

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Altersrente wegen Arbeitslosigkeit und nach Altersteilzeit
3. Anhebung der Altersgrenze
4. Vertrauensschutz
5. Übergangsregelung
6. Rechtsprechungs-ABC
 - 6.1 Abschlagsfreie Rente ab 63
 - 6.2 Altersrente nach Altersteilzeit - 1
 - 6.3 Altersrente nach Altersteilzeit - 2
 - 6.4 Gleichbehandlung
 - 6.5 Sperrzeit nach Ende der Alterszeitzeit - 1
 - 6.6 Sperrzeit nach Ende der Altersteilzeit - 2
 - 6.7 Teilrente
 - 6.8 "Zwangsverrentung" - 1
 - 6.9 "Zwangsverrentung" - 2

Information

1. Allgemeines

Hauptzweck der Altersteilzeitarbeit ist der **schonende Übergang** älterer Mitarbeiter von der aktiven Tätigkeit in den Ruhe- oder Vorruhestand. Wenn dabei der Zeitfaktor stimmen soll, ist es wichtig, die einschlägigen Rentenbestimmungen zu kennen.

2. Altersrente wegen Arbeitslosigkeit und nach Altersteilzeit

Die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme dieser Rente können alternativ erfüllt werden, nämlich durch Arbeitslosigkeit oder durch eine mindestens 24-monatige Altersteilzeitarbeit im Sinne des Gesetzes zur Förderung der Teilzeitarbeit älterer Arbeitnehmer (§ 237 SGB VI).

Leistungen der Bundesagentur für Arbeit (BA) in dieser Zeit sind für die Entstehung des Rentenanspruchs keine Voraussetzung. Auch diese Altersrente kann - wie alle Altersrenten - als Vollrente oder als Teilrente in Anspruch genommen werden. Die Rente bei Arbeitslosigkeit kann nicht nach mindestens einem Jahr Arbeitslosigkeit und der Erfüllung bestimmter Pflichtversicherungszeiten mit 60 Jahren ohne Abschläge beansprucht werden.

3. Anhebung der Altersgrenze

Die Altersgrenze für die Altersrente wegen Arbeitslosigkeit und nach Altersteilzeitarbeit wurde in den Jahren 1997 bis 1999 in Monatsschritten von 60 auf 63 Jahre angehoben (sog. Ein-Jahres Modell). Aus dieser Anhebung ergeben sich Rentenminderungen, die allerdings durch zusätzliche Beitragszahlungen abgemildert oder ausgeglichen werden können. Dieses Modell wird dadurch attraktiv, dass die Ausgleichsbeträge bei der Abfindungsanrechnung nicht auf das Arbeitslosengeld und die Arbeitslosenhilfe angerechnet werden, was bei Barabfindungen - zumindest teilweise - vorgesehen ist.

Der Bundestag hat am 17.06.2004 das sogenannte Rentenversicherungs-Nachhaltigkeitsgesetz 2004 verabschiedet. § 237 Abs. 5 SGB VI n.F. sieht nun eine weitere **Anhebung der Altersgrenze** für die **Geburtsjahrgänge 1946 bis 1948** auf 63 Jahre vor. Danach können

- Arbeitnehmer, die im Januar 1946 geboren sind, Altersrente nach Altersteilzeit oder Arbeitslosigkeit frühestens **mit 60 Jahren und einem Monat** beziehen
- Arbeitnehmer, die im Februar 1946 geboren sind, frühestens **mit 60 Jahren und zwei Monaten**
- usw.

Beschäftigte, die **nach dem 01.12.1948 geboren** sind, bekommen die Altersrente nach Altersteilzeit **grundsätzlich erst mit 63 Jahren**. Für Arbeitnehmer, die vor dem 01.01.2004 noch eine Altersteilzeitvereinbarung getroffen haben, gibt es eine Vertrauensschutzregelung: Sie dürfen die vorgezogene Altersrente wie bisher mit 60 in Anspruch nehmen. Die gesetzlichen Bestimmungen über vorzeitige Altersrenten für Frauen, langjährig Versicherte und Schwerbehinderte bleiben von dieser Neuregelung unberührt.

4. Vertrauensschutz

Von der Anhebung der Altersgrenze für die Altersrente wegen Arbeitslosigkeit und nach Altersteilzeitarbeit sind aus Gründen des Vertrauensschutzes vor allem ausgenommen:

- Versicherte, die vor dem 14.02.1996 das 55. Lebensjahr vollendet haben und an diesem Tag bereits arbeitslos waren oder Anpassungsgeld für entlassene Arbeitnehmer des Bergbaues bezogen haben,
- Versicherte, die vor dem 14.02.1996 das 55. Lebensjahr vollendet haben und deren Arbeitsverhältnis aufgrund einer Kündigung oder Vereinbarung, die vor dem 14.02.1996 erfolgt ist, beendet wurde und die daran anschließend arbeitslos wurden oder Anpassungsgeld für entlassene Arbeitnehmer des Bergbaus bezogen haben,
- Versicherte, die vor dem Stichtag das 52. Lebensjahr vollendet haben und die aufgrund einer vor diesem Tag genehmigten Maßnahme nach Artikel 56 § 2 Buchstabe b des Vertrages über die Gründung der Europäischen Gemeinschaft für Kohle und Stahl (EGKS-V) aus einem Betrieb der Montanindustrie ausgeschieden sind oder noch ausscheiden (zu den Einzelheiten: § 237 SGB VI).

Das Gesetz gibt in § 237 SGB VI ein **Stufenschema** für die Jahrgänge bis 1944 vor. Für Personen, für die der Vertrauensschutz gilt, sind auch die geltenden Regelungen in der Arbeitslosenversicherung über die Dauer des Anspruchs, Anrechnung von Abfindung und Erstattung von Leistungen weiter anzuwenden.

Praxistipp:

Auch hier gilt: Vor Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrages ist es für Arbeitgeber und Arbeitnehmer unerlässlich, bei der Arbeitsagentur die notwendigen Auskünfte einzuholen. Der Arbeitnehmer sollte darüber hinaus unbedingt eine rentenrechtliche Beratung machen lassen. Die Altersteilzeitarbeit wird sich nämlich trotz der Zuschüsse auf seine Altersrente auswirken. Zudem droht bei vorgezogenem Altersruhegeld eine Leistungskürzung. Da sollte niemand voreilig Verträge schließen, ohne die möglichen Folgen zu kennen.

5. Übergangsregelung

Mit Art. 6c des Zweiten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23.12.2002 (BGBl. I 2002, S. 4621 ff.) wurde eine neue Überleitungsregelung ins AltTZG eingeführt. In § 15f AltTZG heißt es: Wurde mit der Altersteilzeit vor dem 01.04.2003 begonnen, gelten Arbeitnehmer, die bis zu diesem Zeitpunkt in einer nach dem SGB III versicherungspflichtigen Beschäftigung gestanden haben, auch nach dem 01.04.2003 als versicherungspflichtig beschäftigt, wenn sie die bis zum 31.03.2003 geltenden Voraussetzungen für das Vorliegen einer versicherungspflichtigen Beschäftigten weiterhin erfüllen.

6. Rechtsprechungs-ABC

An dieser Stelle werden einige der wichtigsten **Entscheidungen** zum Thema Altersteilzeit - Altersrente **in alphabetischer Reihenfolge** nach Stichwörtern geordnet hinterlegt:

6.1 Abschlagsfreie Rente ab 63

Der Gesetzgeber hat 2014 die abschlagsfreie Rente ab 63 für besonders langjährige Versicherte eingeführt (§ 236b SGB VI). Begünstigte Versicherte müssen dafür eine **Wartezeit von 45** Jahren erfüllt haben. Diese Wartezeit wird auch mit Zeiten des Bezugs von SGB III-Arbeitslosengeld erfüllt - es sei denn, die Leistungen werden in den letzten beiden Jahren vor Rentenbeginn bezogen. Ausnahme: Der **Bezug der Entgeltersatzleistung** ist durch eine Insolvenz oder vollständige **Geschäftsaufgabe des Arbeitgebers** bedingt (§ 51 Abs. 3a Nr. 3 SGB VI). Die Aufgabe einer unselbstständigen Geschäftsstelle genügt nicht. Das gesamte Unternehmen des Arbeitgebers muss als Basis vorhandener Beschäftigungen aufgegeben werden (BSG, 28.06.2018 - B 5 R 8/16 R - mit dem Hinweis, dass der Gesetzgeber mit der Regelung in § 51 Abs. 3a Nr. 3 SGB VI der so genannten "Frühverrentung" vorbeugen will).

6.2 Altersrente nach Altersteilzeit - 1

§ 237 Abs. 1 Nr. 3 lit. b) SGB VI sieht als **Anspruchsvoraussetzung** für die Altersrente nach Altersteilzeit vor, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitszeit "aufgrund von Altersteilzeit im Sinne der §§ 2 und 3 Abs. 1 Nr. 1 des Altersteilzeitgesetzes für mindestens 24 Kalendermonate vermindert" hat. Das heißt: Die bisherige Arbeitszeit muss auf Grund einer **Altersteilzeitvereinbarung** für mindestens 24 Kalendermonate auf das zulässige AltTZG -Maß gemindert worden sein und der Arbeitgeber die in § 3 Abs. 1 Nr. 1 AltTZG genannten Leistungen, insbesondere den **Aufstockungsbetrag**, tatsächlich gezahlt haben.

Hat der Arbeitgeber die Zahlung von Arbeitsentgelt, Aufstockungsbeträgen und zusätzlichen Beiträgen zur Rentenversicherung eingestellt, kann dieser Zeitraum im Rahmen des § 237 Abs. 1 Nr. 3 lit. b) SGB VI nicht berücksichtigt werden (BSG, 17.04.2007 - B 5 R 16/06 R).

6.3 Altersrente nach Altersteilzeit - 2

Nach den bis zum 31.07.1996 geltenden Altersgrenzen hätten viele Antragsteller **vor Inkrafttreten des Ruhestandsförderungsgesetzes** noch eine ungekürzte Rentenleistung bekommen. Aber: Die **vorgezogene Anhebung des Renteneintrittsalters** für einen ungekürzten Bezug einer Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit durch das Ruhestandsförderungsgesetz und die durch das Wachstum- und Beschäftigungsförderungsgesetz beschleunigte Anhebung sind verfassungsgemäß. Die maßgeblichen Regelungen genügen insbesondere auch den Anforderungen an eine **verfassungsgemäße Inhalts- und Schrankenbestimmung** nach Art. 14 Abs. 1 Satz 2 GG (BVerfG, 05.02.2009 - 1 BvR 1631/04).

6.4 Gleichbehandlung

"1. Der Grundsatz der Gleichbehandlung, der in Art. 3 Abs. 1 der Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 des Rates vom 14. Juni 1971 zur **Anwendung der Systeme der sozialen Sicherheit** auf Arbeitnehmer und Selbstständige sowie deren Familienangehörige, die **innerhalb der Gemeinschaft** zu- und abwandern, in ihrer durch die Verordnung (EG) Nr. 1992/2006 (...) vom 18. Dezember 2006, verankert ist, steht einer Bestimmung eines Mitgliedsstaats entgegen, nach der die Gewährung einer Altersrente nach Altersteilzeit voraussetzt, dass die Altersteilzeitarbeit ausschließlich **nach den nationalen Rechtsvorschriften** dieses Mitgliedsstaats ausgeübt wurde" (EuGH, 18.12.2014 - C-523/13 - 1. Leitsatz - Österreich).

6.5 Sperrzeit nach Ende der Alterszeit - 1

Wer mit seinem Arbeitgeber einen Altersteilzeitvertrag geschlossen hat bzw. noch schließen wird, um nach Beendigung der Altersteilzeit die Zeit bis zum Bezug einer (vorgezogenen) Altersrente mit Arbeitslosengeld zu überbrücken, kann eine **böse Überraschung** erleben. Es kann ihm passieren, dass die Bundesagentur für Arbeit nach § 159 Abs. 1 SGB III eine 12-wöchige Sperrfrist verhängt. Dass der Gesetzgeber 2014 die abschlagsfreie Rente mit 63 für besonders langjährig Versicherte eingeführt hat, rechtfertigt es nicht, den **Rentantrag** auf Kosten der Arbeitslosenversicherung weiter **hinauszuschieben** und die ursprüngliche Planung - vorzeitiger Rentenbezug mit Abschlägen - über den Haufen zu werfen. Die Versichertengemeinschaft muss für die selbst herbeigeführte Beschäftigungslosigkeit nicht in vollem Umfang eintreten (LSG Baden-Württemberg, 24.02.2017 - L 8 AL 3805/16).

6.6 Sperrzeit nach Ende der Altersteilzeit - 2

Nun ist es amtlich: Nach Altersteilzeit tritt **keine Sperrzeit** ein, "wenn eine Arbeitnehmerin am Ende der Altersteilzeit entgegen ihrer ursprünglichen Planung nicht sofort Altersrente in Anspruch nimmt, sondern zunächst Arbeitslosengeld beantragt, weil sie - bedingt durch eine Gesetzesänderung - zu einem späteren Zeitpunkt abschlagsfrei in Rente gehen kann". Hier liegt ein **wichtiger Grund** für die Auflösung des unbefristeten Arbeitsverhältnisses durch die Altersteilzeitvereinbarung vor. Dabei kommt es nicht auf die spätere Entwicklung an. "Das Vorliegen eines wichtigen Grundes ist inhaltlich und auch **zeitlich allein bezogen** auf den das Beschäftigungsverhältnis auflösenden Akt zu prüfen" (BSG, 12.09.2017 - B 11 AL 25/16 R - Pressemitteilung).

6.7 Teilrente

Versicherte können nach § 42 Abs. 1 SGB VI eine Rente **wegen Alters** als Voll- oder Teilrente in Anspruch nehmen. Die Teilrente hat den **Zweck**, dem Arbeitnehmer einen **gleitenden Übergang in den Ruhestand** zu ermöglichen. Bei ihr gilt nicht das "Alles-oder-nichts-Prinzip", wonach die Rente bei Aufnahme/Fortsetzung einer Beschäftigung und Überschreiten des zulässigen Hinzuverdiensts komplett entfallen würde. Bei ihr bleibt der Rentenanspruch teilweise erhalten.

Die Teilrente ist keine eigene Art Rente, sondern als **quotierte Vollrente** eine anteilige Altersrente. Der Anspruch auf eine Teilrente verlangt eine **besondere Berechnung** der Rente. "Teil- und Vollrente betreffen dabei stets denselben individuellen Altersrentenanspruch. § 42 Abs. 1 SGB VI eröffnet dem rentenberechtigten Arbeitnehmer lediglich ein **Wahlrecht hinsichtlich des Rentenumfanges** und damit der Rentenhöhe (...). Wird eine Hinzuverdienstgrenze überschritten, wird der Anspruch auf die niedrigere Teilrente von Amts wegen geleistet, sofern der Versicherte nicht eine noch niedrigere Teilrente beantragt oder völlig auf die Rente verzichtet" (BAG, 22.09.2016 - 6 AZR 397/15).

6.8 "Zwangsverrentung" - 1

Viele **Arbeitgeber** spielen mit dem Gedanken, ältere Mitarbeiter einfach "in Rente zu schicken". Arbeitsrechtlich ist das nur möglich, wenn dazu eine Vereinbarung i.S.d. § 41 SGB VI vorliegt oder ein Tarifvertrag das vorzeitige - automatische - Aus bei Erreichen eines bestimmten Lebensalters vorsieht. Wer allerdings schon aus dem Arbeitsleben raus ist und SGB II-Leistungen ("**Hartz IV**") bezieht, dem kann es tatsächlich passieren, dass er "zwangsverrentet" wird: § 12a Satz 1 SGB II sieht vor: "Leistungsberechtigte sind verpflichtet, Sozialleistungen anderer Träger in Anspruch zu nehmen und die hierfür erforderlichen Anträge zu stellen, sofern dies zur Vermeidung, Beseitigung, Verkürzung oder Verminderung der Hilfebedürftigkeit erforderlich ist." So darf dann der **SGB II-Leistungsträger** (nicht der Arbeitgeber, Anm. d. Verf.) einen "Hartz IV"-Empfänger rechtmäßig auffordern, eine vorzeitige Altersrente zu beantragen (BSG, 23.06.2016 - B 14 AS 46/15 R) .

6.9 "Zwangsverrentung" - 2

Leistungsberechtigte (**Hartz IV-Empfänger**) sind gem. § 12a Satz 1 SGB II gesetzlich verpflichtet, "Sozialleistungen anderer Träger in Anspruch zu nehmen und die dafür erforderlichen **Anträge zu stellen**, sofern dies zur Vermeidung, Beseitigung, Verkürzung oder Verminderung der Hilfebedürftigkeit erforderlich ist." § 12a Satz 2 Nr. 1 SGB II schränkt die Regelung in Satz 1 insoweit ein, dass niemand verpflichtet ist, "bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres eine Rente wegen Alters vorzeitig in Anspruch zu nehmen". Bleiben Leistungsberechtigte trotz Aufforderung untätig, darf der SGB II-Leistungsträger (was der Arbeitgeber bei älteren Mitarbeitern nicht kann und auch nicht erzwingen darf, Anm. d. Verf.) nach § 5 Abs. 3 Satz 1 SGB II den Rentenanspruch stellen. Aber: "Liegt zwischen abschlagsbehafteter und abschlagsfreier Altersrente ein Abstand von vier Monaten, ist der Verweis auf die Altersrente mit Abschlägen **unbillig**, weil die Möglichkeit der Altersrente ohne Abschläge 'in nächster Zukunft' besteht" (BSG, 09.08.2018 - B 14 AS 1/18 R - Leitsatz).