

**HINWEISGEBERSCHUTZ** S.8

**CHECKLISTE ZUM NEUEN NACHWEISGESETZ** S.14

**BESCHÄFTIGUNG VON ALTERSRENTNERN** S.22

**RÜCKZUG AUS DEM RUSSLANDGESCHÄFT** S.32



## Die „einfache“ Lösung für den Fachkräftemangel

# Beschäftigung von Altersrentnern

**Für Unternehmen kann die Beschäftigung von Rentnern aus mehreren Gründen attraktiv sein, vor allem wenn es sich um gesuchte Fachkräfte mit Spezialwissen auf einem bestimmten Gebiet handelt. Arbeitgeber sollten sich damit aber einer Reihe an Fragen zur rechtssicheren Gestaltung der Arbeitsverträge stellen und diese auch beantworten können.**

### AUSGANGSLAGE

Im Rahmen des Sozialschutz-Pakets zur Abmilderung der Folgen der Corona-Pandemie beschloss die Bundesregierung im März 2020 eine Regelung, die zunächst wenig Beachtung fand: Die Hinzuverdienstgrenzen für Rentner wurden deutlich erhöht auf 44.590 Euro pro Jahr in 2020 (2021 und 2022: 46.060 Euro pro Jahr). Neben der breit diskutierten vereinfachten Beantragung des Kurzarbeitergeldes war diese Änderung unscheinbar, betraf aber tatsächlich mehrere Millionen Bezieher vorgezogener Altersrente in Deutschland. Bisher durften Rentner, die schon vor Erreichen der Regelaltersgrenze Rente in Anspruch nahmen, bis zum Erreichen der für sie individuell geltenden Regelaltersgrenze nur 6.300 Euro pro Jahr zu ihrer Rente dazuverdienen. Alle Einnahmen, die darüber hinaus gingen, wurden mit der Rente verrechnet. Dies geschah unabhängig davon, ob es sich um Einnahmen aus abhängiger Beschäftigung oder aus selbstständiger Arbeit handelte. Ab Erreichen der Regelaltersgrenze war ein Zuverdienst wieder ohne Verrechnung möglich. Betroffen von dieser Einschränkung waren insbesondere die besonders langjährig Versicherten, die nach 45 Beitragsjahren schon vor Erreichen der Regelaltersgrenze abschlagsfrei in Rente gehen konnten, sich aber fit genug fühlten, um noch einige weitere Jahre tätig zu sein. Sie mussten sich bisher entscheiden, ob sie den Rentenbeginn hinausschieben und damit weitere Rentenpunkte sammeln wollten, nur einen Hinzuverdienst mit geringem Stundenumfang oder die Verrechnung mit der Rente in Kauf nehmen wollten. Durch die Anhebung der Hinzuverdienstgrenze können sie nun die vorgezogene Rente beantragen und trotzdem weiterhin in nicht unerheblichem Umfang erwerbstätig bleiben. Ebenfalls ausgesetzt wurde die Prüfung des individuellen Hinzuverdienstdeckels, der sich aus dem höchsten Einkommen aus den letzten 15 Jahren vor dem Rentenbeginn ergibt. Unverändert blieben hingegen die Anrechnungsgrenzen für Beziehende von Hinterbliebenenrente und Erwerbsminderungsrente. Wer eine Rente wegen voller Erwerbsminderung bezieht, darf weiterhin lediglich

6.300 Euro pro Jahr hinzuverdienen. Bei einer teilweisen Erwerbsminderungsrente wird die Anrechnungsgrenze individuell berechnet. Wer eine Witwen- oder Witwenrente bezieht, darf ebenfalls nur begrenzt hinzuverdienen, bevor eine Anrechnung i. H. v. 40 % vorgenommen wird. Der Freibetrag liegt zzt. in den alten Bundesländern bei 902,62 Euro und in den neuen Bundesländern bei 883,61 Euro.

Trotzdem wurde durch die Erhöhung der Hinzuverdienstgrenze eine Beschäftigung über den Renteneintritt hinaus deutlich attraktiver. Die Bundesregierung wollte dadurch besonders dem Fachkräftemangel in medizinischen Berufen, aber auch in anderen systemrelevanten Bereichen entgegenwirken. Den rentenberechtigten Fachkräften sollte die Entscheidung zur Weiterarbeit oder zur Wiederaufnahme einer Beschäftigung erleichtert werden. Doch auch andere Rentner können von der Regelung profitieren, die derzeit bis zum 31.12.2022 verlängert wurde.

### WIRKSAMKEIT DER BEFRISTUNG AUF DIE REGELALTERSGRENZE

Sowohl in Tarifverträgen als auch in individuellen Arbeitsverträgen findet sich i. d. R. eine Klausel, die eine Höchstbefristung des Arbeitsverhältnisses auf das Erreichen des Renteneintritts sicherstellen soll. Dogmatisch handelt es sich hierbei um eine Sachgrundbefristung eigener Art nach § 14 Abs. 1 TzBfG. Die meisten dieser Befristungsklauseln hatten in der Vergangenheit auch vor dem EuGH Bestand, insbesondere dann, wenn sie ausdrücklich eine „Befristung auf das Erreichen der Regelaltersgrenze“ vorsahen. Dann sind sie in diskriminierungs- und europarechtlicher Hinsicht aus arbeitsmarktpolitischen Gründen gerechtfertigt und verhältnismäßig.

#### 1. Probleme bei der Regelaltersgrenze

Problematischer hingegen sind Klauseln, die das Arbeitsverhältnis beenden können, bevor der Beschäftigte das Renteneintrittsalter erreicht hat. In der Rechtsprechung

der letzten Jahre wurden eine ganze Reihe an Klauseln untersucht, die bspw.

- auf den „frühestmöglichen Renteneintritt“,
- auf den „Anspruch auf abschlagsfreie Altersrente“,
- auf den „frühestmöglichen Zeitpunkt des Bezugs einer gesetzlichen Altersrente unter Hinnahme von Abschlägen“,
- auf „ungekürzte gesetzliche Altersrente“,
- auf die „jeweilige Altersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung“ oder

• auf die „Voraussetzungen für den Bezug einer ungekürzten Alters- oder vollen Erwerbsminderungsrente“ abstellen. Da diese Klauseln nicht immer transparent sind und der festgelegte Zeitpunkt etwa bei Frauen und schwerbehinderten Menschen deutlich vor dem Erreichen der Regelaltersgrenze liegen kann, sind solche Klauseln häufig nur in Ausnahmefällen zulässig. Ist tariflich oder arbeitsvertraglich eine solche „kreativere“ Altersgrenzenregelung vereinbart, muss diese unbedingt individuell anhand der Rechtsprechung des EuGH und der deutschen Instanzgerichte geprüft werden, da sie ggf. diskriminierend und damit unwirksam sein kann.

Schwierig kann zudem sein, dass das BAG festgestellt hat, dass die Befristung auf die Regelaltersgrenze, so wie jede andere Befristung, zwingend schriftlich vor Beginn des Arbeitsverhältnisses vereinbart werden muss (BAG, Urt. v. 25.10.2017 – 7 AZR 632/15). Für eine teleologische Reduktion des Schriftformerfordernisses ist hier nach Ansicht des BAG kein Raum, da diese auch eine Beweisfunktion erfüllt. Gerade bei älteren Arbeitsverträgen kann es schwierig sein nachzuweisen, dass bereits der erste Arbeitsvertrag mit einem Mitarbeiter eine Befristung auf die Regelaltersgrenze enthielt und dieser dem Arbeitnehmer bereits vor Vertragsbeginn schriftlich vorlag. Andernfalls liegt ein unbefristetes Arbeitsverhältnis vor. Etwas anderes gilt nur, wenn das Arbeitsverhältnis insgesamt einem Tarifvertrag unterfällt, der eine Regelaltersgrenze vorsieht.

Bei älteren Arbeitsverträgen muss zudem darauf geachtet werden, dass diese das schrittweise Anheben der Regelaltersgrenze von 65 auf 67 Jahre, das erst im Jahr 2031 abgeschlossen sein wird, noch nicht vorsehen. Hier hat die Rechtsprechung eine Umdeutung auf die jetzt geltende Regelaltersgrenze zugelassen (BAG, Urt. v. 13.10.2015 – 1 AZR 853/13).

## 2. Heilung der Fehler

In allen Fällen kann eine solche fehlerhafte Regelaltersgrenze aber auch geheilt werden, wenn die Parteien sich hierüber einig sind. Hierfür muss ein schriftlicher Vertrag aufgesetzt werden, der ausdrücklich klarstellt, dass die Parteien davon ausgehen, bisher eine fehlerhafte Regelaltersgrenze vereinbart zu haben und diese jetzt nachträglich noch wirksam vereinbaren zu wollen. Da es sich um eine Befristung mit Sachgrund handelt, ist eine nachträgliche Vereinbarung grundsätzlich möglich. Hier greift das Vorbeschäftigungsverbot des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nicht.

Für den Arbeitnehmer ist eine nachträgliche Vereinbarung einer wirksamen Befristung auf die Regelaltersgrenze vor allem dann interessant, wenn direkt im Anschluss ein Herausschieben des Beendigungszeitpunkts nach § 41 Satz 3 SGB VI vereinbart werden soll.

## BEFRISTUNG: UNBEDINGT – ABER WIE?

Zunächst ist wichtig zu beachten, dass ein Beschäftigter, der bereits Rente bezieht, niemals unbefristet beschäftigt werden sollte. Da eine Befristung auf das Erreichen der Regelaltersgrenze bei einem Rentner, der die Regelaltersgrenze bereits erreicht hat, nicht möglich ist, würde der Arbeitgeber sonst ein Arbeitsverhältnis eingehen, das von selbst erst mit dem Tod des Arbeitnehmers enden würde. Andernfalls müsste der Arbeitgeber sich darauf verlassen, dass der Rentner selbst merkt, wenn er den übertragenen Aufgaben altersbedingt nicht mehr gewachsen ist und dann von selbst die Kündigung einreicht. Denn auch für Rentner gilt nach Erfüllung der Wartezeit von sechs Monaten das Kündigungsschutzgesetz, obwohl sie durch den Rentenbezug bereits finanziell abgesichert sein sollten.

Damit der Arbeitgeber sich nicht auf die Selbsteinschätzung des Beschäftigten verlassen muss, sollte deswegen immer eine Befristung vereinbart werden.

### 1. Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts

#### GESETZESTEXT – § 41 SATZ 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.

Wenn der Arbeits- oder Tarifvertrag eine wirksame Befristung auf die Regelaltersgrenze enthält, ist die klassische Befristungsmöglichkeit für die Beschäftigung von Altersrentnern, die der Gesetzgeber extra für diese Fälle vorgesehen hat, die Befristung durch Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts nach § 41 Satz 3 SGB VI.

Eine Befristung nach § 41 Satz 3 SGB VI ist also immer dann möglich, wenn während des noch laufenden Arbeitsverhältnisses vereinbart wird, den Beendigungszeitpunkt, der an das Erreichen der Regelaltersgrenze geknüpft ist, hinauszuschieben. Auch wenn der Beendigungszeitpunkt bereits einmal oder mehrfach hinausgeschoben wurde, kann vor dem neuen Ende erneut eine weitere Verlängerung des Arbeitsverhältnisses vereinbart werden. Eine zeitliche Höchstgrenze ist hier nicht vorgesehen. Dies setzt aber voraus, dass der Rentner, der beschäftigt werden soll, bereits vor Renteneintritt beim interessierten Arbeitgeber beschäftigt ist und sich auch bereits vor Renteneintritt dafür entscheidet, die Beschäftigung nach dem Rentenbeginn fortzuführen. Ist das Arbeitsverhältnis bei der Entscheidung bereits beendet oder hat es nie bestanden, weil der Rentner sich nach Rentenbeginn – vielleicht auch aufgrund der derzeit geltenden Sonderregelungen – für die Beschäftigung entschieden hat oder ein Arbeitsverhältnis mit einem neuen Arbeitgeber eingeht, ist eine Befristung auf Grundlage von § 41 Satz 3 SGB VI nicht mehr möglich. Wie bei allen Befristungen muss auch hier das Schriftformerfordernis beachtet werden. Der Verlängerungsvertrag muss dringend schriftlich geschlossen werden

und dem Arbeitnehmer auch schon vor dem Erreichen der Regelaltersgrenze übergeben werden. Zudem ist derzeit noch nicht entschieden, ob die weiteren Arbeitsbedingungen geändert werden dürfen oder ob das bestehende Arbeitsverhältnis nur unverändert fortgeführt werden darf. Viele Rentner möchten bspw. nur in geringerem Umfang als früher tätig werden. Das BAG hat diese Frage bisher offengelassen (Urt. v. 19.12.2018 – 7 AZR 70/17, AuA 10/19, S. 618). Deswegen sollte bei Vereinbarungen nach § 41 Satz 3 SGB VI, die den Beendigungstermin hinausschieben sollen, immer darauf geachtet werden, dass in dieser Vereinbarung keine anderen Vertragsbedingungen geregelt werden. Eine einvernehmliche Änderung sonstiger Arbeitsbedingungen sollte auf jeden Fall in einem gesonderten Dokument, idealerweise weder gleichzeitig noch im zeitlichen Zusammenhang mit der Vereinbarung über das Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts, erfolgen. Möchte der Rentner bspw. nur noch mit einer geringeren Arbeitszeit tätig werden, sollte die Verringerung der Arbeitszeit immer in einem separaten Dokument und möglichst auch an einem anderen Tag vereinbart werden. Damit kann man dokumentieren, dass der Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses und die Änderungen der sonstigen Arbeitsbedingungen nicht voneinander abhängig macht und der Arbeitnehmer frei entschieden hat, befristet und mit geringerer Stundenzahl tätig zu werden. Damit die Verträge in sich stimmig sind, müssten die Parteien damit entweder schon für das noch laufende Arbeitsverhältnis vor der Verrichtung für die letzten Monate eine Teilzeitvereinbarung treffen und das Arbeitsverhältnis dann später mit der verringerten Stundenzahl verlängern, oder sie müssten erst das Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts (in Vollzeit) vereinbaren und mit einer späteren Vereinbarung ab dem Zeitpunkt des Rentenbeginns die Stundenzahl reduzieren.

Zuletzt ist zu beachten, dass auch wenn nur das Beendigungsdatum hinausgeschoben werden soll, der Betriebsrat nach § 99 BetrVG zu beteiligen ist, da es sich nach Ansicht des BAG um eine mitbestimmungspflichtige Einstellung handelt (Beschl. v. 22.9.2021 – 7 ABR 22/20).

## 2. Die sachgrundlose Befristung

### GESETZESTEXT – § 14 ABS. 2 TZBFG

Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zu einer Dauer von zwei Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von zwei Jahren ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Eine Befristung nach Satz 1 ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Durch Tarifvertrag kann die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung abweichend von Satz 1 festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren.

Bei Rentnern, die sich nach dem Renteneintritt noch einmal umorientieren möchten und zum ersten Mal bei einem Arbeitgeber beschäftigt werden sollen, ist stattdessen eine sachgrundlose Befristung für zwei Jahre möglich.

Zu beachten sind in diesen Fällen nicht nur das Schriftformgebot des § 14 Abs. 4 TzBfG, sondern auch das Vorbeschäftigungsverbot aus § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG. Der Rentner darf in seinem gesamten vorangegangenen Erwerbsleben nicht bei dem Arbeitgeber beschäftigt gewesen sein. Die frühere Rechtsprechung des BAG, wonach nur die letzten drei Jahre vor der Einstellung zu berücksichtigen waren, hat das BVerfG für unwirksam erklärt (Beschl. v. 6.6.2018 – 1 BvR 1375/14, AuA 8/18, S. 487). Indem es für das Vorbeschäftigungsverbot immer nur die letzten drei Jahre vor Abschluss des Arbeitsvertrags betrachtet habe, habe das BAG richterliche Rechtsfortbildung vorgenommen und damit den klar erkennbaren Willen des Gesetzgebers übergangen und durch ein eigenes Regelungsmodell ersetzt. Es können im Einzelfall aber weiterhin Ausnahmen vom Vorbeschäftigungsverbot gelten, wenn die Anwendung für die Parteien unzumutbar wäre, weil die frühere Tätigkeit ganz anders geartet war und/oder von sehr kurzer Dauer gewesen ist (BAG, Urt. v. 12.6.2019 – 7 AZR 429/17, AuA 4/20, S. 249). Es ist allerdings nicht ratsam, sich auf das Vorliegen einer solchen Ausnahme zu verlassen, da dadurch auf jeden Fall eine Rechtsunsicherheit entsteht. Für die Frage, ob mit einer sachgrundlosen Befristung gegen das Vorbeschäftigungsverbot verstoßen wird, muss daher auch bei Rentnern die gesamte Erwerbsbiografie überprüft werden.

## 3. Befristung nach Beschäftigungslosigkeit

### GESETZESTEXT – § 14 ABS. 3 TZBFG

Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zu einer Dauer von fünf Jahren zulässig, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 52. Lebensjahr vollendet hat und unmittelbar vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses mindestens vier Monate beschäftigungslos im Sinne des § 138 Absatz 1 Nummer 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch gewesen ist, Transferkurzarbeitergeld bezogen oder an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch teilgenommen hat. Bis zu der Gesamtdauer von fünf Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig.

Wenn nun also weder die sachgrundlose Befristung möglich ist, da der Rentner bereits früher bei dem Arbeitgeber beschäftigt war, aber auch das Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts nach § 41 Satz 3 SGB VI nicht mehr infrage kommt, da das frühere Arbeitsverhältnis bereits beendet wurde, könnte ein findiger Arbeitgeber auf die Idee kommen, die Befristung auf § 14 Abs. 3 TzBfG zu stützen.

Ein Rentner hat schließlich i. d. R. das 52. Lebensjahr vollendet und geht während des Rentenbezugs auch keiner Beschäftigung nach.

Ob Rentner allerdings als „beschäftigungslos“ gelten, wurde von der Rechtsprechung bisher nicht entschieden und ist sehr fraglich. Bei der Regelung des § 14 Abs. 3 TzBfG handelt es sich um ein beschäftigungspolitisches Instrument, das ältere Arbeitnehmer vor der Verrentung noch einmal für ein paar Jahre in Arbeit bringen soll. Dieses Ziel wird durch eine Beschäftigung während des Rentenbezugs nicht erreicht. Ein Rückgriff auf die Befristung nach § 14 Abs. 3 TzBfG wäre damit nur nach einer mehrmonatigen Karenzzeit, in der der Rentner bei keinem anderen Arbeitgeber beschäftigt ist, möglich und ist mit erheblichen Risiken belastet.

#### 4. Befristung mit Sachgrund

Damit bleibt zuletzt nur eine Befristung mit Sachgrund nach § 14 Abs. 1 TzBfG möglich.

Infrage kämen zunächst „in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe“, § 14 Abs. 1 Satz 1 Nr. 6 TzBfG, wenn der Rentenbezug ein solcher Grund wäre, der in der Person des Arbeitnehmers liegt und deswegen die Befristung rechtfertigt. Dies könnte man damit begründen, dass ein Rentner durch den Rentenbezug ja bereits finanziell abgesichert ist und deswegen weniger schutzbedürftig ist als jüngere Beschäftigte.

In der Rechtsprechung zu § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG hat das BAG die Hürden für eine wirksame Befristung aber sehr hoch gelegt. Der Arbeitnehmer muss ein objektiv eigenes Interesse an der Befristung haben und sich in einer Lage befinden, in der er selbst einen (angebotenen) unbefristeten Vertrag abgelehnt hat oder hätte. Diese Situation liegt sehr selten vor, z. B. wenn jemand bereits ein Angebot für ein später beginnendes Arbeitsverhältnis angenommen hat oder die Zeit bis zum Beginn eines Studiums überbrücken möchte. Im Fall von Rentnern hat das BAG entschieden, dass die Grundsätze, die für die Befristung auf die Altersgrenze gelten, nicht auf die Befristung während des Bezugs von Altersrente übertragen werden können. Während des Bezugs von Altersrente ist eine Befristung nach § 14 Abs. 1 Nr. 6 TzBfG nur gerechtfertigt, wenn die befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses einer konkreten, im Zeitpunkt der Befristungsabrede bestehenden Personalplanung des Arbeitgebers, z. B. der Einarbeitung einer Ersatzkraft oder der Überbrückung bis zur Nachbesetzung der Stelle mit einer Ersatzkraft, dient (BAG, Urt. v. 11.2.2015 – 7 AZR 17/13, AuA 10/15, S. 612). Das BAG zieht hier also den Befristungsgrund

- Nr. 6 (in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe) mit dem Befristungsgrund
- Nr. 1 (vorübergehender Bedarf an der Arbeitsleistung) zusammen. Nur wenn die vorübergehende Beschäftigung des Rentners auch aus personalplanerischer Sicht erforderlich ist, soll die Befristung danach möglich sein. Als weitere Sachgründe sind vor allem eine Befristung zur Fertigstellung eines Projekts (§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG) oder zur Vertretung eines Kollegen (§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG) denkbar.

## SCHRIFTFORM, DU HOLDE MAID

Wie oben bereits ausgeführt, muss an mehreren Stellen darauf geachtet werden, dass das Schriftformerfordernis für Befristungen erfüllt wird.

Die Regelaltersgrenze muss, soweit sie nicht tariflich, sondern arbeitsvertraglich festgelegt wurde, dem Schriftformgebot entsprechen. Dies kann nach langen Arbeitsverhältnissen durchaus zu Beweisschwierigkeiten auf Arbeitgeberseite führen.

Eine Vereinbarung nach § 41 Satz 3 SGB VI ist nur möglich, wenn eine wirksame Befristung auf die Regelaltersgrenze vereinbart wurde. Zudem muss auch die Hinausschiebevereinbarung zwingend schriftlich abgeschlossen werden und darf zudem nur den hinausgeschobenen Beendigungszeitpunkt enthalten. Möchten die Parteien noch weitere Vertragsbedingungen, wie z. B. eine Verringerung der Arbeitszeit, regeln, muss dies in einem separaten Dokument, idealerweise sogar mit einigem zeitlichen Abstand, geschehen.

Alle möglichen Befristungen nach § 14 Abs. 1 bis 3 TzBfG, die dann infrage kommen, wenn ein Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts nicht (mehr) möglich ist, unterfallen ohnehin immer dem Schriftformgebot des § 14 Abs. 4 TzBfG.

## ZUSAMMENFASSUNG

Die Beschäftigung von Rentnern kann sowohl für Unternehmen als auch für Beschäftigte einige Vorteile mit sich bringen, vor allem seitdem auch Frührentner einen erheblich höheren Betrag hinzuverdienen dürfen, ohne direkt Abschläge bei der Rente in Kauf nehmen zu müssen. Arbeitgeber müssen aber einige Regeln, besonders zu Befristungen und Schriftformvorschriften, beachten, um sicherzugehen, dass sie die Rentnerin oder den Rentner nicht bis zum Ende seines oder ihres Lebens beschäftigen müssen.

Es bleibt abzuwarten, ob die Bundesregierung die Erhöhung der Hinzuverdienstgrenze auch über den 31.12.2022 beibehält, um dem Fachkräftemangel in Deutschland weiter entgegenzuwirken. Im Koalitionsvertrag findet sich lediglich ein Halbsatz, die Ampelkoalition wolle die „Regelung zum Hinzuverdienst bei vorgezogenem Rentenbezug entfristen“. Hiermit könnte durchaus die derzeit befristete Erhöhung der Hinzuverdienstgrenze gemeint sein, da der Fachkräftemangel ja auch nach Ende der coronabedingten Einschränkungen weiter akut bleiben wird. Ob dies aber wirklich so ist und wann diese Entfristung umgesetzt werden soll, ist derzeit noch nicht bekannt. ■



**Constanze Grosch**  
Rechtsanwältin und  
Fachanwältin für Arbeitsrecht,  
Partnerin, ARVANTAGE –  
Kanzlei für Arbeitsrecht, Berlin



**Dorothee Well**  
Rechtsanwältin,  
ARVANTAGE – Kanzlei für  
Arbeitsrecht, Berlin