

RENTE &amp; ARBEIT

## So können Arbeitgeber Rentenempfänger weiter im Unternehmen beschäftigen

von RAin Sylvia Wörz, Osborne Clarke, Köln

Für Unternehmen kann es Vorteile bringen, einen Arbeitnehmer weiter zu beschäftigen, wenn er das Rentenalter erreicht hat oder eine Erwerbsminderungsrente bezieht. Der Arbeitgeber kann von der Erfahrung und Expertise im Unternehmen profitieren, der Arbeitnehmer vom Hinzuverdienst und der sozialen Anbindung. SR erläutert, auf welche arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen sowie lohnsteuerlichen Besonderheiten der Arbeitgeber bei der Weiterbeschäftigung von Rentenbeziehern achten muss.

### 1. Ende des Arbeitsverhältnisses nur bei Vereinbarung

Entgegen der weit verbreiteten Ansicht endet das Arbeitsverhältnis mit einem Arbeitnehmer nicht automatisch in dem Zeitpunkt, in dem dieser einen Anspruch auf die gesetzliche Altersrente oder auf den Bezug einer unbefristeten Rente wegen voller Erwerbsminderung erlangt. Vielmehr besteht das Arbeitsverhältnis über den entsprechenden Zeitpunkt hinaus fort, wenn nicht im Arbeitsvertrag, einer anwendbaren Betriebsvereinbarung oder einem anwendbaren Tarifvertrag eine entsprechende Befristung vereinbart ist.

#### ■ Beispiel

„Das Arbeitsverhältnis endet automatisch, wenn der Arbeitnehmer

- das gesetzliche Rentenalter erreicht und einen entsprechenden Anspruch auf den Bezug einer Regelaltersrente erlangt oder
- einen Anspruch auf den Bezug einer unbefristeten Rente wegen voller Erwerbsminderung erlangt.“

Folge: Das Arbeitsverhältnis endet jeweils automatisch, sobald die genannten Voraussetzungen erfüllt sind.

**Wichtig** | Für den Fall einer nur teilweisen Erwerbsminderung oder einer befristeten Rente wegen voller Erwerbsminderung kann der Arbeitgeber keine wirksame automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses vereinbaren. Für den Fall einer abschlagsfreien „Rente mit 63“ muss der Arbeitgeber folgende Besonderheiten beachten:

#### ■ Beispiel

Unterscheidung  
zwischen Altersrente  
bzw. voller Erwerbs-  
minderungsrente ...

... und Rente wegen  
teilweiser Erwerbs-  
minderung bzw.  
befristeter Rente

„Das Arbeitsverhältnis endet automatisch in dem Zeitpunkt, in dem der Arbeitnehmer alle Voraussetzungen für den Bezug einer abschlagsfreien Altersrente für besonders langjährig Versicherte (sog. „Rente mit 63“) erfüllt.“

- Das Arbeitsverhältnis endet nur dann ohne weitere Erklärung des Arbeitnehmers, wenn die Parteien diesen Vertrag innerhalb der letzten drei Jahre vor Erfüllung der Voraussetzungen für die „Rente mit 63“ abgeschlossen haben.
- Andernfalls endet das Arbeitsverhältnis nur, wenn der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber innerhalb der letzten drei Jahre vor diesem Zeitpunkt das entsprechende Ende des Arbeitsverhältnisses schriftlich bestätigt hat.
- Sind diese Voraussetzungen nicht erfüllt, muss der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis durch Kündigung oder Aufhebungsvereinbarung beenden.

## 2. Weiterbeschäftigung als Arbeitnehmer

Die Arbeitsvertragsparteien können ein Arbeitsverhältnis, das an sich wegen des Anspruchs auf eine Altersrente oder eine unbefristete volle Erwerbsminderungsrente enden würde, unter bestimmten Voraussetzungen fortsetzen.

### a) Sachliche Gründe für eine befristete Weiterbeschäftigung

Für die befristete Weiterbeschäftigung gibt es zwei Möglichkeiten:

- Regelt der Arbeitsvertrag, dass das Arbeitsverhältnis mit Erreichen der Regelaltersgrenze endet, ermöglicht der im Juli 2014 eingeführte gesetzliche Sachgrund des § 41 S. 3 SGB VI eine befristete Weiterbeschäftigung ohne weitere Voraussetzungen. Eine gesetzliche Höchstdauer der Fortsetzung gibt es nicht. Das Arbeitsverhältnis kann auch mehrmals verlängert werden.

**PRAXISHINWEIS** | Gegen die Zulässigkeit mehrfacher und beliebig langer Verlängerungen gibt es europarechtliche Bedenken. Deshalb sollten Arbeitgeber die Befristungen für überschaubare Zeiträume wählen. Der Beendigungszeitpunkt sollte insgesamt nicht über mehr als fünf Jahre hinausgeschoben werden (analog § 14 Abs. 3 S. 1 TzBfG). Mehrmalige Anschlussvereinbarungen muss der Arbeitgeber jeweils rechtzeitig vor dem neuen Beendigungszeitpunkt treffen.

- Wurde vertraglich kein Ende mit Erreichen der Regelaltersgrenze vereinbart, ist eine Befristung nach den allgemeinen Bestimmungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes möglich. Insbesondere muss der Arbeitgeber einen sachlichen Grund i.S. des § 14 Abs. 1 S. 2 TzBfG nachweisen können.

### b) Weitere Voraussetzungen der Befristung

Liegt ein sachlicher Grund für die Befristung vor, muss der Arbeitgeber folgende weitere Voraussetzungen einhalten:

- Die Vereinbarung über die befristete Weiterbeschäftigung muss schriftlich erfolgen, Arbeitnehmer und Arbeitgeber müssen sie unterzeichnen.
- Die Vereinbarung muss noch während des bestehenden Arbeitsverhältnisses – allerspätestens am letzten Arbeitstag – getroffen werden.
- Das Arbeitsverhältnis muss ohne Unterbrechung fortgesetzt werden.
- Die Arbeitsbedingungen wie z. B. die Arbeitszeit oder die Vergütung dürfen im Rahmen der Vereinbarung nicht verändert werden.

Einfache Fortsetzung bei vereinbartem Ende zur Regelaltersgrenze

Anschlussvereinbarungen rechtzeitig abschließen ...

... noch während des „alten“ Arbeitsverhältnisses

- Gewünschte Anpassungen sollten Arbeitgeber und Arbeitnehmer losgelöst von der Vertragsverlängerung im Vorhinein oder Nachhinein vornehmen.
- Besteht im Unternehmen ein Betriebsrat, muss dieser beteiligt werden (§ 99 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz [BetrVG]).

**PRAXISHINWEIS** | Damit der Arbeitgeber die Voraussetzungen der Befristung einhalten kann, sollte er frühzeitig vor dem regulären Ende über die Weiterbeschäftigung entscheiden.

Frühzeitig planen

### c) Anwendung arbeitsrechtlicher Grundsätze

Werden Arbeitnehmer weiterbeschäftigt, bleiben die arbeitsrechtlichen Grundsätze und Regelungen weiter anwendbar. U. a. haben auch weiterbeschäftigte Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaub und auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Lediglich bei der betrieblichen Altersversorgung können bei Bezug einer Altersrente Ausnahmen gelten, da der Arbeitnehmer durch seinen Rentenbezug bereits für das Alter abgesichert ist.

### d) Versicherungs- und Beitragspflicht

Für beschäftigte Rentner bzw. vermindert Erwerbsfähige gelten Abweichungen von den regulären Sozialversicherungspflichten:

Besonderheiten bei Sozialversicherung

#### ■ Beschäftigung von Rentnern und Sozialversicherung

Sozialversicherung von Rentnern		Altersrente		Erwerbsminderungsrente	
		Arbeitgeber	Arbeitnehmer	Arbeitgeber	Arbeitnehmer
Kranken- und Pflegeversicherung	Generell	■ Versicherungs- und Beitragspflicht		■ Versicherungs- und Beitragspflicht	
	450-EUR	■ Pauschal 13 Prozent, wenn Arbeitnehmer nicht privat versichert	■ Versicherungsfreiheit	■ Pauschal 13 Prozent, wenn Arbeitnehmer nicht privat versichert	■ Versicherungsfreiheit
	Kurzfristig	■ Versicherungsfreiheit		■ Versicherungsfreiheit	
Rentenversicherung	Generell	■ Beitragspflicht	■ Bei Altersvollrente: Versicherungsfreiheit ■ Bei Teilrente: Versicherungspflicht	■ Versicherungspflicht	
	450-EUR	■ Pauschaler Beitrag von 15 Prozent	■ Bei Altersvollrente: Versicherungsfreiheit ■ Bei Teilrente: 3,7 Prozent (ohne Befreiungsantrag)	■ Versicherungsfreiheit	
	Kurzfristig	■ Versicherungsfreiheit		■ Versicherungsfreiheit	
Arbeitslosenversicherung	Generell	■ Beitragspflicht (§ 346 Abs. 3 SGB III)	■ Versicherungsfreiheit ab Regelaltersgrenze	■ Bei Rente wegen voller Erwerbsminderung: Versicherungsfreiheit ■ Bei Teilrente: Versicherungspflicht	
	450-EUR	■ Versicherungsfreiheit		■ Versicherungsfreiheit	
	Kurzfristig	■ Versicherungsfreiheit		■ Versicherungsfreiheit	

### e) Lohnsteuerabzug bei weiterbeschäftigten Rentnern

Der Arbeitgeber muss für Rentner und Erwerbsgeminderte, die als Arbeitnehmer arbeiten, die Lohnsteuer nach den allgemeinen Vorschriften einbehalten. Dabei kann er folgende Besonderheiten anwenden:

- Bei Altersrentnern kann er den Altersentlastungsbetrag nach § 24a EStG abziehen (§ 39b Abs. 2 S. 2 EStG).
- Bei vermindert erwerbsfähigen Rentnern darf er den Körperbehinderten-Pauschbetrag nur berücksichtigen, wenn er in den ELStAM gespeichert ist.
- Bei geringfügiger Beschäftigung (450-EUR-Job) kann er die Lohnsteuer nach den Lohnsteuermerkmalen oder pauschal erheben; und zwar
  - mit zwei Prozent, wenn der Arbeitgeber für die Beschäftigung Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung entrichtet (§ 40a Abs. 2 EStG).
  - mit 20 Prozent, wenn der Arbeitgeber keine Rentenbeiträge leistet (z. B. bei einer Nebenbeschäftigung, § 40a Abs. 3 EStG).
- Bei kurzfristiger Beschäftigung kann der Arbeitgeber die Lohnsteuer individuell oder pauschal mit 25 Prozent berechnen (§ 40a Abs. 1 und Abs. 4 EStG).

Besonderheiten  
bei der Lohnsteuer

## 3. Freie Mitarbeit

Möglich ist auch ein Einsatz als freier Mitarbeiter. Dies setzt u. a. voraus, dass der Mitarbeiter nicht den Weisungen des Arbeitgebers unterliegt, frei über seine Arbeitszeit disponieren kann und nicht in den Betrieb eingegliedert ist.

Sozialversicherungs-  
freie Weiterarbeit  
nur selten möglich

**Wichtig |** Dass ein Mitarbeiter zuvor in einem Arbeitsverhältnis stand und eingegliedert war, ist ein deutliches Indiz dafür, dass seine Beschäftigung weiterhin sozialversicherungspflichtig ist. Im Falle einer Scheinselbstständigkeit drohen dem Arbeitgeber Nachforderungsansprüche und eine strafrechtliche Verfolgung wegen Vorenthaltens der Sozialversicherungsbeiträge.

**PRAXISHINWEIS |** Ohne ein Statusfeststellungsverfahren bei der Deutschen Rentenversicherung Bund sollte der Arbeitgeber einen weiterhin für das Unternehmen tätigen Rentner auf keinen Fall als freien Mitarbeiter führen (Formular V027 zur Statusfeststellung auf [www.deutsche-rentenversicherung.de](http://www.deutsche-rentenversicherung.de)).



**INFORMATION**  
Formular V027  
zum Abruf bei der DRV

## 4. Hinzuverdienstgrenzen

Bei den Hinzuverdienstgrenzen ist zu unterscheiden:

- Nimmt ein Rentner nach Erreichen der Regelaltersgrenze die Altersrente als Vollrente in Anspruch, bestehen keine Hinzuverdienstgrenzen. Vor Erreichen der Regelaltersgrenze dürfen nur 450 EUR hinzuverdient werden (§ 34 Abs. 3 Nr. 1 SGB VI). Darüber hinausgehende Beträge werden mit der Rentenleistung verrechnet. Erhält ein Altersrentner nur eine Teilrente, wird der zulässige Hinzuverdienst für jeden Versicherten individuell ermittelt.
- Bezieht der Arbeitnehmer eine Rente wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung, wird seine Rente in Abhängigkeit von der Höhe des Hinzuverdienstes geleistet – in voller Höhe, in Höhe von drei Vierteln, der Häl-

Vor Regelalters-  
grenze kann Hinzu-  
verdienst zu Renten-  
kürzungen führen