

## **Sozial- und arbeitsrechtliche Aspekte der Erwerbstätigkeit beim Übergang in Altersrente**

Eine Handreichung für Betriebe

erstellt im Rahmen des Projektvorhabens

**„Flexibilisierung des Übergangs in die Nacherwerbsphase –  
Ausstiegsmanagement als Aufgabe betrieblicher Personalpolitik in Sachsen“**

durch das Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ)

**Martin Brussig**

**Johannes Kirsch**

**Angelika Kümmerling**

August 2011

## **Inhaltsverzeichnis**

<b>Abbildungsverzeichnis</b>	<b>3</b>
<b>Tabellenverzeichnis</b>	<b>3</b>
<b>1 Zielstellung und Hintergrund</b>	<b>4</b>
1.1 Gegenstand und Ziel	4
1.2 Zahlen und Fakten zur Erwerbstätigkeit von Rentnern	6
<b>2 Vorzeitiger Rentenbezug und Erwerbstätigkeit</b>	<b>10</b>
2.1 Abschläge bei vorzeitigem Rentenbezug	10
2.2 Rückkauf von Rentenabschlägen?	12
2.3 Zuschläge bei aufgeschobenem Rentenbeginn	13
2.4 Teilrenten	13
2.5 Zuverdienstgrenzen	15
2.5.1 Zuverdienst in vorgezogenen Altersrenten	15
2.5.2 Zuverdienst in der Teilrente	15
2.5.3 Zuverdienst in der Erwerbsminderungsrente	16
2.6 Vorzeitiger Rentenbezug – pro und contra	17
<b>3 Erwerbstätigkeit und Regelaltersrente</b>	<b>19</b>
3.1 Vertragsformen	19
3.1.1 Verträge auf selbstständiger Basis	19
3.1.2 Verträge auf der Grundlage abhängiger Beschäftigung	21
3.1.3 Entscheidungskriterien bei der Wahl der geeigneten Vertragsform	23
3.2 Steuern und Abgaben von Arbeitgebern für Beschäftigte in der Regelaltersrente	24
3.3 Steuern und Abgaben von Arbeitnehmern ab 65 Jahren	24
3.4 Sonderkündigungsrechte und spezielle Befristungsgründe	25
<b>4 Flexibilisierung des Altersübergangs</b>	<b>28</b>
4.1 Zeitwertkonten	28
4.2 Altersteilzeit	31
<b>5 Zusammenfassung</b>	<b>38</b>
<b>Literaturverzeichnis</b>	<b>39</b>

### **Abbildungsverzeichnis**

Abbildung 1:	Übergangsprozess in die Nacherwerbsphase	4
Abbildung 2:	Inhalt dieser Handreichung	5
Abbildung 3:	Zahl der erwerbstätigen Rentner ab 60 Jahren (in Tausend), nach Bundesland (1991 bis 2007)	7
Abbildung 4:	Struktur der erwerbstätigen Rentner, Alter und Geschlecht, nach Bundesländern (2007)	8
Abbildung 5:	Struktur der erwerbstätigen Rentner, Qualifikationsniveau und Arbeitszeit, nach Bundesländern (2007)	9
Abbildung 6:	Die Entwicklung der abschlagsfreien Altersgrenzen	12
Abbildung 7:	Das Prinzip von Wertkonten	29

### **Tabellenverzeichnis**

Tabelle 1:	Altersrenten in der Gesetzlichen Rentenversicherung	11
Tabelle 2:	Mindestbeträge für Zuverdienste in der Teilrente	15

Hinweis: Aus Gründen der Lesbarkeit wird im Folgenden die männliche Form verwendet. Frauen sind stets mit eingeschlossen.

# 1 Zielstellung und Hintergrund

## 1.1 Gegenstand und Ziel

Unter den vielen Fragen des betrieblichen Altersübergangsmanagements gewinnt die Frage nach einer Weiterbeschäftigung von Mitarbeitern, die in Rente gehen können oder es bereits sind, an Bedeutung. Während sich die geburtenstarken Jahrgänge dem Rentenalter nähern und damit in großer Zahl altersbedingt ihre Erwerbstätigkeit beenden können – damit für Betriebe aber auch Erfahrungsträger ausscheiden –, wachsen „von unten“ junge Fachkräfte nicht in gleicher Zahl nach.

*Kompensation von Fachkräftemangel durch Weiterbeschäftigung erfahrener Mitarbeiter – aber wie?*

Es ist daher folgerichtig, neue Wege zu gehen, um Ausstiegsprozesse in die Nacherwerbsphase zu organisieren. Das Spektrum der Möglichkeiten ist groß (vgl. Abbildung 1).

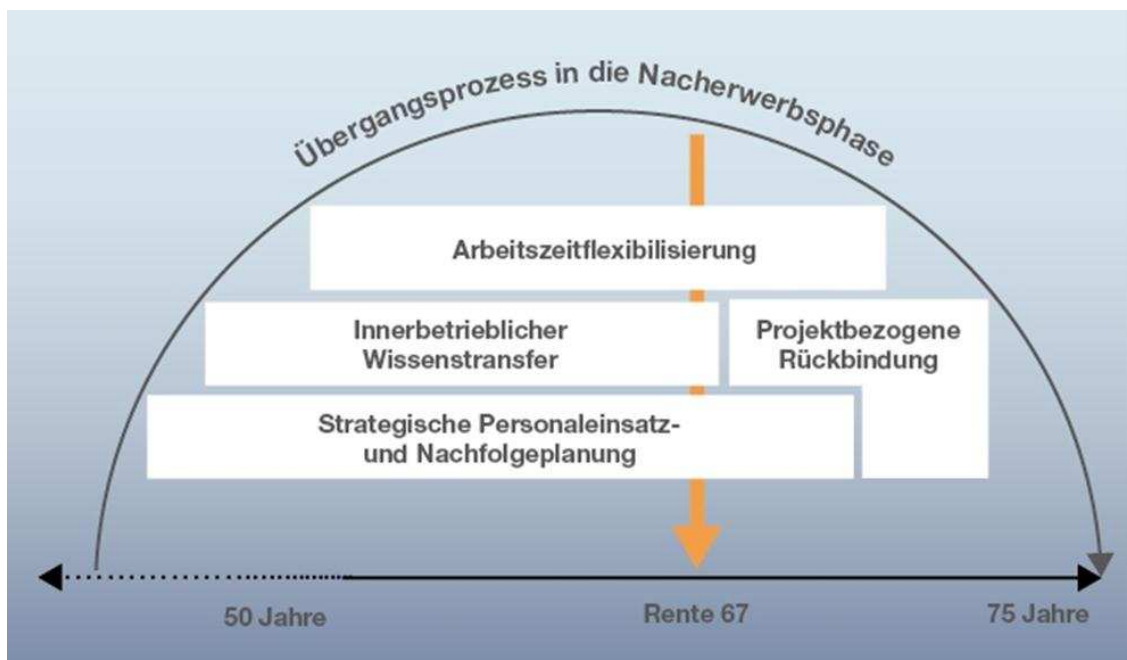


Abbildung 1: Übergangsprozess in die Nacherwerbsphase (Quelle: f-bb)

Vor diesem Hintergrund erscheint insbesondere die Weiterbeschäftigung von Mitarbeitern, die in eine Altersrente wechseln könnten oder bereits gewechselt sind, für die Betriebe eine attraktive Lösung zu sein. Doch so viel auch für die Weiterbeschäftigung von älteren Mitarbeitern sprechen mag, sehen sich doch viele Betriebe mit praktischen Problemen konfrontiert:

- Undifferenzierte Anreize können auch von Mitarbeitern genutzt werden, für die sie eigentlich nicht bestimmt sind – der Betrieb muss seine personalpolitische Flexibilität behalten.
- Die Beschäftigten hatten viel Zeit, auf ihren Erwerbsausstieg hinzuwirken und ihren Rentenbeginn zu planen. Wenn sie nun ihre Planungen ändern sollen, müssen ihnen die Betriebe attraktive Angebote machen.

Doch handelt es sich nicht nur um ein personalpolitisches Problem, bei dem sich die Beteiligten „irgendwie“ einigen müssen. Für die Beschäftigung von Mitarbeitern, die kurz vor ihrem altersbedingten Ausscheiden stehen oder bereits eine Altersrente beziehen, sind eine Reihe spezieller arbeits- und sozialrechtlicher Vorschriften zu beachten. Teilweise bieten sie Flexibilitätsoptionen, die bislang vielfach ungenutzt geblieben sind, teilweise enthalten

sie Restriktionen, die bekannt sein müssen, *bevor* Arbeitgeber und Arbeitnehmer entsprechende Verträge schließen.

Diese Broschüre wendet sich an Personalverantwortliche in kleinen und mittleren Unternehmen. Sie werden hier die wesentlichen arbeits- und sozialrechtlichen Regelungen aufbereitet finden. Wir haben uns um eine Darstellung bemüht, die unterschiedliche Alternativen aufzeigt und Entscheidungskriterien vorschlägt. Aber auch wenn man sagen kann, was für die meisten Betriebe sinnvoll ist, muss das nicht in jedem Einzelfall gelten.

Betriebliches Übergangsmanagement nimmt drei verschiedene Altersgruppen in den Blick: Eine erste Altersgruppe ist noch nicht alt genug, um eine Altersrente zu beziehen, aber die Mitarbeiter beginnen bereits, über verschiedene Optionen zum Erwerbsausstieg nachzudenken. Eine zweite Altersgruppe kann eine vorzeitige Altersrente beantragen, hat aber noch nicht die Regelaltersgrenze erreicht. Der Rückzug aus Erwerbstätigkeit ist hier eine reale Option, wäre aber mit Nachteilen bei der Rente zu erkaufen. Die dritte Altersgruppe hat die Regelaltersgrenze erreicht. Bislang war spätestens dann der Wechsel in die Altersrente der Normalfall, doch mehr und mehr löst sich die Gleichung „Rentenbezug = Nichterwerbstätigkeit“ auf.

Die Regelungen zur Erwerbstätigkeit unterscheiden sich für Rentenbezieher und für Nichtrentenbezieher, und bei den Rentenbeziehern wiederum spielt eine Rolle, ob die Erwerbstätigkeit vor oder nach Erreichen der Regelaltersgrenze (derzeit: 65 Jahre, künftig: 67 Jahre) ausgeübt wird. Entsprechend ist diese Expertise aufgebaut (siehe auch Abbildung 2): Das folgende Kapitel 2 erläutert die Bedingungen der Erwerbstätigkeit bei vorzeitigem Rentenbezug, Kapitel 3 erläutert die Bedingungen der Erwerbstätigkeit in der Regelaltersrente. Kapitel 4 thematisiert zwei wichtige Formen des flexiblen Altersübergangs: Zeitwertkonten (Abschnitt 4.1) und Altersteilzeitarbeit (Abschnitt 4.2). Eingegangen wird nicht nur auf die grundlegende Funktionsweise dieser im Allgemeinen bereits recht bekannten Instrumente, sondern auch darauf, unter welchen Bedingungen es möglich ist, neben oder nach der Altersteilzeit Fachkräfte für den Betrieb zu halten bzw. für eine Weiterbeschäftigung auch bestehende Langzeitkonten zu nutzen. Kapitel 5 fasst wesentliche Aussagen dieser Expertise zusammen.

*Praxishinweise für Personalverantwortliche in kleinen und mittleren Unternehmen*

*Wo finden Sie was?*

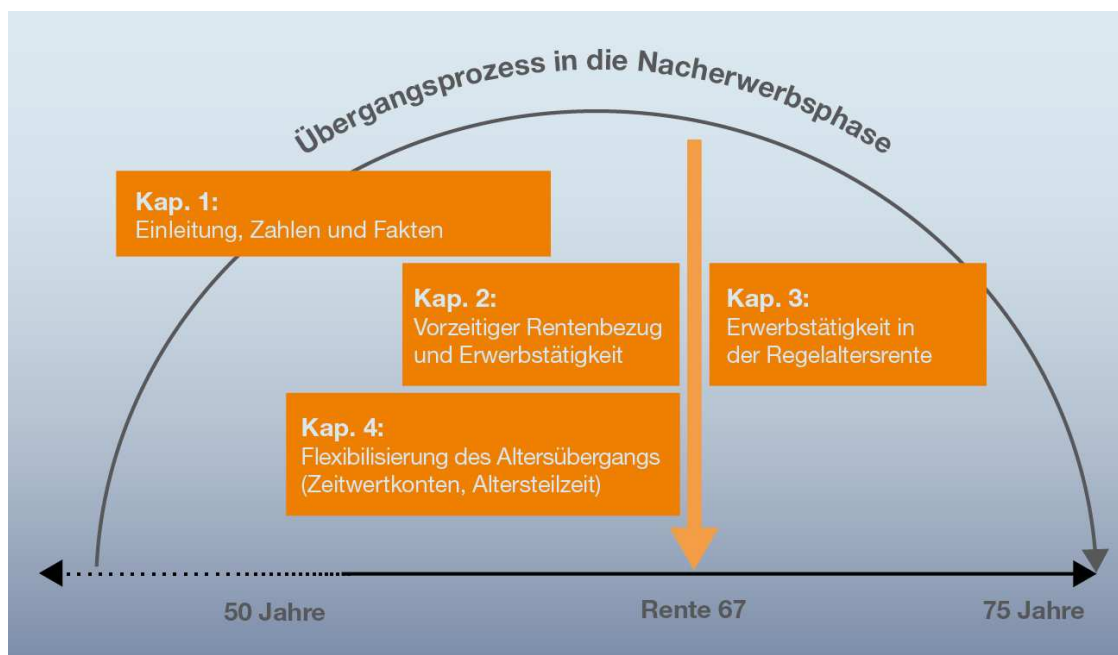


Abbildung 2: Inhalt dieser Handreichung (Quelle: f-bb und eigene Darstellung)

## 1.2 Zahlen und Fakten zur Erwerbstätigkeit von Rentnern

Die demografische Entwicklung erfordert längere Erwerbsphasen, damit erfahrene Fachkräfte in ausreichender Zahl den Betrieben zur Verfügung stehen. Wie viele Fachkräfte und mit welchen Qualifikationen benötigt werden, entscheidet sich für jeden Betrieb individuell. In der Gegenüberstellung von Ausbildungsabsolventen und Beschäftigten im rentennahen Alter verschiebt sich die Relation zugunsten Letzterer: Rein quantitativ wird es schwieriger, die Älteren, die in eine Altersrente wechseln, durch junge Absolventen der Berufsschulen, Universitäten und Fachhochschulen zu ersetzen. Dieser für Deutschland generelle demografische Trend wirkt in Sachsen und in den übrigen ostdeutschen Bundesländern aus mehreren Gründen verschärft:

*Mehr Ältere – weniger Jüngere ...*

Nach den Vorruhestandswellen zu Beginn der 1990er Jahre entwickelten sich dort in vielen Betrieben altershomogene Belegschaften; da nur sehr wenige Fachkräfte altersbedingt aus den Unternehmen ausschieden, schien den Betrieben ein systematisches Nachwuchskräfte-Management verzichtbar zu sein. Doch inzwischen haben Viele, die nach der Wende zu jung für den Vorruhestand waren, das Rentenalter erreicht bzw. stehen kurz davor. Viele von ihnen dürften auch wegen ihrer Erfahrungen mit den betrieblichen Restrukturierungsprozessen der letzten Jahre zu ausgesprochenen Kompetenzträgern geworden sein.

*... auch in Sachsen*

Auf der anderen Seite beginnen sich die Geburtenausfälle der unmittelbaren Nachwendejahre auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in Ostdeutschland auszuwirken. Der deshalb ohnehin schon bestehende Mangel an jungen Bewerbern wird noch verschärft durch die Abwanderung gerade der jungen Fachkräfte und Schul- und Hochschulabsolventen nach Westdeutschland.

In den Arbeitsmarktdaten der letzten Jahre lässt sich bereit erkennen, dass Rentner vor und nach Erreichen der Regelaltersgrenze von 65 Jahren öfter erwerbstätig sind. Bundesweit waren 2007 ca. 550.000 Rentenbezieher ab 60 Jahren erwerbstätig. Seit 1991 hat sich dieser Wert fast verdreifacht (1991: 186.000; siehe Abbildung 3). Allein in Sachsen standen 2007 noch 26.900 Rentner in Beschäftigung; gegenüber 1991 (6.600) ist die Zunahme im Vergleich zur deutschlandweiten Entwicklung sogar überproportional. In keinem anderen ostdeutschen Bundesland sind mehr Rentner erwerbstätig. Die absolute Anzahl der erwerbstätigen Rentenbezieher in jedem Bundesland hängt in erster Linie von der Bevölkerungsgröße im Bundesland, aber auch von den Wirtschaftsstrukturen ab. In Bayern mit vielen Landwirten im Nebenerwerb sind über 100.000 ältere Rentenbezieher noch erwerbstätig und damit sogar noch etwas mehr als im bevölkerungsstarken Nordrhein-Westfalen. Nur etwa 50.000 und damit relativ wenige der 65- bis unter 70-Jährigen sind *sozialversicherungspflichtig* beschäftigt; die meisten Erwerbstätigen im Rentenalter sind geringfügig beschäftigt oder selbstständig erwerbstätig.

*Mehr Rentner arbeiten.*

Bezogen auf die Bevölkerung ab 60 Jahren stellen die erwerbstätigen Rentner nur eine kleine Minderheit von 2,7 Prozent (2007).<sup>1</sup> Sachsen liegt mit 2,3 Prozent knapp unter dem Bundesdurchschnitt. Angesichts der Tatsache, dass relativ nur wenige Rentenbezieher erwerbstätig sind, ist hervorzuheben, dass sich in den 10 Jahren nach 1995 ihre Quote verdoppelt hat. Man kann davon ausgehen, dass in den Jahren nach 2007 – für die noch keine aktuellen Zahlen vorliegen – dieser Trend angehalten hat.

---

<sup>1</sup> Der Anteil der Erwerbstätigen ab 60 Jahren ist jedoch deutlich höher, weil die meisten Erwerbstätigen zwischen 60 und unter 65 Jahren noch keine Rente beziehen.

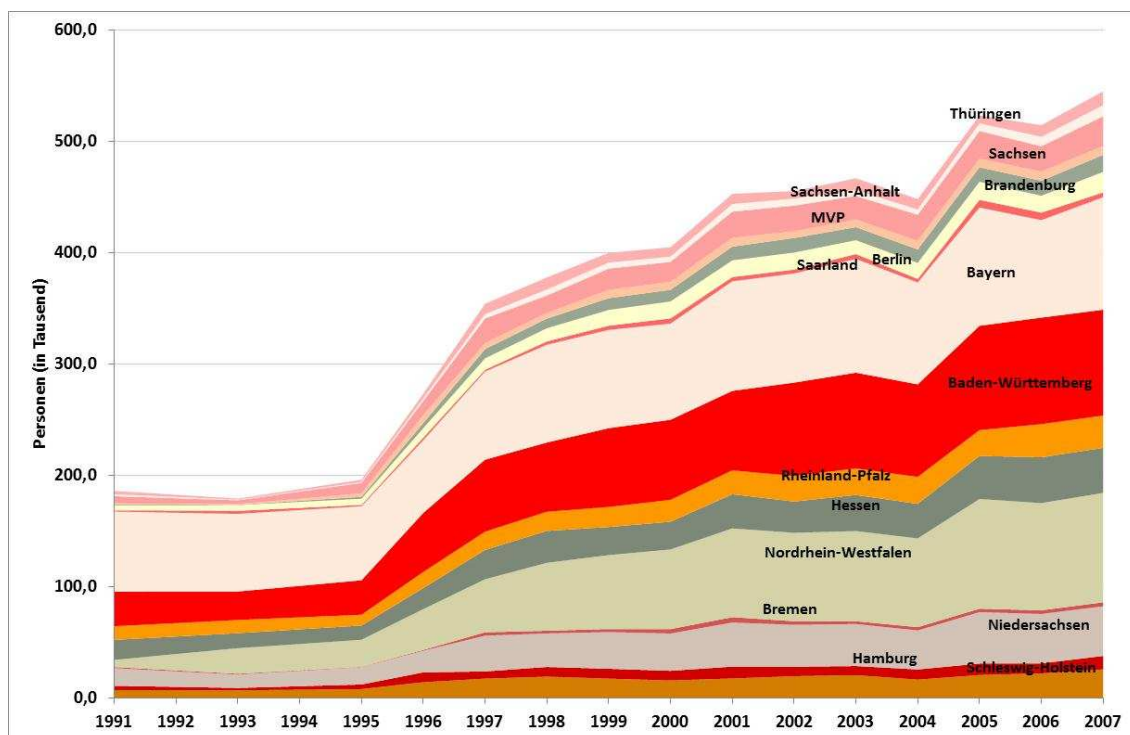


Abbildung 3: Zahl der erwerbstätigen Rentner ab 60 Jahren (in Tausend), nach Bundesland (1991 bis 2007)  
(Quelle: Mikrozensus 1991, 1993, 1995-2007, eigene Berechnungen)

Von den Rentnern sind es ganz überwiegend die Älteren (ab 65 Jahren), die noch erwerbstätig sind, während von allen erwerbstätigen Rentenbeziehern nur ein Viertel zwischen 60 und 64 Jahren alt ist.<sup>2</sup> Wie weiter unten noch gezeigt wird, sind die sozialrechtlichen Bedingungen für einen Rentenbezug parallel zur Erwerbstätigkeit vor Erreichen der Regelaltersgrenze von 65 Jahren deutlich restriktiver als danach, sodass sich unter finanziellen Aspekten Erwerbstätigkeit und Rentenbezug erst ab 65 Jahren richtig lohnt. Allerdings liegt der Anteil der „jungen“ erwerbstätigen Rentner (60 bis unter 65 Jahre) in allen ostdeutschen Bundesländern deutlich über dem Bundesdurchschnitt von 25,6 Prozent. Dies deutet darauf hin, dass in Ostdeutschland viele aufgrund einer schwierigen Arbeitsmarktlage vorzeitig ihren Rentenantrag gestellt haben, zugleich aber fit genug sind, um arbeiten zu wollen, und in vielen Fällen aufgrund einer unzureichenden Alterssicherung auch arbeiten müssen.

Unter den erwerbstätigen Rentenbeziehern gibt es mehr Männer als Frauen. Interessanterweise sind die Unterschiede zwischen den westdeutschen Bundesländern größer als zwischen den ostdeutschen. So sind in Bremen weniger als die Hälfte der erwerbstätigen Rentenbezieher männlich (44,7 Prozent), während es in Rheinland-Pfalz fast zwei Drittel sind (65,1 Prozent). Am höchsten ist der Männeranteil aber in Mecklenburg-Vorpommern (68,9 Prozent).

<sup>2</sup> Personen unter 60 Jahren sind in dieser Analyse nicht enthalten. Ein Rentenbezug unter 60 Jahren bedeutet – von wenigen Ausnahmen abgesehen – stets den Bezug einer Erwerbsminderungsrente und nicht den Bezug einer Altersrente.

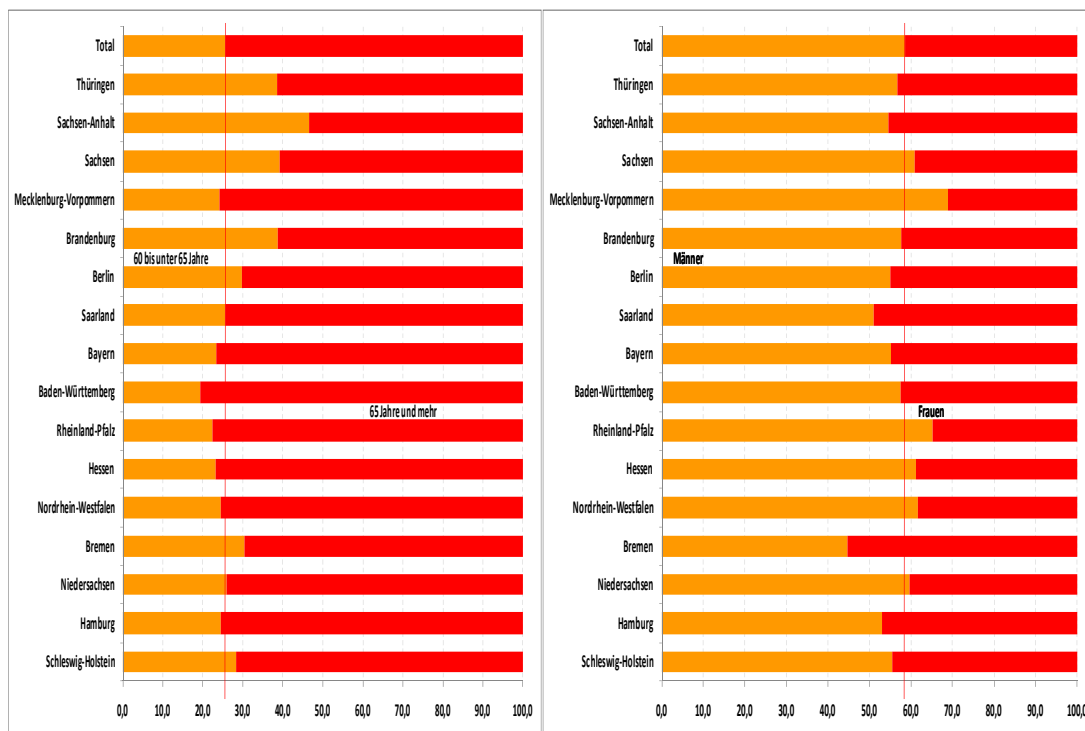


Abbildung 4: Struktur der erwerbstätigen Rentner, Alter und Geschlecht, nach Bundesländern (2007)  
(Quelle: Mikrozensus 2007, eigene Berechnungen)

Zwei Drittel der erwerbstätigen Rentner verfügen über einen Berufsabschluss; das übrige Drittel hat zu etwa gleichen Teilen einen Hoch- oder Fachhochschulabschluss bzw. hat keinen Berufsabschluss. In allen ostdeutschen Bundesländern liegt der Anteil der Hochqualifizierten an den erwerbstätigen Rentenbeziehern über dem Bundesdurchschnitt von 17,1 Prozent (z.B. Sachsen: 27,6 Prozent). Dies bedeutet nicht zwangsläufig, dass die Qualifikations- und Erfahrungspotenziale der hochqualifizierten Rentner in Ostdeutschland besser genutzt werden. Hochqualifizierte dürften die besseren Chancen haben, denn einerseits können sie in ihrem bisherigen Tätigkeitsfeld weiterhin beschäftigt sein, und andererseits können sie auch in das breite Segment der geringfügigen Nebentätigkeit abwandern und den Geringqualifizierten dort Konkurrenz machen, während umgekehrt die Geringqualifizierten nicht mit den Hochqualifizierten in deren angestammten Tätigkeitsfeldern konkurrieren können.

*Reduzierung der Arbeitszeit im Alter*

Die Hälfte der erwerbstätigen Rentner arbeitet weniger als 15 Stunden pro Woche, was auf eine starke Verbreitung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse („Minijobs“) schließen lässt.<sup>3</sup> Nur ca. 20 Prozent der erwerbstätigen Rentner sind vollzeitig tätig (35h oder mehr), und etwa ein Viertel ist zwischen 15 und unter 35 Stunden pro Woche erwerbstätig. Dieser Anteil an Teilzeitbeschäftigung zeigt, dass es an einer „echten“ Teilzeitarbeit im Alter ein starkes Interesse gibt, das durch die bestehenden Regelungen – insbesondere zur Altersteilzeitarbeit – nicht erschlossen wird. Gerade in Sachsen ist der Anteil von erwerbstätigen Rentenbeziehern, die zwischen 15 und unter 35 Stunden erwerbstätig sind, besonders hoch: Fast jeder Dritte arbeitet mehr als geringfügig, aber nicht vollzeitig.

<sup>3</sup> Seit 2003 werden Minijobs ausschließlich über das Einkommen definiert (bis 400 Euro pro Monat). Bis dahin galt eine Kombination aus Arbeitszeit (unter 15 h pro Woche) und Arbeitseinkommen. In einigen Bereichen des Sozialrechts stellt nach wie vor die 15-Stunden-Grenze wöchentlicher Arbeitszeit eine relevante Grenze für Geringfügigkeit dar.

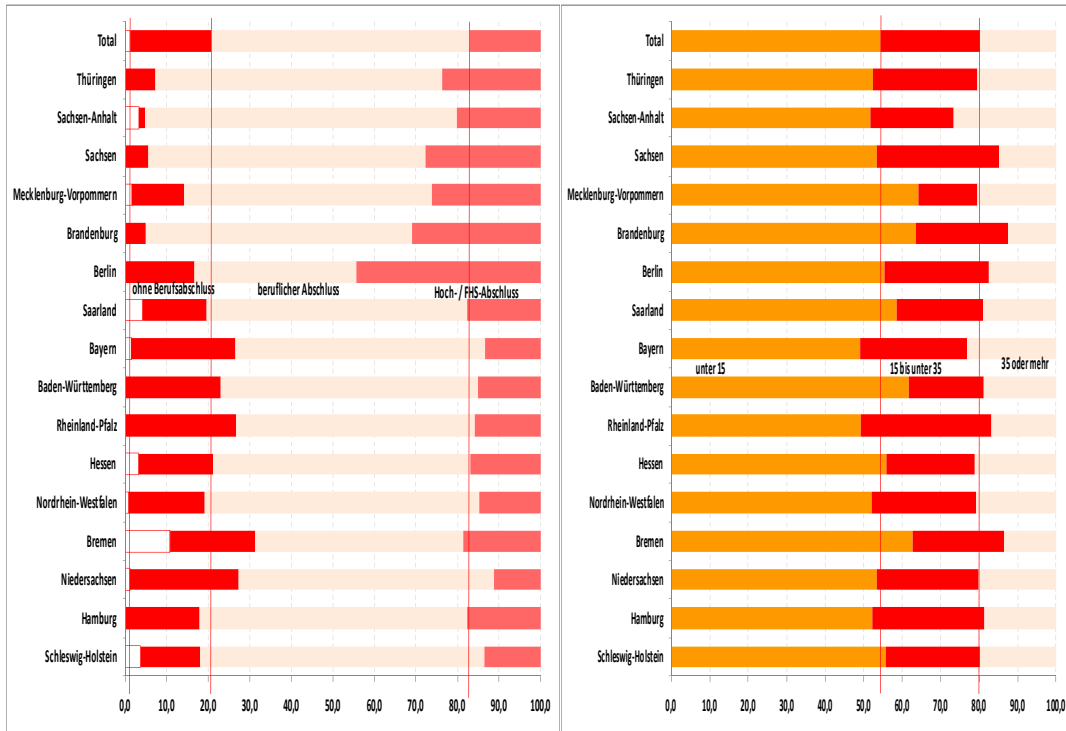


Abbildung 5: Struktur der erwerbstätigen Rentner, Qualifikationsniveau und Arbeitszeit, nach Bundesländern (2007) (Quelle: Mikrozensus 2007, eigene Berechnungen)

## 2 Vorzeitiger Rentenbezug und Erwerbstätigkeit

Kapitel 2 erläutert, wie die Erwerbstätigkeit bei vorzeitigem Rentenbezug fortgeführt werden kann. Dafür ist zunächst entscheidend zu wissen, wann und unter welchen Bedingungen ein vorzeitiger Rentenbezug möglich ist (Abschnitte 2.1 und 2.2). Während ein vorzeitiger Bezug Rentenabschläge nach sich zieht, gibt es bei aufgeschobenem Rentenbeginn Zuschläge (Abschnitt 2.3). Teilrenten bieten die Möglichkeit, dass eine Person zugleich eine Rente bezieht und durch Beitragszahlungen weitere Rentenansprüche aufbaut (Abschnitt 2.4). Eine wesentliche Rahmenbedingung für die Erwerbstätigkeit bei vorzeitigem Rentenbezug sind die Zuverdienstgrenzen, deren Überschreitung zu Rentenkürzungen führt (Abschnitt 2.5).

*Inhalt*

Im Mittelpunkt stehen zwei Leitfragen:

- Wie werden Abschläge und Zuverdienstgrenzen begründet und was folgt daraus für die Gestaltung von Arbeitsverhältnissen?
- Welche Vor- und Nachteile bietet ein vorzeitiger Rentenbezug – und für wen?

*Leitfragen*

### 2.1 Abschläge bei vorzeitigem Rentenbezug

In der Gesetzlichen Rentenversicherung gibt es unterschiedliche Arten von Altersrenten. Von der Regelaltersrente abgesehen, verfügt jede Altersrente über eine flexible Altersgrenze. Und auch bei der Regelaltersrente ist streng genommen die Altersgrenze flexibel: Sie kann frühestens mit 65 Jahren bezogen werden, aber auch zu jedem anderen späteren Zeitpunkt beantragt werden. Die übrigen Altersrenten können jedoch schon vor Erreichen des 65. Lebensjahres bezogen werden. Sie heißen deshalb auch vorzeitig beziehbare Altersrenten.

*Altersgrenzen und Rentenarten*

Um eine der vorzeitig beziehbaren Altersrenten zu beziehen, müssen über das Erreichen bestimmter Altersgrenzen hinaus weitere Voraussetzungen erfüllt sein (siehe Tabelle 1).

Werden Altersrenten vorzeitig in Anspruch genommen, dann werden Abschläge berechnet, die die Höhe der Rente mindern. Die Abschläge werden damit gerechtfertigt, dass bei einer vorzeitigen Inanspruchnahme die Laufzeit der Rente länger ist als bei einer nicht vorzeitigen Inanspruchnahme. Die Abschläge sollen die höheren Kosten aufgrund der längeren Laufzeit ausgleichen, sodass der „Rentenwert“ – die Summe der Rentenzahlungen für eine Person – bei vorzeitigen und abschlagsfreien Renten gleich hoch ist. Rentenabschläge werden also versicherungsmathematisch gerechtfertigt.

*Das Prinzip der Abschläge*

Der Gesetzgeber hat entschieden, dass für jeden Monat des vorzeitigen Rentenbezuges 0,3 Prozent vom Rentenanspruch abzuziehen sind. Die Abschläge sind für alle Rentenarten gleich. Wie hoch die Abschläge ausfallen, hängt allein davon ab, wie viele Monate vor dem abschlagsfreien Rentenbeginn die Rente begonnen wird.

Tabelle 1: Altersrenten in der Gesetzlichen Rentenversicherung (Quelle: eigene Darstellung)

Rentenart	Wichtigste Voraussetzungen	Altersgrenzen
<b>Regelaltersrente</b>	Wartezeit von 5 Jahren	Ab 65 Jahren, 2012 bis 2031: Anhebung auf 67 Jahre
<b>Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit</b>	Wartezeit von 15 Jahren, mindestens 8 Pflichtbeitragsjahre innerhalb der letzten 10 Jahre; entweder ein Jahr Arbeitslosigkeit nach Vollendung des 58. Lebensjahres und sechs Monaten oder mindestens 24 Monate Altersteilzeitarbeit	Abschlagsfrei ab 65 Jahren, Anhebung des frühestmöglichen Zugangsalters von 60 auf 63 Jahre (2006 bis 2011), nur für Personen der Jahrgänge 1951 oder früher
<b>Altersrente für langjährig Versicherte</b>	Wartezeit von 35 Jahren	Abschlagsfrei ab 65 Jahren, frühestmöglich ab 63 J., 2012 bis 2031: Anhebung auf 67 Jahre
<b>Altersrente für Schwerbehinderte</b>	Anerkennung als Schwerbehinderter, Wartezeit von 35 Jahren	Abschlagsfrei ab 63 Jahren, frühestmöglich ab 60 J., 2012 bis 2031: Anhebung auf 65/62 Jahre
<b>Altersrente für Frauen</b>	Wartezeit von 15 Jahren, mehr als 10 Jahre Pflichtbeiträge nach Vollendung des 40. Lebensjahres	Abschlagsfrei ab 65 Jahren, frühestmöglich ab 60 J., nur für Personen der Jahrgänge 1951 oder früher
<b>Altersrente für besonders langjährig Versicherte</b>	Pflichtbeitragszeiten von mindestens 45 Jahren (Beschäftigung, selbstständige Tätigkeit, Pflege, Erziehungszeiten von Kindern bis zum 10. Lebensjahr). Nicht angerechnet werden Zeiten des Bezugs von Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe und ALG II.	Ab 65 Jahren, ab 2012

Der abschlagsfreie Rentenbeginn liegt seit 2010 für alle Rentenarten – mit Ausnahme der Altersrente für Schwerbehinderte – bei 65 Jahren, also beim derzeitigen Niveau der Regelaltersrente (vgl. Abbildung 6). Schwerbehinderte, die die rentenrechtlichen Voraussetzungen erfüllen, können mit 63 Jahren abschlagsfrei in Rente gehen. Der *frühestmögliche* Rentenbeginn, der in Abbildung 6 als gestrichelte Linie dargestellt ist, ist je nach Rentenart verschieden: Er liegt bei der Altersrente für Frauen und bei der Altersrente für Schwerbehinderte bei 60 Jahren, bei der Altersrente für langjährig Versicherte bei 63 Jahren und bei der Altersrente nach Arbeitslosigkeit und wegen Altersteilzeitarbeit abhängig vom Geburtsjahr zwischen 60 und 63 Jahren. Da maximal ein um fünf Jahre (oder 60 Monate) vorzeitiger Rentenbeginn möglich ist, können die Abschläge bis zu 18 Prozent betragen.

Parallel zur Anhebung der Altersgrenze in der Regelaltersrente auf 67 Jahre laufen einige der vorzeitig beziehbaren Altersrenten aus. Beispielsweise ist die Altersrente für Frauen und die Altersrente nach Arbeitslosigkeit und wegen Altersteilzeitarbeit nur für Personen des Geburtsjahrgangs 1951 (oder älter) offen. Die abschlagsfreie Altersgrenze in der Altersrente für Schwerbehinderte steigt auf 65 Jahre (die frühestmögliche Altersgrenze entsprechend auf 62 Jahre), während bei der Altersrente für langjährig Versicherte der abschlagsfreie Beginn – wie die Regelaltersrente – bis auf 67 Jahre ansteigt, der frühestmögliche Rentenbeginn aber wie bereits heute bei 63 Jahren verharret (vgl. Abbildung 6).

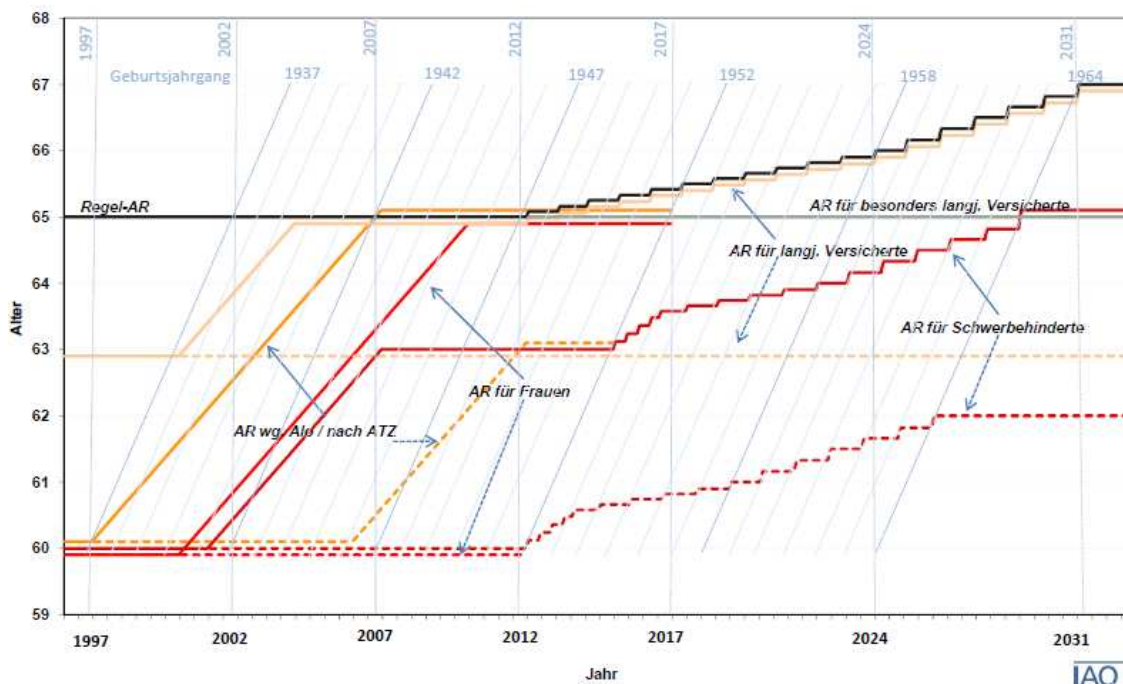


Abbildung 6: Die Entwicklung der abschlagsfreien Altersgrenzen (Quelle: eigene Darstellung)

**Lesebeispiel:** Eine Person des Geburtsjahrgangs 1952 kann mit 60 Jahren (oder abhängig vom Geburtsmonat wenige Monate später) bzw. im Jahr 2012 der Altersrente für Schwerbehinderte vorzeitig zugehen (wenn die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind, siehe Tabelle 1). Ein abschlagsfreier Zugang in diese Rentenart ist für einen Schwerbehinderten des Jahrgangs 1952 erst im Jahr 2015 bzw. im Alter von 63 Jahren möglich. Eine Person des Jahrgangs 1958 kann die Altersrente für Schwerbehinderte frühestens mit Erreichen des 61. Lebensjahres (oder kurz danach) beginnen. Der früheste Beginn einer Altersrente für langjährig Versicherte liegt bei 63 Jahren, der Beginn der Altersrente für besonders langjährig Versicherte bei 65 Jahren, was in den Jahren 2021 bzw. 2023 erreicht wäre. Andere vorzeitig beziehbare Rentenarten gibt es für Personen dieser Geburtskohorte nicht; die Regelaltersgrenze liegt dann bei 66 Jahren, die im Jahr 2024 vollendet werden.

## 2.2 Rückkauf von Rentenabschlägen?

Nach § 187a SGB VI können gesonderte Beiträge an die Rentenversicherung entrichtet werden, wenn eine vorzeitige Inanspruchnahme einer Altersrente beantragt wird. Mit den gesonderten Beiträgen können die Abschläge „zurückgekauft“ werden, sodass trotz vorzeitigem Rentenbeginns eine ungekürzte Altersrente in Anspruch genommen werden kann.

Ein Rückkauf von Rentenabschlägen ist nur selten anzutreffen. Gründe sind die hohen Kosten sowie Schwierigkeiten bei der Bestimmung der Kosten (siehe Kasten). Zwar können die Zusatzbeiträge in Raten entrichtet werden, doch es ist rentenrechtlich derzeit nicht möglich, gewissermaßen im Vorfeld für den Ausgleich von später eventuell auftretenden Rentenabschlägen „anzusparen“. Denn eine Voraussetzung für einen Rückkauf ist, dass der Zeitpunkt benannt wird, zu dem der Rentenbeginn erfolgen soll. Erst dann ist klar, wie hoch die Abschläge ausfallen, die auszugleichen sind.

*Rückkauf sehr selten ...*

Eine Reihe von Tarifverträgen im Zusammenhang mit Altersteilzeit sehen betriebliche Ausgleichszahlungen bei der Inanspruchnahme einer Altersrente vor Erreichen des 65. Lebensjahres vor (vgl. Fehmel 2011). Doch diese Ausgleichszahlungen enden mit Erreichen der Regelaltersgrenze. Sie gleichen die Einbußen in der Rente, die über die gesamte Rentenbezugszeit entstehen, nicht vollständig aus. Ein Rückkauf von Rentenabschlägen dürfte daher regelmäßig nur eine suboptimale Lösung sein.

#### **Berechnung der Zusatzbeiträge**

Die Zusatzbeiträge („Beitragssatz“) ermitteln sich nach folgender Formel: Auszugleichende Entgeltpunkte x Umrechnungsfaktor / Zugangsfaktor = Beitragssatz.

Die auszugleichenden Entgeltpunkte sind die Zahl von Entgeltpunkten, die bei einem individuell erreichten Entgeltpunktstand dem Prozentsatz der Abschläge entspricht.

**Beispiel:** Ein Versicherter mit 45 Entgeltpunkten (EP) möchte zwei Jahre vorzeitig Rente beziehen. Dafür werden 7,2 Prozent Abschläge erhoben (24 Monate x 0,3 Prozent). 7,2 Prozent von 45 EP sind 3,24 EP. Für diese Anzahl von Entgeltpunkten sind Zusatzbeiträge zu entrichten.

In dem Umrechnungsfaktor ist gewissermaßen definiert, wie viel ein Entgeltpunkt an Beiträgen kostet. Er ist das Produkt aus Durchschnittsentgelt und Beitragssatz. Der Beitragssatz liegt in Ost und West 2011 einheitlich bei 19,9 Prozent. Das Durchschnittsentgelt wird für Ostdeutschland und Westdeutschland getrennt berechnet (Ost: 28.880 Euro, West: 30.660 Euro [2011]).

Der Zugangsfaktor für abschlagsfreie Altersrenten beträgt 1. Von diesem Wert werden die Abschläge subtrahiert. Im Beispielfall beträgt der Zugangsfaktor  $1 - 0,072 = 0,928$ .

Bezogen auf das Beispiel eines (ostdeutschen) Versicherten mit 45 EP, der zwei Jahre vorzeitig in Rente wechselt und die Abschläge vollständig ausgleichen möchte, bedeutet das einen Zusatzbeitrag von

$$3,24 \times (28.880 \text{ Euro} \times 0,199) / 0,928 = 20.065,38 \text{ Euro.}$$

... und teuer.

### **2.3 Zuschläge bei aufgeschobenem Rentenbeginn**

Da die Abschläge bei vorzeitigem Rentenbezug versicherungsmathematisch gerechtfertigt werden, ist es nur konsequent, dass es Zuschläge bei einem aufgeschobenen Rentenbeginn gibt. Sie betragen 0,5 Prozent des Rentenanspruchs pro Monat und sind unabhängig davon, ob und in welchem Beschäftigungsverhältnis weiter gearbeitet wird.

Im Unterschied zu Abschlägen sind Zuschläge kaum verbreitet. Weniger als 2 Prozent aller Neuzugänge in Altersrente des Jahres 2007 wiesen Zuschläge auf; die Hälfte von ihnen schob den Rentenzugang mindestens ein Jahr auf.

Zuschläge bieten sich insbesondere für Personen an, die „ungebremst“ wie bislang erwerbstätig sein können. Unter finanziellen Gesichtspunkten dürfte es in der Regel erstrebenswerter sein, ab Erreichen der Regelaltersgrenze parallel zum Erwerbseinkommen die Rente zu beziehen, weil damit das verfügbare Gesamteinkommen gesteigert wird. Aber möglicherweise möchten die Personen, die ihren bereits bestehenden Rentenanspruch noch nicht wahrnehmen, im Betrieb auch nicht als „Rentner“ wahrgenommen werden, sondern sehen gerade in einer Integration als „regulär Beschäftigte“ eine Gewähr dafür, die Vorteile einer Erwerbsintegration für das individuelle Altern nutzen zu können. Die betriebliche Personalpolitik sollte also bei einer Weiterbeschäftigung von Mitarbeitern im Rentenalter prüfen, ob eine Fortsetzung des bisherigen Status oder ob gerade eine Weiterbeschäftigung unter modifizierten Bedingungen angestrebt wird. Beides kann, je nach betrieblicher Lage und individuellen Interessen, sinnvoll sein.

Wenig bekannt – wenig verbreitet.

### **2.4 Teilrenten**

Jede Altersrente kann auch als Teilrente in Anspruch genommen werden. Auch die vorzeitig beziehbaren Altersrenten können folglich als Teilrenten beantragt werden. Der Anteil an der Rente, der als Teilrente bezogen werden soll, ist nicht frei wählbar. Der Gesetzgeber erlaubt nur, ein Drittel, die Hälfte oder zwei Drittel einer Vollrente zu beantragen.

Das Prinzip

Wird parallel zum Teilrentenbezug weiter gearbeitet – und dies dürfte der Normalfall sein –, dann werden auch weiterhin Beiträge für die Rentenversi-

cherung entrichtet, sofern ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis besteht. Die Teilrente ist die einzige Möglichkeit, bei der man gleichzeitig eine Rente von der Rentenversicherung erhält und in die Rentenversicherung einzahlt und damit Leistungsansprüche aufbaut.

Auch bei Teilrenten werden Abschläge bei einem vorzeitigen Rentenbeginn berechnet. Sie werden aber nur auf den Teil der Rente bezogen, der tatsächlich vorzeitig in Anspruch genommen wird. Wird die Hälfte einer Vollrente beispielsweise der Altersrente für langjährig Versicherte mit 63 Jahren bezogen (frühestmöglicher Beginn), so wird nur die Hälfte des Rentenanspruchs mit 7,2 Prozent Abschlägen belegt (24 Monate bis zum abschlagsfreien Rentenbeginn mit je 0,3 Prozent Abschlägen). Wird nach zwei Jahren die zweite Hälfte der Altersrente beantragt, machen die Abschläge nur noch 3,6 Prozent, bezogen auf den gesamten Rentenanspruch, aus.

*„Teil-Abschläge“*

Die Inanspruchnahme von Teilrenten ist bemerkenswert niedrig. Lediglich etwa 3.000 Personen beziehen derzeit eine Teilrente (Rische 2010); unter den knapp 1 Million Neuzugängen in Altersrente pro Jahr sind nur etwa 600 Teilrentner (Rolfs 2010, Fußnote 51). Auch wenn man berücksichtigt, dass Teilrentner unter allen Rentenempfängern im Durchschnitt jünger sind und früher oder später eine Vollrente beziehen, steht dennoch fest, dass die Teilrente nur eine randständige Rolle spielt, wenn es darum geht, den endgültigen Austritt aus dem Erwerbsleben zu verzögern.

*Wenig genutzt – genaue Gründe unklar*

Systematische Untersuchungen zur Inanspruchnahme der Teilrente bzw. zu den der Inanspruchnahme entgegenstehenden Barrieren gibt es nicht. Viele Autoren verweisen aber auf die intransparenten Zuverdienstregelungen (siehe dazu Abschnitt 2.5). Hinzu kommt, dass in die Berechnung der Teilrente – wie auch bei den normalen Altersrenten – die „Bezugsgröße“ eingeht, also das durchschnittliche Arbeitsentgelt aller Rentenversicherten im Vorjahr, die sich in jedem Jahr ändern kann. Selbst der Präsident der Deutschen Rentenversicherung Bund, Herbert Rische, räumt ein, „dass die Wirkungen dieser Hinzuverdienstregelungen sehr intransparent sind“, und fährt fort: „Die Versicherten und auch die Unternehmen, in denen sie neben dem Bezug der Teilrente beschäftigt sind, können nur schwer erkennen, in welchem Umfang im konkreten Einzelfall Teilrentenbezieher Arbeitsentgelt beziehen dürfen, ohne dass ihnen deshalb die Teilrente gekürzt oder gestrichen wird“ (Rische 2010).

Um die Möglichkeiten eines gleitenden Übergangs von Erwerbstätigkeit in den Ruhestand zu verbessern, wird seit einiger Zeit diskutiert, die Teilrente als eine eigene Rentenart bzw. als eigenständigen Versicherungsfall gesetzlich zu ermöglichen. In diesem Fall wäre der Bezug einer Teilrente auch unabhängig von einem bestehenden Anspruch auf eine Altersrente möglich. Solange eine solche Regelung nicht besteht, kann eine Teilrente erst dann bezogen werden, wenn die Bedingungen für eine Altersrente erfüllt sind. Gegenwärtig ist die Teilrente mithin eine Option zur Inanspruchnahme einer Rente, aber keine eigene Rentenart.

Unter finanziellen Gesichtspunkten ist für Arbeitnehmer in der Regel Altersteilzeitarbeit attraktiver, denn dort wird das Arbeitseinkommen durch den Arbeitgeber aufgestockt (siehe Abschnitt 4.2). Da diese Entgeltaufstockung seit Auslaufen der geförderten Altersteilzeit nun durch den Arbeitgeber allein zu tragen ist, könnte die Teilrente für Unternehmen interessanter werden, als dies in der Vergangenheit der Fall war. Allerdings kann die Umwandlung in ein Teilzeitarbeitsverhältnis nur freiwillig erfolgen, und die Teilrente kann allein der Arbeitnehmer, nicht aber der Betrieb, beantragen.

*Altersteilzeit meist attraktiver als Teilrente*

## 2.5 Zuverdienstgrenzen

### 2.5.1 Zuverdienst in vorgezogenen Altersrenten

Bei einer vorzeitig bezogenen Vollrente liegt der anrechnungsfreie Zuverdienst bei 400 Euro. Der Zuverdienst kann zwei Mal im Jahr überschritten werden, darf dann aber nicht das Doppelte der Zuverdienstgrenze, also 800 Euro, überschreiten. Mit dieser Zuverdienstgrenze hat sich der Gesetzgeber dafür entschieden, die bei Betrieben und Arbeitnehmern gut bekannte Geringfügigkeitsgrenze auch zum Maßstab in der Rentenversicherung zu erheben. Dies erleichtert Betrieben und Arbeitnehmern die Planung bei einer fortgesetzten Tätigkeit in geringem Umfang.

Wenn der Zuverdienst dauerhaft oberhalb von 400 Euro liegt, wird die Rente auf eine Teilrente gekürzt, und zwar so weit, bis der Zuverdienst im Rahmen der zulässigen Zuverdienstgrenzen liegt. Wird also dauerhaft etwas mehr als 400 Euro parallel zum vorzeitigen Rentenbezug hinzuverdient, wird die Rente auf eine Zweidrittel-Rente gekürzt. Wird der Zuverdienst für eine Eindrittel-Rente überschritten, so entfällt die Rente, statt einfach nur zu ruhen. Wird zu einem späteren Zeitpunkt auf den Zuverdienst verzichtet, wird die Rente auf Antrag wieder in voller Höhe gewährt.

### 2.5.2 Zuverdienst in der Teilrente

Im Grundsatz gilt, dass die Summe aus Arbeitseinkommen und Teilrente nicht höher als das vorherige Einkommen sein darf. Die Zuverdienstgrenze wird daher individuell bestimmt.

Zur Berechnung der individuellen Zuverdienstgrenze werden die individuell erworbenen Entgeltpunkte der letzten drei Jahre, mindestens aber 1,5 Entgeltpunkte, zugrundegelegt und mit einem Faktor multipliziert, der sich für jede Teilrentenart unterscheidet. Er ist umso höher, je niedriger die Teilrente ist, und beträgt für die Eindrittel-Rente 0,25, für die halbe Rente 0,19 und für die Zweidrittel-Rente 0,13. Dieser Wert wird mit der „monatlichen Bezugsgröße“ (s.o., Abschnitt 2.4) multipliziert (vgl. § 34, Abs. 3, Satz 2 SGB VI).<sup>4</sup> Die Formel lautet also:

Individuelle Entgeltpunkte der letzten 3 Jahre x (teilrentenspezifischer) Multiplikator x Bezugsgröße = anrechnungsfreier monatlicher Zusatzverdienst.

*Die Berechnungsformel*

Daraus ergeben sich Mindestbeträge von Zuverdiensten, die bei höheren vorausgegangenen Verdiensten (höheren Entgeltpunkten) höher ausfallen (vgl. Tabelle 2).

Tabelle 2: Mindestbeträge für Zuverdienste in der Teilrente  
(Quelle: eigene Berechnungen, basierend auf § 34, Abs. 3, Satz 2 SGB VI)

	<b>Individuell erworbene Entgeltpunkte der letzten 3 Jahre (mindestens 1,5)</b>	<b>Multiplikator</b>	<b>Monatliche Bezugsgröße (Ost), in Euro (2011)</b>	<b>Anrechnungsfreier monatlicher Zuverdienst, in Euro</b>
<b>1/3-Rente</b>	1,5	0,25	2.240	840,00
<b>1/2-Rente</b>	1,5	0,19	2.240	638,40
<b>2/3-Rente</b>	1,5	0,13	2.240	436,80

Nachrichtlich: Monatliche Bezugsgröße (West) (2011): 2.555 Euro

<sup>4</sup> Die Bezugsgröße ist definiert als das Durchschnittsentgelt aller Versicherten der gesetzlichen Rentenversicherung im vorvergangenen Kalenderjahr, aufgerundet auf den nächsthöheren, durch 420 teilbaren Betrag, vgl. § 18, Abs. 1 SGB IV. Die Bezugsgröße für Ostdeutschland wird aus dem Wert für Westdeutschland abgeleitet.

Tabelle 2 ist zu entnehmen, dass der zulässige Zuverdienst von Personen unter 65 Jahren für eine Vollrente (400 Euro) schon bei einer relativ geringfügigen Überschreitung von weniger als 50 Euro pro Monat dazu führen kann, dass die Rente auf den Wert einer halben Vollrente zurückgesetzt werden kann, da dann bereits der Zuverdienst für eine Zweidrittel-Rente überschritten ist. Denn garantiert anrechnungsfrei sind (in Ostdeutschland) nur 436,80 Euro. Dies gilt aber nur für die Mindestbeträge der Zuverdienste. Wenn das individuelle Einkommen dem Durchschnittsverdienst entsprach – d.h., wenn in den letzten drei Jahren vor Beginn der Teilrente drei Entgeltpunkte gutgeschrieben wurden bzw. das Einkommen etwa der monatlichen Bezugsgröße entsprach –, dann ist der anrechnungsfreie monatliche Zuverdienst jeweils doppelt so hoch wie in Tabelle 2 ausgewiesen. Er würde dann bei einer 1/2-Rente in Ostdeutschland bei ca. 1.200 Euro pro Monat liegen und bei einer 2/3-Rente bei knapp 900 Euro pro Monat. Dieser Betrag darf zweimal im Jahr überschritten werden.

Wird der Zuverdienst bei einer Teilrente aus einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis heraus erworben – werden also Beiträge in die Rentenversicherung eingezahlt –, dann wirken sich die Beiträge aus dem Zuverdienst rentensteigernd aus. Sie werden beim Eintritt in die „Vollrente“ berücksichtigt.

### 2.5.3 Zuverdienst in der Erwerbsminderungsrente<sup>5</sup>

Die Zuverdienstregelungen in der Erwerbsminderungsrente sind komplizierter als in der Teilrente. Doch auch bei der Erwerbsminderungsrente gilt ein anrechnungsfreier Zuverdienst von 400 Euro beim Bezug einer vollen Erwerbsminderungsrente; bei einer Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung ist er fast doppelt so hoch (Ost: 781,00 Euro, West: 881,48 Euro; 2011). Generell sind die Zuverdienstgrenzen bei Erwerbsminderungsrenten höher bzw. die „Rentenzugsrate“ bei Erwerbsgeminderten niedriger. Die Anreize für eine (Wieder)Aufnahme von Erwerbstätigkeit sind für Erwerbsgeminderte stärker als für Frührentner.

Auch bei der Erwerbsminderungsrente darf zweimal im Jahr der erlaubte Zuverdienst überschritten werden, ohne dass die Rente gekürzt wird. Wie bei der Teilrente wird der zulässige Zuverdienst auch am vorherigen Einkommen der letzten drei Jahre bestimmt.

Im Unterschied zur Teilrente wird beim Wegfall des Zuverdienstes die Erwerbsminderungsrente wieder auf ihren höheren, nicht um die Einkommensanrechnung gekürzten Wert heraufgesetzt; vorausgesetzt, der Rentenversicherungsträger ist über den Einkommenswegfall informiert. Auch wenn der Zuverdienst so hoch ist, dass keine Erwerbsminderungsrente mehr gezahlt wird, erlischt deswegen nicht die Bewilligung der Erwerbsminderungsrente. Sie kann zu einem späteren Zeitpunkt wieder bezogen werden. Wenn sich aber der Gesundheitszustand bessert und eine Erwerbsminderung nicht mehr vorliegt, kann eine Erwerbsminderungsrente wieder entzogen werden. Hierfür ist der Verdienst ein Anhaltspunkt, um die Erwerbsfähigkeit zu überprüfen. Entscheidungskriterien sind aber letztlich nicht Verdienste, sondern die geleisteten Arbeitsstunden sowie natürlich das medizinische Gutachten.

---

<sup>5</sup> Die Zuverdienstregelungen in der Hinterbliebenenrente werden hier nicht behandelt, da das Vorliegen einer Hinterbliebenenrente unabhängig ist von den Fragen, die aus der (Weiter-)Beschäftigung von Fachkräften im Rentenalter entstehen.

## 2.6 Vorzeitiger Rentenbezug – pro und contra

Nur in wenigen Fällen dürfte eine Beschäftigung parallel zum vorzeitigen Rentenbezug eine sinnvolle Lösung für Arbeitnehmer sein. Zu offensichtlich sind die Nachteile, die sich durch die Wahl anderer Gestaltungsmöglichkeiten vermeiden lassen:

- Bei einer Weiterbeschäftigung im selben Betrieb und in derselben Tätigkeit müsste in der Regel die Arbeitszeit reduziert werden, wenn man nicht sofort die Zuverdienstgrenzen überschreiten möchte (siehe Abschnitt 2.5). Wenn, etwa aufgrund hoher Arbeitsbelastungen, die Reduzierung der Arbeitszeit gerade gewünscht ist, kommt zunächst *Altersteilzeitarbeit* in Betracht (siehe Abschnitt 4.2). Altersteilzeitarbeit hat den Vorteil, dass überproportional Rentenbeiträge bezahlt werden und die Nachteile von Teilzeitarbeit für die Rentenansprüche weitgehend vermieden werden. Lässt sich mit dem Betrieb keine Vereinbarung über Altersteilzeitarbeit erreichen, sind alternativ *Teilrenten* in Betracht zu ziehen. Der Vorteil von Teilrenten gegenüber dem vorzeitigen Bezug einer Vollrente ist, dass die Abschläge weniger ins Gewicht fallen (siehe Abschnitt 2.4).
- Auch bei einer Weiterbeschäftigung in einem anderen Betrieb oder in einer anderen Tätigkeit gilt, dass bei einer vollzeitigen Tätigkeit die Zuverdienstgrenzen schnell überschritten sind. Altersteilzeit dürfte in der Regel nicht in Frage kommen, da die meisten Vereinbarungen zur Altersteilzeit eine gewisse Vorbeschäftigungszeit im Betrieb voraussetzen. Aber Teilrenten sind unabhängig von Betriebszugehörigkeiten möglich.
- Lediglich wenn der vorzeitige Rentenbeginn aus Arbeitslosigkeit erfolgt – dann kommt in erster Linie die Altersrente wegen Arbeitslosigkeit in Betracht –, ist eine parallele Beschäftigung unter Einkommensaspekten attraktiv. In dieser Konstellation wird eine Beschäftigung erst während des vorzeitigen Rentenbezuges (wieder) aufgenommen; das Einkommen ist also trotz Zuverdienstgrenzen höher als zuvor.<sup>6</sup>

### Beispiel:

Mitarbeiter G. hat große Zweifel, ob er wie bisher noch drei Jahre weiterarbeiten kann, um die (dann gültige) Regelaltersgrenze von 65 Jahren und drei Monaten noch gesund zu erreichen. Für den Betrieb ist Herr G. ein wertvoller Erfahrungsträger, den er ungern schon jetzt verlieren würde. Da der Betrieb keine Altersteilzeit anbietet, gibt es folgende Möglichkeiten:

Das Arbeitsverhältnis wird als normales Teilzeitverhältnis fortgesetzt. Herr G. kann die Belastungen reduzieren, der Betrieb kann seine Erfahrungen weiter nutzen. Herr G. muss einen erheblichen Einkommensrückgang hinnehmen (Teilzeit statt Vollzeit), zahlt aber weiter in die Rentenversicherung ein und steigert weiterhin seinen künftigen Rentenanspruch. Wenn er in Rente geht und vollständig aus dem Betrieb ausscheidet, steht ihm der ungekürzte Rentenanspruch zu, den er bereits im Moment der Arbeitszeitreduzierung erworben hat, plus den ungekürzten Rentenansprüchen aus den letzten drei Jahren mit halber Arbeitszeit.

Alternativ sei angenommen, dass Mitarbeiter G. die Voraussetzungen für die Altersrente für langjährig Versicherte erfüllt und deshalb diese Rente auch als Teilrente beantragen kann. Nach einem Jahr hat er das 63. Lebensjahr erreicht und kann dann die Hälfte der Vollrente beantragen, während er mit der Hälfte der Arbeitszeit weiterarbeitet. Solange er arbeitet, ist sein Einkommen (deutlich) höher als in der ersten Variante. Denn zusätzlich zu seinem Ar-

---

<sup>6</sup> Die Altersrente wegen Arbeitslosigkeit und nach Altersteilzeitarbeit steht nur für Personen der Geburtsjahrgänge 1951 oder älter offen, vgl. Abbildung 6.

beitseinkommen erhält er die Teilrente, die allerdings – wegen des um zwei Jahre vorzeitigen Bezuges – um 7,2 Prozent gekürzt wird. Wenn er seine Erwerbstätigkeit vollständig einstellt, ist sein Alterseinkommen etwas geringer als in der ersten Variante. Denn die Kürzung um 7,2 Prozent auf den Teil der Teilrente, den er vorzeitig bezogen hat, bleibt erhalten. Die andere Hälfte erhält er ungekürzt, und während der Teilzeitarbeit hat er sogar seinen Rentenanspruch – wie im ersten Fall – gesteigert.

Im Vergleich dazu scheint ein sofortiger Wechsel in eine Vollrente nicht sinnvoll: Die Kürzung ist dauerhaft, eine parallele Teilzeittätigkeit würde die Zuverdienstgrenze vermutlich übersteigen (die Rente würde dann automatisch als Teilrente gezahlt werden), und es würden keine weiteren Beiträge für die Altersrente gezahlt werden.

Für den Betrieb gibt es zwischen der ersten und der zweiten Alternative keinen Unterschied. Doch die betrieblichen Personalverantwortlichen müssen die Beschäftigten umfassend beraten und Lösungen im Einvernehmen suchen.

### 3 Erwerbstätigkeit und Regelaltersrente

Kapitel 3 stellt die arbeits- und sozialrechtlichen Regelungen für die Erwerbstätigkeit nach Erreichen der Regelaltersgrenze (aktuell: 65 Jahre, künftig bis zu 67 Jahre) dar, wobei auf unterschiedliche Vertragsformen zur Nutzung von Arbeitsleistungen durch einen Betrieb (Abschnitt 3.1), die Abgaberegulungen für Arbeitgeber (Abschnitt 3.2) und Arbeitnehmer (Abschnitt 3.3) sowie die Frage eventuell bestehender spezieller Befristungsgründe (Abschnitt 3.4) eingegangen wird.

*Inhalt*

- Welche Vertragsformen sind für wen sinnvoll?
- Was ist bei Arbeitsverträgen nach Erreichen der Regelaltersgrenze zu beachten?

*Leitfragen*

#### 3.1 Vertragsformen

Plant ein Unternehmen, die Arbeitskraft eines Beziehers einer Altersrente (weiterhin) zu nutzen, muss in einem frühen Stadium eine Antwort auf die Frage gefunden werden, welche Vertragsform man der betreffenden Person hierfür anbietet. Soll sie als Selbstständige(r) für das Unternehmen tätig werden, stehen hierfür die Vertragsformen Werkvertrag und Dienstvertrag (so wie deren Unterform Geschäftsbesorgungsvertrag) zur Verfügung; wird dagegen eine abhängige Beschäftigung bevorzugt, kommt neben dem klassischen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis ein Minijob in Frage.

Über die Form des Vertrags muss natürlich eine Einigung zwischen den beiden Parteien hergestellt werden. Ein Altersrentenbezieher hat diesbezüglich möglicherweise zunächst ein anderes Interesse als das Unternehmen, für das er tätig werden soll. Die folgenden Ausführungen sollen Personalverantwortliche in Unternehmen dabei unterstützen, die Entscheidung über die aus ihrer Sicht zu bevorzugende Form des Vertrags mit einem Altersrentenbezieher informiert zu fällen. Zu diesem Zweck werden zunächst die – in unserem Zusammenhang – relevanten Merkmale der oben genannten Vertragsformen aufgeführt, bevor im Anschluss daran die wichtigsten Kriterien genannt werden, die Unternehmen im Entscheidungsprozess über die im Einzelfall am besten geeignete Vertragsform berücksichtigen sollten.

##### 3.1.1 Verträge auf selbstständiger Basis

Die drei angeführten Vertragsformen weisen gemeinsame Merkmale auf, unterscheiden sich aber auch in wichtigen Punkten, sodass sich ihre jeweiligen Eigenarten am besten durch gegenseitige Abgrenzung herausarbeiten lassen. Deshalb erscheint es als sinnvoll, sie in diesem Abschnitt gemeinsam zu behandeln.

Der (nach §§ 611ff. BGB geregelte) *Dienstvertrag* und der *Werkvertrag* (auf Basis der §§ 631ff. BGB) sind Formen schuldrechtlicher Verträge, die den einen Partner – als „Dienstverpflichteten“ bzw. „Werkunternehmer“ – zu einer vereinbarten Leistung und den anderen – als „Dienstberechtigten“ bzw. „Werkbesteller“ – zur Entrichtung einer vereinbarten Vergütung verpflichten. Der zentrale Unterschied zwischen den beiden Vertragsformen besteht in der Art der geschuldeten Leistung. Im Dienstvertrag – der nebenbei bemerkt den einmaligen Austausch von Leistungen vorsehen kann oder aber als Dauerschuldverhältnis angelegt sein kann, dessen Beendigung einer Kündigung bedarf – geht es gem. § 611 BGB um die reine „Leistung der versprochenen Dienste“. Geschuldet wird hier das bloße Wirken, aber nicht ein konkret fassbares Arbeitsergebnis, das gemäß einer vorherigen Vereinbarung hergestellt worden wäre. Genau dieses aber schuldet der Werkunternehmer seinem Auftraggeber, denn Gegenstand des Werkvertrags ist stets die „Herstellung oder Veränderung einer Sache“ oder ein „anderer durch Arbeit und Dienst-

leistung herbeizuführender Erfolg“ (§ 631 BGB). Ein wichtiges Merkmal zur Abgrenzung eines Werkvertrags von einem Dienstvertrag ist deshalb die detaillierte Spezifizierung des Werkes bzw. der Leistung. Beim Werkvertrag liegt die Erfolgsverantwortung beim Auftragnehmer, denn die Zahlung der Vergütung hängt hier grundsätzlich davon ab, ob er das „Werk“ entsprechend der vertraglich festgelegten Spezifikationen zum vereinbarten Zeitpunkt ohne wesentliche Mängel vorlegt und es vom Auftraggeber abgenommen wird. Wie er das Werk erbringt, fällt weitgehend in seinen eigenen Einflussbereich. Die Leistungen im Rahmen eines Dienstvertrags dagegen sind meist eng in die betrieblichen Abläufe beim Auftraggeber eingebunden. Daraus folgt, dass dieser – stärker als beim Werkvertrag – die Art der Leistungserbringung beeinflusst, aber auch in der Erfolgsverantwortung steht. Er muss dem „Dienstverpflichteten“ also auch dann die vereinbarte Vergütung zahlen, wenn seine Leistung nicht zum gewünschten Erfolg führt, oder er es als Auftraggeber evtl. auch versäumt, die angebotene Leistung zum vereinbarten Zeitpunkt abzurufen. Veranschaulichen lässt sich der Unterschied zwischen den beiden Vertragsformen am Beispiel der Projektarbeit: Für die eigenverantwortliche Bearbeitung eines vom Auftraggeber hinsichtlich seines Ergebnisses spezifizierten Projektauftrags ist der Werkvertrag die passende Form; geht es dagegen um die Unterstützung des Auftraggebers bei der Abarbeitung eines unter dessen Leitung und Verantwortung durchgeführten Projekts, eignet sich die Form des Dienstvertrags.

*Geschuldete Leistung im Dienstvertrag weniger spezifiziert als im Werkvertrag*

In der Vertragspraxis ist es vielfach nicht eindeutig, ob ein abgeschlossener Vertrag der einen oder der anderen Vertragsform zuzuordnen ist. Zwischen Vertragsparteien gibt es hierüber nicht selten – auch vor Gericht ausgetragene – Konflikte, denn im Zweifelsfall liegt der Dienstvertrag mit seinem unbestimmten Leistungsbegriff eher im Interesse des Auftragnehmers, während der Werkvertrag, der die Vergütung ja an eine klar definierte Leistung bindet, eher dem Interesse des Auftraggebers entspricht. Kommt es zum Streitfall, ist es für die Gerichte nicht entscheidend, wie der jeweils vorliegende Vertrag überschrieben ist. In der Rechtssprechungspraxis wird vielmehr versucht festzustellen, welchen Willen die Vertragsparteien bei Vertragsabschluss hatten. Dabei wird umso eher für das Vorliegen eines Werkvertrags entschieden werden, desto präziser die Leistungsbeschreibung ist, die der vereinbarte Vertrag enthält. In der Praxis wird dies jedoch nicht immer möglich sein; so kann z.B. bei projektbezogenen Beratungs- und Unterstützungsleistungen meist im Vorhinein kein konkretes Produkt dieser Leistungen definiert werden. In solchen Fällen muss der Auftraggeber mit einem Dienstvertrag vorliebnehmen.

Ist ein Unternehmen daran interessiert, das juristische und/oder kaufmännische Erfahrungswissen eines bisherigen Mitglieds des Managements nach dessen Übergang in Altersrente weiterhin zu nutzen, sollte geprüft werden, ob ein *Geschäftsbesorgungsvertrag* die geeignete Vertragsform ist. Dabei handelt es sich um einen Werkvertrag oder Dienstvertrag, der sich gegenüber anderen Verträgen dieses Typs durch die Besonderheit auszeichnet, dass er eine entgeltliche selbstständige Tätigkeit in fremdem Interesse („Geschäftsbesorgung“) auf wirtschaftlichem oder rechtlichem Gebiet zum Gegenstand hat; dies geschieht in der Praxis meist auf der Basis einer Vollmacht. Gesetzliche Regelungsgrundlage dieser Vertragsart sind die §§ 675ff. BGB. Zu beachten ist jedoch, dass die individuellen Vereinbarungen der Vertragsparteien Vorrang vor den gesetzlichen Regelungen haben. In der Praxis ist es oft nicht leicht zu entscheiden, ob ein vorliegender Vertrag als Geschäftsbesorgungsvertrag einzuordnen ist oder nicht. Anerkannte Beispiele von Geschäftsbesorgungsverträgen sind Steuerberatungsverträge, Maklerverträge, Vermögensverwaltungsverträge, Gutachterverträge, Bankverträge und Bauträgerverträge. Die Frage, wie ein Vertrag ausgestaltet werden muss, um als Geschäftsbesorgungsvertrag anerkannt zu werden, kann hier nicht behandelt werden; man sollte hierzu auf jeden Fall juristische Beratung einholen.

### 3.1.2 Verträge auf der Grundlage abhängiger Beschäftigung

#### (a) Sozialversicherungspflichtiger Arbeitsvertrag

In Bezug auf eine parallel zum Rentenbezug stattfindende Beschäftigung oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze stellt sich aus Arbeitgebersicht erstens die Frage, wie es mit der Pflicht zur Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge bestellt ist. Hier gilt der Grundsatz, dass verrentete Beschäftigte nicht besser gestellt werden sollen als andere Arbeitnehmer. Deshalb sind die vom Arbeitgeber für einen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten zu entrichtenden Abgaben (und auch Steuern) unabhängig von Alter und Rentenbezug und müssen folglich auch für – mehr als geringfügig – beschäftigte Rentenbezieher in allen Zweigen der Sozialversicherung gezahlt werden (siehe Näheres hierzu Abschnitte 3.2 sowie 3.3).

Da man sozialversicherungspflichtige (aber auch geringfügig) Beschäftigte im Rentenalter in der Regel nicht unbegrenzt an den Betrieb binden wollen wird, stellt sich zweitens die Frage nach den Möglichkeiten, Arbeitsverträge mit Altersrentenbeziehern zu befristen. Hier ist auf die vom Teilzeit- und Befristungsgesetz angebotenen Möglichkeiten der Befristung aus sachlichen Gründen und der sachgrundlosen Befristung zu verweisen, die in Abschnitt 3.4 dieser Broschüre ausführlich erläutert werden.

#### (b) Geringfügige Beschäftigung

Soweit Zuverdienstregelungen für Bezieher einer Altersrente oder Arbeitnehmer in Altersteilzeit existieren, heben sie in der Regel auf die Geringfügigkeitsgrenze nach § 8 SGB IV ab (siehe hierzu Näheres im Abschnitt 2.5 dieser Broschüre). „Geringfügige Beschäftigung“ liegt danach vor, wenn entweder

- das monatliche Arbeitsentgelt regelmäßig 400 Euro nicht übersteigt (§ 8 Abs. 1 Satz 1 SGB IV)
- oder „die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage (...) begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist“ (§ 8 Abs. 1 Satz 2 SGB IV).

Jobs mit einem Entgelt von bis zu 400 Euro monatlich (und die genannten saisonalen Beschäftigungsverhältnisse) werden vom Gesetzgeber insofern begünstigt, als hierfür arbeitnehmerseitig keine Beiträge zur Sozialversicherung erhoben werden. Nur der Arbeitgeber hat Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen und zwar zu einem Prozentsatz, der sogar höher liegt als bei sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen. Arbeitgeber sind für geringfügig Beschäftigte in den folgenden Zweigen der gesetzlichen Sozialversicherung wie folgt beitragspflichtig:

- Krankenversicherung: Für bereits in der GKV Versicherte (auch Familienversicherte) sind pauschal 13 Prozent des Arbeitsentgelts zu entrichten. Der Arbeitnehmer erwirbt hierdurch keine zusätzlichen Ansprüche. Für privat Krankenversicherte sind keine Beiträge zu entrichten.
- Rentenversicherung: Hier fällt ein pauschaler Beitrag in Höhe von 15 Prozent des Arbeitsentgelts an, wodurch der Arbeitnehmer – wenn auch geringe – zusätzliche Leistungsansprüche erwirbt. (Arbeitnehmer, die ihre Leistungsansprüche verbessern wollen, haben die Möglichkeit, ergänzend hierzu den vollen Pflichtbeitrag einzuzahlen.)
- Unfallversicherung: Hier ist der vom jeweiligen Unfallversicherungsträger festgelegte Beitrag einzuzahlen; geringfügige Beschäftigungsverhältnisse genießen keine Vergünstigungen.

*Befreiung von Sozialversicherungsbeiträgen nur für Arbeitnehmer*

Beiträge zur Arbeitslosenversicherung und zur Pflegeversicherung sind nicht zu zahlen.

Darüber hinaus ist das Arbeitseinkommen aus geringfügiger Beschäftigung steuerpflichtig. Der Arbeitgeber kann die Lohnsteuer entweder pauschal (der einheitliche Pauschsteuersatz beträgt 2 Prozent des Arbeitsentgelts) oder nach den Merkmalen der Lohnsteuerkarte erheben.

Auch in Minijobs ist in bestimmten Grenzen eine flexible Arbeitszeitgestaltung möglich. Bei monatlich unverändertem Arbeitsentgelt kann ein Zeitguthaben aufgebaut werden, dessen Umfang allerdings insofern begrenzt ist, als für den Abbau eine Freistellungsphase von maximal einem Monat Dauer zur Verfügung steht. Wichtig ist, dass das Arbeitsentgelt – und zwar einschließlich des aus einem Zeitguthaben zu erwartenden Entgeltanspruchs – im Jahr 4.800 Euro nicht übersteigen darf. Die Regelung zur flexiblen Arbeitszeit muss also den tatsächlichen Abbau von Zeitguthaben vorsehen.

*Spielraum für flexible Arbeitszeitgestaltung*

Was geschieht nun, wenn ein Arbeitnehmer in einem Job mit einem Entgelt von bis zu 400 Euro arbeitet, sein gesamtes Arbeitseinkommen aber diese Grenze übersteigt? Hier sind drei verschiedene Fallkonstellationen denkbar:

- Wird der „400-Euro-Job“ neben einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis – und zwar bei einem anderen Arbeitgeber – ausgeübt, gelten die beschriebenen Regelungen für geringfügige Beschäftigung, es darf allerdings nur ein derartiges Nebenbeschäftigungsverhältnis bestehen.
- Wird bei dem Arbeitgeber, bei dem bereits ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis besteht, zusätzlich ein Arbeitsvertrag unterhalb der 400-Euro-Grenze abgeschlossen, bestehen hierfür die beschriebenen Vergünstigungen nicht, da in einem solchen Fall sozialversicherungsrechtlich von einem „einheitlichen Beschäftigungsverhältnis“ ausgegangen wird.
- Werden – auch bei verschiedenen Arbeitgebern – mehrere jeweils unterhalb der 400-Euro-Grenze liegende Beschäftigungsverhältnisse ausgeübt, so werden die daraus erzielten Einkommen zusammengerechnet. Liegt die Summe über 400 Euro, tritt für das gesamte Arbeitseinkommen umgehend die Beitragspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung ein; werden 800 Euro nicht überschritten, gelten die Regelungen für die sog. Gleitzone (s.u.).

Wie oben erwähnt, werden Arbeitseinkommen zwischen 400,01 und 800 Euro einer sog. *Gleitzone* (Progressionszone) zugeordnet. Arbeitseinkommen innerhalb dieses Spektrums unterliegen der Beitragspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung, allerdings mit unterschiedlichen Sätzen für beide Seiten: Während der Arbeitgeberanteil in voller Höhe anfällt, von ihm also die Hälfte des Gesamtsozialversicherungsbeitrags für das jeweilige Einkommen zu entrichten ist, hängt der Arbeitnehmeranteil von der Höhe des Arbeitseinkommens ab: Liegt dieses nur leicht über der Geringfügigkeitsgrenze, beträgt der arbeitnehmerseitige Beitragssatz zur Sozialversicherung nur 9 Prozent; er steigt mit wachsendem Einkommen linear auf den vollen Arbeitnehmeranteil, der bei einem Arbeitseinkommen von 800 Euro erreicht wird. Steuerlich gibt es für die Gleitzone – dies sei der Vollständigkeit halber hinzugefügt – keine Sonderregelungen; der Arbeitgeber erhebt die Lohnsteuer vom Arbeitsentgelt entsprechend der vorgelegten Lohnsteuerkarte.

*Bei Einkommen zwischen 400 und 800 Euro ermäßigte Beitragspflicht für Arbeitnehmer*

Abschließend ist noch herauszustellen, dass die Geltung des Arbeitsvertragsrechts durch die beschriebenen sozialversicherungsrechtlichen Sonderregelungen nicht berührt wird. Arbeitnehmer in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen (und solche in der Gleitzone) sind sozialversicherungspflichtig Beschäftigten arbeitsrechtlich in allen Punkten gleichgestellt und dürfen nicht

schlechter behandelt werden als diese; dies gilt auch für den Kündigungsschutz.

### 3.1.3 Entscheidungskriterien bei der Wahl der geeigneten Vertragsform

Zum Abschluss dieses Kapitels werden einige zentrale Gesichtspunkte aufgeführt, die zu berücksichtigen sind, wenn in einem Unternehmen die Entscheidung über die Vertragsform ansteht, die einem Altersrentenbezieher oder auch einem Arbeitnehmer in Altersteilzeit angeboten werden soll.

Ein wesentliches Entscheidungskriterium ist zunächst, für welche Art von Tätigkeiten man die betreffende Person benötigt. Handelt es sich um bezüglich ihrer Ergebnisse klar definierbare und zeitlich abgrenzbare Leistungen, kann ein Werkvertrag geeignet sein. Handelt es sich eher um Tätigkeiten, die im Vorhinein nicht genau spezifizierbar sind, ist ein Dienstvertrag oder ein Arbeitsvertrag (der rechtssystematisch eine Form des Dienstvertrags ist) passend. Erscheint es dem Unternehmer im Hinblick auf die betreffende Tätigkeit wichtig, von seinem Weisungsrecht Gebrauch machen zu können, ist der Arbeitsvertrag (evtl. auch auf geringfügiger Basis) geeigneter als der Dienstvertrag.

Des Weiteren wird zu berücksichtigen sein, in welchem Maße die Eingliederung des Altersrentenbeziehers in das betriebliche Kollektiv und in die betrieblichen Abläufe für sinnvoll und notwendig gehalten wird. Soll die betreffende Person in dem Betrieb z.B. weiterhin eine formelle oder informelle Leitungsfunktion wahrnehmen, wird ein sozialversicherungspflichtiger Arbeitsvertrag unumgänglich sein. Kann die Arbeit auch außerhalb der alltäglichen betrieblichen Abläufe erledigt werden, kommt wiederum eher ein Werkvertrag in Frage. Will man die betreffende Person aufgrund ihrer besonderen Kompetenz längerfristig an den Betrieb binden, können die selbstständigen Vertragsformen – insbesondere der Werkvertrag – wiederum nachteilig sein, da unsicher ist, ob die Person nach Beendigung eines Auftrags dem Betrieb noch zur Verfügung steht.

Befristungsmöglichkeiten: Wie bereits erwähnt, erscheint es auf jeden Fall sinnvoll, den Vertrag mit einem Altersrentenbezieher zeitlich zu befristen; dies wird in den meisten Fällen auch dem arbeitnehmerseitigen Interesse entsprechen. Zwischen selbstständigen Vertragsformen und abhängiger Beschäftigung gibt es keinen grundsätzlichen Unterschied, sofern die Befristung (in der Terminologie des Teilzeit- und Befristungsgesetzes) „aus sachlichen Gründen“ erfolgt; die Befristung ist bei beiden Vertragsarten i.d.R. an die Laufzeit eines Projekts gebunden. Unabhängig hiervon bietet der Arbeitsvertrag mit der Möglichkeit der sachgrundlosen Befristung (nach Teilzeit- und Befristungsgesetz – Näheres hierzu in Abschnitt 3.4) einen größeren Spielraum zur Befristung des Vertragsverhältnisses als der Werk- und Dienstvertrag.

Bei der Wahl der Vertragsform (sowie der Höhe der Vergütung) sind selbstverständlich die Zuverdienstgrenzen zu berücksichtigen, die Altersrentenbezieher und Arbeitnehmer in Altersteilzeit in unterschiedlicher Form unterliegen (Näheres hierzu in den Abschnitten 2.5 und 4.2). Die wichtige Referenzgröße ist hier die Geringfügigkeitsgrenze.

Last but not least werden Unternehmer die Wahl der Vertragsform selbstverständlich von Kostenerwartungen abhängig machen. Hierzu können in diesem Rahmen keine differenzierten Kalkulationen angestellt werden; wir wollen uns mit zwei Hinweisen begnügen. Im direkten Kostenvergleich schneidet der sozialversicherungspflichtige Arbeitsvertrag gegenüber dem Dienst- und Werkvertrag natürlich schlechter ab, da bei letzteren keine Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen sind. Was die geringfügige Beschäftigungsform angeht, wird der Wunsch danach – wegen der (nur) arbeitnehmerseitigen

*Welcher Vertrag? – Entscheidungskriterien*

*Art der Tätigkeit, Art des Ergebnisses*

*Umfang der Integration in bestehende Abläufe*

*Befristung*

*Zuverdienstgrenzen*

*Kostenerwartungen*

Versicherungsfreiheit – oft eher vom Arbeitnehmer ausgehen, der seine eigene Kostenkalkulation anstellt und dabei zu dem Ergebnis kommt, auf diese Weise „mehr Netto vom Brutto“ zu erhalten. In einen Kostenvergleich der zur Verfügung stehenden Vertragsformen sollten aber nicht nur die direkten Kosten einfließen, sondern auch die eingeschränkten Flexibilitätsspielräume und höheren Transaktionskosten berücksichtigt werden, welche die selbstständigen Vertragsformen und die geringfügige Beschäftigung mit sich bringen. Bei sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung dagegen entfällt die Notwendigkeit, Werk- oder Dienstverträge immer wieder neu auszuhandeln und deren Einhaltung zu überwachen. Und wird ein Beschäftigter einmal stärker als ursprünglich vorgesehen benötigt, muss dies nicht an einer unverrückbaren Einkommensgrenze scheitern.

### ***3.2 Steuern und Abgaben von Arbeitgebern für Beschäftigte in der Regelaltersrente***

Die Steuern und Abgaben der Arbeitgeber sind unabhängig vom Alter der Beschäftigten. Sie hängen allein von der Art des Beschäftigungsverhältnisses und der Entgelthöhe ab. Das bedeutet, dass Arbeitgeber für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, die das 65. Lebensjahr vollendet haben, ihren Teil an allen Zweigen der Sozialversicherung zahlen müssen (Rentenversicherung, Krankenversicherung, Pflegeversicherung, Arbeitslosenversicherung und Unfallversicherung). Dies gilt unabhängig davon, ob der betreffende Arbeitnehmer bereits eine Rente bezieht oder nicht.

*Vom Alter unabhängig*

Allerdings erwirbt der Arbeitnehmer, der bereits eine volle Altersrente bezieht, keine Leistungsansprüche aus den arbeitgeberseitigen Zahlungen an die Arbeitslosen- und Rentenversicherung. Ziel der Bestimmung, dass der Arbeitgeber gleichwohl in die Sozialversicherung einzahlen muss, ist, dass bereits verrentete Beschäftigte nicht besser gestellt werden sollen als andere Beschäftigte.

Auch bei Minijobs gilt unabhängig vom Alter, dass Sozialversicherungsbeiträge für die Kranken- und Rentenversicherung zu bezahlen sind. Hinzu kommt die pauschale Lohnsteuer von 2 Prozent (siehe oben). Arbeitnehmer im Minijob haben die Option, eigene Beiträge für die Rentenversicherung zu bezahlen („Verzicht auf die Versicherungsfreiheit“). Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Minijobber auf die Möglichkeit hinzuweisen, eigene Rentenbeiträge zu entrichten und damit volle Ansprüche an die Rentenversicherung zu erwerben. Wenn Minijobber eine volle Altersrente beziehen (auch mit Abschlägen), können sie nicht mehr auf die Versicherungsfreiheit verzichten bzw. für eine Aufstockung der arbeitgeberseitig anfallenden SV-Beiträge optieren, weil sich bei einem bereits laufenden Rentenbezug ihre Beiträge nicht mehr rentensteigernd auswirken.

### ***3.3 Steuern und Abgaben von Arbeitnehmern ab 65 Jahren***

Mit Erreichen der Regelaltersgrenze entfallen sämtliche Zuverdienstgrenzen. Dies gilt unabhängig davon, ob die Altersrente mit oder ohne Abschläge bezogen wird.

Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmer ab 65 Jahren, die eine Altersrente beziehen, zahlen nach wie vor Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung. Es entfallen aber die Beiträge für die Arbeitslosen- und Rentenversicherung. Entsprechend werden keine Ansprüche an beide Versicherungssysteme erworben, d.h. die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wirkt nicht rentensteigernd, und nach einer Beschäftigungsaufgabe wird auch dann kein Arbeitslosengeld gezahlt, wenn die betreffende Person sich arbeitsuchend bei der Arbeitsagentur melden würde.

Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmer ab 65 Jahren, die noch *keine* Altersrente beziehen, werden nur von der Arbeitslosenversicherung ausgenommen, gegen die sie im Fall der späteren Arbeitslosigkeit keinen Leistungsanspruch haben. Sie entrichten aber weiterhin Rentenbeiträge, die sich rentensteigernd auswirken – und wegen der Zuschläge sogar in überproportionalem Ausmaß.

Die Regelungen, die die „Regelaltersgrenze“ als Maßstab haben und derzeit auf ein Alter von 65 Jahren bezogen sind, sind bereits an die steigende Altersgrenze für die Regelaltersrente auf 67 Jahre (ab Jahrgang 1964) angepasst. Das bedeutet, dass ab dem Jahr 2012 auch Arbeitnehmer bis zum Alter von 65 Jahren und 1 Monat usw. in die Arbeitslosenversicherung einzahlen, aber auch entsprechende Leistungsansprüche haben.

Wie bei Arbeitgebern, wird auch bei Arbeitnehmern unabhängig vom Alter besteuert. Eine Steuerpflicht für Rentner ist also in jedem Fall, unabhängig von einem bestehenden Arbeitsverhältnis, zu prüfen. Allerdings gehen derzeit Renten (einschließlich Betriebsrenten und private Altersvorsorge) nicht vollständig in das zu versteuernde Einkommen ein.<sup>7</sup>

### ***3.4 Sonderkündigungsrechte und spezielle Befristungsgründe***

#### **Automatische Kündigung mit Vollendung des 65. Lebensjahres?**

Viele Arbeitsverträge sehen ein automatisches Ende mit Vollendung des 65. Lebensjahres oder sogar mit Erreichen eines Anspruchs auf eine Rente wegen Alters vor. Derartige Arbeitsverträge bedürfen einer Präzisierung; ein automatisches Ende nach diesen Bedingungen ist vom Kündigungsschutzgesetz nicht gedeckt. Eine Kündigung wegen eines Anspruchs auf eine *Altersrente* schließt auch die vorzeitig beziehbaren Altersrenten ein. Arbeitsvertraglich dürfte eine Pflicht zur Inkaufnahme von Rentenabschlägen unzulässig sein. Auch eine Terminierung des Vertragsendes auf die Vollendung des 65. Lebensjahres ist angesichts der steigenden Altersgrenzen für die Regelaltersrente irreführend. Es ist genauer, als Ende das „Erreichen der Regelaltersgrenze“ zu bestimmen.

*Verbreitete, aber unwirksame Regelungen*

Bestimmungen, nach denen das Ende eines Beschäftigungsverhältnisses vor Erreichen der Regelaltersgrenze festgelegt wird, gelten nur dann, wenn „die Vereinbarung innerhalb der letzten drei Jahre vor diesem Zeitpunkt abgeschlossen oder von dem Arbeitnehmer innerhalb der letzten drei Jahre vor diesem Zeitpunkt bestätigt worden ist.“ (§ 41 SGB VI). Mit dieser Regelung wollte der Gesetzgeber dem Anstieg der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre Rechnung tragen (vgl. Rolfs 2008, S. 45).

*Zwei Auswege*

Im Interesse einer verlässlichen Personalplanung sollten betriebliche Personalverantwortliche die bestehenden Arbeitsverträge von Mitarbeitern im rentennahen Alter prüfen und nach einer wechselseitigen Klärung der Interessen und Möglichkeiten gegebenenfalls anpassen.

---

<sup>7</sup> Mit dem Alterseinkünftegesetz (2005) wurde geregelt, dass Ausgaben für die Altersvorsorge steuerfrei gestellt werden, die Alterseinkünfte selbst aber besteuert werden. Dieser „Übergang zur nachgelagerten Besteuerung“ erfolgt beginnend ab 2005 in einem Übergangsprozess von 20 bzw. 35 Jahren (bis 2025 bzw. 2040). Der Vorsorgeaufwand, darunter die Rentenbeiträge von Arbeitnehmern und Arbeitgebern werden 2005 zu 60 Prozent von der Steuer freigestellt; jährlich erfolgt eine Steigerung um 2 Prozentpunkte bis auf 100 Prozent im Jahr 2025. Auch der Umstieg bei der Besteuerung der Renten erfolgt im Jahr 2005, erstreckt sich aber über 35 Jahre. Begonnen wird mit einem steuerpflichtigen Rentenanteil von 50 Prozent für alle Neurentner des Jahres 2005 sowie alle Bestandsrentner. Für jeden neuen Rentnerjahrgang erfolgt jährlich eine Steigerung von 2 Prozent auf 80 Prozent. Für jeden weiteren Rentnerjahrgang erfolgt die Steigerung um 1 Prozent. Erst Neurentner des Jahres 2040 müssen ihre Rente voll versteuern.

### Spezielle Befristungsgründe für Ältere?

Im Jahr 2005 fällte der Europäische Gerichtshof eine Entscheidung zum Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) in Deutschland. Der Europäische Gerichtshof entschied, dass eine Befristung *ausschließlich* aufgrund des Alters – wie es in der bis dahin geltenden Fassung ab einem Alter von 52 Jahren möglich war – unzulässig ist, weil dadurch Ältere diskriminiert werden (Az. C 144/04). Das Teilzeit- und Befristungsgesetz wurde geändert. Eine besondere Befristung von bis zu fünf Jahren ist nun möglich bei einem Arbeitnehmer, der mindestens 52 Jahre alt „und unmittelbar vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses mindestens vier Monate beschäftigungslos (...) gewesen ist, Transferkurzarbeitergeld bezogen oder an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme (...) teilgenommen hat“ (§ 14, Abs. 3 TzBfG). Durch diese Ergänzung wurde klargestellt, dass der Befristungsgrund nicht ausschließlich im Alter besteht, sondern speziell als Erleichterung für die Einstellung arbeitsloser oder von Arbeitslosigkeit bedrohter Arbeitnehmer vorgesehen ist.

*Rechtssicherheit bei Befristungen*

Eine Reihe von Gründen spricht dafür, die Arbeitsverträge von Beschäftigten, die bereits die Regelaltersrente beziehen, zu befristen. Dies kann im Interesse sowohl der Betriebe als auch der Arbeitnehmer liegen. Es mag ein wichtiges Projekt abgeschlossen werden oder Betriebe und Arbeitnehmer wollen mehr Planungssicherheit über den Verbleib des Mitarbeiters im Betrieb, von der man in einem höheren Alter nicht mehr dauerhaft ausgehen kann. Gerade für spezifisch definierte Aufgaben und befristete Projekte bieten sich auch andere Vertragsformen als nur der Arbeitsvertrag an (vgl. Abschnitt 3.1).

Unabhängig davon können auch befristete Arbeitsverträge vereinbart werden. Im Teilzeit- und Befristungsgesetz sind die Bedingungen für zulässige Befristungen definiert (siehe Kasten). Demnach wird zwischen einer Befristung mit einem sachlichen Grund und einer sachgrundlosen Befristung unterschieden. Die Befristungshöchstdauer liegt bei einer sachgrundlosen Befristung bei zwei Jahren. Verlängerte Dauern bei der sachgrundlosen Befristung gibt es bei Einstellungen in Neugründungen (4 Jahre) sowie bei arbeitslosen Älteren (ab 52 Jahren - fünf Jahre, siehe oben). Zu den Sachgründen zählt insbesondere unter anderem, wenn „die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt“ – dies wären etwa zeitlich begrenzte Projekte.

#### **Befristungsgründe nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz**

##### § 14 Zulässigkeit der Befristung

(1) Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Ein sachlicher Grund liegt insbesondere vor, wenn

1. der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht,
2. die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgt, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern,
3. der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird,
4. die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt,
5. die Befristung zur Erprobung erfolgt,
6. in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe die Befristung rechtfertigen,
7. der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und er entsprechend beschäftigt wird oder
8. die Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruht.

*Das Gesetz im Wortlaut*

(2) Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von zwei Jahren ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Eine Befristung nach Satz 1 ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Durch Tarifvertrag kann die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung abweichend von Satz 1 festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren.

(2a) In den ersten vier Jahren nach der Gründung eines Unternehmens ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von vier Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von vier Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Dies gilt nicht für Neugründungen im Zusammenhang mit der rechtlichen Umstrukturierung von Unternehmen und Konzernen. Maßgebend für den Zeitpunkt der Gründung des Unternehmens ist die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit, die nach § 138 der Abgabenordnung der Gemeinde oder dem Finanzamt mitzuteilen ist. Auf die Befristung eines Arbeitsvertrages nach Satz 1 findet Absatz 2 Satz 2 bis 4 entsprechende Anwendung.

(3) Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zu einer Dauer von fünf Jahren zulässig, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 52. Lebensjahr vollendet hat und unmittelbar vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses mindestens vier Monate beschäftigungslos im Sinne des § 119 Abs. 1 Nr. 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch gewesen ist, Transferkurzarbeitergeld bezogen oder an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch teilgenommen hat. Bis zu der Gesamtdauer von fünf Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig.

(4) Die Befristung eines Arbeitsvertrages bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

Nicht zulässig ist eine sachgrundlose Befristung dann, wenn mit dem Arbeitnehmer bereits ein Arbeitsverhältnis bestand – auch wenn dieses Arbeitsverhältnis selbst schon ein befristetes Arbeitsverhältnis war. Das bedeutet auch: Sofern es Sachgründe gibt – und das ist gerade bei Beschäftigten im Rentenalter denkbar –, kann auch das Arbeitsverhältnis mit einem langjährig beschäftigten Mitarbeiter befristet werden.

Folge einer unzulässigen Befristung ist – wenn sie durch das Arbeitsgericht festgestellt wird –, dass der betreffende Arbeitnehmer mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag weiter beschäftigt wird. Betriebe und Arbeitnehmer haben dann alle Rechte und Pflichten, die sich aus unbefristeten Arbeitsverträgen ergeben.

## 4 Flexibilisierung des Altersübergangs

Abschließend soll auf zwei viel diskutierte Möglichkeiten eingegangen werden, den Altersübergang flexibel zu gestalten und dadurch den abrupten Ausstieg von Fachkräften hinauszuzögern. Die eine Möglichkeit, die Altersteilzeitarbeit, ist inzwischen gut bekannt und weit verbreitet. Durch den Wegfall der BA-Förderung für Neueintritte in Altersteilzeit bei gleichzeitigem Fortbestand der grundsätzlichen Regelungen bleibt die Altersteilzeit aber aktuell. Zeitwertkonten sind hingegen ein relativ neues Instrument, das erst vor kurzem mit dem Flexi II-Gesetz neu gefasst wurde.

*Inhalt*

- Wie sind Zeitwertkonten geregelt?
- Wie funktioniert die Altersteilzeit?
- Welche Möglichkeiten gibt es, einen Beschäftigten trotz getroffener Vereinbarungen zu Zeitwertkonten/Altersteilzeit kurzfristig wieder stärker an den Betrieb zu binden?

*Leitfragen*

### 4.1 Zeitwertkonten

Zeitwertkonten stellen eine Sonderform von Langzeitkonten dar und sind im Prinzip Arbeitszeitkonten, in die die Beschäftigten Entgeltanteile oder Arbeitszeit einbringen können, um damit zu einem späteren Zeitpunkt eine längerfristige Freistellung zu finanzieren. Zeitwertkonten bieten Arbeitnehmern (u.a.) die Möglichkeit des vorzeitigen Eintritts in den Ruhestand, ohne jedoch gleichzeitig in das Bezugssystem „Rente“ zu wechseln. Während der Freistellungsphase bleibt das Arbeitsverhältnis bestehen, lediglich „die Pflicht des Arbeitnehmers zur Erbringung seiner Arbeitsleistung“ ruht während dieser Zeitspanne; es besteht eine Beschäftigungsfiktion (vgl. Kümmerle, Buttler, Keller 2009).

*Das Prinzip*

Die Abgrenzung von Zeitwertkonten von anderen Kontenformen sowie weitere Bestimmungen zur Ausgestaltung dieser Konten sind im sogenannten Flexi II-Gesetz („Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen“, §§ 7b-f SGB IV) neu geregelt worden.

Die konstituierenden Merkmale für Langzeit- bzw. Zeitwertkonten im Sinne des Flexi II-Gesetzes sind:

- das Ziel längerfristiger Freistellungen (das impliziert, dass es in der Regel keinen oder allenfalls einen sehr breit definierten Ausgleichszeitraum für das Konto gibt),
- die Einschränkung der Entnahme auf bestimmte Verwendungsmöglichkeiten, zu denen die Ziele der „flexiblen Gestaltung der werktäglichen und wöchentlichen Arbeitszeit“ und „der Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszyklen“ explizit nicht gehören (§ 7b, Abs. 2),
- der Abschluss schriftlicher Vereinbarungen mit den Arbeitnehmern (sogenannte „Wertguthabenvereinbarungen“, § 7b, Abs. 1),
- für Betriebe, die Zeitwertkonten nach dem 01.01.2009 eingerichtet haben bzw. einrichten werden: die Kontenführung in Geld (vor diesem Datum bereits bestehende Zeitwertkontenregelungen genießen diesbezüglich Bestandsschutz und dürfen auf bislang unbegrenzte Zeit weiter in Zeiteinheiten geführt werden).

### Einbringungsmöglichkeiten

Der Mitarbeiter kann sowohl Entgeltbestandteile als auch Zeit in das Zeitwertkonto einzahlen, häufig sind auch beide Möglichkeiten gegeben. Die genauen Modalitäten sind Sache der betrieblichen Ausgestaltung und werden in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen geregelt. In der Praxis läuft das darauf hinaus, dass Anteile laufender Bezüge (bis zu einem festgesetzten Limit), Überstundenvergütungen, Weihnachts- oder Urlaubsgeld, Boni oder Prämienzahlungen sowie Urlaubstage (mit Ausnahme des gesetzlichen Mindesturlaubs) und Überstunden eingezahlt werden können (vgl. Abbildung 7). Einige Betriebe bieten auch (meist mit gewissen Einschränkungen) einen Übertrag aus anderen Kontenformen ins Zeitwertkonto an.

*Sparen ...*

### Entnahmemöglichkeiten

Mit der Einführung des neuen Flexi II-Gesetzes wurden vom Gesetzgeber erstmalig gesetzliche Freistellungszwecke definiert. Demnach sind folgende Verwendungszwecke möglich: Elternzeit, Pflegezeit, Teilzeitarbeit, Qualifizierung und der Übergang in die Altersrente. Wobei natürlich auch die Teilzeitarbeit als fließender Übergang in den Ruhestand verwendet werden kann. Die jeweilige Ausgestaltung der Arbeitszeitkonten bleibt dabei den Vertragspartnern überlassen, da es sich bei dem Gesetz um eine „insbesondere“-Aufzählung handelt.

*... und „Entsparen“*

Die Entnahmemodalitäten sind in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen geregelt. In vielen Fällen, insbesondere im Falle von „Sabbaticals“, erfolgen Freistellungen auf Basis des Prinzips des gegenseitigen Einverständnisses. Freistellungen dürfen nicht gegen den Willen des Arbeitnehmers (um z.B. Produktionsschwankungen auszugleichen) erfolgen. Allerdings findet sich in zahlreichen Vereinbarungen folgende Formulierung wieder: „Die Freistellung erfolgt spätestens dann, wenn mit dem Wertguthaben der Zeitraum bis zum individuellen Rentenbeginn des Arbeitnehmers zu finanzieren ist“ (Kümmerle et al., 2009). Zudem werden Ankündigungsfristen und weitere Entnahmeregelungen (z.B. Mindest- und Höchstdauer von Freistellungen außerhalb der rentennahen Freistellung) in Betriebsvereinbarungen festgesetzt. Typischerweise werden Vorankündigungszeiten von zwei bis drei Monaten empfohlen, einige Unternehmen haben auch längere Vorlaufzeiten, die zum Teil abhängig von der Dauer der Entnahme sind. Eine Ausnahme gilt hier für Guthaben, die auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen wurden. Hier ist der Freistellungsantrag spätestens einen Monat vor Beginn der Freistellung zu stellen (§ 7f Abs. 2 Satz 1 und 2 SGB IV).

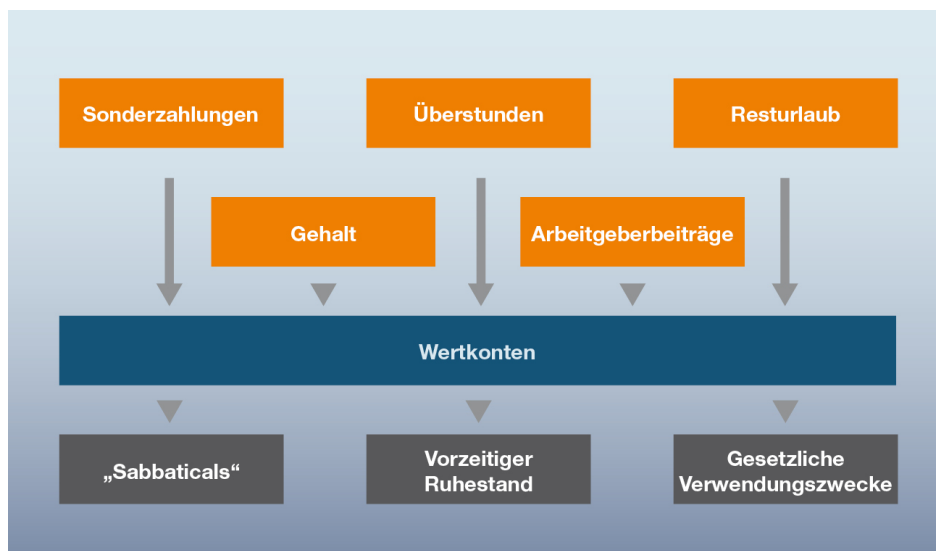


Abbildung 7: Das Prinzip von Wertkonten (Quelle: Kümmerle et al. 2009: S. 6)

## **Übertragbarkeit von Wertguthaben bei Wechsel des Arbeitgebers**

Fragen der Übertragbarkeit von Wertguthaben bei Wechsel des Arbeitgebers („Portabilität“) waren vor Flexi II nicht geregelt. Mit der Neuformulierung des § 7f SGB IV wird den Beschäftigten jedoch nunmehr ein Recht zugesprochen, Wertguthaben bei Arbeitsplatzwechsel auf einen neuen Arbeitgeber zu übertragen, statt sie auflösen zu müssen (sogenannte Störfallregelung). Dies gilt unter der Voraussetzung, dass der neue Arbeitgeber eine Wertguthabenvereinbarung mit dem Arbeitnehmer abschließt und der Übertragung zustimmt. Außerdem besteht die Möglichkeit, das Wertguthaben auf die Deutsche Rentenversicherung Bund zu übertragen, die dies dann weiter verwaltet. Die Möglichkeit der im Gesetz genannten Freistellungen bleibt dabei prinzipiell erhalten. Allerdings ist die Übertragung auf die Deutsche Rentenversicherung Bund nur möglich, wenn das Wertguthaben mindestens die sechsfache monatliche Bezugsgröße beträgt. 2011 betrug dieser Schwellenwert in den neuen Bundesländern 13.440 Euro, in den alten 15.330 Euro.

*Neu durch Flexi II*

Dagegen ist es nun nicht mehr möglich, Wertguthaben in eine betriebliche Altersvorsorge (bAV) zu überführen. Diese Möglichkeit wurde durch das Flexi II-Gesetz ersatzlos gestrichen. Im Falle, dass aus betrieblichen und/oder persönlichen Gründen eine einmal geplante Freistellung zum vorzeitigen Eintritt in den Ruhestand nicht erfolgen kann, tritt jetzt automatisch der Störfall ein. Das Guthaben wird in Geld ausgezahlt. Diese Portabilitätsmöglichkeit von Zeitwertkonten kann als Einstieg in eine biographieorientierte Zeitgestaltung interpretiert werden.

### **Störfall**

Kann das während des Arbeitslebens angesparte Wertguthaben nicht wie vereinbart und geplant in Form einer bezahlten Freistellung entnommen werden, tritt der sogenannte Störfall ein. Störfälle können sein: Kündigung, Invalidität oder Tod des Arbeitnehmers. Dabei ist zu beachten, dass der Störfall auch bei Arbeitgeberwechsel eintritt, wenn a) der Arbeitnehmer nicht wünscht, dass sein Wertguthaben übertragen wird, b) der neue Arbeitgeber die Übertragung ablehnt oder c) der angesparte Betrag zu gering ist, um auf die Deutsche Rentenversicherung übertragen zu werden. Im Falle eines Störfalls wird das Guthaben in einer Summe ausgezahlt und versteuert.

*Störfall: Unterbrechungen im geplanten Ablauf*

### **Planwidrige Verwendung der Wertguthaben**

Die planwidrige Verwendung von Wertguthaben liegt vor, wenn entgegen der ursprünglichen Vereinbarung der Nichteintritt oder die Verkürzung der Freistellungsphase durch Weiterbeschäftigung erfolgt (Braun et al. 2009). Dies ist der Fall, wenn z.B. ein Arbeitnehmer auf die Freistellungsphase vor Eintritt in den Ruhestand verzichtet und stattdessen weiter arbeitet. Auch hier wird der Störfall ausgelöst und das Guthaben wird in einer Summe ausgezahlt und lohnsteuerlich erfasst.

### **Arbeitszeitkonten: Vorzeitiger Ausstieg oder Flexibilität vor der Rente?**

Ob Arbeitszeitkonten primär für den vorzeitigen Ausstieg aus der Erwerbstätigkeit oder im Sinne eines Flexibilitätsinstruments genutzt werden und beispielsweise einen gleitenden Übergang in die Rente durch Teilzeitarbeit ermöglichen, ist Sache der betrieblichen Ausgestaltung. Prinzipiell ermöglicht das Instrument „Langzeitkonten“ einen flexiblen oder gleitenden Übergang aus der aktiven Erwerbsphase; über die Nutzung dieser Möglichkeit in der Praxis liegen derzeit allerdings noch keine validen Daten vor. Dabei ist anzumerken, dass nur eine Minderheit aller Betriebe überhaupt Langzeitkonten eingeführt hat. Laut dem IAB-Betriebspanel haben im Jahr 2006 gerade einmal 2 Prozent aller Betriebe (ab einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten) separate Langzeitkonten, wobei der Anteil stark mit der Betriebsgröße

variiert: je größer der Betrieb, desto höher die Wahrscheinlichkeit, dass er Langzeitkonten eingerichtet hat (Fischer et al. 2007). Zwar hat sich die Verbreitung von Langzeitkonten in den letzten Jahren tendenziell erhöht, dennoch ist zu beachten, dass die Möglichkeit des vorzeitigen Ausstiegs oder des flexiblen Übergangs derzeit nur einer Minderheit der Beschäftigten zur Verfügung steht.

## 4.2 *Altersteilzeit*

Eine Erörterung der Formen einer flexiblen Gestaltung des Übergangs aus Erwerbstätigkeit in den Ruhestand muss natürlich auch das bereits vor längerer Zeit eingeführte und seitdem relativ stark genutzte Instrument der Altersteilzeit in den Blick nehmen, mit dem nach dem Willen des Gesetzgebers „älteren Arbeitnehmern ein gleitender Übergang vom Erwerbsleben in die Altersrente ermöglicht werden“ soll (§ 1 Abs. 1 Altersteilzeitgesetz – ALTZG). Dies geschieht durch eine Halbierung der bisherigen Arbeitszeit (bei Sicherung des größten Teils des gewohnten Entgelts), was es vielen Beschäftigten – gerade solchen in gesundheitlich belastenden Jobs – erlaubt, bis in ein höheres Alter erwerbstätig zu sein, als sie es könnten, wenn sie unverändert in Vollzeit arbeiten würden. Durch den Rückgriff auf das Instrument der Altersteilzeitarbeit ist es also möglich, eine belastungsbedingte vorzeitige Beendigung des Erwerbslebens (durch Übergang in eine vorzeitig beziehbare Rente, eine Erwerbsminderungsrente oder gar Arbeitslosigkeit) zu vermeiden und bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze erwerbstätig zu bleiben.

Nun steht beim tatsächlichen Einsatz dieses Instruments i.d.R. weniger die Ermöglichung eines „gleitenden Übergangs“ als vielmehr die Fortführung des traditionellen Vorruhestandsmodells im Vordergrund. In den weit überwiegenden Praxisfällen von Altersteilzeit wird nämlich nicht kontinuierlich bis zum Renteneintritt in Teilzeit gearbeitet; vielmehr wird meist das sogenannte Blockmodell bevorzugt, bei dem in der ersten Hälfte der Laufzeit mit der vorherigen wöchentlichen Arbeitszeit weitergearbeitet wird, bevor in der zweiten Hälfte – in der die zuvor aufgebauten Arbeitszeitguthaben „verbraucht“ werden – eine vollständige Freistellung von der Arbeit erfolgt. Und diese zweite Phase wird von Arbeitnehmern und Arbeitgebern de facto – auch wenn formal das Beschäftigungsverhältnis noch besteht – durchaus bereits als vorgezogener Ruhestand wahrgenommen – und auch gewollt. Gleichwohl gibt es Spielräume, die scheinbar starren Schemata der Nutzung dieses Instruments zu überwinden und Arbeitnehmer in Altersteilzeit bei Bedarf wieder stärker als zunächst geplant in die betrieblichen Arbeitsabläufe zurückzuholen, um ihre Kompetenzen zu nutzen. Sie sind Thema des vorliegenden Abschnitts.

Hier steht die Frage im Mittelpunkt, in welchem Maße die einschlägigen rechtlichen Bestimmungen Spielräume für eine bedarfsweise Variation der Arbeitszeit von Beschäftigten in Altersteilzeit bieten. Dabei geht es im Einzelnen um folgende Punkte:

- Gibt es über die bekannten Modelle der verblockten und der kontinuierlichen Altersteilzeit hinaus noch weitere Möglichkeiten, die halbierte bisherige Arbeitszeit auf die Laufzeit der Altersteilzeitvereinbarung zu verteilen?
- In welchen Grenzen können Beschäftigte, die während der Altersteilzeit in ihren Betrieben kurzfristig wieder stärker benötigt werden, zeitweise Mehrarbeit leisten? Ist in solchen Fällen auch eine Unterbrechung der Altersteilzeitarbeit mit vorübergehender Rückkehr in die vorherige Beschäftigung möglich? Welche Folgen hat eine vorzeitige Beendigung der Altersteilzeitarbeit?

- In welchem Ausmaß können Arbeitnehmer während der Altersteilzeitarbeit einer selbstständigen oder abhängigen Nebenerwerbstätigkeit nachgehen?

Wie sich zeigen wird, fällt die Beantwortung dieser Fragen meist unterschiedlich aus, je nachdem, ob die Altersteilzeitarbeit von der Bundesagentur für Arbeit (BA) gefördert wird (Näheres hierzu im Infoblock unten) oder ob dies nicht der Fall ist. Hierzu ist anzumerken, dass Erstere, also Altersteilzeit, für die eine BA-Förderung in Anspruch genommen wird, spätestens am 31.12.2009 begonnen werden musste. Abgesehen vom Wegfall dieser Fördermöglichkeit für Altersteilzeitverträge, die seit diesem Stichtag neu abgeschlossen wurden, kann Altersteilzeit aber auch danach genutzt werden. Die unten stehenden Ausführungen zur BA-geförderten Altersteilzeit sind also nur für diejenigen praxisrelevant, die Altersteilzeit bereits nutzen – wobei es keine Rolle spielt, ob sie sich in der „aktiven Phase“ oder in der „Freistellungsphase“ befinden, und auch nicht, ob eine Förderung bereits beantragt oder bewilligt wurde – und ihre Kenntnisse über die Flexibilitätsspielräume im oben skizzierten Sinne erweitern möchten.

#### **Das Altersteilzeitgesetz (AltTZG) – die wichtigsten Regelungen**

Während der Laufzeit der Altersteilzeit arbeitet der Arbeitnehmer mit 50 Prozent seiner bisherigen Arbeitszeit (in jedem Fall oberhalb der Sozialversicherungspflichtgrenze). Die Art der Verteilung der Arbeitszeit wird zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber einzelvertraglich vereinbart; dabei muss über die gesamte Laufzeit im Durchschnitt die Hälfte der bisherigen regelmäßigen Arbeitszeit erreicht werden. Im Blockmodell lösen sich zwei gleich lange Phasen ab, in deren erster der Beschäftigte mit seiner unveränderten bisherigen Arbeitszeit arbeitet und deshalb anschließend von der Arbeit freigestellt wird. Der Arbeitgeber stockt das Regelarbeitsentgelt von Beschäftigten in Altersteilzeit um mindestens 20 Prozent auf und zahlt zusätzliche Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung (vgl. § 3 Abs. 1 Nr. 1 AltTZG); die gesetzlichen Mindestleistungen können durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung und/oder Einzelvertrag günstiger ausgestaltet werden.

Beschäftigte können ab dem vollendeten 55. Lebensjahr in Altersteilzeit gehen (ein Höchstalter ist im AltTZG nicht vorgesehen); sie müssen in den fünf Jahren zuvor wenigstens 1.080 Tage (also rund drei Jahre) versicherungspflichtig gearbeitet haben. Die Laufzeit der Altersteilzeit reicht im Regelfall direkt bis zum Rentenbeginn, wobei auch der frühestmögliche Zeitpunkt gewählt werden kann, an dem der Arbeitnehmer eine – auch gekürzte – Altersrente beziehen kann. Sofern die Altersteilzeit steuerlich gefördert wird (s.u.), währt sie höchstens bis zum Erreichen der jeweils geltenden gesetzlichen Altersgrenze für die Regelaltersrente. Es besteht kein allgemeiner Anspruch auf Altersteilzeit; der Arbeitgeber kann den berechtigten Personenkreis auf einen bestimmten Anteil der Belegschaft begrenzen. Näheres regeln Tarifverträge bzw. Betriebsvereinbarungen.

Altersteilzeit wird – abgesehen von der rentenrechtlichen Förderung (durch die auslaufende spezifische Form der „Altersrente wegen Arbeitslosigkeit und nach Altersteilzeit“) – auf zweierlei Weise öffentlich gefördert:

(1) Sofern die Altersteilzeitarbeit vor dem 1. Januar 2010 begonnen wurde und ein entsprechender Antrag bewilligt wurde, erstattet die Bundesagentur für Arbeit dem Arbeitgeber die Aufstockungsbeträge und die zusätzlichen Beiträge zur Rentenversicherung auf dem im AltTZG festgelegten Niveau; die Bewilligung dieser Förderung setzt die ersatzweise Einstellung eines Arbeitslosen oder eines Ausbildungsabsolventen voraus.

(2) Unabhängig vom Auslaufen der Förderung durch die Bundesagentur wird Altersteilzeitarbeit weiterhin steuerlich gefördert: Nach § 3 Nr. 28 EStG sind die Aufstockungsbeiträge und zusätzlichen Beiträge zur Rentenversicherung (auf dem tatsächlich gezahlten Niveau) für die betreffenden Arbeitnehmer von der Lohnsteuer befreit und damit zugleich auch sozialversicherungsfrei. Für die Steuerfreiheit müssen die Grundvoraussetzungen für Altersteilzeitarbeit nach § 2 AltTZG gegeben sein (wie z.B. Vollendung des 55. Lebensjahres und Halbierung der Arbeitszeit); es muss aber keine Ersatzeinstellung vorgenommen werden. Darüber hinaus sind die Bedingungen für die steuerliche Förderung von Altersteilzeitarbeit insgesamt vergleichsweise weit gefasst, denn die Tatbestände, die nach § 5 Abs. 2 bis 4 AltTZG dazu führen, dass ein Förderanspruch an die Bundesagentur für Arbeit nicht besteht, ruht oder erlischt, greifen hier nicht (vgl. Lohnsteuer-Änderungsrichtlinien 2011). Zu diesen Tatbeständen gehören – neben der fehlenden Wiederbesetzung der durch Altersteilzeit freigegebenen Stelle – Mehrarbeit und Nebentätigkeiten, deren Zulässigkeitsgrenzen weiter unten ausführlich behandelt werden.

Was die Verteilung der zu leistenden Arbeitsstunden angeht, sind im Allgemeinen nur zwei Modelle der Altersteilzeitarbeit im Blick: Zum einen das oben schon skizzierte „Blockmodell“ – in dem auf eine erste Phase mit unveränderter bisheriger Arbeitszeit ein zweiter, gleich langer Zeitabschnitt mit Freistellung folgt – und zum anderen eine kontinuierliche Tätigkeit mit halbiertes wöchentlicher Arbeitszeit während der gesamten Laufzeit („echte“ Altersteilzeit). Tatsächlich ist dies aber eine verengte Sichtweise. Ihr gegenüber ist zu betonen, dass es zwischen diesen beiden Modellen „unendlich viele Gestaltungsmöglichkeiten gibt, wie die Arbeitsphase innerhalb der Altersteilzeit verteilt werden kann“ (Hanau 2008, S. 20 in Anlehnung an Leisbrock 2001). Es existiert also ein breiter Spielraum für Lösungen, die auf den spezifischen Bedarf des jeweiligen Betriebs sowie die individuellen Interessen des betreffenden Arbeitnehmers zugeschnitten sind. So sind Kombinationen von Block- und Gleitmodell möglich, etwa als ein Mehrphasenmodell, in dem auf eine erste Phase voller Arbeitszeit vier Zeiträume folgen, zwischen denen die Arbeitszeit in 25-Prozent-Stufen schrittweise auf Null reduziert wird. Bei entsprechendem Bedarf kann aber auch ein monatlicher oder saisonbedingter Wechsel zwischen Arbeit und Freizeit gewählt werden. Die für den Aufbau von Wertguthaben einschlägigen Bestimmungen der §§ 7 Abs. 1a, 23b SGB IV bieten hier Spielraum für die verschiedensten Ausgestaltungen. Zu beachten ist aber auf jeden Fall das Erfordernis, die Arbeitszeit über die gesamte Laufzeit der Altersteilzeit zu halbieren, sowie die Verpflichtung, die Art der Verteilung der Arbeitszeit vor Beginn der Altersteilzeitarbeit durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer vertraglich zu vereinbaren. Vor allem Letzteres beschränkt die Flexibilität für Anpassungen bei bereits laufender Altersteilzeit natürlich. Solche Modifikationen (einschließlich einer Unterbrechung - s.u. - oder Verlängerung der Laufzeit der Altersteilzeitvereinbarung), aber auch eine vorzeitige Beendigung der Altersteilzeit in Fällen, in denen der betreffende Arbeitnehmer in dem Betrieb wieder voll benötigt wird, können aber durch eine einvernehmliche Änderung (bzw. Aufhebung) des Altersteilzeitarbeitsvertrags vorgenommen werden. Eine Vertragsänderung ist – insbesondere bei BA-geförderter Altersteilzeit – aber aufwändig. Dabei ist zu beachten, dass dies nicht rückwirkend geschehen kann. Kommt es zu einer einvernehmlichen Vertragsaufhebung, müssen ggfs. von der Bundesagentur erhaltene Förderleistungen nicht zurückgezahlt werden.

Unabhängig hiervon bietet eine Einbindung von Altersteilzeitbeschäftigten in tariflich oder betrieblich geregelte Systeme flexibler Arbeitszeit natürlich Spielräume für bedarfsweise Anpassungen der Einsatzzeiten; diese sind bei kontinuierlicher Teilzeitarbeit größer als bei verblockter Altersteilzeit.

### *Gestaltungsmöglichkeiten*

*Stets Bedingung für Altersteilzeit:  
Arbeitszeit insgesamt halbieren*

## Zulässige Mehrarbeit

### (a) *bei durch die Bundesagentur für Arbeit geförderter Altersteilzeitarbeit*

Mehrarbeit – hierzu zählen alle Tätigkeiten, die neben der Altersteilzeitarbeit beim selben Arbeitgeber ausgeübt werden – ist bis zur Geringfügigkeitsgrenze von 400 Euro unschädlich für die Förderung durch die Bundesagentur. Im Blockmodell ist Mehrarbeit grundsätzlich nur in der Arbeitsphase möglich. Ausnahmsweise kann aber auch in der Freistellungsphase vorübergehend geringfügige Arbeit geleistet werden, und zwar dann, wenn ein „betriebsbedingt wesentlicher Anlass“ vorliegt (Durchführungsanweisungen der Bundesagentur für Arbeit vom 1.1.2008 zu § 2 AltTZG Ziffer 17). Die Durchführungsanweisungen nennen als Beispiel Projektarbeit, die ein in Altersteilzeit beschäftigter Arbeitnehmer am Ende seiner Arbeitsphase noch nicht abgeschlossen hat und die durch ihn in der Freistellungsphase fertig gestellt werden soll. Die Bundesagentur nimmt hier jeweils eine Einzelfallprüfung vor.

Wird von Arbeitnehmern in Altersteilzeit Mehrarbeit oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze von 400 Euro ausgeübt, ruht die Förderung durch die Bundesagentur, und zwar an den Tagen, an denen die Mehrarbeit ausgeübt wurde. Wenn die Förderung aus diesem Grunde an mindestens 150 Tagen (hierbei sind ggfs. mehrere kürzere Ruhezeiträume, die während des gesamten Förderzeitraums angefallen sind, zusammenzurechnen) geruht hat, erlischt sie. Infolge des Erlöschens entfällt der Förderanspruch auch für die Vergangenheit, sodass bereits erhaltene Leistungen zurückzuzahlen sind. Dies bezieht sich auf Ruhezeiträume wegen *bezahlter Mehrarbeit* und nicht auf Nebentätigkeiten (siehe hierzu unten).

Mehrarbeit mit Freizeitausgleich dagegen ist auch in größerem Umfang förderunschädlich, solange die Grundbedingung von Altersteilzeitarbeit erfüllt wird, dass die vorherige Arbeitszeit des betreffenden Arbeitnehmers über die Gesamtlaufzeit halbiert wird. Wird also im Rahmen von flexiblen Arbeitszeitsystemen während der Altersteilzeit durch Mehrarbeit ein Zeitguthaben aufgebaut, muss dieses während der Altersteilzeitarbeit wieder ausgeglichen werden. Im Blockmodell geschieht dies entweder durch ein „Abstottern“ während der Arbeitsphase oder, indem die Stunden (per Vereinbarung) auf einem Wertkonto gutgeschrieben und so für eine Verkürzung der Arbeitsphase verwendet werden. In der Freistellungsphase des Blockmodells ist diese Form der Mehrarbeit natürlich nicht möglich, denn die dann anfallenden Stunden könnten ja später nicht mehr ausgeglichen werden.

### (b) *bei Altersteilzeitarbeit, die nicht durch die Bundesagentur gefördert wird*

Bei nur steuerlich geförderter Altersteilzeitarbeit gibt es größere Spielräume für bezahlte Mehrarbeit, denn hier können auch über die Geringfügigkeitsgrenze hinaus zusätzlich Stunden geleistet werden. Mehrarbeit ist für die steuerliche Förderung in dem Ausmaß unschädlich, in dem die zentrale Eigenschaft der Altersteilzeit – Reduzierung der vorherigen Arbeitszeit auf die Hälfte – beibehalten wird. Eine konkrete Grenze findet sich in den diesbezüglichen rechtlichen Vorschriften nicht. Was die Lage der Mehrarbeit im Blockmodell angeht, gilt allerdings auch hier, dass sie grundsätzlich nur während der Arbeitsphase möglich ist. Wird diese verlängert, verschieben sich die Freistellungsphase und damit auch der Renteneintritt zeitlich entsprechend nach hinten. Hierzu bedarf es allerdings einer Änderung des Altersteilzeitarbeitsvertrags.

*Grenzen für Mehrarbeit bei BA-geförderter Altersteilzeit restriktiver als bei nur steuerlich geförderter Altersteilzeit*

*Unterschied zwischen bezahlter Mehrarbeit und Mehrarbeit mit Freizeitausgleich*

### **Unterbrechung der Altersteilzeitbeschäftigung**

Wird bei einem Beschäftigten in geförderter Altersteilzeit die zulässige Grenze von Mehrarbeit dauerhaft oder mehrfach überschritten, sodass ein Erlöschen der BA-Förderung droht, wird dies oft ein Zeichen dafür sein, dass die betreffende Person in dem Betrieb noch stärker benötigt wird, als es in dem betreffenden Altersteilzeitarbeitsverhältnis möglich ist. In solchen Fällen kann das Altersteilzeitarbeitsverhältnis förderungsrechtlich unschädlich – im Blockmodell auch in der Freizeitphase – für einen eng begrenzten Zeitraum unterbrochen werden, sodass der betreffende Arbeitnehmer vorübergehend zu seiner vorherigen Arbeitszeit zurückkehren kann; das Altersteilzeitverhältnis wird dann zu einem späteren Zeitpunkt fortgesetzt. Bei einer solchen Unterbrechung, die aus Gründen der Rechtssicherheit schriftlich vereinbart werden sollte, ist Folgendes zu beachten:

*Vorübergehende Rückkehr zum früheren Arbeitsumfang*

- Die zeitweise Rückkehr zu der Beschäftigung mit vorheriger Arbeitszeit darf nicht von vorneherein geplant gewesen sein und der Grund muss betriebsbedingter Natur sein, also nicht im Bereich des Arbeitnehmers liegen. Dies ist z.B. der Fall, wenn die spezifische Kompetenz des betreffenden Arbeitnehmers dringend für die Durchführung eines Projekts benötigt wird, weil ein anderer – ursprünglich hierfür vorgesehener – Mitarbeiter krankheitsbedingt für längere Zeit ausfällt.
- Die Freistellungsphase wird entsprechend der Unterbrechung über das ursprünglich vereinbarte Ende der Laufzeit hinaus in die Zukunft verschoben, wobei der Grundsatz der Arbeitszeitreduzierung um die Hälfte auf jeden Fall eingehalten werden muss. Bei der Planung der Unterbrechung muss bedacht werden, dass die Freistellungsphase der Altersteilzeit maximal nur bis zu dem Zeitpunkt verschoben werden sollte, ab dem die Förderung durch die Arbeitsagentur wegen des Anspruchs auf eine ungeminderte Altersrente erlischt.

### **Zulässige Nebentätigkeiten**

Ebenso wie Mehrarbeitsstunden sind zusätzliche Beschäftigungsverhältnisse und selbstständige Tätigkeiten während der Altersteilzeit in unterschiedlichem Maße zulässig, je nachdem, ob die Altersteilzeit durch die Arbeitsagentur gefördert wird oder nicht. Allgemein ist zunächst darauf hinzuweisen, dass zusätzliche Tätigkeiten, die beim eigenen Arbeitgeber ausgeübt werden, stets als Mehrarbeit gewertet werden und folglich ausschließlich den oben beschriebenen Regelungen unterliegen.

*Grenzen für Nebentätigkeiten ebenfalls differenziert*

#### *(a) bei durch die Bundesagentur für Arbeit geförderter Altersteilzeit*

Hier gilt für zulässige Nebentätigkeiten mit der Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV grundsätzlich dasselbe Limit wie bei Mehrarbeit. Zusätzliche Beschäftigungsverhältnisse bei anderen Arbeitgebern und selbstständige Tätigkeiten sind also so lange förderunschädlich, als damit kein Arbeitseinkommen von mehr als 400 Euro im Monat erzielt wird; im Blockmodell der Altersteilzeit gilt dies gleichermaßen für die Arbeits- wie für die Freizeitphase. Bei abhängiger Beschäftigung ruht in solchen Fällen die Förderung an den Tagen des Monats, an denen die Nebentätigkeit ausgeübt wird, bei selbstständigen Tätigkeiten im gesamten Monat. Wie bei unzulässiger Mehrarbeit (siehe dazu den obigen Abschnitt) erlischt die Förderung, wenn sie an mindestens 150 Tagen geruht hat. Mehrere kürzere Ruhenszeiträume, die ggfs. während des gesamten Förderzeitraums angefallen sind, sind zusammenzurechnen; bei dieser Addition bleiben Ruhenszeiträume wegen Mehrarbeit außen vor, denn beide werden separat behandelt. Infolge des Erlöschens entfällt der gesamte Förderanspruch, bereits erhaltene Leistungen sind also zurückzuzahlen.

Zu beachten ist, dass für solche Nebentätigkeiten, die schon in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeit ununterbrochen ausgeübt wurden, ein Bestandsschutz gilt: Sie können von den betreffenden Arbeitnehmern in Altersteilzeit weiterhin betrieben – und sogar ausgeweitet – werden, ohne dass dies den Förderanspruch des Arbeitgebers gegenüber der Bundesagentur berührt. Die 400-Euro-Grenze gilt für diese Nebentätigkeiten nicht; sie werden unabhängig von solchen zusätzlichen Tätigkeiten behandelt, die während der Altersteilzeit neu aufgenommen werden.

Im Zusammenhang der Grenzen für zulässige Nebentätigkeiten bei BA-geförderter Altersteilzeit soll noch auf die gesetzlichen Mitwirkungspflichten der Arbeitnehmer hingewiesen werden. Sie sind bedeutsam, weil ein Ruhen bzw. Erlöschen der Förderleistungen den Arbeitgeber trifft, der zugrunde liegende Tatbestand (Überschreitung der Grenze für zulässige Nebentätigkeiten) aber nicht in seinen Einflussbereich fällt sondern in denjenigen des Arbeitnehmers. Um dieses Risiko auszuschließen, verpflichtet § 11 AltTZG Arbeitnehmer in Altersteilzeit, ihren Arbeitgeber unverzüglich über Änderungen ihrer persönlichen Verhältnisse zu informieren, sofern sie relevant für die Förderung durch die Bundesagentur sind; bei Verstoß kann die Bundesagentur vom betreffenden Arbeitnehmer eine Erstattung der zu Unrecht erhaltenen Förderleistungen einfordern. Um für Arbeitgeber jedes Risiko auszuschalten, die Aufstockungsbeträge infolge arbeitnehmerseitigen „Fehlverhaltens“ nicht wie erwartet erstattet zu bekommen, widmen sich auch viele Altersteilzeitarbeiterverträge dem Thema Nebentätigkeiten; so verhängt der 2008 abgeschlossene Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ der Chemischen Industrie ein grundsätzliches Verbot für mehr als geringfügige Nebentätigkeiten; bei Zuwiderhandlung „entfällt der Anspruch auf die Aufstockungszahlung“. Ein solch pauschales Verbot, das ähnlich auch in anderen Tarifverträgen zu finden ist, erstaunt angesichts der Tatsache, dass es bei nur steuerlich geförderter Altersteilzeit durchaus einen größeren Spielraum für Nebentätigkeiten gibt (s.u.).

*(b) bei nicht durch die Bundesagentur geförderter Altersteilzeitarbeit*

Wird die Altersteilzeitarbeit nicht durch die Bundesagentur für Arbeit gefördert, sind Nebentätigkeiten – ebenso wie Mehrarbeit – auch über die Geringfügigkeitsgrenze hinaus gestattet: Altersteilzeit wird auch in den Fällen steuerlich gefördert, in denen die BA-Förderung ruht oder erlischt, weil die Arbeitseinkommen aus Nebentätigkeiten die 400-Euro-Grenze überschreiten, oder in denen erst gar keine Förderung beantragt wurde. Die einschlägigen rechtlichen Bestimmungen geben diesbezüglich keine harte Grenze an; in einem Gesetzeskommentar heißt es in Bezug auf Nebentätigkeiten – ebenso wie für die Mehrarbeit (s.o.) ohne nähere Präzisierung –, sie seien bei nur steuerlicher Förderung von Altersteilzeit „bis zum Erreichen der persönlichen Schamgrenze möglich“ (Rittweger 2011).

**Fazit**

Altersteilzeit soll nach dem Willen des Gesetzgebers dem gleitenden Ausstieg aus dem Erwerbsleben dienen und ist insofern als eine dem Renteneintritt unmittelbar vorgelagerte Phase konzipiert. In der Realität wird Altersteilzeit auch meist im Sinne dieser Instrumentenlogik genutzt, sodass Altersteilzeitler normalerweise im Anschluss ihr Erwerbsleben beenden und in den Bezug einer Altersrente übergehen. Es ist aber wichtig herauszustellen, dass kein Zwang besteht, die Erwerbstätigkeit im Anschluss an Altersteilzeitarbeit zu beenden. Sollte sich z.B. im Laufe der Altersteilzeitphase herausstellen, dass der betreffende Mitarbeiter in dem Betrieb noch benötigt wird, kann er dort nach Beendigung der Altersteilzeit weiter beschäftigt werden. In solchen Fällen wird der Beginn des Rentenbezugs entweder verschoben oder die Erwerbstätigkeit erfolgt – ggfs. innerhalb der jeweiligen Zuverdienstgrenzen

– parallel zum Bezug der Altersrente. Neben den in diesem Kapitel aufgezeigten Möglichkeiten der einvernehmlichen Unterbrechung sowie (vorzeitigen) Aufhebung des Altersteilzeitarbeitsvertrags macht dies noch einmal den Spielraum zur flexiblen Nutzung von Altersteilzeit deutlich.

## 5 Zusammenfassung

Schon seit einigen Jahren ist zu beobachten, dass sich der Erwerbsausstieg auf spätere Lebensjahre verschiebt. Darüber hinaus steht ungefähr die Hälfte der 55- bis 64-Jährigen, die heute erwerbstätig sind, einer Beschäftigung noch in der Rente durchaus aufgeschlossen gegenüber (vgl. Dobritz und Micheel 2010). Das Schließen vorzeitiger Rentenarten für Personen ab dem Geburtsjahrgang 1952 und die Anhebung der Altersgrenze in der Regelaltersrente über das 65. Lebensjahr hinaus werden dafür sorgen, dass der demografische Wandel in der Arbeitswelt sich weiter vollziehen wird. In diesem Zusammenhang wird das Interesse an flexiblen Altersübergängen und an einer Weiterbeschäftigung im Rentenalter zunehmen.

Betriebe sind gut beraten, sich darauf einzustellen, und in der Verlängerung der Erwerbsphasen ihrer Erfahrungsträger eine Möglichkeit zu sehen, um dem sich abzeichnenden Nachwuchsmangel zu begegnen. Dies kann aber nur funktionieren, wenn den Beschäftigten attraktive Angebote unterbreitet werden.

Solange die Regelaltersgrenze noch nicht erreicht ist, kommen „normale“ Teilzeit, Altersteilzeitarbeit und Teilzeitarbeit in Verbindung mit einer Teilrente in Betracht, wenn eine verlängerte Erwerbstätigkeit nur durch Belastungsreduktion durch Arbeitszeitreduzierung erreicht werden kann. Arbeitgeber und Beschäftigte dürften die damit verbundenen Chancen unterschiedlich beurteilen:

Aus Sicht von Arbeitnehmern ist mit dem Übergang in „normale“ Teilzeit ein erheblicher Einkommensverlust verbunden. Vorteil: Die Altersrente wird nicht gekürzt, und es werden sogar weiterhin neue Ansprüche aufgebaut, sofern das Teilzeitarbeitsverhältnis weiterhin sozialversicherungspflichtig ist.

Der Einkommensverlust fällt geringer aus, wenn parallel eine Teilrente bezogen werden kann. Diese wird zwar dauerhaft gekürzt; allerdings dürfte diese Kürzung oft nicht wesentlich ins Gewicht fallen, denn sie bezieht sich nur auf den vorzeitig bezogenen Teil der Rente.

Altersteilzeit ist mit einer Aufstockung des Entgelts und der Rentenversicherungsbeiträge verbunden und deshalb für Arbeitnehmer am attraktivsten. Zugleich ist diese Lösung für Betriebe die teuerste, während die ersten beiden Alternativen für Betriebe keine Zusatzbelastung mit sich bringen.

Wenn die Regelaltersgrenze erreicht ist, gibt es keine Zuverdienstgrenzen, die noch beachtet werden müssten. Betrieb und Arbeitnehmer sind insofern freier, einen Interessenausgleich zu erreichen.

Mit zunehmender Flexibilisierung ist zu erwarten, dass Instrumente, die langfristig einen vorzeitigen Erwerbsausstieg ermöglichen sollen, sich als zu starr für kurzfristig ändernde Bedarfe und Interessen erweisen. Auch bei bereits getroffenen Altersteilzeitvereinbarungen und Langzeitkonten ist es möglich, Mehrarbeit und Weiterarbeit zu vereinbaren, allerdings sind derartige Umsteuerungen mit einigen Fallstricken verbunden.

Auch verlängerte Erwerbsphasen schützen nicht davor, dass früher oder später jeder Erfahrungsträger, und sei er noch so wertvoll, aus dem Betrieb ausscheidet. Eine vorausschauende betriebliche Personalpolitik kann sich deshalb nicht auf die Unterstützung verlängerter Erwerbsphasen beschränken, sondern darf den Generationenaustausch nicht aus dem Blick verlieren.

## Literaturverzeichnis

Braun, Nora; Haussmann, Stefan; Huke, Kristina; Perschau, Oliver; Wolf, Roland (2009). Das neue Recht der Arbeitszeitkonten: Arbeitszeit- und Wertguthaben nach Flexi II. Abgrenzung – Führung – Sicherung. BDA-Aktuell, 20. GDA.

Bundesagentur für Arbeit (2008), Durchführungsanweisungen zum Altersteilzeitgesetz (Stand 01.01.2008), im Internet verfügbar unter: <http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/A01-Allgemein-Info/A015-Oeffentlichkeitsarbeit/Publikation/pdf/DA-Altersteilzeitgesetz-Stand-12-2007.pdf> (zuletzt besucht am 16.05.2011).

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2011): Geringfügige Beschäftigung und Beschäftigung in der Gleitzone. Berlin.

Dobritz, Jörg; Micheel, Frank (2010): Weiterbeschäftigung im Rentenalter – Potenziale, Einstellungen und Bedingungen. In: *Bevölkerungsforschung. Mitteilungen aus dem Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung* 31 (3/2010), S. 1–7.

Fehmel, Thilo (2011): Regelungen der Tarif- und Betriebspartner zu flexiblen Altersübergängen. In: *Soziale Sicherheit* 60 (2), S. 45–51.

Fischer, Gabriele; Wahse, Jürgen; Dahms, Vera; Frei, Marek; Riedmann, Arnold; Janik, Florian (2007): Standortbedingungen und Beschäftigung in den Regionen West- und Ostdeutschlands, Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2006, IAB-Forschungsbericht 5/2007. Nürnberg.

Gemeinsames Rundschreiben der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger vom 09.03.2004 zum Altersteilzeitgesetz – hier: Versicherungs-, beitrags-, melde- und leistungsrechtliche Auswirkungen, im Internet verfügbar unter: [http://www.ak-sozialpolitik.de/doku/05\\_soziales/rundschreiben/2004\\_03\\_09.pdf](http://www.ak-sozialpolitik.de/doku/05_soziales/rundschreiben/2004_03_09.pdf) (zuletzt besucht am 16.05.2011).

Hanau, Peter (2008): Autonome Gestaltung des Übergangs in den Ruhestand insbesondere durch neue Altersteilzeit. In: Peter Hanau und Christian Rolfs (Hg.): *Neue Gestaltung des Übergangs in den Ruhestand*. Düsseldorf (Arbeitspapier, 156), S. 5-28.

Kümmerle, Katrin; Buttler, Andreas; Keller, Markus (2009): Betriebliche Zeitwertkonten. Einführung und Gestaltung in der Praxis. Heidelberg [u.a.] (2. Auflage).

Leisbrock, Thorsten (2001): *Altersteilzeitarbeit*. Köln.

Lohnsteuer-Änderungsrichtlinien 2011: Allgemeine Verwaltungsvorschrift der Bundesregierung zur Änderung der Lohnsteuer-Richtlinien 2008. Bundesratsdrucksache 589/19 vom 24.09.2010, im Internet verfügbar unter: [http://www.bundesrat.de/cln\\_171/SharedDocs/Drucksachen/2010/0501-600/589-10,templateId=raw,property=publicationFile.pdf/589-10.pdf](http://www.bundesrat.de/cln_171/SharedDocs/Drucksachen/2010/0501-600/589-10,templateId=raw,property=publicationFile.pdf/589-10.pdf) (zuletzt besucht am 16.05.2011).

Nimscholz, Bernhard; Oppermann, Klaus; Ostrowicz, Alexander (2006): *Altersteilzeit. Handbuch für die Personal- und Abrechnungspraxis*. Frechen (5. überarb. Auflage).

Rische, Herbert (2010): Redebeitrag. Bundesvertreterversammlung der Deutschen Rentenversicherung Bund am 09.12.2010. Berlin.

Rittweger, Stephan (2011): Beck-Online-Kommentar zum Altersteilzeitgesetz. In: Christian Rolfs, Richard Giesen, Ralf Kreikebohm und Peter Udsching (Hg.): *Beck'scher Online-Kommentar Arbeitsrecht Edition 19* im Internet verfügbar unter: <http://beck-online.beck.de/Default.aspx?vpath=>

bibdata/komm/BeckOK\_ArbR\_19/AltersteilzeitG/cont/beckok.AltersteilzeitG.p1.htm (zuletzt besucht am 16.05.2011).

Rolfs, Christian (2008): Die künftige Gestaltung des Übergangs in den Ruhestand. In: Peter Hanau und Christian Rolfs (Hg.): Neue Gestaltung des Übergangs in den Ruhestand. Düsseldorf (Arbeitspapier, 156), S. 31–71.

Rolfs, Christian (2010): Auf dem Weg zur "Rente mit 67". In: *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht* (Beilage 4), S. 139–144.

#### Zu den Autoren

PD Dr. Martin Brüssig, Johannes Kirsch und Dr. Angelika Kümmerling sind wissenschaftliche Mitarbeiter am Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen. Sie haben langjährige Erfahrungen in der Untersuchung personalwirtschaftlicher Unternehmensstrategien, der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik sowie der Auswirkungen des demografischen Wandels.