

## Beschäftigungsmöglichkeiten nach Erreichen der gesetzlichen Altersgrenzen

Stand 02/2023

Gem. § 33 Abs. 1 a TV-L endet das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung mit Ablauf des Monats, in dem die/der Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat.

Bei Inanspruchnahme einer vorzeitigen Altersrente für langjährig Versicherte gem. § 236 SGB VI sowie für besonders langjährig Versicherte gem. § 236b SGB VI oder für Schwerbehinderte gem. § 236a SGBVI endet das Arbeitsverhältnis nur, wenn ein Auflösungsvertrag gem. § 33 Abs. 1 b TV-L geschlossen wird. Ohne Auflösungsvertrag läuft das Arbeitsverhältnis ggf. unter Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze weiter und es sind auch weiterhin Beiträge zur Rentenversicherung und zur Zusatzversorgung der FHH zu entrichten. Siehe § 41 Satz 1 SGB VI.

**Der Abschluss eines neuen Arbeitsverhältnisses im direkten Anschluss an das aufgelöste bisherige Arbeitsverhältnis ist bei Inanspruchnahme einer vorgezogenen Altersrente nicht zulässig!**

Nach Erreichen der gesetzlichen Regelaltersgrenze (65 Jahre + x Monate bzw. 67 Jahre) bestehen zwei Möglichkeiten zur Weiterbeschäftigung:

- 1) Der Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird gem. § 41 Satz 3 SGB VI über die Regelaltersgrenze hinausgeschoben. In diesem Fall sind weiterhin Beiträge zur Zusatzversorgung der FHH zu zahlen. Ob Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung zu zahlen sind, richtet sich danach, ob eine Altersrente beantragt wird.
- 2) Es wird auf der Grundlage von § 33 Absatz 5 TV-L ein neues Arbeitsverhältnis begründet unter Berücksichtigung der geänderten Vorgaben zur Sozialversicherungspflicht für Rentner (Arbeitnehmer\*innen zahlen keine Beiträge in die Rentenversicherung und in die Zusatzversorgung der FHH)

Die unterschiedlichen Auswirkungen dieser beiden Möglichkeiten haben wir wie folgt tabellarisch dargestellt:

<b>Weiterbeschäftigung gem. § 41 Satz 3 SGB VI</b>	<b>Beschäftigung gem. § 33 (5) TV-L</b>
Das Arbeitsverhältnis wird nicht unterbrochen und endet folglich nicht.	Das bisherige Arbeitsverhältnis endet wegen Erreichen der Regelaltersgrenze
Das Arbeitsverhältnis wird unverändert fortgesetzt bis zum festgelegten Zeitpunkt. Dieser kann mehrfach hinausgeschoben wer-	Vereinbarung eines neuen Arbeitsverhältnisses im Ruhestand möglich.

den.	
Der Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages entfällt. Die/Der Beschäftigte erhält ein Verlängerungsanschreiben.	Es wird ein neuer Arbeitsvertrag geschlossen.
Die bisherige Kündigungsfrist besteht fort.	Es gilt eine vierwöchige Kündigungsfrist zum Monatsende.

### **Beteiligung PR und SBV**

Mitbestimmung PR gem. § 88 (1) Nr. 17 HmbPersVG	Mitbestimmung PR gem. § 88 (1) Nr. 1 HmbPersVG
Beteiligung SBV zur Stellungnahme	Beteiligung SBV zur Stellungnahme

### **Befristung des Arbeitsverhältnisses**

Der festgelegte Zeitpunkt kann in beiderseitigem Einverständnis mehrfach verlängert werden; das TzBfG findet in diesen Fällen keine Anwendung.	Das Arbeitsverhältnis kann nur befristet werden, wenn ein Befristungsgrund vorliegt, der auch in der Person liegen kann. Siehe § 14 TzBfG
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

### **Versorgungsrechtliche Auswirkungen**

Altersrente kann, muss aber nicht beantragt werden. Im Hinblick auf die Zusatzversorgung ist wie folgt zu unterscheiden:		Altersrente und Zusatzversorgung können in Anspruch genommen werden.
<u>Beanspruchung von Altersrente</u>	<u>Keine Beanspruchung von Altersrente</u>	Durch das neue Arbeitsverhältnis entsteht kein weiterer Ruhegeldanspruch.
Es sind seitens des Arbeitnehmers keine RV-Beiträge zu entrichten	Es sind weiterhin RV-Beiträge zu entrichten	Es sind keine RV-Beiträge zu entrichten.
Ruhegeldbeiträge werden erhoben, da der Versorgungsfall gem. § 3 HmbZVG nicht eintritt.	Ruhegeldbeiträge werden erhoben, da der Versorgungsfall gem. § 3 HmbZVG nicht eintritt.	Keine Erhebung von Ruhegeldbeiträgen im neuen Arbeitsverhältnis.

Die Arbeitnehmer\*innen können zwischen den beiden Möglichkeiten entscheiden. Die Weiterbeschäftigung gem. § 41 S. 3 SGB VI bietet sich insbesondere für Beschäftigte an, die nur eine geringe Rente zu erwarten haben, da sie so weitere Ansprüche erwerben können.