



Rente mit 63: Das neue Gesetz seit dem 01. Juli 2014

Seit dem 01. Juli 2014 haben Arbeitnehmer (m/w), die besonders lange gearbeitet haben und 45 Jahre (oder mehr) Beiträge in die Rentenversicherung eingezahlt haben, die Möglichkeit mit Vollendung des 63. Lebensjahres ohne Abzüge in Rente zu gehen.

► zum Bundesgesetzblatt Jahrgang 2014 Teil I Nr. 27:

http://www.bgbl.de/banzxaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&jumpTo=bgbl114s0787.pdf

Für wen gilt die Rente mit 63?

Der abschlagsfreie Renteneintritt mit 63 Jahren gilt seit dem 01. Juli 2014 für alle in Deutschland tätigen Arbeitnehmer (m/w) die Neurentner sind und zu den langjährig Versicherten gehören.

- Neurentner (m/w): Arbeitnehmer (m/w), die ab dem 01. Juli 2014 neu in Rente gehen
- langjährig Versicherte: mindestens 45 Beitragsjahre zur Stabilisierung der Rentenversicherung erbracht

Was müssen Arbeitgeber (m/w) noch wissen?

- schrittweise Anhebung der Rente mit 63:
Die Rente ab 63 gilt nur für Versicherte, die vor dem 1. Januar 1953 geboren sind und deren Rente nach dem 01. Juli 2014 beginnt. Für Versicherte, die nach dem 31. Dezember 1952 geboren sind, steigt die Renteneintrittsgrenze mit jedem Jahrgang um zwei Monate. Wer also nach dem 1. Januar 1964 geboren wurde, kann nach 45 Beitragsjahren erst abschlagsfrei in Rente gehen, wenn er das 65. Lebensjahr vollendet hat.
- zur 45-jährigen Beitragszeit werden angerechnet:
 - kurzzeitige Unterbrechungen durch Arbeitslosigkeit (Bezug von ALG I)
 - Zeiten der Pflege (sofern Versicherungspflicht vorhanden)
 - Erziehung von Kindern bis zum 10. Lebensjahr
 - Schlechtwetter-, Insolvenz- oder Kurzarbeitergeld
- zur 45-jährigen Beitragszeit werden NICHT angerechnet:
 - Zeiten mit Arbeitslosenhilfe oder Arbeitslosengeld II (gelten als Fürsorgeleistungen)
 - Zeiten des Arbeitslosengeldbezuges in den letzten zwei Jahren vor der abschlagsfreien Rente ab 63 (außer diese wurde durch Insolvenz oder vollständige Geschäftsaufgabe des Arbeitgebers verursacht)

Welche Herausforderungen ergeben sich für Arbeitgeber (m/w)?

- Verlust von Fach- und Führungskräften und Wissensträgern
- erhöhte Probleme in der Stellenbesetzung
- frühzeitiger Verlust von Mitarbeitern (m/w)
- erhöhter Personalschwund
- Verlust an Fachwissen
- erhöhter Arbeitsaufwand
- fehlende Zielerreichung

Wie können Arbeitgeber (m/w) die Herausforderungen bewältigen?

- altersgerechte Arbeitsgestaltung
- frühzeitiger und permanenter Austausch mit den Mitarbeitern (m/w) zu ihrer Zukunftsplanung
- Berücksichtigung von Zielen, Bedürfnissen und Wünschen der Mitarbeiter (m/w)
- familienfreundliche Unternehmensgestaltung
- Methoden und Maßnahmen zur Personalbindung
- demografiesensible Personalpolitik
- flexible Arbeitszeitmodelle
- interne Aus- und Weiterbildung

Um die Herausforderungen durch die Möglichkeit zum Renteneintritt mit 63 Jahren bewältigen zu können, bedarf es einer individuellen und umfassenden Umsetzung von passenden Maßnahmen im Unternehmen. Die Demografie-Chancen-Beratung bietet Maßnahmen und Beratung in verschiedenen Handlungsfeldern. Nur so ist es möglich die Mitarbeiter (m/w) über das gesetzliche Rentenalter hinaus im Unternehmen zu halten.

Demografie-Chancen-Beratung

Sie benötigen Unterstützung und Beratung um eine Rentenwelle mit 63 in Ihrem Unternehmen zu verhindern?

Sie möchten Ihre Fach- und Führungskräfte so lange wie möglich im Unternehmen erhalten?

Fehlt Ihnen ein Experte, der gemeinsam mit Ihnen nach praxisnahen und bezahlbaren Lösungen sucht?

Dann sind wir der richtige Partner an Ihrer Seite!

Die Demografie-Chancen-Beratung von CISS unterstützt kleine und mittelständische Unternehmen dabei, die Herausforderungen durch die **Rente mit 63** und die Auswirkungen des **demografischen Wandels** zu erkennen und durch effektive Handlungsstrategien sicher zu bewältigen.



Unser Angebot	Ihre Vorteile
<ul style="list-style-type: none"> ▪ unternehmerische Ziele mit den Bedürfnissen und Wünschen der Mitarbeiter in Einklang bringen ▪ Analyse der IST-Situation der Personalstruktur ▪ Schaffung einer attraktiven und zukunftsorientierten Unternehmermarke ▪ Gesund Führen im demografischen Wandel: Angebote für ein persönliches Gesundheitsmanagement ▪ Personalentwicklung: Kompetenzsicherung und -förderung im Übergang ▪ Implementierung von Modellen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie ▪ Einführung von Modellen der Altersvorsorge ▪ fachliche Betreuung und Unterstützung während des gesamten Beratungsprozesses ▪ gemeinsame Umsetzung der benötigten Maßnahmen mit Partnern aus dem Expertennetzwerk 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sie sichern Ihre Fach- und Führungskräfte heute und für die Zukunft. ▪ Sie erhöhen die Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit Ihres Unternehmens. ▪ Sie schaffen eine strategisch neu ausgerichtete Personalpolitik durch die Implementierung einer altersgerechten Arbeitsgestaltung. ▪ Sie erhalten Informationen und übersichtliche Lösungswege zum Umgang mit den demografischen Auswirkungen. ▪ Sie erreichen eine höhere Personalproduktivität und Zielerfüllung durch eine gesteigerte Mitarbeitermotivation. ▪ Sie sparen Kosten durch weniger Fehlzeiten der Mitarbeiter (m/w).

Fördermöglichkeiten
Das Förderprogramm
„unternehmensWert: Mensch“
bezuschusst die Kosten der Beratung je
nach Unternehmensgröße zu **50 oder 80**
Prozent.

Buchung
Haben Sie Interesse?
Dann kontaktieren Sie uns und vereinbaren einen Termin für eine **kostenlose**
Erstberatung inkl. Zukunftcheck!