

Altersrente beziehen - und trotzdem weiterarbeiten?

- 29.07.2023
- 6 Minuten Lesezeit
- (978)

Wer die gesetzliche Altersrente bezieht darf weiterhin erwerbstätig sein und Geld verdienen. Diese Möglichkeit besteht grundsätzlich auch beim bisherigen Arbeitgeber.

Mit Bezug der abschlagsfreien Regelaltersrente konnte man immer schon unbegrenzt hinzuverdienen. Eine **Anrechnung** des Verdienstes aus dem Arbeitsverhältnis auf die gesetzliche Altersrente fand **nicht** statt.

Seit **01.01.2023** ist die Hinzuverdienstgrenze beim Bezug einer vorgezogenen Altersrente abgeschafft worden. Ab Vollendung des 63. Lebensjahres besteht nun die Möglichkeit, zusätzlich zum Bezug der Altersrente Einkünfte aus einem Arbeitsverhältnis zu erzielen. Die Arbeitsvergütung bleibt in vollem Umfang anrechnungsfrei. Die Rente bleibt ungekürzt.

Welche Auswirkungen hat dies auf die Sozialversicherungsabgaben beim Arbeitsverdienst?

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 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 zuvor eine verbindliche Regelung zur Beschäftigung abgeschlossen zu haben.

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

Was sollte 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 Hinausschiebens-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 in einem Wechsel von Vollzeit- zu Teilzeitarbeit bestehen oder in einer Änderung des Tätigkeitsbereichs.

Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang 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 Hinausschiebens-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 die Parteien haben auf Anregung des erkennenden Senats beim Bundesarbeitsgerichts einen Vergleich abgeschlossen und das Verfahren beendet.

Fazit:

Wenn die Parteien eine Zusammenarbeit über das Renteneintrittsalter des Arbeitnehmers hinaus anstreben, dann sollten sie sich rechtzeitig über die Möglichkeiten informieren, welche § 41 (3) SGB VI bietet.

Die Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer gemäß § 41 (3) SGB VI muss auf jeden Fall **vor** dem im Arbeitsvertrag vorgesehenen regulären Altersaustritt abgeschlossen werden. Dabei ist die Schriftform zu beachten.

Nur dann ist für den Arbeitgeber eine risikolose Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers über die Altersgrenze hinaus möglich.

Wie ist die Rechtslage bei einem Arbeitsvertrag ohne Altersaustrittsklausel?

Bei älteren Arbeitsverhältnissen gibt es oft keinen schriftlichen Arbeitsvertrag oder es gibt zwar einen schriftlichen Arbeitsvertrag, aber darin fehlt die Altersaustrittsklausel.

Wenn der Arbeitsvertrag keine Altersaustrittsklausel enthält, dann kann sich diese jedoch unter

Umständen aus anderen Vereinbarungen ergeben. In Betracht kommt eine **Betriebsvereinbarung** oder ein im Arbeitsverhältnis geltender **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 ergeben sich daraus zwei Konsequenzen:

1. Das Arbeitsverhältnis endet nicht zum Zeitpunkt des Rentenbezugs

Ohne eine Altersaustrittsklausel im Arbeitsvertrag endet das Arbeitsverhältnis **nicht** mit dem Bezug der Altersrente. Das Arbeitsverhältnis besteht dann fort, und zwar grundsätzlich bis zum Tod des Arbeitnehmers.

Die Annahme, das Arbeitsverhältnis ende automatisch mit Bezug der gesetzlichen Altersrente ist ein weitverbreiteter Irrtum, der sich hartnäckig hält.

Die Tatsache, dass der Arbeitnehmer die gesetzliche Altersrente gibt dem Arbeitgeber nach § 41 (1) SGB VI noch nicht einmal das Recht, das Arbeitsverhältnis mit diesem Arbeitnehmer zu kündigen. Der Bezug der gesetzlichen Altersrente ist ausdrücklich kein **Kündigungsgrund**. 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 Umständen einen Entschädigungsanspruch verschaffen.

2. Die Vereinbarung einer Hinausschiebens-Vereinbarung nach § 41 (3) SGB VI ist nicht möglich

Ohne bestehende vertragliche Altersaustrittsklausel ist es logischerweise nicht möglich, den Zeitpunkt des Altersaustritt durch eine Vereinbarung nach § 41 (3) SGB VI zeitlich hinauszuschieben.

Gibt es einen Ausweg?

Bei dieser Ausgangslage muss in einem **ersten Schritt** zunächst die Voraussetzung für eine Regelung nach § 41 (3) SGB VI geschaffen werden.

Das geschieht durch die nachträgliche Vereinbarung einer Altersaustrittsklausel in Form einer schriftlichen **Ergänzung des Arbeitsvertrages** (Ergänzungsvertrag).

im **zweiten Schritt** wird die Hinausschiebens-Vereinbarung nach § 41 (3) SGB VI abgeschlossen.

Aus Gründen der Vorsicht und im Interesse der Rechtssicherheit sollte man beim Abschluss der Vereinbarungen diese zeitliche Reihenfolge einhalten und **nicht** beide Regelungen zugleich in einer einzigen Vereinbarung erledigen.

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

Neben dem Bezug als Vollrente besteht die Möglichkeit, die Altersrente vorerst einmal als Teilrente zu in Anspruch zu nehmen.

Die Kombination einer Arbeit in Teilzeit mit dem Bezug einer **Teilrente** kann sinnvoll sein. Zur Klarstellung: Die Kombination Teilzeit/Teilrente hat nichts mit einer **Altersteilzeit** zu tun. Der Bezug einer Teilrente ist aber nur möglich, wenn die Voraussetzungen für den Bezug einer Vollrente gegeben sind.

Wer die **volle Altersrente** bezieht und weiterarbeitet, der hat im Arbeitsverhältnis allerdings weder Anspruch auf Krankengeld noch auf Kurzarbeitergeld. Diese sozialversicherungsrechtlichen Nachteile der Vollrente treffen jedoch nicht diejenigen, die nur eine **Teilrente** beziehen, also einer Altersrente, deren Höhe nur zwischen 10% und 99,9% der Vollrente beträgt.

Wie man sieht bietet die Teilrente einige Vorteile gegenüber der Vollrente. Sollten sich die persönlichen Lebensumstände ändern, dann können Bezieher einer Teilrente jederzeit zur Vollrente wechseln.