

Das sollten Sie über das Flexirentengesetz wissen

von Martin Gwose, Fachanwalt für Arbeitsrecht, ADSR Rechtsanwalts-gesellschaft mbH, Dortmund

Hannelore F. ist gerade 60 Jahre alt geworden. Bis zum offiziellen Rentenbeginn hat sie noch ein paar Jahre Zeit, aber sie macht sich schon Gedanken. Sie weiß noch nicht, ob sie termingerecht aussteigen will oder nicht. Vor allem ist sie nicht sicher, ob ihre Rente überhaupt ausreichen wird. Daher beschließt Frau F., einen Termin mit ihrem Arbeitgeber zu vereinbaren, um sich mit ihm zu beraten. Worauf sollte sie achten, und welche Möglichkeiten gibt es überhaupt?

Kann die staatliche Rente den Lebensstandard sichern?

Die Agenda 2010 ist zwar schon 16 Jahre alt, ihre Auswirkungen werden Arbeitnehmer wie Frau F. jedoch erst mit Eintritt in die Rente spüren. Mit der Agenda 2010 begann ein Paradigmenwechsel in der gesetzlichen Rente: weg von der Lebensstandardsicherung hin zur Beitragssatzstabilität (§ 154 Abs. 3 S. 1 Nr. 2 SGB VI). Die Rentenbeiträge, die Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzahlen, bleiben stabil bis mindestens 2025. Dafür beträgt die ausgezahlte Rente nur noch 48 % der durchschnittlichen Arbeitsentgelte – vor 20 Jahren waren

es noch etwa 70 %. Das Problem: Mit den 48 % lässt sich der Lebensstandard bei Renteneintritt nicht mehr halten. Zur weiteren Vorsorge war die sogenannte Riester-Rente gedacht. Die Kritik an ihr ebbt jedoch nicht ab, weil sie nur dann zur Lebensstandardsicherung beiträgt, wenn die Erwerbsbiografie kaum Lücken aufweist und der Arbeitnehmer den Riester-Vertrag früh abgeschlossen hat.

Steigende Beiträge oder sinkende Renten – eins davon ist sicher

Die großen Herausforderungen für die jetzigen Arbeitnehmer und baldigen Rentner beginnen gerade erst. Der

Grund für den Paradigmenwechsel hin zur Beitragssatzstabilität lag in der demografischen Entwicklung in Deutschland: Die Zahl der Rentner steigt, während die Zahl der Arbeitnehmer zurückgeht. Vor diesem Hintergrund und steht die Politik vor der Frage, ob die Beiträge erhöht oder die Renten gesenkt werden. Da sich der Altenquotient in den kommenden Jahren nochmals stark verändern wird, spitzt sich die Lage weiter zu. Der Altenquotient beschreibt das Zahlenverhältnis zwischen den Älteren ab 65 Jahren und der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter zwischen 20 und 64 Jahren. Heute beträgt der Quotient etwa 34 – bis Mitte der 2030er-Jahre

wird er sich auf rund 55 erhöhen. Dass sich dieser Prozess nach 2020 so sehr beschleunigt, liegt am Rentenbeginn der Babyboomer-Generation, also der Menschen, die in den 1960er-Jahren geboren wurden.

Wenn die Beiträge stabil bleiben und der Altenquotient von 34 auf 55 steigt, wird das Rentenniveau in den nächsten Jahren abermals gesenkt werden müssen. Das bedeutet, dass viele ältere Arbeitnehmer wie Frau F. ein Interesse daran haben dürften, zumindest noch einige Jahre weiterzuarbeiten – denn mit Erreichen der Regelaltersgrenze droht eine nicht ausreichende Altersrente. Aber auch der Arbeitgeber hat ein Interesse, Mitarbeiter, die kurz vor der Rente stehen, noch länger zu halten: Die Ressource „Arbeitnehmer“ wird immer knapper. Die Bevölkerung im Erwerbsalter besteht heute aus

rund 50 Millionen Menschen; bis 2030 werden es nur noch 36 Millionen sein. Viele Branchen klagen schon jetzt über einen Fachkräftemangel. Es passte daher nicht zur tatsächlichen Entwicklung, dass der Gesetzgeber 2014 die „Rente mit 63“ einführte. Die Zahl der beantragten Altersrenten stieg dadurch innerhalb eines Jahres um 27,1 %. Das tatsächliche Eintrittsalter in die Altersrente liegt daher bei 64 Jahren, obwohl das gesetzliche Renteneintrittsalter ab dem Geburtsjahrgang 1947 von 65 Jahren stufenweise bis zum Geburtsjahrgang 1964 auf 67 Jahre angehoben wurde.

Die Flexirente zur Sicherung des Lebensstandards

Mit dem sogenannten Flexirentengesetz, das seit dem 01.01.2017 wirksam ist, schafft der Gesetzgeber Rahmen-

bedingungen dafür, dass Arbeitnehmer länger im Erwerbsleben tätig sein können. Das Gesetz regelt unter anderem, wie viel ein Arbeitnehmer bei Bezug einer vorgezogenen Altersrente dazuverdienen darf.

Eine vorgezogene Altersrente können Arbeitnehmer beziehen, wenn sie besonders viele Beitragsjahre vorweisen können oder etwa eine Schwerbehinderung vorliegt. Bei einer vorgezogenen Altersrente sind Hinzuverdienstgrenzen zu beachten. Sobald ein Arbeitnehmer bei einer vorgezogenen Altersrente mehr als 6.300,00 € im Jahr hinzuverdient, findet eine gleitende Anrechnung statt. Ziel dieser Anrechnung ist, dass der Arbeitnehmer bei einer vorgezogenen Rente und gleichzeitigem Hinzuverdienst finanziell nicht besser gestellt ist als ohne die vorgezogene Altersrente. Eine vorgezogene ▶



Altersrente soll nach dem Willen des Gesetzgebers nicht dem Zweck dienen, sich zu bereichern.

Finanzielle Vorteile durch die Flexirente

Falls ein Arbeitnehmer nach Erreichen der Regelaltersgrenze weiterarbeitet, findet keine Anrechnung des Hinzuverdienstes auf die Rente mehr statt. Finanziell ist es daher am vorteilhaftesten, nach Erreichen der Regelaltersgrenze weiterzuarbeiten.

Zudem besteht für den Altersrentner, der die Regelaltersgrenze erreicht hat, gemäß § 5 Abs. 4 SGB VI die Möglichkeit, durch Weiterarbeit seine Rente zu erhöhen. Ein Altersrentner, der die Regelaltersgrenze erreicht hat, ist nicht mehr versicherungspflichtig in der

Rentenversicherung – muss also aus seinem Arbeitsentgelt keine Beiträge mehr in die Rentenversicherung einzahlen. Nur der Arbeitgeber muss gemäß § 172 SGB VI weiterhin die Arbeitgeberbeiträge zahlen. Der Altersrentner kann jedoch gemäß § 5 Abs. 4 SGB VI gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich und ausdrücklich auf die Versicherungsfreiheit verzichten. Tut er dies, muss der Arbeitgeber diese Verzichtserklärung zu den Entgeltunterlagen nehmen und das Datum des Eingangs der Erklärung dokumentieren (§ 8 Abs. 2 Nr. 19 BVV).

Nach einer solchen Verzichtserklärung werden die monatlich gezahlten (Arbeitnehmer- und Arbeitgeber-) Beiträge an die Rentenversicherung dem Rentenkonto gutgeschrieben. Damit kann der Rentner durch Weiterarbeit zusätzliche Rentenpunkte

erlangen und somit auch seine Rente für die Zukunft erhöhen. Ohne die Verzichtserklärung zahlt nur der Arbeitgeber Rentenversicherungsbeiträge. Diese bringen dem Versicherten nichts, weil das Geld nur der Rentenkasse zugutekommt und nicht dem Rentenkonto des Versicherten.

Unter dem Strich bringt der Verzicht auf die Versicherungsfreiheit einem ein Jahr lang weiterarbeitenden Altersrentner, der die Regelaltersgrenze schon erreicht hat, bei einem angenommenen Durchschnittsverdienst von monatlich 3.100,00 € ein monatliches Rentenplus von etwa 30,00 €. Bei einem Gutverdiener (mit einem Gehalt von über 6.000,00 €) sind es rund 60,00 €. Das Rentenplus wird jeweils jährlich zum 1. Juli der Altersrente hinzugerechnet.

Den größten Vorteil kann ein Arbeitnehmer erreichen, der weiterarbeitet und trotz Erreichen der Regelaltersgrenze den Rentenbeginn verschiebt. In diesem Fall bekommen Versicherte pro Monat, den sie über das reguläre Rentenalter hinaus die Rente nicht in Anspruch nehmen, einen Rentenzuschlag von 0,5 % gemäß § 77 Abs. 2 Nr. 2b SGB VI. Wenn der Arbeitnehmer die reguläre Altersrente also ein volles Jahr später antritt, gibt es 6 % mehr. Zudem erhöht sich die Rente durch Beiträge, die während der weiteren Beschäftigung gezahlt werden. Mangels Rentenbezug ist ein Arbeitnehmer, der die Regelaltersgrenze erreicht hat und den Rentenbeginn verschiebt, jedoch zwingend sozialversicherungspflichtig zu beschäftigen (§§ 1 Abs. 1 Nr. 1, 5 Abs. 4 Nr. 1 SGB VI).

Auch der Arbeitgeber profitiert

Das Flexirentengesetz bringt auch Vorteile für Arbeitgeber, die Rentner

nach dem Erreichen der regulären Altersgrenze beschäftigen: Sie müssen für diese keine Beiträge zur Arbeitslosenversicherung mehr entrichten und sparen damit zurzeit 1,3 %. Diese Privilegierung ist zunächst bis 2021 befristet (§ 346 Abs. 3 SGB III).

Ein Arbeitgeber, der einen rentennahen Mitarbeiter über den Renteneintritt hinaus weiterbeschäftigen möchte, steht jedoch vor der Frage, ob er das Arbeitsverhältnis befristen kann. Denn die meisten Arbeitsverträge sehen vor, dass das Arbeitsverhältnis mit Bezug einer Altersrente endet. Würde es darüber hinaus fortgeführt, bestünde ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. An einer unbefristeten Beschäftigung bis ins hohe Alter haben Arbeitgeber generell kein Interesse; einer Weiterbeschäftigung für wenige Jahre stehen sie jedoch oftmals offen gegenüber. Um nun eine wirksame Befristung vornehmen zu können, hat der Gesetzgeber in § 41 S. 3 SGB VI eine Rege-

lung getroffen, wonach die Arbeitsvertragsparteien durch Vereinbarung während des Arbeitsverhältnisses den vereinbarten Beendigungszeitpunkt – gegebenenfalls auch mehrfach – hinausschieben können. Wichtig ist, dass eine solche Vereinbarung noch während der Laufzeit des bestehenden Arbeitsverhältnisses getroffen wird. Sollte der Arbeitnehmer schon aufgrund Rentenbezugs aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sein, könnte keine Vereinbarung mehr nach § 41 S. 3 SGB VI getroffen werden.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollten sich rechtzeitig abstimmen

Hannelore F. sollte sich daher frühzeitig Gedanken machen, ob sie mit ihrer zukünftigen Rente auskommt oder ob sie an einer befristeten Weiterarbeit interessiert ist. Wenn sie diese rechtzeitig mit ihrem Arbeitgeber vertraglich festlegt, können beide Seiten davon profitieren. ■

