

Britta Wagner *

Der Anspruch auf Renten wegen Erwerbsminderung

Vom Arbeitsmarkt bis zum
Hinzuverdienst

* Die Autorin ist Mitarbeitende der Bildungsabteilung der Deutschen Rentenversicherung Bund

Herausgegeben von der
Deutschen Rentenversicherung Bund – Team Fachliche Trainings
2160 Berufliches TrainingsCenter
Die Bildungsabteilung
Berlin-Wilmersdorf, Dienstgebäude Hohenzollerndamm 46-47, 10713 Berlin
 Deutsche Rentenversicherung Bund, 10704 Berlin

Ansprechpartner: Cornelia Marweld
 0160-144 05 18,  fachliche-trainings-postkorb@drv-bund.de

Stand: 01.01.2025

Inhaltsverzeichnis

1.	Begriffsbestimmungen	5
1.1	Krankheit	5
1.2	Behinderung	5
2.	Übliche Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarkts	6
2.1	Allgemeiner Arbeitsmarkt.....	7
2.2	Übliche Bedingungen	7
2.3	Schwere spezifische Leistungsbehinderung	8
2.4	Eingeschränkte Wegefähigkeit	9
3.	Arbeitsmarktrenten	10
3.1	Konkrete Betrachtungsweise	10
3.2	Fallgestaltungen	11
3.2.1	Bestehendes Beschäftigungsverhältnis von mindestens 6 Stunden bei teilweiser Erwerbsminderung	11
3.2.5	Teilweise erwerbsgeminderte Personen, die bei der Agentur für Arbeit oder einem Träger nach dem SGB II arbeitslos gemeldet sind.....	13
3.2.6	Teilweise erwerbsgeminderte Personen ohne ein Beschäftigungsverhältnis	13
3.2.7	Teilweise erwerbsgeminderte Selbständige.....	13
4.	Befristung	14
4.1	Nicht arbeitsmarktbedingte Renten wegen Erwerbsminderung.....	14
4.2	Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit, die aufgrund des verschlossenen Arbeitsmarkts geleistet werden	14
4.4	Ausnahme von der Befristung	14
5.	Rentenbeginn	14
5.1	Beginn einer befristeten Rente	15
5.2	Ausnahme bei allein aus medizinischen Gründen befristeten Renten wegen voller Erwerbsminderung.....	15
5.3	Unbefristete Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit	16
5.4	Zusammentreffen von Rente wegen teilweiser Rente wegen Erwerbsminderung mit Rente wegen voller Erwerbsminderung aufgrund des verschlossenen Arbeitsmarkts	16

6.	Umdeutung von Anträgen auf Leistungen zur Teilhabe	16
6.2	Antragsfiktion.....	17
6.1.1	Antrag auf Leistungen zur Teilhabe	18
6.1.2	Zeitpunkt des Vorliegens von verminderter Erwerbsfähigkeit für die Rentenantragsfiktion.....	18
6.2	Gestaltungsrechte der Versicherten	19
6.3	Einschränkung des Gestaltungsrechts.....	19
7.	Rente wegen Erwerbsminderung und Hinzuverdienst	21
7.1	Hinzuverdienst im Sinne § 96a SGB VI	21
7.1.1	Arbeitsentgelt	21
7.1.2	Arbeitseinkommen.....	22
7.1.3	Vergleichbares Einkommen.....	22
7.1.4	Sozialleistungen	22
7.2	Auf eine Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung anzurechnende Sozialleistungen ..	23
7.2.1	Krankengeld	23
7.2.2	Versorgungskrankengeld.....	23
7.2.3	Übergangsgeld	23
7.2.4	Weitere Sozialleistungen	23
7.3	Auf eine Rente wegen voller Erwerbsminderung anzurechnende Sozialleistungen	23
7.4	Höhe des Hinzuverdienstes bei Sozialleistungsbezug.....	24
7.5	Hinzuverdienstgrenzen.....	24
7.5.1	Rente wegen voller Erwerbsminderung	24
7.5.2	Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung.....	24
7.6	Grundzüge der Anrechnung	26
7.6.1	Ermittlung der Teilrente	26
7.6.2	Hinzuverdienstdeckel	26
7.6.3	Voraussichtliche Höhe des Hinzuverdiensts – Prognose (Recht ab 01.01.2023).....	26
7.6.4	Spitzabrechnung.....	27
7.6.5	Änderungen des Hinzuverdiensts.....	27
7.6.6	Rückforderung überzahlter Rentenbeträge.....	28

Abb. 2

Anspruch auf Rente wegen Erwerbsminderung besteht vor Vollendung der Regelaltersgrenze, wenn die versicherte Person teilweise oder voll erwerbsgemindert ist und die versicherungsrechtlichen und besonderen versicherungsrechtlichen Voraussetzungen vor Eintritt der Erwerbsminderung erfüllt sind.

Voll erwerbsgemindert sind nach § 43 Abs. 2 Satz 2 SGB VI versicherte Personen, die wegen Krankheit oder Behinderung auf nicht absehbare Zeit außerstande sind, unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarkts mindestens 3 Stunden täglich erwerbstätig zu sein.

Die medizinischen Voraussetzungen für einen Anspruch auf Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung erfordern gemäß § 43 Abs. 1 SGB VI, dass die Leistungsfähigkeit des Versicherten für Tätigkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt unter 6 Stunden täglich vermindert ist.

Nicht erwerbsgemindert ist nach § 43 Abs. 3 SGB VI, wer unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarkts unabhängig von der jeweiligen Arbeitsmarktlage mindestens 6 Stunden täglich erwerbstätig sein kann.

1. Begriffsbestimmungen

Erwerbsminderung ist nach der gesetzlichen Definition eine durch Krankheit oder Behinderung eingetretene Einschränkung des Vermögens, Erwerbseinkommen unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarkts zu erzielen. Es gilt zunächst, Klarheit in die aufgeführten Begriffe der einschlägigen Rechtsnormen zu bringen.

Abb. 3

1.1 Krankheit

Krankheit ist jeder regelwidrige, vom Leitbild eines gesunden Menschen abweichende Körper- oder Geisteszustand. Ob eine Behandlungsbedürftigkeit besteht, ist für die Frage von Erwerbsminderung ohne Bedeutung. Entscheidend ist nach Rechtsprechung des BSG, dass die Erwerbsfähigkeit aufgrund von Krankheit eingeschränkt ist. Zwischen Krankheit und verminderter Erwerbsfähigkeit muss somit ein kausaler Zusammenhang bestehen. Das bedeutet, die Krankheit muss ursächlich für eine quantitative Einschränkung des Leistungsvermögens am allgemeinen Arbeitsmarkt sein.

Darüber hinaus muss die Einschränkung des Leistungsvermögens auf nicht absehbare Zeit vorliegen, um überhaupt rentenrechtlich relevant zu sein. Ein solcher zeitlicher Rahmen folgt direkt aus dem Regelwerk des Sozialgesetzbuchs: Nach § 101 Abs. 1 SGB VI werden befristete Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit nicht vor Beginn des 7. Kalendermonats nach dem Eintritt der Erwerbsminderung geleistet. Daraus folgt, dass eine rentenrechtlich relevante Erwerbsminderung aufgrund von Krankheit mehr als 6 Monate andauern muss. Jeder kürzere zeitliche Umfang einer an sich relevanten Krankheit kann nicht zu einem Anspruch auf Rente wegen Erwerbsminderung, auch nicht befristet, führen.

1.2 Behinderung

Der Begriff einer Behinderung ist gesetzlich definiert. Nach § 2 Abs.1 SGB IX ist Behinderung jede körperliche, seelische oder geistige Sinnesbeeinträchtigung von länger als 6-monatiger Dauer, die von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht und den Menschen mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten

Teilhabe an der Gesellschaft hindert. Da auch Behinderung ein Zustand zumindest von längerer Dauer ist, können unter diesen Begriff ebenso Menschen subsumiert werden, die aufgrund längerfristiger Krankheit bereits erwerbsgemindert sind. Auch zwischen Behinderung und verminderter Erwerbsfähigkeit muss zwingend ein kausaler Zusammenhang bestehen. Rentenrechtlich relevant ist demzufolge jede Behinderung, die eine quantitative Minderung der Leistungsfähigkeit am allgemeinen Arbeitsmarkt auf längere Dauer bedingt.

Behinderung ist nicht zwingend mit verminderter Erwerbsfähigkeit gleichzusetzen. Das hat auch das Landessozialgericht Berlin-Brandenburg mit Urteil vom 13.06.2007 (S 31R 4757/05) bestätigt:

Klägerin im Berufungsverfahren war eine Versicherte, bei der ein Grad der Behinderung von 80 mit dem Merkzeichen „G“ festgestellt worden war. Die beantragte Rente wegen Erwerbsminderung lehnte der Rentenversicherungsträger unter Verweis auf ein mindestens 6-stündiges Leistungsvermögen ab. Die Klage vor dem Sozialgericht blieb erfolglos. Im Berufungsverfahren wiesen die Richter zwar darauf hin, dass es qualitative Einschränkungen an die der Versicherten zumutbaren Tätigkeiten gäbe, quantitativ sei die Versicherte jedoch nach den sozialmedizinischen Feststellungen in der Lage, mindestens 6 Stunden täglich im Rahmen einer 5-Tage-Woche tätig zu sein. Ein Anspruch auf Rente wegen Erwerbsminderung bestünde daher nicht.

Andere Ursachen, die zu einer Minderung der Erwerbsfähigkeit führen, sind nicht vom Risikobereich der gesetzlichen Rentenversicherung gedeckt.

So stellen Langzeitarbeitslosigkeit, Minderqualifizierung oder das Alter einer versicherten Person keine rechtserheblichen Ursachen für den Eintritt einer verminderten Erwerbsfähigkeit dar.

Das Erreichen einer bestimmten Altersgrenze, wie zum Beispiel für Fluglotsen, kann folglich nicht anspruchsbegründendes Element einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit sein.

2. Übliche Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarkts

Abb. 4 - 6

Volle und teilweise Erwerbsminderung sind nach den Legaldefinitionen des § 43 Absätze 1 und 2 SGB VI in abstrakter Betrachtungsweise als quantitative Einschränkungen des Leistungsvermögens unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarkts definiert.

Die üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarkts sind nach der Rechtsprechung des BSG konkretisiert als „das tatsächliche Geschehen auf dem Arbeitsmarkt und in den Betrieben“. Das heißt, unter welchen Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt die Entgelterzielung üblicherweise tatsächlich erfolgt.

Hierzu gehören sowohl rechtliche Bedingungen, wie etwa Dauer und Verteilung der Arbeitszeit, Pausen- und Urlaubsregelungen, Beachtung von Arbeitsschutzvorschriften sowie gesetzliche und tarifvertragliche Vorschriften, als auch tatsächliche Umstände, wie zum Beispiel die für die Ausübung einer Verweisungstätigkeit allgemein vorausgesetzten Mindestanforderungen an Konzentrationsvermögen, geistige Beweglichkeit, Stressverträglichkeit und Frustrationstoleranz“.

Menschen, die wegen Art und Schwere einer Behinderung nicht am allgemeinen Arbeitsmarkt teilhaben können, sondern in geschützten Einrichtungen beschäftigt sind, werden nach der Regelung § 43 Abs. 2 Satz 3 Nr. 1 SGB VI von dieser Betrachtung ausgenommen.

2.1 Allgemeiner Arbeitsmarkt

Der allgemeine Arbeitsmarkt umfasst alle nur denkbaren Tätigkeiten außerhalb einer geschützten Einrichtung, für die Angebot und Nachfrage besteht. Umfasst werden dabei sowohl abhängige Beschäftigungen als auch selbständige Tätigkeiten. Veränderungen in der Struktur des Arbeitsmarkts, wie zum Beispiel die Zunahme von Leiharbeitsverhältnissen, befristeten Beschäftigungen, von „Solo-Selbständigkeit“ oder geringerer Bezahlung haben keinen Einfluss auf die Definition des „allgemeinen Arbeitsmarkts“

Auch der sogenannte „zweite Arbeitsmarkt“, also öffentlich geförderte Beschäftigung mit dem Ziel der Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt, ist aufgrund seiner Zielsetzung mit entsprechenden Tätigkeiten des ersten Arbeitsmarktes vergleichbar. Er ist damit Teil des allgemeinen Arbeitsmarkts.

Demgegenüber werden Beschäftigungsverhältnisse in einer Werkstatt für behinderte Menschen mit dem Ziel geschlossen, Menschen mit Behinderungen, die wegen Art oder Schwere der Behinderung nicht auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können, eine angemessene Bildung und Beschäftigung zu ermöglichen. Sie sind daher nicht dem dem allgemeinen Arbeitsmarkt zuzurechnen.

Beschäftigungsverhältnisse behinderter Menschen in Inklusionsbetrieben werden mit dem Ziel begründet, Menschen mit Behinderungen in den ersten Arbeitsmarkt einzugliedern. Beschäftigungsverhältnisse in Inklusionsbetrieben werden daher dem allgemeinen Arbeitsmarkt zugeordnet. Einschränkend ist jedoch zu beachten, dass der Wechsel von einer Werkstatt für behinderte Menschen in einen Inklusionsbetrieb noch keine Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt darstellt. Zielsetzung der Beschäftigung im Inklusionsbetrieb ist das Schaffen einer Brücke für behinderte Menschen in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

2.2 Übliche Bedingungen

Die üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarkts erstrecken sich auf alle Bestandteile einer Erwerbstätigkeit. So werden Beschäftigungsverhältnisse bestimmt durch Rechtsnormen und durch tarif- und einzelvertragliche Vereinbarungen. Hierzu gehören Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit ebenso wie Pausenzeiten, Urlaubsregelungen und die Beachtung von Arbeitsschutzvorschriften. Daneben sind zwingend die allgemein vorausgesetzten Mindestanforderungen an das Konzentrationsvermögen, die geistige Beweglichkeit, Stressverträglichkeit und Frustrationstoleranz der versicherten Person zu berücksichtigen.

Üblich sind Bedingungen, wenn sie nicht nur in Einzel- oder Ausnahmefällen anzutreffen sind, sondern in nennenswertem Umfang und beachtlicher Zahl. Beschäftigungsverhältnisse, die diesen Kriterien nicht entsprechen, fallen aus der Betrachtung der „üblichen Bedingungen“ heraus. Schonarbeitsplätze, die leistungsgeminderten Betriebsangehörigen nach deren individuellen Bedürfnissen eingerichtet werden, sind damit nicht als Arbeitsplätze unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarkts zu betrachten.

Bei einem Leistungsvermögen von mehr als 6 Stunden täglich ist im Regelfall davon auszugehen, dass die Anforderungen an eine Beschäftigung unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarkts auch bewältigt werden können. Versicherten Personen mit einem mindestens 6-stündigen Leistungsvermögen unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarkts muss daher im Regelfall keine Verweisungstätigkeit benannt werden. Für sie ist lediglich eine abstrakte Betrachtung der Beschäftigungsmöglichkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vorzunehmen.

2.3 Schwere spezifische Leistungsbehinderung

Eine Ausnahme dazu liegt vor bei Personen, die zwar über ein mindestens 6-stündiges Leistungsvermögen verfügen, bei denen jedoch aufgrund einer schweren spezifischen Leistungsbehinderung oder aufgrund einer Summierung ungewöhnlicher Leistungseinschränkungen, also mindestens 2, eine Teilhabe unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarkts zweifelhaft erscheint. Dabei wirkt sich die Kombination mehrerer Leistungseinschränkungen im Ergebnis so aus, als würde eine schwere spezifische Leistungsbehinderung vorliegen.

Dieser Personenkreis ist einer gesonderten Betrachtung zu unterziehen.

Solche Einschränkungen können vorliegen, wenn nach den medizinischen Feststellungen folgende Tätigkeiten nicht mehr ausgeübt werden können:

- das Heben, Tragen und Bewegen von Lasten, einschließlich Halten, Drücken und Schieben
- längeres Arbeiten im Stehen, Überkopfarbeiten, Tätigkeiten auf Leitern und Gerüsten
- Tätigkeiten an und mit gefährdenden Geräten und Maschinen
- Schicht-, Akkord- und Fließbandarbeit
- Tätigkeiten, die eine rasch wechselnde Aufmerksamkeit oder ständig hohe Konzentration erfordern

Durch die Rechtsprechung des BSG sind als Summierung ungewöhnlicher Leistungseinschränkungen oder schwere spezifische Leistungsbehinderung in Einzelfällen angesehen worden:

- die Erforderlichkeit, zwei zusätzliche Arbeitspausen von je 15 Minuten einzulegen
- Einschränkungen bei Arm- und Handbewegungen, halbstündiger Wechsel von Sitzen und Gehen
- Regelmäßig einmal in der Woche auftretende Fieberschübe
- Einarmigkeit oder Einäugigkeit
- Schwindelneigungen, Ausschluss von Fließband- oder Akkordarbeit bei körperlich leichten und fachlich einfachen Arbeiten
- Sehstörungen, Beweglichkeitseinschränkungen der Hände, Ausschluss von Umwelteinflüssen wie Kälte, Nässe und Staub.

Summieren sich ungewöhnliche Leistungseinschränkungen oder liegt eine schwere spezifische Leistungsbehinderung vor, so ist auch bei einem vollschichtigen Leistungsvermögen unter Umständen eine konkrete Verweisungstätigkeit zu benennen. Gelingt es dem Rentenversicherungsträger nicht, eine Verweisungstätigkeit unter Berücksichtigung der festgestellten Leistungseinschränkungen in ausreichender Zahl zu benennen, so ist die versicherte Person auch bei einem mehr als 6-stündigem Leistungsvermögen als vom allgemeinen Arbeitsmarkt ausgeschlossen zu betrachten und damit voll erwerbsgemindert.

Was als „nennenswerter Umfang“ an Arbeitsgelegenheiten anzusehen ist, unterliegt der Betrachtung des Einzelfalls.

Das BSG sah in einer Entscheidung 20 in Wohnortnähe in Betracht kommende Arbeitsplätze als ausreichend an, um von einem offenen Arbeitsmarkt auszugehen.

Die Handhabung der Begriffe kann sich im konkreten Einzelfall als außerordentlich schwierig gestalten. Das BSG hat aus diesem Grund eine Prüfung in mehreren Schritten empfohlen:

1. Im ersten Schritt ist festzustellen, ob das Restleistungsvermögen dem Versicherten Verrichtungen oder Tätigkeiten erlaubt, die in ungelernten Tätigkeiten üblicherweise gefordert werden. Das sind zum Beispiel: Zureichen, Abnehmen, Transportieren, Reinigen, Bedienen von Maschinen, Kleben Sortieren, Verpacken und das Zusammensetzen von Teilen. Dabei genügt das Benennen von Arbeitsfeldern und Tätigkeiten „der Art nach“. Bestehen danach keine ernsten Zweifel an der tatsächlichen Einsatzfähigkeit der versicherten Person unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarkts, so besteht kein Anspruch auf Rente wegen Erwerbsminderung
2. Bei Bestehen derartiger Zweifel, stellt sich im zweiten Schritt die Frage, ob eine Summierung ungewöhnlicher Leistungseinschränkungen oder eine besondere spezifische Leistungsbehinderung vorliegt.
3. Nur bei Vorliegen einer spezifischen Leistungsbehinderung oder einer Summierung ungewöhnlicher Leistungseinschränkungen, wie in Schritt 2 festgestellt, ist in Schritt 3 mindestens eine konkrete Verweisungstätigkeit zu benennen, für die die versicherte Person die notwendigen fachlichen Qualifikationen oder Schlüsselkompetenzen besitzt oder innerhalb von drei Monaten erwerben kann.

Nicht zulässig ist ein Verweis auf Tätigkeiten, die auf dem Arbeitsmarkt nur in geringer Zahl vorkommen oder die an Betriebsfremde nicht vergeben werden, weil es sich um Schonarbeitsplätze oder um Aufstiegpositionen handelt.

2.4 Eingeschränkte Wegefähigkeit

Erwerbsfähigkeit ist auch unter dem Aspekt zu betrachten, dass grundsätzlich die Möglichkeit besteht, eine Arbeitsstelle überhaupt aufsuchen zu können. Es muss also unter Berücksichtigung aller Mobilitätshilfen, wie zum Beispiel Gehstock, Rollstuhl oder Kraftfahrzeug, überhaupt ein Minimum an Mobilität vorhanden sein. Der Eintritt des Leistungsfalls der vollen Erwerbsminderung kann damit vom Vorhandensein von Mobilität abhängen. Das Vorliegen voller Erwerbsminderung beruht bei eingeschränkter Mobilität allein aufgrund medizinischer Sachverhalte.

Das BSG hat zur Bestimmung der erforderlichen Fußwegstrecke einen generalisierenden Maßstab angelegt. Aufgrund allgemeiner Erfahrungen wird danach grundsätzlich die Fähigkeit für erforderlich gehalten, 4mal täglich eine Fußwegstrecke von über 500 Metern zu Fuß zurückzulegen. Die Beschaffenheit eines konkreten Weges ist dabei ohne Belang. Ob die Bewältigung derartiger Wegstrecken zumutbar ist, muss nach allgemeinen medizinischen Kriterien bewertet werden. Erfolgt die Bewältigung der Wegstrecken auch bei Verwendung von Hilfsmitteln unter erheblichen Schmerzen, sind übermäßige Anstrengungen erforderlich oder wird die Gesundheit in besonderer Weise gefährdet, so ist die Zumutbarkeit zu verneinen. Darüber hinaus ist bei der Zumutbarkeit auch ein Zeitfaktor zu berücksichtigen. Zumutbar ist nach der Rechtsprechung des BSG gegeben, wenn Wegstrecken von mehr als 500 Metern 4mal täglich mit einem Zeitaufwand von jeweils 20 Minuten bewältigt werden können.

Zur Abwendung eines Anspruchs auf Rente wegen voller Erwerbsminderung soll nach dem Grundsatz „Reha vor Rente“ bereits während des Rentenverfahrens geprüft werden, ob für in der Wegefähigkeit eingeschränkten versicherten Personen die Gewährung von Teilhabeleistungen in Betracht kommt.

3. Arbeitsmarktrenten

Abb. 7 - 9

Rein objektiv betrachtet liegt bei einem Leistungsvermögen von 3 bis unter 6 Stunden teilweise Erwerbsminderung vor. Kann das verbliebene Restleistungsvermögen unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarkts nicht in Einkommenserwerb umgesetzt werden, so gilt der allgemeine Arbeitsmarkt als verschlossen. Ein verschlossener Arbeitsmarkt führt zur Prüfung des Anspruchs auf Rente wegen voller Erwerbsminderung. Ob sich ein solcher Anspruch ergibt, unterliegt im jeweiligen Einzelfall einer konkreten Betrachtungsweise.

3.1 Konkrete Betrachtungsweise

Nach dem bis zum 31.12.2000 geltenden Recht hatten versicherte Personen einen Anspruch auf Rente wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit, wenn ihnen der Teilzeitarbeitsmarkt verschlossen war. Diese sogenannte konkrete Betrachtungsweise folgt aus den Beschlüssen des Großen Senats des BSG vom 10.12.1976 (GS 2/75, 3/76, 4/75 und 3/76, SozR 2200, § 1246 Nr. 13).

Danach sind bei Feststellung einer verminderten Erwerbsfähigkeit auch die Verhältnisse des Arbeitsmarkts zu betrachten, wenn das Restleistungsvermögen der versicherten Person zwischen 3 bis unter 6 Stunden beträgt. Nach der Gesetzesbegründung zum § 43 SGB VI in der Fassung des EMRefG zum 01.01.2001 wird „der Anspruch auf eine Erwerbsminderungsrente nicht allein vom Gesundheitszustand des Versicherten abhängig gemacht (abstrakte Betrachtungsweise), sondern auch davon, ob er noch in der Lage ist, bei der konkreten Situation des (Teilzeit-) Arbeitsmarktes die ihm verbliebene Erwerbsfähigkeit zur Erzielung eines Erwerbseinkommens einzusetzen“. Die konkrete Betrachtungsweise wird nach Inkrafttreten des EMRefG zum 01.01.2001 also weiterhin fortgesetzt.

Welcher Personenkreis wird einer konkreten Betrachtungsweise unterzogen?

Für versicherte Personen mit einem Restleistungsvermögen von unter 3 Stunden scheidet eine konkrete Betrachtungsweise des Teilzeitarbeitsmarkts von vornherein aus. Sie sind aufgrund gesetzlicher Definition voll erwerbsgemindert.

Darüber hinaus bestimmt die Regelung § 43 Abs. 3 SGB VI, dass nicht erwerbsgemindert ist, wer unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarkts mindestens 6 Stunden täglich erwerbstätig sein kann. Hierbei ist die Arbeitsmarktlage nicht zu berücksichtigen.

Eine konkrete Betrachtungsweise des Teilzeitarbeitsmarkts ist daher ausschließlich bei versicherten Personen anwendbar, deren abstrakt festgestelltes Restleistungsvermögen zwischen 3 und unter 6 Stunden liegt und die damit nach § 43 Abs. 1 SGB VI teilweise erwerbsgemindert sind.

Was bewirkt die konkrete Betrachtungsweise?

Nach den durch die Rechtsprechung des BSG entwickelten Leitsätzen

- Ist es für die Beurteilung, ob ein Versicherter, der aufgrund seines Gesundheitszustands nur noch Teilzeitarbeit verrichten kann, berufs- oder erwerbsunfähig ist, erheblich, dass für die in Betracht kommenden Erwerbstätigkeiten überhaupt Arbeitsplätze vorhanden sind, die er mit seinen Kräften und Fähigkeiten noch ausfüllen kann.
- Darf der Versicherte nicht auf Tätigkeiten für Teilzeitarbeit verwiesen werden, wenn ihm für diese Tätigkeiten der Arbeitsmarkt praktisch verschlossen gilt.
- Gilt der Arbeitsmarkt für den Versicherten als praktisch verschlossen, wenn ihm weder der Rentenversicherungsträger noch das zuständige Arbeitsamt innerhalb eines Jahres seit Stellen des Rentenanspruchs keinen für ihn in Betracht kommenden Arbeitsplatz anbieten kann.
- Darf der Versicherte in der Regel nur auf Teilzeitarbeitsplätze verwiesen werden, die er täglich von seiner Wohnung aus erreichen kann. Es kommt daher nur der regionale Arbeitsmarkt in Betracht.

Leistungsgerecht bedeutet, dass der Arbeitsplatz in gesundheitlicher und zeitlicher Hinsicht dem jeweiligen Leistungsvermögen entsprechen muss.

3.2 Fallgestaltungen

Abb. 10 - 12

Abhängig vom Bestehen eines Beschäftigungsverhältnisses oder der Ausübung einer selbständigen Tätigkeit trotz eingeschränkten Leistungsvermögens ergeben sich die verschiedensten Fallkonstellationen, unter denen die Verschlossenheit des Arbeitsmarkts anzunehmen oder zu verneinen ist. Die Regelfälle sollen an dieser Stelle skizziert werden.

3.2.1 Bestehendes Beschäftigungsverhältnis von mindestens 6 Stunden bei teilweiser Erwerbsminderung

Bei versicherten Personen, die noch in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, ist zu prüfen, ob durch den Arbeitgeber eine leistungsgerechte Teilzeittätigkeit angeboten werden kann. Aufgrund gesetzlicher, tarif- oder einzelvertraglicher Regelungen kann ein Anspruch auf Verringerung der wöchentlichen Arbeitszeit gegen den Arbeitgeber bestehen.

Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

Nach den Regelungen des TzBfG können Arbeitnehmer eine Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit verlangen, sofern sie ihre arbeitsvertraglich bestimmte Tätigkeit gesundheitlich noch 3 bis unter 6 Stunden täglich (15 bis unter 30 Stunden wöchentlich) ausüben können. Dazu müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- Das Arbeitsverhältnis muss länger als 6 Monate bestehen
- Der Arbeitgeber beschäftigt in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer*innen, unabhängig von der Anzahl der Personen in Berufsausbildung
- Die Arbeitnehmer*innen müssen ihre arbeitsvertraglich vereinbarte Tätigkeit gesundheitlich noch in einem zeitlichen Umfang von 3 bis unter 6 Stunden täglich verrichten können.
- Die Arbeitnehmer*innen müssen die Verringerung ihrer Arbeitszeit und dem Umfang der Verringerung spätestens 3 Monate vor deren Beginn geltend machen.
- Der Verringerung der Arbeitszeit stehen keine betrieblichen Gründe entgegen.

§ 164 Abs. 5 SGB IX Pflichten des Arbeitgebers und Rechte schwerbehinderter Menschen

Für schwerbehinderte versicherte Personen oder ihnen gleichgestellte Menschen sieht § 164 Abs. 5 SGB IX einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung vor. Dieser ist im Gegensatz zum TzBfG nicht auf die arbeitsvertraglich vereinbarte Tätigkeit beschränkt.

Es wird auch keine Mindestanzahl von Beschäftigten gefordert.

Der Anspruch wird durch Umstände beschränkt, die es dem Arbeitgeber unzumutbar machen, entsprechende Teilzeitarbeitsplätze einzurichten oder dies mit unverhältnismäßigen Aufwendungen für den Arbeitgeber verbunden ist.

Unter diesen Umständen bestünde kein Anspruch auf eine Teilzeitbeschäftigung.

Tarifvertragliche Regelungen

Tarifvertragliche Regelungen räumen den Arbeitnehmern weitere Möglichkeiten ein, als diese ihnen nach dem TzBfG zustehen.

Dies gilt insbesondere für beschäftigte Personen im öffentlichen Dienst. Neben einem Anspruch auf Weiterbeschäftigung am bisherigen Arbeitsplatz hat der Arbeitgeber auch die Umsetzung auf einen anderen geeigneten freien Arbeitsplatz zu prüfen. Zudem entfällt die 3-monatige Wartefrist.

Steht den versicherten Personen mit eingeschränktem Leistungsvermögen nach den beschriebenen Regelungen ein Teilzeitarbeitsplatz beim Arbeitgeber nicht zur Verfügung, so ist der Teilzeitarbeitsmarkt verschlossen.

Wegen des verschlossenen Teilzeitarbeitsmarkts entsteht ein Anspruch auf Rente wegen voller Erwerbsminderung.

Anders verhält es sich, wenn versicherte Personen den vom Arbeitgeber angebotenen Teilzeitarbeitsplatz ohne wichtigen Grund nicht annehmen.

In diesen Fällen ist eine Rente wegen voller Erwerbsminderung abzulehnen, weil der Teilzeitarbeitsmarkt nicht verschlossen ist.

3.2.2 Teilweise erwerbsgeminderte Personen mit einem leistungsgerechten Teilzeitarbeitsplatz

Abb. 13

Für versicherte Personen, die teilweise erwerbsgemindert sind und die einen leistungsgerechten Teilzeitarbeitsplatz innehaben, kann der Arbeitsmarkt nicht als verschlossen gelten.

Volle Erwerbsminderung wegen eines verschlossenen Arbeitsmarkts scheidet damit aus. Es bleibt bei der festgestellten teilweisen Erwerbsminderung.

Wir der leistungsgerechte Arbeitsplatz freiwillig aufgegeben, so gilt der Teilzeitarbeitsmarkt weiterhin als nicht verschlossen. Es verbleibt bei teilweiser Erwerbsminderung.

Gleiches gilt für versicherte Personen, denen ein ihrem körperlichen und geistigen Leistungsvermögen entsprechender Teilzeitarbeitsplatz angeboten wird und die diesen ohne wichtigen Grund ablehnen. Auch für diesen Personenkreis gilt der Teilzeitarbeitsmarkt als nicht verschlossen und es verbleibt bei teilweiser Erwerbsminderung.

Wichtiger Grund ist jeder die Willensbildung bestimmende Umstand, der die Weigerung des Leistungsberechtigten entschuldigt und als berechtigt erscheinen lässt. Dabei sind auch Umstände seelischer, familiärer und sozialer Art, wie die Unabkömmlichkeit zu Hause, zu berücksichtigen. Als wichtige Gründe kommen zum Beispiel die Versorgung schulpflichtiger Kinder oder pflegebedürftiger Angehöriger in Betracht.

3.2.3 Teilweise erwerbsgeminderte Personen mit einem nicht leistungsgerechten (Teilzeit-) Arbeitsplatz

Teilweise erwerbsgeminderte Versicherte, die eine nicht leistungsgerechte Teilzeittätigkeit tatsächlich ausüben, haben einen Anspruch auf Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung. Nach Feststellung des Bundessozialgerichts (BSG) ist „im Allgemeinen davon auszugehen, dass derjenige, der eine Arbeit tatsächlich verrichtet, dazu auch gesundheitlich in der Lage ist“ (Urteil vom 23. April 1990, AZ.: 5 RJ 84/89, Rn. 20).

Wird die Beschäftigung aufgegeben, so ist zu prüfen, ob ein Anspruch auf volle Erwerbsminderung besteht. Die Prüfung erfolgt auf Antrag der versicherten Person.

3.2.4 Teilweise erwerbsgeminderte Personen mit einem Beschäftigungsumfang von weniger als 15 Stunden wöchentlich

Wird eine Beschäftigung mit einem Umfang von weniger als 15 Stunden wöchentlich beziehungsweise 3 Stunden täglich ausgeübt, so steht dies dem Anspruch auf eine Rente wegen voller Erwerbsminderung wegen des verschlossenen Teilzeitarbeitsmarkts nicht entgegen. Auf die Einhaltung der Geringfügigkeitsgrenzen nach § 8 SGB IV kommt es nicht an.

Ein Verdienst von weniger als 840,- EUR monatlich rechtfertigt grundsätzlich die Annahme, dass der zeitliche Umfang einer Beschäftigung die zeitlichen Grenzen von unter 15 Stunden wöchentlich beziehungsweise 3 Stunden täglich nicht überschritten wird.

3.2.5 Teilweise erwerbsgeminderte Personen, die bei der Agentur für Arbeit oder einem Träger nach dem SGB II arbeitslos gemeldet sind

Für teilweise erwerbsgeminderte Personen, die bei der Agentur für Arbeit oder einem SGB II-Träger arbeitslos gemeldet sind, gilt der Teilzeitarbeitsmarkt als verschlossen. Es besteht ein Anspruch auf Rente wegen voller Erwerbsminderung wegen des verschlossenen Teilzeitarbeitsmarkts.

3.2.6 Teilweise erwerbsgeminderte Personen ohne ein Beschäftigungsverhältnis

Bei teilweise erwerbsgeminderten Personen, die nicht in einem Beschäftigungsverhältnis stehen und denen innerhalb eines Jahres ab Arbeitslosmeldung beziehungsweise Antragstellung ein leistungsgerechter Teilzeitarbeitsplatz nicht angeboten werden kann, gilt der Teilzeitarbeitsmarkt als verschlossen.

Von einer Prüfung der Verschlossenheit des Teilzeitarbeitsmarkts wird derzeit abgesehen. Rentenversicherungsträger und Arbeitsverwaltung schätzen die Vermittlungschancen von teilweise Erwerbsgeminderten derzeit als gering ein. Wegen des verschlossenen Teilzeitarbeitsmarkts besteht Anspruch auf Rente wegen voller Erwerbsminderung.

3.2.7 Teilweise erwerbsgeminderte Selbständige

Auf Selbständige finden die gleichen Grundsätze Anwendung, die für Beschäftigte Geltung haben. Wird eine selbständige Erwerbstätigkeit im Umfang von mindestens 3 Stunden täglich ausgeübt, so gilt der Teilzeitarbeitsmarkt als nicht verschlossen.

Ein Anspruch auf Rente wegen voller Erwerbsminderung besteht nicht.

Bei einem festgestellten Leistungsvermögen von 3 bis unter 6 Stunden täglich unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarkts gilt die widerlegbare Vermutung, dass der Teilzeitarbeitsmarkt nicht verschlossen ist. Insbesondere wird diese Vermutung damit begründet, dass Selbständige ihre Arbeitszeit frei bestimmen können. Bei einem Arbeitseinkommen von bis zu 780,- EUR monatlich wird grundsätzlich davon ausgegangen, dass eine Arbeitszeit von drei Stunden täglich nicht überschritten ist.

4. Befristung

Abb. 14

Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit werden nach § 102 Abs. 2 SGB VI grundsätzlich auf Zeit geleistet.

Die Befristung erfolgt für längstens 3 Jahre nach dem Rentenbeginn.

Verlängerungen erfolgen für längstens 3 Jahre nach dem Ablauf der vorherigen Frist.

Renten wegen Erwerbsminderung werden längstens bis zum Ablauf des Monats, in dem die Regelaltersgrenze erreicht wurde, gezahlt.

4.1 Nicht arbeitsmarktbedingte Renten wegen Erwerbsminderung

Bei Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit, die **allein** aus medizinischen Gründen geleistet werden, beträgt die Gesamtdauer der Befristung längstens 9 Jahre.

Danach ist davon auszugehen, dass sich das festgestellte Leistungsvermögen voraussichtlich nicht mehr bessern wird.

Die Rente ist im Anschluss an daran unbefristet zu leisten

4.2 Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit, die aufgrund des verschlossenen Arbeitsmarkts geleistet werden

Ist für den Rentenanspruch auch die jeweilige Arbeitsmarktlage maßgebend, so ist diese stets und ohne Begrenzung auf 9 Jahre als befristete Rente zu leisten.

Dies gilt selbst dann, wenn sich als Fristende das Erreichen der Regelaltersgrenze ergeben würde.

Die Befristung erfolgt grundsätzlich auf drei Jahre, es sei denn, die Erwerbsminderung kann voraussichtlich früher behoben sein oder es besteht die konkrete Aussicht, dass die Anspruchsberechtigten einen Arbeitsplatz erhalten.

4.4 Ausnahme von der Befristung

Werden Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit allein aus medizinischen Gründen erbracht, so entfällt eine Befristung, wenn unwahrscheinlich ist, dass die Minderung der Erwerbsfähigkeit behoben werden kann. Die Frage der Wahrscheinlichkeit ist prognostisch zu beurteilen. Bei Ungewissheit der ärztlichen Prognose ist daher befristet zu leisten.

5. Rentenbeginn

Abb. 15 - 17

Grundsätzlich bestimmt sich auch bei Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit der Rentenbeginn nach den Regelungen des § 99 Abs. 1 SGB VI. Wegen des Regelfalls der Leistung von Erwerbsminderungsrenten auf Zeit sind jedoch hinsichtlich der Bestimmung des Rentenbeginns Besonderheiten zu beachten.

5.1 Beginn einer befristeten Rente

Nach § 101 Abs. 1 SGB VI werden befristete Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit nicht vor Beginn des 7. Kalendermonats nach Eintritt der Erwerbsminderung geleistet. Wird der Rentenanspruch erst nach Ablauf des 7. Kalendermonats nach Eintritt der Erwerbsminderung gestellt, so beginnt die Zeitrente nach § 99 Abs. 1 S. 2 SGB VI in Verbindung mit § 101 Abs. 1 SGB VI mit dem ersten Tag des Antragsmonats.

5.2 Ausnahme bei allein aus medizinischen Gründen befristeten Renten wegen voller Erwerbsminderung

Abb. 18

Nach § 101 Abs. 1a SGB VI werden befristete Renten, auf die ein Anspruch allein aus medizinischen Gründen besteht, bereits vor Beginn des 7. Kalendermonats nach Eintritt der Erwerbsminderung geleistet.

Voraussetzung dafür ist, dass

- die Feststellung der Erwerbsminderung durch einen Rentenversicherungsträger dazu führt, dass ein Anspruch auf Arbeitslosengeld entfällt
oder
 - **nach** Feststellung der Erwerbsminderung durch einen Rentenversicherungsträger ein Anspruch auf Krankengeld nach § 48 SGB V oder von einem privaten Krankenversicherungsunternehmen endet
und
- der siebte Kalendermonat nach Eintritt der Minderung der Erwerbsfähigkeit noch nicht erreicht ist.

Mit „Feststellung der Erwerbsminderung“ ist die tatsächliche verwaltungsinterne Sachentscheidung durch die zuständigen Mitarbeitenden der Deutschen Rentenversicherung gemeint und nicht die Bekanntgabe des Bescheids über Rente wegen Erwerbsminderung. Die Sozialleistungsträger müssen zunächst verwaltungsintern den Zeitpunkt der Feststellung von Erwerbsminderung und das Ende der jeweils anderen Sozialleistung klären, damit im Anschluss daran der zutreffende Rentenbeginn durch die Deutsche Rentenversicherung bestimmt werden kann.

Bei Vorliegen der Tatbestandsvoraussetzungen beginnt die Rente wegen voller Erwerbsminderung mit dem Tag nach Wegfall des Arbeitslosengelds, des Krankengelds oder des Krankentagegelds.

Die Regelung dient dem Schließen von Sicherungslücken, die dadurch entstehen, dass der Anspruch auf die genannten Leistungen vor dem Beginn der befristeten Rente wegen voller Erwerbsminderung endet.

5.3 Unbefristete Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit

Ist unwahrscheinlich, dass sich das festgestellte verminderte Leistungsvermögen bessert, so werden Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit allein aus medizinischen Gründen, unbefristet geleistet.

Der Beginn einer unbefristeten Rente wegen Erwerbsminderung aus medizinischen Gründen bestimmt sich nach der Regelung § 99 Abs. 1 SGB VI.

Danach beginnt eine Rente aus eigener Versicherung mit dem Beginn des Monats, zu dessen Beginn sämtliche Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind, wenn die Rente bis zum Ende des 3. Kalendermonats nach Ablauf des Monats, in dem die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind, beantragt wird. Bei späterer Antragstellung wird die Rente von dem Kalendermonat an geleistet, in dem sie beantragt wird.

5.4 Zusammentreffen von Rente wegen teilweiser Rente wegen Erwerbsminderung mit Rente wegen voller Erwerbsminderung aufgrund des verschlossenen Arbeitsmarkts

Abb. 19

Bei einem festgestellten Leistungsvermögen von 3 bis unter 6 Stunden ohne Besserungsaussicht besteht grundsätzlich ein Anspruch auf eine unbefristete Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung. Bei rechtzeitiger Antragstellung beginnt die Rente mit dem Monat, zu dessen Beginn die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind.

Bei verschlossenem Teilzeitarbeitsmarkt besteht darüber hinaus ein Anspruch auf Rente wegen voller Erwerbsminderung als Arbeitsmarktrente.

Der Rentenbeginn der Rente wegen voller Erwerbsminderung wegen des verschlossenen Teilzeitarbeitsmarkts ist der 7. Kalendermonat nach Eintritt der Erwerbsminderung.

Insofern wird auf denselben Leistungsfall des Eintritts der Erwerbsminderung abgestellt.

Bis zum Beginn der Rente wegen voller Erwerbsminderung ist daher zunächst Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung zu leisten.

Ab dem Zeitpunkt des Beginns der Rente wegen voller Erwerbsminderung ist die Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung nach § 89 Abs. 1 SGB VI nicht mehr zu leisten. Es wird bei einem zeitgleichen Anspruch auf Renten aus eigener Versicherung nur die höchste Rente geleistet.

6. Umdeutung von Anträgen auf Leistungen zur Teilhabe

Abb. 20

Nicht selten beantragen Versicherte, deren Erwerbsfähigkeit wegen Krankheit oder Behinderung erheblich gefährdet oder bereits gemindert ist, zunächst Teilhabeleistungen bei der Deutschen Rentenversicherung.

Teilhabeleistungen sind solche zur medizinischen Rehabilitation, zur Teilhabe am Arbeitsleben oder Leistungen zur Nachsorge. Ziel von Teilhabeleistungen ist es

- den Eintritt einer teilweisen oder vollen Erwerbsminderung abzuwenden oder
- eine bereits eingetretene Minderung der Erwerbsfähigkeit zu bessern, wiederherzustellen oder eine wesentliche Verschlechterung abzuwenden.

Mit diesen Maßnahmen soll ein Ausscheiden aus dem Erwerbsleben verhindert oder eine dauerhafte Wiedereingliederung in das Erwerbsleben erreicht werden. Diese Zielstellungen werden in der kurzen und prägnanten Formel „Reha vor Rente“ zusammengefasst.

Wird erst im Anschluss an die durchgeführten Leistungen zur Teilhabe ein Rentenverfahren durch entsprechenden Antrag eingeleitet, so können sich wegen der Vorschriften über den Rentenbeginn unter Umständen negative Auswirkungen für die erwerbsgeminderte Person ergeben. Gleiches gilt für den Fall, dass Teilhabeleistungen nicht erbracht werden, weil eine bereits bestehende verminderte Erwerbsfähigkeit nicht wiederhergestellt werden kann.

Nach § 99 Abs. 1 SGB VI wird eine Rente aus eigener Versicherung von dem Kalendermonat an geleistet, zu dessen Beginn die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind, wenn die Rente bis zum Ablauf des 3. Kalendermonats nach Ablauf des Monats beantragt wird, in dem die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind. Bei späterer Antragstellung wird die Rente erst vom Beginn des Antragsmonats an geleistet.

Ein erst nach Durchführung von Teilhabeleistungen gestellter Rentenantrag hätte damit zur Folge, dass eine Rente wegen Erwerbsminderung erst mit dem Monat der Rentenantragstellung beginnen könnte.

Zur Vermeidung solcher negativen Folgen regelt § 116 Abs. 2 SGB VI, dass der Antrag auf Leistungen zur medizinischen Rehabilitation oder auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben als Rentenantrag gilt, wenn Versicherte vermindert erwerbsfähig sind und

1. ein Erfolg von Leistungen zur medizinischen Rehabilitation oder zur Teilhabe am Arbeitsleben nicht zu erwarten ist oder
2. die Leistungen nicht erfolgreich gewesen sind, weil sie die verminderte Erwerbsfähigkeit nicht verhindert haben.

Gilt der Antrag auf Teilhabeleistungen bereits als Rentenantrag, so wird die erwerbsgeminderte Person durch die Antragsfiktion § 116 Abs. 2 SGB VI vor einem verspäteten Rentenbeginn bewahrt.

6.2 Antragsfiktion

Die Rentenantragsfiktion nach § 116 Abs. 2 SGB VI setzt voraus, dass ein gegen den Rentenversicherungsträger gerichteter Antrag auf Teilhabeleistungen vorliegt.

Nicht zwingend erforderlich ist, dass die Rehabilitationsmaßnahmen von diesem tatsächlich durchgeführt werden oder ob der Antrag an einen anderen Rehabilitationsträger weitergeleitet wurde. Entscheidend ist vielmehr, dass der Rentenversicherungsträger, der die sozialmedizinische Leistungsbeurteilung über das Vorliegen von Erwerbsminderung trifft, in das Rehabilitationsverfahren involviert war.

Danach scheiden solche Fälle aus, in denen der Rentenversicherungsträger lediglich Antragsunterlagen an den zuständigen Sozialleistungsträger weiterleitet und bei denen es sich nicht um Rehabilitationsmaßnahmen im Sinne des SGB IX, sondern um Leistungen nach dem SGB V, wie Krankenversorgung oder Heilbehandlung, oder nach anderen sozialrechtlichen Regelungen handelt.

6.1.1 Antrag auf Leistungen zur Teilhabe

Leistungen zur Teilhabe, die für eine Rentenantragsfiktion in Betracht kommen, müssen dem Grunde nach von einer gewissen zeitlichen Dauer sein. Ob diese ambulant oder stationär erbracht werden, ist dabei ohne Belang.

Es handelt sich hierbei insbesondere um Leistungen

- zur medizinischen Rehabilitation gemäß § 15 SGB VI in Verbindung mit § 26 SGB IX
- zur Teilhabe am Arbeitsleben gemäß § 16 SGB VI in Verbindung mit § 49 Abs. 3 und Abs. 5 SGB IX und
- Sonstige Leistungen gemäß § 31 Abs. 1 Nr. 2 und 3 SGB VI

Sonstige Leistungen sind solche zur Sicherung der Erwerbsfähigkeit, wie zum Beispiel Nach- und Festigungskuren oder onkologische Rehabilitation. Hier sind auch Leistungen der ARGE, der Arbeitsgemeinschaft zur Krebsbekämpfung im Land Nordrhein-Westfalen zu benennen. Die Rentenantragsfiktion kann bei diesen sonstigen Leistungen erst nach deren Durchführung in Betracht kommen, da eine Einschätzung über den Erfolg solcher Leistungen im Vorfeld nicht getroffen werden kann.

Im Ausnahmefall kommen als sonstige Leistungen auch einmalige oder laufende Geldleistungen in Betracht, wie zum Beispiel KfZ-Hilfen oder Beförderungskosten zum Erreichen des Arbeitsplatzes. Diese Leistungen setzen jedoch eine Berufsausübung voraus und bilden damit nicht den Regelfall der „sonstigen Leistungen“.

6.1.2 Zeitpunkt des Vorliegens von verminderter Erwerbsfähigkeit für die Rentenantragsfiktion

Für eine Rentenantragsfiktion im Sinne § 116 Abs. 2 Nr. 1 SGB VI muss verminderte Erwerbsfähigkeit bereits zum Zeitpunkt der Entscheidung über die Leistungen zur Teilhabe vorliegen. Entscheidendes Kriterium ist, dass es gerade nicht zur Durchführung von Teilhabeleistungen kommt, weil eine bereits eingetretene Erwerbsminderung nicht mehr gebessert werden kann. Die Regelung des § 116 Abs. 2 Nr. 1 SGB VI wird daher auch dann angewandt, wenn zwar Leistungen zur Teilhabe bewilligt wurden, diese aber wegen einer zwischenzeitlich eingetretenen vollen oder teilweisen Erwerbsminderung nicht mehr durchgeführt werden können.

Wird der Antrag jedoch vom Versicherten zurückgezogen, so findet die Rentenantragsfiktion keine Anwendung.

Werden Leistungen zur Teilhabe erbracht, findet die Rentenantragsfiktion nach § 116 Abs. 2 Nr. 2 SGB VI dann Anwendung, wenn verminderte Erwerbsfähigkeit spätestens bei Abschluss der Teilhabeleistungen vorliegt. Als spätestster Zeitpunkt gilt danach der Tag der Entlassung. Abweichend davon kommt somit auch der Tag der Entlassung bei vorzeitigem Abbruch der Leistungen in Betracht.

Für die Rentenantragsfiktion kommt es nicht darauf an, dass dem Rentenversicherungsträger die verminderte Erwerbsfähigkeit bereits unmittelbar nach dem Tag der Entlassung bekannt wird. Selbst bei einem Antragsverfahren auf Erwerbsminderungsrente, das erst mehrere Jahre nach Entlassung aus einer medizinischen Rehabilitationsmaßnahme durchgeführt wird, kann die Rentenantragsfiktion des § 116 Abs. 2 Nr. 2 SGB VI zur Anwendung kommen, wenn rückblickend festgestellt wird, dass die versicherte Person zum Zeitpunkt der Entlassung bereits erwerbsgemindert war.

6.2 Gestaltungsrechte der Versicherten

Bis zur bestandskräftigen Bewilligung einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit steht es den Versicherten frei, der Rentenanspruchsfiktion zu widersprechen.

Bestandskräftig bedeutet, dass die versicherte Person bis zum Ablauf der Rechtsbehelfsfrist eines auf Grund der Umdeutung nach § 116 Abs. 2 SGB VI erteilten Rentenbescheids seinen als Rentenanspruch geltenden Antrag auf Leistungen zur Teilhabe zurücknehmen oder auf die Gewährung einer Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung beschränken kann, obwohl volle Erwerbsminderung vorliegt.

Da die Antragsfiktion des § 116 Abs. 2 SGB VI lediglich darauf abstellt, dass der Antrag auf Teilhabeleistungen als Rentenanspruch, nicht jedoch als Antrag auf Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit gilt, steht es den versicherten Personen bei Erfüllung der jeweiligen Anspruchsvoraussetzungen auch frei, anstatt einer Rente wegen Erwerbsminderung eine Rente wegen Alters als Vollrente oder als Teilrente in Anspruch zu nehmen.

Die Rentenanspruchsfiktion ist als Schutzvorschrift vor einem verspäteten Rentenbeginn keine Vorschrift, die eine versicherte Person zur Inanspruchnahme einer Rente verpflichtet. Sie ist ein Gestaltungsrecht erwerbsgeminderter Personen.

6.3 Einschränkung des Gestaltungsrechts

Das Gestaltungsrecht der versicherten Personen kann jedoch durch einige Sozialleistungsträger eingeschränkt werden. Die Möglichkeit, der Einschränkung des Gestaltungsrechts haben Krankenkassen nach § 51 SGB V und die Agenturen für Arbeit nach § 145 SGB III. Werden versicherte Personen von diesen Stellen aufgefordert, einen Antrag auf Leistungen zur Teilhabe zu stellen, so darf das Gestaltungsrecht nur mit Zustimmung der jeweiligen Stelle ausgeübt werden. Gleiches gilt, wenn die versicherten Personen bezüglich eines bereits gestellten Antrags auf Leistungen zur Teilhabe oder eines bereits gestellten Antrags auf Rente wegen Erwerbsminderung nachträglich von diesen Stellen in ihren Gestaltungsrechten eingeschränkt wurden.

Kommen die versicherten Personen der Aufforderung der Krankenkasse nach und stellen einen Antrag auf Leistungen zur Teilhabe oder werden sie von der Krankenkasse hinsichtlich eines bereits gestellten Antrags auf Leistungen zur Teilhabe nachträglich in ihren Gestaltungsrechten eingeschränkt, so gilt folgendes:

- Die Rücknahme des Antrags auf Leistungen zur Teilhabe ist nur mit Zustimmung der Krankenkasse möglich
- Der Antragsfiktion des Antrags auf Leistungen zur Teilhabe in einen Rentenanspruch kann nur mit Zustimmung der Krankenkasse widersprochen werden.
- Der in einen Rentenanspruch umgedeutete Antrag auf Leistungen zur Teilhabe kann nur mit Zustimmung der Krankenkasse zurückgenommen werden.
- Der umgedeutete Antrag auf Leistungen zur Teilhabe in einen Rentenanspruch kann nur mit Zustimmung der Krankenkasse beschränkt werden. Betroffen sind die Fälle, in denen voll erwerbsgeminderte versicherte Personen statt der Rente wegen voller Erwerbsminderung lediglich eine Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung in Anspruch nehmen wollen.

Die genannten Grundsätze gelten auch, wenn die versicherten Personen mit Zustimmung der Krankenkasse statt eines Antrags auf Leistungen zur Teilhabe einen Rentenanspruch stellen.

Wird mit Zustimmung der Krankenkasse statt des Antrags auf Leistungen zur Teilhabe ein Antrag auf Altersrente gestellt, so gilt:

- Auch ohne Zustimmung der Krankenkasse kann statt einer Vollrente eine Teilrente beantragt werden.
- Der mit der Krankenkasse vereinbarte Beginn der Altersrente kann ohne deren Zustimmung nicht hinausgeschoben werden.
- Das Vorverlegen der Anspruchsvoraussetzungen zum Erreichen eines früheren Rentenbeginns im Interesse der Krankenkasse ist nur mit Zustimmung der versicherten Person zulässig.

Die nachträgliche Einschränkung des Dispositionsrechts gilt im Übrigen nur für Anträge, die im Einschränkungsschreiben der Krankenkasse konkret benannt sind.

7. Rente wegen Erwerbsminderung und Hinzuverdienst

Abb. 21 - 24

Nach dem Grundsatz § 96a Abs. 1 SGB VI wird eine Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit nur in voller Höhe geleistet, wenn die kalenderjährliche Hinzuverdienstgrenze nicht überschritten wird. Überschreitet der Hinzuverdienst die kalenderjährliche Hinzuverdienstgrenze, so wird die Rente entweder teilweise oder gar nicht geleistet. Nichtleistung bedeutet, dass die Rente nicht gezahlt wird. Der Anspruch dem Grunde nach bleibt weiterhin bestehen. Der Rentenanspruch muss folglich nicht neu beantragt werden, wenn sich der Hinzuverdienst vermindert oder wegfällt. Die vom Gesetzgeber zum 01.01.2023 vorgenommenen Änderungen am § 96a SGB VI sollen nach dessen Begründung bewirken, dass erwerbgeminderte Personen innerhalb ihres verbliebenen Leistungsvermögens einen höheren Hinzuverdienst als bisher erzielen können. Damit soll ein Anreiz zur Wiedereingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt verbunden sein.

Insbesondere bei medizinisch begründeten Renten wegen voller Erwerbsminderung ist die Begründung kritisch zu betrachten: Die Aufnahme einer Beschäftigung ist bei einem Rentenbezug wegen verminderter Erwerbsfähigkeit nicht allein auf das Kriterium des Hinzuverdienstes zu beschränken. Vorrangig muss hier das festgestellte Leistungsvermögen überprüft werden. Hat sich im Ergebnis der Prüfung des festgestellten Leistungsvermögens eine Besserung ergeben, so ist der Rentenanspruch davon direkt betroffen. Bewilligungsbescheide sind bei entsprechender Besserung des Leistungsvermögens mit Wirkung für die Zukunft aufzuheben.

7.1 Hinzuverdienst im Sinne § 96a SGB VI

Hinzuverdienst im Sinne der Regelung § 96a SGB VI sind

- Arbeitsentgelt
- Arbeitseinkommen
- Vergleichbares Einkommen
- Bestimmte Sozialleistungen

7.1.1 Arbeitsentgelt

Zum Arbeitsentgelt gehören alle laufenden und einmaligen Einnahmen aus einem Beschäftigungsverhältnis, gleichgültig unter welcher Bezeichnung und in welcher Form sie durch den Arbeitgeber geleistet werden. Damit fallen Löhne und Gehälter wie Provisionen, Mehrarbeitsvergütungen, Urlaubs- und Weihnachtsgeld genauso wie Dienstbezüge der Beamten und Entgelte behinderter Menschen in einem Integrationsprojekt unter die Kategorie „Arbeitsentgelt“.

Einmalig gezahltes Entgelt, das einem vor Rentenbeginn beendeten Beschäftigungsverhältnis entspringt und erst nach Rentenbeginn gezahlt wird, stellt keinen Hinzuverdienst im Sinne § 96a SGB VI dar. Es handelt sich dabei nicht mehr um ein Entgelt aus einem Beschäftigungsverhältnis.

Das können zum Beispiel Urlaubsabgeltungen sein, die erst wesentlich später ausgezahlt werden.

Wird das Beschäftigungsverhältnis jedoch erst nach Rentenbeginn beendet, so sind daraus noch erbrachte Entgeltbestandteile als Hinzuverdienst nach § 96a SGB VI zu berücksichtigen.

Entscheidendes Kriterium ist somit das Bestehen eines Beschäftigungsverhältnisses bei Rentenbeginn.

7.1.2 Arbeitseinkommen

Arbeitseinkommen ist nach § 15 SGB IV der sich nach den allgemeinen Gewinnermittlungsvorschriften des Einkommenssteuerrechts ergebende Gewinn aus einer selbständigen Tätigkeit. Zum Arbeitseinkommen gehören die Einkünfte aus

- Selbständiger Tätigkeit (§ 18 EStG)
- Gewerbebetrieb (§ 15 EStG)
- Land- und Forstwirtschaft (§ 13 EStG)

Einnahmen aus dem Betrieb einer Photovoltaikanlage unterliegen nicht mehr grundsätzlich der Anrechnung als Hinzuverdienst. Mit dem Jahressteuergesetz 2022 wurden die Einnahmen aus dem Betrieb einer Photovoltaikanlage steuerfrei gestellt, so sie eine bestimmte installierte Bruttoleistung nicht überschreiten. Wird dieser Wert (30 kWh peak bei einem Einfamilienhaus) nicht überschritten, so findet auch keine Gewinnermittlung statt und es liegt daraus kein anzurechnender Hinzuverdienst vor.

In Betracht kommen jedoch der Betrieb einer Blockheizkraftanlage mit Rückspeisevergütung für den erzeugten Strom oder der Betrieb einer Windkraftanlage als anzurechnendes Arbeitseinkommen. Aber auch Einnahmen aus Vermietung und Verpachtung werden, soweit sie vom Finanzamt als Einkünfte aus selbständiger Tätigkeit eingeordnet sind, als Hinzuverdienst aus Arbeitseinkommen gemäß § 96a SGB VI berücksichtigt.

Einnahmen aus Vermietung und Verpachtung, die steuerrechtlich als Kapitaleinkünfte gelten, unterliegen dagegen nicht der Anrechnung als Hinzuverdienst auf eine Rente wegen Erwerbsminderung.

Nach dem Beginn der Rente erzielt Arbeitseinkommen wird so lange berücksichtigt wie die zugrunde liegende Tätigkeit steuerrechtlich als noch nicht vollständig aufgegeben gilt. Wurde die zugrunde liegende Tätigkeit im Sinne des Steuerrechts vollständig aufgegeben, so sind danach erzielte Einkünfte aus dieser Tätigkeit nicht als Hinzuverdienst anzurechnen. Beispielhaft sind hier Honoraraußenstände zu erwähnen.

Innerhalb der genannten Einkommensarten des Arbeitseinkommens können Gewinne und Verluste aus mehreren selbständigen Tätigkeiten gegeneinander saldiert werden. Nicht zulässig ist es jedoch, positive Einnahmen aus einer abhängigen Beschäftigung gegen Verluste aus selbständiger Tätigkeit zu saldieren. Ebenso können Verluste aus Vermietung und Verpachtung, die bei entsprechender steuerrechtlicher Einordnung als nicht anzurechnende Kapitaleinkünfte gelten, nicht mit Gewinnen aus selbständiger Tätigkeit saldiert werden.

7.1.3 Vergleichbares Einkommen

Zum vergleichbaren Einkommen gehören Abgeordnetenentschädigungen und Bezüge aus einem öffentlich-rechtlichen Amtsverhältnis, zum Beispiel für Minister, Abgeordnete und parlamentarischen Staatssekretäre. Ebenso stellt das Vorruhestandsgeld ein vergleichbares Einkommen dar. Vergleichbares Einkommen sind auch die Einkünfte von Gesellschaftern-Geschäftsführern einer GmbH. Diese gelten sozialversicherungsrechtlich als selbständig Tätige, steuerrechtlich werden die Einnahmen aus dieser Tätigkeit jedoch als Einnahmen aus nichtselbständiger Arbeit eingeordnet.

7.1.4 Sozialleistungen

Den Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit werden einige kurzfristige Sozialleistungen als Hinzuverdienst nach § 96a SGB VI angerechnet. Welche Sozialleistungen anzurechnen sind, ist von der jeweiligen Rentenart abhängig.

7.2 Auf eine Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung anzurechnende Sozialleistungen

7.2.1 Krankengeld

Krankengeld ist dann als Hinzuverdienst zu einer Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung zu berücksichtigen, wenn es aufgrund einer Arbeitsunfähigkeit geleistet wird, die nach dem Beginn der Rente eingetreten ist.

Ist die Arbeitsunfähigkeit am Tag des Rentenbeginns eingetreten, so ist das Krankengeld ebenfalls als Hinzuverdienst zu berücksichtigen.

7.2.2 Versorgungskrankengeld

Versorgungskrankengeld ist als Hinzuverdienst zu berücksichtigen, wenn es aufgrund einer Arbeitsunfähigkeit geleistet wird, die nach dem Beginn der Rente eingetreten ist.

Versorgungskrankengeld wird ebenfalls als Hinzuverdienst angerechnet, wenn es während einer stationären Behandlungsmaßnahme geleistet wird und dieser Leistung ein nach Beginn der Rente erzielttes Arbeitsentgelt oder Arbeitseinkommen zugrunde liegt.

7.2.3 Übergangsgeld

Übergangsgeld ist als Hinzuverdienst zu berücksichtigen, wenn dem Übergangsgeld ein nach Beginn der Rente erzielttes Arbeitsentgelt oder Arbeitseinkommen zugrunde liegt oder wenn es aus der gesetzlichen Unfallversicherung geleistet wird. Ersteres wird im Regelfall dann eintreten, wenn Bezieher einer Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung weiter in einem Beschäftigungsverhältnis stehen und ihnen eine Teilhabeleistung erbracht wird.

Sofern während dieser Teilhabeleistung, zum Beispiel eine medizinische Rehabilitationsmaßnahme, ein Übergangsgeld geleistet wird, dem das Arbeitsentgelt nach Beginn dieser Rente zugrunde liegt, so ist das Übergangsgeld als Hinzuverdienst zur Rente zu berücksichtigen.

Trifft bei der erstmaligen Rentenfeststellung die Rente jedoch rückwirkend mit einem Übergangsgeld zusammen, so findet regelmäßig die speziellere Norm des § 116 Abs. 3 SGB VI Anwendung. Danach gilt der Zahlungsanspruch der Rente bis zur Höhe des zeitgleich geleisteten Übergangsgelds als erfüllt. Insofern handelt es sich in diesen Fallkonstellationen nicht um Hinzuverdienst im Sinne § 96a SGB VI.

7.2.4 Weitere Sozialleistungen

Darüber hinaus werden die weiteren in § 18a Abs. 3 Satz 1 Nummer 1 SGB IV genannten Sozialleistungen als Hinzuverdienst auf eine Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung angerechnet. Insbesondere zu nennen sind hier das Arbeitslosengeld, Teilarbeitslosengeld, Kurzarbeitergeld, Insolvenzgeld, Verletztengeld und vergleichbare Leistungen, wie zum Beispiel das Krankengeld bei Erkrankung eines Kindes.

7.3 Auf eine Rente wegen voller Erwerbsminderung anzurechnende Sozialleistungen

Auf eine Rente wegen voller Erwerbsminderung wird nach § 96a Abs. 3 Satz 2 SGB VI das von der gesetzlichen Unfallversicherung für denselben Zeitraum geleistete Übergangsgeld und Verletztengeld als Hinzuverdienst berücksichtigt. Das Verletztengeld ist auch dann zu berücksichtigen, wenn es von einer Krankenkasse im Auftrag der Unfallversicherung gezahlt wurde.

Auch hier gilt: Wurde die Rente wegen voller Erwerbsminderung rückwirkend bewilligt, weil dem Rentenantrag eine Rehabilitationsmaßnahme vorangegangen war, die eine Erwerbsminderung jedoch nicht verhindert hat, so gilt der Zahlungsanspruch auf die Rente bis zur Höhe des zeitgleich erbrachten Übergangsgelds nach § 116 Abs. 3 SGB VI als erfüllt.

7.4 Höhe des Hinzuverdienstes bei Sozialleistungsbezug

Als Hinzuverdienst sind ab 01.01.2023 die der Sozialleistung zugrunde liegenden beitragspflichtigen Einnahmen zu berücksichtigen. Durch das Abstellen auf die Beitragspflicht werden nur solche Sozialleistungen berücksichtigt, die auch beitragspflichtig sind.

Dies sind beispielhaft Verletztengeld, Pflegeunterstützungsgeld, Kurzarbeitergeld, Arbeitslosengeld und Insolvenzgeld.

Nicht als Hinzuverdienst anzurechnen sind die nicht beitragspflichtigen Sozialleistungen wie das Mutterschaftsgeld oder der Gründungszuschuss für Selbständige.

Als Hinzuverdienst wird nicht mehr das der Sozialleistung zugrundeliegende Arbeitsentgelt oder Arbeitseinkommen berücksichtigt, sondern die der Sozialleistung entsprechende beitragspflichtige Einnahme. Diese beträgt regelmäßig 80 Prozent des der Sozialleistung zugrunde liegenden Arbeitsentgelts oder Arbeitseinkommens. Damit wird es künftig möglich, die in das Versicherungskonto maschinell übermittelten beitragspflichtigen Einnahmen der Sozialleistung als Hinzuverdienst maschinell zu berücksichtigen.

Die bis zum 31.12.2022 geltende Regelung, nach welcher das der Sozialleistung zugrunde liegende Arbeitsentgelt als Hinzuverdienst anzurechnen war hatte zum Ziel, dass Bezieher kurzfristiger Lohnersatzleistungen neben der Rente nicht besser gestellt werden sollten, als diejenigen, die ein Arbeitsentgelt oder Arbeitseinkommen beziehen. Mit dem Abstellen auf jährliche Hinzuverdienstgrenzen, in denen die jeweiligen Einnahmen innerhalb der Hinzuverdienstgrenzen ständig schwanken können, hatte diese Regelung jedoch zunehmend an Bedeutung verloren und wurde daher wie beschrieben abgeändert.

7.5 Hinzuverdienstgrenzen

Die Höhe der Hinzuverdienstgrenzen ist abhängig von der erbrachten Leistungsart. Mit der Änderung § 96a Abs. 1c SGB VI zum 01.01.2023 sind Änderungen sowohl in der Höhe als auch in der Art der Ermittlung der Hinzuverdienstgrenzen eingetreten.

7.5.1 Rente wegen voller Erwerbsminderung

Abb. 22

Statt der bisherigen starren jährlichen Hinzuverdienstgrenze von 6.300,00 EUR wird die Hinzuverdienstgrenze ab 01.01.2023 aus drei Achtein des 14fachen der monatlichen Bezugsgröße ermittelt. Daraus ergibt sich eine neue jährliche Hinzuverdienstgrenze ab 01.01.2025 in Höhe von 19.661,25 EUR.

Durch das Koppeln an die Bezugsgröße ist die Hinzuverdienstgrenze nunmehr dynamisch gestaltet.

7.5.2 Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung

Abb. 23

Die Höhe der Hinzuverdienstgrenze bei einer Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung wird aus dem 9,72-fachen der monatlichen Bezugsgröße, vervielfältigt mit den Entgeltpunkten des Kalenderjahres mit den höchsten Entgeltpunkten aus den letzten 15 Kalenderjahren vor Eintritt der Erwerbsminderung ermittelt.

Sie beträgt mindestens sechs Achtel des 14fachen der monatlichen Bezugsgröße.
Daraus ergibt sich ab 01.01.2025 eine jährliche Mindesthinzuverdienstgrenze in Höhe von
39.322,50 EUR.

Eine höhere individuelle Hinzuverdienstgrenze ergibt sich rein rechnerisch aus dem
Kalenderjahr mit den höchsten Entgeltpunkten aus den letzten 15 Kalenderjahren vor Eintritt
der Erwerbsminderung.

Angenommen, in den letzten 15 Kalenderjahren betrug der Wert der höchsten Entgeltpunkte
1,0, was ja dem Durchschnittsentgelt aller Versicherten entspräche, so würde sich eine
individuelle Hinzuverdienstgrenze von

$9,72 \times 3.745,00 \text{ EUR} \times 1,0 \text{ Entgeltpunkte} = 36,513,75 \text{ EUR}$
ergeben, die unterhalb der Mindesthinzuverdienstgrenze liegt.

Damit kommt selbst bei Berücksichtigung des Durchschnittsentgelts aller Versicherten für
das Kalenderjahr mit den höchsten Entgeltpunkten die Mindesthinzuverdienstgrenze von
39.322,50 EUR zur Anwendung.

Folglich wird erst ein leicht überdurchschnittliches beitragspflichtiges Einkommen zu einer
höheren individuellen Hinzuverdienstgrenze statt der Mindesthinzuverdienstgrenze führen.

Zur Bestimmung der höchsten Entgeltpunkte verweist
§ 96a Abs. 1c Satz 1 Nummer 3 SGB VI auf die Vorschrift § 66 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 SGB VI.
Als höchste Entgeltpunkte zählen damit Entgeltpunkte aus Beitragszeiten, aus beitragsfreien
Zeiten und aus Zuschlägen für beitragsgeminderte Zeiten.

Unberücksichtigt bleiben damit Entgeltpunkte

- Aus Zu- oder Abschlägen nach durchgeführtem Versorgungsausgleich
- Zuschläge aus Zahlungen zum Ausgleich einer Rentenminderung bei vorzeitiger
Inanspruchnahme einer Rente wegen Alters
- Zuschläge für Arbeitsentgelt aus einer geringfügigen Beschäftigung
- Zuschläge aus Beiträgen nach Beginn einer Rente wegen Alters
- Arbeitsentgelte aus einem aufgelösten Wertguthaben

Die Bezugsgröße ergibt sich aus § 18 Abs. 1 SGB IV. Sie ist ein statistisch ermittelter Wert,
der in Abhängigkeit vom Durchschnittsentgelt in der gesetzlichen Rentenversicherung
jährlich per Rechtsverordnung angepasst wird. Somit ist die Bezugsgröße ein dynamischer
Wert, der in der Hinzuverdienstformel zu einer Dynamisierung der Hinzuverdienstgrenzen
führt.

Gleichzeitig stellt die Formel unter Berücksichtigung der Bezugsgröße ein Abbild der
höchsten beitragspflichtigen Einnahmen der versicherten Person innerhalb der letzten 15
Kalenderjahre vor Eintritt der Erwerbsminderung dar. Die Summe aus Hinzuverdienst und
Rente soll damit nicht höher liegen als die höchsten Verdienste in den letzten 15
Kalenderjahren vor Eintritt der Erwerbsminderung.

Im Übrigen bedeutet das Abstellen auf das 9,72fache der monatlichen Bezugsgröße keine
Veränderung zum bisherigen 0,81fachen der jährlichen Bezugsgröße.

$9,72 \text{ dividiert durch } 12 \text{ ergibt den Wert von } 0,81.$

Insofern wird die Vorschrift hinsichtlich der wertmäßigen Bestimmung der
Hinzuverdienstgrenzen für eine Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung und einer Rente
wegen voller Erwerbsminderung lediglich homogenisiert.

7.6 Grundzüge der Anrechnung

Werden die Hinzuverdienstgrenzen für die volle oder teilweise Erwerbsminderungsrente überschritten, so ist in Abhängigkeit von der Höhe des Hinzuverdiensts eine Teilrente oder keine Rente zu leisten. Berücksichtigt wird der kalenderjährliche Hinzuverdienst, der mit einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit zusammentrifft.

Beim unterjährigen Beginn der Rente werden die bis dahin erzielten Einkünfte, also diejenigen, die nicht mit der Rente zusammentreffen, auch nicht als Hinzuverdienst berücksichtigt.

7.6.1 Ermittlung der Teilrente

Um die hinzuverdienstabhängige Teilrente zu ermitteln ist zunächst der die kalenderjährliche Hinzuverdienstgrenze übersteigende Betrag zu bestimmen. Das erfolgt durch einfache Subtraktion:

Hinzuverdienst abzüglich Hinzuverdienstgrenze = Überschreitensbetrag.

Das gilt sowohl für das Recht bis zum 31.12.2022 als auch für das Recht ab 01.01.2023.

Der Überschreitensbetrag ist ein Jahresbetrag, also ein jährlicher anzurechnender Hinzuverdienst.

Um den jährlichen Überschreitensbetrag auf einen monatlichen Rentenbetrag anrechnen zu können, wird der dieser durch 12 dividiert, auch bei unterjährig erzieltm Hinzuverdienst.

Von dem so ermittelten monatlichen Wert werden 40 Prozent auf die monatliche Bruttorente angerechnet. Der verbleibende monatliche Rentenbetrag ist die zu leistende Teilrente brutto.

7.6.2 Hinzuverdienstdeckel

Die Regelung zum Hinzuverdienstdeckel wurde mit Wirkung ab 01.01.2023 ersatzlos gestrichen.

7.6.3 Voraussichtliche Höhe des Hinzuverdiensts – Prognose (Recht ab 01.01.2023)

Abb. 24

Der voraussichtliche Kalenderjährliche Hinzuverdienst zu einer Rente wegen Erwerbsminderung ist der kalenderjährlichen Hinzuverdienstgrenze gegenüberzustellen. Die Höhe des kalenderjährlichen Hinzuverdiensts ist im Rahmen einer vorausschauenden Betrachtung durch den Rentenberechtigten im Wege einer Prognose zu bestimmen. Nachweise werden nicht gefordert.

Der Hinzuverdienst ist einmal kalenderjährlich neu zu bestimmen, wenn sich dadurch eine Änderung ergibt, die den Rentenanspruch seiner Höhe nach betrifft. Wann diese neue Prognose zu erfolgen hat, ist gesetzlich nicht mehr geregelt. In Anbetracht der Tatsache, dass die jährliche Bezugsgröße, von der ja die Hinzuverdienstgrenzen abhängig sind, jeweils zum 01. Januar eines jeden Jahres neu bestimmt wird, ist regelmäßig zum 01.01.eines Jahres auch eine neue Prognose des anzurechnenden Hinzuverdienstes zu erstellen. Die neue Prognose wird vom Rentenversicherungsträger anhand der bisher von der rentenberechtigten Person gemachten Angaben zum Hinzuverdienst vorgenommen.

7.6.4 Spitzabrechnung

Der prognostizierte kalenderjährliche Hinzuverdienst unterliegt der Einkommensüberprüfung. Dabei ist der tatsächliche kalenderjährliche Hinzuverdienst dem prognostizierten Hinzuverdienst gegenüberzustellen.

Die Überprüfung erfolgt erstmals in dem Kalenderjahr, das dem Kalenderjahr des erstmaligen Zusammentreffens von Rente und Hinzuverdienst folgt, für das abgelaufene Kalenderjahr.

Auch im Kalenderjahr, in dem die Regelaltersgrenze erreicht wurde, ist der Hinzuverdienst des vorangegangenen Kalenderjahres und zusätzlich der Hinzuverdienst des Jahres bis zum Ablauf des Monats, in dem die Regelaltersgrenze erreicht wurde, zu überprüfen.

Kann der tatsächliche Hinzuverdienst noch nicht nachgewiesen werden, so erfolgt die Berücksichtigung erst, sobald der Nachweis vorliegt.

Weicht der tatsächliche Hinzuverdienst des letzten Kalenderjahres vom prognostizierten Verdienst ab und ergibt die Neuberechnung der Rente für das abgelaufene Kalenderjahr eine Änderung in der Rentenhöhe, so ist der tatsächliche Hinzuverdienst zu berücksichtigen.

Der Gesetzgeber hat mit den Regelungen ab 01.01.2023 den Zeitpunkt der Spitzabrechnung nicht mehr auf den 01. Juli eines Jahres festgeschrieben, sondern in die Hände der Rentenversicherungsträger gelegt. Diese können nunmehr den Zeitpunkt der Spitzabrechnung für das vorangegangene Kalenderjahr festlegen. Entsprechende Verwaltungsentscheidungen bleiben abzuwarten. Als sicher kann jedoch gelten, dass zum 01.07.2023 letztmalig die Spitzabrechnung für das Jahr 2022 erfolgen wird.

7.6.5 Änderungen des Hinzuverdiensts

Auf Antrag des Rentenberechtigten wird eine neue Prognose vorgenommen, wenn der voraussichtliche kalenderjährliche Hinzuverdienst um mindestens 10 Prozent vom bisher berücksichtigten Hinzuverdienst abweicht und sich dadurch eine Änderung ergibt, die den Rentenanspruch in seiner Höhe betrifft.

Änderungen sind auch der Hinzutritt und der Wegfall von Hinzuverdienst. Steigt der Hinzuverdienst oder tritt ein weiterer Hinzuverdienst zur Rente hinzu und vermindert sich somit der Rentenzahlbetrag, so wird diese Verminderung mit Wirkung für die Zukunft und damit ab dem nächstmöglichen Beginn der laufenden Zahlung berücksichtigt.

Die Berücksichtigung höheren Einkommens für bereits abgelaufene Zeiträume bleibt der einmal jährlich stattfindenden Einkommensüberprüfung, auch Spitzabrechnung genannt, vorbehalten.

Ein Wegfall von Hinzuverdienst bedeutet nicht zwangsläufig die Zahlung der Rente in voller Höhe nach Ablauf des Kalendermonats, in dem diese Änderung eingetreten ist.

Die Berücksichtigung von Hinzuverdienst erstreckt sich auf eine Jahresbetrachtung.

Geprüft wird deshalb, welche Auswirkung der Wegfall des Hinzuverdiensts auf den kalenderjährlichen voraussichtlichen Hinzuverdienst und damit auf den Anrechnungsbetrag hat.

Wird die kalenderjährliche Hinzuverdienstgrenze weiterhin überschritten, besteht nur ein Anspruch auf Teilrente mit einem wegen des Wegfalls oder der Änderung von Hinzuverdienst vermindertem Anrechnungsbetrag.

Wird die kalenderjährliche Hinzuverdienstgrenze aufgrund der durch Wegfall von Hinzuverdienst erstellten neuen Prognose nicht mehr überschritten, so besteht mit Ablauf des auf den Änderungsantrag folgenden Kalendermonats ein Anspruch auf Rente in voller Höhe.

Wird die Prognose in der Spitzabrechnung des Folgejahres bestätigt, erhält die rentenberechtigte Person eine entsprechende Nachzahlung für die restlichen Monate des vergangenen Kalenderjahres.

Im Übrigen wird bei Wegfall des Hinzuverdienstes vom 1. Januar des Folgejahres an eine ungeminderte Rente gezahlt, da für das kommende Kalenderjahr nun kein Hinzuverdienst mehr zu berücksichtigen ist.

7.6.6 Rückforderung überzahlter Rentenbeträge

Ändert sich wegen einer neuen Prognose die Höhe der zu leistenden Rente, so sind die bisherigen Bescheide jeweils mit Wirkung für die Vergangenheit oder mit Wirkung für die Zukunft aufzuheben.

Erhöht sich der Rentenzahlbetrag aufgrund einer auf Antrag des Versicherten abgegebenen neuen Prognose eines geringeren Hinzuverdienstes, so wird die Änderung ab dem Folgemonat des Antrags wirksam.

Demgegenüber ist ein verminderter Rentenzahlbetrag aufgrund einer beantragten höheren Einkommensprognose erst ab dem Monat der laufenden Zahlung, also mit Wirkung für die Zukunft zu leisten.

Erst mit der Spitzabrechnung für das vorangegangene Kalenderjahr erfolgt eine endgültige Bestimmung des anzurechnenden Hinzuverdienstes und der sich daraus ergebenden Rentenzahlbeträge mit Wirkung für die Vergangenheit.

Führt die Spitzabrechnung für abgelaufene Zeiträume zu einer Überzahlung, so erfolgt die Bescheidrücknahme direkt aus der Spezialvorschrift § 96a Abs. 8 SGB VI.

Die Rechtsvorschriften des Verfahrensrechts zur Anhörung Beteiligter und zur Rücknahme rechtswidrig begünstigender Verwaltungsakte und von Verwaltungsakten mit Dauerwirkung wegen Änderung in den Verhältnissen finden keine Anwendung.

Überzahlte Beträge sind unmittelbar und ohne vorherige Anhörung mit Bescheid zurückzufordern. Dabei kann ein Betrag bis zur Höhe von 300,00 EUR von der laufenden Rente bis zu deren Hälfte einbehalten werden. Dies setzt das vorherige Einverständnis des Versicherten voraus, das er bereits mit Rentenantragstellung erklären, aber auch jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen kann.

Nachzuzahlende Rentenbeträge, die mit der Spitzabrechnung für das vergangene Kalenderjahr aufgelaufen sind, werden an die Versicherten erbracht, sofern dem keine Erstattungsansprüche oder sonstige Forderungen entgegenstehen.