



Fragen und Antworten zum Rentenpaket

Allgemein

Was beinhaltet das neue Rentenpaket?

Das neue Rentenpaket enthält vier Komponenten: die Rente ab 63, die Mütterrente, die verbesserte Erwerbsminderungsrente und die Erhöhung des Reha-Budgets. In die Beratung des Rentenpakets wurde zudem die Weiterbeschäftigung im Rentenalter eingebracht. Zusammen machen diese Maßnahmen die gesetzliche Rente für alle Generationen gerechter und besser. Das Rentenpaket trägt so zu einem stabilen und in der Bevölkerung akzeptierten Rentensystem bei.

Warum ist das neue Rentenpaket nötig?

Es wird eine Gerechtigkeitslücke geschlossen, die viele Menschen spüren. Gebrachte Leistung wird bisher nicht ausreichend gewürdigt. Es ist an der Zeit, dass Menschen, die besonders langjährig gearbeitet und in die Rente eingezahlt haben, dass Mütter, die die Beitragszahler von heute und morgen erzogen haben, dass diejenigen, die aus gesundheitlichen Gründen gar nicht mehr oder nur noch einige Stunden täglich arbeiten können, bei der Rente besser gestellt werden. Das ist auch Ausdruck der Generationengerechtigkeit.

Warum wird das neue Rentenpaket so schnell eingeführt?

Die große Mehrheit der Bevölkerung sieht diese Gerechtigkeitslücke. Die Koalitionspartner haben deshalb gemeinsam entschieden, dass hier akuter Handlungsbedarf besteht. Die vier Vorhaben (Rente ab 63, Mütterrente, verbesserte Erwerbsminderungsrente und Reha-Budget) werden deshalb schon ab Juli dieses Jahres umgesetzt.

Was bedeutet das Rentenpaket für Beitragssatz und Rentenniveau?

Das Rentenpaket ist solide finanziert. Der Beitragssatz wird in den nächsten Jahren nicht steigen, und auch die für 2020 und 2030 gesetzten Beitragsatzobergrenzen werden weiterhin eingehalten.

Was kostet das Rentenpaket?

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

Wem kommen die Leistungen des Rentenpakets vor allem zugute?

Das Rentenpaket kommt vor allem einer Generation zugute, die es wirklich verdient: den Menschen, die in den 1950er Jahren geboren wurden. Viele dieser Versicherten sind mit 16 Jahren direkt von der Schulbank ins Berufsleben gewechselt und haben seither 45 Jahre oder länger durchgearbeitet. Ihren Beitrag zum Generationenvertrag haben sie unter ganz anderen Bedingungen als heute geleistet: Der Arbeitsschutz steckte damals noch in den Kinderschuhen, sie haben von der seither immer weiter fortschreitenden Verbesserung der Arbeitsbedingungen weniger profitiert. Frauen waren vielfach mehr oder minder gezwungenermaßen zuhause und erzogen die Kinder. Das alles hat zur Stabilisierung des gesetzlichen Rentensystems beigetragen.

Das Rentenpaket erkennt diese Leistung und deren Bedeutung für unsere Gesellschaft an. Insgesamt werden von den Leistungen aus dem Rentenpaket schon zu Beginn geschätzt rund 10 Millionen Menschen profitieren: Die Mütterrente kommt im ersten Jahr rund 9,5 Millionen Menschen zugute, die Rente ab 63 können 2014 circa 200.000 Personen in Anspruch nehmen; hinzu kommen noch bis zu etwa 40.000 weitere Versicherte, die von der Berücksichtigung freiwilliger Beitragszeiten profitieren können. In den vergangenen Jahren haben jährlich rund 180.000 Menschen die

Erwerbsminderungsrente neu in Anspruch genommen. Hinzu kommen die höheren Mittel für Reha-Leistungen, die in die jährlich circa 1,4 Millionen Reha-Maßnahmen eingehen.

Wie wird die Weiterbeschäftigung im Rentenalter erleichtert?

Bestandteil des Rentenpakets ist auch eine Regelung, wonach Arbeitgeber und Arbeitnehmer einvernehmlich das Arbeitsverhältnis für einen von vornherein bestimmten Zeitraum nach Erreichen der Regelaltersgrenze rechtssicher fortsetzen können. Zwar hat das Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung selbst nicht die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Folge. Arbeitnehmer können auch im Rentenalter berufstätig sein. Jedoch führt die in Deutschland bestehende Praxis kollektiv- oder individualvertraglich vereinbarter Altersgrenzen, die ein Ausscheiden mit Erreichen der Regelaltersgrenze vorsehen, zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Soweit bereits vereinbart ist, dass ein Arbeitsverhältnis mit Erreichen der Regelaltersgrenze endet, kann dieser Zeitpunkt künftig über das Erreichen der Regelaltersgrenze – gegebenenfalls auch mehrmals – hinausgeschoben werden. Die Vereinbarung über das Hinausschieben muss während des laufenden Arbeitsverhältnisses geschlossen werden.

Was ist für die Zukunft geplant?

In die Beratung des Rentenpakets wurde auch das Thema der flexiblen Übergänge vom Erwerbsleben in den Ruhestand eingebracht. Eine Arbeitsgruppe soll Vorschläge entwickeln, wie Arbeit und Rente besser als bisher kombiniert werden können. Dabei soll das flexiblere Arbeiten sowohl bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze (künftig 67 Jahre) als auch danach Inhalt sein.

Rente ab 63

Was ist die Rente ab 63?

Mit dieser Gesetzesänderung erhalten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die besonders lange gearbeitet und 45 oder mehr Jahre in die Rente eingezahlt haben, die Gelegenheit, bereits ab Vollendung des 63. Lebensjahres in Rente zu gehen, ohne die sonst bei vorzeitigen Renten üblichen Abschläge hinnehmen zu müssen.

Warum wird die Rente ab 63 eingeführt?

Vor dem Hintergrund der steigenden Lebenserwartung und sinkender Geburtenzahlen wurde die stufenweise Anhebung der Regelaltersgrenze auf das vollendete 67. Lebensjahr beschlossen. Dabei bleibt es. Die Flankierung der Altersgrenzenanhebung durch eine Verbesserung der Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hat deutliche Erfolge gezeigt, die weiterverfolgt werden. Jedoch müssen auch diejenigen in den Blick genommen werden, die ihr Arbeitsleben bereits in jungen Jahren begonnen und über Jahrzehnte hinweg durch Beschäftigung, selbstständige Tätigkeit und Pflegearbeit sowie Kindererziehung ihren Beitrag zur Stabilisierung der gesetzlichen Rentenversicherung geleistet haben. Für sie wird die bereits bestehende Möglichkeit, nach 45 Beitragsjahren ab 65 abschlagsfrei in Rente zu gehen, ausgeweitet. Das ist keine Abkehr vom Weg zum längeren Arbeiten, sondern eine sinn- und maßvolle übergangsweise Ergänzung.

Wie viele Menschen profitieren? Wie viele davon sind Männer, wie viele Frauen?

Von der Rente ab 63 können anfänglich bis zu 200.000 Personen pro Jahr profitieren, davon sind rund ein Viertel Frauen. Das heißt aber nicht, dass jetzt 200.000 Personen mehr früher in Rente gehen. Denn auch nach geltendem Recht gehen Personen im Alter von 63 Jahren unter Inkaufnahme von Abschlägen in Rente — diese können mit der Neuregelung ebenfalls vorzeitig in Rente gehen, dann aber ohne Abschläge.

Welche Zeiten zählen zu den nötigen 45 Beitragsjahren?

Die abschlagsfreie Rente ab 63 belohnt die, die ihr Arbeitsleben bereits in jungen Jahren begonnen und über Jahrzehnte hinweg durch Beschäftigung, selbstständige Tätigkeit und Pflege sowie Kindererziehung ihren Beitrag zur Stabilisierung der gesetzlichen Rentenversicherung geleistet haben. Um besondere Härten aufgrund vorübergehender Unterbrechungen der Erwerbsbiografie zu vermeiden, werden zum Teil auch Zeiten der Arbeitslosigkeit berücksichtigt – Ausnahme sind die letzten zwei Jahre vor dem Eintritt in die abschlagsfreie Rente. Arbeitslosigkeit in dieser Phase wird nicht als Beitragszeit angerechnet, es sei denn, sie wurde durch Insolvenz oder vollständige Geschäftsaufgabe des Arbeitgebers verursacht.

Folgende Zeiten zählen bei der Wartezeit von 45 Jahren mit:

- Zeiten mit Pflichtbeiträgen aus Beschäftigung,
- Zeiten mit Pflichtbeiträgen aus selbstständiger Tätigkeit,
- Zeiten der Wehr- oder Zivildienstpflicht,
- Zeiten der nicht erwerbsmäßigen Pflege von Angehörigen,
- Zeiten der Kindererziehung bis zum zehnten Lebensjahr des Kindes,
- Zeiten, in denen Arbeitslosengeld oder Teilarbeitslosengeld oder Leistungen der beruflichen Weiterbildung bezogen wurden, mit Ausnahme der letzten zwei Jahre vor Rentenbeginn – es sei denn, die Arbeitslosigkeit wird durch Insolvenz oder vollständige Geschäftsaufgabe des Arbeitgebers verursacht,
- Zeiten, in denen Krankengeld bezogen wurde,
- Zeiten, in denen Übergangsgeld bezogen wurde,
- Zeiten des Bezugs von Kurzarbeitergeld, Schlechtwettergeld und Winterausfallgeld,
- Zeiten des Bezugs von Insolvenzgeld (Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers),
- Zeiten der freiwilligen Versicherung, wenn mindestens 18 Jahre mit Pflichtbeiträgen aus Beschäftigung oder aus selbstständiger Tätigkeit vorliegen – mit Ausnahme der letzten zwei Jahre vor dem Rentenbeginn, wenn im gleichen Zeitraum Arbeitslosengeld bezogen wurde,
- Ersatzzeiten.

Nicht berücksichtigt werden Zeiten der Dauer- und Langzeitarbeitslosigkeit (Bezug von Arbeitslosengeld II oder Arbeitslosenhilfe).

Warum werden Zeiten der Arbeitslosigkeit in den letzten zwei Jahren vor Renteneintritt nicht angerechnet?

Phasen der Arbeitslosigkeit werden auf die Wartezeit angerechnet, um besondere Härten aufgrund der Unterbrechung der Erwerbsbiografie zu vermeiden. Um Missbräuche von vornherein auszuschließen, werden Zeiten des Arbeitslosengeldbezugs in den letzten zwei Jahren vor der abschlagsfreien Rente ab 63 nicht mehr mitgezählt. Eine Ausnahme ist für Zeiten des Arbeitslosengeldbezugs vorgesehen, die durch eine Insolvenz oder eine vollständige Geschäftsaufgabe des Arbeitgebers verursacht wurden.

Durch die zweijährige Nichtanrechnung soll verhindert werden, dass Versicherte willentlich zwei Jahre vor dem eigentlichen Eintritt in die abschlagsfreie Rente in die Arbeitslosigkeit gehen – sei es, weil der Arbeitgeber sie entlässt oder weil sie selbst kündigen. So werden eine systematische Frühverrentung und damit ein

Missbrauch des solidarischen Systems der Arbeitslosenversicherung verhindert, die zulasten aller Versicherten gingen.

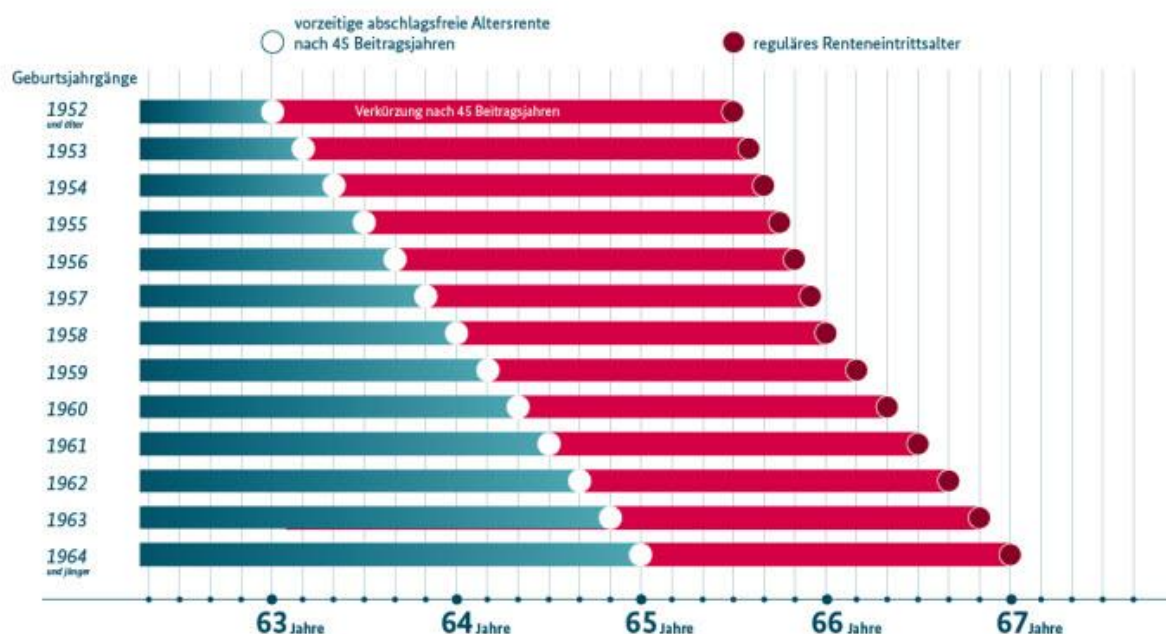
Ab wann kann man die Rente ab 63 beantragen?

Wer 63 Jahre oder älter ist und noch keine Altersrente bekommt, kann ab dem 1. Juli 2014 diese Rente abschlagsfrei beziehen, wenn er die Wartezeit von 45 Jahren erfüllt. Das Eintrittsalter wird — ähnlich der Anhebung bei den anderen Altersrenten — stufenweise angehoben. Für die Jahrgänge ab 1964 beträgt das Eintrittsalter in diese Rente dann 65 Jahre, also wieder zwei Jahre vor der Regelaltersgrenze.

Anspruch auf die Altersrente nach Vollendung des 63. Lebensjahres haben Versicherte, die vor dem 1. Januar 1953 geboren sind. Für Versicherte, die nach dem 31. Dezember 1952 geboren sind, wird die Altersgrenze von 63 Jahren wie folgt stufenweise angehoben:

Wann kann ich in Rente gehen?

Eintrittsalter für die vorzeitige abschlagsfreie Altersrente nach 45 Beitragsjahren



Das heißt, die Anhebung beginnt für Rentenzugänge im Jahr 2016. Versicherte der Geburtsjahrgänge 1964 und jünger können diese Altersrente mit Vollendung des 65. Lebensjahrs in Anspruch nehmen, also ebenfalls zwei Jahre vor Erreichen

der dann geltenden Regelaltersgrenze.

Ab welchem Zeitpunkt gilt die Rente ab 63?

Der Gesetzentwurf sieht vor, dass die Rente ab 63 vom 1. Juli 2014 an für Neurentnerinnen und Neurentner gelten soll. Wer also ab dem 1. Juli neu in Rente geht, kann die Rente ab 63 in Anspruch nehmen, soweit die sonstigen Voraussetzungen erfüllt sind.

Meine Altersteilzeitvereinbarung endet, wenn ich 62 Jahre alt bin, dann könnte ich mit Abschlägen in Rente gehen. Ich möchte aber die Rente ab 63 ohne Abschläge in Anspruch nehmen.

Grundsätzlich kann die Altersteilzeit in diesen Fällen bis zum 63. Lebensjahr verlängert werden, wenn die Regelungen im Tarifvertrag, der Betriebsvereinbarung oder im Arbeitsvertrag eine Verlängerung zulassen. Ist eine Verlängerung der Altersteilzeit nicht möglich, können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit ihrem Arbeitgeber eine Weiterbeschäftigung nach Ende der Altersteilzeitarbeit einvernehmlich vereinbaren. Ein Anspruch auf eine Weiterbeschäftigung besteht allerdings nicht.

Grundsätzlich ist der Bezug von Arbeitslosengeld nach Ende der vereinbarten Altersteilzeit möglich. Allerdings wird der Bemessung des Arbeitslosengeldes das während der Altersteilzeit tatsächlich erzielte Teilzeitarbeitsentgelt ohne Aufstockungsbeträge zugrunde gelegt. Der Bestandsschutz nach dem Altersteilzeitgesetz, wonach sich im Störfall das Arbeitslosengeld nach dem vollen Arbeitsentgelt richtet, das ohne die vereinbarte Altersteilzeit gezahlt worden wäre, gilt hier nicht. Auch hat die Agentur für Arbeit den Eintritt einer Sperrzeit zu prüfen, weil der Eintritt der Arbeitslosigkeit auf das durch die Altersteilzeitvereinbarung bestimmte Ende des Beschäftigungsverhältnisses zurückzuführen ist. Die Dauer, für die das Arbeitslosengeld bezogen werden kann, mindert sich um die Tage dieser Sperrzeit, bei einer Sperrzeit von zwölf Wochen mindestens um ein Viertel der Anspruchsdauer.

Meine Altersteilzeitvereinbarung endet, wenn ich 62 Jahre alt bin. Ich erfülle dann bereits die 45 Jahre an Wartezeit für die abschlagsfreie Rente ab 63. Ich fände es daher nur gerecht, wenn die Abschläge 3,6 % statt 10,8 % betragen (Abschläge für ein Jahr statt der nach dem Gesetz vorgesehen drei Jahre).

Bereits heute besteht die Möglichkeit, trotz stufenweiser Anhebung der

Altersgrenzen nach 45 Beitragsjahren mit 65 Jahren abschlagsfrei in Rente zu gehen. Diese Möglichkeit wird durch die Regelung zur Rente ab 63 vorübergehend ausgeweitet. Wie die bisherige Regelung, die den abschlagsfreien Rentenbeginn ab 65 ermöglichte, kann auch die Rente ab 63 nicht in Anspruch genommen werden, solange die vorgesehene Altersgrenze nicht erreicht ist.

Für Versicherte, die in der Zeit vom 1. Januar 1948 bis 31. Dezember 1954 geboren sind und bereits vor dem 1. Januar 2007 Altersteilzeitarbeit vereinbart haben, ist aufgrund von Vertrauensschutzregelungen ein vorzeitiger Bezug der Altersrente für langjährig Versicherte schon vor Vollendung des 63. Lebensjahres möglich. Für sie werden bei einem Rentenbeginn vor dem 63. Lebensjahr Abschläge erforderlich — auch dann, wenn die Wartezeit von 45 Jahren erfüllt ist. Die Höhe der Abschläge bemisst sich an der jeweiligen Regelaltersgrenze.

Meine Altersteilzeitvereinbarung endet, wenn ich 64 Jahre alt bin. Ich möchte die Rente ab 63 in Anspruch nehmen, da ich dann bereits die 45 Jahre an Wartezeit erfülle. Kann ich die Altersteilzeitvereinbarung ein Jahr früher beenden?

Grundsätzlich kann die Altersteilzeit vorzeitig beendet werden, wenn dies die Regelungen im Tarifvertrag, der Betriebsvereinbarung oder im Arbeitsvertrag zulassen oder wenn die Vertragsparteien ein früheres Ende der Altersteilzeitarbeit einvernehmlich vereinbaren. Ein Anspruch darauf besteht nicht.

Zu beachten ist allerdings, dass mit dem früheren Ende der Altersteilzeit auch die Aufstockungszahlungen entfallen. Bei Altersteilzeitarbeit im Blockmodell tritt darüber hinaus bei einer vorzeitigen Beendigung ein sogenannter Störfall ein. Das in der Arbeitsphase des Blockmodells aufgebaute Wertguthaben kann ab diesem Zeitpunkt nicht mehr vereinbarungsgemäß, das heißt zur vollständigen Finanzierung der Freistellungsphase der Altersteilzeit, verwendet werden. Folge ist, dass der Arbeitgeber das Wertguthaben abwickeln muss, was einen erheblichen Verwaltungsaufwand für ihn bedeutet. Das angesammelte Wertguthaben wird nach Abzug von Steuern und Sozialabgaben an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausgezahlt. Arbeitsrechtliche Regelungen können vorsehen, dass auch die gezahlten Aufstockungsbeträge vom Auszahlungsbetrag abgezogen werden.

Die genauen Modalitäten zur sozialversicherungsrechtlichen Behandlung von Wertguthaben können dem aktuellen gemeinsamen Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zum Altersteilzeitgesetz vom 2.

November 2010 entnommen werden, das im Internet unter anderem bei www.aok-business.de unter Fachthemen/Rundschreiben/2010 abrufbar ist.

Meine Altersteilzeitvereinbarung endet, wenn ich 65 Jahre alt bin. Hat die abschlagsfreie Rente ab 63 zur Folge, dass ich meine Altersteilzeit früher beenden muss, wenn ich 45 Jahre an Wartezeit erfülle?

Die Rente ab 63 führt aufgrund der gesetzlichen Regelungen nicht zwangsläufig dazu, dass die vereinbarte Altersteilzeit vorzeitig beendet werden muss. Etwas anders könnte sich aus Regelungen im Tarifvertrag, der Betriebsvereinbarung oder im Arbeitsvertrag ergeben, die vorsehen, dass die Altersteilzeit endet, wenn eine Rente ohne Abschläge bezogen werden kann. Die Frage, ob die Altersteilzeitarbeit auch im Falle der neu eingeführten abschlagsfreien Rente ab 63 automatisch vorzeitig enden soll, ist an die jeweilige Vertragspartei zu richten. Die Vertragsparteien dürften bei einer Altersteilzeitarbeit im Blockmodell jedoch kein Interesse an einer vorzeitigen Beendigung haben, da in diesen Fällen ein Störfall eintritt. Zu den Folgen eines Störfalls vergleiche die Antwort zur vorherigen Frage.

Meine Altersteilzeitvereinbarung endet, wenn ich 63 Jahre alt bin. Mir fehlen dann noch x Monate für die 45 Jahre an Wartezeit für die abschlagsfreie Rente ab 63. Kann ich ab 63 in Rente gehen, wenn ich für die fehlenden Monate einen Abschlag akzeptiere?

Die Rente ab 63 ist als abschlagsfreie Rente ausgestaltet, ohne Möglichkeit, sie vorzeitig und mit Abschlägen zu beziehen. Es ist deshalb auch nicht möglich, die Rente ab 63 in Anspruch zu nehmen, wenn für die zum Anspruch fehlenden Kalendermonate ein Abschlag von jeweils 0,3 % vorgenommen wird. Dies widerspräche dem Sinn und Zweck der rentenrechtlichen Abschläge: Abschläge dienen dazu, den versicherungsmathematischen Ausgleich unterschiedlicher Rentenbezugszeiten zu erreichen. Jeder vorzeitige Rentenbezug für bestimmte Personengruppen belastet die übrigen Mitglieder der Solidargemeinschaft. Um diese Belastungen in Grenzen zu halten, wird die Rente bei einem vorzeitigem Renteneintritt — d.h. grundsätzlich vor Erreichen der Regelaltersgrenze — durch Abschläge in Höhe von 0,3 % pro Monat des vorgezogenen Rentenbezugs gemindert. Durch diesen Rentenabschlag soll das sich über die gesamte Rentenlaufzeit ergebende Rentenvolumen (Gesamtrentenvolumen) so bestimmt werden, dass es bei durchschnittlicher Lebenserwartung unabhängig vom Rentenbeginn gleich bleibt. Einen Ausgleich bei nicht rechtzeitig erfüllten

Voraussetzungen sollen sie dagegen nicht schaffen.

Meine Altersteilzeitvereinbarung endet, wenn ich 63 Jahre alt bin. Mir fehlen dann noch x Monate für die 45 Jahre an Wartezeit für die abschlagsfreie Rente ab 63. Was kann ich tun, damit ich auf die noch fehlenden Monate komme?

Neben der Möglichkeit, die Altersrente für langjährig Versicherte ab 63 mit Abschlägen in Anspruch zu nehmen (für sie gelten leichtere Voraussetzungen), bleibt lediglich der Erwerb auf die Wartezeit anrechenbarer Zeiten für die noch fehlenden Monate, um dann die abschlagsfreie Altersrente beantragen zu können.

Zu den anrechenbaren Zeiten zählen insbesondere:

- Zeiten mit Pflichtbeiträgen aus Beschäftigung, dazu zählen z.B. auch rentenversicherungspflichtige Minijobs und die Teilnahme am Bundesfreiwilligendienst,
- Zeiten mit Pflichtbeiträgen aus selbstständiger Tätigkeit,
- Zeiten der nicht erwerbsmäßigen Pflege von Angehörigen,

- Zeiten, in denen Krankengeld bezogen wurde,
- Zeiten, in denen Übergangsgeld bezogen wurde,
- Zeiten des Bezugs von Kurzarbeitergeld, Schlechtwettergeld und Winterausfallgeld,
- Zeiten des Bezugs von Insolvenzgeld (Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers),
- Zeiten der freiwilligen Versicherung, wenn mindestens 18 Jahre mit Pflichtbeiträgen aus Beschäftigung oder selbständiger Tätigkeit vorliegen; die Zeiten der freiwilligen Versicherung zählen dann nicht, wenn gleichzeitig Arbeitslosengeld bezogen wird.

Kann mich mein Arbeitgeber kündigen, weil ich nun eine abschlagsfreie Rente ab 63 beantragen kann?

Das Erreichen des Rentenalters oder der Anspruch auf Altersrente berechtigt den Arbeitgeber nicht zur Kündigung. Abweichendes kann sich aus tarifvertraglichen oder einzelvertraglichen Vereinbarungen ergeben.

Wie beende ich mein Arbeitsverhältnis, wenn ich die Rente ab 63 in

Anspruch nehmen will?

Für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten grundsätzlich die allgemeinen Regeln. Will der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis beenden, muss er kündigen oder einen Aufhebungsvertrag abschließen. Aufgrund der Beantragung einer Rente ab 63 endet das Arbeitsverhältnis nicht automatisch. Eine gesetzlich festgeschriebene Altersgrenze für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses besteht nicht. Das Erreichen von Altersgrenzen hat allein keine unmittelbare Folge für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Aufgrund einer tarifvertraglichen oder einzelvertraglichen Vereinbarung kann das Arbeitsverhältnis zwar mit Erreichen der Regelaltersgrenze „automatisch“ enden. Diese Vereinbarungen betreffen aber die Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung (2014: 65 Jahre und 3 Monate). Das Arbeitsverhältnis ist in diesem Fall aufgrund der Vereinbarung auf diesen Zeitpunkt befristet und endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

Wie hoch ist die Hinzuverdienstgrenze, wenn ich die Rente ab 63 beziehe?

Bei der abschlagsfreien Altersrente ab 63 Jahren gelten - wie bei sämtlichen Altersrenten vor Erreichen der Regelaltersgrenze (derzeit 65 Jahre und 3 Monate, zukünftig 67 Jahre) - Hinzuverdienstgrenzen. Wer eine Altersrente vor Erreichen der Regelaltersgrenze als Vollrente in Anspruch nimmt, darf einen monatlichen Hinzuverdienst von maximal 450 Euro erzielen. Bei Überschreiten dieser Grenze wird die Altersrente in Abhängigkeit vom erzielten Erwerbseinkommen als Teilrente von zwei Dritteln, der Hälfte oder einem Drittel der Vollrente gezahlt. Die Höhe der Hinzuverdienstgrenzen für die Teilrenten ist individuell ausgestaltet und orientiert sich am Verdienst vor Rentenbeginn. Bei Überschreiten der höchsten Hinzuverdienstgrenze fällt der Anspruch weg. Als Hinzuverdienst berücksichtigt werden Arbeitsentgelt (aus abhängiger Beschäftigung), Arbeitseinkommen (aus selbständiger Tätigkeit) und vergleichbares Einkommen (z. B. Vorruhestandsgeld). Mit Erreichen der Regelaltersgrenze kann zu einer Altersrente unbegrenzt hinzuverdient werden.

Mütterrente

Was ist die Mütterrente?

Die so genannte Mütterrente ist inhaltlich eine Ausweitung der Anrechnung der Kindererziehungszeit für vor 1992 geborene Kinder in der Rente.

Dadurch erhöht sich die Rente für betroffene Mütter und Väter pro Kind um einen Entgeltpunkt. Dies entspricht dem aktuellen Rentenwert West von derzeit 28,14 Euro und aktuellen Rentenwert Ost von derzeit 25,74 Euro. Ab dem 1. Juli 2014, wenn das Paket in Kraft tritt, betragen die entsprechenden Werte 28,61 Euro bzw. 26,39 Euro. Um diese Bruttowerte wird sich die monatliche Rente je Kind, das vor 1992 geboren wurde, erhöhen.

Warum wird die Mütterrente eingeführt?

Der zusätzliche Entgeltpunkt soll eine Anerkennung für die erbrachte Lebensleistung sein: Eltern, die vor 1992 Kinder großgezogen haben, hatten bei weitem nicht die Betreuungsmöglichkeiten und damit Chancen auf Berufstätigkeit, wie jüngere Eltern sie seitdem haben.

Muss die Mütterrente beantragt werden?

Bei denjenigen, die bereits eine Rente beziehen, erfolgt die Berücksichtigung der Verbesserung ohne Antragstellung in einem pauschalen Verfahren. Beim Rentenzugang erfolgt die Anrechnung der Kindererziehungszeit spätestens im Rahmen des Rentenanspruchsverfahrens.

Wie wirkt sich die Mütterrente auf den Beitragssatz aus?

Der Beitragssatz bleibt auf dem gegenwärtig sehr niedrigen Niveau von 18,9 Prozent bis zum Jahr 2018 stabil, und auch die gesetzlichen Beitragssatzobergrenzen für 2020 und 2030 werden eingehalten. Denn ab dem Jahr 2019 beteiligt sich der Bund an der Finanzierung der neuen Leistungen für Kindererziehung mit zusätzlichen Mitteln, die bis zum Jahr 2022 stufenweise auf rund 2 Milliarden Euro jährlich aufwachsen.

Wird die Mütterrente auf die Grundsicherung im Alter angerechnet?

Ja.

Warum gibt es nur einen zusätzlichen Entgeltpunkt ?

Ein Entgeltpunkt mehr ist ein gerechter Kompromiss zwischen den - Generationen. Die Leistung der Mütter oder Väter wird durch die Gesellschaft stärker anerkannt. Gleichzeitig wird die jüngere Generation nicht überfordert. Dass zwei zusätzliche Entgeltpunkte nicht finanzierbar sind, darf uns nicht davon abhalten, das Machbare umzusetzen.

Wird die Mütterrente brutto oder netto ausgezahlt?

Die rund 28 Euro (West) und 26 Euro (Ost) für jedes vor 1992 geborene Kind sind Bruttowerte. Insoweit unterliegen auch diese Erhöhungsbeträge den beitragsrechtlichen Regelungen zur Kranken- und Pflegeversicherung sowie der Besteuerung wie andere Rentenbestandteile auch.

Werden alle Renten neu berechnet, oder gibt es Pauschalaufschläge?

Die Bestandsrenten werden nicht neu berechnet. Begünstigte Mütter oder Väter erhalten zusätzliche Entgeltpunkte zu ihren bisherigen Entgeltpunkten gewährt. Bei Renteneintritt ab 1. Juli 2014 fließt der zusätzliche Entgeltpunkt in die individuelle Rentenberechnung mit ein.

Was kostet die Mütterrente im Jahr, wie verändern sich die jährlichen Kosten in den kommenden Jahren? Wie viele Frauen profitieren?

Die Verbesserung der rentenrechtlichen Bewertung der Kindererziehung vor 1992 führt ab 2015 zu jährlichen Kosten von rund 6,7 Mrd. Euro (2014 in etwa die Hälfte), die sehr langsam absinken. Im Einführungsjahr dürften rund 9,5 Mio. Frauen oder Männer profitieren.

Warum bekommen Frauen im Westen mehr als Frauen im Osten?

Mit der Überleitung des lohn- und beitragsbezogenen Rentenrechts wurde für die ostdeutschen Bundesländer entschieden, dass die Entwicklung der Renten wie im Westen der Entwicklung der Löhne folgen soll. Da die ostdeutschen Löhne im Durchschnitt noch geringer sind als im Westen, sind auch die Entgeltpunkte für die Rentenberechnung noch geringer. Dies gilt für alle Beitragszeiten und dementsprechend auch für die Bewertung von Kindererziehungszeiten. Die Angleichung des Rentenwerts Ost soll nach dem Koalitionsvertrag mit dem Auslaufen des Solidarpaktes erfolgen. Aktuell liegt das Niveau bei 91,5 %.

Welche Rückwirkungen werden nachträglich erhöhte Mütterrenten für - bereits erfolgte Versorgungsausgleiche haben?

Durch den Versorgungsausgleich werden unter anderem die während der Ehezeit erworbenen Rentenansprüche gleichmäßig zwischen den Ehepartnern aufgeteilt. Wenn es durch die „Mütterrente“ zu einer Rentenerhöhung kommt und sich die Differenz der in der Ehe erworbenen Ansprüche — die ja im Versorgungsausgleich ausgeglichen werden soll — nachträglich verändert, kann auf Antrag ein Abänderungsverfahren durchgeführt werden. Ein Abänderungsverfahren ist aber nur dann zulässig, wenn die Veränderung

wesentlich ist. Das bedeutet, dass die Veränderung bestimmte Mindestbeträge übersteigen muss, deren Höhe zudem davon abhängt, ob die Scheidung vor September 2009 oder danach erfolgt ist. Hierbei handelt es sich zum einen um einen absoluten Mindestbetrag, um den sich die Rente durch die zusätzliche Anrechnung von Kindererziehungszeiten erhöht haben muss, und zum anderen um einen relativen Mindestbetrag, um den sich durch die zusätzliche Anrechnung von Kindererziehungszeiten die bisherige Versorgungsausgleichsbilanz - verändert haben muss.

Ob die Voraussetzungen für ein Abänderungsverfahren eines Versorgungsausgleichs vorliegen, kann daher nur in jedem Einzelfall beurteilt werden.

Ich habe ein 1988 geborenes Kind und bin bereits ein Jahr nach der Geburt wieder arbeiten gegangen. Stimmt es, dass die Mütterrente mit meiner Rente aus der Beschäftigung verrechnet wird?

Zunächst gilt: Bei der Ausweitung der Kindererziehungszeit um ein Jahr - der sog. Mütterrente - handelt es sich um keine neue Rentenart, sondern wie bei allen anderen Kindererziehungszeiten vor und nach 1992 grundsätzlich um ein Element in der Rentenberechnung — mit allen Konsequenzen.

Ist eine Mutter relativ kurze Zeit nach der Geburt wieder arbeiten gegangen, erhält sie zusätzlich zu ihrer Rente aus der Beschäftigung die verlängerte Kindererziehungszeit. Hat diese Mutter gut verdient, kann es vorkommen, dass die Rente aus der Kindererziehungszeit — also die „Mütterrente“ — nicht in voller Höhe ausgezahlt werden kann. Grund hierfür ist die Beitragsbemessungsgrenze. Sie begrenzt die Höhe der zu zahlenden Beiträge und damit auch die Höhe der späteren Rente.

Das ist aber keine Benachteiligung ostdeutscher oder generell arbeitender Mütter. Ihnen wird nichts genommen. Jede kriegt zusätzlich zu ihrer Rente aus der Beschäftigung die „Mütterrente“, die aber unter Umständen gedeckelt werden muss. Das gilt übrigens genauso für Mütter bzw. Väter mit nach 1992 geborenen Kindern, die während der Kindererziehungszeit, den ersten drei Jahren nach der Geburt des Kindes, wieder berufstätig waren.

Hiervon ist keine Ausnahme möglich. Denn für Mütter müssen dieselben Berechnungsregelungen gelten wie für alle anderen Versicherten auch.

Erwerbsminderungsrente

Was ist die Erwerbsminderungsrente?

Wer krankheitsbedingt oder wegen eines Unfalls nicht mehr oder nur noch eingeschränkt arbeiten kann, bekommt Rente wegen voller oder teilweiser Erwerbsminderung, wenn bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind. Damit auch junge Menschen gut geschützt sind, wird bei der Erwerbsminderungsrente zugunsten der Betroffenen so getan, als ob sie noch nach Eintritt der Erwerbsminderung wie bisher weitergearbeitet hätten. Die Lücke im Rentenkonto wird durch die so genannte „Zurechnungszeit“ aufgefüllt, ohne dass dafür Beiträge gezahlt werden müssen.

Was ändert sich bei der Erwerbsminderungsrente?

Menschen mit verminderter Erwerbsfähigkeit werden durch folgende zwei Maßnahmen besser abgesichert:

Die so genannte Zurechnungszeit soll um zwei Jahre von 60 auf 62 Jahre verlängert werden. Das heißt, Erwerbsgeminderte werden dann so gestellt, als ob sie mit ihrem bisherigen durchschnittlichen Einkommen zwei Jahre länger als bisher weitergearbeitet hätten. Die Verlängerung soll in einem Schritt erfolgen. Von dieser Verbesserung werden alle Versicherten profitieren, die vor Erreichen ihres vollendeten 62. Lebensjahres in eine Erwerbsminderungsrente gehen.

Neben der Länge der Zurechnungszeit ist für die Höhe der Erwerbsminderungsrente auch entscheidend, wie diese Zurechnungszeit bewertet wird, d. h., auf welchem Weg der Verdienst ermittelt wird, der für die Zurechnungszeit fortgeschrieben wird. Bislang wird die Zurechnungszeit auf Grundlage des Durchschnittsverdiensts während des gesamten Erwerbslebens bis zum Eintritt der Erwerbsminderung bewertet. Zukünftig sollen die letzten vier Jahre vor Eintritt der Erwerbsminderung aus der Berechnung herausfallen, wenn sie die Ansprüche mindern. Ist dies nicht der Fall, dann sollen sie voll mitzählen. Das heißt Einkommenseinbußen z. B. durch Wegfall von Überstunden, Wechsel in Teilzeit oder Krankheit wirken sich zukünftig nicht mehr negativ auf die Höhe der Erwerbsminderungsrente aus. Diese „Günstigerprüfung“ wird durch die Rentenversicherung vorgenommen.

Warum wird die Erwerbsminderungsrente geändert?

In den letzten Jahren sind die Erwerbsminderungsrenten nahezu kontinuierlich gesunken. Während der durchschnittliche Rentenzahlbetrag bei Neuzugängen im Jahr 2001 noch bei 676 Euro lag, waren es 2012 durchschnittlich nur noch 607 Euro. Diejenigen, die aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr erwerbstätig sein können, sind jedoch auf die Solidarität der Versichertengemeinschaft angewiesen und müssen auf diese Solidarität vertrauen können.

Wie viele Personen beziehen zurzeit Erwerbsminderungsrente?

Am Jahresende 2012 bezogen etwa 1,68 Millionen Personen in Deutschland eine Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit.

Für wen gilt die Neuregelung?

Von der Verbesserung profitiert, wer ab dem 1. Juli 2014 in Erwerbsminderungsrente geht.

Warum werden bei der Erwerbsminderungsrente nicht auch die Abschläge abgeschafft?

Die Abschläge bei Erwerbsminderungsrenten in Höhe von höchstens 10,8 % bleiben unverändert. Sie wurden 2001 gesetzlich eingeführt und verhindern, dass die Erwerbsminderungsrente als günstigere Alternative zu einer vorzeitigen Altersrente genutzt wird, die nur mit Abschlägen in Anspruch genommen werden kann. Erwerbsminderungsrenten sollen Lohnersatz sein, wenn Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer vor Erreichen der Altersrente gesundheitsbedingt gar nicht mehr oder nicht mehr wie bisher arbeiten können.

Meine Erwerbsminderungsrente ist auf den 30. August 2014 befristet. Wenn die Befristung verlängert wird, erhalte ich dann auch die Verbesserungen bei den Erwerbsminderungen, die Bestandteil des Rentenpakets sind?

Nein. Die Verbesserungen bei den Erwerbsminderungsrenten erhalten Menschen, deren Erwerbsminderungsrente ab dem 1. Juli 2014 beginnt. Liegt der Rentenbeginn einer befristet bewilligten Erwerbsminderungsrente vor diesem Datum und wird diese Rente lediglich verlängert, so verbleibt es bei dem ursprünglichen Rentenbeginn.

Reha-Budget

Was ist das Reha-Budget?

Die gesetzliche Rentenversicherung erbringt an ihre Versicherten im Bedarfsfall Leistungen zur medizinischen und beruflichen Rehabilitation. Sie ist immer dann zuständig, wenn die Erwerbsfähigkeit eines Versicherten aus gesundheitlichen Gründen bedroht ist. Für diese Rehabilitationsleistungen steht den Trägern der Deutschen Rentenversicherung ein begrenzter (gedeckelter) Geldbetrag zur Verfügung (sog. Reha-Budget). Die Begrenzung der Ausgaben für Rehabilitation ist notwendig, um sicherzustellen, dass durch einen ungesteuerten Anstieg dieser Ausgaben der gesetzlich festgelegte Beitragssatz der gesetzlichen Rentenversicherung nicht überschritten wird.

Warum wird das Reha-Budget erhöht?

Die Erhöhung wird unter anderem bedingt durch die demografische - Entwicklung. Die Generation der Babyboomer ist in einem Alter (45+), in dem Reha-Leistungen häufiger notwendig werden. Dies führt dazu, dass das so genannte Reha-Budget der gesetzlichen Rentenversicherung in den letzten Jahren immer stärker ausgeschöpft und im Jahr 2012 sogar um 12 Millionen Euro überschritten wurde. Um sicherzustellen, dass die Träger der Deutschen Rentenversicherung auch in Zukunft die notwendigen Leistungen zur Rehabilitation an ihre Versicherten erbringen können, ist eine Anpassung an die demografische Entwicklung erforderlich.

Wie wurde das Reha-Budget bisher berechnet?

Bisher war die Anpassung der begrenzten jährlichen Ausgaben für die Leistungen zur Rehabilitation ausschließlich an die entsprechende voraussichtliche Entwicklung der Bruttolöhne und -gehälter je Arbeitnehmer gekoppelt. Künftig wird zusätzlich die demografische Entwicklung bei der jährlichen Anpassung der Ausgaben berücksichtigt.

In welcher Größenordnung wird das Reha-Budget erhöht?

Das Reha-Budget wird entsprechend dem größeren Anteil von Menschen, die ins reha-intensive Alter kommen, zusätzlich zur bisherigen Fortschreibung angepasst. Beginnend im Jahr 2014 wird das jährliche Reha-Budget zusätzlich zunächst um rund 100 Mio. Euro erhöht. Diese zusätzliche Erhöhung steigt auf bis gut 200 Mio. Euro im Jahr 2017 an. Anschließend wird die zusätzliche Erhöhung

des Reha-Budgets aufgrund der demografischen Entwicklung wieder abgebaut, weil die geburtenstarken Jahrgänge in Rente gegangen sind. Die geburtenschwachen Jahrgänge benötigen weniger Reha-Leistungen, da sie schlicht weniger Arbeitnehmer sind.

Wer profitiert von der Erhöhung des Reha-Budgets?

Jeder Versicherte der gesetzlichen Rentenversicherung hat unter bestimmten versicherungsrechtlichen Voraussetzungen, wie einer bestimmten Mindestversicherungszeit und persönlichen (medizinischen) Voraussetzungen, Anspruch auf Leistungen der medizinischen oder beruflichen Rehabilitation gegen seinen zuständigen Rentenversicherungsträger.

Warum ist dann die Begrenzung (Deckelung) des Reha-Budgets - überhaupt erforderlich?

Reha-Leistungen werden aus Beitragsmitteln gezahlt. Eine Begrenzung der Ausgaben ist erforderlich, um zu verhindern, dass diese Ausgaben unbegrenzt steigen und dadurch der gesetzlich festgelegte Beitragssatz der gesetzlichen Rentenversicherung steigt. Die Begrenzung der Ausgaben führt dazu, dass die Träger der Rentenversicherung verantwortungsvoll und wirtschaftlich handeln und wirklich nur erforderliche Reha-Leistungen bewilligen.