

05 | Neue Rechtsprechung zur Teilrente: Rentenversicherung muss aufklären – Proaktive Beratung durch Arbeitgeber gefordert

Juli/August 2025

Ein aktuelles Urteil verpflichtet die Rentenversicherung zur Aufklärung über Teilrenten. Für Arbeitgeber ergibt sich daraus Beratungsbedarf – und die Chance, Mitarbeitende gezielt beim Renteneintritt zu unterstützen.

Was ist der Unterschied zwischen Vollrente und Teilrente?

Vollrente:

Wer die Regelaltersgrenze erreicht hat, kann eine gesetzliche Altersrente in voller Höhe (100 Prozent) beziehen. Mit dem Bezug der Vollrente und dem Erreichen der Regelaltersgrenze tritt in der Regel Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Rentenversicherung ein. Es werden dann grundsätzlich keine weiteren Pflichtbeiträge mehr gezahlt, was bedeutet, dass sich die spätere Rente nicht mehr erhöht.

Teilrente:

Statt der Vollrente kann auch eine Teilrente zwischen 10 Prozent und 99,99 Prozent der Vollrente

gewählt werden (§ 42 Abs. 1 SGB VI). Wer eine Teilrente bezieht und die Regelaltersgrenze erreicht hat, bleibt weiterhin pflichtversichert, wenn er oder sie zum Beispiel eine Beschäftigung oder

eine Pflegetätigkeit ausübt. Dadurch werden weiterhin Beiträge in die Rentenversicherung eingezahlt – entweder durch den Arbeitgeber oder, wie im Fall der Pflege, durch die Pflegekasse.



Übersicht

Kriterium	Vollrente	Tailrente
Rentenhöhe	100 Prozent Auszahlung des gesamten Rentenanspruchs	10 bis 99,99 Prozent Auszahlung von dem gesamten Rentenanspruch (frei wählbar)
Versicherungspflicht	Endet meist mit Beginn der Regelaltersrente	Bleibt bestehen (bei Beschäftigung/Pflege)
Beitragszahlung	Keine weiteren Pflichtbeiträge	Weitere Beiträge möglich
Rentensteigerung	Nicht mehr möglich	Weitere Steigerung durch Beiträge möglich

Beispiel:

Eine Person, die nach Beginn der Regelaltersrente einen Angehörigen pflegt, erhält bei Bezug einer Teilrente weiterhin Beiträge von der Pflegekasse. Diese erhöhen die spätere Rente. Bei Bezug der Vollrente wäre dies nicht mehr möglich.

Hintergrund: Der Fall vor dem Sozialgericht Hannover

Im Zentrum eines aktuellen Falls vor dem Sozialgericht Hannover steht eine Versicherte, die ab dem 1. November 2018 eine gesetzliche Vollrente bezog und nach Rentenbeginn weiterhin eine nicht erwerbsmäßige Pflegetätigkeit für einen nahen Angehörigen ausübte. Hätte sie statt der Vollrente eine Teilrente gewählt, wäre sie weiterhin in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert gewesen und es wären Beiträge über die Pflegekasse gezahlt worden – mit positiven Auswirkungen auf ihre späteren Rentenansprüche (vgl. § 3 Satz 1 Nr. 1a SGB VI i. V. m. § 44 Abs. 1 SGB XI).

Das Gericht stellte klar: Sobald der Rentenversicherungsträger von einer solchen Tätigkeit Kenntnis erlangt, besteht die Pflicht, die betroffene Person aktiv und umfassend über die Möglichkeit der freien Wahl einer Teilrente zwischen 10 Prozent und 99,99 Prozent aufzuklären – einschließlich der damit verbundenen rentenrechtlichen Vorteile (vgl. § 42 Abs. 1 SGB VI; Flexirentengesetz). Da dies im konkreten Fall unterlassen wurde, muss der Rentenantrag rückwirkend neu beschieden werden. Dieses Urteil betont die Bedeutung der Aufklärungspflicht und zeigt die potenziellen finanziellen Einbußen auf, die ohne entsprechende Beratung entstehen können (Sozialgericht Hannover, Urteil vom 11. Oktober 2023, S 23 R 123/21).



Bedeutung für das Flexirentengesetz

Das Urteil unterstreicht den gesetzgeberischen Willen hinter dem Flexirentengesetz, den Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand flexibler zu gestalten. Die aktive Aufklärung über Teilrentenoptionen stellt sicher, dass Versicherte ihre Gestaltungsmöglichkeiten im Rentenübergang kennen und nutzen können – ein zentraler Baustein, um Altersarmut zu vermeiden und freiwilliges Weiterarbeiten attraktiver zu machen. Gerade in einer älter werdenden Gesellschaft ist das Flexirentenmodell ein strategisches Instrument, um Rentenansprüche gezielt zu optimieren, Potenziale älterer Menschen besser zu nutzen und deren soziale Absicherung zu stärken. Das Urteil des Sozialgerichts stärkt die Wirksamkeit dieses Instruments, indem es Informationslücken schließt, die bisher in der Praxis häufig bestanden.

Auswirkungen auf die betriebliche Altersversorgung

Ein wichtiger Aspekt bei der Entscheidung für eine Teilrente ist die mögliche Wechselwirkung mit der betrieblichen Altersversorgung. Viele Versorgungsordnungen sehen vor, dass Betriebsrenten erst dann ausgezahlt werden, wenn die gesetzliche Altersrente in voller Höhe bezogen wird. Wird stattdessen zunächst eine Teilrente gewählt, kann dies dazu führen, dass die Auszahlung der Betriebsrente hinausgezögert wird – oder im ungünstigsten Fall zunächst gar nicht erfolgt.

Daher ist es essenziell, vor einer Entscheidung für die Teilrente eine verbindliche Klärung mit dem (ehemaligen) Arbeitgeber oder dem Versorgungsträger herbeizuführen. So können finanzielle Nachteile vermieden und eine passgenaue Planung der Altersversorgung sichergestellt werden.

Empfehlungen für die Praxis

- Proaktive Rentenberatung etablieren: Frühzeitige Ansprache potenziell betroffener Mitarbeitender (zum Beispiel bei Pflege, Teilzeit, Weiterarbeit nach Renteneintritt).
- Beratungsangebote systematisieren: Standardisierte Abläufe zur Prüfung von Teilrentenoptionen im Rahmen von Renteneintrittsprozessen.
- Personalabteilungen schulen: Sensibilisierung für Hinweispflichten und Handlungsbedarf im Kontext des Flexirentengesetzes.
- Checklisten und Infomaterial bereitstellen: Für Mitarbeitende und Führungskräfte, um auf Teilrentenmodelle aufmerksam zu machen.
- Betriebsrenten berücksichtigen: Auswirkungen von Teilrenten auf die betriebliche Altersversorgung im Blick behalten und aktiv beraten.



Fazit

Das Urteil des Sozialgerichts Hannover stärkt die Rechte der Versicherten und verpflichtet die Rentenversicherungsträger zu einer aktiven und umfassenden Beratung. Für Arbeitgeber bringt das Urteil die Chance, die eigene Fürsorge- und Beratungspflicht gegenüber älteren Beschäftigten gezielter zu gestalten. Arbeitgeber, die gemeinsam mit Rentenberatern agieren, können proaktiv auf Mitarbeitende zugehen, die sich im Übergang zur Rente befinden – insbesondere bei Teilzeitmodellen, Pflegetätigkeiten oder Weiterbeschäftigung im Ruhestand.

Durch frühzeitige Information über die Option der Teilrente lassen sich individuelle Lösungen zur flexiblen Gestaltung des Renteneintritts entwickeln – mit potenziellen Vorteilen für Mitarbeitendenbindung, Fachkräftesicherung und betriebliche Altersvorsorgekonzepte.

Die rentenrechtliche Beurteilung von solchen Sachverhalten ist häufig komplex. Eine frühzeitige und fundierte Analyse kann helfen, rechtliche und finanzielle Fallstricke zu vermeiden und Gestaltungsspielräume optimal zu nutzen. Fachkundige Beratung trägt dazu bei, die korrekte sozialversicherungsrechtliche Behandlung sicherzustellen. Wir stehen Ihnen jederzeit zur Verfügung. Sprechen Sie uns gerne an, um gemeinsam passgenaue Lösungen zu finden.

Einige oder alle der hier beschriebenen Leistungen sind möglicherweise für KPMG-Prüfungsmandanten und deren verbundene Unternehmen unzulässig.

Kontakt

KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



Matthias Henne

Senior Manager, Tax,
Global Mobility Services

Sie erreichen uns über:

Redaktion KPMG Global
Mobility News

de-GMS-contact@kpmg.com

Global Mobility Services Newsletter abonnieren:

Bleiben Sie auf dem Laufenden – [Hier](#) können Sie die KPMG Global Mobility News abonnieren

Weitere Global Mobility News finden Sie auf unserer Übersichtsseite im Internet.



German Tax Facts App

Wichtige Themen, News und Events rund um Steuern.



www.kpmg.de

www.kpmg.de/socialmedia



Die enthaltenen Informationen sind allgemeiner Natur und nicht auf die spezielle Situation einer Einzelperson oder einer juristischen Person ausgerichtet. Obwohl wir uns bemühen, zuverlässige und aktuelle Informationen zu liefern, können wir nicht garantieren, dass diese Informationen so zutreffend sind wie zum Zeitpunkt ihres Eingangs oder dass sie auch in Zukunft so zutreffend sein werden. Niemand sollte aufgrund dieser Informationen handeln ohne geeigneten fachlichen Rat und ohne gründliche Analyse der betreffenden Situation.

© 2025 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Aktiengesellschaft nach deutschem Recht und ein Mitglied der globalen KPMG-Organisation unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Limited, einer Private English Company Limited by Guarantee, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. Der Name KPMG und das Logo sind Marken, die die unabhängigen Mitgliedsfirmen der globalen KPMG-Organisation unter Lizenz verwenden.