

<h1>Frank Hartmann</h1> <p>Rechtsanwalt</p> <p>Fachanwalt für Arbeitsrecht Fachanwalt für Miet- u. Wohnungseigentumsrecht</p> <p>E-Mail: kanzlei@rae-hartmann.de</p> <p>www.fulda-fachanwalt.de</p> 		<h1>Julia Heieis</h1> <p>Rechtsanwältin</p> <p>Fachanwältin für Strafrecht Fachanwältin für Verkehrsrecht Mediatorin</p> <p>E-Mail: heieis@rae-hartmann.de</p> <p>Unsere App auf Ihrem Smartphone</p> 
	<p>Am Sand 6 36100 Petersberg Tel.: 0661 6 98 19 Fax: 0661 6 10 89</p>	

Arbeitsverträge mit Rentnern

Facharbeitermangel, Langeweile im Ruhestand, notwendiger Hinzuverdienst – es gibt viele Gründe, wenn man im Ruhestand weiterarbeiten möchte. Die Kombination von Altersrente und Arbeitsverhältnis ist attraktiv, denn trotz Bezuges einer Altersrente darf unbegrenzt hinzuverdient werden. Der Verdienst aus dem Arbeitsverhältnis wird nicht auf die Altersrente angerechnet.

Seit Januar 2023 ist es ohne Bedeutung, ob es sich bei der Altersrente um die Regelaltersrente handelt oder um eine vorgezogene Altersrente. Es ist auch gleichgültig, ob eine Vollrente bezogen wird oder eine Teilrente.

Eine Anrechnung des Arbeitsverdienstes erfolgt lediglich beim Bezug einer Rente wegen voller oder teilweiser Erwerbsminderung.

Aber Arbeitgeber müssen aufpassen.

Ein neues oder fortgesetztes Arbeitsverhältnis endet dann entweder durch Eigenkündigung des Arbeitnehmers oder mit dessen Tod. Eine Arbeitgeberkündigung ist zwar theoretisch denkbar. In Betrieben, die unter das KSchG fallen braucht es dafür allerdings einen anerkannten tragfähigen Kündigungsgrund.

In einem Kleinbetrieb mag zwar das KSchG nicht eingreifen, aber das macht eine Arbeitgeberkündigung nicht zwangsläufig unproblematisch. Bei älteren Arbeitnehmern im Alter ist es nicht unwahrscheinlich, dass inzwischen eine Schwerbehinderung vorliegt. Die Schwerbehinderung löst den besonderen Kündigungsschutz aus.

Aber es gibt eine gesetzliche Möglichkeit der Risikominimierung.

Denn die Weiterbeschäftigung bei Rentenbezug kann befristet werden gem. § 41 Satz 3 SGB VI. Eine solche Vereinbarung muss aber schriftlich getroffen werden.

Sollte der Arbeitsvertrag keine Altersaustrittsregelung beinhalten, dann muss diese zunächst einmal zum Bestandteil des Arbeitsvertrages gemacht werden. Das geht über den Abschluss einer schriftlichen Zusatzvereinbarung.