

Fachinformationen LOHNAKAD GmbH – 11/2015

Inhalt:

Flexiblere Teilrenten	2
Flexibilisierung und Vereinfachung der Hinzuverdienstgrenzen	2
Übertragung auf andere Rentenarten	3
Rentenversicherungspflicht	3
Zahlung von Beiträgen zum Ausgleich von Abschlägen	3
Attraktives Weiterarbeiten nach Erreichen der Regelaltersgrenze	3
Befristete Abschaffung der Arbeitgeberbeiträge zur Arbeitslosenversicherung bei Beschäftigung nach der Regelaltersgrenze	4

Flexiblere Teilrenten

Viele Menschen wünschen sich mehr Möglichkeiten, gleitend vom Erwerbsleben in den Ruhestand zu treten. Hierzu sollen die Teilrenten gängiger gemacht werden. Bislang kann zwischen einer 2/3-, einer halben oder einer 1/3-Teilrente gewählt werden. Künftig soll es möglich sein, die Teilrente stufenlos zu wählen. Damit kann jeder selbst darüber bestimmen, zu welchem Anteil die berufliche Tätigkeit fortgesetzt und zu welchem Anteil mit dem Teilrentenbezug ein schrittweiser Ausstieg aus dem Beruf eingeleitet wird.

Flexibilisierung und Vereinfachung der Hinzuverdienstgrenzen

Viele Bezieher einer vorzeitigen Altersrente der gesetzlichen Rentenversicherung möchten nach dem Rentenbeginn parallel zur Rente hinzuverdienen. Zur Vermeidung von Frühverrentungsanreizen hält die Arbeitsgruppe es für geboten, grundsätzlich an Hinzuverdienstgrenzen festzuhalten. Allerdings soll das geltende Hinzuverdienstrecht vereinfacht werden.

Die bisherigen Teilrenten- und Hinzuverdienststufen mit Stufenabstürzen bei Überschreiten sollen durch eine **flexible Anrechnungsregelung** ersetzt werden.

Um das System deutlich zu vereinfachen und die bisher vorkommenden Rückforderungen für einzelne Kalendermonate zu vermeiden, soll künftig eine **Jahresdurchschnittsbetrachtung** bei der Hinzuverdienstberechnung das bisherige Monatsprinzip ablösen. Das ist ein wichtiger Schritt zur Entbürokratisierung.

Künftig soll der Mehrverdienst jenseits der für die Vollrente geltenden Hinzuverdienstgrenze von 450 Euro¹ bis zu einer Obergrenze in Höhe des vorherigen Bruttogehalts **zu 40% auf die Rente angerechnet** werden. Maßgebend für die Berechnung der Obergrenze ist das Einkommen des Kalenderjahres mit dem höchsten Einkommen in den letzten fünfzehn Kalenderjahren vor Rentenbeginn.² Oberhalb der Obergrenze wird das Einkommen vollständig angerechnet.

Die Wirkweise dieser Neuregelung soll in fünf Jahren evaluiert werden. Im Rahmen eines Prüfauftrages soll das BMAS des Weiteren klären, ob die Hinzuverdienstgrenze von 450 Euro für eine Vollrente vor Erreichen der Regelaltersgrenze künftig auf z.B. 850 Euro angehoben werden soll. Es soll geklärt werden, ob damit in erster Linie die Erwerbsbeteiligung älterer Menschen erhöht werden könnte oder ob unerwünschte Frühverrentungsanreize überwiegen.

¹ Im geltenden Recht war es möglich, die Hinzuverdienstgrenze bis zu zweimal jährlich bis zum doppelten Betrag zu überschreiten. Daher wird der künftige Jahresbetrag aus 14 Monaten mal 450 Euro errechnet.

² Das BMAS wird aufgefordert, eine geeignete Regelung analog zum heutigen Recht vorzuschlagen, um unbillige Härten durch besonders geringe Obergrenzen zu vermeiden.

Fachinformationen LOHNAKAD GmbH – 11/2015

Übertragung auf andere Rentenarten

Die neuen Hinzuverdienstgrenzen sollen auf die Erwerbsminderungsrente und die übrigen vorgezogenen Altersrenten übertragen werden.

Rentenversicherungspflicht

Mit den neuen Hinzuverdienstgrenzen soll auch erreicht werden, dass Menschen mit ihrem Verdienst einen Teil der Abschläge für den vorzeitigen Rentenbeginn ausgleichen können, indem sie länger in Teilzeit arbeiten. Der Weiterverdienst bis zur Regelaltersgrenze soll insofern künftig auch bei Bezug einer Vollrente grundsätzlich **rentenversicherungspflichtig** sein. Bei Minijobs gilt die Opt-Out-Regelung.

Zahlung von Beiträgen zum Ausgleich von Abschlägen

Ein vorzeitiger Rentenbezug - auch als Teilrente – ist mit Abschlägen in Höhe von 0,3 Prozent pro Monat der früheren Inanspruchnahme verbunden. Die Abschläge gleichen die Kosten des längeren Rentenbezugs aus. Bereits nach geltendem Recht besteht frühestens ab dem 55. Lebensjahr bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze die Möglichkeit, die Rentenabschläge für die vorzeitige Inanspruchnahme einer Rente wegen Alters mittels zusätzlicher Beitragszahlung auszugleichen. Dies wird nur in sehr begrenztem Umfang genutzt, weil ein relativ hoher Betrag einzuzahlen ist.

Attraktives Weiterarbeiten nach Erreichen der Regelaltersgrenze

Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden in Zeiten des wachsenden Fachkräftemangels für die Betriebe und die Gesamtwirtschaft zunehmend wertvoller. Immer mehr Menschen sind daran interessiert, nach Erreichen der Regelaltersgrenze und dem Eintritt in die Rente eine Tätigkeit auszuüben. Nach geltendem Recht zahlen Arbeitgeber bei Beschäftigung eines Rentners den Arbeitgeberanteil der Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung. Ein rentenrechtlicher Vorteil erwächst hieraus für den Beschäftigten nicht.

Um einen stärkeren Anreiz zu setzen, parallel zum Rentenbezug wieder einer Tätigkeit nachzugehen, sollen die gezahlten Arbeitgeberbeiträge zur Rentenversicherung zukünftig eine Erhöhung der Rente des Beschäftigten bewirken. Die Deutsche Rentenversicherung wird einmal im Jahr die Anzahl der erwirtschafteten Entgeltpunkte feststellen. Die Rente erhöht sich dann um den jeweils entsprechenden Betrag. Altersvollrentnern wird es damit ermöglicht, ihre Rente weiter zu aufzubessern.

Fachinformationen LOHNAKAD GmbH – 11/2015

Damit auf diesem Wege nicht lediglich nur Mini-Anwartschaften aufgebaut werden, soll von der Neuregelung nur derjenige Rentner profitieren, der den Arbeitgeberbeitrag freiwillig um seinen eigenen Arbeitnehmeranteil aufstockt (Opt-In). Die genaue Ausgestaltung wird im Gesetzgebungsverfahren festgelegt.

Befristete Abschaffung der Arbeitgeberbeiträge zur Arbeitslosenversicherung bei Beschäftigung nach der Regelaltersgrenze

Personen, die die Altersgrenze für eine Regelaltersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung erreichen, sind nach dem geltenden Recht der Arbeitsförderung versicherungsfrei und müssen keine Beiträge zur Arbeitsförderung entrichten. Arbeitgeber sind dennoch verpflichtet, die Hälfte des Beitrags zur Arbeitsförderung (derzeit 1,5 Prozent des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts) zu tragen. Leistungen entstehen hieraus nicht.

Durch den Wegfall des isolierten Arbeitgeberbeitrags kann ein Beitrag zur Steigerung der Attraktivität der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen jenseits der Regelaltersgrenze geleistet werden. Die gesetzliche Regelung soll befristet auf fünf Jahre ausgesetzt und evaluiert werden.