

## Die Beschäftigung von Rentnern

*Zur Zeit sind fast 2 Millionen Stellen nicht besetzt. Der Fachkräftemangel, der demographische Wandel und nicht zuletzt der Wunsch jüngerer Menschen, nur noch 4 Tage pro Woche arbeiten zu wollen, zwingen Unternehmer/innen, alternative Beschäftigungsmodelle in Erwägung zu ziehen. In Betracht kommt zum Beispiel die (Weiter-)Beschäftigung von Rentner/innen, die angesichts des Rentenniveaus und der durch den medizinischen Fortschritt körperlichen und geistigen Fitness leistungsbereit und -willig sind.*

### I.

Die Weiterbeschäftigung in bestehenden Arbeitsverhältnissen scheitert nicht daran, dass der Arbeitnehmer (geschlechtsneutral) eine bestimmte Altersgrenze erreicht und Rente beziehen kann. Es gibt allerdings arbeitsvertragliche und tarifvertragliche Klauseln, die eine Beendigung in diesen Fällen vorsehen, wenn sie wirksam gestaltet sind. Gibt es eine solche Regelung nicht, müsste der Arbeitnehmer, der in den verdienten Ruhestand treten möchte, eine Beendigung durch Aufhebungsvertrag oder Eigenkündigung herbeiführen.

### II.

Oft wird versucht, das Know-How von Mitarbeitern zu sichern, in dem sie nach Renteneintritt als „freie Mitarbeiter“ (Berater, o.ä.) beschäftigt werden. Diese Ausgestaltung birgt jedoch das Risiko der Scheinselbständigkeit, wenn der Rentner für den bisherigen Arbeitgeber im Wesentlichen die gleichen Aufgaben wie vor dem Renteneintritt wahrnimmt. Hier ist also besonderes Augenmerk darauf zu legen, wie die Tätigkeit gestaltet wird, um eine „Eingliederung in eine fremde Arbeitsorganisation“ zu vermeiden und ein unternehmerisches Risiko des Rentners zu begründen.

### III.

Die (Weiter-)Beschäftigung als Arbeitnehmer beinhaltet keine Unterschiede zu anderen Arbeitnehmern. Denn auch die Rentner haben Anspruch auf bezahlten Urlaub, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und unterliegen dem allgemeinen Schutz des Kündigungsschutzgesetzes, sofern dies aufgrund der Betriebsgröße anwendbar ist. Allein der Rentenbezug wäre auch kein Kündigungsgrund.

Besteht in Arbeits- oder Tarifvertrag eine wirksame Beendigungsklausel für den Fall des Renteneintritts, kann das Beendigungsdatum aufgrund einer Regelung im Rentenrecht (§ 41 SGB VI) einvernehmlich hinausgeschoben werden. Dies muss vor der Beendigung geregelt werden. Diese Form der Altersbefristung ist ein sinnvolles Instrument, um für beide Parteien eine Sicherheit über ein künftiges Beendigungsdatum zu schaffen.

Daneben besteht bei Neueinstellungen die Möglichkeit der Zeitbefristung und ggf. der Sachgrundbefristung. Für die Dauer von maximal 2 Jahren inkl. 3 Verlängerungen kann rein kalendermäßig befristet werden. Gibt es Sachgründe für die Befristung (z.B. eine Schwangerschaftsvertretung, o.ä.), kann auch darüber hinaus befristet werden. Das Alter und der Rentenbezug sind allerdings keine Sachgründe.

IV.

Hat der Rentner die individuelle Regelaltersgrenze (ab Jahrgang 1964: 67. Lebensjahr) in der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht, darf er neben der Rente unbegrenzt hinzuverdienen.

Seit dem 01.01.2023 können auch Bezieher vorgezogener Altersrenten (z.B. für besonders langjährig Versicherte oder Schwerbehinderte) unbegrenzt hinzuverdienen. Diese Gesetzesänderung erfolgte aufgrund des Fachkräftemangels.

In der Sozialversicherung entfallen ab Erreichen der Regelaltersgrenze die Rentenversicherungsbeiträge für Rentner, die eine Vollrente beziehen, der Arbeitgeber hat weiterhin seinen Beitragsanteil zu zahlen. Der Rentner kann allerdings auf die Versicherungsfreiheit durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber verzichten, Beiträge zahlen und somit seine Rentenhöhe optimieren. Entsprechende Gestaltungsspielräume ermöglicht auch der Bezug einer Teilrente (zwischen 10% und 99,99%).

Arbeitet ein Arbeitnehmer, ohne eine Altersrente in Anspruch zu nehmen oder nur eine Teilrente in Anspruch zu nehmen, wird für jeden Kalendermonat, in dem die Altersrente (ganz oder teilweise) nicht in Anspruch genommen wird, der Zugangsfaktor für den nicht in Anspruch genommenen Teil der Altersrente (1,0) um jeweils 0,005 erhöht. Damit wird faktisch die „verkürzte Rentenlaufzeit“ durch eine höhere Bewertung zurückgelegter Zeiten „belohnt“, bzw. ausgeglichen. Zusätzlich erwirbt der Arbeitnehmer aus seiner Beschäftigung weitere Entgeltpunkte, deren Zugangsfaktor sich ebenfalls für jeden Monat, in dem diese Entgeltpunkte nicht in Anspruch genommen worden sind, erhöht.

In der Arbeitslosenversicherung trägt der Arbeitgeber den halben Beitrag, für den Rentner besteht nach Erreichen der Regelaltersgrenze keine Versicherungspflicht mehr.

In der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung gelten keine Unterschiede zu sonstigen Arbeitnehmern. Zu beachten ist allerdings, dass auch die Rente der Beitragspflicht unterliegt und bei Bezug von Vollrente wegen Alters kein Anspruch auf Krankengeld besteht.

Die Rentnerbeschäftigung bietet also Vorteile für den Arbeitgeber, wie auch für den Arbeitnehmer und kann dazu beitragen, wichtiges Know-How zu halten und dem demographischen Wandel entgegenzuwirken.

**Sören Riebenstahl**, Fachanwalt für Arbeitsrecht und für Sozialrecht