

MANDANTEN-INFO
RENTENPAKET

Das neue Rentenpaket ist da!

Rente mit 63, Mütterrente, Erwerbsminderungsrente, Rehabilitation



In enger Zusammenarbeit mit



Mandanten-Info

Das neue Rentenpaket ist da!

1. Einführung
2. Die „Rente mit 63“ – Informationen zum Gesetz
 - 2.1 Kernpunkte der Neuregelung – die abschlagfreie Rente ab 63
 - 2.1.1 Zugangsvoraussetzung mindestens vollendetes 63. Lebensjahr
 - 2.1.2 45 Jahre Wartezeit – Berücksichtigungsfähige Zeiten
3. Auswirkungen der Neuregelung auf die einzelnen Rentenarten
 - 3.1 Die Regelaltersrente
 - 3.2 Weitere Altersrentenarten
 - 3.2.1 Altersrente für langjährig Versicherte
 - 3.2.2 Altersrente für schwerbehinderte Menschen
4. Weitere Aspekte des Rentenpakets
 - 4.1 Hinausschieben der Beendigung des Arbeitsverhältnisses über die Regelaltersgrenze (§ 41 SGB VI) / erleichterte Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze
 - 4.2 Die Mütterrente
 - 4.3 Die Erwerbsminderungsrente
 - 4.3.1 Versicherungsrechtliche Voraussetzungen der Erwerbsminderungsrente
 - 4.3.2 Auswirkungen des Rentenpakets auf die Erwerbsminderungsrente
 - 4.4 Das Reha-Budget
5. Altersteilzeit und Rente mit 63
 - 5.1 Die „Störfall“-Problematik
 - 5.2 Die eventuelle Lücke nach Altersteilzeit oder Beschäftigungsende
 - 5.3 Arbeitslosmeldung und Bezug von Arbeitslosengeld I
 - 5.4 Fortsetzung oder Neubegründung der Beschäftigung

1. Einführung

Das Gesetz über Leistungsverbesserungen in der gesetzlichen Rentenversicherung ist am 01.07.2014 in Kraft getreten (BGBl I Nr. 27 [2014] S. 787) und eröffnet Versicherten die Möglichkeit, mit dem vollendeten 63. Lebensjahr und erfüllten 45 Jahren Wartezeit eine Altersrente ohne Abschläge zu beziehen (§ 236b SGB VI). Neben der „Rente mit 63“ enthält das „Rentenpaket“ im Wesentlichen vier Teile: die Rente ab 63, die Mütterrente, die Erwerbsminderungsrente und die Erhöhung des Reha-Budgets.

Diese Maßnahmen sollen die gesetzliche Rente für alle Generationen gerechter und besser machen. Die Kosten für das Rentenpaket werden laut Gesetzentwurf für 2014 mit 4,4 Milliarden Euro kalkuliert. 2015 betragen sie rund 9 Milliarden Euro und steigen bis 2030 auf 11 Milliarden Euro jährlich an. Der größte Posten dabei ist die Mütterrente mit 3,3 Milliarden Euro 2014, 6,7 Milliarden Euro 2015 und 6,1 Milliarden Euro 2030. Die Rente ab 63 kostet 2014 rund 0,9 Milliarden Euro, 2015 rund 1,9 Milliarden Euro. Die Ausgaben für das Rentenpaket belaufen sich damit 2015 auf rund dreieinhalb Prozent der Gesamtausgaben der Rentenversicherung und kommen dann bereits rund 10 Millionen Menschen zugute.

Andere Altersrentenarten, wie beispielsweise die Altersrente für schwerbehinderte Menschen sind von den Neuregelungen nicht betroffen.

Die Rente mit 63 werden jährlich rund 200.000 Versicherte in Anspruch nehmen können. 86 Prozent davon sind Männer, die wegen ihrer langen Erwerbstätigkeit oftmals überdurchschnittliche Renten haben. Aufgrund ihrer oft unterbrochenen Erwerbsbiographie werden Frauen in den alten Bundesländern kaum in den Genuss der Rente ab 63 kommen können.

Die Mütterrente geht von unterschiedlichen Voraussetzungen in Ost- und Westdeutschland aus, wird doch die Kindererziehungsleistung im Osten geringer honoriert als im Westen.

Die wichtigsten Aspekte der Voraussetzungen für die Rente mit 63, die aufgrund der Neuregelung für diese Rente erfüllt sein müssen, werden im Folgenden erläutert.

2. Die „Rente mit 63“ – Informationen zum Gesetz

Die am 01.07.2014 in Kraft getretene gesetzliche Regelung ist im Kern ein zeitweise gesetzlich vorgezogener Zugang zur **Altersrente für besonders langjährig Versicherte**.

Die Voraussetzung für die **abschlagsfreie Altersrente für besonders langjährig Versicherte** ist von bisher erfüllten 45 Jahre Wartezeit und Vollendung des 65. Lebensjahres auf das vollendete 63. Lebensjahr vorgezogen worden.

D. h. ab dem 1. Juli 2014 können besonders langjährig Versicherte, die mindestens 45 Jahre in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert waren, schon mit 63 Jahren ohne Abschläge in Rente gehen. Ab Jahrgang 1953 steigt diese Altersgrenze für die abschlagsfreie Rente

wieder schrittweise an. Für alle 1964 oder später Geborenen liegt sie wieder wie bislang bei 65 Jahren.

2.1 Kernpunkte der Neuregelung – die abschlagfreie Rente ab 63

Gem. § 34 I SGB IV haben Versicherte und ihre Hinterbliebenen Anspruch auf Rente, wenn die für die jeweilige Rente erforderliche Mindestversicherungszeit (Wartezeit) erfüllt ist und die jeweiligen besonderen versicherungsrechtlichen und persönlichen Voraussetzungen vorliegen.

Das Gesetz für die Rente mit 63 sieht folgende zwei Voraussetzungen vor: die Vollendung des 63. Lebensjahres und erfüllte 45 Jahre Wartezeit.

2.1.1 Zugangsvoraussetzung mindestens vollendetes 63. Lebensjahr

Versicherte der Geburtsjahrgänge vor 1953 können seit dem 01.07.2014 bei vollendetem 63. Lebensjahr diese Rente abschlagsfrei in Anspruch nehmen.

Die Rente mit 63 kann nur dann noch in Anspruch genommen werden, wenn noch keine andere Altersrente bezogen wird. Der Wechsel in eine Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit, Erziehungsrente oder anderer Renten wegen Alters ist **nach bindender Bewilligung einer Rente** wegen Alters oder für Zeiten des Bezugs einer solchen Rente ausgeschlossen (§ 34 Abs. 4 SGB VI).

Hinweis

Sofern zwar ein Rentenbescheid vorliegt, aber die Widerspruchsfrist (bitte Rechtsbehelfsbelehrung beachten) ab Zugang noch nicht verstrichen ist, kann der Bescheid noch mit einem Widerspruch angegriffen werden. Dann liegt kein bindender Rentenbescheid vor und der Rentenantrag kann noch zurückgezogen werden.

Hinweis

Dabei ist zu beachten, dass auf Grund der eindeutigen gesetzlichen Regelung in § 34 IV SGB IV zwar der Wechsel von einer Rente wegen Alters oder für Zeiten des Bezugs einer solchen Rente in eine Erwerbsminderungsrente ausgeschlossen ist, jedoch nicht der Wechsel aus einer Erwerbsminderungsrente in eine Rente wegen Alters.

Die mit der Erwerbsminderung eingetretenen Rentenabschläge werden dann zurückgerechnet. Bezogen auf den Einzelfall kann dies eine Minderung der Rentenabschläge um 2,4 % bedeuten (§ 264d, § 77 SGB VI).

Hinweis

Die Rentenauskunft ist nicht verbindlich. Vor jeder Beantragung einer Rente sollte dringend eine Beratung durch die zuständigen Beratungsstellen der Deutschen Rentenversicherung erfolgen. Dabei gilt es zu beachten, dass eine Beratung nicht verbindlich ist. Gem. § 34 I SGB X ist nur eine schriftliche Zusicherung der Behörde verbindlich.

Hinweis

Erst nach Erreichen der Regelaltersrente können Rentner unbegrenzt hinzuverdienen. Neben einer Rente mit 63 darf nur begrenzt zuverdiene werden. Wird die höchste Hinzuverdienstgrenze überschritten, erlischt der Anspruch auf Rente.

Für die Geburtsjahrgänge ab 1953 gilt eine Staffelung, mit der das Zugangsalter schrittweise angehoben wird. Die Staffelung beginnt also erstmals 2016 mit einer Anhebung um zwei Monate und führt für den Jahrgang 1964 im Jahr 2029 zur bisherigen Regelung des Zugangs mit dem vollendeten 65. Lebensjahr. Daraus ergibt sich die nachfolgende Tabelle des Zugangs für die jeweiligen Geburtsjahrgänge (§ 236b Abs. 2 SGB VI):

Versicherte Geburtsjahr	Anhebung um Monate	auf Alter	
Jahr	Monat		
1953	2	63	2
1954	4	63	4
1955	6	63	6
1956	8	63	8
1957	10	63	10
1958	12	64	0
1959	14	64	2
1960	16	64	4
1961	18	64	6
1962	20	64	8

1963	22	64	10
------	----	----	----

2.1.2 45 Jahre Wartezeit – Berücksichtigungsfähige Zeiten

Auf die 45 Jahre werden folgende Zeiten angerechnet:

- Pflichtbeiträge aus Beschäftigung,
- geringfügige, nicht versicherungspflichtige Beschäftigung (anteilige Berücksichtigung),
- Pflichtbeiträge aus selbstständiger Tätigkeit,
- freiwillige Beiträge, wenn mindestens 18 Jahre mit Pflichtbeiträgen aus Beschäftigung oder selbstständiger Tätigkeit vorhanden sind,
- Wehr- oder Zivildienstpflicht,
- nicht erwerbsmäßige Pflege von Angehörigen,
- Kindererziehung bis zum zehnten Lebensjahr des Kindes,
- Arbeitslosengeld I, Teilarbeitslosengeld, Leistungen bei Krankheit (zum Beispiel Krankengeld, Verletztengeld), Übergangsgeld,
- Leistungen bei beruflicher Weiterbildung,
- Kurzarbeitergeld, Schlechtwettergeld, Winterausfallgeld,
- Insolvenzgeld und Konkursausfallgeld (Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers),
- Ersatzzeiten (zum Beispiel politische Haft in der DDR).

Nicht berücksichtigt werden bestimmte Anrechnungszeiten (zum Beispiel wegen eines Schul-, Fachschul- oder Hochschulbesuchs), Zeiten des Bezugs von Arbeitslosenhilfe oder Arbeitslosengeld II, Zurechnungszeiten und zusätzliche Wartezeitmonate aufgrund eines Versorgungsausgleichs oder Rentensplittings.

Freiwillige Beiträge in den letzten zwei Jahren vor Rentenbeginn werden nicht mitgezählt, wenn gleichzeitig eine Anrechnungszeit wegen Arbeitslosigkeit vorliegt. Zeiten des Bezugs von Arbeitslosengeld in den letzten zwei Jahren vor Rentenbeginn zählen nur mit, wenn diese Folge einer Insolvenz oder vollständigen Geschäftsaufgabe des Arbeitgebers sind (vgl. § 51 Abs. 3a Nr. 3 SGB VI).

Hinweis

zur Anrechnung auf die Wartezeit bei Arbeitslosengeld I, Krankengeld und Übergangsgeld § 51 III a Nummer 3

Gem. § 244 SGB VI werden auf die Wartezeit von 45 Jahren Zeiten des Bezugs von Arbeitslosenhilfe und Arbeitslosengeld II nicht angerechnet. Zeiten vor dem 1. Januar 2001, für die der Bezug von Leistungen nach § 51 Absatz 3a Nummer 3 Buchstabe a mit Ausnahme der Arbeitslosenhilfe oder nach Buchstabe b glaubhaft gemacht ist, werden auf die Wartezeit von 45 Jahren angerechnet. Als Mittel der Glaubhaftmachung können auch Versicherungen an Eides statt zugelassen werden. Der Träger der Rentenversicherung ist für die Abnahme eidesstattlicher Versicherungen zuständig.

3. Auswirkungen der Neuregelung auf die einzelnen Rentenarten

Bevor man eine Altersrente erhalten kann, müssen die erforderlichen Voraussetzungen erfüllt sein. Neben der Vollendung eines bestimmten Lebensalters sind dies die vorgesehene Mindestversicherungszeit (Wartezeit) und beim Bezug einer Altersrente vor der Regelaltersgrenze die Einhaltung von bestimmten Hinzuverdienstgrenzen. Für einige Altersrenten müssen zusätzlich weitere Voraussetzungen erfüllt werden, zum Beispiel eine längere Arbeitslosigkeit oder Schwerbehinderung.

Die Varianten der Altersrente haben unterschiedliche Bezeichnungen:

- Regelaltersrente
- Altersrente für besonders langjährig Versicherte
- Altersrente für langjährig Versicherte
- Altersrente für schwerbehinderte Menschen
- Altersrente für Frauen
- Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit¹

3.1 Die Regelaltersrente

Die Regelaltersrente kann man mit nur fünf Jahren Versicherungszeit erhalten. Das ist die geringste aller Wartezeiten. Die Altersgrenze für diese Rente wird zurzeit von 65 auf 67 Jahre angehoben.

¹ Information der Deutschen Rentenversicherung zur Rente, Stand 07/2014.

Anspruch auf die Regelaltersrente besteht ab Erreichen der Regelaltersgrenze. Für vor 1947 Geborene lag diese bei 65. Wurde der Antragsteller 1947 bis 1963 geboren, wird die Regelaltersgrenze stufenweise angehoben. Wurden der Antragsteller 1964 oder später geboren, liegt sie bei 67. Vorzeitig kann man diese Rente nicht erhalten.

Versicherte Geburtsjahr	Anhebung um Monate	auf Alter	
Jahr	Monat		
1947	1	65	1
1948	2	65	2
1949	3	65	3
1950	4	65	4
1951	5	65	5
1952	6	65	6
1953	7	65	7
1954	8	65	8
1955	9	65	9
1956	10	65	10
1957	11	65	11
1958	12	65	0
1959	14	66	2
1960	16	66	4
1961	18	66	6
1962	20	66	8
1963	22	66	10

3.2 Weitere Altersrentenarten

Neben der Regelaltersrente gibt es weitere Altersrenten, die jeweils besondere Zugangsvoraussetzungen haben.

3.2.1 Altersrente für langjährig Versicherte

Der Anspruch auf die Altersrente für langjährig Versicherte besteht abschlagsfrei ebenfalls erst mit Vollendung des 67. Lebensjahres. Die erfüllte Wartezeit von 35 Jahren ermöglicht jedoch die Inanspruchnahme ab dem vollendeten 63. Lebensjahr. Dann allerdings nicht abschlagsfrei.

Für die möglichen vier Jahre vorzeitigen Bezugs entstehen 14,4 % Abschlag (48 x 0,3 %), der Zugangsfaktor beträgt dann nicht 1,0, sondern 0,856. Auch für diese Rentenart gibt es eine Übergangsregelung. Während Geburtsjahrgänge vor 1949 diese Rente bei Erfüllung von 35 Jahren Wartezeit bereits ab dem vollendeten 65. Lebensjahr abschlagsfrei in Anspruch nehmen können, gilt für Geburtsjahrgänge ab 1949 wieder eine Staffelung.

Für 2014 gilt:

- bei Vollendung des 65. Lebensjahres im Januar: 65 Jahre plus einen Monat.
Damit liegen die Voraussetzungen für den Rentenbezug ab 01.03.2014 vor;
- bei Vollendung des 65. Lebensjahres im Februar: 65 Jahre plus zwei Monate
= Rentenbezug ab 01.04.2014 und
- bei späterer Vollendung des 65. Lebensjahres: 65 Jahre plus drei Monate.

Die vorzeitige Inanspruchnahme ab dem vollendeten 63. Lebensjahr ist auch nach der Übergangstaffelung möglich, der Abschlag beträgt dann „nur“ 7,2 %. Der Abschlag mindert sich von 7,2 % für jeden späteren Monat um 0,3 %, sodass er 2014 für den Geburtsjahrgang 1949 zwischen 6,9 % und 6,3 % liegt.

Die Staffelung endet im Jahr 2029 für den Geburtsjahrgang 1964. Dann gilt für alle Versicherten die Rente mit 67.²

3.2.2 Altersrente für schwerbehinderte Menschen

Wer als schwerbehindert anerkannt ist, kann deutlich früher Altersrente beanspruchen. Für den Bezug von Altersrente für schwerbehinderte Menschen muss eine Anerkennung als schwerbehinderter Mensch mit einem GdB von 50 vorliegen. Eine geringere Behinderung (Grad der Behinderung von 30 oder 40) und eine Anerkennung durch die Bundesagentur für Arbeit als schwerbehinderter Mensch (gem. § 2 III SGB IX) reicht nicht aus.

Gem. § 37 SGB VI haben Versicherte Anspruch auf Altersrente für schwerbehinderte Menschen, wenn sie

das 65. Lebensjahr vollendet haben,

² Information der Deutschen Rentenversicherung zum Rentenpaket Stand 30.06.2014

bei Beginn der Altersrente als schwerbehinderte Menschen (§ 2 Abs. 2 Neuntes Buch) anerkannt sind und³

die Wartezeit von 35 Jahren erfüllt haben.

Die vorzeitige Inanspruchnahme dieser Altersrente ist nach Vollendung des 62. Lebensjahres möglich (vgl. § 37 Satz 2 SGB VI).

Auf die Wartezeit (Mindestversicherungszeit von 35 Jahren) werden alle rentenrechtlichen Zeiten angerechnet, auch Berücksichtigungszeiten (z. B. Kindererziehungszeiten).

Im Rahmen der schrittweisen Anhebung der Altersgrenzen seit 2012 wird auch die Altersgrenze für den Bezug der Altersrente für schwerbehinderte Menschen von 63 auf 65 Jahre angehoben. Die Altersgrenze, ab der Sie die Rente frühestens, d. h. mit Abschlägen, beanspruchen können, steigt parallel dazu von 60 auf 62 Jahre. Für die Frage, ob die Rente nur mit Abschlag bezogen werden kann, ist der sog. Vertrauensschutz zu berücksichtigen. Vertrauensschutz genießen Versicherte, die bereits am 01. Januar 2007 schwerbehindert waren und in der Zeit vom 01. Januar 1952 bis 31. Dezember 1954 geboren sind und vor dem 01. Januar 2007 eine Altersteilzeitvereinbarung getroffen haben oder in der Zeit vom 01. Januar 1952 bis 31. Dezember 1963 geboren sind und Anpassungsgeld für entlassene Arbeitnehmer des Bergbaus bezogen haben. Sofern ein Abschlag entsteht, ist dieser dauerhaft.

Im Überblick stellt sich die Situation nach Geburtsjahrgängen (Stichtagsregelung) und unter Berücksichtigung des sog. Vertrauensschutzes wie folgt da:

Wenn Sie bis zum 16. November 1950 geboren sind und ein GdB von 50 bereits am 16. November 2000 vorlag und immer noch vorliegt oder bei Ihnen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit nach dem bis zum 31. Dezember 2000 geltenden Recht vorlag, haben Sie Anspruch auf Vertrauensschutz, d. h. Sie können die Altersrente für schwerbehinderte Menschen bereits mit 60 Jahren beanspruchen.

Wenn Sie vor dem 01. Januar 1952 geboren sind, kann die Altersrente für schwerbehinderte Menschen mit 63 Jahren abschlagsfrei oder ab 60 Jahren mit Abschlägen bezogen werden.

Sind Sie ab dem 01. Januar 1952 geboren, kann die Altersrente für schwerbehinderte Menschen erst nach dem 60. Geburtstag, und d. h. anders als bei vor dem 01. Januar 1952 Geborenen, auch nicht mehr ab 60 Jahren mit Abschlägen bezogen werden, sofern kein Vertrauensschutz besteht.

Sind Sie ab dem 01. Januar 1964 geboren, können Sie die Altersrente für schwerbehinderte Menschen erst mit 65 Jahren abschlagsfrei oder mit 62 Jahren mit Abschlägen bekommen.⁴

³ Bei vor 1951 geborenen Versicherten reicht die Berufs- und Erwerbsfähigkeit nach dem bis Ende 2000 geltenden Recht, vgl. Information der Deutschen Rentenversicherung zum Rentenpaket Stand 30.06.2014

⁴ Reha und Rente für schwerbehinderte Menschen, Information der Deutschen Rentenversicherung, 9. Auflage Juli 2014.

Hinweis

Altersrente für schwerbehinderte Menschen können anerkannte Schwerbehinderte 2014 mit vollendetem 63. Lebensjahr abschlagsfrei und mit Abschlag von höchstens 10,8 % mit vollendetem 60. Lebensjahr in Anspruch nehmen.

Versicherte Geburtsjahr Geburtsmonat	Abschlagsfrei			mit Abschlag		
	Anhebung um Monate	um	auf Alter	vorzeitige Inanspruchnahme möglich ab Alter		
Jahr	Monat					
1952						
Januar	1		63	1	60	1
Februar	2		63	2	60	2
März	3		63	3	60	3
April	4		63	4	60	4
Mai	5		63	5	60	5
Juni - Dezember	6		63	6	60	6
1953	7		63	7	60	7
1954	8		63	8	60	8
1955	9		63	9	60	9
1956	10		63	10	60	10
1957	11		63	11	60	11
1958	12		64	0	61	0
1959	14		64	2	61	2
1960	16		64	4	61	4
1961	18		64	6	61	6
1962	20		64	8	61	8

1963	22	64	10	61	10
------	----	----	----	----	----

4. Weitere Aspekte des Rentenpakets

4.1 Hinausschieben der Beendigung des Arbeitsverhältnisses über die Regelaltersgrenze (§ 41 SGB VI) / erleichterte Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze

Das Erreichen der Regelaltersgrenze kann über arbeitsvertragliche Vereinbarungen und/oder bei tarifvertraglichen Vorgaben das Ende des Arbeitsverhältnisses zur Folge haben. Zwar stellt dies eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters dar, ist jedoch nach § 10 S. 3 Nr. 5 AGG erlaubt (vgl. u. a. BAG, Urteil vom 08.12.2010 – 7 AZR 438/09).

Soweit bereits vereinbart ist, dass ein Arbeitsverhältnis mit Erreichen der Regelaltersgrenze endet, kann dieser Zeitpunkt künftig über das Erreichen der Regelaltersgrenze, gegebenenfalls auch mehrmals, hinausgeschoben werden. Bestandteil des Rentenpakets ist auch eine Regelung, wonach Arbeitgeber und Arbeitnehmer einvernehmlich das Arbeitsverhältnis für einen von vornherein bestimmten Zeitraum nach Erreichen der Regelaltersgrenze rechtssicher fortsetzen können. Die Vereinbarung über das Hinausschieben muss während des laufenden Arbeitsverhältnisses geschlossen werden.⁵

4.2 Die Mütterrente

Die so genannte Mütterrente ist inhaltlich eine Ausweitung der Anrechnung der Kindererziehungszeit für vor 1992 geborene Kinder in der Rente. Dadurch erhöht sich die Rente für betroffene Mütter und Väter pro Kind um einen Entgeltpunkt. Dies entspricht dem aktuellen Rentenwert West von derzeit 28,14 Euro und dem aktuellen Rentenwert Ost von derzeit 25,74 Euro. Ab dem 1. Juli 2014, wenn das Paket in Kraft tritt, betragen die entsprechenden Werte 28,61 Euro bzw. 26,39 Euro.⁶ Um diese Brutto-Werte wird sich die monatliche Rente je Kind, das vor 1992 geboren wurde, erhöhen. Da es sich um Brutto-Werte handelt, unterliegen auch diese Erhöhungsbeiträge den beitragsrechtlichen Regelungen zur Kranken- und Pflegeversicherung sowie der Besteuerung wie andere Rentenbestandteile.

Bei denjenigen, die bereits eine Rente beziehen, erfolgt die Berücksichtigung der Verbesserung ohne Antragstellung in einem pauschalen Verfahren. Beim Rentenzugang erfolgt die Anrechnung der Kindererziehungszeit spätestens im Rahmen des Rentenantragsverfahrens. Die Mütterrente wird auf die Grundsicherung im Alter angerechnet.

⁵ Fragen und Antworten zum Rentenpaket, Information der Deutschen Rentenversicherung Stand 30.06.2014

⁶ Information der Deutschen Rentenversicherung zum Rentenpaket Stand 30.06.2014

Hinweis

Die Leistungen aus der Mütterrente werden rückwirkend ab dem 01.07.2014 gewährt. Eine „Nachzahlung“ für die Zeit vor dem 01.07.2014 erfolgt nicht.

Hinweis

Alle Renten, bei denen der Zuschlag zu berücksichtigen ist, werden von Amts wegen ermittelt. Die Versicherten erhalten unaufgefordert einen Bescheid über die Feststellung des Zuschlags von ihrem zuständigen Rentenversicherungsträger. Dies kann einige Zeit in Anspruch nehmen, das BMAS rechnet mit einer vollständigen Umsetzung bis Ende 2014. Aus diesem Grund ist ein Widerspruch gegen die Rentenanpassungsmitteilung nicht erforderlich. Ein entsprechender Hinweis findet sich in den Rentenanpassungsmitteilungen.

4.3 Die Erwerbsminderungsrente

4.3.1 Versicherungsrechtliche Voraussetzungen der Erwerbsminderungsrente

Gem. § 43 II SGB VI gelten Versicherte als vollständig erwerbsgemindert, die aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr in der Lage sind, für die Dauer von mindestens drei Stunden unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes zu verrichten. Sofern das Leistungsvermögen aus gesundheitlichen Gründen auf drei bis sechs Stunden begrenzt ist, kommt eine teilweise Erwerbsminderungsrente in Betracht. Voraussetzung ist dabei auch, dass mindestens fünf Jahre Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung gezahlt wurden und in den letzten fünf Jahren vor dem Eintritt der Erwerbsminderung mindestens drei Jahre mit Pflichtbeiträgen für eine Beschäftigung oder Tätigkeit vorliegen. Für die Höhe der Erwerbsminderungsrente sind die bis zum Eintritt der Erwerbsminderung zurückgelegten rentenrechtlichen Zeiten wesentlich. Gem. §§ 43 IV, V, VI SGB IV können auch Versicherte, die in jungen Jahren erwerbsgemindert werden einen Anspruch auf Erwerbsminderungsrente haben. Bei einem Eintritt der Erwerbsminderung wird der Versicherte mit der sog. Zurechnungszeit bisher so gestellt, als ob er noch bis zum 60. Lebensjahr weitergearbeitet hätte. Die Zurechnungszeit ist die Zeit, die bei einer Rente wegen Erwerbsminderung hinzugerechnet wird, wenn der Versicherte das 62. Lebensjahr noch nicht vollendet hat (vgl. § 59 I SGB VI). Durch die Zurechnungszeit werden also zusätzliche Zeiten berücksichtigt, für die keine Beiträge gezahlt wurden. Die Zurechnungszeit wird mit dem Durchschnittswert der bis zum Eintritt der Erwerbsminderung zurückgelegten Versicherungszeiten bewertet und steigert so die Rente.

4.3.2 Auswirkungen des Rentenpakets auf die Erwerbsminderungsrente

Die Neuregelung gilt für alle Erwerbsminderungsrenten mit einem Beginn nach dem 30.06.2014. Durch die Verlängerung der Zurechnungszeit um zwei Jahre fallen nach dem 30. Juni 2014 beginnende Renten wegen voller Erwerbsminderung im Durchschnitt monatlich um rund 40 Euro brutto höher aus als die bis dahin begonnenen entsprechenden Renten.

Die Zurechnungszeit wird bei Rentenneuzugängen ab 1. Juli 2014 um zwei Jahre verlängert. Sie endet dann mit dem 62. Lebensjahr. Das heißt, Erwerbsgeminderte werden so gestellt, als

ob sie mit ihrem bisherigen durchschnittlichen Einkommen bis zum 62. statt wie bisher zum 60. Geburtstag weitergearbeitet hätten. Außerdem fallen die letzten vier Jahre vor Eintritt der Erwerbsminderung künftig aus der Bewertung heraus, wenn das für den Versicherten günstiger ist. Das heißt: Einkommenseinbußen in den letzten vier Jahren vor Eintritt der Erwerbsminderung, zum Beispiel durch den Wegfall von Schichtarbeit, Überstunden, gesundheitsbedingten Wechsel in Teilzeit oder durch langandauernde Krankheitszeiten mit Krankengeldbezug, wirken sich künftig nicht mehr negativ auf die Rentenhöhe aus.

4.4 Das Reha-Budget

Die gesetzliche Rentenversicherung erbringt für ihre Versicherten Leistungen zur medizinischen und beruflichen Rehabilitation, wenn deren Erwerbsfähigkeit aus gesundheitlichen Gründen erheblich gefährdet oder bereits gemindert ist. Dafür steht ein begrenzter Geldbetrag zur Verfügung, das sog. Reha-Budget. Im Jahr 2013 waren das 5,8 Milliarden Euro. Bei der jährlichen Anpassung des Reha-Budgets wird künftig neben der voraussichtlichen Lohnentwicklung zusätzlich die demographische Entwicklung berücksichtigt. Dadurch steht mehr Geld für Rehabilitationsleistungen zur Verfügung, beginnend im Jahr 2014 wird sich das jährliche Reha-Budget um rund 100 Millionen Euro zusätzlich erhöhen. Durch die Berücksichtigung der demographischen Entwicklung steigt die Erhöhung bis 2017 auf knapp 250 Millionen Euro jährlich an. Anschließend wird diese zusätzliche Erhöhung des Reha-Budgets wieder abgebaut.⁷

5. Altersteilzeit und Rente mit 63

5.1 Die „Störfall“-Problematik

Problematisch kann sich die Rente mit 63 bei Arbeitnehmern in Altersteilzeit auswirken. Die meisten Arbeitnehmer nehmen die Altersteilzeit im sog. „Blockmodell“ in Anspruch. Das Blockmodell gliedert sich in zwei Phasen, die Arbeits- und die Freistellungsphase. Der Arbeitnehmer arbeitet in der sog. Arbeitsphase voll und wird dann in der sog. Freistellungsphase freigestellt. Das in der Arbeitsphase erarbeitete Entgelt wird in der Arbeitsphase nicht voll zur Auszahlung gebracht, sondern in die Freistellungsphase gespiegelt. Damit ist die Altersteilzeit jedoch abhängig von einer bestimmten Laufzeit des ATZ-Vertrages. Dabei spielen auch die gesetzlichen Vorgaben eine Rolle: Die Altersteilzeit wird entsprechend den Vorgaben des ATG immer mit Blick auf den Rentenbezug vereinbart. Die Altersteilzeit muss direkt in einen Anspruch auf Altersrente führen. Am ersten auf die Altersteilzeit folgenden Tag muss der Arbeitnehmer eine Rente wegen Alters beanspruchen können. In diesem Kontext werden in den arbeits- und/oder tarifvertraglichen Regelungen Klauseln aufgenommen, welche das Arbeitsverhältnis automatisch beenden, sobald ein ungekürzter Anspruch auf ungeminderte Rente ohne Rentenabschläge entsteht. Die Rente muss nicht bezogen werden.

⁷ Fragen und Antworten zum Reha Budget, Information der Deutschen Rentenversicherung Stand 30.06.2014

Dies kann für Arbeitnehmer mit Anspruch auf Rente mit 63 jedoch eine unzulässige Abkürzung der Laufzeit des Altersteilzeitvertrages bedeuten, da eine Anpassung der Verträge nicht kraft Gesetz erfolgt. Es könnte zu einem Störfall kommen. Der Störfall führt zur Rückabwicklung des Altersteilzeitvertrages.

Die vom Gesetzgeber in diesem Kontext geschaffene, zusätzliche Regelung stellt nur klar, dass für die Arbeitgeber der Anspruch auf Erstattung der Aufstockungsbeträge erhalten bleibt, wenn die Voraussetzungen für die Rente für besonders langjährig Versicherte (§ 236b SGB VI) vorliegen und die Altersteilzeit vor dem 01.01.2010 begonnen wurde. Diese Regelung beinhaltet jedoch keine Lösung zur Vermeidung des oben geschilderten „Störfalls“.

Daher ist es, sofern in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen keine Regelungen geschaffen worden sind, unumgänglich unverzüglich eine ergänzende individualvertragliche Regelung zu schaffen.

5.2 Die eventuelle Lücke nach Altersteilzeit oder Beschäftigungsende

Auch unter einem anderen rechtlichen Aspekt kann die Rente mit 63 für den Arbeitnehmer problematisch werden. Die bereits laufenden Altersteilzeitverträge haben auf die zum Abschlusszeitpunkt der ATZ-Verträge möglichen Rentenarten abgestellt. Im Regelfall dürfte der ATZ-Vertrag daher auf den Bezugszeitpunkt der Altersrente für langjährige Versicherte abgestellt haben. Die Altersrente für langjährige Versicherte kann vorzeitig bereits mit Vollendung des 63. Lebensjahres, dann jedoch nur mit Abschlägen (0,3 % je Kalendermonat der vorzeitigen Inanspruchnahme; 2014 = 8,7 %), in Anspruch genommen werden. Mit der veränderten Rechtslage ist jetzt jedoch denkbar, dass sich eine Lücke von wenigen Monaten zwischen Beendigung des ATZ-Vertrages und dem Anspruch auf die ungeminderte Altersrente für besonders langjährig Versicherte ergeben kann, weil das rentenberechtigende Alter noch nicht erreicht ist.

Da der Rentenabschlag dauerhaft ist und nach Bezug einer Altersrente die Rentenart nicht mehr gewechselt werden kann (vgl. § 34 IV SGB VI), wird der Arbeitnehmer versuchen wollen, den Zeitpunkt der Anspruchsberechtigung für den Bezug einer ungeminderten Altersrente abzuwarten. Die zu überbrückenden Monate können jedoch nur bedingt mit Arbeitslosengeldbezug geschlossen werden.

5.3 Arbeitslosmeldung und Bezug von Arbeitslosengeld I

Für den Arbeitnehmer bietet sich daher, neben der vorzugswürdigen Fortsetzung des Altersteilzeitverhältnisses über das vereinbarte Ende hinaus, die Arbeitslosmeldung und der Bezug von Arbeitslosengeld I an. Dies ist denkbar und gesetzlich nicht untersagt – wenn auch nicht mit den Zielen des ATG vereinbar. Da die Altersteilzeit direkt in die Rente münden soll, wird im Regelfall eine Sperrzeit wegen Arbeitsplatzaufgabe gegen den Arbeitnehmer verhängt, vgl. § 159 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 SGB III. Eine Sperrzeit wegen Arbeitsplatzaufgabe wird immer dann verfügt, wenn kein wichtiger Grund zur Arbeitsplatzaufgabe vorlag.

Die Dienstanweisung der Bundesagentur für Arbeit sieht für einen solchen Fall eine Feststellung einer 12-wöchigen **Sperrzeit** vor. Die Dienstanweisung der Bundesagentur für Arbeit

und denotwendig auch die Rechtsprechung berücksichtigen die nunmehr eintretende Fallgestaltung nicht. Die bisher zu entscheidenden Fälle gingen hinsichtlich der Frage Altersteilzeit und Sperrzeit von folgendem aus:

Der Abschluss eines Altersteilzeitvertrages stellt nur dann einen wichtigen Grund für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses dar, wenn der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses subjektiv geplant hatte nach Ende der Altersteilzeit nahtlos in den Rentenbezug zu wechseln, dies objektiv möglich erschien und im Weiteren dann auch tatsächlich angestrebt wurde; die unmittelbare Beantragung von Arbeitslosengeld nach Ende der Altersteilzeit spricht indiziell gegen eine solche Planung (vgl. auch BSG 21.07.2009, NZA-RR 2010, 323, auch LSG BW 25.02.2014, NZS 2014, 396 (Ls.)).

Hinweis

Eine Sperrzeit verkürzt einen Anspruch auf Arbeitslosengeld gem. § 159 Abs. 1 S. 1 Nr. 4 SGB III um ein Viertel. Allerdings ist fraglich, ob die Dienstanweisung der BA einer rechtlichen Überprüfung standhält. Sie begründet die Sperrzeit mit einem Verstoß gegen die Motive des Gesetzgebers, was nicht der gesetzlichen Voraussetzung einer Sperrzeit entspricht.

Hinweis

Bei Altersteilzeit ist auch die Höhe des Arbeitslosengeldes problematisch. Das Arbeitslosengeld I errechnet sich lediglich aus dem zuletzt bezogenen Regelentgelt (ohne Aufstockung – zur Bemessungsgrundlage vgl. BSG 15.12.2005, NZA-RR 2006, 384). Etwas anderes gilt nur in Fällen der Insolvenz des Altersteilzeit – Arbeitgebers gem. § 10 ATG, §§ 149 ff. SGB III.

5.4 Fortsetzung oder Neubegründung der Beschäftigung

Aus den vorgenannten Gründen empfiehlt es sich dringend mit dem Arbeitgeber ein Gespräch über die einvernehmliche Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu suchen. Dies kann durch eine Fortsetzung des Altersteilzeitverhältnisses geschehen oder, sofern dies aus steuerlichen und/oder sozialversicherungsrechtlichen Gründen zu problematisch ist, auch durch die Vereinbarung eines neuen befristeten Arbeitsvertrages. Die Befristung kann dabei, für beide Seiten unproblematisch, auf eine Sachgrundbefristung nach § 14 I Nr. 6 TzBfG gestützt werden.

Sozialversicherungsrechtlich ist für den Arbeitnehmer zu beachten, dass der Abschluss eines Arbeitsvertrages mit anschließender Freistellung des Arbeitnehmers ohne tatsächliche Arbeitsaufnahme problematisch ist, vgl. § 7 Nr. 1a SGB IV, (zuletzt auch BSG, 04.03.2014 – B 1 KR 64/12 R).

Es muss sich zwingend um ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis handeln.