

Übersicht

So bestimmen Sie die Regelaltersgrenze

Die Altersgrenze für die Regelaltersrente wird zwischen 2012 und 2029 schrittweise von 65 Jahre auf 67 Jahre angehoben. Mit der folgenden Übersicht können Sie anhand des Geburtsdatums Ihres Mitarbeiters ermitteln, wann dieser seine Regelaltersgrenze (RAG) erreicht.

Übersicht: Regelaltersrente

Geburtsjahr	RAG	Erreichen der RAG
bis 1946	65	
1947	65 + 1 Monat	02/2012 bis 01/2013
1948	65 + 2 Monate	03/2013 bis 02/2014
1949	65 + 3 Monate	04/2014 bis 03/2015
1950	65 + 4 Monate	05/2015 bis 04/2016
1951	65 + 5 Monate	06/2016 bis 05/2017
1952	65 + 6 Monate	07/2017 bis 06/2018
1953	65 + 7 Monate	08/2018 bis 07/2019
1954	65 + 8 Monate	09/2019 bis 08/2020
1955	65 + 9 Monate	10/2020 bis 09/2021
1956	65 + 10 Monate	11/2021 bis 10/2022
1957	65 + 11 Monate	12/2022 bis 11/2023
1958	66	01/2024 bis 12/2024
1959	66 + 2 Monate	03/2025 bis 02/2026
1960	66 + 4 Monate	05/2026 bis 04/2027
1961	66 + 6 Monate	07/2027 bis 06/2028
1962	66 + 8 Monate	09/2028 bis 08/2029
1963	66 + 10 Monate	11/2029 bis 10/2030
ab 1964	67	

Flexirente: Das ist bei der Beschäftigung von Rentnern jetzt zu beachten

Seit dem 01.01.2017 bietet das sogenannte Flexirentengesetz älteren Menschen neue Möglichkeiten für einen flexibleren Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand. Auch bei den Grenzen, wie viel der bei Ihnen beschäftigte Rentner neben seiner Rente ohne Rentenkürzungen verdienen darf, wird sich zukünftig einiges ändern. Im folgenden Beitrag gebe ich Ihnen einen Überblick über die gesetzlichen Neuregelungen, damit Sie die Beschäftigung von Rentnern – als Minijob oder als umfangreichere Teilzeitbeschäftigung – sowohl für Ihr Unternehmen als auch für den Mitarbeiter optimal ausgestalten können.

Ein wichtiges Datum: die Regelaltersgrenze

Beschäftigen Sie Rentner in Ihrem Unternehmen, müssen Sie in zahlreichen Fragen, wie etwa Hinzuverdienstgrenzen oder Ihre Pflicht zur Abführung von Beiträgen zur Rentenversicherung, danach unterscheiden, ob Ihr Mitarbeiter eine vorgezogene Rente bezieht (z. B. sog. Rente mit 63 oder Rente mit Abschlägen) oder bereits die Regelaltersgrenze erreicht hat. Diese Altersgrenze für die Regelaltersrente ist abhängig vom Geburtsjahr und wurde schrittweise von 65 Jahre auf 67 Jahre angehoben. Sie liegt beispielsweise für 1951 geborene Mitarbeiter bei 65 Jahren und 5 Monaten. Welche Regelaltersgrenze für Ihre Mitarbeiter jeweils gilt, finden Sie in der Übersicht in der linken Randspalte.

1. Unbegrenzter Hinzuverdienst bei Regelaltersrentnern

Beschäftigen Sie in Ihrem Unternehmen einen Altersrentner, der die Regelaltersgrenze erreicht hat und eine Vollrente bezieht, gelten auch nach Einführung des Flexirentengesetzes – wie bisher – gar keine Hinzuverdienstgrenzen. Diese Arbeitnehmer dürfen unabhängig von ihrer Rente uneingeschränkt hinzuverdienen (§ 34 Abs. 2 Sozialgesetzbuch (SGB) VI)). Das gilt auch nach der Einführung der Flexirente.

2. Hinzuverdienst: Diese Neuregelungen gelten für „jüngere“ Rentner

Bisher sind die Verdienstmöglichkeiten bei vorzeitigem Rentenbeginn (sog. Frührentner) und dem Bezug der vollen Rente stark begrenzt. Rentner, die neben einer in voller Höhe gezahlten vorzeitigen Altersrente bei Ihnen arbeiten, dürfen höchstens 450 € pro Monat verdienen, zweimal pro Jahr auch bis zu 900 €. Bei höherem Verdienst muss Ihr Mitarbeiter empfindliche Kürzungen seiner Rentenzahlungen hinnehmen. Diese Hinzuverdienstgrenze wird durch das Flexirentengesetz zukünftig erhöht. Ab dem 01.07.2017 (!) gelten hier folgende Neuregelungen:

1. Der Hinzuverdienst neben einer vorzeitigen Alters- oder einer Erwerbsminderungsrente wird zukünftig stufenlos auf die Rente angerechnet.
2. Es gelten keine Monatsgrenzen mehr, sondern eine jährliche Grenze: Mitarbeiter dürfen vor dem Erreichen der Regelaltersrente bis zu 6.300 € im Jahr ohne Anrechnung dazuverdienen. Unerheblich ist, wann im Kalenderjahr der Hinzuverdienst erzielt und wie lange die Beschäftigung ausgeübt wird.

Ab 01.07.2017 bleiben 6.300 € anrechnungsfrei

Vollrentner, die bis zum 30.06.2017 nur maximal 450 € monatlich dazuverdienen dürfen, können also ab dem 01.07.2017 umgerechnet monatlich 525 € ohne Anrechnung auf die Rente verdienen.

Wichtiger Hinweis

Die Entgeltgrenze für Minijobs bleibt jedoch unverändert bei 450 € monatlich. Erhöhen Sie also einem bei Ihnen geringfügig beschäftigten „Frührentner“ ab dem 01.07.2017 das monatliche Entgelt etwa von 450 € auf 525 €, erfolgt zwar keine Anrechnung auf die Rente Ihres Mitarbeiters. Allerdings ist die Beschäftigung dann wegen Überschreitens der 450-€-Grenze steuer- und sozialversicherungspflichtig.

So wird der Verdienst über 6.300 € auf die Rente angerechnet

Geht der Jahresverdienst eines vorzeitigen Altersrentners über die 6.300-€-Grenze hinaus, gilt Folgendes:

- Ein über 6.300 € hinausgehender Jahresverdienst wird in Höhe von 40 % zu einem Zwölftel auf die monatliche Rente angerechnet.
- Ist die Summe aus der gekürzten Rente und dem Hinzuverdienst höher als das bisherige Arbeitseinkommen, gilt: Der darüber liegende Hinzuverdienst wird zu 100 % auf die verbliebene Rente angerechnet. Dabei wird das höchste Einkommen der letzten 15 Kalenderjahre zugrunde gelegt (sog. Hinzuverdienstdeckel).

Die Prüfung des Hinzuverdienstes erfolgt durch die Deutsche Rentenversicherung Bund. Sie wird zu Beginn des Rentenbezuges und anschließend jeweils zum 01.07. des Folgejahres durchgeführt.

Das gilt zukünftig bei der Sozialversicherungspflicht von Vollrentnern

Schon bisher mussten Sie als Arbeitgeber gesetzliche Besonderheiten bei der Berechnung und Abführung der Sozialversicherungsbeiträge für bei Ihnen beschäftigte Rentner beachten. Doch auch hier hat das Flexirentengesetz zu weiteren Neuregelungen geführt.

1. Rentenversicherung: Bis zur Regelaltersgrenze besteht jetzt Versicherungspflicht – danach ein Wahlrecht Ihres Mitarbeiters

Bisher waren Rentner, die eine Vollrente bezogen haben, stets versicherungsfrei in der gesetzlichen Rentenversicherung. Um eine Verzerrung des Wettbewerbs auf dem Arbeitsmarkt zu vermeiden, mussten Sie als Arbeitgeber für diese Beschäftigten aber trotzdem den entsprechenden Arbeitgeberanteil zahlen, ohne dass diese Zahlungen den Rentenanspruch Ihres Mitarbeiters erhöht haben. Genau das hat sich mit dem Flexirentengesetz geändert.

Seit dem 01.01.2017 gelten folgenden Neuregelungen:

1. Beschäftigen Sie Frührentner, die eine Vollrente beziehen, aber die Regelaltersgrenze noch nicht erreicht haben, müssen Sie für diese jetzt die normalen Beiträge (Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteil) zur gesetzlichen Rentenversicherung abführen.
2. Ab Erreichen der Regelaltersgrenze ist der Mitarbeiter grundsätzlich nicht mehr rentenversicherungspflichtig. Als Arbeitgeber müssen Sie für diese Beschäftigten dann lediglich den Arbeitgeberanteil abführen. Allerdings hat Ihr Mitarbeiter jetzt ein Wahlrecht: Er kann durch schriftliche Erklärung gegenüber Ihnen als Arbeitgeber für die Zukunft auf die Versicherungsfreiheit verzichten und somit versicherungspflichtig werden (§ 5 Abs. 4 Satz 2 SGB IV). An seine Erklärung ist Ihr Arbeitnehmer für die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses gebunden. Durch die von Ihnen dann abzuführenden normalen Rentenversicherungsbeiträge (Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteil) erhöht sich im Gegenzug aber zukünftig die Rente Ihres Mitarbeiters.

2. Arbeitslosenversicherung: Ab der Regelaltersgrenze entfällt der Arbeitgeberbeitrag

Eine gute Nachricht: Die Beschäftigung von älteren Mitarbeitern, die die Regelaltersgrenze erreicht haben, wird für Sie als Arbeitgeber attraktiver! Bisher mussten Sie – vergleichbar dem Rentenversicherungsbeitrag – für diese Beschäftigten auch einen entsprechenden Arbeitgeberanteil zur Arbeitslosenversicherung zahlen. Dieser Beitrag ist durch das Flexirentengesetz seit dem 01.01.2017 entfallen. Einziger Wermutstropfen: Der Wegfall gilt befristet für die nächsten 5 Jahre, also bis zum 31.12.2021.

Befristungsfallen bei Rentnern

Wann Sie befristet beschäftigen dürfen

Aufgrund der demographischen Entwicklung sind viele Unternehmen darauf angewiesen, ihre älteren „Zugpferde“ auch über das Rentenalter hinaus weiterzubeschäftigen oder bereits in den Ruhestand ausgeschiedene Mitarbeiter wieder einzustellen. Dies soll oft nur befristet geschehen. Doch hier ist Vorsicht geboten!

Wann Sie einen Sachgrund brauchen

Nach § 41 Satz 2 SGB VI können Sie das Arbeitsverhältnis Ihres Mitarbeiters zwar auf das Erreichen des Regelrentenalters befristen und den Beendigungszeitpunkt vor Erreichen des Regelrentenalters auch einvernehmlich hinausschieben. **Nach Erreichen der Regelaltersgrenze brauchen Sie für die befristete Weiterbeschäftigung jedoch einen Sachgrund!**

Gleiches gilt, wenn Sie einen ehemaligen Mitarbeiter als Rentner wieder befristet einstellen wollen. Ist der Arbeitnehmer innerhalb der letzten 3 Jahre bei Ihnen ausgeschieden, setzt eine befristete Wiedereinstellung des Rentners ebenfalls einen Sachgrund voraus.

Sachliche Gründe für die Befristung von Altersrentnern

Allein die Tatsache, dass der Mitarbeiter eine Altersrente bezieht oder beziehen könnte, stellt für sich genommen noch keinen sachlichen Rechtfertigungsgrund für die Befristung oder Verlängerung des Arbeitsverhältnisses dar. Allerdings können Sie die Befristung von Altersrentnern insbesondere auf diese Gründe stützen:

- Der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung besteht nur noch vorübergehend (z. B. bis ein Nachfolger anfängt oder eine Nachwuchskraft eingearbeitet ist).
- Die Befristung erfolgt wegen der Eigenart der Arbeitsleistung (z. B. bei Schauspielern).
- Die befristete Verlängerung wird zur Vertretung eines anderen Mitarbeiters vereinbart (z. B. Vertretung wegen Krankheit oder Elternzeit).

Wichtiger Hinweis

Überschreitet Ihr Mitarbeiter, der eine vorgezogene Vollrente bezieht (z. B. sog. Rente mit 63), + die Hinzuverdienstgrenze (ab 01.07.2017: 6.300 € im Jahr), wird seine Rente durch die Verdienstanrechnung – quasi automatisch – zur Teilrente. Das bedeutet für Sie als Arbeitgeber: Sie müssen für diesen Mitarbeiter – wie bei jedem anderen Arbeitnehmer auch – die Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung in gewohnter Weise abführen.