

Rente mit 63: Minijob als Notnagel

Wer vor der Rente arbeitslos wird, hat ein Problem. Diese Zeit zählt nicht mit bei den geforderten 45 Versicherungsjahren für die Rente mit 63. Helfen kann ein Minijob.

Gewerkschaften und betriebliche Interessenvertretungen setzen sich dafür ein, Arbeitsplätze zu erhalten und Entlassungen zu vermeiden. Doch trotz allen Engagements gelingt dies nicht immer. Dann ist es gut, den Kolleginnen und Kollegen, die ihren Arbeitsplatz verlieren, zumindest Tipps zu ihren sozialrechtlichen Ansprüchen zu geben.

Hier geht es um die Rente mit 63. Viele Ältere möchten gerne die neue, abschlagsfreie Rente mit 63 Jahren nutzen. Aber nicht alle bekommen die geforderten 45 Versicherungsjahre zusammen. Oftmals fehlt nur ein Jahr oder ein paar Monate. Das Problem tritt vor allem auf, wenn ein Arbeitsverhältnis vor dem Renteneintritt endet, wenn also eine Phase der Arbeitslosigkeit vor der Rente liegt. Dann besteht zwar theoretisch noch die Chance, Beitragszeit zu sammeln. Aber welcher Arbeitgeber stellt Leute um die 60 Jahre denn ein?

Die Zeit der Arbeitslosigkeit vor der Rente zählt in der Regel nicht mit, um die 45 Beitragsjahre zusammen zu bekommen. Das hat die große Koalition verbockert und gegen die Forderungen der Gewerkschaften so ent-

schieden. Geregelt ist folgendes: Zeiten, in denen Arbeitslosengeld II („Hartz IV“) bezogen wird, werden grundsätzlich nicht als Versicherungszeit berücksichtigt. Zwar zählen Zeiten, in denen Arbeitslosengeld bezogen wird mit, aber in den beiden letzten Jahren vor der Rente gilt dies nur für die Ausnahmefälle, dass der Arbeitgeber insolvent geworden ist oder eine Betriebsstätte ganz geschlossen wurde. Die Mehrheit der Älteren, die aus anderen Gründen ihre Arbeit verlieren, gehen leer aus.

In dieser Situation kann ein Minijob helfen. Zunächst ist in einem ersten Schritt zu prüfen, ob aufgrund des Geburtsjahres überhaupt ein Zugang zur abschlagsfreien Rente besteht. Denn die Rente mit 63 gilt ja nur vorübergehend und für einige Jahrgänge (siehe Tabelle auf S. 2)

Besteht ein Zugang, dann können fehlende Versicherungszeiten über einen Minijob erworben werden. Denn Minijobs unterliegen der Rentenversicherungspflicht. Dies gilt seit 2013 für alle neu begonnen Minijobs. Minijobber können beantragen, von der Rentenversicherungspflicht befreit zu werden. Diese Möglichkeit darf natür-

Liebe Kollegin, lieber Kollege, die neue Rente mit 63 ist ausgesprochen beliebt. Viele möchten gerne vorzeitig und ohne Abschläge in den Ruhestand wechseln. Aber was tun, wenn Ältere vor der Rente noch arbeitslos werden und die geforderten 45 Versicherungsjahre für die Rente mit 63 noch nicht zusammen haben? Dann kann ein Minijob als Notnagel helfen. Darüber informiert dieser Newsletter. Zudem wird erläutert, welche Besonderheiten die Rente mit 63 für Beschäftigte in Altersteilzeit bringt.

Newsletter bestellen

Du hast diesen Newsletter nicht vom Absender "info@erwerbslos.de" bekommen? Dann hat ein freundlicher Mensch ihn an Dich weitergeleitet. Wenn Du den Newsletter regelmäßig beziehen und keine Ausgabe verpassen willst, dann melde Dich kostenlos an auf www.erwerbslos.de (Button oben rechts).

„recht praktisch“...

... ist ein Projekt der Koordinierungsstelle gewerkschaftlicher Arbeitslosengruppen (KOS).



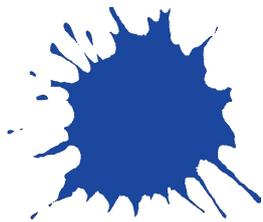
Es wird gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung.

Info-Flyer für Ältere

Die Informationen, wie mit einem Minijob die geforderten 45 Beitragsjahre erreicht werden können, haben wir auch in einem verständlichen Flyer zusammengestellt. Der Flyer kann an ältere Arbeitnehmer weitergegeben werden. Ein Ansichtsexemplar und ein Bestellzettel sind auf www.erwerbslos.de (auf der Startseite) abrufbar. Die Flyer kosten 15 Cent pro Stück zuzüglich Porto, Mindestbestellmenge 10 Stück.

Rentenberatung

Ältere Kolleginnen und Kollegen, die aus dem Betrieb ausscheiden und sich für die Rente mit 63 interessieren, sollten sich immer auch von ihrer Rentenversicherung beraten lassen. Die örtlichen Beratungsstellen der Deutschen Rentenversicherung beraten freundlich und kompetent. Rat und Hilfe bieten zudem auch die so genannten Versichertenältesten. Oftmals sind es sogar aktive Kolleginnen und Kollegen der DGB-Gewerkschaften. Adressen stehen im Internet unter www.deutsche-rentenversicherung.de (unter „Service“). Gewerkschaftsmitglieder können sich natürlich auch von ihrer Gewerkschaft beraten lassen.



Impressum:

V.i.S.d.P.: Horst Schmitthenner, Förderverein gewerkschaftliche Arbeitslosenarbeit e.V. / Koordinierungsstelle (KOS), Alte Jakobstr. 149, 10969 Berlin, www.erwerbslos.de, info@erwerbslos.de
T: 030 / 86 87 67 0-0, Fax: -21
Text: Martin Künkler

Rente mit 63: Minijob als Notnagel

- Fortsetzung von Seite 1 -

lich nicht genutzt werden, wenn Versicherungszeit für die Rente mit 63 gesammelt werden soll.

Minijob und Rentenbeitrag

Bei einem Minijob mit Rentenversicherung zahlt der Arbeitgeber pauschal immer 15 Prozent (in Privathaushalten nur 5 Prozent) und der Arbeitnehmer 3,9 Prozent (in Privathaushalten 13,9 Prozent). Zudem gilt ein Mindestbeitrag in Höhe von aktuell 33,08 € monatlich. Beispiel: Bei einem gewerblichen Minijob mit einem Verdienst von nur 150 € zahlt der Arbeitgeber 22,50 € (= 15 % von 150) und der Arbeitnehmer 10,58 €, also den Rest bis zum Mindestbeitrag (33,08 € minus 22,50 € = 10,58 €).

Arbeitslosengeld und Minijob

Ein Minijob darf auch ausgeübt werden, während Arbeitslosengeld (ALG) bezogen wird. Allerdings darf die wöchentliche Arbeitszeit höchstens 14 Stunden und 59 Minuten betragen. Wer 15 Stunden und mehr arbeitet, gilt

nicht mehr als arbeitslos und bekommt sein ALG gestrichen.

Beim ALG gilt für Nebenverdienste ein Freibetrag in Höhe von 165 €. Liegt der Verdienst darüber, dann wird das ALG um den übersteigenden Betrag gekürzt. Bei einem Verdienst von 200 € beispielsweise, wird das ALG um 35 € gekürzt.

Wer kann frühestens wann eine abschlagfreie Rente beziehen?

Jahrgang	Frühester Rentenbeginn möglich ab	
	Jahre...	... plus Monate
1951 und 1952	63	0
1953	63	2
1954	63	4
1955	63	6
1956	63	8
1957	63	10
1958	64	0
1959	64	2
1960	64	4
1961	64	6
1962	64	8
1963	64	10
1964	65	0

Erwerbsminderungsrente

Kleine Verbesserungen für Neu-Rentner

Neben der Einführung der Rente mit 63 wurde zum 1. Juli auch die Erwerbsminderungsrente geringfügig verbessert.

Zurechnungszeit bis 62

Bisher galt: Bei Erwerbsgeminderten wurde die Rente so berechnet, als hätten sie bis zum 60. Geburtstag mit ihrem alten Durchschnittsverdienst weiter gearbeitet. Die Zeit wurde nun um zwei Jahre auf den 62. Geburtstag verlängert.

"Günstigerprüfung"

Das Arbeitsentgelt aus den letzten vier Versicherungsjahren vor Eintritt der Erwerbsminderung bleibt unberücksichtigt, wenn es sich negativ auf die Rentenhöhe auswirken würde. Dies betrifft etwa Fälle, in denen die Arbeitszeit aus gesundheitlichen Gründen reduziert wurde.

Unverändert geblieben sind leider die Abschläge von bis zu 10,8 Prozent, die oftmals zu Erwerbsminderungsrenten unter der Armutsgrenze führen.

„Rente mit 63“ und Altersteilzeit

Die seit Juli dieses Jahres geltende Rente mit 63 bringt für Beschäftigte in Altersteilzeit einige Besonderheiten und kann zu Problemen führen.

1. Altersteilzeit endet früher als gedacht

Einige Vereinbarungen zur Altersteilzeit (ATZ) sehen vor, dass das Arbeitsverhältnis automatisch endet, sobald eine abschlagsfreie Rente bezogen werden kann. Dies ist beispielsweise im Tarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie so geregelt. Da nun einige Jahrgänge (siehe S. 2) früher eine abschlagsfreie Rente beziehen können, endet die ATZ auch früher als ursprünglich geplant.

Anspruch auf Arbeitsentgelt

Endet die ATZ tatsächlich vorzeitig durch die Rente mit 63, kann ein Anspruch auf zusätzliches Arbeitsentgelt bestehen. Denn im oft gewählten Blockmodell wurde ja durch Vollzeitarbeit ein Wertguthaben für die Freistellungsphase aufgebaut, das bei einem vorzeitigen Ende der ATZ das notwendige Guthaben für die nun verkürzte Freistellungsphase übersteigt. Oftmals bestehen tarifvertragliche Regelungen dazu, wie eine solche Rückabwicklung zu handhaben ist.

Einkommensverluste

Oftmals werden Betroffene bei einem vorzeitigen Ende der ATZ aber real Geld verlieren. Denn die abschlagsfreie Rente wird oftmals niedriger sein, als das ATZ-Arbeitsentgelt plus Aufstockungsbeträge. Zudem fällt die Altersrente niedriger aus als geplant, da ja rentensteigernde Beschäftigungszeit verloren geht.

Vorzeitiges Ende verhindern

Vorrangig sollte deshalb versucht werden, ein vorzeitiges Ende der ATZ aufgrund der neuen Rente mit 63 zu vermeiden. Betriebs- und Personalräte in tarifgebundenen Unternehmen sollten sich zunächst erkundigen, ob dazu bereits ein Tarifvertrag abgeschlossen wurde. Dies ist etwa in der Metall- und Elektroindustrie der Fall. Ein Anpassungstarifvertrag sorgt dafür, dass die alte tarifliche Regelung nicht greift, nach der die ATZ mit der Möglichkeit einer abschlagsfreien Rente automatisch endet.

Ohne tarifvertragliche Regelung sind betriebliche oder einzelvertragliche Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber notwendig, um die ATZ fortzusetzen. Dabei kann als Anreiz für den Arbeitgeber darauf hingewiesen werden, dass in den Fällen, in denen die Bundesagentur die ATZ noch gefördert hat, diese Förderung auch zukünftig weiter fortgeführt wird.

2. Lücke bis zur abschlagsfreien Rente

Eine andere Problematik betrifft ATZ-Verträge, deren Befristung vorsieht, dass das Arbeitsverhältnis mit dem Erreichen eines bestimmten Alters endet. Dabei kann die mehr als ärgerliche Situation eintreten, dass einige Wochen oder Monate nach dem ATZ-Ende neuerdings auch eine abschlagsfreie Rente möglich wäre. Beispiel: Laut Vertrag endet die ATZ mit dem Erreichen des 63. Lebensjahres.

Beim Abschluss wurde in Kauf genommen, dass anschließend eine vorzeitige Rente mit Abschlägen bezogen werden soll. Aufgrund der neuen Rente mit 63 können nun beispielsweise aber die Jahrgänge 1953 im Alter von 63 Jahren und zwei Monaten abschlagsfrei in Rente, der Jahrgang 1954 mit 63 Jahren und vier Monaten.

In diesen Fällen sollte mit dem Arbeitgeber mit dem Ziel verhandelt werden, ATZ-Verträge abzuändern und zu verlängern oder ein neues, befristetes Arbeitsverhältnis im Anschluss anzubieten, um die Lücke bis zur abschlagsfreien Rente zu überbrücken.

Arbeitslosengeld als Brücke?

Gelingt dies nicht, so kann auch der Bezug von Arbeitslosengeld die Lücke überbrücken – sofern die für die Rente mit 63 geforderten 45 Versicherungsjahre bereits mit dem Ende der ATZ erworben wurden (siehe auch den Tipp: Minijob als Notnagel). Allerdings droht unter Umständen eine Sperrzeit von 12 Wochen. Denn noch ist offen, ob die neue rentenrechtliche Situation als „wichtiger Grund“ für das Verhalten des Versicherten anerkannt wird, der eine Sperrzeit beim ALG ausschließen würde.

Dieser Artikel basiert zu großen Teilen auf einem Aufsatz von Amelie Schummer (Juristin beim Vorstand der IG Metall) in der Zeitschrift „Soziale Sicherheit“, Heft 8-9/2014, S. 317-319.

"recht praktisch" -Alle Angebote im Überblick

Hilfe bei bevorstehender Arbeitslosigkeit

Um Kürzungen beim Arbeitslosengeld zu vermeiden, müssen bestimmte Melde-Fristen eingehalten werden – und zwar schon bevor die Arbeitslosigkeit eintritt. Es können aber auch Gestaltungsspielräume genutzt werden, um das zustehende Arbeitslosengeld auch voll auszuschöpfen (Wahl der richtigen Steuerklasse, längere Bezugsdauer für Ältere).

Newsletter Nr. 1

Sozialleistungen für Arbeitnehmer

Oftmals wissen Beschäftigte gar nicht, dass sie einen Rechtsanspruch auf eine Sozialleistung haben können – zusätzlich zu ihrem Arbeitsentgelt. In Frage kommen Wohngeld, der Kinderzuschlag oder aufstockende Hartz-IV-Leistungen. Hinweise und Tipps von Betriebs- und Personalräten können dann bares Geld wert sein.

Newsletter Nr. 2

Langzeitkranke

Wie umgehen mit Langzeitkranken? Die Arbeitshilfe unterstützt Betriebs- und Personalräte dabei, auf Langzeitkranke zuzugehen. Wichtig ist, dass die Kranken selbst aktiv werden, um ihre Situation zu klären und sich um eine Reha-Maßnahme bemühen. Die Arbeitshilfe erklärt Schritt für Schritt was zu tun ist.

Newsletter Nr. 3

Was bleibt von der Abfindung?

Aufhebungsverträge und Abfindungen können den Anspruch auf Arbeitslo-

sengeld (ALG) extrem schmälern. Nur wenn diese negativen Folgen fürs ALG bekannt sind, können Aufhebungsverträge sachgerecht eingeschätzt werden und einige Fallstricke umgangen werden.

Newsletter Nr. 4

Betriebsnahe Arbeitsförderung

Die Arbeitsagenturen können auch die Weiterbildung von Beschäftigten finanziell fördern – nicht nur die von Erwerbslosen. Zudem können Arbeitgeber Lohnkostenzuschüsse erhalten, wenn sie Erwerbslose einstellen, die als schwer vermittelbar gelten.

Newsletter Nr. 5

Info-Flyer und Präsentationen

Zu einigen Themen bieten wir neben dem Newsletter weitere Materialien an: Flyer mit den wichtigsten Infos zur Weitergabe an Beschäftigte sowie Powerpointpräsentationen für Betriebsversammlungen oder Info-Veranstaltungen.

Ansichtsexemplare im Netz

Ansichtsexemplare aller Materialien stehen auf www.erwerbslos.de unter dem Navigationspunkt „recht praktisch: Sozial-Infos für BR“

Service-Telefon

Stellen Beschäftigte zu den genannten Themen knifflige Fragen, dann können Betriebs- und Personalräte bei der KOS anrufen oder sich per Mail rückversichern, bevor sie eine Antwort geben:

T: 030/ 86 87 67 00

E-Mail: info@erwerbslos.de

Beratungsadressen

Im Betrieb können meistens nur erste Hinweise zum Sozialrecht gegeben werden. Wenn Kolleginnen und Kollegen eine weitergehende Beratung benötigen, dann ist es gut, ihnen eine konkrete Anlaufstelle nennen zu können: Auf www.erwerbslos.de bieten wir eine Adressen-Suchfunktion an. Unter dem Menüpunkt „Adressen-Beratungsstellen“ können nach Ort oder Postleitzahl Beratungsstellen rund ums Thema Arbeitslosigkeit gefunden werden. Diese Stellen bieten oft auch Rat und Hilfe zu artverwandten Themen wie Wohngeld, Kinderzuschlag oder aufstockendes Hartz IV für Beschäftigte.

"Abfindungs-Rechner"

Wir bieten eine kostenlose Excel-Kalkulation an, mit der bequem der Ruhezeitraum beim ALG aufgrund einer Abfindung ermittelt werden kann. Die Zusendung erfolgt als E-Mail-Anhang.

Dein Thema ist wichtig!

Weitere Themen wollen wir im Dialog mit Betriebs- und Personalräten auswählen und aufbereiten. Welche sozialrechtlichen Themen brennen den Kolleginnen und Kollegen im Betrieb unter den Nägeln? Welche Fragen werden gestellt? Zu welchen Themen benötigst Du als Mitglied eines Betriebs- oder Personalrats oder einer Mitarbeitervertretung Informationen, um kompetent weiterhelfen zu können? Themenvorschläge für zukünftige Informations-Materialien sind bei der KOS herzlich willkommen!