

Rente ab 63 - Was bedeutet das für Arbeitgeber?

Die Große Koalition hat sich nach monatelangen Kontroversen auf einen Gesetzentwurf über Leistungsverbesserungen in der Rentenversicherung verständigt, der am Freitag, den 23. Mai 2014, im Bundestag verabschiedet wurde. Das Rentenpaket wird nicht nur aufgrund der geschätzten Gesamtkosten von rund 160 Milliarden Euro in der Öffentlichkeit stark kritisiert. Viele Arbeitgeber befürchten zudem eine Verschärfung des Fachkräftemangels sowie einen nicht ohne Weiteres zu ersetzenden Verlust von Know-how infolge des frühzeitigeren altersbedingten Ausscheidens eines Teils ihrer Arbeitnehmer. Der Beitrag gibt einen Überblick über die Bedeutung des Gesetzes für Arbeitgeber und über die rechtlichen Gestaltungsmöglichkeiten.

Ab wann gilt die Rente mit 63?

Wer 63 Jahre oder älter ist, bislang noch keine Altersrente bezieht und 45 Beitragsjahre nachweisen kann, soll nach dem Gesetzentwurf ab dem 1. Juli 2014 die Altersrente abschlagsfrei beziehen können. Zeiten, in denen Arbeitslosengeld I bezogen wurde, werden grundsätzlich angerechnet, es sei denn, sie liegen in den letzten zwei Jahren vor dem Renteneintritt. Hierdurch soll verhindert werden, dass Arbeitnehmer den Bezug von Arbeitslosengeld I nutzen, um bereits mit 61 aus dem Erwerbsleben auszuschneiden. Anderes gilt nur, wenn eine Betriebs-

insolvenz der Grund für die Arbeitslosigkeit mit 61 ist.

Mit der stufenweisen Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters auf das 67. Lebensjahr verschieben sich entsprechend auch die Altersgrenze der Frühverrentung und der Anrechnungszeitraum von Zeiten der Arbeitslosigkeit. Für ab 1953 geborene Arbeitnehmer steigt die Altersgrenze mit jedem Jahrgang um zwei Monate. Die Altersgrenze liegt für den Jahrgang 1964 liegt somit bei 65 Jahren.

Inhalt

- Ab wann gilt die Rente ab 63?
- Verschärfung des Fachkräftemangels in Deutschland
- Wie kann das Arbeitsverhältnis beendet werden, wenn die Rente mit 63 in Anspruch genommen wird?
- Einzelfälle
- Arbeiten über das Rentenalter hinaus dank "Flexi-Rente"
- Auswirkungen auf die betriebliche Altersversorgung
- Möglichkeiten, die Rente mit 63 zu "entschärfen"

Verschärfung des Fachkräftemangels in Deutschland

Eine aktuelle Umfrage des Marktforschungsunternehmens GfK belegt die Attraktivität der Frühverrentung. 39% der Arbeitnehmer wollen mit 60 bis 63 Jahren in Rente gehen. 27% der Befragten bevorzugen gar einen Renteneintritt mit 59 Jahren. Nur 14% geben an, mit 64 Jahren oder später ihr Arbeitsleben zu beenden. Arbeitgebervertreter und Wirtschaftsverbände weisen vor diesem Hintergrund auf die Gefahr einer Verschärfung des Fachkräftemangels in Deutschland hin. Aktuelle Berechnungen der Industrie-

und Handelskammern ergeben, dass allein im Südwesten Deutschlands im Jahr 2030 voraussichtlich bis zu 425.000 Fachkräfte fehlen werden.

Wie kann das Arbeitsverhältnis beendet werden, wenn die Rente mit 63 in Anspruch genommen wird?

Das Erreichen des Rentenalters oder der Anspruch auf Altersrente beenden das Arbeitsverhältnis nicht automatisch. Es gelten grundsätzlich die allgemeinen Regeln. Will eine der Vertragsparteien das Arbeitsverhältnis beenden, muss sie kündigen oder einen Aufhebungsvertrag abschließen. Dem Arbeitgeber ist daher zu empfehlen, die im Arbeitsvertrag vereinbarten Befristungen und Kündigungsfristen zu überprüfen. So hat beispielsweise der Hinweis auf die "gesetzlichen Bestimmungen" zur Folge, dass der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis gem. § 622 Abs. 1 BGB mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats jederzeit – auch nach 20 Jahren – kündigen kann.

In einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder im Arbeitsvertrag kann jedoch abweichend vereinbart werden, dass das Arbeitsverhältnis mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze „automatisch“ endet. Diese Vereinbarungen betreffen allerdings die Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung. Das Arbeitsverhältnis ist in diesem Fall aufgrund der Vereinbarung auf diesen Zeitpunkt befristet. Es endet, ohne dass es einer Kündigung

bedarf. In jedem Fall empfehlen wir die diesbezüglichen Befristungen zu überprüfen.

Einzelfälle

■ Die Altersteilzeitvereinbarung endet mit 62 Jahren. Der Arbeitnehmer könnte dann mit Abschlägen in Rente gehen. Kann der Arbeitnehmer stattdessen die Rente ab 63 ohne Abschläge in Anspruch nehmen?

Die Altersteilzeit kann in diesem Fall bis zum 63. Lebensjahr verlängert werden, wenn Regelungen im Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder der Arbeitsvertrag eine solche Verlängerung zulassen. Anderenfalls muss eine Weiterbeschäftigung einvernehmlich vereinbart werden. Der Arbeitnehmer hat jedoch keinen Anspruch auf eine Weiterbeschäftigung. Diese Grundsätze gelten auch für den umgekehrten Fall der vorzeitigen Beendigung der Altersteilzeit.

■ Die Altersteilzeitvereinbarung endet mit 62 Jahren. Der Arbeitnehmer erfüllt bereits die Voraussetzungen für die abschlagsfreie Rente ab 63. Betragen die Abschläge nun 3,6% (Abschlag für ein Jahr) oder 10,8% (Abschlag für drei Jahre)?

Die Rente ab 63 weitet die bereits heute bestehende Möglichkeit, nach 45 Beitragsjahren mit 65 Jahren abschlagsfrei in Rente zu gehen, vorübergehend aus. Wie die bisherige Regelung, kann auch die Rente ab 63 nicht in Anspruch genommen werden, solange die vorgesehene Altersgrenze nicht erreicht ist. Für Versicherte, die in der Zeit vom 1. Januar 1948 bis 31. Dezember 1954 geboren sind und bereits vor dem 1. Janu-

ar 2007 eine Altersteilzeitvereinbarung vereinbart haben, ist aufgrund von Vertrauensschutzregelungen ein vorzeitiger Bezug der Altersrente für langjährig Versicherte schon vor Vollendung des 63. Lebensjahres möglich. Für sie werden bei einem Rentenbeginn vor dem 63. Lebensjahr Abschläge erforderlich. Die Höhe der Abschläge bemisst sich nach der jeweiligen Regelaltersgrenze.

■ Die Altersteilzeitvereinbarung endet, wenn der Arbeitnehmer 65 Jahre alt ist. Muss der Arbeitnehmer seine Altersteilzeit aufgrund der abschlagsfreien Rente ab 63 früher beenden, wenn er die Voraussetzungen bereits erfüllt?

Die abschlagsfreie Rente ab 63 hat nicht zur Folge, dass die vereinbarte Altersteilzeit vorzeitig beendet werden muss. In Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder im Arbeitsvertrag kann jedoch abweichend die "automatische" Beendigung der Altersteilzeit ab dem Bezug einer abschlagsfreien Rente geregelt werden. Ob bereits bestehende Klauseln dazu führen, dass die Altersteilzeit auch im Falle der neu eingeführten abschlagsfreien Rente automatisch vorzeitig endet, hängt von der jeweiligen Formulierung ab und ist stets im konkreten Einzelfall zu prüfen.

Arbeiten über das Rentenalter hinaus dank "Flexi-Rente"

Die Einigung auf eine Flexi-Rente soll das Arbeiten auch über das Rentenalter hinaus erleichtern und den befürchteten Fachkräftemangel entgegenwirken. Arbeitnehmer sollen ihre Tätigkeit für einen bestimmten Zeitraum fortsetzen können. Zudem soll Arbeitgebern die Beschäftigung von Arbeitnehmern über das reguläre Rentenalter hinaus ermöglicht werden. Die Flexi-Rente kann mit den tariflichen, betriebsverfassungsrechtlichen und arbeitsvertraglichen Regelaltersgrenzen in Konflikt geraten. Soweit bereits vereinbart ist, dass ein Arbeitsverhältnis mit Erreichen der Regelaltersgrenze endet, kann dieser Zeitpunkt künftig über das Erreichen der Regelaltersgrenze hinausgeschoben werden. Eine solche Vereinbarung muss jedoch während des laufenden Arbeitsverhältnisses geschlossen werden.

Eine Arbeitsgruppe soll bis zum Herbst dieses Jahres weitere Vorschläge zu flexiblen Übergängen in den Ruhestand erarbeiten. Dabei sollen sowohl Konzepte für ein flexibleres Weiterarbeiten bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze erarbeitet werden, als auch Konzepte für ein attraktives Weiterarbeiten nach Erreichen der Regelaltersgrenze.

Findet dabei eine Beschäftigung über die in einer Befristung des Arbeitsverhältnisses vereinbarten Regelung, dass mit Erreichen der Regelaltersgrenze das Arbeitsverhältnis automatisch sein Ende finden soll, statt, kommt es zu einem unbefristeten Arbeitsverhältnis, das nach unserer Erfahrung auch nur schwer zurückzu-

nehmen ist. Dies muss beachtet werden.

Auswirkungen auf die Betriebliche Altersversorgung

Nach dem Gesetzentwurf soll der abschlagsfreie Rentenbezug ab 63 nicht für die Betriebsrenten gelten. Grund dafür ist, dass eine Übertragung der als Übergangsregelung angelegten Sonderregelung die Flexibilität der betrieblichen Altersversorgung einschränken und somit zu einer weiteren Verkomplizierung der Rahmenbedingungen für die betriebliche Altersversorgung beitragen würde.

Möglichkeiten, die Rente mit 63 zu "entschärfen"

Bereits vor der Verabschiedung des Gesetzentwurfs gilt es zu überlegen, wie den befürchteten negativen Folgen der Rente ab 63 entgegengewirkt werden kann. Jüngst wurde gefordert, Arbeitgeber von den pauschalierten Beiträgen zur Arbeitslosen- und Rentenversicherung für arbeitende Rentner zu befreien. Eine weitere Möglichkeit könnte darin liegen, den Abschluss befristeter Verträge zu erleichtern. Zu erwägen wäre, eine Befristung "auf den Status des Altersrentners" als sogenannten unbenannten Sachgrund im Sinne des § 14 Abs. 1 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes zu stützen.. Ob ein solcher Befristungsgrund im Lichte der europäischen und deutschen Altersdiskriminierungs-Rechtsprechung Anerkennung finden wird, bleibt abzuwarten. Bis zur abschließenden höchstrichterlichen Klärung bleibt die befristete Beschäftigung

von Rentnern aufgrund einer möglichen Diskriminierung wegen des Alters risikobehaftet. Arbeitgeber sollten – wenn möglich – die Befristung zur Sicherheit auf einen anerkannten Sachgrund (z. B. eine Projektbefristung) stützen.

Bei der Diskussion um die negativen Folgen der Rente ab 63, darf nicht aus dem Blick geraten dass die gesetzlichen Anforderungen an den vorzeitigen Rentenbezug hoch sind. Der Arbeitnehmer kann im Alter von 63 nur dann 45 Beitragsjahre vorweisen, wenn er sein Arbeitsleben mit 18 Jahren begonnen hat. Nach dem neuen Gesetz werden etwa 200.000 Personen ohne die sonst üblichen Einbußen in Frührente gehen können. Nach Einschätzung der Bundesregierung hätte lediglich ein Viertel hiervon ohne die neue Regelung einen späteren Rentenzugang gewählt.

Übersicht über die Anhebung der Altersgrenze:

Geburtsjahrgang	Anhebung um ... Monate	Anhebung auf Alter	
		Jahr	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

Diese Publikation dient der allgemeinen Information und ersetzt nicht die Beratung im Einzelfall. Wenn Sie Fragen haben oder weitere Informationen wünschen, wenden Sie sich bitte an die Autoren oder Ihren üblichen Ansprechpartner bei Clifford Chance.

Clifford Chance, Königsallee 59, 40215 Düsseldorf

© Clifford Chance 2014

Clifford Chance Partnerschaftsgesellschaft von Rechtsanwälten, Wirtschaftsprüfern, Steuerberatern und Solicitors ·

Sitz: Frankfurt am Main · AG Frankfurt am Main PR 1000

Die nach § 5 TMG und §§ 2, 3 DL-InfoV vorgeschriebenen Informationen finden Sie unter: <http://www.cliffordchance.com/german-regulatory>

www.cliffordchance.com

Abu Dhabi ■ Amsterdam ■ Bangkok ■ Barcelona ■ Beijing ■ Brussels ■ Bucharest ■ Casablanca ■ Doha ■ Dubai ■ Düsseldorf ■ Frankfurt ■ Hong Kong ■ Istanbul ■ Jakarta* ■ Kyiv ■ London ■ Luxembourg ■ Madrid ■ Milan ■ Moscow ■ Munich ■ New York ■ Paris ■ Perth ■ Prague ■ Riyadh ■ Rome ■ São Paulo ■ Seoul ■ Shanghai ■ Singapore ■ Sydney ■ Tokyo ■ Warsaw ■ Washington, D.C.

*Linda Widyati & Partners in association with Clifford Chance.