



Bundesministerium des Innern, 11014 Berlin

Oberste Bundesbehörden

Abteilung Z und B
- im Hause -

nachrichtlich:
Vereinigungen und Verbände

HAUSANSCHRIFT
Alt-Moabit 140
10557 Berlin

POSTANSCHRIFT
11014 Berlin

TEL
FAX

D5@bmi.bund.de
www.bmi.bund.de

**Betreff: Inkrafttreten des Gesetzes zur Flexibilisierung des
Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand
und zur Stärkung von Prävention und Rehabili-
tation im Erwerbsleben (Flexirentengesetz)**

Aktenzeichen: D5-31004/31#2

Berlin, 24. Oktober 2017

Seite 1 von 6

Das Gesetz zur Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand und zur Stärkung von Prävention und Rehabilitation im Erwerbsleben (Flexirentengesetz) vom 8. Dezember 2016 (BGBl. I S. 2838) soll **Arbeitnehmerinnen** und Arbeitnehmern den Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand erleichtern. Die Möglichkeiten, einen Hinzuverdienst mit dem gleichzeitigen Bezug einer vorgezogenen Altersrente zu kombinieren, werden flexibler ausgestaltet.

Die Regelungen zur Flexibilisierung der Teilrente und des Hinzuverdienstes sind zum 1. Juli 2017 in Kraft getreten. Sie haben unter anderem Auswirkungen auf die Zusatzversorgung. Hierzu ergehen die folgenden Hinweise:

I. Hinzuverdienst bei vorgezogenen Altersrenten

Nach bisherigem Recht bestand ein Anspruch auf eine vorgezogene Altersrente als Vollrente vor Erreichen der Regelaltersgrenze nur dann, wenn die Hinzuverdienstgrenze von 450,00 Euro im Monat nicht überschritten wurde. Andernfalls wurde je nach Höhe des Hinzuverdienstes nur eine Teilrente in Höhe von zwei Dritteln, der Hälfte oder von einem Drittel geleistet oder der Anspruch entfiel ganz (§ 34 Abs. 2 SGB VI i. d. Fassung bis 30. Juni 2017). Zweimal im Kalenderjahr konnten die Hinzuverdienstgrenzen rentenunschädlich bis zum Doppelten überschritten werden.

Mit dem Flexirentengesetz wird das Teilrenten- und Hinzuverdienstrecht völlig neu gestaltet. Ein Anspruch auf eine gesetzliche Rente wegen Alters als Vollrente besteht vor Erreichen der Regelaltersgrenze nur, wenn die kalenderjährliche Hinzuverdienstgrenze von 6.300,00 Euro (= 12 x 450,00 Euro plus 2 x 450,00 Euro für das entfallene bisherige zweimalige kalenderjährliche Überschreiten um das Doppelte) nicht überschritten wird (§ 34 Abs. 2 SGB VI). Anstelle einer Teilrente mit drei starren Stufen kann die Teilrente nun stufenlos unter Anrechnung des Einkommens oberhalb der kalenderjährlichen Hinzuverdienstgrenze von 6.300,00 Euro bezogen werden (§ 34 Abs. 3 SGB VI). Damit soll verhindert werden, dass die Rente schon bei geringfügigem Überschreiten einer Hinzuverdienstgrenze unverhältnismäßig gekürzt wird. Übersteigt das anzurechnende Einkommen die kalenderjährliche Hinzuverdienstgrenze, wird der übersteigende Betrag zu 40 Prozent auf die Vollrente angerechnet. Anschließend wird geprüft, ob der sogenannte Hinzuverdienstdeckel (höchste Entgeltpunkte aus den letzten 15 Kalenderjahren vor dem Beginn der ersten Rente wegen Alters) überschritten wird. Ist dies der Fall, wird der Hinzuverdienst zu 100 Prozent angerechnet. Betriebsrenten oder andere Versorgungsleistungen sind – wie bisher – regelmäßig kein Arbeitsentgelt, Arbeitseinkommen oder vergleichbares Einkommen und daher nicht als Hinzuverdienst zu berücksichtigen. Dies gilt zum Beispiel auch für die Betriebsrenten aus der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes.

Der Hinzuverdienst wird durch die gesetzliche Rentenversicherung im Wege einer vorausschauenden Betrachtung festgestellt (Prognose).

Die Deutsche Rentenversicherung ermittelt nach Maßgabe des § 34 Abs. 3c SGB VI zum 1. Juli eines jeden Jahres den voraussichtlichen kalenderjährlichen Hinzuverdienst neu. Außerdem wird für das jeweils vorangegangene Kalenderjahr der tatsächliche Hinzuverdienst mit dem bisher prognostizierten Hinzuverdienst abgeglichen (§ 34 Abs. 3d SGB VI). Hinsichtlich des vorangegangenen Kalenderjahres kann dies unter Umständen zu Nachzahlungen oder auch Rückforderungen führen. Eine verbindliche Auskunft zur Frage der Hinzuverdienstberücksichtigung im Einzelfall kann beim zuständigen Rentenversicherungsträger eingeholt werden. Zudem wird auf die Informationen der Deutschen Rentenversicherung Bund verwiesen

(<http://flexirente.driv.info/> und

http://www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/de/Navigation/5_Services/02_online_dienste/03_online_rechner_nutzen/flexirentenrechner/Flexirentenrechner_node.html)

II. Auswirkungen auf die Zusatzversorgung bei der VBL

1. Eintritt des Versicherungsfalls

Nach § 5 Satz 1 Tarifvertrag Altersversorgung (ATV) tritt der Versicherungsfall am Ersten des Monats ein, von dem an der Anspruch auf eine gesetzliche Rente wegen

Alters als Vollrente bzw. wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung besteht. Der Bezug einer gesetzlichen Rente wegen Alters als Teilrente löst demnach den Versicherungsfall nicht aus.

2. Ruhensregelung

Anders sind diejenigen Fälle zu beurteilen, in denen der Versicherungsfall aufgrund einer gesetzlichen Rente wegen Alters als Vollrente eingetreten ist, die gesetzliche Rente in der Folgezeit aber aufgrund eines Hinzuverdienstes oberhalb der Hinzuverdienstgrenze nicht mehr oder nur noch als Teilrente gezahlt wird. Endet der Anspruch auf die Rente wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung, wird die Betriebsrente nach § 12 Abs. 1 Satz 1 ATV von diesem Zeitpunkt an nicht mehr gezahlt. Die Betriebsrente wird jedoch nach § 12 Abs. 1 Satz 2 ATV auf Antrag wieder gezahlt, wenn wieder ein Anspruch auf Rente wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung besteht.

Wird nach Eintritt des Versicherungsfalls die gesetzliche Rente wegen des Überschreitens der Hinzuverdienstgrenze nur noch als Teilrente gezahlt, wird nach § 12 Abs. 1 Satz 3 ATV die Betriebsrente nur noch in Höhe eines entsprechenden Anteils gezahlt.

Vorstehendes gilt auch für die Fälle, in denen der Versicherungsfall wegen voller oder teilweiser Erwerbsminderung eingetreten ist und die Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung wegen Hinzuverdienstes nicht mehr oder nur noch zu einem Teil gezahlt wird.

3. Berücksichtigung von Hinzuverdienst

Der zu berücksichtigende Hinzuverdienst wird auf der Grundlage einer Prognose bei Rentenbeginn bzw. jährlich zum 1. Juli durch die gesetzliche Rentenversicherung bestimmt. Änderungen des Hinzuverdienstes während des Prognosezeitraums sind nur auf Antrag des Versicherten zu berücksichtigen und auch nur dann, wenn der voraussichtliche kalenderjährliche Hinzuverdienst um mindestens 10 Prozent vom bisher berücksichtigten Hinzuverdienst abweicht und sich dadurch eine Änderung in der Rentenhöhe ergibt. Änderungen in der gesetzlichen Rentenversicherung werden bei der Höhe der Betriebsrente nachvollzogen.

a) Änderung des Hinzuverdienstes bei Teilrente von Anfang an

Hat die gesetzliche Rentenversicherung wegen Hinzuverdienstes von Anfang an nur eine Teilrente gezahlt, ist der Versicherungsfall bei der Betriebsrente nicht eingetreten. Nur wenn die Änderung des Hinzuverdienstes zu einem Vollrentenanspruch führt, tritt der Versicherungsfall ein (siehe II.1).

b) Änderung des Hinzuverdienstes nach Eintritt des Versicherungsfalls

Ist der Versicherungsfall wegen des Anspruchs auf eine gesetzliche Rente wegen Alters als Vollrente bzw. wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung eingetreten und führt der Hinzuverdienst in der Folgezeit zu einer verminderten oder höheren Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung, können die Änderungen durch die kalenderjahresbezogene Betrachtungsweise zu Nachzahlungen oder Rückforderungen der gesetzlichen Rente führen. Dies gilt ebenso für die Betriebsrente. Die Nachberechnung für das vorangegangene Kalenderjahr kann in der Zusatzversorgung zudem dazu führen, dass der (zunächst) infolge einer gesetzlichen Altersrente als Vollrente eingetretene Versicherungsfall wegen Überschreitens des prognostizierten Hinzuverdienstes, wenn dieser von Anfang an nur zu einer Teilrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung führt, rückwirkend vollständig entfällt und von Anfang an kein Anspruch auf Zahlung einer Betriebsrente bestand. In diesem Fall kann die VBL die zu Unrecht gezahlten Leistungen zurückfordern. Um Rückforderungen oder Nachzahlungen zu vermeiden, können Beschäftigte auch die Höhe der Teilrente frei wählen (z. B. statt 63 Prozent Teilrente nach den Regelungen der Hinzuverdienstanzrechnung nur 55 Prozent). Die frei gewählte Teilrente muss allerdings mindestens zehn Prozent der Vollrente betragen. Sie kann höchstens in der Höhe in Anspruch genommen werden, wie dies nach den Regelungen der Hinzuverdienstanzrechnung möglich ist (§ 42 Abs. 2 SGB VI).

Mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung wird kein Hinzuverdienst mehr angerechnet, d. h. dass rentenunschädlich zu einer Vollrente hinzuverdient werden kann.

4. Versicherungspflicht bei Bezug einer vorgezogenen Rente wegen Alters als Vollrente

Bisher waren Bezieher einer Altersrente als Vollrente, die eine Beschäftigung ausüben, vor Erreichen der Regelaltersgrenze versicherungsfrei in der gesetzlichen Rentenversicherung. Nach der zum 1. Januar 2017 in Kraft getretenen Neuregelung besteht nunmehr auch dann Versicherungspflicht, wenn eine vorgezogene Rente wegen Alters als Vollrente gezahlt wird. Für Personen, die am 31. Dezember 2016 wegen des Bezugs einer vorgezogenen Vollrente wegen Alters in einer Beschäftigung oder selbständigen Tätigkeit versicherungsfrei waren, bleibt es bei der Versicherungsfreiheit (§ 230 Abs. 9 SGB VI). Diese Beschäftigten können jedoch gegenüber ihrem Arbeitgeber durch schriftliche Erklärung auf die Versicherungsfreiheit verzichten.

In der Zusatzversorgung besteht wie bisher bei Bezug einer Rente wegen Alters als Vollrente bei Hinzuverdienst keine Versicherungspflicht (§§ 26, 28 Abs. 2 VBLS i. V. m. Nr. 5 der AVB zu § 28 Abs. 2 VBLS).

Soweit Beschäftigte von den durch das Flexirentengesetz eröffneten Möglichkeiten Gebrauch machen wollen, wird empfohlen, sie insbesondere auch wegen der Frage der Hinzuverdienstgrenze und des Eintritts des Versicherungsfalles in der Zusatzver-

sorgung an das Beratungsangebot der Deutschen Rentenversicherung und die VBL zu verweisen.

III. Arbeitsvertragsmuster

Aufgrund vermehrter Anfragen nach speziellen Arbeitsvertragsmustern im Zusammenhang mit den sich aus dem Flexirentengesetz ergebenden Beschäftigungsmöglichkeiten weise ich auf Folgendes hin:

a) Gleichzeitige Beschäftigung und Bezug einer Teilrente

Sofern Beschäftigte von den Möglichkeiten der Inanspruchnahme einer Teilrente wegen Alters unter Fortführung ihrer bisherigen Beschäftigung – ggf. unter Reduzierung ihrer Arbeitszeit – Gebrauch machen wollen, ist dazu kein Abschluss eines neuen Arbeitsvertrags erforderlich. Im Fall einer Reduzierung der bisherigen Arbeitszeit ist das bei Vereinbarung einer Teilzeitbeschäftigung übliche Arbeitsvertragsmuster Änderungsvertrag zu verwenden (siehe Anlage 5 des Rundschreibens vom 2. April 2015 - D5-31001/29#1).

b) Weiterbeschäftigung über die Regelaltersgrenze hinaus

Den Arbeitsvertragsparteien ist bereits durch das RV-Leistungsverbesserungsgesetz vom 23. Juni 2014 (BGBl. I S. 787) die Möglichkeit eröffnet worden, Arbeitsverhältnisse auch nach Erreichen der Regelaltersgrenze einvernehmlich fortsetzen zu können (vgl. Teil B des Rundschreibens vom 30. Juni 2014 – D 5 - 31005/24#3 und D 5 - 31007/1#10). So ermöglicht es § 41 Satz 3 SGB VI seit dem 1. Juli 2014, den tariflich vereinbarten Beendigungszeitpunkt des Arbeitsverhältnisses, der nach § 33 Abs. 1 Buchst. a TVöD auf die gesetzlich festgesetzte Regelaltersgrenze bezogen ist, für einen vornherein bestimmten Zeitraum über das Erreichen der Regelaltersgrenze hinauszuschieben. Dies kann auch mehrfach erfolgen. Erforderlich ist hierfür eine vertragliche Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und der/dem Beschäftigten während des laufenden Arbeitsverhältnisses, in der ein neuer Beendigungszeitpunkt festzulegen ist. Die sonstigen im jeweiligen Arbeitsverhältnis geltenden Arbeitsbedingungen bleiben unberührt. § 41 Satz 3 SGB VI regelt damit allein das einvernehmliche Hinausschieben eines bereits auf das Erreichen der Regelaltersgrenze vereinbarten Beendigungszeitpunktes und keinen neuen Befristungsstatbestand.

Für die Vereinbarung nach § 41 Satz 3 SGB VI enthält das Arbeitsvertragsmuster für Änderungsverträge eine entsprechende Option (siehe Anlage 5 des Rundschreibens vom 2. April 2015 - D5-31001/29#1; auf die dazu enthaltenen Erläuterungen in der dortigen Anlage 1 unter Ziffer III weise ich nachdrücklich hin). Einen Anspruch auf Abschluss einer solchen Vereinbarung haben Beschäftigte nicht.

Daneben besteht weiterhin die tariflich vorgesehene Möglichkeit einer Neueinstellung. Nach § 33 Abs. 5 TVöD kann nach Erreichen der Regelaltersgrenze im An-

Berlin, 24.10.2017

Seite 6 von 6

schluss an das damit automatisch beendete Arbeitsverhältnis (§ 33 Abs. 1 Buchst. a TVöD) durch Abschluss eines neuen schriftlichen Arbeitsvertrages einvernehmlich eine erneute Beschäftigung vereinbart werden. Zu verwenden ist dazu das Arbeitsvertragsmuster für befristete Einstellung (Anlage 3 des Rundschreibens vom 2. April 2015 – D 5-31001/29#1). Auch insoweit besteht kein Rechtsanspruch der Beschäftigten.

Das Rundschreiben wird im Gemeinsamen Ministerialblatt veröffentlicht.

Im Auftrag

Dr. Hanebeck