



Prof. Dr. Claudia Ossola-Haring

Fachkräfte im Rentenalter beschäftigen

Von A wie AGG bis Z wie Zusatzurlaub



DATEV eG, 90329 Nürnberg (Verlag)

© 2024 Alle Rechte, insbesondere das Verlagsrecht, allein beim Herausgeber.

Die Inhalte wurden mit größter Sorgfalt erstellt, erheben keinen Anspruch auf eine vollständige

Darstellung und ersetzen nicht die Prüfung und Beratung im Einzelfall.

Dieses Buch und alle in ihm enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt.

Mit Ausnahme der gesetzlich zugelassenen Fälle ist eine Verwertung ohne Einwilligung
der DATEV eG unzulässig.

Eine Nutzung für Zwecke des Text- und Datamining (§ 44b UrhG) sowie für Zwecke der Entwicklung, des
Trainings und der Anwendung (ggf. generativer) Künstlicher Intelligenz, wie auch die Zusammenfassung
und Bearbeitung des Werkes durch Künstliche Intelligenz, ist nicht gestattet.

Im Übrigen gelten die Geschäftsbedingungen der DATEV.

Printed in Germany

DATEV-High Quality Print, 90329 Nürnberg (Druck)

Angaben ohne Gewähr

Stand: August 2024

DATEV-Artikelnummer: 35702/2024-08-01

E-Mail: literatur@service.datev.de

Editorial

Es ist zwischenzeitlich sehr deutlich ins Bewusstsein gerückt, dass der Arbeitsmarkt „auszutrocknen“ droht. Nach einer Umfrage des Instituts für Betriebliche Gesundheitsberatung gaben von den 300 befragten Unternehmen mehr als drei Viertel an, dass die Bindung von älteren Beschäftigten in den nächsten drei Jahren eine große Bedeutung für ihre Unternehmen haben werde. Bei 46 % der Unternehmen geht nämlich in den nächsten fünf Jahren mehr als ein Viertel der Belegschaft in den Ruhestand.

Es sind nicht nur Fachkräfte, an denen es mangelt, sondern auch „ganz normale“ Mitarbeiter in allen Bereichen (vor allem in den Dienstleistungsbereichen) und Auszubildende. Eine nächste Herausforderung, der sich viele kleine und mittelgroße Unternehmen stellen müssen, ist die angeblich völlig konträre Arbeitsmentalität der sog. Generation Z im Vergleich mit den „Boomer“, die aktuell vermehrt das Alter überschreiten, das man gängig als „Renteneintrittsalter“ sieht. Nun gibt es bestimmt nicht wenige, die sich darauf freuen und erst einmal in einen „ganz langen“ Urlaub gehen wollen. Es gibt aber auch (sehr) viele, die sich trotz Rentenalters fit fühlen (und auch fit sind), die gebraucht werden wollen und denen die Arbeit Spaß gemacht hat und auch weiterhin Spaß zu machen verspricht. Natürlich aber gibt es auch die Älteren, die weiterarbeiten müssen, weil ihre Rente nicht zum Leben, das sie führen wollen, reicht.

In vielen Unternehmen wurden bisher ältere Arbeitnehmer als „Gefahr“ angesehen, weil sie angeblich weniger leisten als Jüngere, weniger lernfähig und lernwillig seien, öfter krank wären und so weiter und so fort. Zwischenzeitlich sind zwar einige dieser Bedenken auch wissenschaftlich widerlegt und es bricht sich die Erkenntnis Bahn, dass Erfahrung „cool“ ist, aber dennoch ist es in der Tat so, dass die Beschäftigung von älteren Mitarbeitern neben Chancen auch Herausforderungen für den Unternehmer und seine Kollegen darstellen.

Die Wirtschaft in Deutschland wird wesentlich getragen von Personen, die „Best Agers“ (weitere neu-deutsche Bezeichnungen: Boomer, Silver Task Force) sind, also in der zweiten Hälfte ihres (Erwerbs-)Lebens stehen. Die Erwerbsbeteiligung der 60- bis 64-Jährigen nahm so stark zu wie in keiner anderen Altersgruppe: Sie hat sich

in den letzten zehn Jahren von 47 % (2012) auf 63 % (2022) gesteigert. Aber auch jenseits des Renteneintrittsalters hat sich der Anteil der Erwerbstätigen in kurzer Zeit stark erhöht. Im Jahr 2012 arbeiteten noch 11 % der 65- bis 69-Jährigen, 2022 lag der Anteil bei 19 %.

Planung gehört zu den unternehmerischen Kardinaltugenden. Der Vorteil: Unternehmer können die Chance nutzen, dass vielen Arbeitnehmern ihr Beruf „eigentlich“ Spaß macht und sie gerne wieder und auch weiter arbeiten würden und werden, wenn man ihnen die Chance dazu gibt. Andererseits kann sich nach einer von der Techniker-Krankenkasse (TK) in Auftrag gegebenen Umfrage des Instituts für Betriebliche Gesundheitsberatung fast jeder Dritte über 50 vorstellen, frühzeitig in Rente zu gehen. Das ist nur auf den ersten Blick ein Widerspruch. Was aus Sicht der Mitarbeiter für eine frühzeitige Rente spricht, hat viel mit der fehlenden Wertschätzung und der Überlastung am Arbeitsplatz zu tun. Denn auf die Frage, was sich die Beschäftigten wünschen, um ihr geplantes Ausscheiden aus dem Arbeitsleben aufzuschieben, wollten zwei Drittel ein höheres Gehalt (66,5 %), vor allem aber Maßnahmen zur flexibleren Arbeitszeitgestaltung, wie beispielsweise eine Anpassung der Arbeitszeit an individuelle Bedürfnisse und mehr Unterstützung, um den Renteneintritt individuell zu gestalten. Das aber setzt bislang noch nicht einmal die Hälfte der befragten Arbeitgeber um.

Zu den Chancen, die sich ältere Mitarbeiter bei einer Weiterarbeit erhoffen, gehört also kein stures „Weiter-so-wie-bisher“! Genau das sollte der Unternehmer frühzeitig mit seinen Mitarbeitern oder den Rentnern, denen es nach der Rückkehr aus dem ersten „langen Urlaub“ zu Hause „langweilig“ ist, besprechen.

Ihringen, August 2024

Prof. Dr. Claudia Ossola-Haring

Hinweis

In dieser Publikation wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit in der Regel das generische Maskulinum verwendet. Die verwendete Sprachform bezieht sich auf alle Menschen, hat ausschließlich redaktionelle Gründe und ist wertneutral.

Der Inhalt im Überblick

1	Älterer Arbeitnehmer – wer ist das?	7
2	Die Anstellung älterer Arbeitnehmer	8
2.1	Die AGG-sichere Stellenausschreibung	8
2.1.1	Alter im Sinne des AGG	8
2.1.2	Stellenanzeigen: Auch keine versteckte Diskriminierung zulässig	11
2.1.3	Gendern in Stellenanzeigen	15
2.1.4	Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen	17
2.1.5	Besser: keine Begründung bei Absagen	18
2.2	Kein Anrecht auf Anstellung, aber auf Schadensersatz	20
2.3	Eingliederungszuschuss (EGZ)	21
3	Die Befristung des Arbeitsverhältnisses	23
3.1	Die zeitliche Befristung	24
3.2	Die sachliche Befristung	25
4	Die Probezeit	28
5	Probearbeit und Einfühlungsverhältnis	34
6	Altersteilzeit	38

7	Die Beschäftigung von Rentnern	41
7.1	Die Beschäftigung von Regelaltersrentnern bei Vollrente	41
7.2	Teilrente und Weiterarbeit	44
7.3	Die abschlagsfreie Altersrente und Weiterarbeit	46
7.4	Steuerliche Besonderheiten bei Altersrentnern	47
7.5	Arbeitsrechtliche Besonderheiten bei der Weiterbeschäftigung von Regelaltersrentnern	50
7.6	Altersrentner als geringfügig Beschäftigte	52
8	Gesundheitsförderung – für alle Mitarbeiter	57
9	Arbeitsplatzgestaltung	58
10	Arbeitszeitgestaltung	60
10.1	Veränderung des Arbeitsvolumens	60
10.2	Besonderheiten Familienpflegezeit	61
10.3	Urlaub	62
11	Die Kündigung älterer Arbeitnehmer	63
11.1	Der Arbeitnehmer kündigt	64
11.2	Der Arbeitgeber kündigt	65
11.2.1	Ordentliche Kündigung	65
11.2.2	Personenbedingte Kündigung	67
11.2.3	Verhaltensbedingte Kündigung	69

11.2.4	Betriebsbedingte Kündigung	70
11.2.5	Druckkündigung.....	72
11.2.6	Sozialauswahl	72
11.3	Kündigungsfristen.....	76
11.4	Außerordentliche Kündigung	77

7.2 Teilrente und Weiterarbeit

Altersrenten können als Voll- oder als Teilrente gezahlt werden (§ 42 Abs. 1 SGB VI), um so den Übergang in den Ruhestand zu erleichtern. Der Anteil der Teilrente kann bei den Altersrenten beliebig gewählt werden, solange er mindestens 10 % oder höchstens 99,99 % der Vollrente beträgt.

Beispiel

Zum Zeitpunkt des Antrags besteht ein Anspruch auf monatlich 1.200 Euro Rente. Wählt der Rentner die 10 %-ige Teilrente, überweist die Rentenversicherung ihm 120 Euro im Monat. Wählt er die 99,99 %-ige Teilrente, erhält er im Monat 1.199,88 Euro, also nur 12 Cent weniger als er bei der Vollrente erhielt.

Voraussetzungen für den Antrag auf Teilrente sind, dass der Betreffende mindestens 63 Jahre alt ist, dass er ein langjährig Versicherter ist, also mindestens 35 Versicherungsjahre nachweisen kann, und dass er einen Anspruch auf Vollrente hat.

Allerdings gibt es dafür einen Abschlag auf die bis dahin erreichte Rente. Für jeden Monat, den die Rente vor Erreichen des regulären Rentenalters beginnt, werden 0,3 % von der Rente abgezogen, maximal 14,4 %. Dieser Abschlag bleibt dauerhaft bestehen, also auch nach Erreichen des regulären Rentenalters.

Beispiele

Bei einem Rentenanspruch in Höhe von 1.200 Euro werden monatlich 3,60 Euro abgezogen.

Wer zum Beispiel für den regulären Renteneintritt 1.500 Euro Rente erwartet, sich aber entscheidet, drei Jahre früher in Rente zu gehen, muss mit einem jährlichen Gesamtabschlag in Höhe von 10,8 % (= 0,3 % mal 36 Monate) rechnen. Ihm bleiben dann also lediglich 1.338 Euro.

Bei der „kleinen“ Teilrente wirken sich die Abschläge kaum aus. Bei einem Rentenanspruch in Höhe von 1.200 Euro wären dies bei der 10 %-igen Teilrente lediglich 36 Cent weniger.

Wichtig

Die Abschläge können durch Sonderzahlungen ausgeglichen werden. Die freiwilligen Beiträge mindern die Steuerlast in den Jahren, in denen sie gezahlt werden. Ob sich die Zuzahlungen lohnen, hängt vom Einzelfall ab.

Während einer Teilrente oder einer Altersvollrente erworbene Entgeltpunkte wirken sich mit Ablauf des Kalendermonats des Erreichens der Regelaltersgrenze und anschließend zum 01.07. rentensteigernd aus. Der Rentenanteil, auf den der Arbeitnehmer zunächst verzichtet, wird später mit einem geringeren oder ohne Abschlag gezahlt.

Wichtig

Beim Bezug einer Altersrente für besonders langjährig Versicherte, also solchen Personen, die 45 Jahre an anrechenbaren Zeiten in der Rentenversicherung haben, erfolgt die Zahlung immer abschlagsfrei.

Auch bei der Teilrente gibt es, wie bei der Vollrente, keine Hinzuverdienstgrenze. Der Unterschied aber: Bei der Teilrente hat der weiterarbeitende Rentner weiterhin Anspruch auf Kranken-, Arbeitslosen- und Kurzarbeitergeld (KUG).

Hinweis

Mit dem Eintritt in die Teilrente wird lebenslang der Steuersatz festgelegt, der auf die Rentenzahlungen angewendet wird.

7.3 Die abschlagsfreie Altersrente und Weiterarbeit

Wer die Mindestversicherungszeit, die „Wartezeit“, von 45 Jahren erfüllt, kann bereits vor Erreichen des regulären Rentenalters eine „Altersrente für besonders langjährig Versicherte“ erhalten. Sie ist abschlagsfrei. Wer vor 1953 geboren wurde und über 45 Jahre Versicherungszeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung nachweisen kann, konnte bereits mit 63 Jahren ohne Abschläge in Rente gehen. Der abschlagsfreie Renteneintritt zum vollendeten 63. Lebensjahr gilt allerdings nicht mehr für Versicherte, die 1953 oder später geboren wurden. Für sie steigt das mögliche Renteneintrittsalter für diese Altersrente schrittweise von 63 auf 65 Jahre an. Für den Geburtsjahrgang 1964 und alle später Geborenen gibt es die abschlagsfreie Rente dann frühestens mit 65 Jahren.

Beispiel

Wer am 01.07.1959 geboren wurde, konnte zum 01.09.2023 mit 64 Jahren und zwei Monaten die abschlagsfreie „Früh“-Rente erhalten. Für diejenigen, die 1961 geboren wurden, ist der verfrühte Renteneintritt erst nach 64 Jahren und sechs Monaten möglich.

Wer die abschlagsfreie Rente nutzen kann und weiterarbeitet, erhält zusätzlich zur Rente das Gehalt, das er mit seinem Arbeitgeber ausgemacht hat. Wer weiterhin Vollzeit arbeiten will, sollte statt der Vollrente die Teilrente von 99,99 % beantragen, damit er weiterhin kranken- und arbeitslosenversichert ist und auch der Anspruch auf Kurarbeitergeld weiter bestehen bleibt.

Wichtig

Seit 2023 gibt es (auch) bei vorgezogenen Altersrenten keine Hinzudienstgrenze mehr.

7.4 Steuerliche Besonderheiten bei Altersrentnern

Wer trotz Rentenberechtigung weiterarbeitet, erhält dafür ein Entgelt. Dieses Entgelt muss vom Arbeitgeber „ganz normal“ abgerechnet werden. Besonderheit: In der Lohnabrechnung für weiterarbeitende Rentner muss der Arbeitgeber bereits anteilig den Altersentlastungsbetrag berücksichtigen. Ausnahme: Es handelt sich um steuerbegünstigte Versorgungsbezüge.

Seit 2005 wird für alle neu hinzukommenden Jahrgänge der Altersentlastungsbetrag schrittweise abgeschröpft. Wer im Laufe des Jahres 2004 oder am 01.01.2005 64 Jahre alt geworden ist, hat noch Anspruch auf den Altersentlastungsbetrag in voller Höhe – lebenslang.

Das auf die Vollendung des 64. Lebensjahrs folgende Kalenderjahr	Altersentlastungsbetrag in Prozent der Einkünfte	Altersentlastungsbetrag - Höchstbetrag in Euro
2005	40,0	1.900
2006	38,4	1.824
2007	36,8	1.748
2008	35,2	1.672
2009	33,6	1.596
2010	32,0	1.520
2011	30,4	1.444
2012	28,8	1.368
2013	27,2	1.292
2014	25,6	1.268
2015	24,0	1.140
2016	22,4	1.064
2017	20,8	988
2018	19,2	912
2019	17,6	836
2020	16,0	760
2021	15,2	722
2022	14,4	684
2023	14,0	665
2024	13,6	646

7 Die Beschäftigung von Rentnern

Das auf die Vollendung des 64. Lebensjahrs folgende Kalenderjahr	Altersentlastungsbetrag in Prozent der Einkünfte	Altersentlastungsbetrag - Höchstbetrag in Euro
2025	13,2	627
2026	12,8	608
2027	12,4	589
2028	12,0	570
2029	11,6	551
2030	11,2	532
2031	10,8	513
2032	10,4	494
2033	10,0	475
2034	9,6	456
2035	9,2	437
2036	8,8	418
2037	8,4	399
2038	8,0	380
2039	7,6	361
2040	7,2	342
2041	6,8	323
2042	6,4	304
2043	6,0	285
2044	5,6	266
2045	5,2	247
2046	4,8	228
2047	4,4	209
2048	4,0	190
2049	3,6	171
2050	3,2	152
2051	2,8	133
2052	2,4	114
2053	2,0	95
2054	1,6	76
2055	1,2	57
2056	0,8	38
2057	0,4	19