zu überbrücken.

Ursprünglich wurde für die Einrichtung eines Wertguthabens eine Ansparphase über ein Langzeitkonto im Unternehmen vorausgesetzt, in die Arbeitsentgelt eingebracht wird. Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben jedoch ihre Auffassung geändert (Besprechung des GKV-Spitzenverbandes über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 23. November 2023): Auch ohne klassische Ansparphase und ohne bereits bestehendes Langzeitkonto kann das Mannheimer-Modell umgesetzt werden, wenn der Arbeitgeber eine Einmalzahlung leistet und der Arbeitnehmer unmittelbar freigestellt wird, sodass bis zum vorgezogenen Ende des Beschäftigungsverhältnisses eine Freistellung von der Arbeitsleistung erfolgt. Vereinbarungen zum Personalabbau, die die vorzeitige Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, den Aufbau von Wertguthaben durch eine sofortige gesonderte Einmalzahlung des Arbeitgebers und die unmittelbare Freistellung von der Arbeitsleistung bis zum vorgezogenen Ende des Beschäftigungsverhältnisses vorsehen, können die Voraussetzungen einer Wertguthabenvereinbarung nach § 7b SGB IV künftig erfüllen. Dabei ist unerheblich, dass es an einer Ansparphase fehlt.

Entscheidend ist, dass die Einmalzahlung als Arbeitsentgelt gilt und in ein Wertguthaben eingebracht wird, das für die Freistellungsphase verwendet wird. Reine Abfindungen oder Entlassungsschädigungen, die nicht als Arbeitsentgelt qualifiziert werden, können dagegen nicht als Wertguthaben verwendet werden. Die Sozialversicherungsträger akzeptieren inzwischen ausdrücklich Vereinbarungen zum Personalabbau, bei denen ohne vorheriges Langzeitkonto eine sofortige Einmalzahlung des Arbeitgebers in ein Wertguthaben erfolgt und eine unmittelbare Freistellung bis zum Renteneintritt vereinbart wird.

3.2.4 Vorteile des Mannheimer-Modells

Das Mannheimer Modell hat viele Vorteile für rentennahe Arbeitnehmer:

- quasi „vorgezogener Ruhestand“,
- monatliche Ausschüttung,
- geringerer Krankenkassenbeitrag,
- keine Abschläge auf die Rente wegen früherem Arbeitsende,
- Überbrückungszeit aus Wertguthaben ist rentenerhöhend,
- keine Auseinandersetzung mit dem Arbeitsamt kurz vor der Rente und
- Wertguthaben ist insolvenzfest und vererbbar.

Vorteile für den Arbeitgeber:

Finanziell ist dieses Modell in der Regel ein Nullsummen-Spiel im Vergleich zur Abfindung.

Der Vorteil ergibt sich daraus, dass dieses Modell gerade kurz vor der Rente so attraktiv ist, dass eine Zustimmung dazu wahrscheinlicher sein dürfte als bei einer bloßen monetären Abfindung.

Insofern kann es durchaus im Interesse des Unternehmens sein, rentennahen Arbeitnehmern das Mannheimer Modell zu ermöglichen und dafür auch die Voraussetzungen im gesamten Unternehmen zu schaffen.

Anhang

Kapitelübersicht

| | | |
|-----|--|----|
| A.1 | § 41 SGB VI – Altersrente und Kündigungsschutz | 34 |
| A.2 | § 235 SGB VI – Regelaltersrente | 36 |
| A.3 | § 236b SGB VI – Altersrente für besonders langjährig Versicherte (sogenannte „Rente mit 63“) | 37 |
| A.4 | Informationsschreiben zur Aktivrente | 38 |
| A.5 | Steuerbefreiung für aktuelles Dienstverhältnis, Bestätigung des Arbeitnehmers | 39 |
| A.6 | Mustervereinbarung | 40 |

A. 1 § 41 SGB VI – Altersrente und Kündigungsschutz

Fassung ab 01. Januar 2026: § 41 – Altersrente und Kündigungsschutz

(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. 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. 3 Sieht eine Vereinbarung die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze vor, können die Vertragsparteien durch Vereinbarung während des Arbeitsverhältnisses den Beendigungszeitpunkt, gegebenenfalls auch mehrfach, hinausschieben.

(2) 1§ 14 Absatz 2 Satz 2 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes gilt nicht für Arbeitnehmer, die die Regelaltersgrenze erreicht haben, wenn mit befristeten Arbeitsverhältnissen nach § 14 Absatz 2 Satz 1 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes bei demselben Arbeitgeber

1. die Voraussetzungen des § 14 Absatz 2 Satz 1 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes eingehalten werden und

2. keine der folgenden Grenzen überschritten wird:

a) eine Höchstdauer von insgesamt acht Jahren und

b) die Anzahl von zwölf befristeten Arbeitsverträgen.

2§ 14 Absatz 2 Satz 3 und 4 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes bleiben unberührt.

(3) Eine Vereinbarung, die die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze vorsieht, bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Textform. § 14 Absatz 4 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes gilt nicht.

Fassung ab 01. Januar 2025: § 41 SGB IV – Altersrente und Ende des Arbeitsverhältnisses

(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. 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. 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.

(2) Eine Vereinbarung, die die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze vorsieht, bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Textform. § 14 Absatz 4 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes gilt nicht.

Fassung bis 31. Dezember 2024: § 41 SGB VI – Altersrente und Kündigungsschutz

¹Der 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.

²Eine 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.

³Sieht 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.

A. 2 § 235 SGB VI – Regelaltersrente

(1) ¹Versicherte, die vor dem 01. Januar 1964 geboren sind, haben Anspruch auf Regelaltersrente, wenn sie

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

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

(2) ¹Versicherte, die vor dem 01. Januar 1947 geboren sind, erreichen die Regelaltersgrenze mit Vollendung des 65. Lebensjahres. ²Für Versicherte, die nach dem 31. Dezember 1946 geboren sind, wird die Regelaltersgrenze wie folgt angehoben:

| Versicherte Geburtsjahr | Anhebung um Monate | auf Alter | |
|----------------------------|-----------------------|-----------|-------|
| | | Jahr | 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 |

Für Versicherte, die

1. vor dem 1. Januar 1955 geboren sind und vor dem 1. Januar 2007 Altersteilzeitarbeit im Sinne der §§ 2 und 3 Abs. 1 Nr. 1 des Altersteilzeitgesetzes vereinbart haben oder
 2. Anpassungsgeld für entlassene Arbeitnehmer des Bergbaus bezogen haben,
- wird die Regelaltersgrenze nicht angehoben.

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

- (1) Versicherte, die vor dem 01. 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.
- (2)¹Versicherte, die vor dem 01. Januar 1953 geboren sind, haben Anspruch auf diese Altersrente nach Vollendung des 63. Lebensjahres. ²Für Versicherte, die nach dem 31. Dezember 1952 geboren sind, wird die Altersgrenze von 63 Jahren wie folgt angehoben:

| Versicherte Geburtsjahr | Anhebung um Monate | auf Alter | |
|----------------------------|-----------------------|-----------|-------|
| | | Jahr | 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 |

A. 4 Informationsschreiben zur Aktivrente

Sehr geehrte/r Frau/Herr ,

mit diesem Schreiben informieren wir Sie über die seit 01. Dezember 2026 eingeführte Aktivrente. Sie können damit, wenn Sie die gesetzliche Regelaltersgrenze erreicht haben bis zu 2.000 EUR im Monat (insgesamt 24.000 EUR im Jahr) steuerfrei hinzuverdienen. Es handelt sich dabei um einen Monatsbetrag, der nicht auf andere Monate übertragen werden kann, wenn er in einem Monat nicht ausgeschöpft wird. Die Steuerbefreiung gilt ab dem Folgemonat nach Erreichen der Regelaltersgrenze.

Die Einnahmen bleiben weiterhin unverändert sozialversicherungspflichtig. Wer mehr als 2.000 EUR hinzuverdient, muss auf den darüber liegenden Betrag regulär Einkommensteuer bezahlen. Die Aktivrente gilt unabhängig davon, ob Sie eine Rente beziehen oder den Rentenbezug aufschieben.

Die Steuerbegünstigung ist nur auf laufende und einmalige Einnahmen aus nichtselbstständiger Arbeit anwendbar. Sie wird neben dem Grundfreibetrag gewährt. Es gibt keinen steuererhöhenden Progressionsvorbehalt. Die Aktivrente hat somit keinen Einfluss auf den Steuersatz von evtl. vorhandenen anderen Einkünften. Wird bereits eine Altersrente ausbezahlt, wird diese wie bisher oberhalb des Grundfreibetrags mit dem persönlichen Steuersatz versteuert.

Der Freibetrag wird von uns bereits im Lohnsteuerabzugsverfahren berücksichtigt.

Die Aktivrente darf nur in einem Dienstverhältnis in Anspruch genommen werden. Sofern Sie die Aktivrente in der Steuerklasse VI geltend machen möchten, benötigen wir von Ihnen eine Bestätigung, dass die Steuerbefreiung nicht bereits in einem anderen Dienstverhältnis berücksichtigt wird. Nutzen Sie hierfür bitte das Formular

Bei weiteren Fragen zu Ihrer Entgeltabrechnung können Sie sich gerne an Frau/Herrn wenden.

Mit freundlichen Grüßen

A. 5 Steuerbefreiung für aktuelles Dienstverhältnis, Bestätigung des Arbeitnehmers

Nehmen Sie folgende Bestätigung bitte zwingend zum Lohnkonto, wenn die Steuerklasse IV im Rahmen der Aktivrente genutzt werden soll:

Sehr geehrte(r).....

der durch die Aktivrente gewährte Freibetrag ist auch bei einem Beschäftigungsverhältnis in Steuerklasse VI anwendbar. Er darf allerdings nur in **einem** Dienstverhältnis berücksichtigt werden. Um die Beurteilung korrekt durchführen zu können, bitten wir Sie, folgendes Formular ausgefüllt und unterschrieben an uns zurückzusenden.

Hiermit bestätige ich

Nachname, Vorname

Straße / Hausnummer

PLZ / Ort,

beschäftigt bei

Name Arbeitgeber

Straße / Hausnummer

PLZ / Ort,

dass die Steuerbefreiung durch die Aktivrente gem. § 3 Nr. 21 EStG in diesem Dienstverhältnis und nicht bereits in einem anderen Dienstverhältnis berücksichtigt wird.

Sollten - auch künftig - Änderungen bei den hier gemachten Angaben eintreten, so werde ich meinen Arbeitgeber unverzüglich darüber informieren.

.....

Ort, Datum

Unterschrift

A. 6 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](#).

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*.

Ansprechpartner/Impressum

Katharina Hörmann

Grundsatzabteilung Recht

Telefon 089-551 78-236

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

© vbw März 2026