

## Die sozialrechtlichen Rahmenbedingungen zu den tariflichen Regelungen im Zusammenhang mit laufenden Altersteilzeitarbeitsverhältnissen

Home Politik **Informationen aus dem Arbeits- und Sozialrecht**



Die neue Möglichkeit zum Bezug einer abschlagsfreien Altersrente hat Auswirkungen auf laufende Altersteilzeitarbeitsverhältnisse. In der Ausgabe 3/2014 der "Informationen aus dem Arbeits- und Sozialrecht" wird insbesondere erläutert, welche sozialrechtlichen Auswirkungen dies sind und wie diesen begegnet werden kann.

FB Sozialpolitik, FB Tarifpolitik

Das "Gesetz über Leistungsverbesserungen in der gesetzlichen Rentenversicherung" wird voraussichtlich zum 1. Juli 2014 in Kraft treten und sieht eine abschlagsfreie Rente mit 63 nach 45 Versicherungsjahren vor. Hierüber haben wir bereits informiert.

Die neue Möglichkeit zum Bezug einer abschlagsfreien Altersrente hat jedoch Auswirkungen auf laufende Altersteilzeitarbeitsverhältnisse. So wird etwa die Förderfähigkeit von Altersteilzeitarbeitsverträgen durch die Bundesagentur für Arbeit berührt, die vor dem 1. Januar 2010 abgeschlossen wurden. Ebenso stellen sich weitere sozialrechtliche Fragen auch im Zusammenhang mit unseren Tarifverträgen und aufgrund von neu auftauchenden Überbrückungstatbeständen nach einer Altersteilzeit.

Diese sozialrechtlichen Fragen hat die IG Metall mit bedacht, denn die Kollegen müssen in diesem Zusammenhang Entscheidungen treffen, die insbesondere in rentenrechtlicher Hinsicht von Bedeutung sind. Hierzu haben wir vermehrt Anfragen erhalten. Mit dieser Rechtsinformation erläutern wir daher die Wirkungsweise dieser Regelungen und ihre sozialrechtlichen Auswirkungen.

- ▶ Das Gesetz über Leistungsverbesserungen in der gesetzlichen Rentenversicherung und seine Auswirkungen auf bestehende Altersteilzeitarbeitsverhältnisse [PDF](#) (68 KB)



## Informationen aus dem Arbeits- und Sozialrecht

### **Das Gesetz über Leistungsverbesserungen in der gesetzlichen Rentenversicherung und seine Auswirkungen auf bestehende Altersteilzeitarbeitsverhältnisse**

Das „Gesetz über Leistungsverbesserungen in der gesetzlichen Rentenversicherung“ ist am 13.06.2014 vom Bundesrat beschlossen worden und wird nach Unterschrift durch den Bundespräsidenten zum 1. Juli 2014 in Kraft treten. Es sieht eine abschlagsfreie Rente mit 63 nach 45 Versicherungsjahren vor (§ 236b SGB VI). In Zukunft soll gelten: Wer 45 Jahre lang in die Rentenversicherung eingezahlt hat, kann mit 63 Jahren ohne Abschläge in den Ruhestand gehen (Altersrente für besonders langjährig Versicherte). Die Altersgrenze erhöht sich dann schrittweise auf 65 Jahre. Die IG Metall hat zu den sozialrechtlichen Einzelheiten bereits mit Rechtsinfo vom 26.05.2014 informiert.

Die neue Möglichkeit zum Bezug einer abschlagsfreien Altersrente hat jedoch Auswirkungen auf laufende Altersteilzeitverhältnisse. Im Folgenden wird erläutert, welche Auswirkungen dies sind und wie diesen begegnet werden kann. Dazu gehören- die neuen Regelungen im SGB VI flankierende- gesetzliche Regelungen im Altersteilzeitgesetz, sowie neue tarifliche Regelungen, die der neuen „Rente ab 63“ und ihrer Auswirkung auf bereits bestehende Altersteilzeitarbeitsverhältnisse Rechnung tragen.

Es gibt im Wesentlichen zwei Fallkonstellationen, die im Hinblick auf bereits bestehende Altersteilzeitarbeitsverhältnisse beachtet werden müssen:

- **1) Störfallproblematik**

*Bereits die Möglichkeit zum Bezug einer abschlagsfreien Rente kann zu einer vorzeitigen Beendigung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses führen. Regelungen, die das vorsehen gibt es z.B. in den TV FlexÜ und TV ATZ. Die Altersteilzeit kann nicht wie geplant durchgeführt und zum vorgesehen Zeitpunkt beendet werden, es kann ein sog. „Störfall“ entstehen, der zu einer Rückabwicklung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses führt („Störfallproblematik“).*

- **2) Lückenproblematik**

*Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis endet zu einem Zeitpunkt in dem die Möglichkeit des Bezugs einer Rente mit Abschlägen besteht. Der Beschäftigte hätte nun aber wenige Monate später die Möglichkeit, im Rahmen der 45/63-Regelung eine abschlagsfreie Rente zu beziehen. Es besteht eine Lücke zwischen vertraglich vereinbartem Ende der Altersteilzeit und der nun möglichen abschlagsfreien Rente. Ein Wechsel von der Rente mit Abschlägen in die abschlagsfreie Rente ist nicht möglich, § 34 Abs. 4 SGB VI („Lückenproblematik“).*

Daher hat die IG Metall mit Gesamtmetall für Betriebe der Metall- und Elektroindustrie einen „Anpassungstarifvertrag FlexÜ“ abgeschlossen, der Regelungen zu den Auswirkungen des neuen Altersrentenzugangs auf die tariflichen Vorschriften trifft. Im Folgenden werden zu den oben beschriebenen Fallkonstellationen die wesentlichen rechtlichen Gegebenheiten sowie die möglichen Lösungen beschrieben.

### **1. Vorzeitige Beendigung der Altersteilzeit („Störfallproblematik“)**

Die Tarifverträge über Altersteilzeit (TV ATZ, TV FlexÜ) enthalten Regelungen, die eine Beendigung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses vorsehen, wenn der Beschäftigte nur die Möglichkeit hat, eine ungeminderte Altersrente zu beanspruchen. Notwendig ist hierfür nicht, dass der Beschäftigte die Rente auch tatsächlich beantragt, sondern allein die Möglichkeit, eine solche Rente beziehen

zu können, reicht aus (z.B. § 13 d) TV FlexÜ Baden-Württemberg). Nach den tariflichen Vorschriften endet das Altersteilzeitverhältnis dann vorzeitig. Es entfallen die Voraussetzungen für „Altersteilzeit“ im Sinne des Altersteilzeitgesetzes (ATG), da infolge der vorzeitigen Beendigung keine Halbierung der Arbeitszeit vorliegt (§ 2 Abs. 1 Nr. 2 ATG). Dadurch entsteht ein sogenannter Störfall, da das angesparte Wertguthaben nicht wie vereinbart verwendet werden kann. Das Altersteilzeitverhältnis muss rückabgewickelt werden.

Betroffen hiervon sind nun vor allem Beschäftigte, die das Altersteilzeitarbeitsverhältnis bereits vor einiger Zeit abgeschlossen haben und die nun aufgrund der neuen Rentenart früher als gedacht eine abschlagsfreie Rente beziehen könnten.

### Folgen der Rückabwicklung

Die vorzeitige Beendigung der Altersteilzeit bedeutet für den Beschäftigten vor allem eine finanzielle Einbuße. Er bezieht zwar eine ungeminderte Altersrente, diese dürfte jedoch das Niveau seiner Gesamtvergütung in der Altersteilzeit (Altersteilzeitentgelt und Aufstockungsbeträge) nicht erreichen. Für diesen Zeitraum werden außerdem keine zusätzlichen Aufstockungen des Arbeitgebers zu den Beiträgen zur Rentenversicherung gezahlt.

Bei der Rückabwicklung hat der Beschäftigte Anspruch auf eine etwaige Differenz zwischen den ausgezahlten Leistungen (Altersteilzeitentgelt und Aufstockungsbeträge) und dem Entgelt für den Zeitraum seiner tatsächlichen Beschäftigung. Mit anderen Worten: Das im Blockmodell durch volle Arbeitsleistung bei halbiertem Einkommen aufgebaute Wertguthaben wird um die bei Freistellung ausgezahlten Guthabenanteile und die gezahlten Aufstockungsbeträge reduziert und kommt, soweit ein Restguthaben vorhanden ist, zur Auszahlung.

Die Steuerfreiheit der Aufstockungsbeträge bleibt bis zum Eintritt des Störfalls erhalten (R 3.28 Abs. 1 Lohnsteuerrichtlinie 2011). Das gilt auch für die Beitragsfreiheit der Aufstockungsbeträge und die damit verbundene Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung (§ 163 Abs.5 SGB VI i.V.m. § 10 Abs. 5 ATG).

Der Bezug einer Altersrente (ohne Abschläge) führt zum Erlöschen des Anspruchs auf Erstattung von Aufstockungsbeträgen für den Arbeitgeber,

§ 5 Abs. 1 Nr. 2 ATG. Allerdings wird für den Fall einer vorzeitigen Beendigung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses § 12 Abs. 3 Satz 2 ATG analog angewandt (ATG- Durchführungsanweisungen der BA zu § 5.3). Hierdurch wird sichergestellt, dass der Arbeitgeber den Anspruch auf Förderleistungen für zurückliegende Zeiten im Blockmodell nicht dadurch verliert, dass die Altersteilzeitarbeit vorzeitig beendet wird.

## Lösung

Der Gesetzgeber hat auch aufgrund Hinweises durch die Gewerkschaften gesehen, dass Anpassungsbedarf hinsichtlich der noch durch die Bundesagentur für Arbeit nach dem Altersteilzeitgesetz geförderten Altersteilzeitarbeitsverhältnisse besteht.

Darauf hat er reagiert, indem er im Zuge des Rentenreformpakets einen § 15 h ATG einfügte. Danach soll der Anspruch auf Erstattung der Aufstockungsbeträge nach § 4 ATG abweichend von § 5 Absatz 1 Nummer 2 ATG nicht erlöschen, wenn mit der Altersteilzeit vor dem 1. Januar 2010 begonnen worden ist und die Voraussetzungen für einen Anspruch auf eine Rente für besonders langjährig Versicherte nach § 236b SGB VI erfüllt sind.

### Das bedeutet:

**Altersteilzeitarbeitsverhältnisse werden geschützt, die vor dem 1. Januar 2010 im Vertrauen auf eine nach der damaligen Gesetzeslage uneingeschränkte Förderbarkeit bis zum vereinbarten Ende der Altersteilzeitarbeit begonnen wurden.**

Darüber hinaus will der Gesetzgeber ein Signal für die Vertragsparteien setzen. Er ist der Ansicht, dass auch unabhängig von der Förderung ein Vertrauensschutz für laufende Altersteilzeitarbeitsverhältnisse gelten soll (BT- Drucks. 18/1489, S. 27).

Die IG Metall hat gesehen, dass die Anwendung der tariflichen Regelung im Zusammenhang mit der neuen Rente ab 63 nach 45 Versicherungsjahren zu nicht vorgesehenen Verwerfungen führt.

**Mit § 1 des Anpassungstarifvertrages zum TV FlexÜ wurde daher von den Tarifvertragsparteien eine Regelung bestimmt, die eine nicht gewünschte Beendigung des ATZ- Verhältnisses aufgrund der neuen Rentenart verhindert.**

Die tariflichen Regelungen zum Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses bei Bestehen eines ungeminderten Rentenzugangs (z.B. § 13 d TV FlexÜ) kommen

nicht zur Anwendung, wenn der Beschäftigte die Voraussetzungen für den neuen ungeminderten Altersrentenzugang gem. § 236b SGB VI erfüllt.

**Das bedeutet für Tarifgebundene:**

**Die Altersteilzeit muss so durchgeführt werden, wie sie vertraglich vereinbart ist. Die bloße Möglichkeit, dass ein Beschäftigter einen Anspruch auf den Bezug der ungeminderten Altersrente nach 45 Versicherungsjahren besitzt, führt nicht zu einer vorzeitigen Beendigung.**

**Es handelt sich um eine tarifvertragliche Regelung. Eine weitere Umsetzung, wie eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigtem, ist nicht erforderlich.**

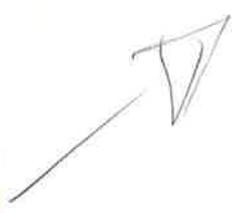
Bei einer Fortführung der Altersteilzeit bleibt die Steuer- und Beitragsfreiheit der Aufstockungsleistungen erhalten.

Möchte der einzelne Beschäftigte dennoch lieber die Altersteilzeit beenden und von der neuen Altersrentenart Gebrauch machen, so hat er hierzu die Möglichkeit, indem er eine Altersrente beantragt und bezieht. Nach den Tarifverträgen, z.B. § 13 c) TV FlexÜ, endet die Altersteilzeit beim tatsächlichen Bezug einer Altersrente.

**2. Lücke zwischen Ende ATZ und abschlagsfreier Rente („Lückenproblematik“)**

Im Altersteilzeitgesetz findet sich die Maßgabe, dass die Altersteilzeit auf eine Zeit erstrecken muss, bis eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann (mit oder ohne Abschläge), § 2 Abs. 1 Ziff. 2 ATG.

Die Tarifverträge über Altersteilzeit folgen in den möglichen Modellen für Altersteilzeit dieser Maßgabe. Die der Altersteilzeit zugrundeliegenden Arbeitsverträge zielen daher auf ein Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses zum Zeitpunkt eines möglichen Renteneintritts. In der wohl überwiegenden Anzahl von Fällen, insbesondere solchen auf Grundlage der bisherigen TV ATZ, ist dabei eine Altersrente mit Abschlägen vorgesehen (eine ungeminderte Altersrente findet sich lediglich im TV FlexÜ, sog. Anspruchsmodell 2, z.B. § 14.3.1 TV FlexÜ).



Nach § 34 Abs. 4 Ziff. 3 SGB VI ist nach bindender Bewilligung einer Rente wegen Alters oder für Zeiten des Bezugs einer solchen Rente der Wechsel in eine andere Rente wegen Alters ausgeschlossen. Ein Beschäftigter kann daher in dieser Konstellation nicht zunächst eine Rente mit Abschlägen beziehen und nach Erreichen der entsprechenden Altersgrenze in eine Altersrente ohne Abschläge wechseln. Er bleibt an seinen ursprünglichen Rentenanspruch bzw. die bewilligte Rente (mit Abschlägen) gebunden.

## **Folgen**

Es ergibt sich u. U. eine Lücke von wenigen Monaten zwischen der (vertraglich vorgesehenen) Beendigung der Altersteilzeit (und damit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses) und dem Anspruch auf eine ungeminderte Altersrente. Für den Beschäftigten ergibt sich ein Dilemma: Beantragt er eine Altersrente mit Abschlägen, bleibt er an diese Entscheidung gebunden. Beantragt er sie nicht und wartet mit der Beantragung der Altersrente bis zu dem Zeitpunkt, an dem er Anspruch auf eine ungeminderte Altersrente hat, entsteht ein Zeitraum, den er 2) materiell überbrücken muss und zwar sowohl hinsichtlich des Einkommens wie hinsichtlich des Versicherungsschutzes in der Sozialversicherung (z.B. Krankenversicherung, Rentenversicherung).

## **Lösung**

Zur Überbrückung der sich ergebenden Lücke gibt es verschiedene Lösungsmöglichkeiten.

- Weiteres Arbeitsverhältnis

1) Ein weiteres Arbeitsverhältnis kann mit dem alten oder aber mit einem anderen Arbeitgeber begründet werden, z.B. wenn mit dem ursprünglichen Arbeitgeber keine Regelung getroffen werden kann. Mit diesen Arbeitsverhältnissen können ggf. noch notwendige Beitragszeiten für die Erfüllung der Wartezeit zum Bezug einer Rente 63/45 erworben werden.

Aus § 4 des Anpassungstarifvertrages FlexÜ ergibt sich, dass geprüft werden soll, ob der Zeitraum zwischen vertraglich vereinbartem Ende des Altersteilzeit-arbeitsverhältnis und dem Eintritt in eine abschlagsfreie Rente gemäß

§ 236 b SGB VI durch die Vereinbarung eines weiteren Altersteilzeitarbeitsverhältnisses oder Vereinbarung eines neuen Arbeitsverhältnisses überbrückt werden kann.

**Es handelt sich um eine Art Empfehlung der Tarifparteien, da eine Neube-gründung des Arbeitsverhältnisses nicht tarifvertraglich angeordnet werden kann.**

**Erforderlich ist in jedem Fall eine vertragliche Vereinbarung mit dem Arbeitgeber.**

Ein weiteres Altersteilzeitarbeitsverhältnis könnte sowohl im Blockmodell, als auch in einem echten Teilzeitmodell (unverblockt) vereinbart werden. Die Voraussetzungen für Altersteilzeitarbeit (Halbierung der Arbeitszeit/ Aufstockungszahlungen) müssen hierbei, genauso wie die tarifvertraglichen Regelungen beachtet werden. Bei der Altersteilzeit existiert allerdings die Einschränkung, dass die häufige Arbeitszeit auch tatsächlich erbracht werden muss, ein Verzicht auf die Arbeitsleistung ist grundsätzlich nicht zulässig.

Unkomplizierter wäre, im Anschluss an das beendende Altersteilzeitarbeitsverhältnis ein reguläres Vollzeit- oder Teilzeitarbeitsverhältnis zu vereinbaren, um die Lücke bis zum Bezug der ungeminderten „Rente mit 63“ zu schließen. In jedem Fall muss es sich um ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis handeln. Im Rahmen eines solchen Beschäftigungsverhältnisses kann der Beschäftigte auch ggf. unter Verzicht auf seine Arbeitsleistung freigestellt werden.

**Achtung:**

Allerdings muss dieses neue Arbeitsverhältnis einmalig in Vollzug gesetzt werden, das heißt, eine Beschäftigung muss tatsächlich stattgefunden haben, damit ein die Versicherungspflicht auslösendes Beschäftigungsverhältnis vorliegt (jüngst bspw. zur Krankenversicherung: BSG, Urteil vom 04.03.2014; B 1 KR 64/12 R).

Das Arbeitsverhältnis wäre befristet bis zum Erreichen des Alters für den Bezug einer abschlagsfreien Altersrente abzuschließen. Wegen der Vorbeschäftigung beim selben Arbeitgeber ist zu beachten, dass hier die Möglichkeit einer Befristung mit Sachgrund wegen eines in der Person des Arbeitnehmers liegenden Grundes in Frage kommt (§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 TZBfG). Soziale Erwägungen und ein schutzwürdiges Interesse des betroffenen Beschäftigten an einer

Befristung lägen vor dem Hintergrund einer Überbrückungslösung, die den Bezug einer abschlagsfreien Rente sichern soll, vor. Dies sollten die Vertragsparteien in einer Vereinbarung entsprechend dokumentieren.

Der Anpassungstarifvertrag sieht vor, dass im Fall der Neubegründung des Arbeitsverhältnisses eine Vereinbarung über die Verrechnung der tarifvertraglichen Abfindung im TV FlexÜ mit Leistungen, die im Rahmen des neuen Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber erbracht werden, getroffen werden kann.

**Es handelt sich hierbei letztendlich um einen Anreiz für den Arbeitgeber, eine Überbrückungslösung mit zu tragen: Er soll nicht doppelt mit dem Abfindungsanspruch und Vergütungszahlungen im Rahmen des neuen Arbeitsverhältnisses belastet werden.**

Zu beachten ist allerdings, dass sich die Höhe der Abfindung nach der Anzahl der Monate zwischen Ende der Altersteilzeit und Erreichen einer abschlagsfreien Rente berechnet. Nach den TV FlexÜ beträgt sie 250 Euro pro Monat. Besteht somit eine Lücke von 3 Monaten zwischen dem Ende der Altersteilzeit und Erreichen einer abschlagsfreien Rente, beträgt die Abfindung 750 Euro. Diese können mit Entgeltzahlungen verrechnet werden.

Betriebliche Regelungen können auch Abfindungszahlungen vorsehen, die in ihrer Höhe fest sind oder anderes berechnet werden. Für eine Verrechnung ist dann die jeweilige Höhe aufgrund der Betriebsvereinbarung maßgeblich.

Bei Abfindungen, die wegen des Ausgleichs von Rentenabschlägen gezahlt werden, neigen einige Krankenkassen dazu, dies als beitragspflichtigen Versorgungsbezug zu werten. Hierfür gibt es bisher keine höchstrichterliche Rechtsprechung, so dass gegen einen solchen Beitragsbescheid rechtlich vorgegangen werden sollte.

#### • Bezug von Arbeitslosengeld I

Als Alternative zu einem neuen Arbeitsverhältnis könnten die Betroffenen Arbeitslosengeld I im Anschluss an die Beendigung der Altersteilzeit beziehen, um die zeitliche Lücke bis zum Erreichen einer abschlagsfreien Altersrente zu überbrücken.

Die Betroffenen können Arbeitslosengeld I beantragen. Sie müssen dabei mit einer Sperrzeit von zwölf Wochen (und einer Kürzung der Anspruchsdauer um insgesamt 1/4) rechnen. Die Sperrzeit entsteht, da die Betroffenen mit Abschluss des befristeten Altersteilzeitvertrages ihr unbefristetes Arbeitsverhältnis für ein befristetes aufgegeben haben. Eine Sperrzeit kann nur dann vermieden

werden, wenn dafür ein wichtiger Grund bestanden hat. In den hier relevanten Fällen liegt ein solcher wichtiger Grund nach der Rechtsprechung des BSG nur dann vor wenn nachgewiesen werden kann, dass ohne Abschluss des Altersteilzeitvertrages eine betriebsbedingte Kündigung erfolgt wäre oder wenn sich eine nicht vorhersehbare Änderung in der Rentengesetzgebung dergestalt ergeben hätte, dass die zunächst nahtlos im Anschluss an die Beendigung des ATZ- Arbeitsverhältnis anschließende Rentenart (ohne Abschläge) wegfiel und dadurch eine Lücke entstünde (BSG, Urteil vom 21.07.2009, B 7 AL 6/08 R).

Die jetzt entstehende Problematik ist von dieser bisherigen Rechtsprechung nicht abgedeckt. Es sollte daher gegen betreffende Sperrzeitbescheide rechtlich vorgegangen werden. Aufgrund der neu entstandenen Situation könnte begründbar sein, dass den Versicherten ein wichtiger Grund zur Herbeiführung der Arbeitslosigkeit zur Seite steht oder eine besondere Härte anzunehmen ist.

Bei der Berechnung des nachfolgend zu zahlenden Arbeitslosengeldes ergeben sich Besonderheiten.

Das Arbeitslosengeld I nach der Altersteilzeit bemisst sich zum einen nur nach dem versicherungspflichtigen Bruttoeinkommen während der Altersteilzeit. Die Aufstockungsbeträge werden nicht mit einbezogen. Zum anderen gibt es Besonderheiten, wenn eine Rente wegen Alters in Anspruch genommen werden kann. Dann ist von dem Tage an, an dem die Rente erstmals beansprucht werden kann, das Bemessungsentgelt maßgebend, das ohne die Erhöhung nach Satz 1 zugrunde zu legen gewesen wäre (§ 10 Abs. 1 Satz 2 und 2 ATG). Rente im Sinne dieser Vorschrift ist auch eine gesetzliche Rente mit Abschlägen. Das bedeutet, dass das Arbeitslosengeld dann auf Basis des halben früheren Vollzeiteinkommens berechnet wird.

Gesetzlich krankenversichert wären Betroffene allerdings auch während der Sperrzeit aufgrund des nachwirkenden Krankenversicherungsanspruchs (§ 19 Abs.2 SGB V) und danach kraft Gesetzes (§ 5 Abs.1 Nr.2 SGB V) oder durch Familienversicherung (§ 10 SGB V).

#### **Achtung:**

Bedacht werden muss jedoch, dass bei dieser Variante die 45 Beitragsjahre bereits vor diesem Arbeitslosengeldbezug vollständig erworben sein müssen, denn nach dem neuen Gesetz zählen grundsätzlich die letzten zwei Jahre der Arbeitslosigkeit vor dem Bezug der Rente 63/45 nicht als Beitragszeiten. Es sei

denn, diese Arbeitslosigkeit ist auf eine vollständige Betriebsstilllegung oder Insolvenz des Arbeitgebers zurückzuführen.

Wer die Möglichkeit hat, während oder statt der Arbeitslosigkeit einer geringfügigen Beschäftigung nachzugehen und dabei die Pflichtversicherung dieser Tätigkeit in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht abwählt, der kann auch hierdurch Beitragszeiten erwerben.

Bei gleichzeitigem Bezug von Arbeitslosengeld I und einer geringfügigen Beschäftigung ist darauf zu achten, dass eine Wochenarbeitszeit von unter 15 Stunden besteht, da sonst die Arbeitslosigkeit entfällt. Rentenrechtlich entstehen bei gleichzeitigem Bezug von Arbeitslosengeld I und einer geringfügigen Beschäftigung beitragsgeminderte Zeiten, mit denen die Wartezeit für die Renten 63/45 erfüllt werden kann.

Da bei Arbeitslosengeld I- Bezug eine Versicherungspflichtverhältnis besteht, kann eine solche Wartezeit für die Rente 63/45 nicht dadurch generiert werden, dass freiwillige Beiträge gezahlt werden. Nach § 7 Abs. 2 SGB VI können freiwillige Beiträge nur dann gezahlt werden, wenn kein Pflichtversicherungsverhältnis besteht.