LEGAL UPDATE ARBEITSRECHT

Köln, 17. Februar 2026

„Aktivrente“ und neue Befristungsmöglichkeiten: Neues zur Beschäftigung von Rentnern*

Dr. Alberto Povedano Peramato

Zum 1. Januar 2026 ist das sogenannte Aktivrentengesetz in Kraft getreten, durch das ein Vorhaben aus dem Koalitionsvertrag der aktuellen Bundesregierung umgesetzt wird. Menschen, die die Regelaltersgrenze erreicht haben und weiterarbeiten möchten, erhalten mit der Aktivrente die Möglichkeit eines steuerfreien (Hinzu-)Verdienstes von monatlich bis zu 2.000 Euro. Neben der Einführung der Aktivrente wird zu Jahresbeginn durch eine Neufassung des § 41 Abs. 2 SGB VI zudem die sachgrundlose Befristung von Arbeitsverträgen mit Rentnern erleichtert. Im Folgenden geben wir Ihnen einen Überblick über die Neuerungen.

Aktivrente

Mit der Aktivrente sollen Anreize für Rentner geschaffen werden, nach Erreichen des gesetzlichen Rentenalters freiwillig weiterzuarbeiten. Ziel ist es, dem Arbeitskräftemangel und den Folgen des demografischen Wandels entgegenzuwirken.

Im Einzelnen wird mit dem Aktivrentengesetz in § 3 Nr. 21 S. 1 EStG eine steuerrechtliche Privilegierung für Arbeitnehmer geschaffen, die grundsätzlich mit Vollendung des 67. Lebensjahres die Regelaltersgrenze erreicht haben (zu den Übergangsstufen für Arbeitnehmer der Jahrgänge 1946 bis 1964 siehe § 235 SGB VI). Arbeitnehmer, die als langjährig Versicherte (§§ 236, 236b SGB VI) oder aufgrund einer Schwerbehinderung (§ 236a SGB VI) Anspruch auf eine vorgezogene Altersrente haben, profitieren damit ebenfalls erst mit Erreichen der Regelaltersgrenze von der Privilegierung.

In den Genuss des steuerlichen Vorteils kommen Arbeitnehmer, die nichtselbstständig beschäftigt sind und für deren Arbeitslohn der Arbeitgeber Rentenversicherungsbeiträge oder Beitragszuschüsse zu berufsständischen Versorgungseinrichtungen zu entrichten hat. Für Einnahmen aus anderer Erwerbstätigkeit wie beispielsweise einer selbstständigen Tätigkeit, einem Beamtenverhältnis oder einer geringfügigen Beschäftigung gilt die steuerrechtliche Privilegierung nicht.

Zwar sind insgesamt Einnahmen von bis zu 24.000 Euro jährlich steuerfrei, allerdings reduziert sich gemäß § 3 Nr. 21 S. 3 EStG der Freibetrag für jeden Monat, in dem die Voraussetzungen des § 3 Nr. 21 S. 1 EStG nicht gegeben sind, um ein Zwölftel. Daraus folgt, dass der steuerfreie Betrag für jeden Monat bei höchstens 2.000 Euro liegt. Beträgt der Verdienst mehr als 2.000 Euro im Monat, muss der darüber liegende Betrag nach Maßgabe der einschlägigen steuerlichen Merkmale versteuert werden.

Auch wenn verbreitet von einem „Hinzuverdienst“ die Rede ist, ist Voraussetzung für die steuerrechtliche Privilegierung nicht, dass der Arbeitnehmer eine Rente in Anspruch nimmt oder ihm überhaupt ein Rentenanspruch zusteht.

Sachgrundlose Befristung von Arbeitsverträgen mit Rentnern ohne Anschlussverbot

Durch die Neuregelung des § 41 Abs. 2 SGB VI wird die befristete Beschäftigung von Rentnern erleichtert.

Bisher konnte ein bestehender Arbeitsvertrag unter den Voraussetzungen des § 41 Abs. 1 S. 3 SGB VI über das Erreichen der Regelaltersgrenze hinaus lediglich verlängert werden. Mit der Neuregelung des § 41 Abs. 2 SGB VI können Rentner und Arbeitgeber stattdessen einen neuen, **sachgrundlos** befristeten Arbeitsvertrag schließen, da das sogenannte Anschlussverbot des § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG, wonach eine sachgrundlose Befristung von Arbeitsverträgen bei einer Vorbeschäftigung nicht möglich ist, nicht gilt. Voraussetzung ist jedoch wie bei der steuerrechtlichen Privilegierung, dass der Rentner die individuell maßgebliche Regelaltersgrenze erreicht hat.

Im Vergleich zu der Weiterbeschäftigungsmöglichkeit nach § 41 Abs. 1 S. 3 SGB VI ergeben sich durch die gesetzliche Neuerung einige Vorteile für die Arbeitsvertragsparteien. So können im neuen Arbeitsvertrag andere Arbeitsbedingungen vereinbart werden. Oft besteht etwa der Wunsch von Arbeitnehmern, ihre Arbeitszeit zu reduzieren. Im Anwendungsbereich des § 41 Abs. 1 S. 3 SGB VI wird es hingegen überwiegend als unzulässig angesehen, die Arbeitsbedingungen gleichzeitig mit der Vereinbarung über das Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts zu verändern.

Zu beachten ist zudem, dass der Vertrag maximal auf zwei Jahre befristet werden kann und innerhalb der Gesamtdauer dieser zwei Jahre insgesamt bis zu drei Mal verlängert werden kann. Insgesamt darf die befristete Beschäftigung höchstens acht Jahre andauern, was durch den Abschluss von vier Arbeitsverträgen, die jeweils auf zwei Jahre befristet sind, erreicht werden kann. Schließlich dürfen innerhalb der vorgenannten acht Jahre insgesamt nur maximal zwölf befristete Arbeitsverträge geschlossen werden.

Praxishinweise

Sowohl die Aktivrente als auch die Möglichkeit einer sachgrundlosen Befristung von Arbeitsverträgen ohne Anschlussverbot machen die Zusammenarbeit zwischen Rentnern und Arbeitgebern für beide Seiten attraktiver. Insoweit sind die gesetzlichen Neuerungen zu begrüßen. Die gesetzlichen Neuerungen lassen jedoch einige Fragen unbeantwortet und führen zu Fallstricken, die Arbeitgeber bei der Beschäftigung von Rentnern kennen sollten:

Die gesetzliche Neuregelung verhält sich nicht eindeutig zu der Form, der die Befristungsabrede nach § 41 Abs. 2 SGB VI zu entsprechen hat. Aufgrund des in § 41 Abs. 2 SGB VI enthaltenden Verweises auf § 14 Abs. 2 TzBfG und des Abschlusses eines neuen befristeten Arbeitsvertrags sprechen gute Argumente dafür, dass gemäß § 14 Abs. 4 TzBfG die **Schriftform** einzuhalten ist (§ 126 BGB; „*Pen and Paper*“). Ebenfalls zulässig ist grundsätzlich der Abschluss in elektronischer Form im Sinne von § 126a BGB (inklusive qualifizierter elektronischer Signatur), wobei darauf zu achten ist, die Pflichten nach dem Nachweisgesetz formgerecht zu erfüllen (siehe insbesondere § 2 Abs. 1 S. 7 Nr. 3 NachwG).

In Abgrenzung zum Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts nach § 41 Abs. 1

S. 3 SGB VI („*während des Arbeitsverhältnisses*“) erscheint es schlüssig, dass ein sachgrundlos befristeter Arbeitsvertrag kein bestehendes Arbeitsverhältnis zwischen Rentner und Arbeitgeber erfordert. Konsequenterweise ist der Abschluss eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags auf Grundlage von § 41 Abs. 2 SGB VI mit einem „anderen“ Arbeitgeber als zulässig zu erachten, bei dem eine zuvor bei diesem „anderen“ Arbeitgeber erfolgte Vorbeschäftigung unschädlich ist.

Über die konkrete Auslegung der neuen gesetzlichen Bestimmungen hinaus ergeben sich weitreichende Folgefragen aus der Beschäftigung von Rentnern: Inwieweit lässt sich das typischerweise geringere Schutzbedürfnis von Arbeitnehmern, die die Regelaltersgrenze überschritten haben, im Rahmen der Sozialauswahl beim Ausspruch von betriebsbedingten Kündigungen berücksichtigen? Können Arbeitgeber künftig Stellen AGG-konform lediglich für „Aktivrentner“ ausschreiben bzw. Arbeitnehmer, die die Regelaltersgrenze überschritten haben, explizit ausnehmen? Es wird bei diesen und weiteren Fragen auf die konkreten Einzelfallumstände und eine schlüssige arbeitgeberseitige Argumentation ankommen.

Wir beraten Sie gerne in allen Belangen rund um die Aktivrente sowie der rechtssicheren Beschäftigung von Arbeitnehmern, die die Regelaltersgrenze überschritten haben oder absehbar überschreiten werden!

Für weitere Informationen stehen wir Ihnen jederzeit zur Verfügung – und beraten Sie gern!

*Wir verwenden das generische Maskulinum und sehen von einer Nennung aller Geschlechtsidentitäten ab, damit dieser Text besser lesbar ist, und meinen damit ausdrücklich jeden in jeder Geschlechtsidentität.

Hinweis
Dieser Überblick dient ausschließlich der allgemeinen Information und kann konkreten Rechtsrat im einzelnen Fall nicht ersetzen. Sprechen Sie bei Fragen bitte Ihren gewohnten Ansprechpartner bei GÖRG bzw. den Autor Dr. Alberto Povedano Peramato unter +49 221 33660 508 oder APovedano@goerg.de an. Informationen zum Autor finden Sie auf unserer Homepage www.goerg.de.

Unsere Standorte

GÖRG Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB

BERLIN
Kantstr. 164, 10623 Berlin
Tel. +49 30 884503-0
Fax +49 30 882715-0

HAMBURG
Alter Wall 20 - 22, 20457 Hamburg
Tel. +49 40 500360-0
Fax +49 40 500360-99

FRANKFURT AM MAIN
Ulmenstr. 30, 60325 Frankfurt am Main
Tel. +49 69 170000-17
Fax +49 69 170000-27

KÖLN
Kennedyplatz 2, 50679 Köln
Tel. +49 221 33660-0
Fax +49 221 33660-80

MÜNCHEN
Prinzregentenstr. 22, 80538 München
Tel. +49 89 3090667-0
Fax +49 89 3090667-90