

Mandanten-Info

Beschäftigung
von Rentnern und
Pensionären

Die Beschäftigung von Rentnern und Pensionären

Steuer-, sozialversicherungs- und arbeitsrechtliche
Besonderheiten



Mandanten-Info

Die Beschäftigung von Rentnern und Pensionären

Inhalt

1. Zahlen, Daten, Fakten.....	1
2. Die Beschäftigung von Regelaltersrentnern.....	2
2.1 Arbeitsrechtliche Besonderheiten bei der Weiterbeschäftigung von Regelaltersrentnern.....	2
2.2 Weiterarbeit ohne Bezug einer Rente führt zu höherem Rentenanspruch	5
2.3 Keine Rentenkürzung – keine Hinzuverdienstgrenzen.....	5
3. Hinzuverdienstgrenzen bei „vorzeitiger“ Rente	7
3.1 Überblick über die bis zum 31.12.2016 geltende Regelung.....	8
3.2 Die Neuerungen des Flexirentengesetzes	10
4. Erwerb von zusätzlichen Rentenansprüchen für Altersrentner	13
4.1 Besitzstandswahrung für rentenversicherungsfreie Mitarbeiter	13
4.2 Arbeitslosenversicherung.....	14
5. Steuerliche Besonderheiten bei Altersrentnern	15
5.1 Altersentlastungsbetrag.....	15
5.2 Altersrentner als Minijobber	15
6. Sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten bei Altersrentnern als Minijobber	16

1. Zahlen, Daten, Fakten

Die „Silver Task Force“ lässt sich mit dem „Altwerden“ Zeit. Viele derjenigen, die jetzt bereits im Rentenalter sind oder nicht mehr weit davon entfernt sind, fühlen sich noch fit und deutlich zu jung fürs „alte Eisen“. Vielen macht ihre Arbeit Spaß und sie wollen ihre Berufserfahrungen weitergeben. Manche benötigen aber auch „einfach“ den zusätzlichen Verdienst.

Nicht jeder Rentner¹ kann oder will so „ganz ohne“ Beschäftigung sein. Viele suchen sich neue Aufgaben oder Betätigungsfelder, bei ihrem „alten“ Unternehmen, in den Unternehmen, die ihre Kinder oder Schwiegerkinder führen, häufig aber auch im Rahmen der „Nachbarschaftshilfe“, also in Privathaushalten.

Der Arbeitszeitreport Deutschland 2016 der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin zeigt dies deutlich: Im Jahr 2016 waren mehr als 200.000 Ruheständler sozialversicherungspflichtig beschäftigt,

- 899.955 Menschen gingen im Rentenalter einem Minijob nach,
- 350.000 der 65- bis 74-Jährigen waren selbstständig tätig,
- die wöchentliche Arbeitszeit betrug ca. 32 Stunden.

Nun aber kommt die Frage ins Spiel: Lohnt sich die Weiterarbeit überhaupt? Und wenn ja, welche Konstellation ist sinnvoll? Diese Fragen stellen sich sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Rentner oder Pensionär.

¹ Der besseren Lesbarkeit halber wird in dieser Mandanten-Information ausschließlich die männliche Form verwendet. Natürlich aber sind auch weibliche Rentner oder Pensionärinnen angesprochen.

Wichtig:

Gewarnt wird ausdrücklich vor „Gefälligkeitsarbeiten“ oder BAT-Vereinbarungen (= bar auf Tatze), also auf Deutsch: Schwarzarbeit. Auch wenn der Schwarzarbeiter ein Rentner ist, drohen nicht nur Verfahren wegen Steuerhinterziehung (Rentner sind steuerpflichtig), Beihilfe zur Steuerhinterziehung (nicht einbehaltene Lohnsteuer) und Hinterziehung von Sozialversicherungsbeiträgen – allesamt Straftaten, bei denen die Behörden (gleichgültig welche) keinerlei „Spaß“ verstehen.

2. Die Beschäftigung von Regelaltersrentnern

2.1 Arbeitsrechtliche Besonderheiten bei der Weiterbeschäftigung von Regelaltersrentnern

Der Eintritt ins Rentenalter bedeutet nach deutschem Recht kein(!) automatisches Ende des Arbeitsverhältnisses. Ausnahmen von der Regel: Das automatische Ende wurde in einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder einem individuellen Arbeitsvertrag vereinbart.

Wenn also der Arbeitnehmer nicht selbst kündigt, weil er ins Rentenalter gekommen ist, muss der Arbeitgeber ihn kündigen. Das kann schwer werden, falls der Arbeitnehmer nicht will. Dies gilt vor allem dann, wenn der Arbeitnehmer schon lange Jahre im Unternehmen beschäftigt war, Kündigungsschutz genießt oder zumindest entsprechend lange Kündigungsfristen hat.

Es ist ein Irrtum zu glauben, das eben Dargestellte gelte nicht für Kleinbetriebe, weil die nicht unter das Kündigungsschutzgesetz fallen. Denn auch sie müssen eine Sozialauswahl treffen. Wer einem langjährigen Mitarbeiter kündigen will, nur weil er alt ist, diskriminiert ihn nach dem AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) in unzulässiger Weise wegen des Alters. Das kann, wenn sich der Mitarbeiter „beleidigt“ fühlt, zu unschönen Prozessen führen und Schadensersatzzahlungen nach sich ziehen.

Natürlich kann ein Mitarbeiter, auch wenn er in Rente gehen könnte, weiterbeschäftigt werden. Allerdings ist ein solches Arbeitsverhältnis mit einem Rentner genauso teuer wie mit einem jüngeren Mitarbeiter. Denn bei der Sozialversicherung (Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung) ändert sich nichts. Da müssen Sie Ihre Arbeitgeberanteile bezahlen, wie bei normalen Arbeitnehmern.

Kündigt der Arbeitnehmer selbst, weil er in Rente gehen will, entzerrt dies die Problematik deutlich! Denn dann endet das Arbeitsverhältnis. Der bisher erworbene Kündigungsschutz entfällt. Und sie können danach mit dem Mitarbeiter einen Minijob vereinbaren. Das alte Arbeitsverhältnis ist wegen der Arbeitnehmerkündigung beendet. Mit dem Minijob beginnt ein neues Arbeitsverhältnis – mit neuen Regeln und eigenen Kündigungsfristen.

Wichtig:

Abzuraten ist von einer sachgrundlosen Befristung eines Minijobs oder jedes anderen neuen Arbeitsverhältnisses auf zwei Jahre mit einem Rentner, der früher Arbeitnehmer bei Ihnen war. Denn solche Befristungen sind unzulässig (§ 14 Abs. 2 Satz 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz/TzBfG). Vereinbaren Sie lieber von vornherein eindeutige Kündigungsfristen.

Dass ein Arbeitnehmer Anspruch auf eine Rente hat, gibt dem Arbeitgeber kein Recht, ihn zu kündigen (§ 41 Satz 1 SGB VI). Arbeitgeber und Arbeitnehmer dürfen aber Vereinbarungen schließen, die ein „automatisches“ Ende des Arbeitsvertrags ohne Kündigung beim Erreichen der Regelaltersgrenze vorsehen (§ 41 Satz 2 SGB VI). Und jetzt kommt der entscheidende Satz 3 des § 41 SGB VI: „Sieht eine Vereinbarung die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze vor, können die Arbeitsvertragsparteien durch Vereinbarung während des Arbeitsverhältnisses den Beendigungszeitpunkt, gegebenenfalls auch mehrfach, hinausschieben.“

An die Zulässigkeit von Befristungsabreden wegen Renteneintritts können aber – abhängig vom Zeitpunkt ihres Abschlusses – recht unterschiedliche Anforderungen gestellt werden. Wird die Befristung nämlich erst vereinbart, wenn der Arbeitnehmer bereits im Ruhestand ist, muss die befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses einer konkreten Personalplanung des Arbeitgebers dienen. Die Personalplanung muss in dem Zeitpunkt bereits bestehen, in dem die Befristung vereinbart wird. Eine solche Personalplanung kann beispielsweise darin bestehen, dass eine Ersatzkraft eingearbeitet werden soll, oder dass der Rentner weiterarbeitet, bis ein Nachfolger für seine Position gefunden ist. In solchen Fällen ist nach § 41 Satz 3 SGB VI in der Tat eine Mehrfachbefristung möglich. Wichtige Kleinigkeit: Die Regelung gilt nur für Befristungsabreden, die nach dem 01.07.2014 geschlossen wurden.

Wer diese Grundsätze nicht beachtet, der läuft Gefahr, dass durch die Mehrfachbefristung ein unbefristeter Arbeitsvertrag besteht. Und der kann noch Jahre laufen!

Arbeitet ein Regelaltersrentner weiter, also über die Regelaltersgrenze hinaus, gibt es zwei grundsätzliche Möglichkeiten:

- Er arbeitet weiter, ohne eine Rente zu beziehen,
- Er arbeitet weiter und bezieht eine Rente.

2.2 Weiterarbeit ohne Bezug einer Rente führt zu höherem Rentenanspruch

Für jeden Monat, den ein Versicherter über das reguläre Rentenalter hinaus arbeitet und keine Rente bezieht, gibt es einen Rentenzuschlag in Höhe von 0,5 %. Wer seine Rente um ein Jahr aufschiebt, erhält also allein dafür einen Zuschlag von 6 %.

Zusätzlich erhöht sich die Rente durch die weitere Beitragszahlung.

Beispiel: Artur Anders hat 45 Jahre gearbeitet und 45 Entgeltpunkte erreicht. Er würde, ginge er „normal“ in Rente, eine Regelaltersrente in Höhe von 1.370,25 Euro beziehen. Arbeitet er zwei Jahre weiter und geht erst dann in Rente, erhält er einen Zuschlag von 12 % und damit einen höheren Zugangsfaktor zur Rente. Der Wert von jährlich 1 Entgeltpunkt erhöht sich auf 1,12 wegen der zwei Jahre Weiterarbeit. Die Entgeltpunkte betragen jetzt also 50,4, statt vorher „nur“ 45. Multipliziert man die neuen Entgeltpunkte mit dem aktuellen Rentenwert des Jahres 2017 (= 31,03 Euro), ergibt sich eine Monatsbruttorente von 1.563,91 Euro, mithin also 193,66 Euro mehr.

2.3 Keine Rentenkürzung – keine Hinzuverdienstgrenzen

Wer einen Rentner beschäftigt, der bereits die Regelaltersgrenze erreicht hat und auch die Rente bezieht, braucht keine Entgeltgrenzen zu beachten, denn ein Regelaltersrentner kann grundsätzlich unbegrenzt hinzuverdienen.

Die Regelaltersgrenze – früher auf den 65. Geburtstag festgeschrieben – steigt für die Jahrgänge 1947 bis 1964 stufenweise in Monats- oder Zweimonatsschritten von 65 bis auf 67 Jahre an.

Wer darf wann in Rente gehen?

Geburtsjahr	Regelrentenalter
1946 und früher	65 Jahre
1947	65 Jahre 1 Monat
1948	65 Jahre 2 Monate

Geburtsjahr	Regelrentenalter
1949	65 Jahre 3 Monate
1950	65 Jahre 4 Monate
1951	65 Jahre 5 Monate
1952	65 Jahre 6 Monate
1953	65 Jahre 7 Monate
1954	65 Jahre 8 Monate
1955	65 Jahre 9 Monate
1956	65 Jahre 10 Monate
1957	65 Jahre 11 Monate
1958	66 Jahre
1959	66 Jahre 2 Monate
1960	66 Jahre 4 Monate
1961	66 Jahre 6 Monate
1962	66 Jahre 8 Monate
1963	66 Jahre 10 Monate
ab 1964	67

Beispiel: Wer am 20.09.1952 geboren ist, der kann sechs Monate später, also zum 01.04.2018 in die Regelaltersrente gehen.

Jeder Arbeitnehmer kann natürlich bereits vor dem Erreichen des Renteneintrittsalters die Rente beantragen. Allerdings kommt dann ein Abschlag von 0,3 % pro Monat des vorzeitigen Renteneintritts zum Abzug.

Ausnahmen: Seit dem 01.07.2014 können besonders langjährig Versicherte, die mindestens 45 Jahre in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert waren, schon ab 63 Jahren ohne Abschläge in Rente gehen. Ab Jahrgang 1953 steigt diese Altersgrenze für die abschlagsfreie Rente wieder schrittweise an. Für alle 1964 oder später Geborenen liegt sie bei 65 Jahren.

Für Versicherte, die ab 1953 geboren sind, wird die Altersgrenze von 63 Jahren wie folgt angehoben:

Anhebung der Altersgrenzen bei abschlagsfreier Rente ab 63 Jahre			
Versicherte Geburtsjahrgang	Anhebung um ... Monate	auf Alter – Jahr –	auf Alter – Monat –
1953	2	63	2
1954	4	63	4
1955	6	63	6
1956	8	63	8
1957	10	63	10
1958	12	64	0
1959	14	64	2
1960	16	64	4
1961	18	64	6
1962	20	64	8
1963	22	64	10

Für die Jahrgänge ab 1964 beträgt die Altersgrenze für diese Rentenart dann 65 Jahre.

3. Hinzuverdienstgrenzen bei „vorzeitiger“ Rente

Bei der abschlagsfreien Altersrente ab 63 Jahren gelten – wie übrigens bei allen Altersrenten, die vor Erreichen der Regelaltersgrenze bezogen werden – Hinzuverdienstgrenzen. Betroffen sind Rentner, die eine Altersrente für langjährig Versicherte, eine Altersrente für schwerbehinderte Menschen, Berufs- oder Erwerbsunfähige, eine Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit oder eine Altersrente für Frauen erhalten.

Wichtig:

Arbeitgeber sollten stets den Rentner selbst prüfen lassen, ob dieser die einschlägigen Hinzuverdienstgrenzen übersteigt. Ansonsten besteht für Arbeitgeber die Gefahr einer möglichen Haftung für unrichtige Aussagen.

Wichtig:

Bei Menschen, die mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze in Rente gehen, spricht man von **Regelaltersrentnern**. Diejenigen, die vor der Regelaltersgrenze in Rente gehen, werden **Altersrentner** genannt.

3.1 Überblick über die bis zum 31.12.2016 geltende Regelung

Einem Altersrentner konnten Sie – falls Sie der einzige Arbeitgeber waren – maximal 450 Euro pro Monat bezahlen. Mehr durfte ein Rentner nicht hinzuverdienen. Überschritt er diese Grenze, wurde die Altersrente – je nachdem, wie viel er hinzuverdiente – lediglich als Teilrente bezahlt. Diese Teilrenten konnten zwei Drittel, die Hälfte oder ein Drittel der Vollrente betragen.

Es war also ein reines Rechenexempel, ob ein bei Ihnen beschäftigter Altersrentner hinzuverdienen wollte oder nicht. Wollte er mehr als den „erlaubten“ Hinzuverdienst, musste er auf einen Teil seiner ihm eigentlich bereits zustehenden Rente verzichten. Darauf wollte er natürlich nur dann verzichten, wenn der Hinzuverdienst die Lücke (über-)kompensiert.

Vorteil: Weil der Rentner und Sie als sein Arbeitgeber für den (Teilzeit-)Job auch noch weitere Rentenbeiträge auf den Lohn bezahlen, erhöhte sich für den Rentner die spätere volle Altersrente.

Seit 2008 ist die Hinzuverdienstgrenze an die Bezugsgröße gebunden. Damit änderte sich die Hinzuverdienstgrenze dann, wenn sich auch die Bezugsgröße ändert. Die Bezugsgröße ändert sich regelmäßig zum Jahresanfang. Nur in den neuen Bundesländern kann sich zur Jahresmitte eine Änderung ergeben, da bei der Berechnung der Grenzen der aktuelle Rentenwert berücksichtigt wird.

Die Höhe des Hinzuverdienstes war individuell begrenzt.

Die Höhe des zulässigen Nebenverdienstes zur (Teil-)Rente richtete sich einerseits nach dem persönlichen Verdienst des Rentners in den letzten drei Kalenderjahren vor seinem Rentenbeginn. Auf der anderen Seite fiel die Höhe der gewünschten Rente ins Gewicht.

Die Hinzuverdienstgrenze betrug

- bei zwei Drittel der Vollrente das 0,13-fache,
- bei der Hälfte der Vollrente das 0,19-fache und
- bei einem Drittel der Vollrente das 0,25-fache

der monatlichen Bezugsgröße vervielfältigt mit der Summe der Entgeltpunkte der letzten drei Kalenderjahre vor Beginn der ersten Rente wegen Alters, mindestens aber mit 1,5 Entgeltpunkten.

In zwei Monaten pro Jahr durfte die Hinzuverdienstgrenze bei Altersrenten bis zum Doppelten des für einen Monat geltenden Wertes überschritten werden. Sie brauchten den Rentner also nicht wegen der Hinzuverdienstgrenze vom Urlaubs- oder Weihnachtsgeld auszuschließen oder seine Überstunden nicht zu vergüten. Voraussetzung für dieses erlaubte Überschreiten der Hinzuverdienstgrenze ist, dass die maßgebende Hinzuverdienstgrenze des Vormonats eingehalten wurde.

Verdiente der Rentner später wieder weniger und wurde die Hinzuverdienstgrenze dann wieder eingehalten, musste er die höhere Leistung innerhalb von drei Kalendermonaten beantragen.

3.2 Die Neuerungen des Flexirentengesetzes

Mit dem Flexirentengesetz sollen die Probleme beim Überschreiten der Hinzuverdienstgrenze vermieden werden. Nunmehr gibt es rückwirkend zum 01.01.2017 eine jährliche Hinzuverdienstgrenze in Höhe von 6.300 Euro, die die frühere monatliche starre Hinzuverdienstgrenze in Höhe von 450 Euro ersetzt. Die 6.300 Euro wurden relativ „schlicht“ festgesetzt, nämlich 12 mal der bisherige monatlich mögliche Hinzuverdienst, also 12×450 Euro, zuzüglich zweimal 450 Euro als „Bonbon“ fürs (erwünschte) Weiterarbeiten.

Wichtig:

Die Neuregelung „weg von der starren Hinzuverdienstgrenze“ ähnelt bei genauerer Betrachtung dem Prinzip „Alter Wein in neuen Schläuchen“. Wer bei der früheren Regelung das zweimalige kalenderjährliche Überschreiten bis zum Doppelten berücksichtigt, stellt fest, dass die neue Rechtslage – entgegen den Forderungen von Unternehmern und Arbeitnehmern – die Hinzuverdienstgrenze nicht oder lediglich marginal angehoben hat. Teilt man die jährliche Hinzuverdienstgrenze (6.300 Euro) durch 12, ergibt sich ein monatlicher Betrag von 525 Euro, den ein Rentner hinzuverdienen darf. Wer 525 Euro im Monat verdient, ist aber kein privilegierter Minijobber mehr, sondern ist ein sogenannter Midijobber, befindet sich also in der Gleitzone. Für ihn fallen Sozialversicherungsbeiträge und (mehr) Steuern an. Damit verbleibt dem Midijobber bei einem Verdienst von 525 Euro nur unwesentlich mehr als 450 Euro. Für Sie und für Ihren weiterarbeitenden Rentner-Mitarbeiter ist es also ein reines Rechenexempel, ob es sich lohnt, mehr als die 450 Euro monatlich zu verdienen, und wenn ja, wie viel mehr der Rentner verdienen muss, damit es sich für ihn lohnt. Dann aber lohnt sich dessen Weiterarbeit unter Umständen nicht mehr für Sie.

Sind Sie im Zweifel über die Vorteilhaftigkeit des Weiterarbeit, sollten Sie unbedingt Ihren Steuerberater konsultieren.

Die Prüfung des Hinzuverdienstes und einer eventuellen Teilrente wird in drei Schritten geprüft:

1. Ist die kalenderjährliche Hinzuverdienstgrenze von 6.300 Euro überschritten?
2. Ja? Dann besteht nur noch Anspruch auf eine Teilrente wegen Alters. 1/12 des Betrags, der die kalenderjährliche Hinzuverdienstgrenze in Höhe von 6.300 Euro überschreitet, wird zu 40 % von dem Betrag der Vollrente abgezogen.
3. Der mögliche Hinzuverdienst wird gedeckelt (Hinzuverdienstdeckel). Überschreitet der monatliche Hinzuverdienst den Deckelungsbetrag, hat der Betreffende keinen Rentenanspruch mehr.

Der Deckelungsbetrag errechnet sich nach der Formel:

$$\text{Monatliche Bezugsgröße}^* \times \text{Entgeltpunkte des Kalenderjahres}^{**}$$

- * Die Bezugsgröße ist die Grundlage der Beitragsberechnung in der gesetzlichen Rentenversicherung. Die Bezugsgröße 2017 beträgt 2.975 Euro pro Monat in den alten Bundesländern (2016: 2.905 Euro im Monat). In den neuen Bundesländern beträgt sie 2.660 Euro (2016: 2.520 Euro im Monat). Durch die Kopplung an die Bezugsgröße ist der Hinzuverdienstdeckel dynamisch, da die Bezugsgröße jährlich der Einkommensentwicklung angepasst wird.
- ** Entgeltpunkte sind die zentralen Werteinheiten der Rentenversicherung. Die Entgeltpunkte errechnen sich nach der Formel eigenes beitragspflichtiges Einkommen bis höchstens zur Bemessungsgrenze : Durchschnittsentgelte nach Anlage 1 Sechstes Sozialgesetzbuch (SGB VI). Zur Berechnung des Hinzuverdienstdeckels werden die höchsten Entgeltpunkte aus den letzten 15 Kalenderjahren vor Beginn der Rente angesetzt.

Beispiel 1: Ferdinand Fley ist Altersrentner, hat die Regelaltersgrenze aber noch nicht erreicht. Er hat Anspruch auf eine monatliche ungekürzte Altersrente in Höhe von „eigentlich“ 1.200 Euro.

Der Hinzuverdienstdeckel beträgt 3.000 Euro.

Ferdinand Fley arbeitet als Buchhalter während er die Rente bezieht und verdient dabei 18.000 Euro im Jahr.

1. 18.000 Euro sind um genau 11.700 Euro mehr als die erlaubten 6.300 Euro jährlich. Sein Verdienst wird also auf die Altersrente angerechnet.
2. Der anzurechnende Hinzuverdienst beträgt 975 Euro ($= (11.700 \text{ Euro} : 12 \text{ Monate})$). 40 % von 975 Euro sind 390 Euro. Die volle Altersrente wird damit von den eigentlichen 1.200 Euro auf 810 Euro ($= 1.200 \text{ Euro} - 390 \text{ Euro}$) gekürzt.
3. Die gekürzte Rente und der monatliche Hinzuverdienst werden daraufhin überprüft, ob die Summe den Hinzuverdienstdeckel überschreiten. Tut sie hier nicht, denn die Rente von 810 Euro und der monatliche Hinzuverdienst in Höhe von 1.500 Euro ($= 2.310 \text{ Euro}$), überschreiten nicht den errechneten Hinzuverdienstdeckel von 3.000 Euro. Es kommt also zu keiner weiteren Rentenkürzung.

Beispiel 2: Claus Caminski hat ebenfalls die Regelaltersgrenze noch nicht erreicht. Auch er hat Anspruch auf eine monatliche ungekürzte Altersrente in Höhe von „eigentlich“ 1.200 Euro.

Der Hinzuverdienstdeckel beträgt 3.000 Euro.

Claus Caminski arbeitet in einer IT-Abteilung während er die Rente bezieht und verdient dabei 42.000 Euro im Jahr.

1. 42.000 Euro sind um genau 35.700 Euro mehr als die erlaubten 6.300 Euro jährlich. Sein Verdienst wird also auf die Altersrente angerechnet.
2. Der anzurechnende Hinzuverdienst beträgt 2.975 Euro ($= (35.700 \text{ Euro} : 12 \text{ Monate})$). 40 % von 2.975 Euro sind 1.190 Euro. Die volle Altersrente wird damit von den eigentlichen 1.200 Euro auf 10 Euro ($= 1.200 \text{ Euro} - 1.190 \text{ Euro}$) gekürzt.
3. Die gekürzte Rente und der monatliche Hinzuverdienst werden daraufhin überprüft, ob die Summe den Hinzuverdienstdeckel überschreiten. Tut sie hier, denn die Rente von 10 Euro und der Hinzuverdienst von monatlich 3.500 Euro ($= 42.000 \text{ Euro} : 12$) ergeben einen Betrag von insgesamt 3.510 Euro. Dieser Betrag überschreitet den Hinzuverdienstdeckel um 510 Euro. Dieser Betrag wird auf die verbliebene Rente angerechnet. Die Folge: Im Beispielfall besteht für Claus Caminski kein Rentenanspruch mehr.

4. Erwerb von zusätzlichen Rentenansprüchen für Altersrentner

Nach dem Recht, das bis zum 31.12.2016 galt, erwarb derjenige, der eine ungekürzte Altersrente vor dem Erreichen der Regelaltersgrenze bezog, keine (weiteren) Rentenansprüche mehr. Er – nicht aber Sie als sein Arbeitgeber! – war frei in der Rentenversicherung. Der Arbeitgeber hatte zu zahlen. Das war besonders misslich, weil der Mitarbeiter trotz der Arbeitgeberleistungen aus den Zusatzbeiträgen keine gestiegenen Rentenansprüche ableiten konnte.

Seit dem 01.01.2017 ist dies geändert worden. Jetzt besteht bis zum Ende des Monats Versicherungspflicht, in dem die Regelaltersgrenze erreicht wird. Das heißt: Sie als Arbeitgeber müssen nicht nur den Arbeitgeberanteil bezahlen, sondern auch den Arbeitnehmeranteil einbehalten und abführen (Beitragsgruppenschlüssel „1“ zur Rentenversicherung).

4.1 Besitzstandswahrung für rentenversicherungsfreie Mitarbeiter

War einer Ihrer Mitarbeiter am 31.12.2016 wegen des Bezugs einer ungekürzten Altersrente rentenversicherungsfrei, dann darf er das weiterhin bleiben, wenn er will. Er hat allerdings das Recht, auf die Versicherungsfreiheit zu verzichten. Diesen Verzicht muss er Ihnen als Arbeitgeber gegenüber schriftlich erklären. Hat Ihr Mitarbeiter diese Erklärung abgegeben, ist sie zu der Personalakte hinzuzufügen und die Entgeltabrechnung anzuweisen, (auch Arbeitnehmer-) Rentenversicherungsbeiträge (einzubehalten und) abzuführen.

Wichtig:

Ihr Mitarbeiter kann eine solche Verzichtserklärung nur mit Wirkung für die Zukunft abgeben. Machen Sie ihn darauf aufmerksam, dass der Verzicht ihn für die Zeit, in der er bei Ihnen beschäftigt ist, bindet.

Wichtig:

Haben Sie Mitarbeiter, die geringfügig entlohnt werden, also Minijobber mit höchstens 450 Euro im Monat, die bereits vor dem 01.01.2017 bei Ihnen angefangen haben zu arbeiten, und die auf die Rentenversicherungspflicht verzichtet haben? Sie dürfen wegen der Bindungswirkung der Antragsbefreiung in derselben Beschäftigung nicht auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichten.

4.2 Arbeitslosenversicherung

In der Arbeitslosenversicherung tritt nach Ablauf des Monats, in dem die Regelaltersgrenze erreicht wird, Versicherungsfreiheit ein.

Früher waren Sie als Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitgeber-Beitragsanteil zur Arbeitslosenversicherung weiter zu bezahlen. Diese Verpflichtung entfällt ab dem 01.01.2017. So soll die Attraktivität der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer steigern. Allerdings ist diese Befreiung (zunächst) auf fünf Jahre befristet. Nach aktuellem Stand läuft sie also zum 31.12.2021 aus. Danach wären wieder die Arbeitgeberbeiträge zur Arbeitslosenversicherung zu bezahlen.

Wichtig:

Die Neuregelung findet nicht nur Zustimmung. Einige – durchaus ernstzunehmende – Stimmen sehen darin eine Diskriminierung von jüngeren Mitarbeitern, weil sich die Wettbewerbssituation von älteren Mitarbeitern gegenüber den Jüngeren verbessert hat. Es könnte also durchaus sein, dass die Rechtsprechung entscheiden muss, ob dieser Regelung verfassungsgemäß und AGG-konform ist oder nicht.

5. Steuerliche Besonderheiten bei Altersrentnern

5.1 Altersentlastungsbetrag

Seit 2005 wird für alle neu hinzukommenden Jahrgänge der Altersentlastungsbetrag schrittweise abgeschmolzen. Die Übergangszeit beträgt 35 Jahre. 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.

Der Altersentlastungsbetrag für 2005 beträgt 40 % der Alterseinkünfte (also aller Einkünfte außer Renten und Pensionen), höchstens aber 1.900 Euro. Dabei bleibt es für alle, die bis zum 01.01.1941 geboren wurden. Wer dagegen nach dem 01.01.1941 geboren wurde, muss sich mit dem schrittweisen Abbau des Altersentlastungsbetrags abfinden. Wer ab einschließlich dem 02.01.1975 geboren ist, für den ist der Altersentlastungsbetrag ohnehin Steuergeschichte.

5.2 Altersrentner als Minijobber

Wenn Sie einen Altersrentner als Minijobber beschäftigen, gelten die „ganz normalen“ Regeln.

Wichtig:

Auch bei Altersrentnern müssen Sie die Mindestlohngrenze (aktuell 8,84 Euro) beachten. Die Arbeitszeit eines Minijobbers darf also höchstens 50,9 Stunden betragen, denn dann verdient er „nur“ 449,96 Euro und bleibt somit in der Minijobber-Zone. Mit 51 Stunden Arbeitszeit läge er bereits mit 84 Cent über der Grenze und wäre somit in der Gleitzone.

Die „normalen“ Regeln gelten auch steuerlich. So kann die Pauschal Lohnsteuer (2 %) entweder auf den Arbeitnehmer abgewälzt werden, wodurch sich die Höhe der Auszahlung verringert, oder sie kann vom Arbeitgeber übernommen werden. Weitere Möglich-

keit: Die Steuer wird nach individuellen Lohnsteuermerkmalen abgeführt. Ist die Rente des Arbeitnehmers sehr niedrig, fällt voraussichtlich keine Steuer an.

Das Entgelt kann pauschal mit 20 % (plus Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer) lohnversteuert werden. Das ist für Sie als Arbeitgeber eine durchaus attraktive Möglichkeit, weil dann der Beitrag zur Rentenversicherung des Rentner-Minijobbers entfällt. Die pauschale Steuer führen Sie als Arbeitgeber nicht an die Minijob-Zentrale, sondern an das für Sie zuständige Finanzamt ab. Der Rentner braucht die Einkünfte nicht in seiner Steuererklärung anzugeben.

Wichtig:

Ihr Arbeitnehmer hat die Wahl, individuell besteuert zu werden. Machen Sie ihn darauf aufmerksam, dass diese Möglichkeit besteht, und dass er dann, wenn er dies will, in der Anlage N der Steuererklärung den Minijob angeben muss. Das muss er selbst dann tun, wenn wegen der niedrigen Einkünfte aus Rente und Minijob gar keine Steuer anfällt.

6. Sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten bei Altersrentnern als Minijobber

Verdient ein Altersrentner hinzu, dann wird er sozialversicherungsrechtlich behandelt wie ein „normaler“ Arbeitnehmer.

Das heißt: Für Altersrentner, die das Regelrentenalter noch nicht erreicht haben, gilt: Als Minijobber, wenn also der monatliche Verdienst nicht über 450 Euro liegt, besteht Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. In der Rentenversicherung besteht grundsätzlich Versicherungspflicht. Die Minijobber haben jedoch die Möglichkeit, gegenüber dem Arbeitgeber die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht zu bean-

tragen. In dem Fall sind Sie als Arbeitgeber verpflichtet, Pauschalbeiträge in Höhe von 13 % an die Krankenversicherung und 15 % an die Rentenversicherung zu zahlen.

Altersrentner sind als Minijobber selbst nicht rentenversicherungspflichtig. Dennoch müssen Sie als Arbeitgeber Ihre Rentenversicherungspauschale bezahlen.

Eine geringfügige Beschäftigung wird auch ausgeübt, wenn diese von vornherein auf nicht mehr als zwei Monate oder 50 Arbeitstage im Jahr befristet ist. Befristet (2015 bis 2018) sind diese zeitlichen Grenzen auf drei Monate oder 70 Arbeitstage im Jahr angehoben worden.

Wichtig:

Regelaltersrentner oder Pensionäre (Beamtenrecht) sind nach § 5 Abs. 4 des Sechsten Sozialgesetzbuchs (SGB VI) rentenversicherungsfrei. Damit sind sie also auch bei einer geringfügig entlohnnten Beschäftigung nicht rentenversicherungspflichtig. Folglich kann auch keine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht erfolgen.

Midijobber, die keine Regelaltersrentner sind und deren Verdienst zwischen 450,01 Euro und 850 Euro liegt, sind versicherungspflichtig. Die Beiträge werden nach der Gleitzoneformel berechnet. Nimmt ein Altersrentner vor Erreichen seiner Regelaltersgrenze ab 01.01.2017 einen 450-Euro-Minijob auf, ist er nach dem neuen Flexirentengesetz rentenversicherungspflichtig.

Die Rentenversicherungspflicht besteht bis zum Ablauf des Monats, in dem der Altersrentner seine Regelaltersgrenze erreicht hat. Er kann jedoch auch schon vorher die Möglichkeit nutzen, sich von der Rentenversicherungspflicht befreien zu lassen. Unabhängig davon, wie sich der Altersrentner entscheidet, zahlen Arbeitgeber immer den Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung von 15 %.

Wichtig:

Selbst wenn „nur“ Sie als Arbeitgeber den Anteil zur Rentenversicherung bezahlen, wirkt sich dieser ab 01.01.2017 bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze rentensteigernd aus.

Regelaltersrentner sind rentenversicherungsfrei, auch wenn sie in einem Midijob arbeiten. Sie können allerdings beantragen, weiter rentenversicherungspflichtig zu sein, um so die Rente weiter zu erhöhen. Dann müssen Sie die Arbeitgeberanteile zur Rentenversicherung einbehalten und zusammen mit den Arbeitgeberanteilen an die Rentenversicherung abführen.

DATEV eG, 90329 Nürnberg (Verlag)

© 2017 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.

Diese Broschüre und alle in ihr enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Mit Ausnahme der gesetzlich zugelassenen Fälle ist eine Verwertung ohne Einwilligung der DATEV eG unzulässig.

Eine Weitergabe an Dritte ist nicht erlaubt.

Aus urheberrechtlichen Gründen ist eine Veröffentlichung z. B. in sozialen Netzwerken oder auf Internet-Homepages nicht gestattet.

Im Übrigen gelten die Geschäftsbedingungen der DATEV.

Angaben ohne Gewähr

Titelbild: © contrastwerkstatt/fotolia.com

Stand: Juni 2017

DATEV-Artikelnnummer: 19552

E-Mail: literatur@service.datev.de