



Ausarbeitung

Die sogenannte Flexi-Rente

Regelungen der gesetzlichen Rentenversicherung zur Gestaltung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand



Die sogenannte Flexi-Rente

Regelungen der gesetzlichen Rentenversicherung zur Gestaltung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand

[REDACTED]
Aktenzeichen:

Abschluss der Arbeit:

Fachbereich:

[REDACTED]

[REDACTED]
WD 6 - 3000 - 145/14

25. Juni 2014

WD 6: Arbeit und Soziales

[REDACTED]

Inhaltsverzeichnis

1.	Begriff der sogenannten Flexi-Rente	4
2.	Gesetzliche Regelungen zur Beendigung der Beschäftigung bei Erreichen des Rentenalters	5
3.	Rentenrechtliche Regelungen zum Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand	5
3.1.	Abschläge bei vorzeitiger und Zuschläge bei verzögerter Inanspruchnahme	6
3.2.	Renten wegen Alters	6
3.2.1.	Regelaltersrente	6
3.2.2.	Vorzeitige Altersrenten für langjährig Versicherte und schwerbehinderte Menschen	7
3.2.3.	Altersrente für besonders langjährig Versicherte	7
3.2.4.	Stufenweise Anhebung der Altersgrenzen für Altersrenten	8
3.3.	Hinzuverdienst im Rahmen des Teilrentenmodells	9
3.3.1.	Hinzuverdienstgrenzen für Altersrenten vor Erreichen der Regelaltersgrenze	9
3.3.2.	Geringe Inanspruchnahme des Teilrentenmodells	10
3.4.	Beschäftigung im Rentenalter	10
3.5.	Aufbau von Wertguthaben in der gesetzlichen Rentenversicherung	13
4.	Ausblick	13

1. Begriff der sogenannten Flexi-Rente

Aufgrund der demografischen Entwicklung mit einer weiter ansteigenden Lebenserwartung und des sich abzeichnenden Fachkräftemangels zeigt sich das Erfordernis, die Weichen für eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit zu stellen. Dies deckt sich nach Umfragen mit den Wünschen der heute noch erwerbstätigen Generation.¹

Neben der Anhebung der Regelaltersgrenze vom 65. auf das 67. Lebensjahr kann ein möglichst flexibler Übergang von der Erwerbsarbeit in den Ruhestand zu einer höheren Beschäftigungsquote Älterer beitragen. Insoweit ist der von den Medien verbreitete Begriff der Flexi-Rente als politisches Projekt aufzufassen. Dabei wird im politischen Raum einerseits die Weiterbeschäftigung nach Erreichen der Regelaltersgrenze in den Vordergrund gestellt. Andererseits gibt es Vorschläge, die Beschäftigung neben dem Rentenbezug bereits vor dem Erreichen der Regelaltersgrenze im Sinne einer Altersteilzeitarbeit zu erleichtern.

Der Begriff der sogenannten Flexi-Rente umfasst in diesem Sinne alle arbeits- und sozialrechtlichen Regeln, mit denen etwaige Hemmnisse für die weitere Beschäftigung neben dem Bezug einer Altersrente abgebaut werden sollen.

Ein erster Schritt hierzu erfolgte bereits mit dem zum 1. Juli 2014 in Kraft getretenen Gesetz über Leistungsverbesserungen in der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Leistungsverbesserungsgesetz²), nach der sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber darauf verständigen können, eine Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze, gegebenenfalls auch mehrfach, hinauszuschieben. Bisher standen einem solchen Hinausschieben der Beschäftigung nach Erreichen der Regelaltersgrenze in der Praxis kollektiv- oder individualvertraglich vereinbarte Altersgrenzen entgegen. Arbeitnehmer und Arbeitgeber sollen nach der Neuregelung beispielsweise reagieren können, wenn eine Nachbesetzung der entsprechenden Stelle nicht nahtlos erfolgen kann. Auch soll Arbeitnehmern ermöglicht werden, laufende Projekte mit ihrer Sachkunde erfolgreich zum Abschluss zu bringen oder neu eingestellte, jüngere Kollegen in ihre Tätigkeit einzuarbeiten.³

Bereits in der 17. Wahlperiode wurde in dem vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Herbst 2011 angestoßenen Rentendialog die Einführung einer Kombi-Rente vorgeschlagen, ohne dass es bis zur Bundestagswahl im Jahre 2013 zu einer entsprechenden Gesetzgebungsinitiative gekommen ist. Danach sollte die für den Bezug einer Altersrente vor dem Erreichen der Regelaltersgrenze geltende feste Hinzuverdienstgrenze von damals 400 Euro abgeschafft und stattdessen ein Einkommen aus Rente und Hinzuverdienst in Höhe des zuletzt erzielten Bruttodurchschnittsentgelts ermöglicht werden.⁴

1 Deutsches Institut für Altersvorsorge, Berlin, DIA Quarterly 2 / 2014. Abrufbar im Internet unter <http://www.dia-vorsorge.de/?id=391>, zuletzt abgerufen am 24. Juni 2014.

2 Zum Zeitpunkt des Abschlusses der Arbeit noch nicht im Bundesgesetzblatt veröffentlicht.

3 Bundestagsdrucksache 18/1489, S. 25.

4 Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Informationen für die Presse vom 7. Dezember 2012.

2. Gesetzliche Regelungen zur Beendigung der Beschäftigung bei Erreichen des Rentenalters

Die Annahme, in Deutschland bestehe mit der Regelaltersgrenze eine starre gesetzlich geregelte zeitliche Vorgabe für den Eintritt in den Ruhestand, ist nicht zutreffend. Vielmehr kommt je nach zurückgelegter Versicherungsbiografie und der Erfüllung persönlicher Voraussetzungen und individuellen Wünschen ein Rentenbezug vor oder nach Erreichen der Regelaltersgrenze, die im laufenden Jahr bei der Vollendung des 65. Lebensjahres und drei Monaten liegt, in Betracht.

Weder im Arbeits- noch im Rentenrecht sind generelle Regelungen enthalten, die eine Beendigung einer Beschäftigung bei Überschreiten einer bestimmten Altersgrenze vorsehen. So ist der Anspruch des Versicherten auf eine Rente wegen Alters gemäß § 41 Satz 1 des Sechsten Buchs Sozialgesetzbuch (SGB VI) auch nicht als ein Grund anzusehen, der die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber nach dem Kündigungsschutzgesetz bedingen kann.

Allerdings enthalten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern geschlossene individuelle Vereinbarungen, Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträge häufig Vorgaben über die Beendigung der Arbeitsverhältnisse bei Erreichen der Altersgrenze für eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung. Einer befristeten Weiterbeschäftigung beim selben Arbeitgeber über die Regelaltersgrenze hinaus stand vor dem 1. Juli 2014 insoweit § 14 Abs. 2 S. 2 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) entgegen. Eine befristete Fortsetzung des bestehenden Arbeitsvertrags war daher nur mit Sachgrund möglich, wenn ausgeschlossen werden sollte, dass ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis entsteht. Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis konnte nur unter den Bedingungen des Kündigungsschutzgesetzes beendet werden. Dieses als für die Weiterbeschäftigung über die Regelaltersgrenze angesehene Hindernis wurde durch die mit dem RV-Leistungsverbesserungsgesetz in § 41 Satz 3 SGB VI aufgenommene Ergänzung behoben. Diese mitunter als Flexi-Rente bezeichnete Regelung sieht vor, dass eine bereits vereinbarte Beendigung des Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer einvernehmlich über die Regelaltersgrenze hinausgeschoben werden kann. Damit ist Rechtssicherheit dafür geschaffen worden, ein Arbeitsverhältnis, das sonst mit dem Rentenalter auslaufen würde, für eine bestimmte Zeit fortsetzen zu können.⁵

Hinsichtlich der gewünschten Flexibilisierung des Renteneintritts stehen aber noch Regelungen im Rentenrecht zur Diskussion, die den Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand betreffen. Nachfolgend werden die derzeit geltenden Regelungen, die für die Entscheidung über den Zeitpunkt des Renteneintritts bedeutend sind, vorgestellt.

3. Rentenrechtliche Regelungen zum Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand

Das Rentenrecht enthält unterschiedliche Regelungen zum Bezug einer Altersrente vor und nach Erreichen der Regelaltersgrenze hinsichtlich eines möglichen Hinzuverdienstes im Rahmen des Teilrentenmodells sowie zur Frage der Beitragszahlung für die Beschäftigung neben dem Bezug einer Altersrente. Für die individuell zu treffende Entscheidung über den Zeitpunkt des Eintritts

⁵ BDA, Arbeitgeber Aktuell vom 19. Juni 2014. Abrufbar im Internet unter [http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/C0E8A741A167A46EC1257D00002C0FF7/\\$file/Arbeitgeber_aktuell_3_2014.pdf](http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/C0E8A741A167A46EC1257D00002C0FF7/$file/Arbeitgeber_aktuell_3_2014.pdf), zuletzt abgerufen am 24. Juni 2014.

in den Ruhestand dürften zudem vor allem auch die Abschläge bei vorzeitiger und die Zuschläge bei verzögerter Inanspruchnahme von Bedeutung sein.

3.1. Abschläge bei vorzeitiger und Zuschläge bei verzögerter Inanspruchnahme

Vorteile und Nachteile einer unterschiedlichen Rentenbezugsdauer werden in der Rentenberechnung gemäß § 77 SGB VI durch einen Zugangsfaktor vermieden, der bei regulärem Rentenbeginn 1,0 beträgt. Für jeden Monat einer vorzeitigen Inanspruchnahme verringert sich der Zugangsfaktor um 0,003. Der Abschlag für ein Jahr vorzeitiger Inanspruchnahme beträgt somit ($12 \times 0,003 \times 100 =$) 3,6 %. Bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze können Rentenminderungen durch die vorzeitige Inanspruchnahme einer Rente wegen Alters durch Zahlung von Beiträgen gemäß § 187a SGB VI ausgeglichen werden.

Wird erst nach Erreichen der Regelaltersgrenze erstmals eine Rente gezahlt, erhöht sich der Zugangsfaktor für jeden Monat einer verzögerten Inanspruchnahme um 0,05. Der Zuschlag bei einer um ein Jahr verzögerten Inanspruchnahme beträgt ($12 \times 0,005 \times 100 =$) 6 %. Dabei kommt es nicht auf den Grund des späteren Renteneintritts an. Zum Beispiel führt auch eine unbeabsichtigt verspätete Rentenantragstellung gemäß § 99 Abs. 1 SGB VI nach dem dritten Kalendermonat nach Ablauf des Monats, in dem die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind, zu einem verzögerten Rentenbeginn und damit zu einem Zuschlag.

Von den im Jahr 2012 zugehenden Altersrenten waren 39,5 % um einen Abschlag wegen vorzeitiger Inanspruchnahme zu mindern und 2,6 % um einen Zuschlag wegen verzögerter Inanspruchnahme zu erhöhen.⁶

3.2. Renten wegen Alters

Das SGB VI kennt in den §§ 35 bis 38 SGB VI verschiedene Rentenarten, die aus Altersgründen gewährt werden können. Ein Rentenbezug ist bereits vor Erreichen der Regelaltersgrenze durch die Inanspruchnahme einer Altersrente für langjährig Versicherte, einer Altersrente für schwerbehinderte Menschen oder einer Altersrente für besonders langjährig Versicherte möglich. Die früheren vorzeitigen Altersrenten wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit und für Frauen sind gemäß §§ 237, 237a SGB VI auf vor 1952 geborene Versicherte beschränkt.

3.2.1. Regelaltersrente

Anspruch auf Regelaltersrente haben Versicherte, die für mindestens 5 Jahre Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung gezahlt haben und die Regelaltersgrenze erreicht haben. Die Regelaltersgrenze wird gemäß §§ 35, 235 SGB VI seit dem Jahr 2012 schrittweise nach Geburtsjahrgängen vom 65. auf das 67. Lebensjahr angehoben: Vor dem Jahr 1947 geborene Versicherte waren von der Anhebung der Regelaltersgrenze nicht betroffen. Für Versicherte, die im Jahr 1947 geboren sind, wurde die Regelaltersgrenze um einen Monat auf 65 Jahre und einen Monat angehoben. Für jeden weiteren Jahrgang bis einschließlich 1958 erhöht sich die Regelaltersgrenze um einen

6 Statistik der Deutschen Rentenversicherung, Band 193, Rentenzugang 2012. Herausgegeben von der Deutschen Rentenversicherung Bund, S. 25.

weiteren Monat. Wer also im Jahr 1958 geboren ist, kann die Altersrente erst ab Vollendung des 66. Lebensjahres beanspruchen. Für die nach 1958 Geborenen steigt die Regelaltersgrenze um zwei Monate je Jahrgang, so dass erstmals für die Versicherten des Jahrgangs 1964 die neue Regelaltersgrenze von 67 Jahren gilt.

Ab Erreichen der Regelaltersgrenze bestehen gemäß § 34 Abs. 2 Satz 1 SGB VI hinsichtlich einer weiteren beruflichen Tätigkeit keine Beschränkungen, das heißt, neben dem Bezug einer Altersrente ist ein unbegrenzter Hinzuverdienst möglich.

3.2.2. Vorzeitige Altersrenten für langjährig Versicherte und schwerbehinderte Menschen

Unter bestimmten Voraussetzungen ist gemäß §§ 36, 37, 236, 236a SGB VI die Zahlung einer vorzeitigen Altersrente möglich. Langjährig Versicherte und schwerbehinderte Menschen, die mindestens 35 Jahre mit rentenrechtlichen Zeiten zurückgelegt haben, können bereits vor Erreichen der Regelaltersgrenze vorzeitig in den Ruhestand gehen, soweit die jeweiligen Hinzuverdienstgrenzen durch das neben dem Rentenbezug erzielte Arbeitsentgelt oder Arbeitseinkommen aus einer Beschäftigung oder selbständigen Tätigkeit oder vergleichbares Einkommen nicht überschritten werden. Dabei sind aufgrund der vorzeitigen Inanspruchnahme entsprechende Abschläge in Kauf zu nehmen. Die Altersrente für langjährig Versicherte kann zurzeit regulär mit 65 Jahren und drei Monaten und vorzeitig ab 63 Jahre in Anspruch genommen werden. Die Altersrente für schwerbehinderte Menschen kann im laufenden Jahr regulär ab 63 und vorzeitig ab 60 beansprucht werden. Die stufenweise Anhebung der Altersgrenzen ist unter Ziff. 3.2.4. dargestellt.

Für die Wartezeit von 35 Jahren mit rentenrechtlichen Zeiten sind gemäß §§ 51 Abs. 3, 54 ff. SGB VI neben den Beitragszeiten unter anderem auch Zeiten einer schulischen Ausbildung nach Vollendung des 17. Lebensjahres bis zu acht Jahren und die Erziehung eines Kindes bis zu dessen zehnten Lebensjahr anzurechnen.

3.2.3. Altersrente für besonders langjährig Versicherte

Vor 1953 geborene Versicherte können bereits vor Erreichen der Regelaltersgrenze gemäß §§ 38, 236b SGB VI nach Vollendung des 63. Lebensjahres eine Altersrente für besonders langjährig Versicherte ohne Abschlag wegen vorzeitiger Inanspruchnahme beanspruchen, wenn sie die Wartezeit von 45 Jahren erfüllen.

Auf die Wartezeit von 45 Jahren werden gemäß § 51 Abs. 3a SGB VI i. d. F. des RV-Leistungsverbesserungsgesetzes vor allem Pflichtbeitragszeiten sowie die Erziehung eines Kindes bis zu dessen zehnten Lebensjahr, aber unter bestimmten Einschränkungen auch Zeiten der Arbeitsunfähigkeit und Arbeitslosigkeit sowie begrenzt auch Zeiten mit freiwilligen Beiträgen angerechnet.

Eine vorzeitige Inanspruchnahme unter Inkaufnahme von Rentenabschlägen ist für die Altersrente für besonders langjährig Versicherte nicht vorgesehen.

Für 1953 bis 1963 geborene Versicherte wird die Altersgrenze von 63 Jahren bis zum Jahr 2029 stufenweise auf das 65. Lebensjahr angehoben. Die Vorverlegung der Altersgrenze für die Altersrente an besonders langjährig Versicherte für vor 1964 geborene Personen erfolgte zum 1. Juli 2014 mit dem RV-Leistungsverbesserungsgesetz.

3.2.4. Stufenweise Anhebung der Altersgrenzen für Altersrenten

Eine Übersicht über die stufenweise Anhebung der Altersgrenzen für die einzelnen Altersrenten und den jeweiligen Zeitpunkten der regulären und vorzeitigen Inanspruchnahme nach Geburtsjahrgängen kann der nachfolgenden Darstellung entnommen werden:

Abb.: Regulärer und vorzeitiger Beginn von Altersrenten sowie die Höhe des Abschlags wegen vorzeitiger Inanspruchnahme vor dem Jahr 2030

Versicherte geboren:	Regel- alters- rente	Altersrente für langjährig Versicherte			Altersrente für schwerbe- hinderte Menschen			Altersrente für beson- ders lang- jährig Ver- sicherte
	regulär	regulär	vorzeitig		regulär	vorzeitig		regulär
	Alter (Jahr/Monat)	Alter (Jahr/Monat)	Alter (Jahr/Monat)	Abschlag %	Alter (Jahr/Monat)	Alter (Jahr/Monat)	Abschlag %	Alter (Jahr/Monat)
1947	65 + 1	65	63	7,2	63	60	10,8	63
1948	65 + 2	65	63	7,2	63	60	10,8	63
Jan. 1949	65 + 3	65 + 1	63	7,5	63	60	10,8	63
Feb. 1949	65 + 3	65 + 2	63	7,8	63	60	10,8	63
März bis Dez. 1949	65 + 3	65 + 3	63	8,1	63	60	10,8	63
1950	65 + 4	65 + 4	63	8,4	63	60	10,8	63
1951	65 + 5	65 + 5	63	8,7	63	60	10,8	63
Jan. 1952	65 + 6	65 + 6	63	9	63 + 1	60 + 1	10,8	63
Feb. 1952	65 + 6	65 + 6	63	9	63 + 2	60 + 2	10,8	63
März 1952	65 + 6	65 + 6	63	9	63 + 3	60 + 3	10,8	63
April 1952	65 + 6	65 + 6	63	9	63 + 4	60 + 4	10,8	63
Mai 1952	65 + 6	65 + 6	63	9	63 + 5	60 + 5	10,8	63
Juni bis Dez. 1952	65 + 6	65 + 6	63	9	63 + 6	60 + 6	10,8	63
1953	65 + 7	65 + 7	63	9,3	63 + 7	60 + 7	10,8	63 + 2
1954	65 + 8	65 + 8	63	9,6	63 + 8	60 + 8	10,8	63 + 4
1955	65 + 9	65 + 9	63	9,9	63 + 9	60 + 9	10,8	63 + 6
1956	65 + 10	65 + 10	63	10,2	63 + 10	60 + 10	10,8	63 + 8
1957	65 + 11	65 + 11	63	10,5	63 + 11	60 + 11	10,8	63 + 10
1958	66	66	63	10,8	64	61	10,8	64
1959	66 + 2	66 + 2	63	11,4	64 + 2	61 + 2	10,8	64 + 2
1960	66 + 4	66 + 4	63	12	64 + 4	61 + 4	10,8	64 + 4
1961	66 + 6	66 + 6	63	12,6	64 + 6	61 + 6	10,8	64 + 6
1962	66 + 8	66 + 8	63	13,2	64 + 8	61 + 8	10,8	64 + 8
1963	66 + 10	66 + 10	63	13,8	64 + 10	61 + 10	10,8	64 + 10
Ab 1964	67	67	63	14,4	65	62	10,8	65

3.3. Hinzuverdienst im Rahmen des Teilrentenmodells

Das Teilrentenmodell ist mit dem Rentenreformgesetz 1992 in die gesetzliche Rentenversicherung eingeführt worden. Gemäß § 42 Abs. 1 und 2 des SGB VI können Versicherte eine Rente wegen Alters in voller Höhe (Vollrente) oder als Teilrente in Höhe von einem Drittel, der Hälfte oder zwei Drittel der erreichten Vollrente in Anspruch nehmen. Je nach Höhe der Teilrente ergeben sich gemäß § 34 Abs. 2 und 3 SGB VI jeweils unterschiedlich hohe Hinzuverdienstgrenzen für den Rentenbezug vor Erreichen der Regelaltersgrenze. Erst bei Überschreiten der höchsten Hinzuverdienstgrenze fällt der Anspruch auf Altersrente vor Erreichen der Regelaltersgrenze ganz weg.

Die Hinzuverdienstgrenzen sollen in erster Linie die Erwerbstätigkeit der Bezieher einer Altersrente vor Erreichen der Regelaltersgrenze unter sozialpolitischen Aspekten einschränken. Diese Renten erhalten Versicherte, die aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind. Die Funktion dieser Renten besteht insoweit darin, den wegen des vorzeitigen Ausscheidens aus dem Erwerbsleben nicht mehr erzielbaren Lohn in dem versicherten Umfang zu ersetzen. Hiermit wäre es nicht zu vereinbaren, wenn Bezieher einer vollen Lohnersatzleistung in beachtlicher Höhe hinzuverdienen und damit während des Rentenbezugs durch die weitere berufliche Tätigkeit ein Gesamteinkommen erzielen könnten, das sogar höher sein könnte als die Einkünfte vor dem Rentenbeginn.

3.3.1. Hinzuverdienstgrenzen für Altersrenten vor Erreichen der Regelaltersgrenze

Die Hinzuverdienstgrenzen für die Altersteilrenten werden individuell für jeden Rentenbezieher ermittelt und nach der Entwicklung der Bezugsgröße in der gesetzlichen Rentenversicherung kalenderjährlich angepasst. Sie richten sich ferner nach dem zuletzt versicherten Verdienst in den letzten drei Kalenderjahren und danach, ob der Hinzuverdienst in Ost- oder Westdeutschland erzielt wird. Die Hinzuverdienstgrenze liegt umso höher, je geringer die Teilrente ist. Bei einem Durchschnittsverdiener ergeben sich seit dem 1. Januar 2014 folgende Hinzuverdienstgrenzen:

	Westdeutschland	Ostdeutschland
Altersrente als Vollrente	450 Euro	450 Euro
Altersrente als Teilrente in Höhe		
von zwei Dritteln der Vollrente	1.078,35 Euro	986,37 Euro
der Hälfte der Vollrente	1.576,05 Euro	1.441,62 Euro
von einem Drittel der Vollrente	2.073,75 Euro	1.896,86 Euro

Die den individuellen Hinzuverdienstgrenzen zugrunde liegenden Durchschnittsverdienste betragen gemäß Anlagen 1 und 10 SGB VI

	Westdeutschland	Ostdeutschland
2011	32.100 Euro	27.342,42 Euro
2012	33.002 Euro	28.003,39 Euro
2013	34.071 Euro	28.954,70 Euro. ⁷

⁷ Berechnung der Werte für Ostdeutschland: Durchschnittsentgelt aus Anlage 1 dividiert durch Hochwertungsfaktor aus Anlage 10. Die Werte für 2013 sind vorläufig bestimmt.

3.3.2. Geringe Inanspruchnahme des Teilrentenmodells

Hintergrund des Teilrentenmodells war der Gedanke, einen gleitenden Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand zu ermöglichen. Von den Versicherten ist das Teilrentenmodell in der Praxis jedoch nicht angenommen worden. So wurden bis 2012 nur rund 0,13 % der Altersvollrenten zuvor als Teilrente bezogen. Die durchschnittliche Dauer des Teilrentenbezugs lag lediglich bei 19,76 Monaten.⁸ Als eine der Ursachen werden die komplizierten Hinzuverdienstregelungen des § 34 Abs. 2 und 3 SGB VI gesehen. Deshalb hat unter anderem die Deutsche Rentenversicherung Bund bereits vor Jahren eine massive Vereinfachung der Hinzuverdienstgrenzen vorgeschlagen.⁹ Hinzu kommt der Umstand, dass vor dem Erreichen der Regelaltersgrenze gewährte vorzeitige Altersrenten in den meisten Fällen um einen Abschlag wegen vorzeitiger Inanspruchnahme zu mindern sind.

Der Rentenbestand zum 31. Dezember 2012 enthält insgesamt 3.185 Rentenzahlungen an Versicherte, die ihre Altersrente als Teilrente beziehen. Davon sind 1.617 Teilrenten wegen Alters erstmals im Jahr 2012 neu zugegangen.¹⁰

3.4. Beschäftigung im Rentenalter

Vor Erreichen der Regelaltersgrenze ist neben dem Bezug einer Vollrente wegen Alters die Einhaltung der monatlichen Hinzuverdienstgrenze in Höhe von 450 Euro zu beachten. Nach Erreichen der Regelaltersgrenze ist ein unbegrenzter Hinzuverdienst möglich. Wird neben dem Bezug einer Vollrente wegen Alters eine nur geringfügige Beschäftigung i. S. d. § 8 Abs. 1 Nr. 1 des Vierten Buchs Sozialgesetzbuch (SGB IV) mit einem monatlichen Entgelt bis zu 450 Euro ausgeübt, sind die für Minijobs geltenden Pauschalabgaben zu zahlen.¹¹

Vor Erreichen der Regelaltersgrenze führt eine mehr als geringfügige Beschäftigung zum Wegfall der Vollrente wegen Alters. Gegebenenfalls kann noch eine Teilrente gezahlt werden. Personen, die nach Erreichen der Regelaltersgrenze neben dem Bezug einer Vollrente wegen Alters mehr als geringfügig beschäftigt sind, unterliegen der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Kranken-, Unfall- und Pflegeversicherung gemäß § 5 Abs. 1 Nr. 1 des Fünften Buchs Sozialgesetzbuch (SGB V), § 2 Abs. 1 Nr. 1 des Siebenten Buchs Sozialgesetzbuch (SGB VII), § 20 Abs. 1 Nr. 1 des Elften Buchs Sozialgesetzbuch (SGB XI). Dagegen besteht in der Arbeitslosen- und Rentenversicherung aufgrund des Ausscheidens aus dem Erwerbsleben gemäß §§ 28 Abs. 1 Nr. 1 des Dritten Buchs Sozialgesetzbuch (SGB III), 5 Abs. 4 Nr. 1 SGB VI bei Erreichen der Regelaltersgrenze Ver-

8 Statistik der Deutschen Rentenversicherung Bund, Rentenbestand zum 31. Dezember 2012, Bd. 192, S. 25.

9 Vgl. Medieninformation der Deutschen Rentenversicherung Bund vom 9. Dezember 2010 „Rische zur Flexibilisierung des Übergangs von Arbeit in Rente“, abrufbar im Internet unter: http://www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/de/Inhalt/4_Presse/infos_der_pressestelle/02_medieninformationen/01_pressemitteilungen/2010/2010_9_12_rische.html, zuletzt abgerufen am 19. Juni 2014.

10 Statistik der Deutschen Rentenversicherung Bund, Rentenbestand zum 31. Dezember 2012, Bd. 192, S. 51 und Rentenzugänge 2012, Bd. 193, S. 74.

11 Zur Höhe der Pauschalabgaben vgl. http://www.minijob-zentrale.de/DE/0_Home/01_mj_im_gewerblichen_bereich/04_450_euro_minijob/04_pauschalabgaben/node.html, zuletzt abgerufen am 24. Juni 2014.

sicherungsfreiheit. Dennoch haben Arbeitgeber gemäß §§ 346 Abs. 3 SGB III und 172 SGB VI bei Beschäftigung eines Arbeitnehmers die Hälfte des Beitrags, der zu zahlen wäre, zu tragen, wenn der Beschäftigte versicherungspflichtig in der Arbeitslosen- und Rentenversicherung wäre. Die vom Arbeitgeber zu leistenden Beitragsanteile führen nicht zu individuellen Beiträgen bei den einzelnen Versicherten und begründen dementsprechend auch keine Leistungsansprüche; sie fließen der Versichertengemeinschaft zu. Mit dieser Regelung soll Wettbewerbsvorteilen für Arbeitgeber, die vorzugsweise Altersrentenbezieher anstelle jüngerer Arbeitnehmer beschäftigen, begegnet werden.¹²

Die vor 1992 geltende entsprechende Regelung ist vom Bundesverfassungsgericht bestätigt worden.¹³ Eine Abkehr der Zahlung des Arbeitgeberanteils bei Versicherungsfreiheit würde Arbeitgeber, die Rentenbezieher beschäftigen, bevorzugen und neben der Wettbewerbsverzerrung zu entsprechenden Beitragsausfällen der Arbeitslosen- und Rentenversicherung und in der Folge zu höheren Beitragssätzen führen.

Eine vor Erreichen der Regelaltersgrenze neben dem Bezug einer Teilrente wegen Alters ausgeübte mehr als geringfügige Beschäftigung unterliegt der üblichen Versicherungspflicht in der Sozialversicherung, inklusive der Arbeitslosenversicherung gemäß § 24 Abs. 1 SGB III. Die in diesem Fall an die gesetzliche Rentenversicherung aufgrund der Versicherungspflicht gemäß § 1 Nr. 1 SGB VI gezahlten Beiträge wirken sich gemäß § 66 Abs. 3 Satz 2 i. V. m. § 76d SGB VI rentensteigernd bei der späteren Gewährung einer Vollrente aus.

Der Bezug einer Teilrente wegen Alters nach Erreichen der Regelaltersgrenze ist zwar gemäß § 42 SGB VI nicht ausgeschlossen, wäre aber ohne nennenswerten Vorteil für den Versicherten. Ggf. bestünde Versicherungspflicht in der Kranken-, Renten-, Unfall- und Pflegeversicherung mit dem Erwerb weiterer Rentenanwartschaften, die sich bei der späteren Gewährung einer Vollrente rentensteigernd auswirkten. In der Arbeitslosenversicherung läge hingegen Versicherungsfreiheit vor.

Bei Ausübung einer mehr als geringfügigen Beschäftigung besteht auch nach Erreichen der Regelaltersgrenze ohne gleichzeitigen Rentenbezug grundsätzlich die übliche Rentenversicherungspflicht gemäß § 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI mit hälftiger Beitragszahlung durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer. In diesem Fall erhöht sich die spätere Rente zum einen durch den Rentenzuschlag aufgrund der verzögerten Inanspruchnahme und zum anderen durch die weitere Beitragszahlung. Darüber hinaus tritt unabhängig von einem Rentenbezug auch die Versicherungspflicht in der gesetzlichen Kranken-, Unfall- und Pflegeversicherung ein, während in der Arbeitslosenversicherung Versicherungsfreiheit besteht.

Eine tabellarische Aufstellung der Prüfsteine für eine Beschäftigung im Rentenalter kann der nachfolgenden Tabelle entnommen werden:

12 Entwurf Rentenreformgesetz 1992, Bundestagsdrucksache 11/4124, S 185.

13 Beschluss vom 16. Oktober 1962, Az. 2 BvL 27/60.

Tabelle: Prüfsteine für eine Beschäftigung im Rentenalter

	Vor Regelaltersgrenze	Ab Regelaltersgrenze
Beschäftigung neben dem Bezug einer Vollrente wegen Alters	Hinzuverdienstgrenze 450 Euro	Unbegrenzter Hinzuverdienst möglich
Geringfügig (Minijob)	Pauschalabgaben	
Mehr als geringfügig	Vollrentenbezug nicht möglich, da die Hinzuverdienstgrenze überschritten ist	Versicherungspflicht in der Kranken-, Unfall- und Pflegeversicherung. Versicherungsfreiheit in der Arbeitslosen- und Rentenversicherung mit Beitragspflicht des Arbeitgebers ohne Erwerb zusätzlicher Rentenanwartschaften.
Beschäftigung neben dem Bezug einer Teilrente wegen Alters	Individuelle Hinzuverdienstgrenzen (je nach vorherigem versicherten Verdienst)	Bezug einer Teilrente wegen Alters zwar möglich, aber ohne nennenswerten Vorteil.
Mehr als geringfügig	Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung. Erwerb weiterer Rentenanwartschaften	Ggf. Versicherungspflicht in der Kranken-, Renten-, Unfall- und Pflegeversicherung. Erwerb weiterer Rentenanwartschaften. Versicherungsfreiheit in der Arbeitslosenversicherung mit Beitragspflicht des Arbeitgebers
Beschäftigung ohne Bezug einer Rente wegen Alters	./.	./.
Geringfügig (Minijob)	Pauschalabgaben	
Mehr als geringfügig	Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung. Erwerb weiterer Rentenanwartschaften	Versicherungspflicht in der Kranken-, Renten-, Unfall- und Pflegeversicherung. Erwerb weiterer Rentenanwartschaften. Versicherungsfreiheit in der Arbeitslosenversicherung mit Beitragspflicht des Arbeitgebers.
Vorteile und Nachteile einer unterschiedlichen Rentenbezugsdauer	Ggf 0,3 % Abschlag für jeden Monat der vorzeitigen Inanspruchnahme (Ausnahme: Altersrente für besonders langjährig Versicherte)	Ggf 0,5 % Zuschlag für jeden Monat ohne Inanspruchnahme

3.5. Aufbau von Wertguthaben in der gesetzlichen Rentenversicherung

Mit dem zum 1. Januar 1998 in Kraft getretenen Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen (Flexi I) ist erstmals die Möglichkeit geschaffen worden, im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses Arbeitszeit oder Arbeitsentgelt in einem so genannten Wertguthaben anzusparen und dieses zu einem späteren Zeitpunkt zur Finanzierung einer längerfristigen Freistellung von der Arbeit einzusetzen. Insoweit kann der Aufbau eines Wertguthabens den früheren Eintritt in den Ruhestand ermöglichen.

Maßgebliche Vorschriften sind die §§ 7 Abs. 1a und 7b – 7g SGB IV. Das zum 1. Januar 2009 in Kraft getretene Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen (Flexi II) vom 21. Dezember 2008 enthält neue Regelungen zur Verwendung und zum Schutz von Langzeitkonten, die unter anderem eine Portabilität der Wertguthaben bei einem Arbeitgeberwechsel vorsehen.¹⁴

Das Wertguthaben kann aus laufendem Arbeitsentgelt, Einmalzahlungen, Mehrarbeitsvergütung, Überstunden, nicht genommenem Urlaub oder zusätzlichen Arbeitgeberleistungen aufgebaut werden. Während der Ansparphase besteht für das angesammelte Wertguthaben weder Steuer- noch Sozialversicherungspflicht; Steuern und Sozialversicherungsbeiträge werden erst fällig, wenn das Wertguthaben während der Freistellung ausgezahlt wird, zum Beispiel unmittelbar bevor eine Altersrente beansprucht werden kann. Der Aufbau des Wertguthabens ist zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu vereinbaren und beruht in der Regel auf tarifvertraglichen Regelungen oder einer Betriebsvereinbarung.

Vor dem Jahr 2009 musste bei der Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses das dort angesparte Wertguthaben als so genannter Störfall aufgelöst und ohne Rücksicht auf die individuelle Lebensarbeitszeitplanung des Arbeitnehmers in einer Summe ausgezahlt und davon Steuern und Sozialversicherungsbeiträge entrichtet werden. Seit Flexi II kann das Wertguthaben auf einen neuen Arbeitgeber übertragen und dort fortgeführt werden. Eine Übertragung des Wertguthabens kann auf die Deutsche Rentenversicherung Bund erfolgen, wenn der neue Arbeitgeber einer solchen nicht zustimmt.

Nach wie vor führt aber nur eine sehr kleine Minderheit von Betrieben überhaupt Langzeitkonten bzw. Wertguthaben im Sinne des Gesetzes.¹⁵

4. Ausblick

Im Recht der gesetzlichen Rentenversicherung bestehen, wie dargestellt, keine generellen Regelungen, mit denen der Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand nur nach Erreichen einer

14 Knospe, Armin: Neue Rahmenbedingungen für Wertguthaben und Arbeitszeitkonten im Sozialgesetzbuch IV. NZS 2009, 600.

15 Evaluation des Gesetzes zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen (Flexi II-Gesetz), Forschungsbericht Arbeitsmarkt 418, herausgegeben vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales, abrufbar im Internet unter: http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/fb418-flexi-II-gesetz-studie.pdf?__blob=publicationFile, zuletzt abgerufen am 19. Juni 2014.

starrten Altersgrenze erfolgen kann. Vielmehr können langjährig Versicherte bei Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen der einzelnen Rentenarten und unter Inkaufnahme eventueller Abschläge aufgrund der vorzeitigen Inanspruchnahme mit einer entsprechend längeren Rentenlaufzeit heute zwischen einem Renteneintritt mit 63 Jahren, bei vorliegender Schwerbehinderung bereits mit 60 Jahren, und einem späteren Ruhestand wählen. Nach Erreichen der Regelaltersgrenze bestehen nach heutiger Rechtslage keine Hemmnisse für die weitere Beschäftigung neben dem Bezug einer Altersrente.

Nachdem das Teilrentenmodell mit seinen starren Hinzuverdienstgrenzen seit seiner Einführung im Jahre 1992 bis heute von den Arbeitnehmern und den Arbeitgebern kaum genutzt wird, könnte eine Änderung der gesetzlichen Regelungen im Sinne einer Flexibilisierung des Eintritts in den Ruhestand vor Erreichen der Regelaltersgrenze durch Wegfall der starren Hinzuverdienstgrenzen zu einer höheren Beschäftigungsquote Älterer beitragen. Der DGB schlägt neben einer Vereinfachung des Teilrentenmodells unter anderem vor, den Bezug einer Teilrente bereits ab dem 60. Lebensjahr zu ermöglichen und älteren Arbeitnehmern einen Rechtsanspruch auf eine Teilzeitbeschäftigung einzuräumen.¹⁶ Die Mittelstands- und Wirtschaftsvereinigung der CDU/CSU hat dagegen die Beitragszahlungen der Arbeitgeber zur Arbeitslosen- und Rentenversicherung, aus denen keine Leistungsansprüche entstehen, zur Disposition gestellt.¹⁷

Während der Beratungen zum RV-Leistungsverbesserungsgesetz haben die Fraktionen der CDU/CSU und SPD verabredet, weitere Einzelheiten der künftigen Flexi-Rente in einer Koalitionsarbeitsgruppe zu erörtern. Damit wird die Vorgabe des Koalitionsvertrags vom 16. Dezember 2013, den rechtlichen Rahmen für flexiblere Übergänge vom Erwerbsleben in den Ruhestand zu verbessern, aufgegriffen. Ferner wurde die Bundesregierung aufgefordert, Vorschläge zu flexiblen Übergängen in den Ruhestand zu erarbeiten.¹⁸

-
- 16 Mitteilung des DGB vom 20. Juni 2014. Abrufbar im Internet unter <http://www.dgb.de/themen/++co++4b0809aa-f861-11e3-a1f5-52540023ef1a>, zuletzt abgerufen am 24. Juni 2014.
- 17 Pressemitteilung vom 19. Mai 2014. Abrufbar im Internet unter: <http://www.mit-virtuell.de/news/3111/>, zuletzt abgerufen am 24. Juni 2014.
- 18 Vgl. auch Bundestagsdrucksache 18/1507.