

IMPULS

No22 SEPTEMBER 2024

MARTENS/
PRAHL/SICHER SEIN

DAS MARTENS & PRAHL KUNDENMAGAZIN

DATENSCHUTZ: AUFWIND FÜR ABSICHERUNG NACH MASS

Künstliche Intelligenz macht es einfacher, effizient zu arbeiten – und macht es komplizierter, den Anforderungen des Datenschutzes gerecht zu werden.

Mehr auf Seite 2

HINWEIS ZUM THEMA GENDERING:

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im Folgenden auf die gleichzeitige Verwendung männlicher, weiblicher und diverser Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

MIT KOMPETENZ VOR ORT MIT ÜBER 90 MAKLERN VERNETZT

Unter einem starken Dach: eigenverantwortliche Spezialisten für jedes Versicherungsthema. Über 90 mittelständische Versicherungsmakler sind heute als freie Unternehmer Partner der MARTENS & PRAHL Gruppe. Sie sind unabhängig von fremden Kapitalinteressen, arbeiten eigenverantwortlich, gleichberechtigt und verantwortungsbewusst.

Sie möchten wissen, wo Sie uns überall erreichen können? Die Übersicht auf der Rückseite zeigt Ihnen alle Standorte der Partnerunternehmen der MARTENS & PRAHL Gruppe.

Fortsetzung vom Titel



In der modernen Unternehmenslandschaft gewinnen künstliche Intelligenz KI-gestützte Lösungen wie Microsoft (MS) Copilot zunehmend an Bedeutung, denn diese Tools versprechen Effizienzsteigerungen und optimierte Arbeitsprozesse. Allerdings ist der Einsatz solcher Technologien auch mit erheblichen datenschutzrechtlichen Herausforderungen verbunden. Für Unternehmen ist es essenziell, zu verstehen, welche Anforderungen der Datenschutz an den Betrieb solcher Tools stellt.

1. Einführung in MS Copilot

MS Copilot ist eine KI-gestützte Lösung von Microsoft, die administrative Aufgaben automatisieren und die Effizienz in Unternehmen steigern soll. Die Integration in Microsoft 365 ermöglicht verbesserte Funktionen in Office-Anwendungen (MS Teams, MS Outlook). Trotz der Vorteile müssen Unternehmen sicherstellen, dass der Einsatz von MS Copilot den datenschutzrechtlichen Anforderungen der DSGVO entspricht.

2. Zweck des KI-Einsatzes

Der Zweck des Einsatzes von KI-Anwendungen wie MS Copilot ist vielfältig. Unternehmen können die KI nutzen, um internes Know-how nutzbar zu machen, administrative Prozesse zu automatisieren und kundenbezogene sowie beschäftigtenbezogene Daten zu verwalten. Besonders im Bereich Datenschutz ist die genaue Betrachtung des Zwecks entscheidend, weil davon abhängt, ob umfangreiche Prüfungen wie eine Datenschutz-Folgenabschätzung (DSFA) erforderlich sind.

3. Rechtliche Grundlagen und Anforderungen

Gemäß der DSGVO sind Unternehmen verpflichtet, den Schutz personenbezogener Daten sicherzustellen. Eine zentrale Herausforderung ist die Rechtsgrundlage für die Verarbeitung personenbezogener Daten. In der Regel wird auf Artikel 6 Abs. 1, S. 1 f DSGVO – die überwiegenden berechtigten Interessen – zurückgegriffen. Allerdings argumentieren Kritiker, dass bei KI-Anwendungen die Interessen der Betroffenen überwiegen könnten, da Unternehmen oft nicht in der Lage sind, nachzuvollziehen, wie die Algorithmen der KI funktionieren und welche Daten verarbeitet werden. Dies könnte gegen die Rechenschaftspflicht aus Artikel 5 Abs. 2 DSGVO verstoßen.

4. Datenschutz-Folgenabschätzung (DSFA)

Viele im Datenschutz tätige Anwälte und die meisten Aufsichtsbehörden sehen es als erforderlich an, vor dem Einsatz von MS Copilot eine Datenschutz-Folgenabschätzung durchzuführen.

5. Prinzip der Datenvermeidung und Datensparsamkeit

Ein wesentliches Prinzip der DSGVO ist die Datenvermeidung bzw. Datensparsamkeit (Artikel 25 DSGVO). Es dürfen nur die personenbezogenen Daten verarbeitet werden, die für die Erreichung des Zwecks erforderlich sind. Unternehmen sollten klare Zwecke für den Einsatz von KI-Tools definieren und festlegen, welche personenbezogenen Daten hierfür verwendet werden dürfen. Beispielsweise sollten Eingaben und Ausgaben der KI nicht zum Training der KI verwendet werden und der Anbieter sollte sich verpflichten, diese Daten nicht zu eigenen Zwecken zu nutzen.



MS Copilot und Datenschutz:
Künstliche Intelligenz, reale Risiken.

6. Technische und organisatorische Maßnahmen

Um den Anforderungen der DSGVO gerecht zu werden, müssen Unternehmen geeignete technische und organisatorische Maßnahmen ergreifen. Dies umfasst die Gewährleistung der Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit der Systeme und Dienste (Artikel 32 DSGVO). Ergebnisse der KI sollten kritisch überprüft werden, insbesondere hinsichtlich der Korrektheit der Informationen und möglicher Diskriminierungen.

7. Auftragsverarbeitung und Drittstaatentransfer

Beim Einsatz von MS Copilot handelt es sich um eine Auftragsverarbeitung, da Microsoft als Dienstleister personenbezogene Daten im Auftrag des Unternehmens verarbeitet (Artikel 28 DSGVO). Es ist unerlässlich, einen Auftragsverarbeitungsvertrag mit Microsoft abzuschließen, der die datenschutzrechtlichen Pflichten klar regelt. Sollten personenbezogene Daten in Drittländer übertragen werden, muss ein angemessenes Schutzniveau gewährleistet sein, beispielsweise durch Angemessenheitsbeschlüsse der EU-Kommission oder geeignete Garantien wie Standardvertragsklauseln (Artikel 44–50 DSGVO).

8. Rechte der Betroffenen

Unternehmen müssen sicherstellen, dass die Rechte der betroffenen Personen gewahrt bleiben. Dazu zählen das Recht auf Auskunft, Berichtigung, Löschung und Einschränkung der Verarbeitung sowie das Recht auf Datenübertragbarkeit und Widerspruch (Artikel 15–22 DSGVO). Diese Rechte müssen auch bei der Nutzung von MS Copilot effektiv umgesetzt werden.

9. Sensibilisierung und Schulung

Es ist von zentraler Bedeutung, dass alle Mitarbeiter, die mit MS Copilot arbeiten, regelmäßig in Datenschutzfragen geschult werden. Die Sensibilisierung für Datenschutz und die Kenntnis der internen Prozesse zur Datenverarbeitung sind entscheidend für die Einhaltung der DSGVO.

10. Spezielle Herausforderungen bei der Verarbeitung von Beschäftigtendaten

Die Verarbeitung von Beschäftigtendaten stellt besondere Anforderungen an den Datenschutz. Es muss sichergestellt werden, dass die Datenverarbeitung transparent und nachvollziehbar ist. Eine Einwilligung der Beschäftigten ist problematisch, da diese häufig nicht als freiwillig betrachtet werden kann. Unternehmen sollten daher auf andere Rechtsgrundlagen wie die Erfüllung des Arbeitsvertrags oder berechnete Interessen gemäß Artikel 6 DSGVO zurückgreifen. Die Verarbeitung sollte auf das notwendige Minimum beschränkt und durch geeignete Schutzmaßnahmen ergänzt werden, um die Privatsphäre der Beschäftigten zu wahren.

11. Checkliste für den datenschutzkonformen Einsatz von MS Copilot

Die Hamburgische Aufsichtsbehörde hat eine Checkliste veröffentlicht, die die wichtigsten Punkte für den datenschutzkonformen Einsatz von KI-Anwendungen enthält. Diese finden Sie hier:



https://datenschutz-hamburg.de/fileadmin/user_upload/HmbBfDI/Datenschutz/Informationen/20231113_Checkliste_LLM_Chatbots_DE.pdf

Marc Althaus-
DS EXTERN GmbH

Fazit

Der Einsatz von MS Copilot kann erhebliche Vorteile für Unternehmen bieten, erfordert jedoch eine sorgfältige Planung und Umsetzung der datenschutzrechtlichen Anforderungen. Durch eine umfassende Datenschutz-Folgenabschätzung, klare Informations- und Einwilligungsprozesse, robuste technische und organisatorische Maßnahmen sowie regelmäßige Schulungen können Unternehmenskunden von Versicherungsmaklern sicherstellen, dass sie den gesetzlichen Vorgaben entsprechen und das Vertrauen ihrer Kunden bewahren. Besonders bei der Verarbeitung von Beschäftigtendaten ist Vorsicht geboten, um die Einhaltung der Datenschutzvorgaben sicherzustellen und mögliche rechtliche Risiken zu minimieren.

NATURWISSENSCHAFT UND VERSICHERUNG: WENN ES IM CONTAINER REGNET

Mikroklima in der Transportbox – beim Öffnen des Containers gibt es eine böse Überraschung: Die Oberseite der am höchsten liegenden Kartons ist durchnässt. Man prüft den Container und kann keine Undichtigkeit feststellen, auch der Silbernitratstest beweist, dass kein Seewasser eingedrungen ist.

Der eingeschaltete Gutachter stellt schließlich fest, dass es sich bei der Nässe um abgeregneten „Containerschweiß“ handelt. Dies ist nicht die Transpiration der Containerhaut, sondern das Ergebnis des Kryptoklimas in der Transportbox. Nachfolgend wird kurz dargestellt, wie es dazu kommt, dass es von der Decke regnet.

Üblicherweise sind die Güter im Container auf Holzpaletten verladen oder es werden Hölzer zur Ladungssicherung verwendet; dieses Material enthält meist 12 bis 15 % Wasser. Hinzu kommt die Feuchtigkeit aus dem Containerboden (insbesondere nach einer nassen Reinigung). Je nach Art der Ware und der Verpackung (hygroskopische Eigenschaften) kann auch diese Feuchtigkeit in den Container eindringen.

Bei heißem Wetter heizt sich der Innenraum in der Sonne leicht über 50 °C auf. Hierdurch trocknet sein Inhalt und das Wasser verdampft. Warme Luft kann wesentlich mehr Wasserdampf aufnehmen als kalte Luft (83 g/m³ bei 50 °C gegenüber 6,8 g/m³ bei 5 °C). Wenn sich nun der Container wieder abkühlt, sinkt die Temperatur unter den Taupunkt, der in der Luft enthaltene Wasserdampf kondensiert an der kältesten Stelle, häufig an der Decke und tropft auf die Ware – es regnet im Container.

Ein Container, der durch mehrere Klimazonen transportiert wird, kann – abhängig von seiner Position auf dem Schiff – während seiner Reise einer Reihe von sehr starken Temperaturschwankungen ausgesetzt sein, was das Problem noch verschärft.

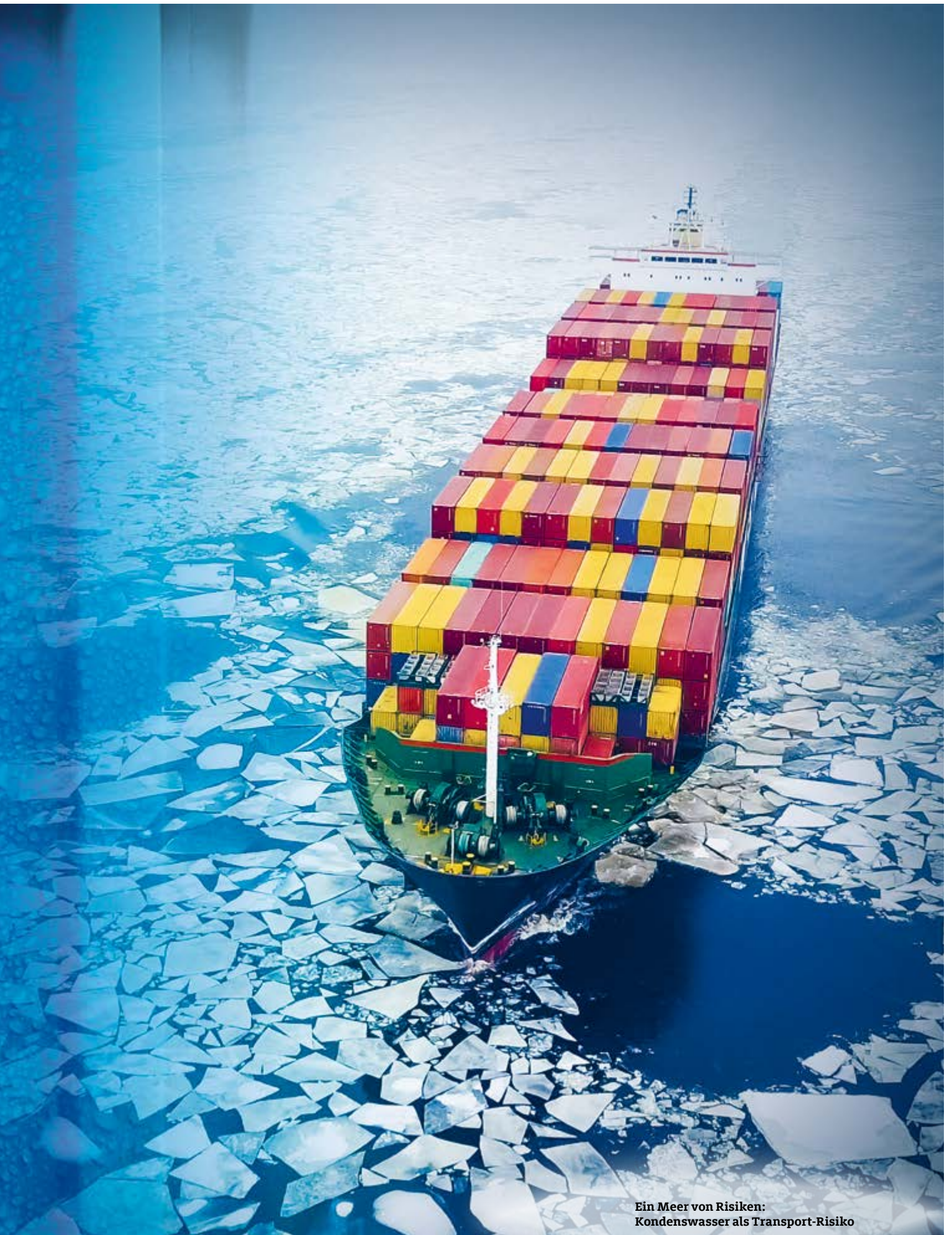
Ein zusätzlicher Schaden kann dann entstehen, wenn Kartonagen aus gewöhnlicher Pappe bei Durchfeuchtung einen Großteil ihrer Festigkeit verlieren, die ursprünglich ordentlichen Stapel zusammensinken und die enthaltene Ware beschädigt oder zerstört wird.

Je nach Warenart bieten sich verschiedene Maßnahmen zur Sicherung der Ladung im Container gegen Nässeschäden an:

- Abdeckung mit Folien bzw. Vliesstoffen
- Folienverpackung
- Verwendung von Trocknungsmitteln
- Rostschutz bei metallischen Gütern
- Reduzierung der Feuchtigkeit des Containerinhalts
- Verwendung von nassfesten Kartonagen

Dies ist nur ein kleiner Einblick in die komplexe Materie der Ladungssicherung. Umfangreiche Informationen und Hinweise (auch zu anderen Themen der Schadenverhütung) gibt der „Transport-Informationen-Service“ des Gesamtverbandes der Versicherer im Internet unter tis-gdv.de

Joachim Schmieter –
Carl Jaspers Versicherungskontor GmbH Köln



Ein Meer von Risiken:
Kondenswasser als Transport-Risiko



Super, ein neuer Job!
So leicht war das Wechseln noch nie.

ZU WENIG BINDUNG, ZU VIELE OPTIONEN: WAS TUN GEGEN FLUKTUATION?

„Wechselbereitschaft erreicht Rekordhoch“ – was ketzerisch klingt, ist leider nicht die neueste Schlagzeile einer Human-Resources-Kolumne, sondern das Ergebnis des „GALLUP Engagement Index Deutschland 2023“.

Seit rund vier Jahren befindet sich der Arbeitsmarkt massiv im Wandel. Ausgelöst durch die Pandemie haben sich die Prioritäten der Arbeitnehmenden erheblich verändert. Gleichzeitig fällt es vielen Unternehmen bis heute schwer, sich den neuen Anforderungen anzupassen und ihnen gerecht zu werden.

Die Studie zeigt, dass 45 % der Arbeitnehmenden in Deutschland entweder aktiv auf Jobsuche oder offen für Jobangebote sind. Das Vorgehen von Headhuntern und die Entwicklung neuer Recruiting-Ansätze geben ihnen recht – es kostet wenig Mühe, einen neuen Job zu finden oder auch vorgeschlagen zu bekommen. Jede vierte befragte Person gibt an, in den zurückliegenden zwölf Monaten eine Stelle angeboten bekommen zu haben.

Gleichzeitig geben nur 14 % der Arbeitnehmenden an, eine hohe emotionale Bindung zu ihrem Arbeitgeber zu haben. Eine Größenordnung, die bei der vorhandenen Dynamik des Arbeitsmarktes und in Zeiten des Fachkräftemangels besorgniserregend sein sollte. Emotionale Bindung kann zwar nichts daran ändern, dass bis 2036 rund 13 Mio. Menschen in Rente gehen werden, sehr wohl aber dafür sorgen, dass die verbleibenden Mitarbeitenden gern im Unternehmen bleiben.

Emotional nicht gebundene Mitarbeitende kehren den Unternehmen schneller den Rücken zu. Fluktuation bedeutet für Unternehmen einen Verlust von Fachwissen, Erfahrung und Kontakten. Zudem wirken sich Veränderungen im Team auch negativ auf die verbleibenden Mitarbeitenden aus, da Mehrarbeit entsteht. Wenn man dann noch berücksichtigt, dass die durchschnittliche Vakanzzeit einer Stelle bei 160 Tagen liegt, sollten Arbeitgeber einmal mehr Bemühungen in die Mitarbeiterzufriedenheit stecken.

Was kann ein Unternehmen also tun, um eine hohe emotionale Bindung der Mitarbeitenden zu erreichen? Zusatzleistungen sind wichtig und auch das Thema Work-Life-Balance hat enorm an Bedeutung gewonnen. Der wichtigste Hebel bei der Zufriedenheit von Mitarbeitenden ist allerdings Führung. Diejenigen, die eine wertschätzende Führung erfahren, die als Individuum und nicht nur als Fachkraft wahrgenommen werden und ein Arbeitsumfeld kennen, in dem sie sich einbringen und gestalten können, sind am wenigsten gewillt, sich von Angeboten „locken“ zu lassen.

Folgende Erwartungen haben Mitarbeitende an ihre Führungskraft:

- Es wird nach Meinungen gefragt und es werden Erwartungen geklärt
- Es werden gemeinsam klare, erreichbare Ziele definiert
- Die Führungskraft setzt Prioritäten und steckt Verantwortlichkeiten ab
- Die persönliche und fachliche Weiterentwicklung der Mitarbeitenden wird unterstützt
- Es werden Stärken erkannt und Mitarbeitende entsprechend gefordert und gefördert
- Aber vor allem: Gute Führung orientiert sich stets am Menschen!

Individuelle Führung ist wichtiger denn je und ein Bestandteil der Mitarbeiterzufriedenheit. Jeden Mitarbeitenden individuell im Blick zu haben, erfordert Zeit, das nötige Handwerkszeug und kann nicht ausschließlich nebenbei betrieben werden. Es ist also wichtig, dass Unternehmen sich dessen bewusst sind und ihre Führungskräfte entsprechend entwickeln.

STEIGENDE GEFAHR: LITHIUM-IONEN-AKKUS ALS HÄUFIGSTE URSACHE FÜR ELEKTROBRÄNDE

In den letzten zehn Jahren haben Brände durch defekte Lithium-Ionen-Akkus stark zugenommen und sind mittlerweile die häufigste Ursache für Elektrobrände, wie das Institut für Schadenverhütung und Schadenforschung (IFS) belegt. Diese Akkus, weit verbreitet in Haushalten und mobilen Geräten, bieten viele Vorteile, bergen aber auch erhebliche Risiken.

Gefährliche Ladephase

IFS-Studien zeigen, dass etwa ein Drittel aller Brände durch Elektrizität verursacht wird, wobei 20 % auf defekte Lithium-Ionen-Akkus zurückgehen. Besonders kritisch ist die Ladephase: In 75 % der Fälle entsteht der Brand während des Ladens. Daher ist es wichtig, Akkus nicht unbeaufsichtigt zu laden und Rauchwarnmelder in Ladebereichen zu installieren.

Woher kommt das Risiko?

Lithium-Ionen-Akkus kombinieren hohe Energiedichte mit Empfindlichkeit gegenüber verschiedenen Belastungen. Diese Eigenschaften machen sie ideal für mobile Anwendungen wie Smartphones, Haushaltsgeräte und Elektrofahrzeuge, erhöhen aber auch das Brandrisiko, da sie im Falle eines Defekts thermisch durchgehen können. Das bedeutet, dass die gespeicherte Energie in einer heftigen Reaktion freigesetzt wird, was zu Bränden und Verletzungen führen kann.

Mit der steigenden Nachfrage nach mobilen Geräten und kabellosen Produkten nimmt auch die Zahl der Akkubrände zu. In einem Akkupack regelt ein Batteriemanagementsystem (BMS) das gleichmäßige Laden der Zellen. Fehler im BMS können zur Überladung und zum Brandausbruch führen. Untersuchungen des IFS haben gezeigt, dass billige Akkupacks und Ladegeräte oft gravierende technische Mängel aufweisen.

Sichere Handhabung statt Vermeidung

Lithium-Ionen-Akkus sind derzeit Stand der Technik und es ist kaum praktikabel, auf sie zu verzichten. Daher ist es wichtig, die Risiken zu kennen und diese durch bewusste Handhabung zu minimieren. Hier sind einige Tipps, um die Sicherheit im Umgang mit Lithium-Ionen-Akkus zu erhöhen:

Qualität vor Preis:

Investieren Sie in hochwertige Akkus von namhaften Herstellern. Billige No-Name-Produkte und Nachbauten können erhebliche Risiken bergen.

Anweisungen befolgen:

Beachten Sie die Handhabungs- und Ladeanweisungen des Herstellers. Laden Sie Akkus nur mit den dafür vorgesehenen Ladegeräten.

Überwachung beim Laden:

Lassen Sie Akkus nicht unbeaufsichtigt laden. Installieren Sie Rauchwarnmelder in Räumen, in denen Akkus geladen werden, und stellen Sie sicher, dass jemand auf Alarme reagieren kann.

Temperatur beachten:

Vermeiden Sie extreme Temperaturen, die den Akku beschädigen könnten. Lagern und verwenden Sie Akkus bei gemäßigten Temperaturen.

Regelmäßige Überprüfung:

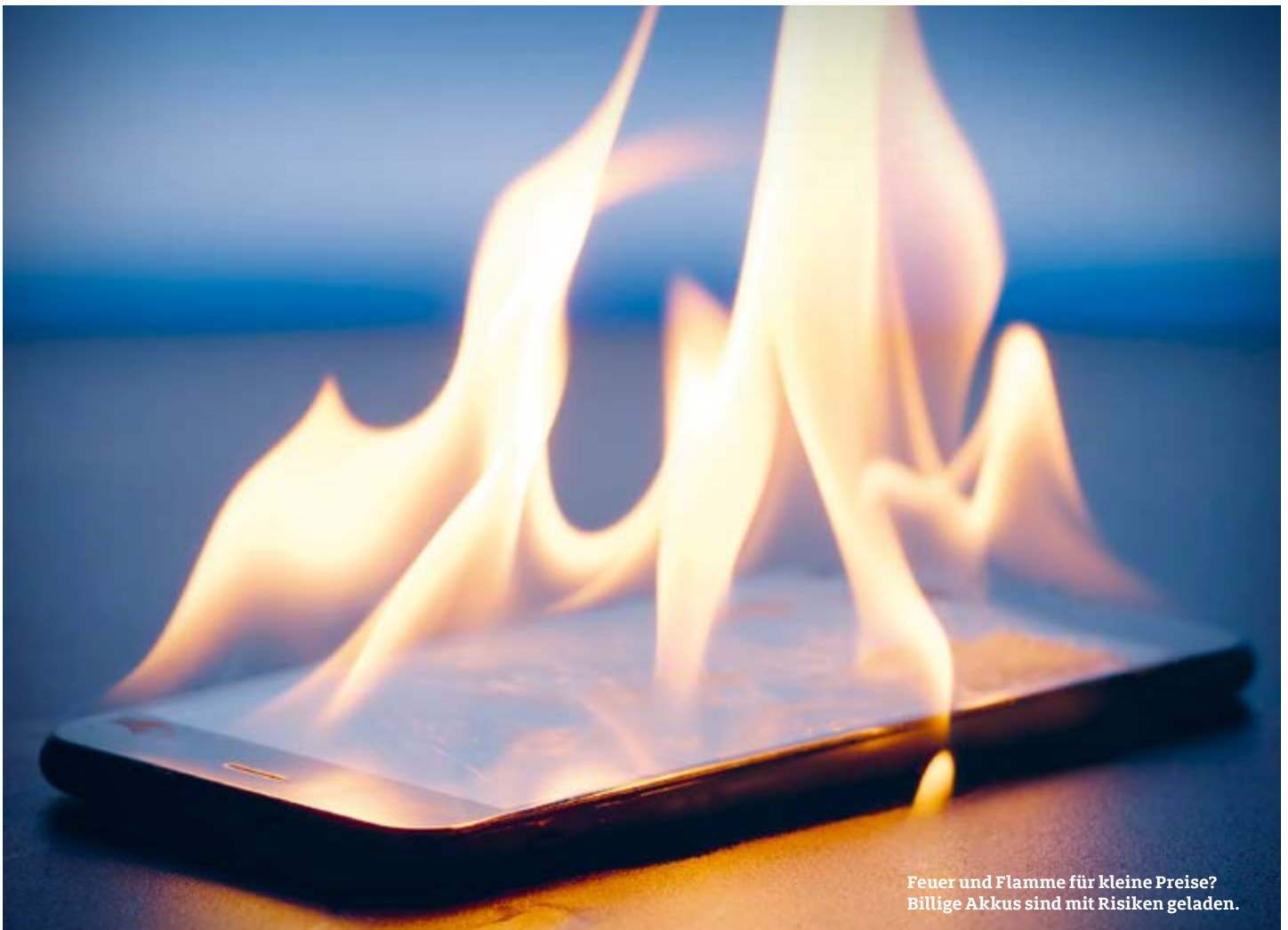
Kontrollieren Sie Akkus regelmäßig auf Schäden wie Aufblähungen, Risse oder Undichtigkeiten und tauschen Sie defekte Akkus sofort aus.

Wegen Brandgefahr: E-Scooter sind in Bussen seit Juli verboten

Ein aktuelles Beispiel für die Gefahren, die von Lithium-Ionen-Akkus ausgehen, betrifft die E-Scooter. Seit dem 1. Juli 2024 untersagen viele Verkehrsbetriebe in Schleswig-Holstein die Mitnahme von E-Scootern in Bussen. Die Nahverkehr Schleswig-Holstein GmbH (NSH) teilt mit, dass dieses Verbot auf den Sicherheitsempfehlungen des Verbandes Deutscher Verkehrsunternehmen (VDV) basiert, um die Sicherheit der Fahrgäste und des Personals zu gewährleisten. Derzeit fehlen spezifische Normen und Sicherheitsstandards für die Akkus in E-Scootern, was das Risiko für Akkubrände erhöht.

Brände und Explosionen durch E-Scooter in öffentlichen Verkehrsmitteln sind bereits in London, Barcelona und Madrid aufgetreten.

Obwohl der TÜV-Verband die Batterien als sicher einschätzt, bleibt das Verbot bestehen. E-Bikes, Pedelecs und Elektro-Rollstühle sind nicht betroffen. Das Verbot wird gelten, bis die Batteriestandards verbessert sind.



Feuer und Flamme für kleine Preise?
Billige Akkus sind mit Risiken geladen.

E-Fahrzeuge: Auch hier ist Vorsicht geboten

Auch bei Elektroautos ist Vorsicht geboten. Die zunehmende Verbreitung von Elektroautos hat die Zahl der Brände, die durch defekte Lithium-Ionen-Akkus verursacht werden, ebenfalls steigen lassen. Das Brandrisiko bei Batterie-Fahrzeugen ist allerdings nicht höher als bei anderen Autos, wie Studien und der Deutsche Feuerwehr Verband (DFV) bestätigen. Kraftfahrzeuge mit Verbrennermotoren brennen eher während oder nach dem Betrieb, während Elektrofahrzeuge eher beim Laden Feuer fangen, oft aufgrund externer Faktoren wie ungeeigneter Ladegeräte oder unzureichender Elektroinstallationen.

Folgende Sicherheitsmaßnahmen können getroffen werden:

Sicheres Laden:

Verwenden Sie nur zertifizierte Ladestationen und vermeiden Sie improvisierte Ladegeräte.

Wartung und Inspektion:

Regelmäßige Wartung und Inspektion durch qualifizierte Fachkräfte sind unerlässlich, um mögliche Defekte frühzeitig zu erkennen und zu beheben.

Brandschutzmaßnahmen:

Stellen Sie sicher, dass in der Nähe von Ladebereichen geeignete Brandschutzmaßnahmen vorhanden sind, wie Feuerlöscher und Notabschaltungen.

Fazit

Der Anstieg von Bränden durch defekte Lithium-Ionen-Akkus ist eine ernst zu nehmende Entwicklung, die Aufmerksamkeit erfordert.

Durch den bewussten und sorgfältigen Umgang mit diesen Energiespeichern können Verbraucher das Risiko von Bränden erheblich reduzieren. Achten Sie auf Qualität, folgen Sie den Herstelleranweisungen und seien Sie besonders vorsichtig während der Ladephase. Sollten Sie Fragen haben oder weitere Informationen benötigen, steht Ihnen Ihr Versicherungsmakler jederzeit zur Verfügung.

Marie Reuß –
MARTENS & PRAHL Holding

FLEXIBLER RENTENEINTRITT CHANCEN UND HÜRDEN

Seit dem 1. Januar 2023 können vorgezogene gesetzliche Altersrenten unabhängig von einem Hinzuverdienst als Vollrente in Anspruch genommen werden.

Hierdurch entstehen neue Möglichkeiten, den Renteneintritt flexibel zu gestalten. Insbesondere für in der gesetzlichen Rentenversicherung besonders langjährige Versicherte (45 Jahre), welche abschlagsfrei vorzeitig in Rente gehen können, kann die Weiterbeschäftigung im Unternehmen sowohl aus finanziellen als auch aus persönlichen Gründen eine Möglichkeit sein, aktiv im Berufsleben zu bleiben und nebeneinander zwei „Einkommen“ zu generieren.

Je nach Ausgestaltung der arbeitsrechtlichen Zusage kann der Rentner zusätzlich auch noch einen Anspruch auf Auszahlung seiner betrieblichen Altersversorgung haben. Nach § 6 BetrAVG haben Arbeitnehmer Anspruch auf eine vorgezogene Betriebsrente, wenn sie eine Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung (gRV) als Vollrente in Anspruch nehmen (soweit arbeitsrechtlich zusätzlich kein Ausscheiden aus dem Unternehmen gefordert wird). Bei dem gleichzeitigen Bezug von Gehalt, Rente und betrieblicher Altersversorgung gibt es natürlich einiges zu beachten, nicht nur für den Rentner selbst, sondern auch für den Arbeitgeber.

Aufgrund der Abschaffung der Hinzuverdienstgrenzen für vorgezogene Altersrenten in der neuen Welt, sollten die Regelungen zur betrieblichen Altersversorgungszusage überprüft werden.

Können die Leistungen erst bezogen werden, wenn der Arbeitnehmer aus dem Unternehmen ausscheidet, also in Rente geht?

Wie würde ein Bezug von Betriebsrente neben dem Gehalt geregelt werden – sollen in der Leistungsphase weiterhin zusätzliche Anwartschaften auf Betriebsrente erworben werden? Das lässt sich meist – vor allem technisch – schwer umsetzen.

Viele Arbeitgeber werden verschiedene Lösungen bevorzugen: Einerseits kann die Weiterbeschäftigung neben dem Rentenbezug helfen, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, andererseits muss in einigen Bereichen möglicherweise Personal abgebaut werden. Es gibt viele Herausforderungen, für die eine Lösung gefunden werden muss.

Hier wäre zusätzlich, neben vielen weiteren Punkten, der Gesetzgeber gefragt, die rechtssichere Ausgestaltung der Arbeitsverträge durch eine begrenzte Befristungsmöglichkeit ab dem Erreichen der Regelaltersgrenze zu ermöglichen; die aktuellen rechtlichen Rahmenbedingungen lassen hier große Unsicherheiten bestehen.

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und der Ausfinanzierung der Renten für die kommenden Generationen sollte eine Prüfung der bestehenden arbeitsrechtlichen Grundlagen erfolgen, um sowohl in der breiten Masse als auch im Einzelfall rechtzeitig reagieren zu können, da bei einem vorzeitigem Rentenbezug die Beitragszahler eben auch zu vorzeitigem Leistungsempfängern werden.



Rente beziehen, weiterarbeiten:
Wie rechnet sich das?

Auch auf Arbeitnehmer-/Rentnerseite sollte eine solche Entscheidung nicht ohne Beratung getroffen werden. Ein vorzeitiger Rentenbezug ist in den meisten Fällen mit Abschlägen in der Deutschen Rentenversicherung verbunden.

Bei vorzeitigem Rentenbezug bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze müssen, wenn gleichzeitig eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vorliegt, weiterhin alle Sozialbeiträge auf die Arbeitseinkünfte geleistet werden – also Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge. Immerhin werden hierdurch auch zusätzliche Rentenansprüche erworben.

Außerdem sind Alters-, Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenrenten grundsätzlich einkommensteuerpflichtig. Rückwirkend ab dem Jahr 2023 steigt der Besteuerungsanteil für jeden neuen Renteneintrittsjahrgang aber nicht mehr um wie bisher 1,0 Prozentpunkte, sondern nur noch um 0,5 Prozentpunkte. Personen, die 2023 in Rente gegangen sind, müssen deshalb nicht 83 % ihrer Rente versteuern, sondern nur noch 82,5 %. Grund hierfür ist das am 22. März 2024 beschlossene Wachstumschancen-gesetz. Ab 2058 ist die Rente dann voll steuerpflichtig, das heißt, alle drei „Einkommen“ – Gehalt, Rente und betriebliche Altersversorgung – können dann steuerpflichtig sein.

Inwieweit der vorzeitige Renteneintritt bei Weiterbeschäftigung nach diesen Abgabenbelastungen in Sozialversicherung und Steuer für den Einzelnen noch attraktiv und arbeitsrechtlich möglich ist, muss individuell entschieden werden. Für viele Personen, die bereits vor Erreichen der Regelaltersgrenze mit

Abschlägen aus dem Erwerbsleben ausscheiden und in geringem Maße weiterarbeiten möchten, bleibt vermutlich der Minijob die attraktivere Option. Für besonders langjährige Versicherte, die ohne Abschläge in Rente gehen können, fällt die Abgabenbelastung jedoch weniger negativ aus. Eine zusätzliche Möglichkeit, dem Fachkräftemangel zu begegnen, ergibt sich hierdurch jedoch in jedem Fall.

Annemieke Fauter –
MARTENS & PRAHL Pensionsmanagement GmbH

IMPRESSUM

Herausgeber:

MARTENS & PRAHL Versicherungskontor GmbH & Co. KG
Moislinger Allee 9 c · 23558 Lübeck

Redaktion:

Chefredakteurin: Alexandra Jung

Autoren:

Marc Althaus, Annemieke Fauter, Auguste Karneck, Marie Reuß, Joachim Schmieter

Kontakt:

E-Mail: holding@martens-prahl.de
Telefon: 0451 88 18 0

Konzeption, Realisation:

Gley Rissom Thieme Agentur für Kommunikation GmbH

Druck: brandport GmbH

Bildnachweis: MARTENS & PRAHL, Shutterstock

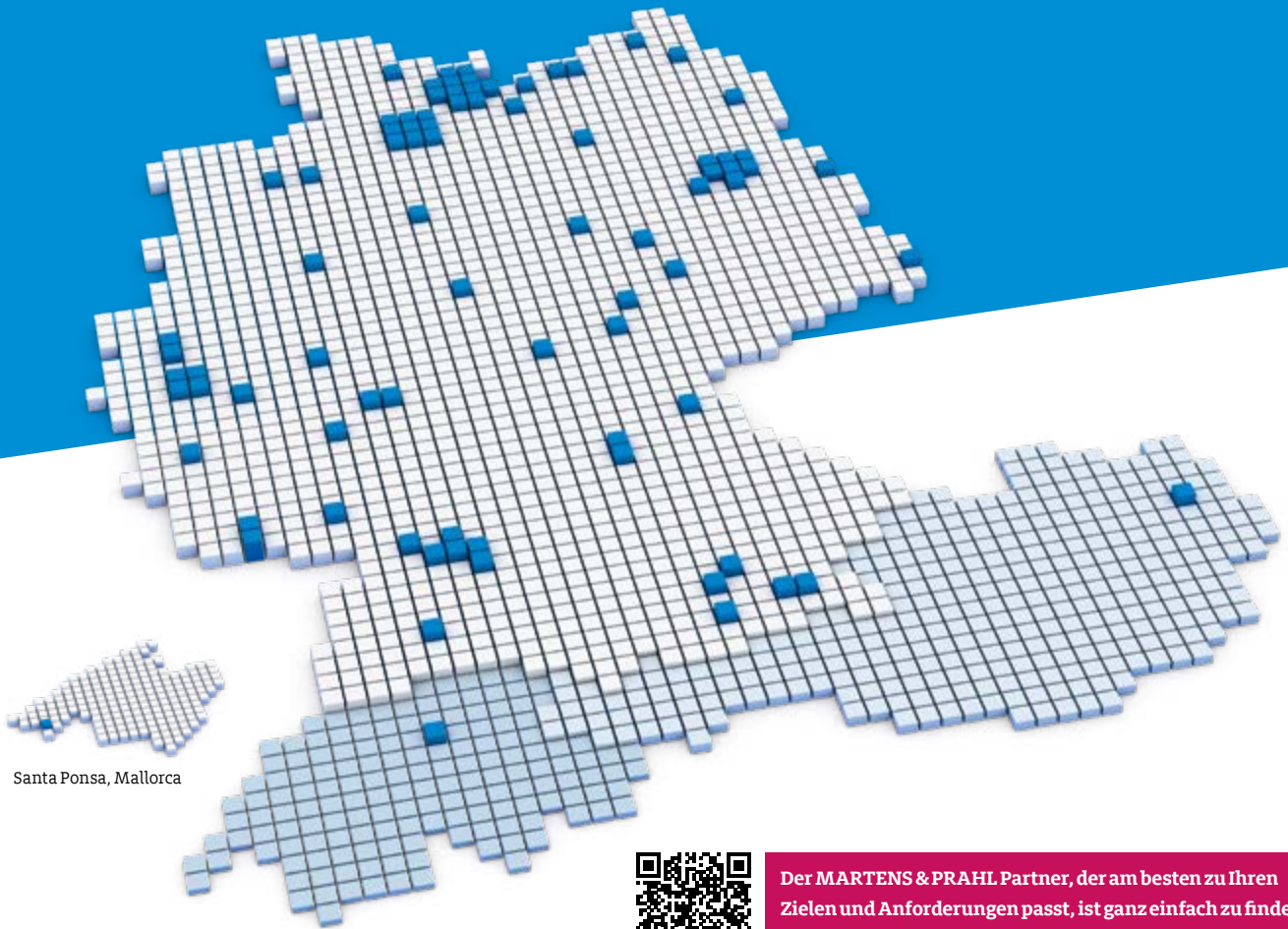
Haftung: Den Artikeln und Empfehlungen liegen Informationen zugrunde, welche die Redaktion für verlässlich hält. Eine Garantie für die Richtigkeit kann die Redaktion nicht übernehmen. Änderungen, Irrtümer und Druckfehler bleiben vorbehalten.

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung des Herausgebers.

Gedruckt auf recycelbarem Papier.

www.martens-prahl.de

DEN PASSENDEN PARTNER ZU FINDEN, IST MIT UNS GANZ EINFACH



Santa Ponsa, Mallorca



Der MARTENS & PRAHL Partner, der am besten zu Ihren Zielen und Anforderungen passt, ist ganz einfach zu finden:
<https://www.martens-prahl.de/unternehmen-der-gruppe>

Auf die Frage, wo Sie uns finden, gibt es über 90 Antworten: Unter dem Dach der MARTENS & PRAHL Gruppe arbeiten in ganz Deutschland und europaweit über 90 mittelständische Versicherungsmakler als eigenverantwortliche Spezialisten für jedes Versicherungsthema.

Was immer Ihre Ziele, Ihre Wünsche oder Anforderungen an die Absicherung Ihres Unternehmens sind: Bei uns finden Sie für jeden Bereich Ihren kompetenten Ansprechpartner. Persönlichen Service und das Know-how der Gruppe verbinden wir für unsere Kunden an jedem Standort – und einer davon liegt sicher auch in Ihrer Nähe.