

BKK *Extra* 15



Rentnerbeschäftigung



Ältere Arbeitnehmer – ein Gewinn für Unternehmen

Der demografische Wandel ist auch auf dem Arbeitsmarkt längst spürbar. Nach Angaben des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) wird im Jahr 2020 jeder dritte potenziell Erwerbstätige älter als 50 Jahre sein. Viele Unternehmen stellen sich bereits der Herausforderung und erarbeiten Lösungen, mit denen sie ältere Beschäftigte gesund, motiviert, qualifiziert und leistungsfähig bis zum Rentenbeginn im Betrieb halten.

Mancher Betrieb beschäftigt ältere Arbeitnehmer sogar über den Renteneintritt hinaus weiter oder stellt zuvor nicht im Betrieb beschäftigte Rentner ein. In diesen Fällen sind eine Reihe spezieller Regelungen zu beachten, z.B. damit die Beschäftigungseinkünfte nicht zu Abschlägen bei der Rente führen. Dafür haben wir in diesem Extra viele wertvolle Informationen für Sie als Arbeitgeber zusammengestellt. Wir geben Ihnen einen Überblick über die verschiedenen Rentenarten und zeigen auf, welche Besonderheiten im Sozialversicherungs-, Arbeits- und Steuerrecht zu beachten sind. Viele Beispiele und Übersichten machen das Thema transparent, sodass sich auch diese Ausgabe als Praxisratgeber für den täglichen Gebrauch eignet.

Bei Fragen zu dieser Thematik wenden Sie sich bitte an uns oder an den zuständigen Rentenversicherungsträger.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre BKK

| | | | | | | | |
|--|----------|--|--|-------|--------------------------------------|---|----|
| Auf ein Wort | 3 | 1.3.2 | Übergangsregelung | 16 | 2.2.4 | Arbeiten während des Bezugs einer Rente wegen Erwerbsminderung | 30 |
| 1 Überblick über die Rentenarten | 8 | 1.3.3 | Witwen-/Witwerrente nach dem vorletzten Ehegatten | 16 | 2.3 | Ende des Arbeitsverhältnisses bei vertraglich definiertem Ruhestandsbeginn | 30 |
| 1.1 Altersrente | 9 | 1.3.4 | Erziehungsrente | 17 | 2.3.1 | Individualvertragliche Vereinbarungen | 30 |
| 1.1.1 Die Regelaltersrente | 9 | 1.3.5 | Waisenrente | 17 | 2.3.1.1 | Erreichen der Regelaltersgrenze | 30 |
| 1.1.2 Altersrente für langjährig Versicherte | 9 | 1.3.6 | Sonstige Renten wegen Todes | 17 | 2.3.1.2 | Gesetzliche Einschränkungen | 31 |
| 1.1.3 Altersrente für schwerbehinderte Menschen | 10 | 2 Arbeitsverhältnis und Erwerbsminderung/ Ruhestand | 18 | 2.3.2 | Kollektivvertragliche Vereinbarungen | 34 | |
| 1.1.4 Altersrente für besonders langjährig Versicherte | 12 | 2.1 | Einführung | 18 | 2.4 | Ende des Arbeitsverhältnisses ohne vertraglich definierten Ruhestandsbeginn | 35 |
| 1.1.5 Altersrente für langjährig unter Tage beschäftigte Bergleute | 13 | 2.2 | Ende des Arbeitsverhältnisses bei Erwerbsminderung | 18 | 2.5 | Konsequenzen der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über den Eintritt des Ruhestands hinaus | 36 |
| 1.2 Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit | 13 | 2.2.1 | Arbeitsrechtliche Folgen unbeendeter Arbeitsverhältnisse | 19 | 2.5.1 | Unveränderte Fortsetzung des alten Arbeitsverhältnisses | 37 |
| 1.2.1 Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung | 14 | 2.2.1.1 | Was passiert mit Gratifikationsansprüchen? | 20 | 2.5.2 | Veränderte Fortsetzung des alten Arbeitsverhältnisses | 38 |
| 1.2.2 Rente wegen (voller) Erwerbsminderung | 14 | 2.2.1.2 | Was passiert mit Urlaubsansprüchen? | 21 | | | |
| 1.2.3 Rente für Bergleute | 14 | 2.2.2 | Die gewollte Beendigung des Arbeitsverhältnisses | 26 | | | |
| 1.2.4 Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung bei Berufsunfähigkeit (§ 240 SGB VI) | 15 | 2.2.3 | Die „automatische“ Beendigung des Arbeitsverhältnisses | 28 | | | |
| 1.2.5 Übergangsregelung | 15 | | | | | | |
| 1.3 Rente wegen Todes | 15 | | | | | | |
| 1.3.1 Witwen-/Witwerrente | 15 | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|----------|--|-----------|---------|---|----|----------|--|-----------|
| 2.6 | Neues Arbeitsverhältnis während des Ruhestandes | 40 | 3.3.1.2 | 40-Prozent-Anrechnung über Hinzuverdienstgrenze | 51 | 3.4.2.2 | Hinzuverdienstdeckel | 57 |
| 2.6.1 | Befristeter oder unbefristeter Arbeitsvertrag | 41 | 3.3.1.3 | Volle Anrechnung über Hinzuverdienstdeckel | 52 | 3.4.3 | Arten zu berücksichtigendes Einkommen | 57 |
| 2.6.2 | Arbeit und Arbeitsentgelt | 43 | 3.3.2 | Verfahren zur Feststellung des Hinzuverdienstes | 53 | 3.4.3.1 | Arbeitsentgelt und Arbeits-einkommen | 57 |
| 2.6.3 | Arbeitszeit: Voll- oder Teilzeit | 44 | 3.3.2.1 | Hinzuverdienstprognose | 53 | 3.4.3.2 | Sozialleistungen | 57 |
| 2.6.4 | Entgeltfortzahlung, Urlaub etc. | 44 | 3.3.2.2 | Rückwirkende Abrechnung | 53 | 3.5 | Besitzschutz für Bezieher einer Teilrente im Juni 2017 | 58 |
| 2.6.5 | Kündigung und Kündigungsschutz | 45 | 3.3.2.3 | Bescheidkorrektur und Rückforderung | 54 | 4 | Rentnerbeschäftigung und Sozialversicherungsrecht | 59 |
| 2.6.6 | Zeugnis | 47 | 3.3.3 | Arten zu berücksichtigenden Einkommens | 54 | 4.1 | Allgemeines | 59 |
| 2.6.7 | Betriebsverfassungsrechtlicher Status | 47 | 3.3.3.1 | Arbeitsentgelt | 54 | 4.2 | Rentner in geringfügig entlohnten Beschäftigungen | 59 |
| 2.6.8 | Alter ist kein Grund für eine Benachteiligung | 48 | 3.3.3.2 | Arbeitseinkommen | 55 | 4.2.1 | Vollrentner wegen Alters | 60 |
| 3 | Rente und Hinzuverdienst | 49 | 3.3.3.3 | Ehrenamtliche Beschäftigungen und Tätigkeiten | 56 | 4.2.1.1 | Kranken- und Pflegeversicherung | 60 |
| 3.1 | Allgemeines | 49 | 3.4 | Hinzuverdienst und Erwerbsminderungsrenten | 56 | 4.2.1.2 | Rentenversicherung | 60 |
| 3.2 | Hinzuverdienst bei Altersrenten nach Erreichen der Regelaltersgrenze | 49 | 3.4.1 | Hinzuverdienstregeln bei Renten wegen voller Erwerbsminderung | 57 | 4.2.1.3 | Arbeitslosenversicherung | 62 |
| 3.3 | Hinzuverdienst bei Altersrenten vor Erreichen der Regelaltersgrenze | 50 | 3.4.2 | Hinzuverdienstregeln bei Renten wegen teilweiser Erwerbsminderung | 57 | 4.2.1.4 | Meldungen | 62 |
| 3.3.1 | Voll- und Teilrente | 50 | 3.4.2.1 | Kalenderjährliche Hinzuverdienstgrenze | 57 | 4.2.2 | Teil- und Erwerbsminderungsrentner | 62 |
| 3.3.1.1 | Jahreshinzuverdienstgrenze bei Vollrenten wegen Alters | 50 | | | | 4.2.3 | Übergangsregelungen für Beschäftigungen, die vor dem 1. Januar 2013 begonnen haben | 63 |

| | | | | | | | | |
|---------|---|----|----------|---|-----------|---------|---|----|
| 4.3 | Rentner in kurzfristigen Beschäftigungen | 63 | 4.5.1 | Vollrentner wegen Alters | 67 | 5.2.1.2 | Landwirtschaftliche Alterskasse | 83 |
| 4.3.1 | Versicherungsfreiheit | 63 | 4.5.1.1 | Versicherungspflicht/-freiheit | 67 | 5.2.1.3 | Berufsständische Versorgungseinrichtungen | 83 |
| 4.3.1.1 | Zusammenrechnung von Beschäftigungszeiten | 63 | 4.5.1.2 | Beiträge | 68 | 5.2.1.4 | Rürup-Rentenversicherung | 84 |
| 4.3.1.2 | Prüfung der Berufsmäßigkeit | 64 | 4.5.1.3 | Beschäftigungen in der Gleitzone | 68 | 5.2.2 | Durchführung der Besteuerung | 84 |
| 4.3.2 | Beiträge | 64 | 4.5.1.4 | Meldungen | 68 | 5.2.2.1 | Übergangsregelungen | 84 |
| 4.3.3 | Meldungen | 64 | 4.5.2 | Rentner wegen voller Erwerbsminderung | 70 | 5.2.2.2 | Verfassungsmäßigkeit der Besteuerung | 86 |
| 4.4 | Altersteilrentner/ Rentner wegen teilweiser Erwerbsminderung | 65 | 4.5.2.1 | Versicherungspflicht/-freiheit | 70 | 5.2.2.3 | Jahresbetrag der Rente | 86 |
| 4.4.1 | Versicherungspflicht/-freiheit | 65 | 4.5.2.2 | Beiträge | 70 | 5.2.2.4 | Maßgebender Prozentsatz | 86 |
| 4.4.1.1 | Versicherungsfreiheit auf Antrag in der Krankenversicherung wegen Rentenbezugs/-antrags | 65 | 4.5.2.3 | Beschäftigungen in der Gleitzone | 70 | 5.2.2.5 | Erhöhung oder Herabsetzung der Rente | 88 |
| 4.4.1.2 | „55er-Regelung“ | 66 | 4.5.2.4 | Meldungen | 70 | 5.2.2.6 | Berechnung des steuerfreien Teils der Rente | 88 |
| 4.4.1.3 | Missbrauchsschutz in der sozialen Pflegeversicherung | 66 | 4.6 | Übersicht zu Beiträgen und Beitragsgruppen bei Rentnerbeschäftigung | 73 | 5.2.2.7 | Folgerenten aus derselben Versicherung | 91 |
| 4.4.2 | Beiträge | 66 | 4.7 | Rentner in ehrenamtlichen Beschäftigungen/ Tätigkeiten | 75 | 5.2.2.8 | Nachzahlung für mehrere Jahre | 92 |
| 4.4.3 | Beschäftigungen in der Gleitzone | 66 | 4.8 | Gesonderte Meldung | 75 | 5.2.2.9 | Besonderheiten bei der Mütterrente | 94 |
| 4.4.4 | Meldungen | 67 | 5 | Besteuerung des Rentner-einkommens | 78 | 5.2.3 | Öffnungsklausel | 95 |
| 4.5 | Vollrentner wegen Alters und Rentner wegen voller Erwerbsminderung | 67 | 5.1 | Einführung | 78 | 5.2.3.1 | Allgemeines | 95 |
| | | | 5.2 | Basisrenten | 82 | 5.2.3.2 | Antrag | 96 |
| | | | 5.2.1 | Leistungen aus der Basisversorgung | 82 | | | |
| | | | 5.2.1.1 | Gesetzliche Rentenversicherung | 82 | | | |

| | | | | | |
|---------|--|-----|----------|--|------------|
| 5.2.3.3 | Beiträge oberhalb des Höchstbetrags zur gesetzlichen Rentenversicherung | 96 | 5.4.5 | Bescheinigungspflicht des Anbieters | 110 |
| 5.2.3.4 | Nachweis der gezahlten Beiträge | 100 | 5.5 | Nicht steuerbare und steuerfreie Renten | 111 |
| 5.3 | Sonstige Leibrenten | 100 | 5.5.1 | Nicht steuerbare Schadenersatzrenten | 111 |
| 5.3.1 | Keine Basisversorgung, Riester-Verträge bzw. betriebliche Altersversorgung | 100 | 5.5.2 | Beispiele für steuerfreie Renten | 111 |
| 5.3.2 | Ertragsanteilsbesteuerung | 101 | 5.6 | Versorgungsbezüge | 112 |
| 5.3.2.1 | Allgemeines | 101 | 5.6.1 | Allgemeines | 112 |
| 5.3.2.2 | Ermittlung des Ertragsanteils | 101 | 5.6.2 | Versorgungsfreibetrag | 113 |
| 5.3.2.3 | Abgekürzte Leibrenten | 104 | 5.6.3 | Bemessungsgrundlage | 115 |
| 5.4 | Leistungen aus privaten Altersvorsorgeverträgen und betrieblicher Altersversorgung | 106 | 5.6.4 | Mehrere Versorgungsbezüge | 115 |
| 5.4.1 | Allgemeines | 106 | 5.6.5 | Hinterbliebenenversorgung | 116 |
| 5.4.2 | Abgrenzung interner und externer Durchführungsweg | 106 | 5.6.6 | Sterbegeld | 116 |
| 5.4.3 | Volle nachgelagerte Besteuerung | 107 | 5.6.7 | Versorgungsfreibetrag bei Kapitalauszahlung/ Abfindung | 118 |
| 5.4.4 | Besteuerung von Leistungen aufgrund nicht geförderter Beiträge | 109 | 5.7 | Zusammentreffen unterschiedlicher Altersbezüge | 119 |
| | | | 6 | Rechtsquellen | 123 |
| | | | | Stichwörterverzeichnis | 151 |
| | | | | Impressum | 162 |

1 Überblick über die Rentenarten

Die Deutsche Rentenversicherung hat neben der Erbringung von Leistungen zur Rehabilitation auch Rentenzahlungen zu leisten.

Grundsätzlich unterscheidet man drei Gruppen von Rentenarten: Renten wegen Alters, wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Todes (§ 33 Absatz 1 SGB VI).

Darüber hinaus gibt es als Sonderregelungen noch die Knappschaftsausgleichsleistung, die Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung bei Berufsunfähigkeit sowie die Witwen-/Witwerrenten an vor dem 1. Juli 1977 geschiedene Ehegatten.

Zu den Renten wegen Alters gehören

- die Regelaltersrente (§ 35 SGB VI),
- die Altersrente für langjährig Versicherte (§§ 36 und 236 SGB VI),
- die Altersrente für schwerbehinderte Menschen (§§ 37 und 236a SGB VI),
- die Altersrente für besonders langjährig Versicherte (§§ 38 und 236b SGB VI),
- die Altersrente für langjährig unter Tage beschäftigte Bergleute (§§ 40 und 238 SGB VI).

Seit dem 1. Januar 2008 sind die Anspruchsvoraussetzungen für die Regelaltersrente, die Altersrente für langjährig Versicherte, die Altersrente für schwerbehinderte Menschen und die Altersrente für langjährig unter Tage beschäftigte Bergleute, für Versicherte, die vor dem 1. Januar 1964 geboren sind, in

§ 235 bis § 236a SGB VI und § 238 SGB VI (jeweils in der Fassung ab 1. Januar 2008) geregelt. Für Versicherte der Geburtsjahrgänge 1964 und jünger gelten die Regelungen in § 35 bis § 37 SGB VI und § 40 SGB VI (jeweils in der Fassung ab 1. Januar 2008).

| Rentenarten | | |
|-------------------------------------|---|-------------------|
| Rente wegen Alters (Altersrente) | Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit | Rente wegen Todes |

Hinweis:

Bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze können mit der vorzeitigen Inanspruchnahme einer Altersrente verbundene Rentenminderungen ggf. durch das Zahlen von Beiträgen ausgeglichen werden – ob ganz oder teilweise, entscheidet der Versicherte (§ 187a SGB VI). Diese Sonderzahlungen können auch Dritte – z.B. der Arbeitgeber im Rahmen von Sozialplänen oder Abfindungen – leisten. Im Vorfeld einer Sonderzahlung muss zunächst eine besondere Rentenauskunft beim zuständigen Rentenversicherungsträger beantragt werden. Während bislang für diese Ausgleichsauskunft (und somit auch für die Sonderzahlung) vor dem 55. Lebensjahr ein berechtigtes Interesse nachgewiesen werden musste, ist dies vom 1. Juli 2017 an bereits nicht mehr erforderlich, sobald das 50. Lebensjahr vollendet ist. Hierdurch streckt sich der Zeitraum für eine Beitragszahlung um fünf Jahre. Da der finanzielle Aufwand sehr hoch sein kann, besteht die Möglichkeit von zwei Teilzahlungen im Kalenderjahr.

Seit dem 1. Januar 2012 wurde mit Beginn der stufenweisen Anhebung der Regelaltersgrenze von 65 auf 67 Jahre eine neue Altersrente für besonders langjährig Versicherte (§ 38 SGB VI in der Fassung ab 1. Januar 2012) eingeführt, die mit Vollendung des 65. Lebensjahres ohne Berücksichtigung eines Abschlags in Anspruch genommen werden kann.

Die Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit und die Altersrente für Frauen sind mit Wirkung vom 1. Januar 2000 nicht mehr im Hauptrecht des SGB VI, sondern im Fünften Kapitel (Sonderregelungen) aufgeführt. Diese Altersrenten konnten nur noch von Versicherten beansprucht werden, die vor dem 1. Januar 1952 geboren sind. Beide Altersrenten können also ab dem Jahr 2017 nicht mehr bezogen

werden und werden daher auch nicht mehr beantragt. Aus diesem Grund gehen wir im Folgenden darauf auch nicht mehr ein.

1.1 Altersrente

1.1.1 Die Regelaltersrente

Anspruch auf die Regelaltersrente nach § 35 SGB VI besteht, wenn der Versicherte

- die Regelaltersgrenze erreicht und
- die allgemeine Wartezeit von fünf Jahren erfüllt hat.

Die Regelaltersgrenze wird mit Vollendung des 67. Lebensjahres erreicht.

Für vor dem 1. Januar 1964 geborene Versicherte wird die Regelaltersgrenze stufenweise von der Vollendung des 65. Lebensjahres auf das vollendete 67. Lebensjahr angehoben (vgl. Tabelle 1).

Weitere versicherungsrechtliche oder persönliche Voraussetzungen gibt es nicht. Hinzuverdienstbeschränkungen bestehen während des Bezuges einer Regelaltersrente ebenfalls nicht.

1.1.2 Altersrente für langjährig Versicherte

Anspruch auf die Altersrente für langjährig Versicherte besteht nach § 36 Satz 1 SGB VI für nach dem 31. Dezember 1963 geborene Versicherte, die

Tabelle 1: Regelaltersgrenze – Anhebung um Monate

| 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 | 66 | 0 |
| 1959 | 14 | 66 | 2 |
| 1960 | 16 | 66 | 4 |
| 1961 | 18 | 66 | 6 |
| 1962 | 20 | 66 | 8 |
| 1963 | 22 | 66 | 10 |

- das 67. Lebensjahr vollendet und
- die Wartezeit von 35 Jahren erfüllt haben.

Die vorzeitige Inanspruchnahme der Altersrente für langjährig Versicherte ist nach § 36 Satz 2 SGB VI nach Vollendung des 63. Lebensjahres möglich.

Für Versicherte, die vor dem 1. Januar 1964 geboren sind, erfolgt die Anhebung der Altersgrenze von 65 Jahren auf das 67. Lebensjahr stufenweise (vgl. *Tabelle 2*).

Für einen begrenzten Personenkreis derer, die nach dem 31. Dezember 1947 geboren sind und entweder vor dem 1. Januar 1955 geboren sind und vor dem 1. Januar 2007 eine Altersteilzeitarbeit nach §§ 2 und 3 Absatz 1 Nummer 1 Altersteilzeitgesetz

vereinbart haben oder Anpassungsgeld für entlassene Arbeitnehmer des Bergbaus bezogen haben, bestimmt sich die vorzeitige Inanspruchnahme dieser Rente nach der nachfolgenden *Tabelle (vgl. Tabelle 3)*.

Beziehen einer Altersrente für langjährig Versicherte vor Erreichen der Regelaltersgrenze, deren Arbeitsentgelt aus einer abhängigen Beschäftigung, Arbeitseinkommen aus einer selbstständigen Tätigkeit oder vergleichbares Einkommen die kalenderjährliche Hinzuverdienstgrenze von 6.300 EUR überschreitet, wird die Rente je nach Verdiensthöhe gekürzt oder sie entfällt ganz (§ 34 Absätze 2 und 3 SGB VI), s. hierzu Kapitel 3.3.

1.1.3 Altersrente für schwerbehinderte Menschen

Anspruch auf eine Altersrente für schwerbehinderte Menschen besteht nach § 37 Satz 1 SGB VI für Versicherte, die

- das 65. Lebensjahr vollendet,
- bei Beginn der Altersrente als schwerbehinderter Mensch im Sinne des § 2 Absatz 2 SGB IX (Grad der Behinderung von wenigstens 50) anerkannt sind und
- die Wartezeit von 35 Jahren erfüllt haben.

Die Altersrente für schwerbehinderte Menschen kann nach § 37 Satz 2 SGB VI vorzeitig, frühestens nach Vollendung des

Tabelle 2: Altersrente für langjährig Versicherte – Anhebung um Monate

| Geburtsjahr | Anhebung um Monate | auf Alter | |
|----------------------|--------------------|-----------|-------|
| | | Jahr | Monat |
| Januar 1949 | 1 | 65 | 1 |
| Februar 1949 | 2 | 65 | 2 |
| März – Dezember 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 | 66 | 0 |
| 1959 | 14 | 66 | 2 |
| 1960 | 16 | 66 | 4 |
| 1961 | 18 | 66 | 6 |
| 1962 | 20 | 66 | 8 |
| 1963 | 22 | 66 | 10 |

62. Lebensjahres, in Anspruch genommen werden.

Eine vorzeitige Inanspruchnahme der Altersrente ist zwingend auch mit einer Rentenminderung verbunden. Für jeden Kalendermonat, den die Altersrente vorzeitig in Anspruch genommen wird, vermindert sich der Zugangsfaktor in der Rentenberechnung um 0,003, sodass sich der monatliche Rentenbetrag um 0,3 Prozent verringert (§ 77 SGB VI).

In welchem Umfang der Zugangsfaktor vermindert wird, bestimmt sich nach der Anzahl der Kalendermonate, die die Altersrente vorzeitig in Anspruch genommen wird. Wird die Altersrente nach Vollendung des 62. Lebensjahres vorzeitig in Anspruch genommen, führt dies zu einer Minderung des Rentenbetrages um 10,8 Prozent.

Versicherte, die vor dem 1. Januar 1952 geboren sind, werden von der Anhebung der Altersgrenzen ausgenommen. Sie haben weiterhin Anspruch

auf eine abschlagsfreie Altersrente für schwerbehinderte Menschen nach Vollendung des 63. Lebensjahres, soweit die weiteren Voraussetzungen gegeben sind. Die vorzeitige Inanspruchnahme nach Vollendung des 60. Lebensjahres bleibt möglich.

Für Versicherte, die nach dem 31. Dezember 1951 geboren sind, wird die Altersgrenze für die abschlagsfreie Altersrente für schwerbehinderte Menschen stufenweise von 63 Jahren auf das 65. Lebensjahr angehoben. Parallel dazu erfolgt die Anhebung der Altersgrenze für die vorzeitige Inanspruchnahme dieser Altersrente von 60 Jahren auf das 62. Lebensjahr (§ 236a Absatz 2 Satz 2 SGB VI) (vgl. *Tabelle 4 auf der nächsten Seite*).

Beziehen einer Altersrente für schwerbehinderte Menschen vor Erreichen der Regelaltersgrenze, deren Arbeitsentgelt aus einer abhängigen Beschäftigung, Arbeitseinkommen aus

einer selbstständigen Tätigkeit oder vergleichbares Einkommen die kalenderjährliche Hinzuverdienstgrenze von 6.300 EUR überschreitet, wird die Rente je nach Verdiensthöhe gekürzt oder sie entfällt ganz (§ 34 Absätze 2 und 3 SGB VI), s. hierzu Kapitel 3.3.

Eine Vertrauensschutzregelung hinsichtlich der Anhebung der Altersgrenzen bei der Altersrente für schwerbehinderte Menschen enthält § 236a Absatz 2 Satz 3 SGB VI. Danach wird die Altersgrenze von 63 Jahren und die Altersgrenze für die vorzeitige Inanspruchnahme von 60 Jahren nicht angehoben für Versicherte, die

- am 1. Januar 2007 als schwerbehinderte Menschen (§ 2 Absatz 2 SGB IX) anerkannt waren und entweder
- in der Zeit vom 1. Januar 1952 bis 31. Dezember 1954 geboren sind und vor dem 1. Januar 2007 Altersteilzeit-

Tabelle 3: Altersrente für Personen, die vor dem 1. Januar 2007 eine Altersteilzeitarbeit vereinbart oder Anpassungsgeld für entlassene Arbeitnehmer des Bergbaus bezogen haben – Anhebung um Monate

| Geburtsjahr | Vorzeitige Inanspruchnahme | |
|--------------------------|----------------------------|-------|
| | Jahr | Monat |
| Januar – Februar 1948 | 62 | 11 |
| März – April 1948 | 62 | 10 |
| Mai – Juni 1948 | 62 | 9 |
| Juli – August 1948 | 62 | 8 |
| September – Oktober 1948 | 62 | 7 |
| November – Dezember 1948 | 62 | 6 |
| Januar – Februar 1949 | 62 | 5 |
| März – April 1949 | 62 | 4 |
| Mai – Juni 1949 | 62 | 3 |
| Juli – August 1949 | 62 | 2 |
| September – Oktober 1949 | 62 | 1 |
| November – Dezember 1949 | 62 | 0 |

1 | Überblick über die Rentenarten

arbeit im Sinne der §§ 2 und 3 Absatz 1 Nummer 1 ATG vereinbart haben oder

- Anpassungsgeld für entlassene Arbeitnehmer des Bergbaus bezogen haben.

Versicherte, die unter diese Vertrauensschutzregelung fallen, haben Anspruch auf eine abschlagsfreie Altersrente für schwerbehinderte Menschen nach Vollendung des 63. Lebensjahres und können diese Altersrente bereits nach Vollendung des 60. Lebensjahres vorzeitig in Anspruch nehmen.

Ein einmal erworbener Vertrauensschutz bleibt in jedem Fall erhalten, unabhängig davon, ob und ggf. wie sich die zum Vertrauensschutz führenden Sachverhalte nach dem Stichtag verändern.

1.1.4 Altersrente für besonders langjährig Versicherte

Anspruch auf die Altersrente für besonders langjährig Versicherte nach § 38 SGB VI besteht für Versicherte, die nach dem 31. Dezember 1963 geboren sind, wenn sie

- das 65. Lebensjahr vollendet und
- die Wartezeit von 45 Jahren erfüllt haben.

Anspruch besteht nach § 236b Absatz 1 SGB VI für Versicherte, die

- vor dem 1. Januar 1964 geboren sind,
- das maßgebliche Lebensalter – frühestens das 63. Lebensjahr – vollendet und

- die Wartezeit von 45 Jahren erfüllt haben.

Für Versicherte, die nach dem 31. Dezember 1952 geboren sind, wird die Altersgrenze für die Altersrente für besonders langjährig Versicherte stufenweise von 63 Jahren auf 64 Jahre und zehn Monate angehoben (§ 236b Absatz 2 Satz 2 SGB VI) (vgl. Tabelle 5).

Die Anhebung erfolgt jeweils in Zweimonatsschritten je Jahrgang. Damit ist die Anhebung der Altersgrenze für besonders langjährig Versicherte mit dem Geburtsjahrgang 1964 abgeschlossen. Für die Geburtsjahrgänge 1964 und jünger gilt somit die Altersgrenze von 65 Jahren bei der Altersrente für besonders langjährig Versicherte.

Tabelle 4: Altersrente für schwerbehinderte Menschen – Anhebung um Monate

| Geburtsjahr | Anhebung um Monate | auf Alter | | vorzeitige Inanspruchnahme | |
|------------------|--------------------|-----------|-------|----------------------------|-------|
| | | Jahr | Monat | Jahr | Monat |
| Januar 1952 | 1 | 63 | 1 | 60 | 1 |
| Februar 1952 | 2 | 63 | 2 | 60 | 2 |
| März 1952 | 3 | 63 | 3 | 60 | 3 |
| April 1952 | 4 | 63 | 4 | 60 | 4 |
| Mai 1952 | 5 | 63 | 5 | 60 | 5 |
| Juni – Dez. 1952 | 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 |

Beziehern einer Altersrente für besonders langjährig Versicherte vor Erreichen der Regelaltersgrenze, deren Arbeitsentgelt aus einer abhängigen Beschäftigung, Arbeitseinkommen aus einer selbstständigen Tätigkeit oder vergleichbares Einkommen die kalenderjährliche Hinzuverdienstgrenze von 6.300 EUR überschreitet, wird die Rente je nach Verdiensthöhe gekürzt oder sie entfällt ganz (§ 34 Absätze 2 und 3 SGB VI), s. hierzu Kapitel 3.3.

1.1.5 Altersrente für langjährig unter Tage beschäftigte Bergleute

Anspruch auf die Altersrente für langjährig unter Tage beschäftigte Bergleute besteht nach § 40 SGB VI für Versicherte, die

- das 62. Lebensjahr vollendet und
- die Wartezeit von 25 Jahren erfüllt haben.

Eine vorzeitige Inanspruchnahme der Altersrente für langjährig unter Tage beschäftigte Bergleute ist nicht möglich.

Anspruch besteht nach § 238 Absatz 1 SGB VI für Versicherte, die

- vor dem 1. Januar 1964 geboren sind,
- das maßgebliche Lebensalter – frühestens das 60. Lebensjahr – vollendet haben und
- die Wartezeit von 25 Jahren erfüllt haben.

Beziehern einer Altersrente für langjährig unter Tage beschäftigte Bergleute vor Erreichen der Regelaltersgrenze, deren Arbeitsentgelt aus einer abhängigen Beschäftigung, Arbeitseinkommen aus einer selbstständigen Tätigkeit oder vergleichbares Einkommen die kalenderjährliche Hinzuverdienstgrenze von 6.300 EUR überschreitet, wird die Rente je nach Verdiensthöhe gekürzt oder sie entfällt ganz (§ 34 Absätze 2 und 3 SGB VI), s. hierzu Kapitel 3.3.

1.2 Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit

Zu den Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit gehören

- Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung (§ 43 Absatz 1 SGB VI),
- Rente wegen voller Erwerbsminderung (§ 43 Absatz 2 SGB VI),
- Rente für Bergleute (§ 45 SGB VI) und
- Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung bei Berufsunfähigkeit (§ 240 SGB VI).

Der Anspruch auf eine Rente wegen Erwerbsminderung setzt neben der Erfüllung der persönlichen Voraussetzungen voraus, dass die teilweise oder voll erwerbsgeminderten Versicherten

- in den letzten fünf Jahren vor Eintritt der Erwerbsminderung drei Jahre Pflichtbeiträge für eine versicherte

Tabelle 5: Altersrente für besonders langjährig Versicherte – Anhebung um Monate

| 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 |

Beschäftigung oder Tätigkeit zurückgelegt und

- vor Eintritt der Erwerbsminderung die allgemeine Wartezeit von fünf Jahren erfüllt haben.

Grundsätzlich entscheidend für das Vorliegen teilweiser bzw. voller Erwerbsminderung ist das verbliebene Leistungsvermögen des Versicherten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

1.2.1 Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung

Eine Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung (§ 43 Absatz 1 SGB VI) wird bei einem gesundheitsbedingt eingeschränkten Leistungsvermögen auf drei bis unter sechs Stunden täglich angenommen, und zwar gemessen an den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes. Nach dieser Definition ist somit im Einzelfall festzustellen, wie viele Stunden täglich der betroffene Versicherte auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt unter den dort üblichen Bedingungen erwerbstätig sein kann; dieses wird als „abstrakte Betrachtungsweise“ bezeichnet.

Sollte jedoch bei einem Leistungsvermögen von drei bis unter sechs Stunden täglich kein, dem verminderten Leistungsvermögen entsprechender Arbeitsplatz angeboten werden können, gilt der Arbeitsmarkt für diese Teilzeittätigkeit als verschlossen mit der Folge, dass ein Anspruch auf eine Rente wegen voller Erwerbsminderung wegen verschlossenem Arbeitsmarkt gegeben sein kann.

Von einem verschlossenen Arbeitsmarkt ist dann auszugehen, wenn es nicht gelingt, dem

Versicherten innerhalb eines Jahres seit Rentenantragstellung einen geeigneten Arbeitsplatz zu vermitteln. Im Hinblick auf die regional unterschiedliche Arbeitsmarktlage kann es darauf ankommen, um welches Bundesland es sich handelt. So gilt z.B. in Thüringen der Arbeitsmarkt als verschlossen, in Bayern wird hingegen bei der zuständigen Arbeitsagentur angefragt und individuell entschieden.

Eine Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung wird nur in voller Höhe geleistet, wenn eine individuelle kalenderjährliche Hinzuverdienstgrenze nicht überschritten wird (§ 96a SGB VI), s. hierzu Kapitel 3.4.

1.2.2 Rente wegen (voller) Erwerbsminderung

Eine Rente wegen (voller) Erwerbsminderung (§ 43 Absatz 2 SGB VI) kann an Versicherte gezahlt werden, deren Leistungsvermögen unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes gesundheitsbedingt auf unter drei Stunden täglich gesunken ist.

Eine rentenrechtlich relevante Erwerbsminderung liegt nicht vor, solange die Versicherten noch in der Lage sind, wenigstens sechs Stunden täglich unter den üblichen Bedingungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erwerbstätig zu sein.

Eine Rente wegen (voller) Erwerbsminderung wird nur in voller Höhe geleistet, wenn die kalenderjährliche Hinzuverdienstgrenze in Höhe von 6.300 EUR nicht überschritten wird (§ 96a SGB VI), s. hierzu Kapitel 3.4.

1.2.3 Rente für Bergleute

Anspruch auf Rente für Bergleute (§ 45 SGB VI) besteht, wenn Versicherte

- im Bergbau vermindert berufsfähig sind,
- in den letzten fünf Jahren vor Eintritt der verminderten Berufsfähigkeit im Bergbau drei Jahre knappschaftliche Pflichtbeitragszeiten zurückgelegt haben und
- vor Eintritt der verminderten Berufsfähigkeit im Bergbau die allgemeine Wartezeit von fünf Jahren in der knappschaftlichen Rentenversicherung erfüllt haben.

Berufsunfähigkeit im Bergbau liegt dann vor, wenn die vom Versicherten bisher ausgeübte knappschaftliche Beschäftigung nicht mehr ausgeübt werden kann und eine andere wirtschaftlich im Wesentlichen gleichwertige knappschaftliche Beschäftigung, die von Personen mit ähnlicher Ausbildung sowie gleichwertigen Kenntnissen und Fähigkeiten ausgeübt wird, ebenfalls nicht ausgeübt werden kann. Die jeweilige Arbeitsmarktlage ist dabei nicht zu berücksichtigen. Nicht vermindert berufsfähig sind Versicherte, die wirtschaftlich und qualitativ gleichwertig außerhalb des Bergbaus tätig sind.

Auf diese Rente haben auch Versicherte bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze Anspruch, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, eine im Vergleich zu ihrer bisher ausgeübten knappschaftlichen Beschäftigung eine wirtschaftlich gleichwertige Beschäftigung oder selbstständige Tätigkeit nicht mehr ausüben und die Wartezeit von 25 Jahren erfüllen.

1.2.4 Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung bei Berufsunfähigkeit (§ 240 SGB VI)

Die Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung bei Berufsunfähigkeit ist eine Sonderregelung zur Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung nach § 43 SGB VI.

Bezugsberechtigt sind Versicherte, die vor dem 2. Januar 1961 geboren sind und die Regelaltersgrenze noch nicht erreicht haben.

Zudem muss der Versicherte „berufsunfähig“ sein. Berufsunfähigkeit liegt bei den Versicherten vor, deren Erwerbsfähigkeit wegen Krankheit oder Behinderung im Vergleich zur Erwerbsfähigkeit von körperlich, geistig und seelisch gesunden Versicherten mit ähnlicher Ausbildung und gleichwertigen Kenntnissen und Fähigkeiten auf weniger als sechs Stunden gesunken ist. Dabei ist die jeweilige Arbeitsmarktlage nicht zu berücksichtigen.

1.2.5 Übergangsregelung

Zu den Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit gehören auch die nach der Übergangsregelung des § 302b SGB VI weiter zu leistenden

- Renten wegen Berufsunfähigkeit (§ 43 SGB VI in der Fassung bis 31. Dezember 2000) und
- Renten wegen Erwerbsunfähigkeit (§ 44 SGB VI in der Fassung bis 31. Dezember 2000).

1.3 Rente wegen Todes

Zu den Renten wegen Todes gehören

- die kleine Witwen- oder Witwerrente (§§ 46 Absatz 1 und 242a Absatz 1 SGB VI),
- die große Witwen- oder Witwerrente (§§ 46 Absatz 2 und 242a Absatz 2 SGB VI),
- die kleine/große Witwen- oder Witwerrente nach dem vorletzten Ehegatten (§§ 46 Absatz 3 SGB VI),
- die Erziehungsrente (§ 47 SGB VI) und
- die Waisenrente (§ 48 SGB VI).

1.3.1 Witwen-/Witwerrente

Anspruch auf eine kleine Witwen- bzw. Witwerrente (§§ 46 und 242a SGB VI) besteht, wenn die Witwe oder der Witwer nach dem Tod des Ehegatten nicht wieder geheiratet oder eine eingetragene gleichgeschlechtliche Lebenspartnerschaft begründet hat und der verstorbene Ehegatte die allgemeine Wartezeit erfüllt hat.

Der Anspruch auf eine kleine Witwen-/Witwerrente besteht, wenn der hinterbliebene Ehegatte

- das 47. Lebensjahr noch nicht vollendet hat und
- kein eigenes Kind, ein Kind des verstorbenen Ehegatten oder ein sonstiges Kind (Pflegekind, Enkelkind, Adoptivkind) erzieht, das das

18. Lebensjahr noch nicht vollendet hat und

- nicht erwerbsgemindert ist.

Die kleine Witwen-/Witwerrente kann längstens für 24 Kalendermonate nach Ablauf des Monats bezogen werden, in dem der Versicherte verstorben ist.

Der Anspruch auf eine große Witwen-/Witwerrente besteht, wenn der hinterbliebene Ehegatte

- das 47. Lebensjahr bereits vollendet hat oder
- ein eigenes Kind, ein Kind des verstorbenen Ehegatten oder ein sonstiges Kind (Pflegekind, Enkelkind, Adoptivkind) erzieht, das das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder

- erwerbsgemindert ist.

Für beide Rentenansprüche gilt, dass die Ehe mindestens ein Jahr gedauert hat oder der Nachweis über das Nichtvorliegen einer „Versorgungsehe“ oder „Versorgungslebenspartnerschaft“ erbracht wird. Letzteres ist dann der Fall, wenn der Tod des Versicherten durch einen Unfall oder eine plötzliche Krankheit eingetreten ist. Ebenso darf für beide Rentenansprüche kein bestandskräftiges Rentensplitting unter Ehegatten/Lebenspartnern vorliegen.

1.3.2 Übergangsregelung

Das bis zum 31. Dezember 2001 geltende Hinterbliebenenrentenrecht gilt weiter, wenn

- der Leistungsfall des Todes vor dem 1. Januar 2002 eingetreten ist oder
- mindestens ein Ehegatte/Lebenspartner vor dem 2. Januar 1962 geboren ist und die Ehe/Lebenspartnerschaft vor dem 1. Januar 2002 geschlossen wurde.

Dieses vorherige Hinterbliebenenrentenrecht sah die Begrenzung der kleinen Witwen-/Witwerrente auf 24 Monate und die Mindestehedauer/Mindestlebenspartnerschaftsdauer nicht vor. Die bis 31. Dezember 2001 geltende Altersgrenze für den Anspruch auf eine große

Witwenrente wird vom 45. auf das 47. Lebensjahr stufenweise angehoben (vgl. *Tabelle 6*).

Auf die Witwen-/Witwerrente wird nach Ablauf des Sterbevierteljahres Einkommen des hinterbliebenen Ehegatten/Lebenspartners angerechnet, sofern dieses Einkommen einen jährlich zum 1. Juli neu bestimmten Freibetrag überschreitet (§ 18a SGB IV und § 97 SGB VI).

1.3.3 Witwen-/Witwerrente nach dem vorletzten Ehegatten

Anspruch auf eine kleine oder große Witwen-/Witwerrente nach dem vorletzten Ehegatten (§ 46 Absatz 3 SGB VI) besteht, wenn

- die erneute, d.h. die letzte Ehe aufgelöst (Tod, Scheidung) oder für nichtig erklärt ist und
- die sonstigen Voraussetzungen für den Anspruch auf eine Witwen-/Witwerrente (siehe dort) erfüllt sind.

Das bedeutet u. a. auch, dass die Zahlung einer kleinen Witwen-/Witwerrente nach dem vorletzten Ehegatten neben einer Rente nach dem letzten Ehegatten möglich ist. Allerdings erfolgt eine Anrechnung der Rentenzahlbeträge.

Auch auf die Witwen-/Witwerrente nach dem vorletzten Ehegatten wird Einkommen des hinterbliebenen Ehegatten/Lebenspartners angerechnet, sofern dieses Einkommen einen jährlich zum

Tabelle 6: Rente wegen Todes – Anhebung um Monate

| Todesjahr des Versicherten | Anhebung um Monate | auf Alter | |
|----------------------------|--------------------|-----------|-------|
| | | Jahr | Monat |
| 2012 | 1 | 45 | 1 |
| 2013 | 2 | 45 | 2 |
| 2014 | 3 | 45 | 3 |
| 2015 | 4 | 45 | 4 |
| 2016 | 5 | 45 | 5 |
| 2017 | 6 | 45 | 6 |
| 2018 | 7 | 45 | 7 |
| 2019 | 8 | 45 | 8 |
| 2020 | 9 | 45 | 9 |
| 2021 | 10 | 45 | 10 |
| 2022 | 11 | 45 | 11 |
| 2023 | 12 | 46 | 0 |
| 2024 | 14 | 46 | 2 |
| 2025 | 16 | 46 | 4 |
| 2026 | 18 | 46 | 6 |
| 2027 | 20 | 46 | 8 |
| 2028 | 22 | 46 | 10 |
| ab 2029 | 24 | 47 | 0 |

1. Juli neu bestimmten Freibetrag überschreitet (§ 18a SGB IV und § 97 SGB VI).

1.3.4 Erziehungsrente

Die Erziehungsrente (§ 47 SGB VI) ist keine abgeleitete Hinterbliebenenrente, sondern eine Rente aus eigener Versicherung. Da jedoch der Tod des geschiedenen Ehegatten eine wesentliche Voraussetzung für den Rentenanspruch ist, wird die Erziehungsrente unter dem Oberbegriff „Renten wegen Todes“ genannt.

Auf eine Erziehungsrente hat ein Versicherter bis zum Erreichen seiner Regelaltersgrenze Anspruch, wenn

- die Ehe nach dem 30. Juni 1977 geschieden wurde,
- der geschiedene Ehegatte verstorben ist,
- der überlebende geschiedene Ehegatte ein eigenes oder ein Kind des geschiedenen Ehegatten erzieht,
- der überlebende geschiedene Ehegatte nicht wieder geheiratet hat und
- der überlebende geschiedene Ehegatte die allgemeine Wartezeit von fünf Jahren im eigenen Rentenkonto erfüllt hat.

Lebenspartner, deren eingetragene gleichgeschlechtliche Lebenspartnerschaft aufgehoben wurde, haben ebenfalls seit 1. Januar 2005 unter denselben Voraussetzungen Anspruch auf eine Erziehungsrente.

Auf die Erziehungsrente wird nach Ablauf des Sterbevierteljährlichen Einkommen des hinterblie-

benen Ehegatten/Lebenspartners angerechnet, sofern dieses Einkommen einen jährlich zum 1. Juli neu bestimmten Freibetrag überschreitet (§ 18a SGB IV und § 97 SGB VI).

1.3.5 Waisenrente

Kinder haben nach dem Tod eines Elternteils Anspruch auf eine Waisenrente (§ 48 SGB VI), wenn der verstorbene Elternteil die allgemeine Wartezeit von fünf Jahren erfüllt hat. Kinder können leibliche Kinder, Adoptivkinder und unter bestimmten Voraussetzungen auch Stiefkinder, Pflegekinder, Enkel und Geschwister sein.

Anspruch auf Halbwaisenrente besteht, wenn noch ein Elternteil vorhanden ist, der unbeschadet der wirtschaftlichen Verhältnisse unterhaltspflichtig ist. Eine Vollwaisenrente ist zu leisten, wenn das Kind keinen unterhaltspflichtigen Elternteil mehr hat.

Anspruch auf Waisenrente besteht

- unabhängig von der Erfüllung weiterer Voraussetzungen bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres der Waise,
- bei Berufsausbildung, Schul-, Fachschul- und Hochschulbildung sowie einem freiwilligen sozialen/ökologischen Jahr bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres der Waise,
- nach abgeleistetem freiwilligen Wehrdienst und Bundesfreiwilligendienst bei Berufsausbildung, Schul-, Fachschul- und Hochschulbildung sowie einem freiwilligen sozialen/ökologischen Jahr über die Vollendung des 27. Lebensjahres

hinaus, verlängert um die Zeit des freiwilligen Wehrdienstes und Bundesfreiwilligendienstes.

Eine Anrechnung von Einkommen auf die Waisenrente erfolgt seit dem 1. Juli 2015 sowohl bei minderjährigen als auch bei volljährigen Waisen nicht mehr.

1.3.6 Sonstige Renten wegen Todes

Zu den Renten wegen Todes gehören auch

- die Witwen- oder Witwerrente an vor dem 1. Juli 1977 geschiedene Ehegatten (§ 243 SGB VI) und
- die Witwerrente nach altem Recht (§ 303 SGB VI).

2 Arbeitsverhältnis und Erwerbsminderung/Ruhestand

2.1 Einführung

Der Arbeitsvertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer wird entweder befristet oder unbefristet geschlossen. Die Regel sollen Arbeitsverträge sein, die kein automatisches Ende vorsehen. Das Beschäftigungsverhältnis muss dann gekündigt werden, um es zu beenden.

Während die Eigenkündigung von Arbeitnehmern nur schriftlich und fristgemäß zu erfolgen hat, müssen Arbeitgeber bei einer Kündigung neben der Schriftform eine Vielzahl von Kündigungsbeschränkungen beachten. Das fängt beim allgemeinen Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG) an und reicht bis hin zum besonderen Kündigungsschutz, den beispielsweise das Neunte Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) für schwerbehinderte Arbeitnehmer vorsieht. Besteht im Betrieb oder Unternehmen ein Betriebsrat, ist dieser bei jeder Kündigung durch den Arbeitgeber, gleich aus welchem Grunde, zu beteiligen.

Erwerbsminderung oder Ruhestand allein sind kein Grund, ein Arbeitsverhältnis automatisch auslaufen zu lassen. Soll ein

Arbeitsvertrag wegen Erwerbsminderung oder Eintritts in den Ruhestand ohne Zutun der Vertragspartner enden, muss diese Rechtsfolge so gewollt und geregelt sein. Auf ein automatisches Ende zielende Vereinbarungen können individual- oder kollektivvertraglich getroffen werden, also im Arbeitsvertrag, in einem Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung.

Der unbefristete Bezug einer Rente wegen voller Erwerbsminderung ist als individual- oder kollektivvertraglich geregelter Beendigungstatbestand unproblematisch. Die befristete Rente wegen voller oder teilweiser Erwerbsminderung ist dagegen nicht geeignet, Arbeitsverhältnisse automatisch auslaufen zu lassen. Das Arbeitsrecht ist Arbeitnehmerschutzrecht. Es ist nie auszuschließen, dass ein erkrankter Mitarbeiter nach einer gewissen Zeit wieder arbeitsfähig wird und an seinen früheren Arbeitsplatz zurückkehren oder zumindest im bisherigen Unternehmen eine andere Tätigkeit ausüben kann. Daher wäre es unfair, sein Arbeitsverhältnis aufgrund einer Vereinbarung im Arbeits- oder Tarifvertrag vorzeitig enden zu lassen.

Die Chance, dass ein Arbeitsverhältnis vereinbarungsgemäß

wegen Erreichens der Regelaltersgrenze endet, besteht vom Grundsatz her nur einmalig. Wird das Arbeitsverhältnis nach diesem Zeitpunkt fortgesetzt oder ein neues vereinbart, folgt auch das Beschäftigungsverhältnis eines Ruheständlers den allgemeinen Regeln des Arbeitsrechts.

2.2 Ende des Arbeitsverhältnisses bei Erwerbsminderung

Ist ein Arbeitnehmer wegen Krankheit oder Behinderung nicht mehr in der Lage, unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes erwerbstätig zu sein, ist er erwerbsgemindert (§ 43 SGB VI). Das Gesetz unterscheidet in diesem Zusammenhang zwischen

- teilweiser Erwerbsminderung (Restleistungsvermögen unter sechs Stunden täglich, § 43 Absatz 1 SGB VI) und
- voller Erwerbsminderung (Restleistungsvermögen un-

ter drei Stunden täglich, § 43 Absatz 2 SGB VI).

Wer erwerbsgemindert ist, hat nach Maßgabe des § 43 SGB VI Anspruch auf eine Rente wegen Erwerbsminderung. Dieser Anspruch besteht bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze – also je nach Geburtsjahrgang von 65 plus X bis zur Vollendung des 67. Lebensjahres (vgl. *Tabelle 1 auf Seite 9*).

Neben der Erwerbsminderung setzt der Anspruch auf eine Rente wegen Erwerbsminderung „in den letzten fünf Jahren vor Eintritt der Erwerbsminderung drei Jahre Pflichtbeiträge für eine versicherte Beschäftigung oder Tätigkeit“ voraus. Menschen, die die versicherungsrechtlichen Voraussetzungen nicht erfüllen, können also keine Rente wegen Erwerbsminderung beziehen.

Die Feststellung einer Erwerbsminderung oder die Zahlung einer Erwerbsminderungsrente allein führt nicht dazu, dass der Arbeitsvertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer endet. Soll ein Arbeitsverhältnis wegen des Eintritts von Erwerbsminderung beendet werden, muss es für diese Beendigung eine spezielle Grundlage geben. Das kann die Kündigung des Arbeitsverhältnisses oder eine entsprechende individual- oder kollektivvertragliche Vereinbarung sein. Ansonsten stellt der bloße Eintritt von Erwerbsminderung den rechtlichen (Fort-)Bestand eines Arbeitsverhältnisses nicht infrage.

2.2.1 Arbeitsrechtliche Folgen unbeendeter Arbeitsverhältnisse

Wird ein Arbeitsverhältnis wegen des Eintritts von Erwerbsminderung nicht beendet, besteht es – zumindest auf dem Papier – rechtlich weiter. Lediglich die beiderseitigen Hauptpflichten aus dem unbeendeten Arbeitsverhältnis, also

- die Leistung der vertraglich geschuldeten Arbeit und
- die Gegenleistung des vertraglich geschuldeten Entgelts,

ruhen wegen der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit und/oder der Erwerbsminderung (vgl. *Beispiel 1*).

Anders ist die rechtliche Lage dagegen bei Arbeitnehmeransprüchen, die keine Arbeitsleistung voraussetzen, beispielsweise

- bei einer Gratifikation oder
- beim Urlaub.

Das Ruhen der beiderseitigen Hauptleistungspflichten während der Arbeitsunfähigkeit, der Erwerbsminderung und des Bezugs einer Rente wegen Erwerbsminderung hat in der

Regel keine Auswirkung auf arbeitsvertragliche Nebenpflichten. Das Arbeitsverhältnis besteht rechtlich unbeendet fort und einige dieser Nebenpflichten gilt es weiterhin zu beachten.

Dazu gehören u. a.

- das arbeitsvertragliche Wettbewerbsverbot,
- das Gebot, den Arbeitgeber nicht zu schädigen,
- die Beachtung der vereinbarten Verschwiegenheitspflichten sowie
- das Gebot, auf die Belange des anderen Vertragspartners Rücksicht zu nehmen.

Verstöße gegen arbeitsvertragliche Nebenpflichten lassen sich auch während des ruhenden Arbeitsverhältnisses abmahnen oder anders ahnden. Sie können im Extremfall sogar Grund für eine – fristgemäße oder fristlose – verhaltensbedingte Kündigung sein (vgl. *Beispiel 2 auf der nächsten Seite*).

BEISPIEL 1

Sachverhalt:

Arbeitnehmer Kai Norden bezieht ab dem 1. Oktober eine befristete Rente wegen voller Erwerbsminderung. Er ist bereits seit mehreren Monaten durchgehend arbeitsunfähig krank. Die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit hält während des Rentenbezugs an.

Beurteilung:

Sein Arbeitgeber kann Herrn Nordens Leistung „Arbeit“ jetzt nicht mehr abrufen. Herr Norden kann ohne die Leistung „Arbeit“ von seinem Arbeitgeber nicht die Gegenleistung „Entgelt“ fordern. Die beiderseitigen Hauptleistungspflichten sind hier während der Arbeitsunfähigkeit, Erwerbsminderung und Krankheit nicht mehr erfüllbar.

BEISPIEL 2

Sachverhalt:

Arbeitnehmer Daniel Schulte sieht nachmittags im TV eine Dokumentation, in der Arbeitnehmer in grenzwertiger Weise über ihre Arbeitgeber berichten. Das Arbeitsverhältnis von Herrn Schulte ruht. Er ruft beim Sender an und erzählt dem Redakteur wahrheitswidrig von unhaltbaren hygienischen Zuständen in der Lebensmittelfertigung seines Arbeitgebers, die ihn zuerst arbeitsunfähig krank und jetzt erwerbsgemindert gemacht hätten.

Beurteilung:

Herr Schulte darf während des ruhenden Arbeitsverhältnisses keine unwahren Tatsachen über seinen Arbeitgeber verbreiten. Damit verstößt er gegen die arbeitsvertragliche Nebenpflicht zur Treue. Der Arbeitgeber könnte zumindest eine Abmahnung aussprechen.

BEISPIEL 3

Sachverhalt:

Arbeitnehmerin Heike Doll wird am 14. März 2015 arbeitsunfähig krank. Arbeitgeber Gaswerk GmbH zahlt Frau Dolls Entgelt zunächst gemäß § 3 Absatz 1 Satz 1 EFZG sechs Wochen fort. Mit Beginn der siebten Woche ihrer Arbeitsunfähigkeit bezieht Frau Doll von ihrer Krankenkasse Krankengeld: 72 Wochen lang, bis zum 13. September 2016.

Da Frau Doll auf Dauer arbeitsunfähig krank ist, beantragt sie gemäß § 145 Absatz 1 SGB III Arbeitslosengeld, weil sie wegen der anhaltenden Minderung ihrer Leistungsfähigkeit eine „versicherungspflichtige, mindestens 15 Stunden wöchentlich umfassende Beschäftigung nicht unter den Bedingungen ausüben kann, die auf dem für ... [sie] in Betracht kommenden Arbeitsmarkt ohne Berücksichtigung der Minderung ihrer Leistungsfähigkeit üblich ... [ist], wenn eine verminderte Erwerbsfähigkeit im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung nicht festgestellt worden ist.“

Beurteilung:

Frau Doll ist im Zeitpunkt der Antragstellung 55 Jahre alt. Sie kann für 18 Monate Arbeitslosengeld beanspruchen, also bis zum 1. Februar 2018. Parallel zum Bezug des Arbeitslosengeldes beantragt Frau Doll im Januar 2017 eine Rente wegen voller Erwerbsminderung. Das Antragsverfahren zieht sich in die Länge – Frau Dolls Arbeitsverhältnis besteht währenddessen ungekündigt fort. Damit läuft auch ihre Betriebszugehörigkeit seit dem 14. März 2015 rechtlich ohne Einschnitte weiter.

2.2.1.1 Was passiert mit Gratifikationsansprüchen?

Bei Gratifikationen ist zunächst zu berücksichtigen, dass die Betriebszugehörigkeit eines Arbeitnehmers in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis rechtlich nicht dadurch unterbrochen oder aufgehoben wird, dass der Arbeitnehmer wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit und/oder Erwerbsminderung nicht arbeitet und sein Arbeitsverhältnis deswegen ruht (vgl. *Beispiel 3*).

Arbeitgeber zahlen ihren Mitarbeitern Gratifikationen – die auch ein sog. Urlaubs- oder Weihnachtsgeld sein können – aus den unterschiedlichsten Gründen. Sie wollen damit

- zusätzlich die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers vergüten,
- die bisherige und/oder zukünftige Betriebsstreuung der Mitarbeiter belohnen oder
- ihnen eine zusätzliche Vergütung verschaffen, die im Ergebnis sogar beiden Zwecken dienen soll.

Knüpft der Anspruch auf eine Gratifikation ausschließlich an die Betriebsstreuung an, kann ein Arbeitnehmer, der in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis eine Erwerbsminderungsrente bezieht, nicht von der Zahlung ausgeschlossen werden (vgl. *Beispiel 4*).

Das Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers, der wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit und Erwerbsminderung seine Arbeit zwar nicht mehr leisten kann, der aber – weil sein Arbeitsverhältnis rechtlich fortbesteht – weiterhin betriebstreu bleiben wird, ist weder unter noch abgebrochen. Der Arbeitnehmer behält in diesen Fällen trotz Arbeitsunfähigkeit und Erwerbsminderung den Anspruch

auf die an seine Betriebstreu anknüpfende Gratifikation (vgl. *Praxishinweis*).

Hat die Gratifikation Entgelt- oder Mischcharakter, wird der Arbeitgeber sie für Monate, in denen keine Arbeit geleistet wird, kürzen können. Hier wird die Gratifikation für die Leistung „Arbeit“ gezahlt. Ohne diese Leistung entsteht kein Anspruch auf die Gegenleistung „Entgelt“ (vgl. *Beispiel 5*).

2.2.1.2 Was passiert mit Urlaubsansprüchen?

Bezüglich des Urlaubs ist zu berücksichtigen, dass der Anspruch eines Arbeitnehmers auf Urlaub nur einen gültigen Arbeitsvertrag voraussetzt – nicht die Leistung von Arbeit (vgl. *Beispiel 6 auf der nächsten Seite*).

BEISPIEL 4

Sachverhalt:

Arbeitgeberin Gaswerk GmbH zahlt allen Mitarbeitern zum Jahresende eine Weihnachtsgratifikation in Höhe eines 13. Monatsgehalts. Sie setzt für den Anspruch auf die Gratifikation voraus, dass im Zeitpunkt der Auszahlung, das ist jeweils der 30. November des Kalenderjahres, noch ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis besteht. Gleichzeitig sieht die Regelung von Arbeitgeberin Gaswerk GmbH eine Rückzahlungspflicht für den Fall vor, dass der Mitarbeiter vor dem 31. März des Folgejahres wegen einer Eigenkündigung aus dem Betrieb ausscheidet.

Beurteilung:

In diesem Fall haben auch Arbeitnehmer, die dauerhaft arbeitsunfähig krank sind oder eine Erwerbsminderungsrente beziehen, Anspruch auf die Gratifikation, denn ihre Zugehörigkeit zum Betrieb – ihre Betriebstreu – entfällt mit Krankheit und Rentenbezug nicht.

Praxishinweis:

Viele Arbeitgeber glauben, dass ein Mitarbeiter den Betrieb in der Zeit des Bezugs einer Erwerbsminderungsrente kein Geld koste. Das stimmt nicht. Es können u. a. Ansprüche auf Zahlung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld entstehen und es entstehen zumeist auch Ansprüche auf Urlaub. Entsprechend ist es ratsam, sich als Arbeitgeber aktiv um die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses zu bemühen, in dem das Verhältnis von Leistung und Gegenleistung gestört ist, um den kostspieligen Folgen zu entgehen.

BEISPIEL 5

Sachverhalt:

Arbeitgeberin Gaswerk GmbH hat mit Arbeitnehmer Meinolf Meier ein 13. Monatsgehalt vereinbart. In Herrn Meiers Arbeitsvertrag steht u. a. diese Klausel: „Ein Anspruch auf das 13. Monatsgehalt entfällt für Monate, in denen der Mitarbeiter weniger als zehn Arbeitstage Arbeitsentgelt bezieht.“ Herr Meier wird Ende November 2017 auf Dauer arbeitsunfähig krank. Der sechswöchige Entgeltfortzahlungszeitraum des § 3 Absatz 1 Satz 1 EFZG endet am 5. Januar 2018.

Beurteilung:

Während seine Arbeitgeberin Gaswerk GmbH das 13. Monatsgehalt für 2017 noch voll zahlen muss, kann sie es im Folgejahr beginnend mit dem Monat Januar anteilig kürzen. Bleibt Herr Meier das ganze Jahr 2018 arbeitsunfähig krank und bekommt er im Anschluss an den Krankengeldbezug eine Rente wegen Erwerbsminderung, kann seine Arbeitgeberin Gaswerk GmbH diese zwölf Monate komplett anspruchsmindernd berücksichtigen. Sein 13. Monatsgehalt hat Entgeltcharakter. Wenn Herr Meier keine Arbeit leistet, hat er keinen Anspruch auf Vergütung.

————— Ende der Leseprobe —————

Um das komplette Heft zu erhalten,
wenden Sie sich bitte an Ihre BKK
oder nutzen Sie den folgenden Bestellschein
oder bestellen Sie per Internet unter
<http://www.mbo-verlag.com/produkte/bkk-extra-themenhefte/>.



Impressum:

BKK Extra wird von der MBO Verlag GmbH in Zusammenarbeit mit dem BKK Dachverband herausgegeben.

BKK ® und das BKK Logo sind registrierte Schutzmarken des BKK Dachverbandes.

© MBO Verlag GmbH
Achtermannstr. 19
48143 Münster

www.mbo-verlag.com
Telefon: 0251/84 93 82-10
Fax: 0251/84 93 82-29
E-Mail: service@mbo-verlag.com

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck und Vervielfältigung, auch in elektronischer Form, nur mit schriftlicher Zustimmung des Verlags.

Verantwortlicher Redakteur:
Dr. Joachim Hetscher, Münster,
jhetscher@mbo-verlag.com

Bestellung per Fax an 025 1/84 93 82-29

MBO Verlag GmbH
Achtermannstr. 19
48143 Münster

Absender

Firma/Name

Straße

PLZ/Ort

Ansprechpartner(-in)

Tel.-Nr.

E-Mail

Datum, Unterschrift

Alle Preise verstehen sich zzgl. MwSt. und Versandkosten
Stand der Preisinformationen: 1. März 2017

Wir bestellen:

| Exemplare | BKKExtra | Rechtsstand | Einzelpreis |
|-----------|--|-------------------------|-------------------|
| | 1 Entgeltfortzahlung | 01.03.2016 | 25,66 EUR |
| | 2 Einmalzahlungen/Sonderzuwendungen | 01.05.2014 | 21,77 EUR |
| | 3 Beschäftigung und Versicherung | 01.09.2014 | 25,66 EUR |
| | 4 Meldeverfahren zur Sozialversicherung | 01.05.2016 | 25,66 EUR |
| | 5 Studenten, Praktikanten und Schüler | 01.01.2017 | 18,24 EUR |
| | 6 Mutterschutz, Elterngeld, Elternzeit | 01.03.2015 | 23,07 EUR |
| | 7 Kurzarbeitergeld | 01.01.2015 | 19,57 EUR |
| | 8 Mini-Jobs | 01.01.2015 | 37,32 EUR |
| | 9 Reisekosten/Fahrtkosten | 01.07.2016 | 19,57 EUR |
| | 10 Entsendung | 01.11.2016 | 23,07 EUR |
| | 11 Beitragszuschüsse für Beschäftigte | 01.01.2014 | 14,39 EUR |
| | 12 Arbeitsentgelt/Arbeitslohn von A-Z | 01.01.2017 | 18,24 EUR |
| | 13 Betriebsprüfung | 01.09.2016 | 32,79 EUR |
| | 14 Beiträge für versicherungspflichtig Beschäftigte | 01.01.2015 | 25,66 EUR |
| | 15 Rentnerbeschäftigung | 01.03.2017 | 23,07 EUR |
| | 16 Betriebliche Altersversorgung | 01.07.2014 | 37,32 EUR |
| | 17 Flexible Arbeitszeitregelungen | 01.01.2013 | 19,57 EUR |
| | 18 Altersteilzeitarbeit | 01.11.2015 | 19,57 EUR |
| | 19 Melde- und Beitragsverfahren der Zahlstellen | 01.01.2016 | 17,24 EUR |
| | 20 Auszubildende einstellen und betreuen | gepl. Neuauflage 6/2017 | Preis auf Anfrage |
| | Leitfaden zum Versicherungs- und Beitragsrecht 2017 | 01.01.2017 | 23,95 EUR |