

Werner Siepe

Studie

Extrabeiträge zur gesetzlichen Rente

Auftraggeber:



Geschäftsführer Hans-Hermann Lüschen
Kienhorststr. 130, 13403 Berlin-Reinickendorf
Tel. 030/41777325, Fax 030/41777326
E-Mail: lueschen.ol@vers-berater.de

Verfasser:

Werner Siepe, Kopernikusstr. 19, 40699 Erkrath
Tel. 02104/42420, E-Mail: werner-siepe@posteo.de

© Berlin, Dezember 2017

Alle Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und Verbreitung, vorbehalten. Diese Studie darf in keiner Form ó auch nicht auszugsweise ó ohne schriftliche Genehmigung des Auftraggebers reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

1 Sieben gute Jahre von 2017 bis 2023 für Extrabeiträge

- 1.1 Stabile Beitragssätze
- 1.2 Stabiles Beitragsniveau
- 1.3 Stabiles Beitrag-Rente-Verhältnis
- 1.4 Ost-West-Rentenangleichung

2 Gegenwärtige Handlungsoptionen für Extrabeiträge

- 2.1 Freiwillige Beiträge für Nicht-Pflichtversicherte gem. § 7 Abs. 1 und 2 SGB VI
- 2.2 Nachzahlungsbeträge gem. § 207 und 282 Abs. 1 SGB VI
- 2.3 Ausgleichsbeträge gem. 187a, 187 und 187b SGB VI

3 Extrabeiträge für Pflichtversicherte in der Diskussion

- 3.1 Vorschläge von Herbst 2011 bis Herbst 2017
 - 3.1.1 Rentendialog von Herbst 2011 bis Sommer 2013
 - 3.1.2 Interviews der Rheinischen Post mit dem ehem. DRV-Präsident Rische
 - 3.1.3 Aufsätze von Rische, Kreikebohm und Thiede in Fachzeitschriften
 - 3.1.4 Sibinski/Thiede auf Pressefachseminar der DRV am 15.7.2015
 - 3.1.5 MAIS-Studie sZukunft der Alterssicherung%vom 9.9 2015
 - 3.1.6 Vorschläge der Parteien
- 3.2 Eigenes Konzept für zusätzliche freiwillige Beiträge von Pflichtversicherten

Schlussbemerkungen

Anhang

Tabellen zur freiwilligen Versicherung von Pflichtversicherten

Vorwort

Warum die Jahre 2017 bis 2023 als die sieben guten Jahre für Extrabeiträge zur gesetzlichen Rente zählen, wird ausführlich im 1. Kapitel dieser Studie begründet. Extrabeiträge (auch Zusatzbeiträge genannt) sind ein Sammelbegriff für alle Beiträge zur gesetzlichen Rente, die keine Pflichtbeiträge sind. Sie werden also von den Versicherten in vollem Umfang aus freien Stücken geleistet. Eine finanzielle Beteiligung des Arbeitgebers daran erfolgt in aller Regel nicht.

Die Zahlung von solchen Extrabeiträgen in 2017 bis 2023 ist attraktiv, weil die Beitragssätze und das Rentenniveau in diesen Jahren stabil bleiben und damit auch weiterhin ein stabiles Beitrag-Rente-Verhältnis vorhanden ist. Außerdem erfolgt die Ost-West-Rentenangleichung in sieben Schritten, was außer für Ost-Rentner insbesondere auch für rentennahe Ost-Versicherte vorteilhaft ist.

Eine gesetzliche Rente aus Extra- bzw. Zusatzbeiträgen . geht das aber überhaupt? In der Tat gibt es aktuell grundsätzlich drei Möglichkeiten, mit Extrabeiträgen die eigene gesetzliche Rente aufzubessern. Dabei handelt es sich um freiwillige Beiträge für Nicht-Pflichtversicherte, Nachzahlungsbeträge für bis zu 45-Jährige oder für vor 1955 geborene Mütter sowie um Ausgleichsbeträge für mindestens 50-Jährige. Auf diese gegenwärtigen Handlungsoptionen geht das 2. Kapitel der Studie ein

Seit 11. August 2010 können Nicht-Pflichtversicherte wie Beamte, Freiberufler und Nicht-Erwerbstätige **freiwillige Beiträge** zur gesetzlichen Rente gem. § 7 Abs. 1 SGB VI zahlen. Ab 1. Januar 2017 ist dies nach dem neuen § 7 Abs. 2 SGB VI auch nicht pflichtversicherten Frührentnern bis zum Erreichen ihrer Regelaltersgrenze erlaubt.

Nachzahlungsbeträge für Ausbildungszeiten, die nicht als Anrechnungszeiten zählen, sind gem. § 207 SGB VI bis zur Vollendung des 45. Lebensjahres möglich. Vor 1955 geborene Mütter können nach Erreichen der Regelaltersgrenze gem. § 282 Abs. 1 SGB VI ebenfalls Beiträge für die Monate zahlen, die ihnen an der für einen Rentenanspruch fehlenden Wartezeit von fünf Jahren fehlen.

Ab 1. Juli 2017 ist der Rückkauf von Rentenabschlägen schon ab 50 Jahren möglich, bei Nachweis eines berechtigten Interesses auch für unter 50-Jährige. Der nach § 187a SGB VI zu zahlende **Ausgleichsbetrag** kann in jährlichen oder halbjährlichen Raten erfolgen. Außerdem gibt es noch Ausgleichsbeträge beim Versorgungsausgleich gem. § 187 SGB und bei Abfindung auf betriebliche Altersversorgung nach § 187b SGB VI.

Die gesetzliche Rente aus freiwilligen Beiträgen, Nachzahlungsbeträgen und Ausgleichsbeträgen erweist sich angesichts der rekordtiefen Zinsen im Vergleich zur Riester-Rente, Rürup-Rente oder Rente aus der privaten Rentenversicherung. als erste Wahl. Die umlagefinanzierte gesetzliche Rente ist vom Zinsniveau am Kapitalmarkt völlig abgekoppelt und profitiert aktuell von Rekordbeschäftigung und steigenden Löhnen.

Leider können Pflichtversicherte bisher keine freiwilligen Beiträge zur gesetzlichen Rente zahlen. Nachzahlungs- und Ausgleichsbeträge kommen für viele sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmer auch nicht infrage, da sie die Voraussetzungen nicht erfüllen.

Immer häufiger wird unter dem Stichwort **zusätzliche Altersvorsorge** unter dem Dach der gesetzlichen Rentenversicherung¹ auch für Arbeitnehmer die Möglichkeit von Extrabeiträgen gefordert. Auf Vorschläge von Arbeits- und Sozialministerien und namhafte Vertreter der Deutschen Rentenversicherung geht Kapitel 3.1 ein. Auch Gewerkschaften und Bundestagsparteien wie Bündnis 90/Grüne und Die Linke fordern freiwillige Beiträge zur gesetzlichen Rente auch für pflichtversicherte Arbeitnehmer.

In Kapitel 3.2 unterbreitet der Verfasser dieser Studie sein Konzept für eine zusätzliche freiwillige Versicherung von Pflichtversicherten, das einfach umsetzbar und praktikabel ist. Freiwillige Beiträge für Pflichtversicherte wären allerdings nur möglich, wenn bisher der Höchstbeitrag wegen Überschreitens der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung noch nicht geleistet wurde. Für alle darunter liegenden Verdienste hieße das Prinzip **je niedriger (höher) das monatliche Bruttogehalt, desto höher (niedriger) der maximale freiwillige Beitrag**². Somit enthält das Konzept ganz bewusst auch eine soziale Komponente.

Diese mögliche neue Handlungsoption für Arbeitnehmer wird in der Studie nur aus ökonomischer und finanzmathematischer Sicht beleuchtet. Keinesfalls sollen in Kapitel 3.2 rentenrechtliche Fragen beantwortet werden. Dies steht dem Verfasser, der kein Jurist ist, auch gar nicht zu.

Zum Autor der Studie

Werner Siepe als Verfasser dieser Studie ist Finanzmathematiker und Autor des im April 2017 erschienenen Buches **Ihr Weg zu mehr gesetzlicher Rente**³. Im November 2017 hat er den Standpunkt **Rentenperspektiven von 2017 bis 2031**⁴ verfasst, dem die Analyse und Auswertung des Rentenversicherungsberichts 2017 der Bundesregierung vorausging.

Zum Auftraggeber der Studie

Die **VERS Versicherungsberater-Gesellschaft mbH (VERS Berater)** in Berlin betreibt ausschließlich Versicherungsberatung und bietet auch die Vergleichs- und Informationssoftware **Versnavi**⁵ an. Die Versnavi Software ist ein reiner Leistungsvergleich der Bedingungen diverser Versicherungsgesellschaften, welcher auf Grundlage von jeweils ca. 30 Bewertungskriterien erfolgt. Durch monatliche Updates sind Versicherungsvermittler immer auf dem neuesten Stand der Versicherungsbedingungen. **Hans-Hermann Lüschen** ist Geschäftsführer der VERS Versicherungsberater-Gesellschaft GmbH und von der IHK als Versicherungsberater zugelassen.

Erkrath, 04.12..2017

Werner Siepe

1 Sieben gute Jahre von 2017 bis 2023 für Extrabeiträge

Die Rentenperspektiven für 2017 bis 2023 sind außerordentlich günstig. Sie leiten sich aus dem Rentenversicherungsbericht 2017 der Bundesregierung¹ vom 22.11.2017 ab.

Die sieben Jahre von 2017 bis 2023 mit stabilem Beitragssatz, stabilem Rentenniveau und stabilem Beitrag-Rente-Verhältnis sind gute Jahre für Extrabeiträge zur gesetzlichen Rente, wie die folgenden Unterkapitel 1.1 bis 1.4 zeigen. Nicht nur rentennahe Versicherte ab 55 Jahren (Gruppe 55plus) sollten die Jahre von 2017 bis 2023 für die Zahlung von Extrabeiträgen nutzen.

Dies gilt für freiwillige Beiträge von Nicht-Pflichtversicherten ebenso wie für Ausgleichsbeträge zum Rückkauf von Rentenabschlägen ab 50 Jahren (bei Nachweis eines berechtigten Interesses auch schon früher) und Nachzahlungsbeträge für länger zurückliegende Ausbildungszeiten bis zum Alter von 45 Jahren.

Der Grund ist relativ einfach: Mit niedrigen Beitragssätzen von 18,6 bzw. 18,7 Prozent werden mehr Entgelt- bzw. Rentenpunkte erworben im Vergleich zu den Jahren ab 2024, in denen der Beitragssatz stark steigt. Die bis Ende 2023 erreichbaren Rentenanwartschaften für diese in den sieben guten Jahren gezahlten Extrabeiträge werden also mit geringeren finanziellen Mitteln erworben.

Da Beitragssatz und Rentenniveau bis zum Jahr 2023 stabil bleiben, ist ein recht günstiges Beitrag-Rente-Verhältnis als Rentenanwartschaft in Prozent des Rentenbeitrags von durchschnittlich 5,4 Prozent die Folge. Auch in den Jahren 2006 bis 2016 lag dieser jährliche Rentensatz nicht höher.

Es handelt sich bei diesen sieben guten Rentenjahren um ein Zwischenhoch bzw. um eine demografische Pause, da die geburtenstarken Jahrgänge der Babyboomer (1959 bis 1969) nach Erreichen der Regelaltersgrenze von 66 bzw. 67 Jahren erst ab 2025 in Rente gehen.

Nach dem Übergangsjahr 2024 folgen dann sieben eher schlechte Rentenjahre von 2025 bis 2031, die von steigenden Beitragssätzen und gleichzeitig sinkendem Rentenniveau geprägt sein werden. Grund ist der Eintritt der Babyboomer mit den Geburtsjahrgängen 1959 bis 1969 in den Ruhestand. Die Rentennewuzugänge in diesen Jahren werden deutlich zunehmen, was zwangsläufig zu einem starken Anstieg der Rentenausgaben führen wird.

Die deutliche Erhöhung des Beitragssatzes von 18,7 Prozent in 2023 bis auf 21,9 Prozent in 2031 bedeutet einen Anstieg um rund ein Sechstel. Zugleich sinkt das Rentenniveau um vier Prozentpunkte. Die unmittelbare Folge von steigendem Beitragssatz und gleichzeitig sinkendem Rentenniveau macht sich beim Beitrag-Rente-Verhältnis bemerkbar. Der jährliche Rentensatz sinkt stetig von rund 5,4 Prozent in 2023 bis auf nur noch rund 4,2 Prozent in 2031, also fast um ein Viertel.

Angesichts dieser Rentenperspektiven ist es fast so wie in der Bibel: Auf sieben gute bzw. fette Jahre folgen sieben schlechte bzw. magere Jahre. Es gilt, die sieben guten Jahre zu nutzen.

¹ http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Pressemitteilungen/2017/rentenversicherungsbericht-2017.pdf?__blob=publicationFile&v=1

1.1 Stabile Beitragssätze

Wie sich die Beitragssätze laut Rentenversicherungsbericht 2017 in den nächsten 15 Jahren entwickeln, zeigt die Übersicht B 7 auf Seite 37 des Rentenversicherungsberichts 2017 der Bundesregierung.

Dabei werden drei Lohnvarianten (untere, mittlere und obere) sowie drei Beschäftigungsvarianten (untere, mittlere und obere) berücksichtigt, insgesamt also neun Varianten. Zur besseren Übersicht werden in der folgenden Tabelle 1 nur drei Varianten dargestellt.

Beitragssätze bei der mittleren Variante

Im Vordergrund steht die mittlere Variante mit einer mittleren Lohnvariante (jährliche Lohnsteigerung 3 Prozent ab 2026) und einer mittleren Beschäftigungsvariante (Rückgang von 38 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Anfang 2017 auf 35,3 Mio. im Jahr 2031, also um 2,7 Millionen bzw. um 7,1 Prozent innerhalb von 15 Jahren).

Nach dieser mittleren Variante bleibt der Beitragssatz von 2017 bis 2023 stabil bei 18,7 bzw. 18,6 Prozent. Ab 2024 steigt der Beitragssatz stark an bis auf 21,9 Prozent in 2031 (siehe Tabelle 1 mit gefetteten Prozentzahlen bei der mittleren Variante). Im Vergleich zu den nur 18,6 Prozent in den Jahren 2018 bis 2022 liegt der Beitragssatz von 21,9 Prozent im Jahr 2031 um gut ein Sechstel darüber.

Beitragssätze bei der untersten Variante

Die unterste, eher pessimistische Variante geht von einer jährlichen Lohnsteigerung von nur 2 Prozent ab 2026 (untere Lohnvariante) und zugleich von einem Rückgang der Beschäftigung um 4,1 Millionen bzw. um 10,8 Prozent im 15-Jahres-Zeitraum aus (untere Beschäftigungsvariante).

Dadurch steigt der Beitragssatz bereits ab 2022 auf 19 Prozent und dann weiter bis auf 22,3 Prozent in 2031. In diesem Fall würde auch die Beitragssatz-Obergrenze von 22 Prozent im Jahr 2030 um einen Zehntel Prozentpunkt übertroffen.

Beitragssätze bei der obersten Variante

Sehr optimistisch fällt die oberste Variante aus, bei der eine jährliche Lohnsteigerung von 4 Prozent ab 2026 (obere Lohnvariante) und nur ein geringer Rückgang der Beschäftigung um 1,1 Millionen bzw. um nur 2,9 Prozent (obere Beschäftigungsvariante) angenommen werden.

Der Beitragssatz könnte bei dieser Variante sogar auf 18,2 Prozent in den Jahren 2018 bis 2022 fallen. Allerdings würde er ab 2023 ebenfalls rasant steigen bis auf 21,4 Prozent in 2031. In den Jahren ab 2024 läge der Beitragssatz trotz der hohen Lohnsteigerungen und guten Beschäftigungslage nur um 0,4 bis 0,5 Prozentpunkte unter dem Beitragssatz nach der mittleren Variante.

Tabelle 1: Entwicklung der Beitragssätze bei drei Varianten

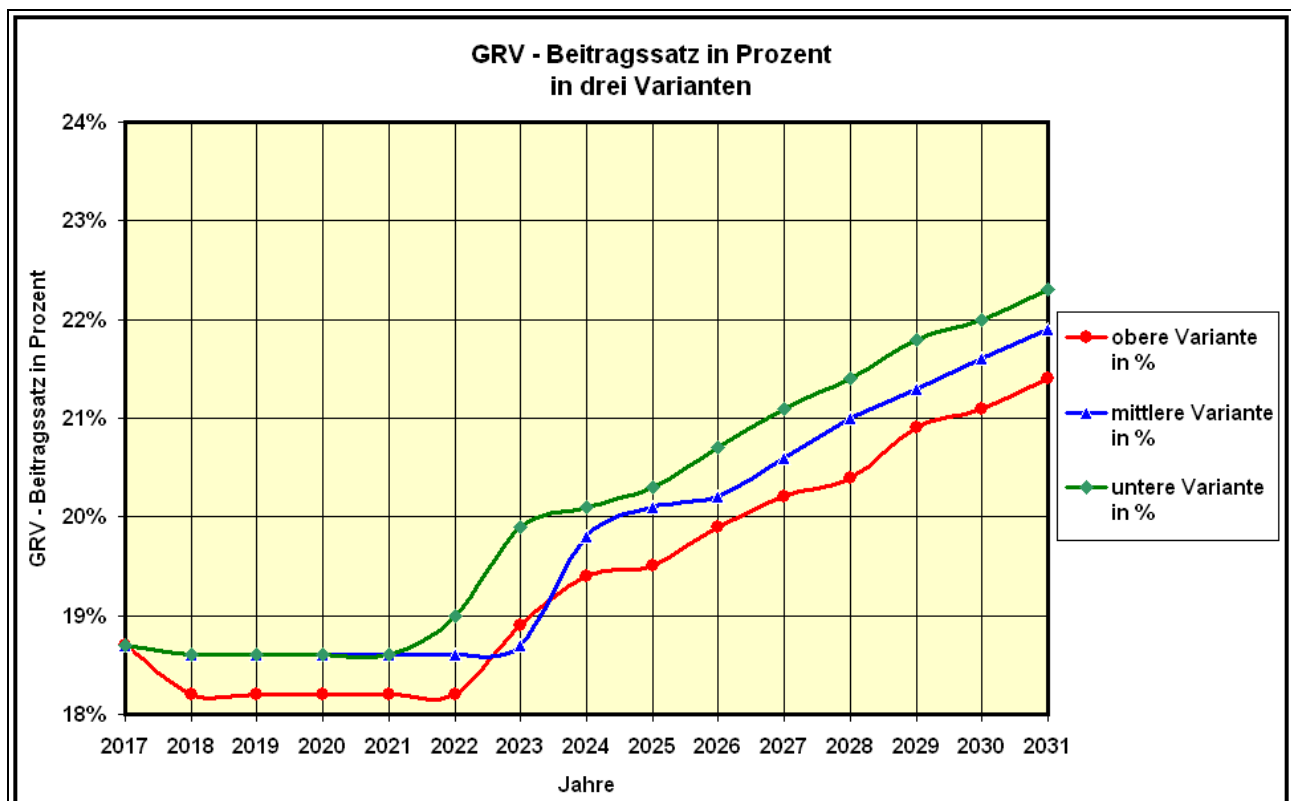
Jahre	untere Variante*	mittlere Variante**	obere Variante***
2017	18,7 %	18,7 %	18,7 %
2018	18,6 %	18,6 %	18,2 %
2019	18,6 %	18,6 %	18,2 %
2020	18,6 %	18,6 %	18,2 %
2021	18,6 %	18,6 %	18,2 %
2022	19,0 %	18,6 %	18,2 %
2023	19,9 %	18,7 %	18,9 %
2024	20,1 %	19,8 %	19,4 %
2025	20,3 %	20,1 %	19,5 %
2026	20,7 %	20,2 %	19,9 %
2027	21,1 %	20,6 %	20,2 %
2028	21,4 %	21,0 %	20,4 %
2029	21,8 %	21,3 %	20,9 %
2030	22,0 %	21,6 %	21,1 %
2031	22,3 %	21,9 %	21,4 %

*) untere Lohnvariante und zugleich untere Beschäftigungsvariante

**) mittlere Lohn- und Beschäftigungsvariante

***) obere Lohnvariante und zugleich obere Beschäftigungsvariante

Abbildung 1: Entwicklung der Beitragssätze bei drei Varianten



1.2 Stabiles Rentenniveau

Das Rentenniveau drückt die Standardrente nach 45 Jahren Durchschnittsverdienst in Prozent des Durchschnittsentgelts aus. Tatsächlich gibt es aber mindestens zwei Arten zur Berechnung des Rentenniveaus.

Sicherungsniveau vor Steuern stabil bis 2024 und danach stark fallend

In der Übersicht B 8 auf Seite 38 des Rentenversicherungsberichts 2017 der Bundesregierung wird das Sicherungsniveau vor Steuern in der mittleren Variante für die Jahre 2017 bis 2031 angegeben.

Laut § 154 Abs. 3 Ziffer 2 SGB VI ist unter Sicherungsniveau vor Steuern das Verhältnis von verfügbarer Standardrente (Bruttostandardrente minus Beiträge zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung) zum verfügbaren Durchschnittsentgelt (Bruttodurchschnittsentgelt minus Arbeitnehmeranteil zur Sozialversicherung) ohne Berücksichtigung von Steuern zu verstehen. Würde man diesen Berechnungsmaßstab laut Sechstem Sozialgesetzbuch zugrunde legen, läge das Sicherungsniveau vor Steuern im Jahr 2017 beispielsweise bei 50,6 Prozent.

Da das Bundessozialministerium jedoch seit 2005 nicht den Arbeitnehmeranteil von zurzeit rund 20,7 Prozent vom Bruttodurchschnittsentgelt abzieht, sondern die volkswirtschaftliche Sozialabgabenquote von aktuell nur rund 16 Prozent, fällt das verfügbare Durchschnittsentgelt auf dem Papier höher aus und das Verhältnis von verfügbarer Standardrente zum verfügbaren Durchschnittsentgelt entsprechend niedriger. Somit liegt das Sicherungsniveau nach dieser amtlichen Berechnungsweise in 2017 nur bei 48,2 Prozent und damit immerhin um 2,4 Prozentpunkte niedriger im Vergleich zur Berechnungsmethode nach § 154 Abs. 3 Ziffer 2 SGB VI.

In den Jahren 2017 bis 2024 bleibt das Sicherungsniveau vor Steuern relativ stabil bei 48,0 bis 48,3 Prozent. Danach fällt es rasch ab bis auf 44,6 Prozent in 2031 (siehe gefettete Zahlen in der Tabelle 4). Die Untergrenze für das Sicherungsniveau vor Steuern in Höhe von 43 Prozent im Jahr 2030 wird um zwei Prozentpunkte überschritten.

Bruttorentenniveau bis 2023 stabil und danach stark fallend

Bis zum Jahr 2004 wurde in den offiziellen Rentenversicherungsberichten der Bundesregierung das Bruttorentenniveau angegeben. Darunter ist die Brutto-Standardrente nach 45 Jahren Durchschnittsverdienst in Prozent des Brutto-Durchschnittsentgelts zu verstehen. Die Deutsche Rentenversicherung gibt in ihrer Broschüre² sRentenversicherung in Zahlen 2017% auch heute noch neben dem Sicherungsniveau vor Steuern auch das erreichte Bruttorentenniveau bis 2016 an (dort siehe Seite 27, letzte Spalte).

Auch für interessierte Laien ist die Berechnung des aktuellen und künftigen Bruttorentenniveaus anhand der Übersicht 14 auf Seite 45 des Rentenversicherungsberichts 2017 relativ leicht durchführbar. Dazu muss der aktuelle Rentenwert von beispielsweise 31,03 Euro im Jahr 2017 mit 45 Jahren multipliziert

² http://www.deutsche-rentenversicherung.de/cae/servlet/contentblob/238692/publicationFile/61815/01_rv_in_zahlen_2013.pdf

werden, was zunächst die monatliche Brutto-Standardrente von 1.396,35 Euro ergibt. Das monatliche Brutto-Durchschnittsentgelt von 3.092 Euro errechnet sich, indem man das vorläufige Jahresbruttoentgelt von 37.103 Euro in 2017 durch 12 Monate dividiert und so auf 3.091,92 Euro kommt.

Die monatliche Brutto-Standardrente von 1.396,35 Euro macht dann 45,16 Prozent des monatlichen Brutto-Durchschnittsentgelts von 3.091,92 Euro aus. Nach dieser Berechnungsmethode wurden auch alle Bruttorentenniveaus von 2018 bis 2031 bei der mittleren Variante ermittelt (siehe Spalte 2 in Tabelle 4). In der Regel wird man die errechneten Werte auf volle Euro auf- bzw. abrunden (zum Beispiel 1.396 Euro für die Brutto-Standardrente und 3.092 Euro für das Brutto-Durchschnittsentgelt) und kommt dann auf ein Bruttorentenniveau von 45,15 Prozent.

Der Trend beim Bruttorentenniveau ist klar: In den sieben Jahren von 2017 bis 2023 liegt es zwischen 45,10 und 45,62 Prozent, also immer noch über 45 Prozent, und bleibt somit weitgehend stabil. Erst ab 2024 fällt das Bruttorentenniveau rasch auf rund 43 Prozent in 2027 und nur noch 41 Prozent in 2031.

Tabelle 2: Entwicklung des Rentenniveaus bei der mittleren Variante

Jahre	Bruttorentenniveau*	Sicherungsniveau**
2017	45,16 %	48,2 %
2018	45,61 %	48,2 %
2019	45,54 %	48,3 %
2020	45,61 %	48,3 %
2021	45,46 %	48,2 %
2022	45,26 %	48,2 %
2023	45,10 %	48,0 %
2024	44,81 %	48,0 %
2025	43,80 %	47,4 %
2026	43,32 %	46,7 %
2027	42,97 %	46,4 %
2028	42,46 %	46,0 %
2029	41,94 %	45,5 %
2030	41,48 %	45,0 %
2031	41,01 %	44,6 %

*) Bruttorentenniveau = Brutto-Standardrente in Prozent des Brutto-Durchschnittsentgelts

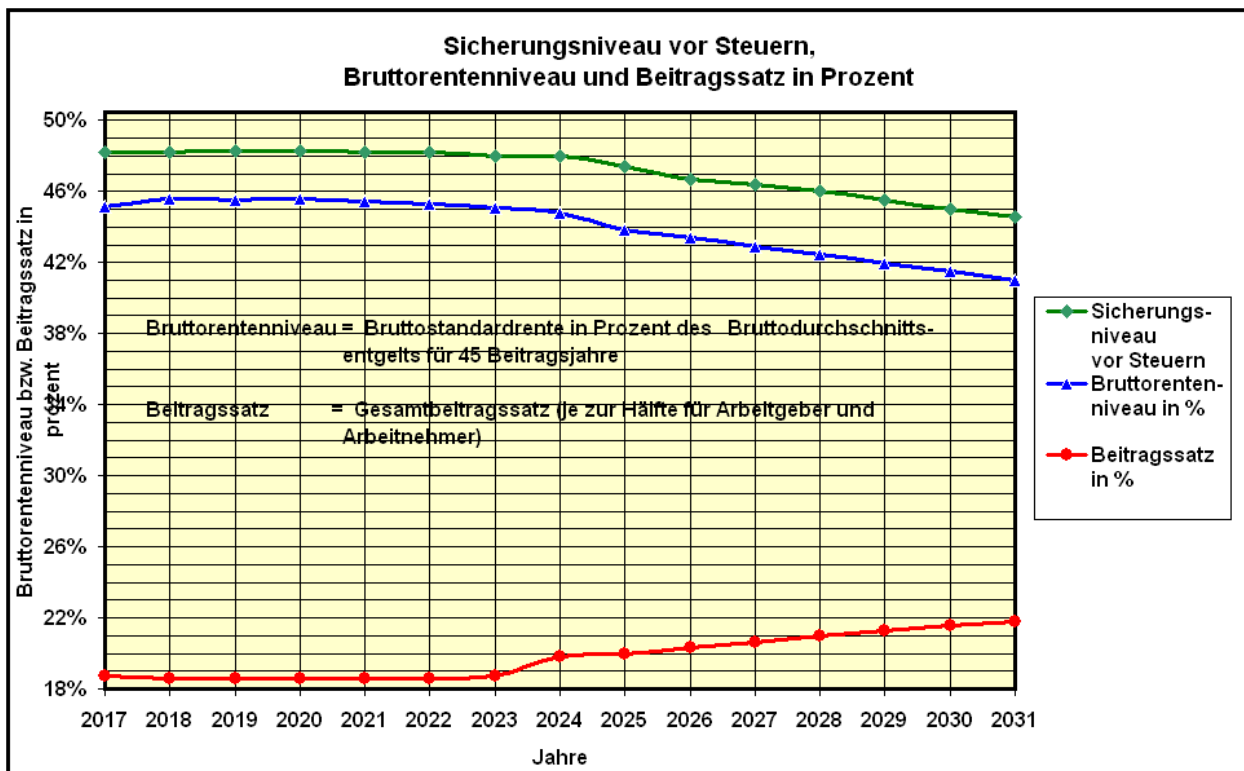
**) Sicherungsniveau vor Steuern = verfügbare Standardrente in Prozent des verfügbaren Durchschnittsentgelts nach Sozialabgaben, aber vor Steuern

Tabelle 3: Eckpunkte für 2017 bis 2031 bei der mittleren Variante

Jahre	durchschnittliches Bruttoentgelt p.a.	aktueller Rentenwert	monatliche Eckrente	Bruttorenten-niveau in %	Beitragssatz in %	Sicherungs-niveau vor Steuern
2017	37.103 €	31,03 €	1.396,35 €	45,16%	18,70%	48,2%
2018	37.873 €	31,99 €	1.439,55 €	45,61%	18,60%	48,2%
2019	39.059 €	32,94 €	1.482,30 €	45,54%	18,60%	48,3%
2020	40.074 €	33,85 €	1.523,25 €	45,61%	18,60%	48,3%
2021	41.353 €	34,81 €	1.566,45 €	45,46%	18,60%	48,2%
2022	42.633 €	35,73 €	1.607,85 €	45,26%	18,60%	48,2%
2023	43.870 €	36,64 €	1.648,80 €	45,10%	18,70%	48,0%
2024	45.142 €	37,46 €	1.685,70 €	44,81%	19,80%	48,0%
2025	46.601 €	37,80 €	1.701,00 €	43,80%	20,00%	47,4%
2026	47.999 €	38,56 €	1.735,20 €	43,38%	20,30%	46,7%
2027	49.449 €	39,30 €	1.768,50 €	42,92%	20,60%	46,4%
2028	50.928 €	40,04 €	1.801,80 €	42,46%	21,00%	46,0%
2029	52.461 €	40,74 €	1.833,30 €	41,94%	21,30%	45,5%
2030	54.039 €	41,51 €	1.867,95 €	41,48%	21,60%	45,0%
2031	55.697 €	42,30 €	1.903,50 €	41,01%	21,80%	44,6%

Jahresbruttoentgelt = jährl. Durchschnittsentgelt aller versicherungspfl. Arbeitnehmer (ohne Beamte)
akt. Rentenwert = monatliche Rente für ein Durchschnittsentgelt pro Versicherungsjahr
Jahresbruttorente = akt. Rentenwert x 12 Monate x 45 Jahre
(sog. Eck-, Standard- oder Durchschnittsrente pro Jahr)
Bruttorentenniveau in % = Jahresbruttorente in % des Jahresbruttoentgelts

Abbildung 2: Beitragssätze und Rentenniveaus bei der mittleren Variante



1.3 Stabiles Beitrag-Rente-Verhältnis

Die Qualität von Waren wird häufig anhand des Preis-Leistungsverhältnisses beurteilt. Ähnliches gilt für das Preis-Miet-Verhältnis bei der Kapitalanlage in vermietete Wohnimmobilien. Wenn der Kaufpreis beispielsweise das 25-Fache der Jahresnettokaltmiete ausmacht, liegt die Mietrendite bei 4 Prozent. Beim 20-Fachen sind es noch 5 Prozent, aber bei der 30-fachen Jahresnettokaltmiete nur 3,3 Prozent. Je höher (niedriger) der Vervielfältiger, desto niedriger (höher) fällt die Mietrendite aus.

Eine ähnliche Berechnungsmethode lässt sich auch beim Verhältnis von gesetzlicher Rente und gezahltem Rentenbeitrag durchführen. Das **Beitrag-Rente-Verhältnis** gibt die Rente (jährliche Rentenanwartschaft) als Vielfaches des Beitrags (jährlicher Rentenbeitrag) an. Im Umkehrschluss lässt sich daraus der **jährliche Rentensatz** in Prozent des gezahlten Rentenbeitrags ermitteln.

Für das Jahr 2017 mit Durchschnittsverdienst im Westen erhält man einen Entgelt- bzw. Rentenpunkt, der zu einer Rentenanwartschaft von 31,03 Euro monatlich bzw. 372,36 Euro jährlich führt. Der jährliche Durchschnittsbeitrag macht 18,7 Prozent des Durchschnittsentgelts von 37.103 Euro aus, also 6.938,21 Euro. Somit liegt der Beitrag beim 18,63-Fachen der Rente. Der im Beitragsjahr 2017 erzielbare jährliche Rentensatz ist somit 5,37 Prozent (siehe Tabelle 6, zweite Zeile und letzte Spalte).

Der jährliche Rentensatz verharrt von 2017 bis 2023 in einer sehr engen Spanne zwischen 5,36 und 5,45 Prozent, was auf die Stabilität bei Beitragssatz und Rentenniveau zurückzuführen ist. Diese sieben Jahre können als **gute Rentenjahre** gelten, da solche Rentensätze auch in den Jahren 2006 bis 2016 nicht überschritten wurden. Der niedrigste Satz lag bei 5,16 Prozent in 2011. Im Jahr 1997, also vor 20 Jahren, lag der jährliche Rentensatz ebenfalls nur bei 5,38 Prozent. Das Bruttorentenniveau war zwar damals höher bei über 49 Prozent im Vergleich zu gut 45 Prozent in 2017, aber auch der Beitragssatz stieg auf damals 20,3 Prozent.

Ab dem Jahr 2024 verschlechtert sich das Beitrag-Rente-Verhältnis jedoch rapide, da steigende Beitragssätze und ein stetig sinkendes Rentenniveau aufeinander treffen. Der jährliche Rentensatz fällt auf rund 5 Prozent in 2024, rund 4,5 Prozent in 2028 und nur noch knapp 4,2 Prozent im Jahr 2031. Es handelt sich aus dieser Sicht um **schlechte Rentenjahre**, sofern die Beitragssätze wie geplant auf 21,8 Prozent in 2031 steigen und das Bruttorentenniveau bis auf 41 Prozent sinkt.

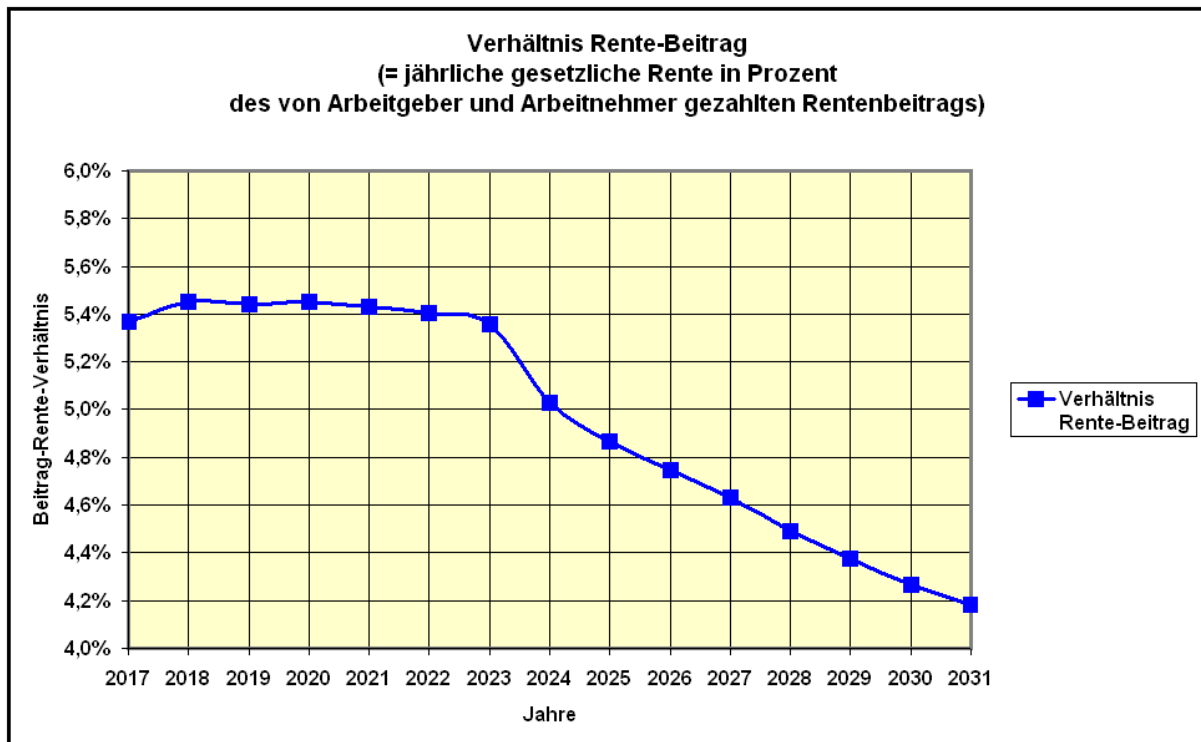
Sollte dieser negative Trend von steigenden Beitragssätzen und sinkendem Rentenniveau auch über das Jahr 2031 hinaus anhalten, wird die gesetzliche Rentenversicherung für die geburtenschwachen Jahrgänge ab 1970, die frühestens ab 2033 mit 63 Jahren und dann hohen Rentenabschlägen in Rente gehen, immer unattraktiver. Über die Zeit ab 2032 schweigt sich der Rentenversicherungsbericht 2017 der Bundesregierung jedoch aus, da er laut gesetzlicher Vorgabe nur einen 15-Jahres-Zeitraum erfasst.

Tabelle 4: Rente- Beitrag-Verhältnis bei der mittleren Variante

Jahre	durchschnittliches Bruttoentgelt p.a.	aktueller Rentenwert	Bruttorenten- niveau	Beitragssatz in %	Beitrag p.a.	Rente p.a.	Verhältnis Rente-Beitrag
2017	37.103 €	31,03 €	45,16%	18,70%	6.938 €	372 €	5,37%
2018	37.873 €	31,99 €	45,61%	18,60%	7.044 €	384 €	5,45%
2019	39.059 €	32,94 €	45,54%	18,60%	7.265 €	395 €	5,44%
2020	40.074 €	33,85 €	45,61%	18,60%	7.454 €	406 €	5,45%
2021	41.353 €	34,81 €	45,46%	18,60%	7.692 €	418 €	5,43%
2022	42.633 €	35,73 €	45,26%	18,60%	7.930 €	429 €	5,41%
2023	43.870 €	36,64 €	45,10%	18,70%	8.204 €	440 €	5,36%
2024	45.142 €	37,46 €	44,81%	19,80%	8.938 €	450 €	5,03%
2025	46.601 €	37,80 €	43,80%	20,00%	9.320 €	454 €	4,87%
2026	47.999 €	38,56 €	43,38%	20,30%	9.744 €	463 €	4,75%
2027	49.449 €	39,30 €	42,92%	20,60%	10.186 €	472 €	4,63%
2028	50.928 €	40,04 €	42,46%	21,00%	10.695 €	480 €	4,49%
2029	52.461 €	40,74 €	41,94%	21,30%	11.174 €	489 €	4,38%
2030	54.039 €	41,51 €	41,48%	21,60%	11.672 €	498 €	4,27%
2031	55.697 €	42,30 €	41,01%	21,80%	12.142 €	508 €	4,18%

Jahresbruttoentgelt = jährl.Durchschnittsentgelt aller versicherungspfl. Arbeitnehmer (ohne Beamte)
akt. Rentenwert = monatliche Rente für ein Durchschnittsentgelt pro Versicherungsjahr
Jahresbruttorente = akt. Rentenwert x 12 Monate x 45 Jahre
(sog. Eck-, Standard- oder Durchschnittsrente pro Jahr)
Bruttorentenniveau in % = Jahresbruttorente in % des Jahresbruttoentgelts

Abbildung 3: Rente- Beitrag-Verhältnis bei der mittleren Variante



1.4 Ost-West-Rentenangleichung

Das im Jahr 2017 beschlossene Rentenüberleitungsgesetz sieht eine stufenweise Angleichung der aktuellen Rentenwerte Ost bis zum 1.7.2024 vor sowie den stufenweisen Abbau der Höherwertung von Ost-Entgelten. Die Angleichung der Ost-Renten beginnt am 1.7.2018 und endet am 1.7.2024. Die anderen Rechengrößen wie das Durchschnittsentgelt Ost werden in sieben Schritten vom 1.1.2018 bis 1.1.2025 auf das West-Niveau angeglichen.

In den Jahren 2017 und 2018 liegt der aktuelle Rentenwert Ost noch um 14 Prozent unter dem aktuellen Rentenwert West und das letztmalig für 2018 ermittelte vorläufige Durchschnittsentgelt Ost um rund 11 Prozent unter dem Durchschnittsentgelt West.

Angleichung von aktuellen Rentenwerten und Durchschnittsentgelten

Ab 2019 erfolgt die Angleichung des aktuellen Rentenwerts Ost in laut Rentenüberleitungsgesetz festgelegten Schritten wie in Übersicht C 1 auf Seite 62 des Rentenversicherungsberichts 2017 (siehe Tabelle 7, Spalten 2 und 3). Ab dem 1.7.2024 gibt es nur noch einen einheitlichen aktuellen Rentenwert für Ost und West.

Die Angleichung der Durchschnittsentgelte von 2019 bis 2025 laut Rentenüberleitungsgesetz wird in den Spalten 4 und 5 der Tabelle 7 dargestellt.

Vorteile für Ost-Rentner und rentennahe Ost-Versicherte

Von der Rentenangleichung profitieren insbesondere Ost-Rentner und rentennahe Ost-Versicherte ab 60 Jahren, die in den nächsten Jahren in Rente gehen. Beispiel: Wer in 1958 geboren ist und am 1.7.2024 mit Erreichen der Regelaltersgrenze von 66 Jahren in Rente geht, erhält eine gesetzliche Rente nach dem dann für Ost und West einheitlichen aktuellen Rentenwert.

Für die Berechnung von Rentenanwartschaften aus freiwilligen Beiträgen von Nicht-Pflichtversicherten oder Nachzahlungsbeträgen von unter 45-jährigen Ost-Versicherten für Ausbildungszeiten, die nicht als Anrechnungszeiten berücksichtigt werden, gibt es schon heute keinen Unterschied zwischen Ost und West.

Anders sieht dies bei Ausgleichsbeträgen zum Rückkauf von Rentenabschlägen ab 50 Jahren aus. Da diese Ausgleichsbeträge rechtlich nicht als freiwillige Beiträge gelten, erfolgt die Berechnung noch anhand der niedrigeren Durchschnittsentgelte Ost. Für einen gleich hohen Rentenanspruch zahlen rentennahe Ost-Versicherte ab 50 Jahren somit einen geringeren Ausgleichsbetrag.

Ganz besonders lohnt sich die Zahlung des Ausgleichsbetrags Ost in den Jahren 2017 und 2018, da in diesen beiden Jahren das Durchschnittsentgelt Ost noch rund 11 Prozent unter dem Durchschnittsentgelt West liegt. Daher können gleich hohe Rentenansprüche wie im Westen ab 1.7.2024 mit niedrigeren Ausgleichsbeträgen und damit kostengünstiger erworben werden. In den Jahren 2019 bis 2023 sinkt dieser Kostenvorteil. Daher ist es sinnvoll, die Zahlung von Ausgleichsbeträgen in Raten möglichst auf die Jahre 2017 und 2018 zu konzentrieren.

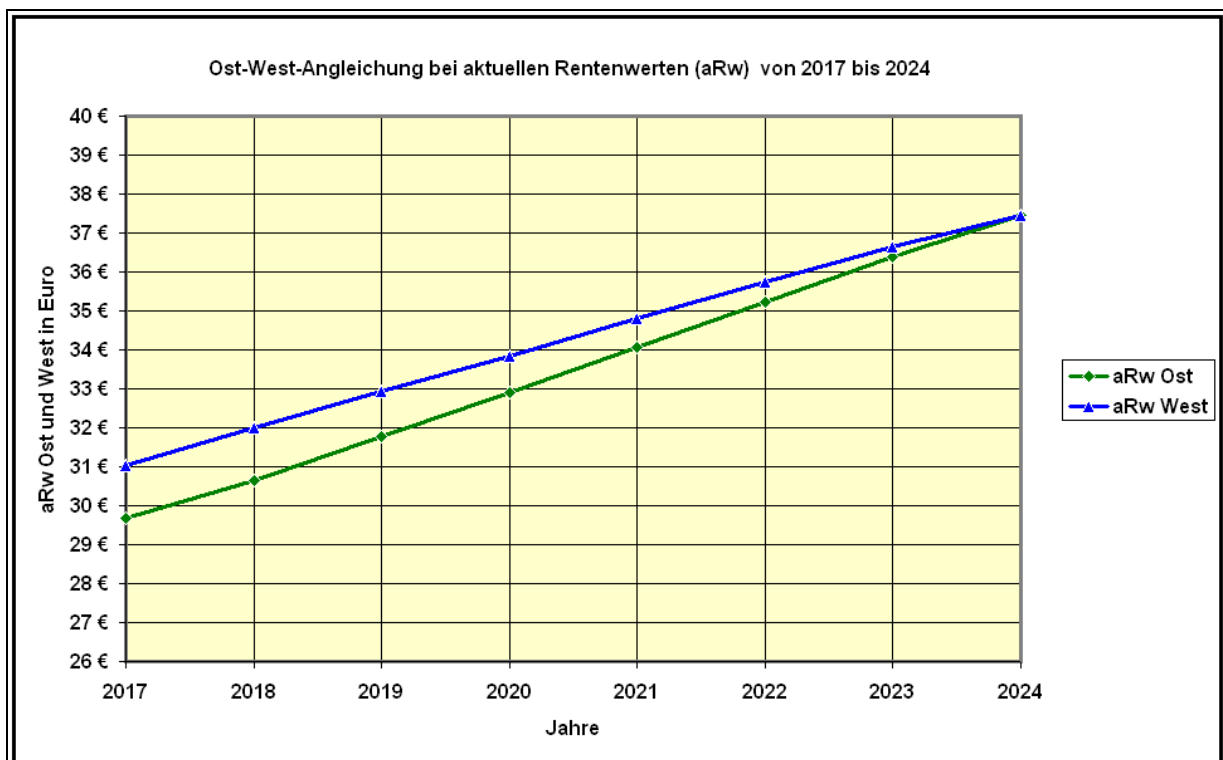
Tabelle 5: Vorschau auf aktuelle Rentenwerte und Durchschnittsentgelte Ost von 2017 bis 2024

Jahr	aRw* Ost	% zu aRw West	DE* Ost	% zu DE West	Rentenvorteil
2017	29,69 "	95,68 %	33.148 "	89,34 %	6,34 %
2018	30,65 "	95,81 %	33.671 "	88,91 %	6,90 %
2019	31,79 "	96,51 %	36.551 "	93,46 %	3,05 %
2020	32,90 "	97,19 %	38.110 "	94,70 %	2,49 %
2021	34,08 "	97,90 %	39.742 "	95,97 %	1,93 %
2022	35,23 "	98,60 %	41.491 "	97,28 %	1,32 %
2023	36,38 "	99,29 %	43.326 "	98,62 %	0,67 %
2024	37,46 "	100 %	45.251 "	100 %	0 %

*) aRw = aktueller Rentenwert

***) DE = Durchschnittsentgelt im Jahr

Abbildung 7: Ost-West-Angleichung bei aktuellen Rentenwerten von 2017 bis 2024



2 Gegenwärtige Handlungsoptionen für Extrabeiträge

Nur in ganz bestimmten Ausnahmefällen können auch Arbeitnehmer freiwillige Beiträge in die gesetzliche Rentenversicherung einzahlen. Dazu zählen gem. § 7 Abs. 1 SGB VI freiwillige Beiträge für Zeiten, die wegen einer beruflichen Auszeit (zum Beispiel Tätigkeit als Hausfrau oder Hausmann) oder einer beruflichen Tätigkeit von Deutschen im Ausland nicht mit Pflichtbeiträgen in der gesetzlichen Rentenversicherung belegt sind. Freiwillige Beiträge können gem. § 7 Abs. 2 SGB VI ab 01.01.2017 auch nicht pflichtversicherte Frührentner bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze zahlen.

Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, Nachzahlungsbeträge für Ausbildungszeiten, die nicht als Anrechnungszeiten berücksichtigt werden, gem. § 207 SGB VI oder für vor 1955 geborene Mütter mit nicht erfüllter 5-jähriger Wartezeit gem. § 282 Abs. 1 SGB VI nach Erreichen der Regelaltersgrenze zu leisten. Vor allem sind es aber Ausgleichsbeträge bei Rentenabschlägen ab 50 Jahren (§ 187a SGB VI) oder beim Versorgungsausgleich (§ 187 SGB VI) sowie Abfindungen aus einer betrieblichen Altersversorgung (§ 187b SGB VI), die von pflichtversicherten Arbeitnehmern genutzt werden können.

2.1 Freiwillige Beiträge für Nicht-Pflichtversicherte gem. § 7 Abs. 1 und 2 SGB VI

Nach dem ab 11.08.2010 geltenden § 7 SGB VI können nur nicht rentenversicherungspflichtige Personen freiwillige Beiträge zur gesetzlichen Rente leisten. Der Originaltext in § 7 Abs. 1 Satz 1 SGB VI lautet: *sPersonen, die nicht versicherungspflichtig sind, können sich für Zeiten von der Vollendung des 16. Lebensjahres an freiwillig versichern*°°

Zu diesen **Nicht-Pflichtversicherten** zählen außer Beamten, Freiberuflern und nicht versicherungspflichtigen Selbstständigen auch Hausfrauen und . männer sowie Minijobber, die sich gegen die Versicherungspflicht entschieden haben.

Den 31,7 Millionen Pflichtversicherten Ende 2015 standen laut Rentenversicherungsbericht 2017 der Bundesregierung nur rund 241.000 freiwillig Versicherte gegenüber, dies sind weniger als 1 Prozent der Pflichtversicherten.

196.000 und damit 81 Prozent der freiwillig Versicherten zahlten im Jahr 2015 nur den Mindestbeitrag von damals 84,15 Euro im Monat. Zu dieser Gruppe gehörten insbesondere Versicherte, die mit Mindestbeiträgen die Wartezeit für bestimmte Altersrenten (zum Beispiel fünf Jahre für die Regelaltersrente oder 35 Jahre für die abschlagspflichtige Rente mit 63 Jahren) erreichen wollen. Nur knapp 4.000 und somit nur 1,6 Prozent zahlten den Höchstbeitrag von monatlich 1.131,35 Euro in 2015. Die übrigen 41.000 freiwillig Versicherten entschieden sich für einen freiwilligen Beitrag zwischen Mindest- und Höchstbeitrag. Der durchschnittliche monatliche freiwillige Beitrag lag im Jahr 2015 bei 127 Euro.

Offensichtlich nutzen vor allem vorübergehend **nicht erwerbstätige Hausfrauen und Hausmänner** die Möglichkeit, freiwillige Beiträge zur gesetzlichen Rente zu entrichten und damit Lücken im Versicherungsverlauf zu schließen. Zeiten mit freiwilligen Beiträgen außerhalb von Pflichtbeitragszeiten können mit dazu beitragen, dass die besonderen Wartezeiten von 35 bzw. 45 Jahren für die abschlagspflichtige bzw. abschlagsfreie Rente erfüllt werden können. Für die neue abschlagsfreie Rente ab 63 Jahren nach 45 Versicherungsjahren ist es zur Anrechnung aber erforderlich, dass auch mindestens 18

Pflichtbeitragsjahre vorliegen.

Die 4,7 Mio. Minijobber, die auf die Versicherungspflicht verzichtet haben und daher ihren Minijob-Lohn von höchstens 450 Euro brutto für netto ausgezahlt erhalten, könnten sich freiwillig versichern, sofern es sich nicht um einen Minijob neben einem sozialversicherungspflichtigen Hauptjob handelt. Dies werden **versicherungsfreie Minijobber** jedoch aus finanziellen Gründen meist nicht in Erwägung ziehen. Gleiches gilt selbstverständlich auch für **Langzeitarbeitslose**, die lediglich Arbeitslosengeld II (Hartz IV) beziehen und daher nicht mehr pflichtversichert sind.

Die geringe und bis 2015 sogar sinkende Anzahl von freiwillig Versicherten überrascht. Immerhin liegt das Potenzial der Nicht-Pflichtversicherten, die sich nach § 7 SGB VI freiwillig versichern könnten, bei über 10 Millionen. Darunter sind allein 1,9 Mio. Beamte, 1 Mio. Freiberufler mit berufsständischer Versorgung (z.B. Ärzte, Apotheker, Architekten, Rechtsanwälte, Steuerberater) und 4,7 Mio. Selbstständige (meist Gewerbetreibende), die keine Pflichtbeiträge in die gesetzliche Rentenversicherung einzahlen. Nur 294.000 Selbstständige waren in 2015 pflichtversichert. Unter den 4,7 Mio. nicht pflichtversicherten Selbstständigen sind allein 2,7 Mio. Solo-Selbstständige, die keine Arbeitnehmer beschäftigt haben.

Oft nehmen nicht pflichtversicherte **Beamte, Freiberufler und Selbstständige** irrtümlich an, dass sie sich in der gesetzlichen Rentenversicherung gar nicht freiwillig versichern dürften. Bis zum 10.08.2010 galt dies für eine bestimmte Gruppe von Beamten, Freiberuflern und Selbstständigen, die mit Pflichtbeiträgen noch nicht die allgemeine Wartezeit von fünf Jahren erfüllt hatten, auch tatsächlich. Der bis zum 10.8.2010 geltende § 7 Abs. 2 SGB VI lautete: *Personen, die versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht befreit sind, können sich nur dann freiwillig versichern, wenn sie die allgemeine Wartezeit erfüllt haben. Dies gilt nicht für Personen, die wegen Geringfügigkeit einer Beschäftigung oder selbständigen Tätigkeit versicherungsfrei sind*°

Diese alte Fassung des § 7 Abs. 2 SGB VI benachteiligte insbesondere Beamte und Freiberufler, die beispielsweise nur drei oder vier Jahre als Arbeitnehmer tätig waren. Sie durften keine freiwilligen Beiträge zahlen und bekamen mangels Rentenanspruch nur ihre selbst gezahlten Arbeitnehmer-Pflichtbeiträge zurückerstattet.

Der Gesetzgeber hat diese Benachteiligung durch Wegfall des alten § 7 Abs. 2 SGB VI beseitigt. Es handelt sich also keinesfalls um eine Privilegierung von nicht pflichtversicherten Beamten oder Freiberuflern, wenn sich diese ab dem 11.08.2010 auch bei weniger als fünf Pflichtbeitragsjahren freiwillig versichern können. Davon, dass Beamte und Freiberufler über die freiwillige Versicherung die Rentenkasse plündern und der Gesetzgeber dies verhindern müsse, kann keine Rede sein.

Auch der Vorwurf, dass privat krankenversicherte Beamte und Freiberufler noch einen Zuschuss zur privaten Krankenversicherung in Höhe von 7,3 Prozent ihrer späteren Bruttorente erhalten, geht fehl. Auch ehemals pflichtversicherte Arbeitnehmer erhalten als Rentner diesen Zuschuss zu ihrer gesetzlichen Krankenversicherung. Allerdings wird er von der Deutschen Rentenversicherung direkt einbehalten vom Gesamtbeitrag zur gesetzlichen Krankenversicherung.

Fakt ist: Ab dem 11.08.2010 kann sich nach Wegfall des früheren § 7 Abs. 2 SGB VI jeder (also Beamter, Freiberufler, Selbstständiger, Hausfrau oder Hausmann) in der gesetzlichen Rentenversicherung freiwillig versichern, sofern er dort nicht pflichtversichert ist.

Freiwillige Beiträge leisten Beamte . wenn überhaupt . meist für eine Riester-Rente. Freiberufler und Selbstständige bevorzugen die Rürup-Rente, da ihnen der direkte Weg zur Riester-Rente verschlossen bleibt. Jeder . ob Arbeitnehmer, Beamter, Freiberufler oder selbstständiger Unternehmer - kann sich darüber hinaus für eine Privatrente aus der privaten Rentenversicherung entscheiden.

Die gesetzliche Rente aus freiwilligen Beiträgen fristet hingegen zurzeit noch ein stiefmütterliches Dasein. Hartnäckig hält sich das Gerücht, dass die kapitalgedeckte Privatrente (Riester-Rente, Rürup-Rente oder Rente aus der privaten Rentenversicherung) der umlagefinanzierten gesetzlichen Rente grundsätzlich überlegen sei. Angesichts der anhaltenden Niedrigzinsphase gilt aber beispielsweise für privat krankenversicherte, mindestens 50-jährige Beamte und Freiberufler uneingeschränkt die Regel sGesetzliche Rente schlägt Rürup-Rente%o

Dazu zwei Beispiele:

Wer als Beamter oder Freiberufler heute 55 Jahre alt ist und freiwillige Beiträge von jährlich 3.000 Euro über insgesamt 12 Jahre einzahlt, kommt auf eine Beitragssumme von 36.000 Euro. Die garantierte gesetzliche Rente liegt bei monatlich 158 Euro inkl. 7,3 Prozent Zuschuss zur privaten Krankenversicherung und die mögliche gesetzliche Rente bei 184 Euro. Die garantierte bzw. mögliche Rürup-Rente (inkl. Hinterbliebenenabsicherung) beim kostengünstigen Direktversicherer Europa Leben beträgt hingegen nur 131 bzw. 154 Euro. Die gesetzliche Rente inkl. 7,3 Prozent Zuschuss liegt somit rund 20 Prozent über der Rürup-Rente.

Heute 60-jährige Beamte oder Freiberufler, die noch 6 Jahresbeiträge à 6.000 Euro einzahlen und damit ebenfalls eine Beitragssumme von 36.000 " erreichen, können mit einer garantierten bzw. möglichen gesetzlichen Rente von 168 bzw. 181 Euro rechnen. Im Vergleich dazu liegt die Rürup-Rente bei nur 126 bzw. 135 Euro. In diesem Fall liegt die gesetzliche Rente sogar um ein Drittel über der Rürup-Rente.

Wer sich in der gesetzlichen Rentenversicherung nach § 7 SGB VI freiwillig versichern will, sollte mit dem Formular V 060 einen **Antrag auf Beitragszahlung für eine freiwillige Versicherung** stellen. Erläuterungen zum Ausfüllen dieses Formulars gibt es unter V 061.

Freiwillig Versicherte können die Höhe des freiwilligen Beitrags zwischen monatlich 84,15 bzw. 83,70 Euro (Mindestbeitrag in 2017 bzw. 2018) und 1.187,45 bzw. 1.209,80 Euro (Höchstbeitrag West in 2017 bzw. 2018) frei wählen. Bis zum 31.03.2018 können sie den Beitrag für das Jahr 2017 auch noch rückwirkend zahlen. Steuerlich wirkt sich diese rückwirkende Zahlung wegen des Abflussprinzips jedoch erst für das Jahr 2018 aus

Meist lassen freiwillig Versicherte die Beiträge monatlich abbuchen. Es ist jedoch jederzeit möglich und oft auch sinnvoll, den Jahresbeitrag auf einen Schlag im Dezember eines Jahres zu zahlen oder spätestens bis zum 31. März des Folgejahres mit Wirkung für das vergangene Jahr.

Ab 01.01.2017 können auch nicht pflichtversicherte Frührentner freiwillige Beiträge zur gesetzlichen Rente bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze zahlen. Dies ermöglicht das neue Flexirentengesetz durch eine Änderung des alten § 7 Abs. 2 SGB VI. Wer beispielsweise in 1954 geboren ist und im Jahr 2017 mit 63 Jahren vorzeitig in Rente gegangen ist, erreicht seine Regelaltersgrenze erst mit 65 Jahren und 8 Monaten. Er kann also für insgesamt 56 Monate noch freiwillige Beiträge zahlen.

Entsprechende Entgeltpunkte für die freiwilligen Beiträge werden nach Erreichen der Regelaltersgrenze gutgeschrieben. Die Rente erhöht sich dann ab dem darauf folgenden 1. Juli.

2.2 Nachzahlungsbeträge gem. § 207 oder 282 SGB VI

Für Pflichtversicherte und freiwillig Versicherte gibt es nach § 207 SGB VI bis zur Vollendung des 45. Lebensjahres noch die Möglichkeit, einen **Nachzahlungsbetrag für Ausbildungszeiten** (Schul- und Hochschulausbildung) nach dem vollendeten 16. Lebensjahr zu zahlen, die in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht als Anrechnungszeiten berücksichtigt werden. Hierzu reichen freiwillige Mindestbeiträge aus, um damit Lücken im Versicherungsverlauf zu schließen und später zum Beispiel eine Wartezeit von 35 Jahren für die abschlagspflichtige Frührente mit 63 Jahren zu erreichen.

Nach § 58 Abs. 1 Nr. 4 SGB VI sind Zeiten des Schulbesuchs und Zeiten des Besuchs einer Fach- oder Hochschule nach Vollendung des 17. Lebensjahres bis zu höchstens acht Jahren **Anrechnungszeiten**. Sie werden als sog. beitragslose Zeiten zwar auf die 35-jährige Wartezeit für eine abschlagspflichtige Altersrente mit 63 Jahren von langjährig Versicherten angerechnet, führen aber nicht zu Rentenansprüchen. Wer also über das 25. Lebensjahr hinaus studiert, kann außer für die Zeit vom 16. bis zum 17. Lebensjahr zusätzlich für die zusätzlichen Studienjahre (zum Beispiel drei Jahre vom 25. bis zum 28. Lebensjahr) nachzahlen. Nachzahlungsbeträge für diese beispielsweise vier zusätzlichen Jahre werden dann auf die Wartezeit angerechnet und erhöhen später außerdem die Rente.

Von der **Mütterrente** mit einem monatlichen Rentenzuschlag von 31,03 Euro (West) bzw. 29,69 Euro (Ost) ab 01.07.2017 profitieren nicht nur Rentnerinnen mit vor 1992 geborenen Kindern. Auch vor 1955 geborene Mütter (außer Beamtinnen und Pensionärinnen) mit einem Kind oder mit zwei Kindern, die vor 1992 geboren und von ihnen erzogen wurden, erhalten einen Rentenanspruch, wenn sie nie pflichtversichert waren und für die noch zur fünfjährigen Wartezeit fehlenden Monate einen Nachzahlungsbetrag leisten.

Diese **Nachzahlung von Beiträgen für vor 1955 geborene Mütter ist in § 282 Abs. 1 SGB VI** geregelt. Sie erfolgt nach Erreichen der jeweiligen Regelaltersgrenze (zum Beispiel 65 Jahre und 6 Monate für Jahrgang 1952, also in 2017 bzw. 2018). Bei zwei vor 1992 geborenen Kindern mit nunmehr vier Jahren Kindererziehung werden zwei zusätzliche Entgeltpunkte gutgeschrieben, insgesamt also vier Entgeltpunkte. Also reicht ein einziger Jahresbeitrag von mindestens 1.009,80 bzw. 1.004,40 Euro im Jahr 2017 bzw. 2018 aus, um einen Rentenanspruch zu begründen.

Die Nachzahlung des Mindestbeitrags von 1.009,80 € für das Jahr 2017 führt dazu, dass die in 1952 geborene und nie pflichtversicherte Mutter mit zwei vor 1992 geborenen Kindern auf einen Schlag eine monatliche Rente von brutto 128,63 Euro (West) erhält. Auch nach Abzug des Beitrags zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung in Höhe von 11 Prozent der Bruttorente verbleiben ihr noch 114,48 Euro monatlich. Bereits nach neun Monaten erhält sie mehr als den Nachzahlungsbetrag von 1.009,80 € zurück.

Auch ältere Mütter mit vor 1992 geborenen Kindern, die sich nach Heirat und Geburt ihrer Kinder die bis dahin von ihnen gezahlten Rentenbeiträge haben erstatten lassen (sog. Heiraterstattung), können noch Nachzahlungsbeträge leisten. Darauf weist die Deutsche

Rentenversicherung sogar ausdrücklich hin. Selbst im Alter von 80 Jahren und mehr sind Nachzahlungen noch möglich, um erstmalig eine eigene gesetzliche Rente zu erhalten.

2.3 Ausgleichsbeträge für Pflichtversicherte nach § 187a, 187 und 187b SGB VI

Pflichtversicherte Arbeitnehmer können in ganz bestimmten Ausnahmefällen **Einmalzahlungen oder Teilzahlungen** in die gesetzliche Rentenversicherung leisten, um eine höhere Rente zu bekommen. Dies ist möglich zum Ausgleich von Rentenabschlägen bei vorzeitiger Altersrente nach § 187 a SGB VI oder von Rentenkürzungen aus dem Versorgungsausgleich nach § 187 SGB VI sowie bei Umwandlung einer Abfindung bei der betrieblichen Altersversorgung in ein Rentenplus bei der gesetzlichen Rente nach § 187 b SGB VI.

Insbesondere der **Ausgleichsbetrag zur Abwendung eines Rentenabschlags** ab 50 Jahren bei langjährig Versicherten, die mit 63 nach 35 Versicherungsjahren abschlagspflichtig in Rente gehen und die abschlagsfreie Rente ab 63 wegen der für sie nicht erreichbaren 45 Versicherungsjahre (z.B. bei Akademikern) nicht nutzen können, kann eine Überlegung wert sein.

Wer beispielsweise in 1954 geboren ist und im Jahr 2017 nach Vollendung des 63. Lebensjahres und nach beispielsweise 35 Pflichtbeitragsjahren vorzeitig in Rente geht, könnte vor Rentenabschlag mit einer gesetzlichen Rente in Höhe von 2.106 Euro monatlich brutto rechnen, sofern sein Verdienst nach Studium und Berufsbeginn immer oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung gelegen hat und er immer im Westen pflichtversichert war.

Der Rentenabschlag würde allerdings 9,6 Prozent von 2.106 Euro gleich rund 202 Euro im Monat ausmachen, so dass ihm eine gesetzliche Rente nach Abschlag von rund 1.904 Euro verbleibt. Diesen Rentenabschlag kann er durch Zahlung eines Ausgleichsbetrages in Höhe von 50.015 Euro vermeiden. Das Geld dafür hat er möglicherweise flüssig, weil gerade eine Kapital-Lebensversicherung mit einer Ablaufleistung in etwa gleicher Höhe ausgezahlt wird.

Ob sich dieser hoher Ausgleichsbetrag und damit quasi eine gesetzliche Sofortrente von rund 202 Euro brutto pro Monat wirtschaftlich lohnt, ist eine andere Frage. Die garantierte Sofortrente aus einer vergleichbaren Rürup-Rentenversicherung würde mit Sicherheit deutlich niedriger ausfallen.

Die jährliche Sofortrente von 2.424 Euro brutto aus der gesetzlichen Rentenversicherung macht immerhin 4,85 Prozent des Ausgleichsbetrags aus. Wenn der Neurentner privat krankenversichert ist, erhält er sogar eine garantierte gesetzliche Sofortrente von rund 217 Euro pro Monat inkl. 7,3 Prozent Zuschuss zu seiner privaten Krankenversicherung. Das wären dann jährlich 2.604 Euro und bereits jährlich 5,2 Prozent des Ausgleichsbetrags.

Bei einer Rentendauer von 20 Jahren für einen heute 63-jährigen Mann und Annahme einer jährlichen Rentensteigerung von 2 Prozent pro Jahr errechnet sich immerhin eine Rentensumme von 63.270 Euro.

Ist der Neurentner jedoch pflichtversichert in der gesetzlichen Krankenversicherung, werden ihm noch rund 11 Prozent von den 202 Euro brutto abgezogen. Die gesetzliche Sofortrente nach Beiträgen zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung würde dann

auf 180 Euro monatlich fallen. Die jährliche Sofortrente läge bei 2.160 Euro und damit nur noch bei 4,32 Prozent des Ausgleichsbetrags.

Die Kompensation dieses Rentenabschlags kommt einer Zusatzrente bzw. einem Rentenplus in der gesetzlichen Rentenversicherung gleich. Nur jeder 200. Frührentner hat in den Jahren 2013 bis 2015 allerdings die Möglichkeit genutzt, den Rentenabschlag durch Zahlung eines Ausgleichsbetrages zu kompensieren. Im Jahr 2013 waren es nur 880 von rund 238.000 und in 2014 sogar nur 820 von rund 197.000 Berechtigten. Der durchschnittliche Rentenabschlag lag bei monatlich 76 Euro für 23,5 Abschlagsmonate im Durchschnitt, also bei knapp 7,2 Prozent der gesetzlichen Rente. Aus diesen offiziellen Angaben der Deutschen Rentenversicherung lässt sich ein durchschnittlicher Ausgleichsbetrag in Höhe von rund 18.500 Euro ermitteln.

Dass so wenige das Abkaufen von Rentenabschlägen nutzen, hat verschiedene Gründe. Vielen ist diese Möglichkeit gar nicht bekannt oder sie wissen nicht, dass die Zahlung von Ausgleichsbeträgen im Rahmen des Höchstbetrags für Altersvorsorgeaufwendungen nach § 10 EStG steuerlich abzugsfähig ist (zum Beispiel mit 86 Prozent in 2017) und zu erheblichen Steuerersparnissen führen kann.

Andere fürchten den bürokratischen Aufwand, da sie erst einen Antrag auf besondere Rentenauskunft auf dem amtlichen vierseitigen **Formular V 0210** mit der umständlichen Bezeichnung *„Antrag auf Auskunft über die Höhe der Beitragszahlung zum Ausgleich einer Rentenminderung bei vorzeitiger Inanspruchnahme einer Rente wegen Alters“* stellen müssen. Die Deutsche Rentenversicherung rechnet dann den Ausgleichsbetrag aus. Nach Erhalt dieser Berechnung kann der Antragsteller dann entscheiden, ob er den Ausgleichsbetrag zahlt oder nicht. Vorteil: Erst mit Zahlung des Ausgleichsbetrages wird die endgültige Entscheidung getroffen. Selbstverständlich ist das sehr bürokratisch anmutende Verfahren gebührenfrei.

Der Hauptgrund für die geringe Resonanz dürfte aber in der Höhe des fast immer fünfstelligen Ausgleichsbetrages liegen, den die meisten Berechtigten finanziell nicht aufbringen können. Dabei wird leicht übersehen, dass der Ausgleichsbetrag auch in **Teilzahlungen** geleistet werden kann. Dies ist im Übrigen auch steuerlich günstiger, weil man die steuerlich abzugsfähigen Teilbeträge auf mehrere Jahre verteilen und somit die hohe Steuerprogression bei **Einmalzahlung** abmildern kann. Kaum bekannt ist auch die Möglichkeit, den Ausgleichsbetrag noch nach Bezug einer Altersrente und kurz vor Erreichen der Regelaltersgrenze zu zahlen.

Unbekannt ist den meisten Berechtigten auch, dass sie den Antrag auf Zahlung eines Ausgleichsbetrages bei Nachweis eines berechtigten Interesses bereits vor dem vollendeten 50. Lebensjahr stellen können. Wichtig: Auch wenn der Versicherte den Ausgleichsbetrag in einer Summe oder in Raten zahlt, muss er keineswegs auch mit 63 in Rente gehen.

Er könnte also beispielsweise bis zur Regelaltersgrenze von 66 Jahren beim Jahrgang 1958 weiterarbeiten und dann das echte Rentenplus son top%genießen. Hinzu kommen die erwarteten Rentensteigerungen in den Jahren 2017 bis 2023 vor Erreichen der Regelaltersrente in 2024 sowie die weiteren Rentensteigerungen in der Rentenphase.

Zusätzliche Berechnungen unter Berücksichtigung der Krankenversicherung (gesetzlich oder privat) und der Steuern (steuerlich abzugsfähiger Ausgleichsbetrag von 84 bis 90 Prozent in 2017 bis 2020 und steuerpflichtige gesetzliche Extrarente in Höhe von 76

Prozent bei Rente mit 63 im Jahr 2017 bzw. 88 Prozent bei Regelaltersrente mit 66 Jahren in 2024) sind erforderlich, um die Vorteilhaftigkeit dieser speziellen Zusatzrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung zu belegen.

Sofern sich der Arbeitgeber finanziell an der Zahlung des Ausgleichsbetrags beteiligt, kann er bis zur Hälfte des Ausgleichsbetrags in vollem Umfang steuer- und beitragsfrei leisten (siehe § 3 Nr. 28 EStG in Verbindung mit § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SvEV).

Vorteil für Arbeitnehmer, wenn der Arbeitgeber die Hälfte des Ausgleichsbetrags direkt an die Deutsche Rentenversicherung zahlt: Er selbst zahlt nur die andere Hälfte und kann diese dann zum größeren Teil steuerlich absetzen, in 2017 beispielsweise zu 84 Prozent.

So ungewöhnlich wie diese finanzielle Beteiligung des Arbeitgebers klingen mag, ist sie gar nicht. Oft ist der Arbeitgeber an einer Frühverrentung interessiert, um Personal und damit Kosten einzusparen. Im Rahmen einer Abfindungsregelung kann sich der Arbeitgeber sogar zur vollen Zahlung des Ausgleichsbetrags bereit erklären. Diese beitragsfreie Zahlung zu 100 Prozent setzt voraus, dass der Abfindungsbetrag wegen Beendigung der Beschäftigung zweckgebunden für die Zahlung des Ausgleichsbetrags verwandt wird.

Außerdem gibt es gem. § 187b SGB VI noch die Möglichkeit, **Abfindungen aus einer betrieblichen Altersversorgung** innerhalb eines Jahres nach Zahlung der Abfindung für einen Einmalbeitrag in die gesetzliche Rentenversicherung zu verwenden. Auch in diesem Fall handelt es sich um einen Ausgleichsbetrag. Nach bindender Bewilligung einer Vollrente wegen Alters ist die Zahlung dieses Ausgleichsbetrags aber nicht mehr zulässig. Es muss sich zudem immer um eine Abfindung für eine unverfallbare Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung handeln.

Darüber hinaus darf es nur eine Abfindung für eine unverfallbare Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung sein. Sollte diese vorliegen, können Beiträge zur gesetzlichen Rente innerhalb eines Jahres nach Zahlung der Abfindung bis zur Höhe der geleisteten Abfindung geleistet werden.

Vergleichbare Überlegungen gibt es für den **Ausgleichsbetrag zur Abwendung einer Rentenkürzung aus dem Versorgungsausgleich** nach § 187 SGB VI. Diesen Ausgleichsbetrag bekommt der ausgleichspflichtige Ehegatte wieder erstattet, sofern der geschiedene Ex-Ehegatte seine Rente noch nicht mindestens drei Jahre bezogen hat.

3 Künftige Extrabeiträge für Pflichtversicherte in der Diskussion

Die zusätzliche Altersvorsorge für Arbeitnehmer unter dem Dach der gesetzlichen Rentenversicherung wird bereits seit dem Herbst 2011 in Expertenkreisen eingehend diskutiert. Bisher wurde aber noch kein einziger Vorschlag aus der Zeit von Herbst 2011 bis Herbst 2015 (siehe Kapitel 3.1) verwirklicht. Der Autor dieser Studie legt in Kapitel 3.2 nunmehr ein eigenes Konzept für freiwillige Beiträge von Pflichtversicherten vor.

3.1 Vorschläge von Herbst 2011 bis Herbst 2017

3.1.1 Rentendialog von Herbst 2011 bis Sommer 2013

Die ehemalige Bundesarbeitsministerin Ursula von der Leyen stieß im Herbst 2011 einen Rentendialog an. Im Vordergrund dieses Dialogs stand der bereits am 18.09.2011 aus dem Bundesarbeitsministerium unterbreitete Vorschlag einer Zuschussrente (später **Lebensleistungsrente** genannt bzw. solidarische Lebensleistungsrente laut Koalitionsvertrag von Herbst 2013). Ziel der nicht verabschiedeten Zuschuss- bzw. Lebensleistungsrente war es, langjährig Versicherten bei Erfüllung bestimmter Bedingungen eine monatliche Rente von brutto 850 Euro zu garantieren, die somit über dem typischen Niveau der Grundsicherung im Alter liegt.

Auch die **Kombirente** als Kombination von Altersrente und Hinzuverdienst nahm im Rentendialog einen breiten Raum ein. Beides wurde in dem am 22.03.2012 vorgelegten Referentenentwurf zum **RV-Lebensleistungsanerkennungsgesetz** geregelt. Dieses Gesetz sollte ab 01.01.2013 in Kraft treten. Dazu kam es wegen unterschiedlicher rentenpolitischer Auffassungen³ in den Parteien und der bevorstehenden Bundestagswahl im Herbst 2013 aber nicht mehr.

Nahezu unbemerkt in der Öffentlichkeit blieb ein Passus im Referentenentwurf⁴ zum Lebensleistungsanerkennungsgesetz und zu dem später am 07.08.2012 vorgelegten Referentenentwurf zum **Alterssicherungsstärkungsgesetz**, wonach Arbeitgeber **freiwillige Zusatzbeiträge** zur gesetzlichen Rentenversicherung für ihre Arbeitnehmer leisten könnten⁵. Die Höhe dieser von Arbeitgeberseite finanzierten Zusatzbeiträge sollte auf 50 Prozent des regulären Gesamtbeitrags begrenzt sein. Die Summe aus regulärem Pflichtbeitrag und freiwilligem Zusatzbeitrag sollte zudem den Höchstbeitrag bei Zugrundelegung der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht übersteigen. Dies war in dem bereits formulierten neuen § 163 Abs. 11 SGB VI so vorgesehen.

Verständlich, dass die Arbeitgeberseite von rein arbeitgeberfinanzierten Zusatzbeiträgen nicht viel hielt. Für den Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK) stellte sich zudem die Frage, weshalb nicht der Arbeitnehmer freiwillige ergänzende Beiträge in die gesetzliche Rentenversicherung einzahlen kann? siehe letzter Satz in der Stellungnahme des DIHK vom 12.04.2012.

³ http://www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/de/Inhalt/5_Services/03_broschueren_und_mehr/03_zeitschriften/rv_aktuell/2013/heft_6_duenn_stosberg.pdf?__blob=publicationFile&v=5

⁴ http://www.arbrb.de/media/RefE_Alterssicherung.pdf

⁵ http://www.mea.mpisoc.mpg.de/uploads/user_me_a_discussionpapers/1258_04-2012.pdf

3.1.2 Interviews der Rheinischen Post mit ehem. DRV-Präsident Rische

Herbert Rische, bis Ende März 2014 Präsident der Deutschen Rentenversicherung, gab in der Rheinischen Post im November 2011 und Juni 2013 zwei bemerkenswerte Interviews. Bereits im Interview vom 29.10.2011 schlug Rische⁶ **freiwillige Beiträge für die Rente** vor.

Laut Rische wäre es wünschenswert, wenn die Arbeitnehmer die Möglichkeit hätten, *freiwillig zusätzlich in die Rentenversicherung einzuzahlen und sich damit im Falle eines vorgezogenen Renteneintritts ein Polster zu verschaffen*. In der gesetzlichen Rentenversicherung sei *es vernünftiger, es in das Umlagesystem einzuspeisen als einen eigenen Kapitalstock aufzubauen*.

Auf die Frage der Redakteurin von der Rheinischen Post, ob man in zehn Jahren dann von einer *Rische-Rente* sprechen könne, antwortete der ehemalige DRV-Präsident Rische: *Nicht jede Rente muss mit R anfangen wie Riester oder Rürup. Mir wäre es lieber, es gäbe einen anderen Namen*.

Im Interview mit der Rheinischen Post am 01.06.2013 wiederholte Rische⁷ seinen Vorschlag über freiwillige Zusatzbeiträge in der gesetzlichen Rentenversicherung. Wörtlich sagte er: *Ich kann mir ein Modell vorstellen, nach dem die Menschen zusätzlich zu ihrer gesetzlichen Rente über freiwillige Einzahlungen Ansprüche bei der Rentenversicherung erwerben*. Das ließe sich auch mit einer betrieblichen Altersvorsorge oder anderen Altersvorsorgeprodukten kombinieren. *Wir sollten hier die Tür öffnen*, so Rische.

Die Reaktion⁸ des Gesamtverbands der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) und der Allianz auf diesen Rische-Vorschlag fiel zurückhaltend bis deutlich ablehnend aus. Ganz offensichtlich befürchtete die private Versicherungswirtschaft bei Verwirklichung des Rische-Vorschlags eine nicht willkommene Konkurrenz auf dem heiß umkämpften Markt der privaten und betrieblichen Altersvorsorge.

3.1.3 Aufsätze von Rische, Kreikebohm und Thiede in Fachzeitschriften

In *<RV aktuell>*, 1/2012, präziserte der ehemalige DRV-Präsident Rische⁹ zusammen mit Professor Kreikebohm seinen Vorschlag für **Zusatzbeiträge in der gesetzlichen Rentenversicherung**.

Es ging darin zunächst um Zusatzbeiträge zur Vermeidung von Rentenabschlägen, um für mehr Flexibilität im Hinblick auf den Übergang vom Erwerbsleben in die Rente zu sorgen. Der Ausgleichsbetrag als Option zum Rückkauf von Abschlägen müsse nicht als Einmalbeitrag erfolgen, sondern könne auch in mehreren Teilbeträgen aufgebracht werden. Falls später auf eine Frührente mit Rentenabschlag verzichtet würde, könnten die Zusatzbeiträge für eine höhere gesetzliche Rente sorgen. Diese Möglichkeit besteht ab

⁶ <http://www.rp-online.de/wirtschaft/unternehmen/freiwillige-beitraege-fuer-die-rente-aid-1.2532874?commentview=true>

⁷ <http://www.rp-online.de/wirtschaft/finanzen/die-einnahmen-der-rentenkasse-sind-gut-aid-1.3436812>

⁸ <http://www.finanznachrichten.de/nachrichten-2013-06/27001057-versicherungen-bei-rische-vorschlag-zurueckhaltend-003.htm>

⁹ http://www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/de/Inhalt/5_Services/03_broschueren_und_mehr/03_zeitschriften/rv_aktuell/2012/heft_1_rische.pdf?blob=publicationFile&v=9

01.07.2017 für alle mindestens 50-Jährigen, die sich die Option für eine 63er Rente mit Abschlag offen halten wollen (siehe Kapitel 2.3).

Die Vorschläge von Rische/Kreikebohm gingen in <RV aktuell>, 1/2012, aber über diese bereits bestehende Möglichkeit im Rahmen des Ausgleichsbetrags hinaus. Es sei sinnvoll, *sdie regelmäßige Zahlung zusätzlicher Beiträge über das gesamte Versicherungsleben zuzulassen. Zudem sollten Zusatzbeiträge auch unabhängig davon möglich sein, ob damit die Abschläge einer vorzeitigen Altersrente abgewendet werden sollen oder sich lediglich die gesetzliche Rente erhöht%*

Solche Zusatzbeiträge, die unabhängig von der Kompensation eventueller Rentenabschläge geleistet werden, sind für pflichtversicherte Arbeitnehmer derzeit noch nicht möglich. Der Gesetzgeber könnte die Tür dafür aber öffnen über einen neu ausformulierten § 163 Abs. 11 SGB VI (als weitere Sonderregelung für beitragspflichtige Einnahmen Beschäftigter) oder eine Ergänzung in § 7 Abs. 1 SGB VI (als eine Form der freiwilligen Versicherung für Pflichtversicherte).

Im Beitrag *sDie Zukunft der gesetzlichen Rentenversicherung¹⁰* von Dr. Herbert Rische und Dr. Reinhold Thiede erfolgt ein weiteres Plädoyer für **freiwillige Zusatzbeiträge für die umlagefinanzierte Zusatzsicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung**. Danach sei der § 187a SGB VI (Zahlung von Beiträgen bei vorzeitiger Inanspruchnahme einer Rente wegen Alters), also die Möglichkeit des Ausgleichsbetrags, eine gute *sOrientierung für eine generelle Öffnung der Rentenversicherung für freiwillige zusätzliche Beitragszahlungen%*

Diese Zusatzbeiträge sollten nach Rische/Thiede aber nicht zu besonderen kapitalgedeckten Altersvorsorgeprodukten unter dem Dach der gesetzlichen Rentenversicherung führen, sondern zu einer umlagefinanzierten zusätzlichen gesetzlichen Rente. Für Rische/Thiede ist nicht nachvollziehbar, warum freiwillige Zusatzbeiträge in dem Entwurf des RV-Lebensleistungsanerkennungsgesetzes allein den Arbeitgebern vorbehalten bleiben sollten. Es wäre stattdessen zu fordern, dass die Versicherten selbst über freiwillige Zusatzbeiträge zusätzliche Rentenanwartschaften innerhalb der umlagefinanzierten gesetzlichen Rentenversicherung erwerben können. Dies wäre nach Rische/Thiede auch weitaus ziel- und sachgerechter als die Schaffung neuer kapitalgedeckter Produkte in der gesetzlichen Rentenversicherung, was nach ihrer Ansicht nicht der richtige Weg sei.

3.1.4 Sibinski/Thiede auf Pressefachseminar am 15.07.2015

Am 30.09.2014 präsentierte Heike Sibinski, zuständig für Entwicklungsfragen der sozialen Sicherheit und Altersvorsorge bei der DRV Bund, auf einer Arbeitstagung. Fakten zur **zusätzlichen Altersvorsorge in der gesetzlichen Rentenversicherung**.

Auf den Seiten 29 bis 35 ihres Handouts, das dem Verfasser dieser Studie vorliegt, ging es um Details zur Zahlung von Beiträgen zum Ausgleich von Rentenabschlägen (Ausgleichsbetrag). Laut Sibinski sind Teilzahlungen ausdrücklich zugelassen. Für eine Teilzahlung spricht laut Sibinski das *sVerschieben%der Teilbeträge auf mehrere Jahre, so dass diese Beträge steuerlich gegebenenfalls voll berücksichtigt werden. Allerdings werden sich die Teilbeträge bei steigenden Durchschnittsentgelten und/oder steigenden*

¹⁰ H. Rische/R. Thiede: "Die Zukunft der gesetzlichen Rentenversicherung" von Dr. Herbert Rische und Dr. Reinhold Thiede, Neue Zeitschrift für Sozialrecht (NZS) 16/2013, Seiten 601 - 605

Beitragssätzen erhöhen. Die Entscheidung für oder gegen einen Ausgleichsbetrag hängt nach Sibinski von individuellen Faktoren ab (z.B. Art der Krankenversicherung im Rentenalter, steuerliche Berücksichtigung in Ein- und Auszahlungsphase, Familienstand, steigende Ansprüche auf Hinterbliebenen- und Erwerbsminderungsrente bei Einmal- oder Teilzahlung des Ausgleichsbetrags, keine Erstattung der gezahlten Beiträge).

Im Berechnungsbeispiel von Sibinski ging es um einen am 31.12.1958 geborenen Versicherten, der am 1.1.2022 mit 63 Jahren in Rente gehen will und einen Rentenabschlag von 10,8 Prozent in Kauf nehmen muss. Bei 44 erreichbaren Entgeltpunkten sind 4,752 Entgeltpunkte (= $44 \times 0,108$) durch eine Einmalauszahlung auszugleichen. Bei einem Durchschnittsentgelt von 34.071 Euro und einem Beitragssatz von 18,9 Prozent im Jahr 2014 errechnete sich daraus laut Sibinski ein Ausgleichsbetrag von 34.305,07 Euro.

Fazit: Dadurch wird ein Rentenabschlag von damals monatlich 135,95 Euro (= $4,752$ Entgeltpunkte \times 28,61 Euro aktueller Rentenwert am 01.07.2014) kompensiert. Die um 1.631,40 Euro jährlich höhere Rente macht 4,76 Prozent des Ausgleichsbetrags aus. Nach 21 Jahren liegt die garantierte Rentensumme über dem Ausgleichsbetrag. Der Ende 1958 geborene Versicherte, der mit 63 Jahren vorzeitig in Rente geht, würde also mit 84 Jahren seinen gezahlten Ausgleichsbetrag über das bis dahin erhaltene Rentenplus garantiert zurückerhalten. Rentensteigerungen sind dabei noch nicht berücksichtigt.

Ein nahezu identisches Beispiel präsentierte Heike Sibinski zusammen mit Dr. Reinhold Thiede auf dem Pressefachseminar **Freiwillige Beitragszahlungen in der Rentenversicherung**¹¹ am 15.07.2014 (insbes. die Seiten 11 bis 16 des Handouts über **Zusatzbeiträge zur Kompensation von Rentenabschlägen**).

Unter Berücksichtigung des auf 34.999 Euro in 2015 erhöhten vorläufigen Durchschnittsentgelts und des auf 18,7 Prozent gesunkenen Beitragssatzes errechnet sich bei ansonsten gleichen Annahmen ein Ausgleichsbetrag von 34.866,54 Euro, dem ein auf 138,80 Euro (= $4,752$ Entgeltpunkte \times 29,21 Euro aktueller Rentenwert am 01.07.2015) gegenüber steht. Auch in diesem Fall macht die auf nunmehr 1.656,60 Euro im Jahr steigende Rente 4,76 Prozent des Ausgleichsbetrages aus.

By the way: Bei einer Berechnung für 2017 unter Berücksichtigung des vorläufigen Durchschnittsentgelts von 37.103 Euro, des gleichbleibenden Beitragssatzes von 18,7 Prozent und des aktuellen Rentenwertes von 31,03 Euro ab 01.07.2017 würden sich folgende Zahlen ergeben: Ausgleichsbetrag 36.962,57 Euro, monatliche Rente 147,54 Euro (= $4,752$ Entgeltpunkte \times 31,03 Euro), jährlicher Rentensatz 4,79 Prozent (Jahresrente 1.769,40 Euro in Prozent des Ausgleichsbetrages).

Ausgleichsbetrag und Rente werden somit jährlich **dynamisiert**. Der jährliche Rentensatz bleibt gleich (siehe Vergleich von 2014 und 2015) bzw. steigt minimal in 2017.

Im Handout von Sibinski/Thiede vom 15.07.2015 finden sich im Übrigen auch Hinweise auf die aktuelle Diskussion um Ausweitung der Möglichkeiten von Zusatzbeiträgen in der gesetzlichen Rentenversicherung und Statements zur Attraktivität von Handlungsoptionen.

Voll zuzustimmen ist der These *Im Niedrigzinsumfeld erscheinen zusätzliche Beitragszahlungen in die gesetzliche Rentenversicherung . im Vergleich zur kapitalgedeckten Altersvorsorge . relativ attraktiv*. Schließlich kann kein Anbieter von

¹¹ http://www.deutsche-rentenversicherung.de/Bund/de/Inhalt/4_Presse/medieninformationen/03_reden/pressefachseminare/2015_7_14_berlin/datei_sibinski_dr_thiede.html

privaten Rentenversicherungen oder klassischen Rürup-Rentenversicherungen einem in 1958 geborenen Versicherten, der mit 63 Jahren in Rente gehen will, eine jährliche Rente garantieren, die rund 4,8 Prozent des Einmalbeitrages mit aufgeschobener Ratenzahlung ausmacht. Selbst kostengünstige Direktversicherer bleiben deutlich unter 4 Prozent.

Die von Sibinski/Thiede vorsichtig formulierte These *„Sofern durch zusätzliche Beitragszahlungen weitere Rentenansprüche aktiviert werden, die sonst nicht wirksam würden, dürften sich die Beitragszahlungen in aller Regel für den Einzelnen lohnen“* (siehe Seite 16 am Ende des Handouts) ist ebenfalls plausibel. Allerdings wird nicht gesagt, welche weiteren Rentenansprüche aktiviert werden sollten, die sonst nicht wirksam würden.

3.1.5 MAIS-Studie *„Zukunft der Alterssicherung“* vom 09.09.2015

Die vom Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales (MAIS) des Landes Nordrhein-Westfalen am 09.09.2015 veröffentlichte Studie¹² *„Zukunft der Alterssicherung“* gibt die Ergebnisse einer Umfrage unter 2.445 bei der DRV Rheinland oder DRV Westfalen versicherten Arbeitnehmer und unter 9.800 Unternehmen in NRW wieder. Ziel der Studie war es, Erkenntnisse über die Verbreitung und Akzeptanz der zusätzlichen Altersvorsorge (zAV) in NRW zu gewinnen.

52 Prozent der befragten Personen betreiben eine zusätzliche Altersvorsorge in Form der privaten oder betrieblichen Altersvorsorge und wandten dafür monatliche Beträge in Höhe von durchschnittlich 167 Euro auf. Als Informationsquelle wurde die Deutsche Rentenversicherung (DRV) am häufigsten genannt und schnitt bei der Vertrauenswürdigkeit mit der Note 2,68 am besten ab.

Die wirkliche Überraschung folgt direkt auf dem Fuß: Gut 51 Prozent der Befragten können sich die DRV sogar als Träger einer entsprechenden privaten Altersvorsorge vorstellen. Daraus wird in der Studie gefolgert, dass es denkbar wäre, **seine zusätzliche Altersvorsorge (zAV) unter dem Dach der gesetzlichen Rentenversicherung anzubieten** (siehe Seiten 9 und 47 der Studie).

Als Mittel dazu werden in der Studie genannt: Erweiterung bei freiwilligen Zusatzbeiträgen zum Ausgleich von Rentenabschlägen und generelle Möglichkeit der Zahlung von Zusatzbeiträgen (siehe Kapitel 2.3, Aufsatz von Rische/Thiede in NZS 16/2013), Vorsorgekonto der DRV Baden-Württemberg oder Wiedereinführung der früheren Höherversicherung nach § 269 Abs. 1 SGB VI mit Neuberechnung aufgrund der gestiegenen Lebenserwartung laut aktualisierter Sterbetafeln.

Als Vorteile dieser Anbindung der zusätzlichen Altersvorsorge an die gesetzliche Rentenversicherung werden in der MAIS-Studie die laufenden Verwaltungskosten von nur 0,25 Prozent der Beiträge sowie der Aufbau von Rentenansprüchen im Falle der Hinterbliebenenabsicherung und der Erwerbsminderung genannt. Auch grundsätzlich fordern die Studienautoren eine Stärkung der gesetzlichen Rente.

¹² http://www.mais.nrw.de/08_PDF/003/schriftenreihe_zukunft_der_alterssicherung_bd_1.pdf

3.1.6 Vorschläge der Parteien

Bündnis 90/Die Grünen haben am 17.6.2015 in ihrem Antrag *„Flexible und sichere Rentenübergänge ermöglichen“* (siehe BT-Drucksache 18/5212)¹³ eine *„freie Beitragszahlung zum Ausgleich von Abschlägen“* unabhängig vom Alter (also ausnahmslos) zuzulassen und *„freiwillige Rentenbeiträge von beschäftigten Rentnerinnen und Rentnern“* zu ermöglichen.

In einer Mail vom 17.12.2015 teilte der wissenschaftliche Mitarbeiter des rentenpolitischen Sprechers Markus Kurth von Bündnis 90/Die Grünen dem Verfasser dieser Studie mit, dass die Grünen *„grundsätzlich freiwillige Beiträge für Pflichtversicherte befürworten“*. Allerdings war die Entscheidungsfindung darüber zum damaligen Zeitpunkt noch nicht abgeschlossen. Im Bundestagswahlprogramm 2017 von Bündnis 90/Die Grünen hat der Vorschlag noch nicht Eingang gefunden.

Im Wahlprogramm¹⁴ der SPD werden zusätzliche freiwillige Beiträge befürwortet, siehe Zitat auf Seite 47: *„Darüber hinaus sollte die Möglichkeit, zusätzliche Beiträge in die gesetzliche Rentenversicherung einzuzahlen und so die Anwartschaften zu erhöhen, wieder geschaffen werden“*.

Auch DIE LINKE fordert dies in ihrem Wahlprogramm¹⁵ zur Bundestagswahl 2017, siehe das Zitat: *„Außerdem soll es Versicherten und ihren Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern erleichtert werden, bis zu einer bestimmten Grenze freiwillig zusätzlich Beiträge in die gesetzliche Rentenversicherung einzuzahlen“*.

In den Bundestagswahlprogrammen von CDU, FDP und AfD ist von freiwilligen Rentenbeiträgen für Pflichtversicherte keine Rede.

¹³ <http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/18/052/1805212.pdf>

¹⁴ https://www.spd.de/fileadmin/Dokumente/Bundesparteitag_2017/Es_ist_Zeit_fuer_mehr_Gerechtigkeit_Unser_Regierungsprogramm.pdf

¹⁵ <https://www.die-linke.de/wahlen/wahlprogramm/ii-gute-renten-fuer-alle/>

3.2 Eigenes Konzept für freiwillige Beiträge von Pflichtversicherten

Die Möglichkeit, freiwillige Zusatzbeiträge über die Zahlung des Ausgleichsbetrages nach § 187a SGB VI zur Abwendung von Rentenabschlägen hinaus zu zahlen, gibt es zurzeit für pflichtversicherte Arbeitnehmer noch nicht. Sofern der Gesetzgeber künftig solche Möglichkeiten für eine Zusatzrente eröffnen will, steht ihm eine Erweiterung des § 163 SGB VI (Sonderregelung für beitragspflichtige Einnahmen Beschäftigter) oder des § 7 SGB VI (Freiwillige Versicherung) zur Verfügung. Es geht also de facto um eine **Öffnungsklausel zur freiwilligen Versicherung für Pflichtversicherte**.

Extra- bzw. Zusatzbeiträge von pflichtversicherten Arbeitnehmern, die noch nicht in Rente sind, könnten über § 163 Abs. 11 SGB VI geregelt werden, wie dies bereits im Referentenentwurf zum RV-Lebensleistungsanerkennungsgesetz von März 2013 vorgesehen war, allerdings damals mit erheblichen Einschränkungen (nur vom Arbeitgeber gezahlte Zusatzbeiträge bis zu 50 Prozent des gesamten Pflichtbeitrags, wobei die Bemessungsgrundlage für den Pflichtbeitrag und den freiwilligen Zusatzbeitrag nicht höher sein darf als die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung).

Statt eine vergleichbare Neuregelung in § 163 Abs. 11 SGB VI zu treffen, könnte der Gesetzgeber die freiwillige Versicherung auch nach § 7 Abs. 1 SGB VI für pflichtversicherte Arbeitnehmer innerhalb bestimmter Grenzen zulassen.

Der ab 11.08.2010 geltende § 7 Abs. 1 Satz 1 SGB VI lautet bekanntlich: *sPersonen, die nicht versicherungspflichtig sind, können sich für Zeiten von der Vollendung des 16. Lebensjahres an freiwillig versichern*%. Es ist nicht unmittelbar einzusehen, warum den pflichtversicherten Arbeitnehmern die Zahlung von regelmäßigen freiwilligen Beiträgen zur gesetzlichen Rente im Gegensatz zu Beamten und Freiberuflern grundsätzlich vorenthalten wird. Der Gesetzgeber bräuchte in § 7 Abs. 1 Satz 1 SGB VI nur den Zusatz *sdie nicht versicherungspflichtig sind* zu streichen. Eine solche **Öffnungsklausel** für pflichtversicherte Arbeitnehmer würde in der freiwilligen Versicherung die Gleichstellung von Arbeitnehmern, Beamten, Freiberuflern und nicht pflichtversicherten Selbstständigen bewirken.

Das Gegenargument, dass Arbeitnehmer nicht zugleich pflichtversichert und freiwillig versichert sein dürften in der gesetzlichen Rentenversicherung, ist nicht stichhaltig. Beispielsweise haben Angestellte im öffentlichen oder kirchlichen Dienst die Möglichkeit, zusätzlich und zeitgleich zur Pflichtversicherung in der Zusatzversorgung auch eine freiwillige Versicherung (z.B. über die Entgeltumwandlung) abzuschließen.

Im Bundeshaushalt wären in der Beitragsphase keine großen Steuerausfälle durch die steuerliche Abzugsfähigkeit der freiwilligen Beiträge zur gesetzlichen Rente zu befürchten. Erstens werden vorwiegend nur rentennahe Arbeitnehmer freiwillige Beiträge leisten, sofern sie die nötigen finanziellen Mittel dazu haben. Zum zweiten ist es durchaus denkbar, dass diese relativ kleine Gruppe ihre steuerlich geförderte Rürup- oder Riester-Policen beitragsfrei stellt und beispielsweise gleich hohe Beiträge nun in die gesetzliche Rentenversicherung einzahlt.

Bei der Umstellung von Beiträgen zur Rürup-Rente auf freiwillige Beiträge zur gesetzlichen Rente in gleicher Höhe ändern sich die steuerlichen Folgen weder für den Bundeshaushalt

noch für die Sparer selbst, da für Rürup-Rente und gesetzliche Rente die gleichen Steuerregeln gelten.

Der Zusatzbeitrag bzw. freiwillige Beitrag für Pflichtversicherte sollte zwischen dem Mindestbeitrag von monatlich 83,70 Euro im Jahr 2018 und einem noch festzulegenden Höchstbeitrag liegen. Die Höhe des maximalen freiwilligen Beitrags von mindestens 83,70 Euro hängt dann vom monatlichen Bruttogehalt ab. Dabei sind zwei Modelle zur freiwilligen Versicherung für Pflichtversicherte denkbar.

Tabelle 6: Modell A zur freiwilligen Versicherung für Pflichtversicherte
(Gesamt-Pflichtbeitrag plus zusätzliche freiwillige Beiträge bis zum Höchstbeitrag)

monatliches Bruttogehalt	Gesamt-Pflichtbeitrag*	Höchstbeitrag**	maximaler freiwilliger Beitrag***
1.500 "	279 "	1.209 "	930 "
2.000 "	372 "	1.209 "	837 "
2.500 "	465 "	1.209 "	744 "
3.000 "	558 "	1.209 "	651 "
3.500 "	651 "	1.209 "	558 "
4.000 "	744 "	1.209 "	465 "
4.500 "	837 "	1.209 "	372 "
5.000 "	930 "	1.209 "	279 "
5.500 "	1.023 "	1.209 "	186 "
6.000 "	1.116 "	1.209 "	93 "
6.500 " u. mehr	1.209 "	1.209 "	0 "

*) 18,6 % des monatlichen Bruttogehalts

**) 18,6 % von 6.500 " (monatliche Beitragsbemessungsgrenze in GRV West) in 2018

***) Höchstbeitrag minus Gesamt-Pflichtbeitrag

Fazit zu Modell A:

1. Je geringer (höher) das monatliche Bruttogehalt, desto höher (niedriger) darf der maximal mögliche freiwillige Beitrag zur gesetzlichen Rente sein (sumgekehrte Proportionalität als soziale Komponente).
2. Bei Verdiensten oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze (in 2015 war dies in 5 Prozent aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer der Fall, insgesamt bei 1,5 Millionen Höchstbeitragszahler) oder bei Einzahlung des Höchstbeitrags von freiwillige Versicherten (in 2015 waren dies rund 4.000) ist kein zusätzlicher freiwilliger Beitrag möglich.

Alternativ dazu könnte auch das Modell B eingeführt werden, bei dem der maximale freiwillige Beitrag aus der Differenz zwischen dem hälftigen Höchstbeitrag und dem Arbeitnehmer-Pflichtbeitrag ermittelt wird.

Im Vergleich zu Modell A sinkt der maximal mögliche freiwillige Beitrag dadurch auf die Hälfte. Ein Durchschnittsverdiener mit einem monatlichen Bruttogehalt von 3.000 Euro könnte noch freiwillige Beiträge in Höhe von maximal 325,50 Euro investieren. Dies wären immerhin 10,85 Prozent des Bruttogehalts und damit noch mehr als der maximal mögliche sozialabgaben- und steuerfreie Beitrag zu betrieblichen Entgeltumwandlung von monatlich 260 Euro (= 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen

Rentenversicherung von 6.500 Euro West in 2018).

Erst bei einem um 50 Prozent höheren Verdienst von 4.500 Euro fällt der maximal mögliche freiwillige Beitrag auf 186 Euro und damit 4,13 Prozent des Bruttogehalts. Damit läge der freiwillige Beitrag zur gesetzlichen Rente noch knapp über dem höchstmöglichen Riester-Beitrag von monatlich 175 Euro inkl. Zulage gleich 4 Prozent von maximal 4.375 Euro..

Tabelle 7: Modell B zur freiwilligen Versicherung für Pflichtversicherte
(Arbeitnehmer-Pflichtbeitrag plus zusätzliche freiwillige Beiträge bis zum hälftigen Höchstbeitrag)

monatliches Bruttogehalt	Arbeitnehmer-Pflichtbeitrag*	hälftiger Höchstbeitrag**	maximaler freiwilliger Beitrag***
1.500 "	139,50 "	604,50 "	465,00 "
2.000 "	186,00 "	604,50 "	418,50 "
2.500 "	232,50 "	604,50 "	372,00 "
3.000 "	279,00 "	604,50 "	325,50 "
3.500 "	325,50 "	604,50 "	279,00 "
4.000 "	372,00 "	604,50 "	232,50 "
4.500 "	418,50 "	604,50 "	186,00 "
5.000 "	465,00 "	604,50 "	139,50 "
5.500 "	511,50 "	604,50 "	93,00 "
6.000 "	558,00 "	604,50 "	-----
6.500 " u. mehr	604,50 "	604,50 "	-----

*) 9,3 % des monatlichen Bruttogehalts

***) 9,3 % von 6.500 " (monatliche Beitragsbemessungsgrenze in GRV West) in 2018

****) hälftiger Höchstbeitrag minus Arbeitnehmer-Pflichtbeitrag

Fazit im Vergleich zu Modell A:

1. Der maximal mögliche freiwillige Beitrag wird halbiert.
2. Bereits bei Höherverdiensten über 5.600 Euro ist kein zusätzlicher freiwilliger Beitrag mehr möglich, da ansonsten der Mindestbeitrag von monatlich 83,70 Euro unterschritten würde.

Sieben Vorteile bei Verwirklichung der Modelle A oder B:

1. Auch Pflichtversicherte mit Höherverdiensten bis 6.050 Euro (Modell A) bzw. bis 5.600 Euro (Modell B) könnten insbesondere die sieben guten Rentenjahre von 2017 bis 2023 (stabile Beitragssätze und stabiles Rentenniveau) für eine zusätzliche Altersvorsorge unter dem Dach der gesetzlichen Rentenversicherung nutzen und aus volkswirtschaftlicher Sicht für höhere Beitragseinnahmen sorgen.
2. Die umlagefinanzierte gesetzliche Rente aus freiwilligen Beiträgen auch für Pflichtversicherte mit einem monatlichen Bruttogehalt bis zu 6.050 bzw. 5.600 Euro würde in direkte Konkurrenz zur kapitalgedeckten Rürup-Rente treten. Da aber die Beitragssätze ab 2025 stark steigen und die Niedrigzinsphase dann möglicherweise endet, könnte die Rürup-Rente ab 2025 wieder attraktiver im Vergleich zur gesetzlichen Rente werden.

3. Neben der gesetzlichen Rente aus freiwilligen Beiträgen für Pflichtversicherte ist selbstverständlich weiter der Vertragsabschluss über eine Rürup-Rente, Riester-Rente oder Privatrente aus der privaten Rentenversicherung möglich. Die gesetzliche Zusatzrente ersetzt diese also nicht, sondern ergänzt sie nur.
4. Der freiwillige Beitrag für Pflichtversicherte ist vom Alter unabhängig und kann zusätzlich zum evtl. Ausgleichsbetrag ab 50 sowie Nachzahlungsbetrag bis 45 Jahren geleistet werden, also nicht nur für 46- bis 49-jährige Pflichtversicherte
5. Der Sockelbetrag von 100 Euro und 30 Prozent des darüber liegenden Mehrbetrages aus der gesetzlichen Rente aus freiwilligen Beiträgen (maximal 208 Euro monatlich in 2018) werden nicht auf die Grundsicherung angerechnet, kommen also im Falle der Grundsicherung son top%binzu.
6. Zusätzliche freiwillige Beiträge von Pflichtversicherten erhöhen den Anspruch auf Erwerbsminderungsrente, sofern vor Eintritt der Erwerbsminderung in mindestens drei von fünf Jahren auch Pflichtbeiträge gezahlt wurden (s3-in-5-Regel%o
7. Freiwillige Beiträge zur gesetzlichen Rente sind ebenso wie Pflichtbeiträge im Rahmen der Altersvorsorgeaufwendungen nach § 10 EStG steuerlich abzugsfähig. Im Jahr 2018 würden 86 Prozent des freiwilligen Beitrags steuerlich berücksichtigt im Vergleich zu 72 Prozent des Arbeitnehmer-Pflichtbeitrags. Dies hängt damit zusammen, dass der Arbeitgeber-Pflichtbeitrag zu 100 Prozent steuerlich abzugsfähig ist. Erst ab dem Jahr 2025 können freiwillige Beiträge und Arbeitnehmer-Pflichtbeiträge steuerlich zu 100 Prozent abgezogen werden.

Bei der **Besteuerung der gesetzlichen Rente aus freiwilligen Beiträgen** ist eine Aufteilung in Rentenanteile aus Pflichtbeiträgen und freiwilligen Beiträgen allerdings nicht erforderlich, da die anteilige gesetzliche Rente aus freiwilligen Beiträgen in gleichem Maße steuerpflichtig ist wie die anteilige gesetzliche Rente aus Pflichtbeiträgen. Es kommt hinsichtlich des Besteuerungsanteils ganz allein auf das Jahr des Rentenbeginns an. Aus welcher Quelle die gesetzliche Rente stammt (Pflichtbeitrag, freiwilliger Beitrag, Ausgleichsbetrag oder Nachzahlungsbetrag), spielt keine Rolle.

Die gesetzliche Rente aus freiwilligen Beiträgen wirkt sich bei der Besteuerung lediglich durch höhere Steuern des Rentners und entsprechende Steuereinnahmen im Bundeshaushalt aus. Selbstverständlich steigt die künftige Steuerlast, sofern sich die gesetzliche Rente nach Zahlung von freiwilligen Beiträgen erhöht. Dies betrifft aber in gleichem Maße auch die Rürup-Rente sowie die Riester-Rente.

Sind Modell A oder B über freiwillige Beiträge für Pflichtversicherte in der Praxis problemlos umsetzbar? Die Antwort lautet eindeutig ja%o, sofern der pflichtversicherte Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber schriftlich anweist, einen bestimmten freiwilligen Beitrag zur gesetzlichen Rente monatlich an den zuständigen Rentenversicherungsträger (z.B. DRV Bund) zu überweisen.

Die Kontrolle, dass die Summe aus Pflichtbeitrag und freiwilliger Beitrag in Höhe von mindestens 83,70 Euro in 2018 den Höchstbeitrag (bei Modell A) bzw. die Hälfte des Höchstbetrags (bei Modell B) nicht überschreitet, ist vom Arbeitgeber einfach durchzuführen. Wenn das monatliche Bruttogehalt beispielsweise 4.500 Euro ausmacht, wird beim Modell A der Gesamt-Pflichtbeitrag von 837 Euro vom Höchstbetrag von 1.209

Euro (West) abgezogen, um den maximalen freiwilligen Beitrag von 372 Euro zu ermitteln.

Beim Modell B wird dieser maximale freiwillige Beitrag einfach halbiert und führt dann zu 186 Euro monatlich. Dies ist gleichwertig mit der in Tabelle 7 angewandten Methode, den hälftigen Höchstbeitrag um den Arbeitnehmer-Pflichtbeitrag zu vermindern.

Die Gefahr, dass der freiwillige Beitrag zusammen mit dem Gesamt-Pflichtbeitrag (bei Modell A) bzw. mit dem Arbeitnehmer-Pflichtbeitrag (bei Modell B) den Höchstbetrag bzw. hälftigen Höchstbetrag überschreitet, wird damit gebannt.

Auch die steuerlichen Auswirkungen eines zusätzlichen freiwilligen Beitrags des Arbeitnehmers kann das Personalbüro des Arbeitgebers auf einfache Weise übernehmen. Dazu das Beispiel für einen ledigen Arbeitnehmer mit einem monatlichen Bruttogehalt von monatlichen Bruttogehalt von 4.500 Euro.

Laut Lohnsteuertabelle für 2018 läge die Lohnsteuer inkl. Solidaritätszuschlag, aber ohne Kirchensteuer bei 899,30 Euro für einen ledigen Arbeitnehmer mit einem Zusatzbeitrag von 1 Prozent bei der gesetzlichen Krankenversicherung und einem Zuschlag von 0,25 Prozent bei der gesetzlichen Pflegeversicherung. Das Nettogehalt liegt nach Abzug der Lohnsteuer inkl. Solidaritätszuschlag von 899,30 Euro und dem Arbeitnehmeranteil zur Sozialversicherung in Höhe von 920,76 Euro bei rund 2.680 Euro.

Beim Modell A könnte dieser Arbeitnehmer einen freiwilligen Beitrag von 372 Euro brutto leisten und davon 86 Prozent steuerlich absetzen, also aufgerundet 320 Euro. Nur die Hälfte davon, also 186 Euro brutto und steuerlich abzugsfähige 160 Euro wären es beim Modell B. Die Steuerersparnis liegt bei rund 123 Euro (Modell A) bzw. 62 Euro (Modell B). Dies ist ein Grenzsteuersatz von rund 39 Prozent der steuerlich abzugsfähigen 320 bzw. 160 Euro. Der freiwillige Beitrag zur gesetzlichen Rente von 372 bzw. 186 Euro brutto sinkt somit auf 249 bzw. 124 Euro nach Berücksichtigung der Steuerersparnis.

Um 249 bzw. 124 Euro niedriger würde das monatliche Nettogehalt ausfallen, sofern das Personalbüro des Arbeitgebers direkt diese Berechnung vornimmt. Sofern dies nicht erfolgt, werden zunächst 372 bzw. 168 Euro vom Nettogehalt einbehalten. Über die Einkommensteuererklärung für 2018 holt sich der Arbeitnehmer dann die um 123 bzw. 62 Euro zu viel bezahlte Steuern wieder zurück.

Selbstverständlich sind außer den erwähnten Modellen A und B noch andere Modelle zur freiwilligen Versicherung von Selbstständigen denkbar, sofern man grundsätzlich freiwillige Beiträge von pflichtversicherten Arbeitnehmern zulassen will.

Eine Modifikation zum Modell B stellen die drei im Anhang erwähnten drei Tabellen dar. Dabei kommt es zur doppelten Begrenzung des freiwilligen Beitrags nach oben. Dieser soll nicht nur auf die Differenz zwischen hälftigem Höchstbetrag und Arbeitnehmer-Pflichtbeitrag begrenzt sein, sondern soll zudem höchstens so viel ausmachen wie der volle Arbeitnehmer-Pflichtbeitrag, zwei Drittel oder die Hälfte davon.

Dadurch kommt es erst zu steigenden und dann ab einem bestimmten monatlichen Bruttogehalt zu fallenden maximalen möglichen freiwilligen Beiträgen (siehe Tabellen 8, 9 und 10 im Anhang). Die höchsten freiwilligen Beiträge von 302,25 " (Tabelle 8), 241,80 " (Tabelle 9) bzw. 201,50 " (Tabelle 10) gäbe es dann bei monatlichen Bruttogehältern von 3.250 " (Tabelle 8), 3.900 " (Tabelle 9) bzw. 4.333,33 " (Tabelle 10).

Schlussbemerkungen

Die Möglichkeit laut Flexirentengesetz, den Ausgleichsbetrag zur Kompensation von Rentenabschlägen bei einer 63er-Rente schon ab dem 50. Lebensjahr zu leisten als Einmalzahlung oder in Jahres- bzw. Halbjahresraten, könnte die Gruppe 50plus zu mehr Zusatzvorsorge unter dem Dach der gesetzlichen Rentenversicherung motivieren. Sofern auf den vorzeitigen Rentenbeginn später doch verzichtet wird, erhöhen sich durch die Einmal- oder Teilzahlung des Ausgleichsbetrages die Entgeltpunkte und damit später auch die Regelaltersrente.

Die Extrarente aus gezahlten Ausgleichsbeträgen für pflichtversicherte Arbeitnehmer ist aber keine neue Rente. Richtig ist vielmehr: Die bestehende gesetzliche Rente und damit die gesetzliche Rentenversicherung als Grundversorgung für Arbeitnehmer werden dadurch gestärkt. Es wäre zu wünschen, wenn künftig weitaus mehr rentennahe Berechtigte die flexibleren Möglichkeiten zum Ausgleichsbetrag (zum Beispiel Teilzahlungen bereits ab dem 50. Lebensjahr) nutzen würden.

Im dritten Kapitel dieser Studie werden weitergehende Vorschläge zum Aufbau einer Extrarente aus der gesetzlichen Rentenversicherung unterbreitet. Eine Extrarente aus der gesetzlichen Rentenversicherung für pflichtversicherte Arbeitnehmer wird seit nunmehr sechs Jahren immer wieder neu diskutiert. Vorschläge gibt es genug, wie das Kapitel 3.1 belegt.

Darüber hinaus unterbreitet der Verfasser dieser Studie in Kapitel 3.2 ein eigenes Konzept für freiwillige Beiträge von Pflichtversicherten. Im Vordergrund steht dabei eine mögliche Öffnungsklausel für freiwillige Beiträge bzw. für eine freiwillige Versicherung auch für Pflichtversicherte durch eine entsprechende Erweiterung von § 269 bzw. § 7 SGB VI. Um den Höchstbeitrag für pflichtversicherte Arbeitnehmer nicht zu hoch anzusetzen, sind verschiedene Modelle denkbar. Dabei sollten auch soziale Komponenten eine Rolle spielen, damit insbesondere Durchschnittsverdiener höhere freiwillige Beiträge einzahlen können als Spitzenverdiener.

In den vom Verfasser favorisierten Modellen A und B zur freiwilligen Versicherung von Pflichtversicherten mit Begrenzung des Beitrags nach oben wird angeknüpft an den freiwilligen Zusatzbeitrag¹ wie er im Referentenentwurf zum nicht verabschiedeten RV-Lebensleistungsanerkennungsgesetz von März 2012 steht. Allerdings wird die Einschränkung, dass nur der Arbeitgeber für seine Arbeitnehmer freiwillige Zusatzbeiträge in die gesetzliche Rentenversicherung einzahlen soll, fallen gelassen. Im Anhang finden sich noch drei andere Modellen, die eine Modifikation des Modells B darstellen.

In der privaten Altersvorsorge als 3. Säule des Alterssicherungssystems würde die Extrarente aus der gesetzlichen Rentenversicherung neben die bisherige private Riester-Rente, private Rürup-Rente und Rente aus der privaten Rentenversicherung treten. Alle vier Arten von Privatrenten könnten dann in einen Wettstreit miteinander treten, welche von ihnen besser für den betreffenden Arbeitnehmer geeignet sein wird.

Anhang

Tabelle 8: Modell zur freiwilligen Versicherung von Pflichtversicherten

(freiwilliger Beitrag begrenzt auf 100 % des Arbeitnehmer-Pflichtbeitrags, maximal auf den hälftigen Höchstbetrag von 604,50 " minus Arbeitnehmer-Pflichtbeitrag, in Anlehnung an den Entwurf zum Alterssicherungsgesetz von 07.08.2012)

monatliches Bruttogehalt	Arbeitnehmer-Pflichtbeitrag*	maximaler freiwilliger Beitrag**	max. Gesamtbeitrag des Arbeitnehmers***
1.500 "	139,50 "	139,50 "	279,00 "
2.000 "	186,00 "	186,00 "	372,00 "
2.500 "	232,50 "	232,50 "	465,00 "
3.000 "	279,00 "	279,00 "	558,00 "
3.500 "	325,50 "	279,00 Ö	604,50 Ö
4.000 "	372,00 "	232,50 Ö	604,50 Ö
4.500 "	418,50 "	186,00 Ö	604,50 Ö
5.000 "	465,00 "	139,50 Ö	604,50 Ö
5.500 "	511,50 "	93,00 Ö	604,50 Ö
6.000 "	558,00 "	-----	604,50 Ö
6.500 " u. mehr	604,50 "	-----	604,50 Ö

*) 9,3 % des monatlichen Bruttogehalts

**) maximaler freiwilliger Beitrag = 100 % des Arbeitnehmerbeitrags (also 9,3 % des monatlichen Bruttogehalts), aber begrenzt auf max. Gesamtbeitrag 604.50 " minus Arbeitnehmer-Pflichtbeitrag

***) Arbeitnehmer-Pflichtbeitrag plus maximaler freiwilliger Beitrag, aber höchstens hälftiger Höchstbeitrag von 604,50 " (= 9,3 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung West von 78.000 ") in 2018

Tabelle 9: Modell zur freiwilligen Versicherung von Pflichtversicherten

(freiwillige Beiträge begrenzt auf zwei Drittel des Arbeitnehmer-Pflichtbeitrags, maximal auf den hälftigen Höchstbetrag von 604,50 " minus Arbeitnehmer-Pflichtbeitrag)

monatliches Bruttogehalt	Arbeitnehmer-Pflichtbeitrag*	maximaler freiwilliger Beitrag**	max. Gesamtbeitrag des Arbeitnehmers***
1.500 "	139,50 "	93,00 "	232,50 "
2.000 "	186,00 "	124,00 "	310,00 "
2.500 "	232,50 "	155,00 "	387,50 "
3.000 "	279,00 "	186,00 "	465,00 "
3.500 "	325,50 "	217,00 "	542,50 "
4.000 "	372,00 "	232,50 Ö	604,50 Ö
4.500 "	418,50 "	186,00 Ö	604,50 Ö
5.000 "	465,00 "	139,50 Ö	604,50 Ö
5.500 "	511,50 "	93,00 Ö	604,50 Ö
6.000 "	558,00 "	-----	604,50 Ö
6.500 " u. mehr	604,50 "	-----	604,50 Ö

*) 9,3 % des monatlichen Bruttogehalts

**) maximaler freiwilliger Beitrag = 2/3 des Arbeitnehmerbeitrags (also 6,2 % des monatlichen Bruttogehalts), aber begrenzt auf max. Gesamtbeitrag 604.50 " minus Arbeitnehmer-Pflichtbeitrag

***) Arbeitnehmer-Pflichtbeitrag plus maximaler freiwilliger Beitrag, aber höchstens hälftiger Höchstbeitrag von 604,50 " (= 9,3 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung West von 78.000 ") in 2018

Tabelle 10: Modell zur freiwilligen Versicherung von Pflichtversicherten
(freiwillige Beiträge begrenzt auf 50 % des Arbeitnehmer-Pflichtbeitrags, maximal auf den hälftigen Höchstbetrag von 604,50 " minus Arbeitnehmer-Pflichtbeitrag)

monatliches Bruttogehalt	Arbeitnehmer-Pflichtbeitrag*	maximaler freiwilliger Beitrag**	max. Gesamtbeitrag des Arbeitnehmers***
1.500 "	139,50 "	-----	139,50 "
2.000 "	186,00 "	93,00 "	179,00 "
2.500 "	232,50 "	116,25 "	418,50 "
3.000 "	279,00 "	139,50 "	558,00 "
3.500 "	325,50 "	162,75 Ö	488,25 Ö
4.000 "	372,00 "	186,00 Ö	558,00 Ö
4.500 "	418,50 "	186,00 Ö	604,50 Ö
5.000 "	465,00 "	139,50 Ö	604,50 Ö
5.500 "	511,50 "	93,00 Ö	604,50 Ö
6.000 "	558,00 "	-----	604,50 Ö
6.500 " u. mehr	604,50 "	-----	604,50 Ö

*) 9,3 % des monatlichen Bruttogehalts

***) maximaler freiwilliger Beitrag = 50 % des Arbeitnehmerbeitrags (also 4,65 % des monatlichen Bruttogehalts), aber begrenzt auf max. Gesamtbeitrag 604.50 " minus Arbeitnehmer-Pflichtbeitrag

****) Arbeitnehmer-Pflichtbeitrag plus maximaler freiwilliger Beitrag, aber höchstens hälftiger Höchstbeitrag von 604,50 " (= 9,3 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung West von 78.000 ") in 2018