



# ARBEITGEBER FORUM 2024

16.00 ARBEITSRECHT I

**Silver Worker:  
Heute Rentner, morgen  
wieder im Job?**



REFERENT

Sebastian Sokolowski



REFERENTIN

Katrin Landsberg

01

## Übersicht

- |  |                   |
|--|-------------------|
| 1. Notwendigkeit - warum Rentner (weiter-) beschäftigen? | <i>Sokolowski</i> |
| 2. unternehmerische Vorteile der Rentnerbeschäftigung    | <i>Sokolowski</i> |
| 3. Rentner halten und gewinnen                           | <i>Landsberg</i>  |
| 4. Befristung nach TzBfG                                 | <i>Landsberg</i>  |
| 5. Verlängerung nach § 41 Abs. 3 SGB IV                  | <i>Sokolowski</i> |

# 1. Notwendigkeit - warum Rentner (weiter-) beschäftigen?

## Thesen

1. Demografische Entwicklung erfordert Maßnahmen, um dem künftigen Arbeits- und Fachkräftebedarf entgegenzutreten



# 1. Notwendigkeit - warum Rentner (weiter-) beschäftigen?

## Thesen

1. Demografische Entwicklung erfordert Maßnahmen, um dem künftigen Arbeits- und Fachkräftebedarf entgegenzutreten
2. Durch die anstehende Rente der „Baby-Boomer“ steuert der Arbeitsmarkt auf eine Verschärfung des Arbeits- bzw. Fachkräftemangels zu



# 1. Notwendigkeit - warum Rentner (weiter-) beschäftigen?

## Thesen

1. Demografische Entwicklung erfordert Maßnahmen, um dem künftigen Arbeits- und Fachkräftebedarf entgegenzutreten
2. Durch die anstehende Rente der „Baby-Boomer“ steuert der Arbeitsmarkt auf eine Verschärfung des Arbeits- bzw. Fachkräftemangels zu
3. Die gesetzliche Rentenversicherung kann ohne gravierende Maßnahmen die Rentenhöhe nicht mehr sichern






# 1. Notwendigkeit - warum Rentner (weiter-) beschäftigen?

## Thesen

1. Demografische Entwicklung erfordert Maßnahmen, um dem künftigen Arbeits- und Fachkräftebedarf entgegenzutreten
2. Durch die anstehende Rente der „Baby-Boomer“ steuert der Arbeitsmarkt auf eine Verschärfung des Arbeits- bzw. Fachkräftemangels zu
3. Die gesetzliche Rentenversicherung kann ohne gravierende Maßnahmen die Rentenhöhe nicht mehr sichern
4. Eine von mehreren Maßnahmen: Beschäftigung von Rentnern über das Renteneintrittsalter hinaus

# 1. Notwendigkeit – warum Rentner beschäftigen?

## Überblick für 2023 (Quelle: Bundesagentur für Arbeit)

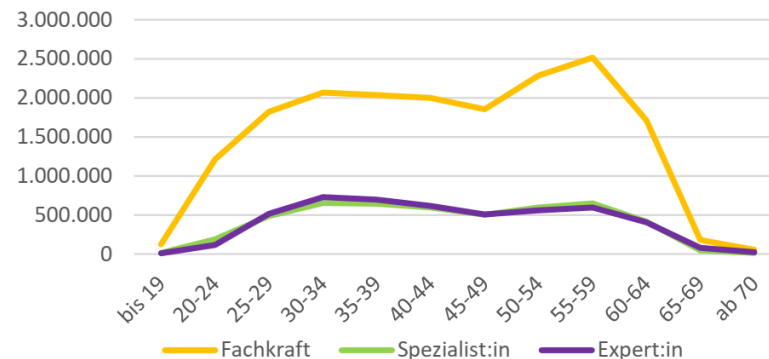
Merkmal	Bevölkerung	sozialversicherungspflichtig Beschäftigte
 Insgesamt	84.358.840 100%	34.459.330 100%
 unter 25 Jahre	20.390.800 24%	3.325.890 10%
 55 Jahre und älter	31.721.360 38%	8.205.020 24%
 Ausländer	12.324.200 15%	5.102.000 15%
 Frauen	42.799.790 51%	16.021.020 46%

## 1. Notwendigkeit - warum Rentner beschäftigen?

### demografischer Hintergrund 2023

- Q1/24: 45,8 Mio erwerbstätig, davon 87,1 % rentenversichert
- mehr als 27 Millionen **qualifizierte** Arbeitskräfte sozialversicherungspflichtig beschäftigt (Berufsausbildung, Fortbildungsabschluss, Bachelor, Diplom, Master)
- Fast jeder vierte Beschäftigte verlässt den Arbeitsmarkt in den kommenden zehn Jahren  
(55 Jahre +)
- Quelle: Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) im Auftrag des BMWK in 04/2024 und Statistisches Bundesamt, PM vom 17. Mai 2024:

Abbildung 1 | Altersverteilung sozialversicherungspflichtig Beschäftigter nach Anforderungsniveau, Jahresdurchschnitt zwischen Juli 2022 und Juni 2023, absolut



Quelle | IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA, 2024

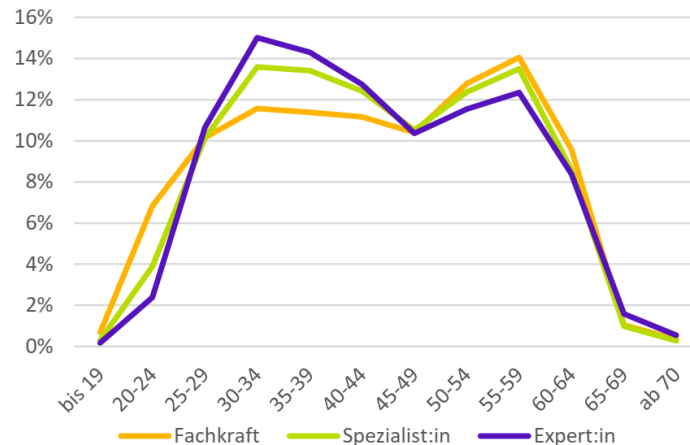


## 1. Notwendigkeit - warum Rentner beschäftigen?

### Differenzierung Arbeitskräfte – Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung

- Fachkräfte (=abgeschlossene Berufsausbildung): in den nächsten 10 Jahren bis zu – 4,5 Mio Beschäftigte/25 %
- Dem gegenüber stehen (nur) 3,2 Mio Fachkräfte <30 Jahre
- Beispiel Ausbildungsberuf Maurer: 22,4 % unbesetzt, 30,5 % gehen demnächst in Rente
- „Spezialisten“ = Fortbildungsabschluss / Bachelor: stehen dem Arbeitsmarkt erst später z. Vfg., Anzahl aber steigend

Abbildung 2 | Altersverteilung sozialversicherungspflichtig Beschäftigter nach Anforderungsniveau, Jahresdurchschnitt zwischen Juli 2022 und Juni 2023, in Prozent



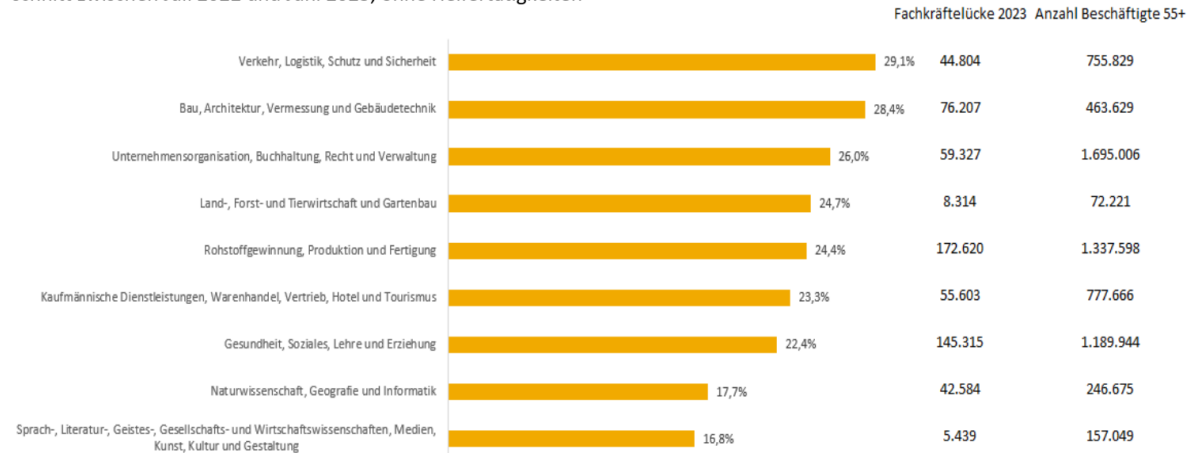
Quelle | IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA, 2024

# 1. Notwendigkeit - warum Rentner beschäftigen?

## Branchenbezug

**Abbildung 3 | Anteil älterer Beschäftigter nach Berufsbereichen**

Anteil der Beschäftigten, die 55 Jahre oder älter sind (in Prozent) und Fachkräftelücke (absolut) als Jahresdurchschnitt zwischen Juli 2022 und Juni 2023, ohne Helfertätigkeiten



Quelle | IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2024

# 1. Notwendigkeit - warum Rentner beschäftigen?

## Branchenbezug - Engpassberufe

**Tabelle 1 | Top-5-Berufe für die drei Anforderungsniveaus mit dem größten Anteil älterer Beschäftigter**  
Jahresdurchschnitt von Juli 2022 bis Juni 2023

	Berufsgattung	Anteil Beschäftigte 55+ in Prozent	Fachkräftelücke	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte
Fachkräfte	Bus- und Straßenbahnfahrer:innen	39,7	2.971	137.314
	Führer:innen von Erdbewegungs- und verwandten Maschinen	37,6	1.258	50.557
	Berufskraftfahrer:innen (Güterverkehr/LKW)	35,3	8.677	555.987
	Verkauf von Fleischwaren	35,1	3.399	60.299
	Überwachung und Steuerung des Eisenbahnverkehrs	31,7	1.812	13.038
Spezialist:innen	Aufsicht – Hochbau	38,4	1.456	24.135
	Aufsicht – Tiefbau	37,9	1.178	10.416
	Aufsicht – Klempnerei, Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	34,3	1.590	11.030
	Aufsicht – Elektrotechnik	34,0	3.512	15.263
	Öffentliche Verwaltung (sonstige Spezialisierung)	33,1	1.002	2.644
Expert:innen	Tiefbau	30,5	1.335	5.143
	Aufsicht und Führung – Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	30,3	2.703	26.074
	Ver- und Entsorgung	29,9	1.531	3.926
	Elektrotechnik	29,0	13.942	43.635
	Hochbau	27,9	1.988	9.784

Hinweis | Es werden nur Berufe mit einer Fachkräftelücke von mindestens 1.000 berücksichtigt.  
Quelle | IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2024

## 2. unternehmerische Vorteile der Rentnerbeschäftigung

Rentnerbeschäftigung nimmt bereits zu

- Es braucht eigene Initiativen zur Deckung des Arbeits- und Fachkräftebedarfs
  - Recruiting verbessern (Bewerbungsprozesse, Ansprache pot. Bewerber, social recruiting)
  - Interne Weiterbildung stärken
  - Vollzeitquote erhöhen
- Es braucht externe Hilfe zur Deckung des Arbeits- und Fachkräftebedarfs
  - Anreize für die Rückkehr in den Beruf, Bekämpfung der „Teilzeitfalle“ steigern
  - Anreize für das vorzeitige Verlassen des Arbeitsmarkts senken (z.B. abschlagsfreie Rente mit 63)



## 2. unternehmerische Vorteile der Rentnerbeschäftigung

Rentnerbeschäftigung nimmt bereits zu

- Sicherung Fachwissen und Netzwerke
- Keine Einarbeitung bei „Bestands-Älteren“
- leichtes, bedarfsgerechtes Setzen von Anreizen: ergonomischer Arbeitsplatz, Angebote im Gesundheitsmanagement, flexible Arbeitszeit, HO

## 2. unternehmerische Vorteile der Rentnerbeschäftigung

Rentnerbeschäftigung nimmt zu

- Es gab bereits entsprechende Maßnahmen:
  - Hinzuverdienstgrenze bei vorgezogener Altersrente aufgehoben, 01.01.2023
  - Rentensteigerung +6 % für jedes Jahr, welches über Regelaltersrente hinaus gearbeitet wird (zusätzlich zu dem aufgrund zusätzlich eingezahlter Beiträge eintretenden Effekt)

## 2. unternehmerische Vorteile der Rentnerbeschäftigung

### Sozialversicherungsrecht – Konstellationen

1. Vollrente vor Erreichen der Regelaltersrente
2. Vollrente nach Erreichen der Regelaltersrente
3. Teilrente nach Erreichen der Regelaltersrente
4. Teilrente nach Erreichen der Regelaltersrente

## 2. unternehmerische Vorteile der Rentnerbeschäftigung

### Sozialversicherungsrecht – Konstellationen

	KV/PV	RV	AV
Vollrente vor Erreichen der Regelaltersrente	(x), kein KG	18,6 %	(x) für beide
Vollrente nach Erreichen der Regelaltersrente	(x), kein KG	(-) für AN mit Wahlmöglichkeit, dann Erhöhung	(-) für AN
Teilrente vor Erreichen der Regelaltersrente	(x), mit KG	18,6 % mit rentenerhöhender Wirkung	(x), ALG-Anspruch aber erst nach sechsmonatiger Tätigkeit und nach dreimonatiger Wartezeit
Teilrente nach Erreichen der Regelaltersrente	(x), mit KG	18,6 % mit rentenerhöhender Wirkung	(-) für AN

- AG zahlt immer volle RV-Anteile!
- AN kann Rentenerhöhung realisieren!
- AN spart nach Erreichen der Regelaltersrente AV-Beiträge





### 3. Rentner gewinnen und halten

- Der Blick beim Thema Fachkräftemangel richtet sich oft auf die nächste Generation.
- Der Arbeitsmarkt wird für junge Menschen beworben.
- Eine Überforderung der älteren Generation ist nicht ausschließen (Bewerbung über Smartphone und QR-Code).

-> auch klassische Wege anbieten.



### 3. Rentner gewinnen und halten

- Rentner sollten aktiv angesprochen werden und ihr Fähigkeiten hervorgehoben werden (Achtung vor Alterdiskriminierung)
  - „Vom Berufsanfänger bis zum Rentner“
  - „Fortbildung in allen Lebenslagen“
- Zeigen Sie, dass hier auch eine kürzere Beschäftigungsdauer kein Hindernis ist.

### 3. Rentner gewinnen und halten

- Um rentennahe Mitarbeiter zu motivieren, weiter zu arbeiten, sollte man damit nicht zu spät anfangen.
- Bieten Sie Weiterbildung auch in den höheren Jahrgängen an.
- Ermöglichen Sie flexible Arbeitszeiten.
- Entlastung kann durch Teilzeit und Freizeit erfolgen.
- Ein Angebot von gesundheitsfördernden Maßnahmen ist dienlich, die Arbeitskraft möglichst lang zu erhalten.



### 3. Rentner gewinnen und halten

- Nicht nur GenZ braucht Lob, alle Mitarbeiter freuen sich darüber, ein wichtiger Bestandteil im Unternehmen zu sein und nicht als selbstverständlich betrachtet zu werden.
- Die Erfahrung im Unternehmen, Backgroundwissen und Fähigkeiten, die durch langjährige Betriebszugehörigkeit entstanden sind, sollten positiv erwähnt werden.
- Die Rente mit 63 lockt, machen Sie ein besseres Angebot 😊

### 3. Rentner gewinnen und halten - Bunt ist am Besten

- Für ein erfolgreiches Unternehmen ist es von Vorteil, eine breit aufgestellte Belegschaft unterschiedlichen Alters zu haben.
- So kann der Wissensverlust reduziert werden, die Zusammenarbeit der unterschiedlichen Altersgruppen sollte dafür aktiv gefördert werden.
- Fragen Sie Ihre Mitarbeiter, welche Teambuilding-Maßnahme ihnen gefallen würde.
- Achten Sie darauf, dass alle daran teilhaben und einen Mehrwert haben können.

## 4. Befristung nach TzBfG

Das klassische Vorgehen

- Arbeitsverhältnisse können befristet werden.
- Sachgrundbefristung nach § 14 Abs.1 TzBfG, insbesondere
  - vorübergehender Bedarf, etwa befristete Projekte
  - Vertretungsfälle
  - Gründe in der Person des Arbeitnehmers (Wunschbefristung – selten!)



## 4. Befristung nach TzBfG

Das klassische Vorgehen

- Sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG
- Gesetzliche Voraussetzung: keine Vorbeschäftigung
- Kann eine lang zurück liegende Beschäftigung unberücksichtigt bleiben?

## 4. Befristung nach TzBfG

- Sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 3 TzBfG:
  - Befristung bis zur Dauer von fünf Jahren
  - Arbeitnehmer mindestens 52 Jahre alt
  - unmittelbar zuvor mindestens vier Monate beschäftigungslos i.S.d. § 138 Abs.1 Nr. 1 SGB III (str. bei Rentnern)
  - auch mehrfach verlängerbar





## 5. Verlängerung nach SGB IV

### § 41 S. 3 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**.“

## 5. Verlängerung nach SGB IV

Regelfall Arbeitsvertrag:

„Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung mit Ablauf des Monats, in dem der Beschäftigte die Voraussetzungen für den Anspruch auf eine Regelaltersrente in der gesetzlichen Rentenversicherung (derzeit § § 35, 235 SGB VI) erfüllt. (...) Der Beschäftigte hat den Arbeitgeber unverzüglich über den Zugang und den Inhalt eines Rentenbescheids zu unterrichten.“



## 5. Verlängerung nach SGB IV

Voraussetzungen:

- (schriftliche) Vereinbarung in Arbeitsvertrag, Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung, wonach das Arbeitsverhältnis mit Erreichen der Regelaltersgrenze enden soll
- Vereinbarung zwischen AG und AN über das Hinausschieben der Beendigung noch während des laufenden Arbeitsverhältnisses
- nahtlose Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ohne Unterbrechung
- Fortsetzung verbietet Änderungen!



## Vorsicht vor Scheinselbständigkeit!

- Sollen Rentner in der Rente als Berater fungieren, machen aber tatsächlich das gleiche, droht Scheinselbständigkeit.
- Selbständigkeit muss die Freiheit beinhalten, wann und wie gearbeitet wird. Allein aus der Gewohnheit heraus, ist dies selten der Fall.

->

Lieber Teilzeit als Selbständigkeit

**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !**