

Bekannt aus den ProSiebenSat.1-Teletexten



SIXX

LEBEN

ZWISCHEN

GOLD

BESSER LEBEN

Ratgeberbroschüre

BESSER LEBEN RATGEBER SERVICE

www.besser-leben-service.de

Liebe Leserin, lieber Leser,

vielen Dank, dass Sie sich für unseren RATGEBER SERVICE entschieden haben. Sie halten nun die gewünschten Informationen in Ihren Händen.

Experten und Fachjournalisten haben für Sie komplexe Themen übersichtlich und verständlich aufbereitet. Sie finden in dieser Ratgeberbroschüre wesentliche Fakten, Tipps und Tricks zum Thema, um Ihnen wichtige Entscheidungen zu erleichtern.

Ob es sich um Finanzen, Gesundheit und Prävention, Rente oder soziale Fragen dreht, gerne stehen wir Ihnen auch in Zukunft mit unseren vielfältigen Ratgeberbroschüren zur Seite.

Mit uns bleiben Sie auf einfache Weise besser informiert, so können Sie im Rahmen unseres BESSER LEBEN RATGEBER SERVICE jeden Monat eine weitere Broschüren kostenfrei erhalten. Ein Anruf genügt.

Mit besten Grüßen

Ihr BESSER LEBEN RATGEBER SERVICE Team



FRÜH-RENTE? TEIL-RENTE? WEITERARBEITEN?

Wir zeigen, was lukrativ ist!

Viele ältere Menschen können sich vorstellen, auch nach dem Berufsausstieg weiterzuarbeiten, wie viele Umfragen zeigen. Finanziell kann sich das lohnen. Voraussetzung ist aber, dass Sie die steuerlichen Besonderheiten kennen. Wir zeigen, was lukrativ ist und rechnen verschiedene Beispiele und Kombinationen durch.

GESETZESÄNDERUNG MACHTS MÖGLICH

Rente und Arbeiten zur gleichen Zeit? Ein finanziell attraktives Modell zur Gestaltung des Übergangs.

Mit dem 8. SGB IV-Änderungsgesetz wurden ab 1.1.2023 die Hinzuverdienstgrenzen bei vorzeitig in Anspruch genommenen Altersrenten abgeschafft und bei Erwerbsminderungsrenten (EM-Renten) neu geregelt. Damit dürfte der Anreiz deutlich steigen, die Rente vorzeitig (z. B. ab dem 63. Lebensjahr) voll oder zum Teil mit Abschlägen zu beziehen und weiterzuarbeiten. Was bedeutet das?

1. Für Altersrenten: Wer eine Altersrente vorzeitig, d.h. vor der Regelaltersgrenze (65/67) in Anspruch nimmt, also z. B. eine Altersrente für langjährig Versicherte mit Abschlägen ab dem 63. Lebensjahr, kann unbeschränkt hinzuverdienen. Es kommt wegen des Hinzuverdienstes

zu keiner Anrechnung, zu keiner Kürzung der Rente.

Das war nicht immer so. Vor Corona betrug die jährliche Hinzuverdienstgrenze bei vorgezogenen Altersrenten 6.300 Euro. Es konnte also ein Minijob ausgeübt werden, ohne dass die Rente gekürzt wurde. Überstieg der Hinzuverdienst diese Grenze, wurde die Altersrente gekürzt. Während der Pandemie wurden Arbeitskräfte, die bereits frühzeitig in Rente gegangen waren, zurückgeholt. Diese waren dazu aber nur bereit, wenn der Hinzuverdienst nicht die Rente mindert. Deshalb erfolgte die Anhebung der Hinzuverdienstgrenze auf jährlich rund 46.000 Euro. Mit der zum Jahresbeginn 2023 verabschiedeten Änderung wurde die Hinzuverdienstgrenze bei Altersrenten ganz abgeschafft.

Um zu prüfen, wer wann in Rente gehen kann, siehe die ver.di Rententabelle unter <https://t1p.de/ver-di-Rententabelle>.

2. Für EM-Renten: Neben einer Rente wegen voller Erwerbsminderung wird der anrechnungsfreie Hinzuverdienst auf rund 17.000 Euro (Dreieachtel des 14-fachen der monatlichen Bezugsgröße) und neben einer Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung (auch wegen Berufsunfähigkeit) auf rund 34.000 Euro im Jahr (Sechsaachtel des 14-fachen der monatlichen Bezugsgröße) angehoben. Neben einer Knapp-

schaftsausgleichsleistung ist ein Hinzuverdienst von jährlich rund 17.000 Euro (Dreieachtel des 14-fachen der monatlichen Bezugsgröße) möglich.

ATTRAKTIVES MODELL?

Hier muss zwischen den Altersrenten, die vorzeitig mit Abschlägen und der „Altersrente für besonders langjährig Versicherte“, der sogenannten Rente ab 63 (die nicht vorzeitig beansprucht werden kann, auch wenn die 45 Jahre vorher erfüllt sind) unterschieden werden. Wer in die „Rente ab 63“ eintritt, hat keine Abschläge und kann durch die Weiterbildung z. B. bis zur Regelaltersgrenze seine Rente steigern.

Wer eine Altersrente mit Abschlägen in Anspruch nimmt und weiterarbeitet, kann in der Zeit der Weiterbildung einen Teil der Abschläge wieder ausgleichen. Wer z. B. die Altersrente mit Abschlägen mit vollendetem 63. Lebensjahr in Anspruch nimmt, könnte so für bis zu 4 Jahren (63–67) neben dem Verdienst die geminderte Rente erhalten, also „doppelt“ Geld bekommen. Das kann einen Anreiz bilden, um länger im Erwerbsleben zu verbleiben.

Neben Abschlägen, die die längere Bezugsdauer der Rente ausgleicht, wird danach unterschieden, ob die Rente voll oder zum Teil in Anspruch genommen wird. Dann spricht man von einer Voll- bzw. Teilrente. Eine abschlagsbehaftete oder eine Rente ohne Abschläge kann also voll oder zum Teil in Anspruch genommen werden.

Der Bezug der Rente, ob als Voll-

oder Teilrente, ermöglicht es aber auch, die Arbeitszeit in den letzten Jahren zu reduzieren, den ausfallenden Verdienst mit der vorzeitigen Rente auszugleichen und so in die Rente zu gleiten. Durch die (teilweise) Weiterbildung können die Abschläge zum Teil wieder ausgeglichen werden. Denkbar ist auch, die Abschläge durch Zahlung ganz oder teilweise auszugleichen.

Beispiel 1: Anna, geboren 1964, überlegt, wie sie ihren Übergang in die Rente gestalten könnte. Sie möchte mit 63 ihre Altersrente beziehen und voll zum Durchschnittsverdienst (in 2023 jährlich 43.142 Euro) weiterarbeiten. Sie wird mit 63 auf ihrem Rentenkonto 45 Entgeltpunkte (EP) haben und kann nach aktuellen Werten mit einer Bruttorente von 1.692 Euro (ab 1.7.23 37,60 Euro x 45 EP) rechnen. Ihr Abschlag betrage 14,4 Prozent, also rd. 244 Euro oder 6,5 EP. Durch die Weiterbildung erhält Anna jährlich 1 EP auf ihr Rentenkonto; nach 4 Jahren also 4 EP und kann damit die Minderung teilweise ausgleichen.

Wenn sie dann mit 67 in Rente geht, hat sie nur noch einen (lebenslangen) Abschlag von 2,5 EP, also von 94 Euro. Dafür hat sie 4 Jahre mtl. rund 1.448 Euro (ohne Berücksichtigung der jährlichen Rentenanpassungen), rund 69.500 Euro erhalten. Gegenrechnen kann sie die rd. 94 Euro Abschläge, die sie lebenslang in Kauf nehmen muss. Bei einer unterstellten Rentenbezugszeit von 20 Jahren wären das rund 22.560 Euro. Sie hätte also rund 47.000 Euro mehr zur Verfügung, neben dem Verdienst für die 4 Jahre.

Beispiel 2: Benno, 1960 geboren, erfüllt die Voraussetzungen für die abschlagsfreie „Rente ab 63“ mit 64 Jahren und 4 Monaten. Seine Regelaltersrente könnte er mit 66 Jahren und 4 Monaten in Anspruch nehmen. Bruno bezieht ab 64 Jahren und 4 Monaten seine Rente und arbeitet die 2 Jahre bis zur Regelaltersrente weiter. Damit erhöht er seine Rente und bezieht in den beiden Jahren Einkommen und Rente gleichzeitig.

Rente und Gehalt gleichzeitig – geht das so einfach?

Es kommt ganz darauf an, was im Arbeitsvertrag/Tarifvertrag steht.

Variante 1: Mit der Formulierung „Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (ohne dass es einer Kündigung bedarf).“ gibt es keine Probleme.

Variante 2: Anders verhält es sich mit der Formulierung „Das Arbeitsverhältnis endet spätestens mit Erreichen der Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung oder mit Ablauf des Monats, in dem eine Rente wegen Alters gewährt wird.“ Hier endet das Arbeitsverhältnis dann, wenn eine Altersrente bezogen wird. Rente und Verdienst können nicht zeitgleich bezogen werden. Hier müssten Vertrag bzw. Tarifvertrag geändert werden.

Variante 3: Wieder anders verhält es sich mit der Formulierung „Das Arbeitsverhältnis endet spätestens mit Erreichen der Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversiche-

rung oder mit Ablauf des Monats, in dem eine Rente wegen Alters in voller Höhe gewährt wird.“ Hier können Rente und Verdienst dann nicht zeitgleich bezogen werden, wenn die Rente in voller Höhe bezogen wird. Würde die Rente aber als Teilrente (z. B. zu 99 Prozent) in Anspruch genommen werden, dann wäre der gleichzeitige Bezug von Rente und Verdienst möglich. Vertrag bzw. Tarifvertrag müssten nicht geändert werden. Der/die Rentner*in müsste dann nur bei der Rentenversicherung beantragen, die Rente als Teilrente (z. B. in Höhe von 99 Prozent) zu erhalten. Wenn der Verdienst dann wegfällt, kann die Vollrente bezogen werden.

In jedem Fall sollte, bevor eine solch weitreichende Entscheidung getroffen wird, fachkundiger Rat eingeholt werden.

WO IST DER HAKEN? –

KRANKENGELD, ALG I & CO

Wird neben der vorzeitig in Anspruch genommenen Altersrente hinzuverdient, ist Folgendes zu beachten:

Krankengeld ab der 7. Woche der Arbeitsunfähigkeit: Der Bezug einer Altersrente als Vollrente oder einer vollen EM-Rente beendet den Krankengeldanspruch. Die Krankenversicherungsbeiträge werden paritätisch aus dem ermäßigten Beitragssatz von 14,0 Prozent zzgl. des kassenindividuellen Beitragssatzes errechnet. Während des Krankengeldbezugs wird auch kein neuer Krankengeldanspruch erworben. (§ 50 SGB V). Hier könnte eine Teilrente (s. o.) eine Lösung sein! Bei

Teilrenten wird Krankengeld gezahlt (beim allgemeinen Beitragssatz von 14,6 Prozent).

Arbeitslosengeld (Alg): Wird eine Altersrente als Vollrente oder eine volle EM-Rente bezogen, ruht der Anspruch auf Alg. Bei einer Altersrente wird das Alg bis zum Ende des dritten Kalendermonats gezahlt, wenn die Teilrente mindestens 6 Monate parallel zur Beschäftigung vorlag § 156 SGB III.

Kurzarbeitergeld (KuG): Neben einer Altersrente als Vollrente ruht das KuG und wird nicht gezahlt (§ 107 Abs. 2 SGB III). Wird die Altersrente als Teilrente in Anspruch genommen (z. B. durch Reduzierung der Vollrente auf eine 99 prozentige Teilrente mit Beginn der Kurzarbeit), wird KuG ungekürzt gezahlt. Neben einer EM-Rente wird KuG gezahlt.

AUFGEPASST!

Wenn Rente und Erwerbseinkommen gleichzeitig bezogen werden, müssen natürlich auch auf beide Einkünfte Steuern gezahlt werden.

Für die Steuer gilt: Erwerbseinkünfte sind steuerlich Einkünfte aus nicht selbstständiger Arbeit (§ 19 EStG); Renten gehören zu den sonstigen Einkünften (§ 22 EStG). Dort findet sich auch eine Tabelle über den Besteuerungsanteil der Rente abhängig vom Jahr des Rentenbeginns. Wer also z. B. 2024 in Rente geht, muss 84 Prozent, bei einem Rentenbeginn 2025 85 Prozent der Rente der Steuer unterwerfen.

Für die Sozialversicherung gilt: Wenn die Erwerbstätigkeit sozialversicherungspflichtig fortgeführt wird, sind von Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen je hälftig die Beiträge zur Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung zu zahlen. Wer 9/10 der zweiten Hälfte des Erwerbslebens pflicht- oder freiwillig versichertes Mitglied oder familienversichert in der gesetzlichen Krankenversicherung ist, ist in der Rente in der Krankenversicherung der Rentner (KVdR) versichert (§ 5 Abs. 1 Nr. 11 SGB V). Wer Rente bezieht, muss den halben Kranken- und den vollen Pflegeversicherungsbeitrag bis zur Beitragsbemessungsgrenze zahlen, der in 2023 bundeseinheitlich bei 4.987,50 Euro monatlich liegt.

In jedem Fall sollte, bevor eine solche weitreichende Entscheidung getroffen wird, fachkundiger Rat eingeholt werden.

Zur Info

Sowohl in der Stellungnahme wie auch in der Anhörung zum 8. SGB IV-Änderungsgesetz haben DGB und die Einzelgewerkschaften darauf hingewiesen, dass die vorgenannten sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften mit dem Wegfall bzw. Anhebung der Hinzuverdienstgrenzen harmonisiert werden müssen, damit es nicht zu Lücken in der sozialen Absicherung bei den Beschäftigten kommt, die die neuen Gestaltungsmöglichkeiten in Anspruch nehmen. Wir werden über den Fortgang berichten.

TEILRENTE UND TEILZEIT-ARBEIT

Mit der Kombination von Teilzeitarbeit und Teilrente gelingt vielen Arbeitnehmern der Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand. Die Teilrente ist keine eigenständige Rentenart. Die Teilrente beträgt mindestens 10% und höchstens 99,9% der Vollrente. Innerhalb dieser Bandbreite ist jeder beliebige Wert möglich - daher auch die Bezeichnung Flexirente). Tatsächlich bewegen sich die in Anspruch genommenen Teilrenten meistens zwischen 10% und 90% der Vollrente.

Die Teilrente hat nichts zu tun mit der Rente wegen Erwerbsminderung. Das ist eine eigenständige Rentenart. Diese wird gewährt entweder als Rente wegen voller Erwerbsminderung oder als Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung.

Praktische Auswirkungen der Kombination Weiterarbeit/Rentenbezug

1. Weiterarbeit plus Vollrente: Wer die volle Altersrente bezieht und weiterarbeitet, der kann im Bedarfsfall weder Krankengeld noch Kurzarbeitergeld in Anspruch nehmen. Der Anspruch gegen die Krankenkasse auf Krankengeld nach sechs Wochen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit ist für Bezieher einer vollen Altersrente gesetzlich ausgeschlossen. Der die Vollrente beziehende Arbeitnehmer bezahlt dafür aber einen ermäßigten Beitragssatz an die Krankenkasse anstelle des allgemeinen Beitragssatzes.

Arbeitslosen- und Kurzarbeitergeld können ebenfalls nicht in Anspruch genommen werden. Beides sind Leistungen der Arbeitslosenversicherung. Wer eine volle Regelaltersrente bezieht, der führt keine Beiträge mehr von der Arbeitsvergütung an die Arbeitslosenversicherung ab, anders der Arbeitgeber.

In der Rentenversicherung entfallen beim Bezug einer Vollrente die Arbeitnehmerbeiträge. Der Arbeitnehmer kann aber auf seine Versicherungsfreiheit verzichten. Dann bezahlt er den Rentenversicherungsbeitrag weiter. Das wirkt sich rentenerhöhend aus. Der Arbeitgeber muss aber in jedem Fall weiterhin die Arbeitgeberbeiträge an die gesetzliche Rentenversicherung abführen. Die Beitragspflicht besteht übrigens für den Arbeitgeber unabhängig davon, ob der Rentenbezieher in Vollzeit oder in Teilzeit arbeitet.

2. Weiterarbeit plus Teilrente: Für Berufstätige bietet der Bezug einer Teilrente viele Vorteile. Zwar müssen vom Arbeitsverdienst die Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung abgeführt werden, aber dafür besteht im Bedarfsfall auch ein Anspruch auf Versicherungsleistungen in Form von Krankengeld und Kurzarbeitergeld. Im Falle der Weiterarbeit bleibt beim Bezug einer Teilrente also die soziale Absicherung weitgehend erhalten. Die abgeführten Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung erhöhen auch die Altersrente. Die Kombination Teilzeitbeschäftigung mit Bezug einer Teilrente ermöglicht den gleitenden Übergang

vom Erwerbsleben in den Ruhestand.

Kommt auch eine vorzeitige Altersrente als Teilrente in Frage?

Die Kombination von Teilzeitarbeit und vorgezogene Altersrente als Teilrente ist möglich. Wer eine vorzeitige Altersrente in Anspruch nimmt, muss jedoch grundsätzlich Rentenabschläge in Kauf nehmen. Für jeden Monat der vorzeitigen Inanspruchnahme der Altersrente wird die Altersrente um 0,3% gekürzt. Ganz wichtig: Diese Rentenkürzung endet nicht mit dem Bezug der Regelaltersrente, sondern bleibt lebenslang bestehen.

Man sollte gut rechnen, ob ein frühzeitiger Rentenbezug mit Teilrente in der Kombination mit Teilzeitarbeit, die später eintretenden und lebenslang geltenden Rentenabschläge ausgleichen kann. Die Arbeitsvergütung könnte für eine gewinnbringende Kapitalanlage verwendet werden oder zur Tilgung bestehender Schulden.

Die vom Arbeitsverdienst abgeführten Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung bewirken im Ergebnis eine Rentensteigerung und damit lassen sich unter Umständen eventuelle Rentenkürzungen zumindest teilweise ausgleichen. Hier gibt es keinen allgemeingültigen Rat, denn es kommt ganz entscheidend auf die persönliche Situation an. Die Kombination Arbeit und Teilrente führt im Ergebnis zu einem Mehrverdienst. Rente und Arbeitsvergütung sind bis zur Höhe der Beitragsbemessungsgrenze in der Kranken- und Pflegeversicherung

mit Sozialversicherungsbeiträgen belastet.

Die Altersrente ist einkommensteuerpflichtig. Deswegen muss auch die Einkommensteuer in die Kalkulation einbezogen werden. Anders als die Arbeitgeber in einem bestehenden Arbeitsverhältnis führt der Rentenversicherungsträger von der Rente keine Lohnsteuer an das Finanzamt ab. Das aus dem Arbeitsleben bekannte Lohnsteuerabzugsverfahren für die Einkommensteuer ist nur im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses anwendbar. Die Einkommensteuer muss jeder Rentenbezieher selbst abführen. Dazu ist jedes Jahr die Abgabe einer Einkommensteuererklärung notwendig.

Weil die Besteuerung der Altersrenten Jahr für Jahr ansteigt, kann sich ein früherer Renteneintritt vorteilhaft auswirken. Der bei Renteneintritt gültige Steuersatz wird nämlich für die gesamte Dauer des Rentenbezugs festgeschrieben. Wer also die Altersrente frühzeitig in Anspruch nimmt, der kommt dafür lebenslang in den Genuss eines günstigeren Steuersatzes, als es bei einem späteren Renteneintritt der Fall wäre.

Auswirkungen der Teilrente auf die Betriebsrente

Hier lässt sich wegen der Vielfalt an Versorgungssystemen keine allgemeingültige Aussage treffen. Die meisten Betriebsrentensysteme machen aber den Leistungsbezug vom Bezug der gesetzlichen Vollrente abhängig (§ 6 BetrAVG). Für den Bezug der Betriebsrente ist für Vollrentner die Beendigung des Arbeits-

verhältnisses in vielen Fällen keine Bedingung. Möglicherweise bestehen aber sonstige Beschränkungen. Das muss vorher geklärt werden.

Vor der Abgabe des Antrags auf Teilrente bei der gesetzlichen Rentenversicherung muss die Frage geklärt werden, ob bei Bezug einer Teilrente die Inanspruchnahme von Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung möglich ist. Auskunft gibt entweder der Arbeitgeber oder die Lektüre der schriftlichen Versorgungszusage oder der Satzung der Versorgungseinrichtung. Manche Versorgungssysteme verknüpfen den Bezug einer Leistung vom Bezug einer Vollrente in der gesetzlichen Rentenversicherung.

Altersrente beziehen - und trotzdem weiterarbeiten?

Bezieher der gesetzlichen Altersrente dürfen zusätzlich noch erwerbstätig sein und Geld verdienen. Diese Möglichkeit besteht auch, wenn das mit dem bisherigen Arbeitgeber bestehende Arbeitsverhältnis über die Altersgrenze hinaus fortgesetzt wird. Zusätzlich zum Bezug der abschlagsfreien Regelaltersrente war schon immer ein unbegrenzter Hinzuverdienst möglich. Der Arbeitsverdienst wurde nicht auf die gesetzliche Altersrente angerechnet.

Seit dem 01.01.2023 gibt es keine Hinzuverdienstgrenze mehr beim Bezug einer vorgezogenen Altersrente. Ab Vollendung des 63. Lebensjahres besteht somit grundsätzlich die Möglichkeit, neben dem Bezug der Altersrente in unbegrenzter Höhe Einkünfte aus einem Arbeits-

verhältnis zu erzielen. Dieser Arbeitsverdienst ist in vollem Umfang anrechnungsfrei. Anders ausgedrückt: Die Rente bleibt ungekürzt.

Wie wirkt sich das auf die Sozialversicherungsabgaben beim Arbeitsverdienst aus?

Für erwerbstätige Bezieher der abschlagsfreien Regelaltersrente verringert sich die Beitragslast in der gesetzlichen Sozialversicherung: Ab Bezug der abschlagsfreien Regelaltersrente entfallen die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung, und zwar für beide Parteien - also für Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Bezieher einer abschlagsfreien Regelaltersrente entrichten auf den Arbeitsverdienst keine Beiträge an die gesetzliche Rentenversicherung. Nur der Arbeitgeber muss weiterhin Beiträge an die gesetzliche Rentenversicherung abführen. Diese Beiträge kommen allerdings nur dem Träger der gesetzlichen Rentenversicherung zugute. Die Beiträge werden nicht dem individuellen Rentenkonto des Arbeitnehmers gutgeschrieben.

Arbeitnehmer, welche die Regelaltersrente beziehen, können jedoch gegenüber dem Rentenversicherungsträger schriftlich erklären, dass sie weiterhin vom Arbeitsverdienst Rentenversicherungsbeiträge entrichten möchten. Damit erreichen sie eine tatsächliche Steigerung der Rente. Die einmal abgegebene Erklärung ist allerdings bindend für die gesamte Dauer der Erwerbstätigkeit während des Rentenbezuges.

Was müssen Arbeitgeber beachten, die einen Arbeitnehmer weiterbeschäftigen möchten, der bereits Rente bezieht?

Die meisten schriftlichen Arbeitsverträge beinhalten eine Altersaustrittsklausel. Dadurch endet das Arbeitsverhältnis, sobald der Arbeitnehmer die ungekürzte (abschlagsfreie) gesetzliche Altersrente bezieht. Damit ist die Regelaltersrente gemeint. Der Arbeitsvertrag läuft dann zum Ende des jeweiligen Monats automatisch aus. Es ist weder eine Kündigung noch ein Aufhebungsvertrag erforderlich. Eine Regelung zum Altersaustritt kann auch in einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung enthalten sein.

Im Zusammenhang mit dem Altersaustritt ist § 41 (2) SGB VI interessant. Ältere Arbeitsverträge beziehen sich noch auf die früher geltenden Altersgrenzen für den Rentenbezug, z.B. die Vollendung des 65. Lebensjahres. Diese „65er-Regelungen“ sind aber inzwischen überholt.

Sieht der Arbeitsvertrag z.B. vor, dass das Arbeitsverhältnis mit Vollendung des 65. Lebensjahres endet, dann ist diese Regelung gemäß der Auslegungsregelung in § 41 (2) SGB VI so zu verstehen, als wäre der Arbeitsvertrag auf das Erreichen der Regelaltersgrenze abgeschlossen (gesetzliche Fiktion). Auf diese Weise bleiben die Parteien des Arbeitsverhältnisses flexibel im Hinblick auf den Zeitpunkt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne den Arbeitsvertrag anpassen zu müssen.

Möchten die Parteien ihre Zusammenarbeit über den im Arbeitsvertrag bestimmten Austrittstermin hinaus fortsetzen, dann ist dafür eine ausdrückliche Vertragsregelung notwendig. Ein Arbeitgeber sollte einen Rentenbezieher niemals über die im Arbeitsvertrag vereinbarte Altersgrenze hinaus weiterbeschäftigen, ohne dass zuvor eine verbindliche Regelung zur Beschäftigung vereinbart wurde.

Ohne vertragliche Absicherung führt die Weiterbeschäftigung unweigerlich zum Entstehen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses. Diese Rechtsfolge beinhaltet ein großes Risiko für den Arbeitgeber.

Was muss vertraglich geregelt werden?

Um das Entstehen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses auszuschließen, müssen Arbeitgeber vor einer Fortsetzung der Zusammenarbeit eine schriftliche Vereinbarung mit dem Inhalt des § 41 (3) SGB VI abschließen. Mit dieser sogenannten Hinausschiebens-Vereinbarung regeln die Parteien, dass die Beendigung des Arbeitsverhältnisses für eine bestimmte Zeitdauer über den vertraglich vorgesehenen Zeitpunkt des Altersaustritts hinausgeschoben wird. Weder für die mögliche Dauer einer Verlängerung noch für die Anzahl der Verlängerungen gibt es eine gesetzliche Vorgabe.

Insofern ist die Rechtslage vollkommen anders als bei befristeten Arbeitsverträgen ohne Sachgrund. Die im TzBfG enthaltene Begrenzung der Befristungshöchstdauer auf 24 Monate findet keine Anwendung auf

Hinausschiebungs-Vereinbarungen. Eine Vereinbarung zum Zwecke des Hinausschiebens des Altersaustritts gemäß § 41 (3) SGB VI können die Parteien sogar mehrfach hintereinander abschließen. Auch dabei ist die im TzBfG enthaltene Begrenzung auf höchstens drei Verlängerungen nicht anwendbar.

Für den Abschluss einer Vereinbarung nach § 41 (3) SGB VI sind jedoch formelle Einschränkungen zu beachten. Das gilt ganz besonders dann, wenn die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers zu anderen Arbeitsbedingungen als bisher erfolgen soll. Eine Änderung der vormaligen Arbeitsbedingungen kann z.B. in einem Wechsel von Vollzeit- zu Teilzeitarbeit bestehen oder in einer Änderung des Tätigkeitsbereichs.

Erwähnenswert ist ein Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg in Stuttgart vom 30.04.2020 (Aktenzeichen 3 Sa 98/19). Darin hält das Gericht eine Neugestaltung der Arbeitsbedingungen im Zusammenhang mit dem Abschluss einer Hinausschiebungs-Vereinbarung nach § 41 (3) SGB VI für zulässig. Dieses Urteil ist rechtskräftig und bestätigt das im Instanzenzug vorausgegangene Urteil des Arbeitsgerichts Reutlingen vom 12.09.2019 (Aktenzeichen 7 Ca 35/19). Zu einer Bestätigung dieser Rechtsauffassung in der Revision beim Bundesarbeitsgericht kam es allerdings nicht, denn der Rechtsstreit wurde von den Parteien beim Bundesarbeitsgericht durch einen Vergleich beendet.

Wenn die Parteien ihre Zusammenarbeit über das Renteneintrittsalter des Arbeitnehmers hinaus fortsetzen möchten, dann sollten sie sich über Voraussetzungen von § 41 (3) SGB VI informieren. Die Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer gemäß § 41 (3) SGB VI muss auf jeden Fall vor dem im Arbeitsvertrag vorgesehenen Altersaustritt getroffen werden. Hier ist die Schriftform zu beachten. Nur auf diese Weise ist für den Arbeitgeber eine risikolose Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers über die Altersgrenze hinaus möglich.

Wie ist die Rechtslage bei einem Arbeitsvertrag ohne Altersaustrittsklausel?

Bei langjährig beschäftigten Arbeitnehmern gibt es oft keine schriftlichen Arbeitsverträge mit einer brauchbaren Altersaustrittsklausel. Unter Umständen ergibt sich eine Altersaustrittsklausel aus anderen Regelungen. In Betracht kommt eine Betriebsvereinbarung oder ein im Arbeitsverhältnis anwendbarer Tarifvertrag. Tarifverträge gelten in Arbeitsverhältnissen entweder im Falle einer beidseitigen Tarifbindung oder wenn der Arbeitsvertrag einen Tarifvertrag in Bezug nimmt.

Was passiert, wenn im Arbeitsvertrag eine Altersaustrittsklausel fehlt?

Fehlt eine wirksame Altersaustrittsklausel, dann hat das zwei Konsequenzen:

1. Das Arbeitsverhältnis endet nicht im Zeitpunkt des Beginns vom Rentenbezug. Ohne eine Altersaustritts-

klausel im Arbeitsvertrag endet das Arbeitsverhältnis nicht mit dem Bezug der Altersrente. Das Arbeitsverhältnis besteht fort, grundsätzlich bis zum Tod des Arbeitnehmers. Es ist ein Irrtum anzunehmen, dass Arbeitsverhältnisse mit Beginn des Rentenbezuges automatisch enden würden.

Die Tatsache, dass der Arbeitnehmer die gesetzliche Altersrente bezieht, gibt dem Arbeitgeber gemäß § 41 (1) SGB VI auch kein Recht, das Arbeitsverhältnis mit diesem Arbeitnehmer zu kündigen. Eine allein auf das Erreichen eines bestimmten Lebensalters gestützte Arbeitgeberkündigung könnte sogar als Altersdiskriminierung im Sinne des AGG gewertet werden. Das könnte dem Arbeitnehmer unter sogar einen Entschädigungsanspruch verschaffen.

2. Die Vereinbarung einer Hinausschiebungs-Vereinbarung nach § 41 (3) SGB VI ist nicht möglich. Ohne bestehende vertragliche Altersaustrittsklausel ist es aus verständlichen Gründen nicht möglich, den Zeitpunkt des Altersaustritt durch eine Vereinbarung nach § 41 (3) SGB VI zeitlich hinauszuschieben.

Der Ausweg: Bei dieser Ausgangslage muss in einem ersten Schritt zunächst einmal die Voraussetzung für die Anwendbarkeit der Regelung nach § 41 (3) SGB VI geschaffen werden. Das geschieht durch nachträgliche Aufnahme einer Altersaustrittsklausel in einem schriftlichen Ergänzungsvertrag zum Arbeitsvertrag.

Im zweiten Schritt wird dann die Hinausschiebungs-Vereinbarung nach § 41 (3) SGB VI abgeschlossen. Aus Gründen der Vorsicht sollten die Parteien die eben beschriebene Reihenfolge einhalten und auf keinen Fall beide Regelungen in eine einzige Vereinbarung aufzunehmen.

Gibt es noch weitere Möglichkeiten für eine Kombination von Arbeit und Rente?

Neben dem Bezug als Vollrente besteht die Möglichkeit, die Altersrente zunächst einmal als Teilrente in Anspruch zu nehmen. Die Kombination von Teilzeitarbeit mit dem Bezug einer Teilrente macht durchaus Sinn. Die Kombination Teilzeit/Teilrente hat übrigens nichts mit Altersteilzeit zu tun. Der Bezug einer Teilrente ist aber nur möglich, wenn grundsätzlich die Voraussetzungen für den Bezug der Vollrente gegeben sind.

Wer eine volle Altersrente bezieht und weiterhin arbeitet, hat im Arbeitsverhältnis allerdings weder Anspruch auf Krankengeld noch auf Kurzarbeitergeld. Diese sozialversicherungsrechtlichen Nachteile der Vollrente treffen jedoch nicht diejenigen, die sich für eine Teilrente entschieden haben. Teilrente ist eine Altersrente, deren Höhe zwischen 10% und 99,9% der Vollrente beträgt.

Wie man sieht, bietet die Teilrente deutliche Vorteile im Vergleich zur Vollrente. Sollten sich die finanziellen Lebensumstände ändern, dann ist jederzeit ein Wechsel von der Teilrente zur Vollrente möglich.

EIGENE NOTIZEN

Weitere Ratgeberbroschüren bestellen

Wir halten für Sie über 50 weitere Ratgeberbroschüren mit interessanten und wertvollen Informationen für Ihren Alltag bereit. Selbstverständlich aktualisieren wir unser Angebot fortwährend für Sie. Übrigens - im Rahmen des BESSER LEBEN RATGEBER SERVICE können Sie sich jeden Monat kostenfrei eine weitere Broschüre zusenden lassen.

Wählen Sie aus diesen Kategorien:

- Rente & Vorsorge
- Gesundheit
- Beruf, Steuern und Finanzen
- Wellness & Ernährung
- Familie und Soziales

Alle verfügbaren Ratgeber können Sie ganz bequem einsehen auf unserer Internetseite www.besser-leben-service.de.

Alternativ stellt Ihnen unser Service Team die Ratgeber auch gern persönlich unter 030 - 231 888 394 vor. Wir freuen uns auf Ihren Anruf.



BESSER LEBEN RATGEBER SERVICE

Impressum:

GDI Gesellschaft für Digitale Informationsdienste mbH

Geschäftsführer: Jürgen Brockmann

Büro Leipzig: Lützowstraße 11 A, 04155 Leipzig

Büro Berlin: Oranienburger Straße 5, 10178 Berlin

Handelsregister: Amtsgericht Leipzig, HRB 16737

USt-ID: DE 209803796