Stellungnahme

Zum Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

„Gesund länger arbeiten und Erwerbsminderungsrente verbessern“ (BT-Drs. 21/3844)

Der Antrag unterteilt sich in thematische Blöcke, die unterschiedlich zu bewerten sind.

Die Vorschläge zur Prävention (II.1 und II.2) und Rehabilitation (II.3) sind zu begrüßen, auch wenn es im Detail Hinweise und Ergänzungen gibt. Das Vorhaben, die Prävention zu stärken wird ausdrücklich unterstützt. Positiv hervorzuheben ist der deutliche Schwerpunkt auf der Verhältnisprävention, um Gefährdungen wirkungsvoll an ihren Ursachen anzugehen. Auch die weiteren Vorschläge zu Prävention und Reha sind zu begrüßen.

Die Forderungen zu Frühverrentung und Renteneintritt (II.4) sind widersprüchlich und teilweise undurchdacht. Sie schaffen und begünstigen neue Mitnahme- und Umverteilungseffekte mit zum Teil fragwürdigen sozialen Folgen. Die Vorschläge sind im Wesentlichen abzulehnen. Zwar wird das Ziel von mehr Freiheit und Flexibilität genannt, die Maßnahmen selbst werten dann aber längeres Arbeiten als richtiges Verhalten.

Die Verbesserungen bei der Erwerbsminderungsrente (II.5) adressieren den notwendigen Verbesserungsbedarf mit der richtigen Zielstellung, können das Ziel aber nicht wirklich erreichen.

27. Oktober 2026

Verantwortlich:
Markus Hofmann
Abteilungsleiter Sozialpolitik

Deutscher Gewerkschaftsbund

Markus.hofmann@dgb.de

Kontaktperson:

Ingo Schäfer
Referatsleiter Alterssicherung
Sozialpolitik

Deutscher Gewerkschaftsbund

ingo.schaefer@dgb.de

1 Prävention stärken

1.1 Verhältnisprävention vorrangig ausbauen

Der Antrag geht das Thema „Gesund länger arbeiten und die Erwerbsminderungsrente verbessern“ zielgerichtet und vor allem umfassend an. Selten wird das Thema in der Politik so breit fundiert aufgearbeitet. Dies fängt schon damit an, dass der Antrag mit dem Zeitgeist bricht, Prävention im Wesentlichen auf Verhaltensprävention zu beschränken. Verhaltensprävention macht – zugespitzt formuliert – das Individuum für seinen Gesundheitszustand selbstverantwortlich. Unbestritten hat individuelles Verhalten Einfluss auf die Gesundheit. Auf die Eigenverantwortung zu verweisen, kann jedoch dazu beitragen, dass Staat und Arbeitgeber die Verhältnisprävention vernachlässigen und nicht weiter ausbauen. Vor diesem Hintergrund wird begrüßt, dass der Antrag die lebensweltliche Verhältnisprävention ausdrücklich in den Vordergrund stellt.

1.2 Arbeitsschutz weiterentwickeln

Dies gilt insbesondere auch für den Arbeitsschutz. "Prävention vor Rehabilitation vor Rente" ist in jedem Fall der richtige und unterstützenswerte Ansatz. Er funktioniert aber nur, wenn Arbeitsschutz mehr ist als ein Instrument zur Minimierung akuter Gefahrenlagen. Nur wenn Arbeitsschutz als umfassendes System der Prävention und der menschengerechten Gestaltung von Arbeit verstanden wird, kann schleichenden und langfristig wirkenden Gefährdungen durch psychische oder ergonomische Belastungen wirkungsvoll vorgebeugt werden. Die Stärkung der Mitwirkungsrechte der betrieblichen Interessenvertretungen ist aus gewerkschaftlicher Sicht dabei äußerst wichtig. Die Forderungen unter II.1.b) werden daher befürwortet. Ergänzt werden sollte noch, dass auch gleichgestellte Beschäftigte mit einer anerkannten Behinderung einen Anspruch auf Zusatzurlaub gemäß § 208 SGB IX erhalten sollten. Insbesondere Menschen mit psychischen/seelischen Erkrankungen haben oftmals keine anerkannte Schwerbehinderung, sondern “nur” einen GdB 30 oder 40. Der einwöchige Zusatzurlaub - der bislang ab einem GdB 50 gilt - wäre eine hilfreiche Präventionsmaßnahme zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit dieser vulnerablen Personengruppe.

1.3 Weitere Präventionsmaßnahmen

Darauf aufbauend sind weitere Maßnahmen der Verhaltens- bzw. personenorientierten Prävention richtig und wichtig. Basierend auf den Verbesserungen der Verhältnisprävention werden die weiteren Vorschläge (II.2) als sinnvolle Ergänzungen unterstützt.

2 Rehabilitation verbessern

Die Maßnahmen zur Rehabilitation werden in diesem Sinne ebenfalls befürwortet und begrüßt. Anzumerken ist, die Forderung II.3.a) ist inhaltlich richtig, aber unglücklich formuliert. Ein Budget hat den Zweck, Ausgaben unabhängig vom tatsächlichen Bedarf im Vorhinein zu begrenzen. Das Budget am tatsächlichen Bedarf auszurichten, widerspricht damit dem Zweck eines Budgets und wäre logisch auch erst nachträglich feststellbar, anhand des tatsächlichen Bedarfs. Auch sind alle tatsächlich notwendigen Reha-Leistungen unabhängig vom Budget zu finanzieren, da die Versicherten einen Rechtsanspruch darauf haben. Aber in der Verwaltungspraxis kann ein ausgeschöpftes Budget ein sozialpolitisch fatales „Stopp-Signal“ bilden, dem eine negative Rückwirkung auf die Bewilligungspraxis nicht abgesprochen werden kann. Daher ist der Ansatz richtig, die Budgetverwaltung zumindest der Selbstverwaltung zu überantworten, aber insbesondere den Gedanken der abstrakten nicht realitätsgeprüften Begrenzung selbst in Frage zu stellen.

3 Flexible Übergänge sichern statt einschränken

3.1 Finanzielle Gründe nachrangig für freiwilligen längeren Verbleib im Arbeitsleben

Die Forderungen unter II.4. sind überwiegend abzulehnen. Die Forderungen unter Nr. 4 sollen „die Flexibilität beim Rentenübergang“ ausbauen. Gleichzeitig will der Antrag die Wahlfreiheit beschränken und Steuern, in dem er Möglichkeiten abschafft und übermäßige Anreize für erwünschtes Verhalten setzt. Damit werden Gründe für den Zeitpunkt des Erwerbsaustritts und des damit oftmals auseinanderfallenden Renteneintritts faktisch auf finanzielle Anreize reduziert. Dabei zeigt die Forschung, dass finanzielle Anreize eher selten als wesentlicher Grund für den Verbleib im Arbeitsleben genannt werden. Statt die Übergänge zu flexibilisieren, dreht sich die Argumentation ganz wesentlich um Fehlverhalten der Versicherten und angenommene Frühverrentungstendenzen.

3.2 Abschlagsfreien Zugang bei 45 Beitragsjahren erhalten

Durchschnittlich steigende Beitragsjahre, steigende Erwerbsquoten Älterer und ein allgemein steigendes Renteneintrittsalter sprechen nicht für Frühverrentungstendenzen. Der vorzeitige Renteneintritt wird als vermeidbares Verhalten dargestellt, obwohl die unterschiedlichsten gesundheitlichen, persönlichen und beruflichen Voraussetzungen der Versicherten berücksichtigt werden müssen. In dieser Logik soll die Rente nach 45 Beitragsjahren abgeschafft werden. Denn sie sei ein Frühverrentungsanreiz und würde den Fachkräftemangel verschärfen. Damit wird die Lebensleistung von Menschen die über 45 Jahre gearbeitet und Beiträge gezahlt haben als Frühverrentung abgetan und gleichzeitig für einen abstrakten Fachkräftemangel mitverantwortlich gemacht. Von den Versicherten wird damit verlangt, selbst nach einer Leistung von mehr als 45 Arbeitsjahren und Kindererziehung erwartet, noch zwei, drei oder mehr Jahre weiterzuarbeiten. Dabei wäre Verantwortung und Aufgabe der Arbeitgeber, Beschäftigte durch attraktive Bedingungen zu halten und zu gewinnen – Sanktionen im Rentensystem bedarf es nicht.

3.3 Zu den Einzelnen Forderungen unter II. Nr. 4.

zu a) Die vorgeschlagene Abschaffung der Rente nach 45 Arbeitsjahren wird abgelehnt. Der abschlagsfreie Rentenzugang nach 45 Jahren Arbeit, Kinderziehung und Pflege entspricht dem Leistungsgedanken und deckt sich mit den Gerechtigkeitsvorstellung einer großen Mehrheit an Beschäftigten – die gilt auch für junge Menschen. Die Abschaffung spart außerdem nicht so viel, wie oftmals angenommen – schon gar nicht kurzfristig. Würde die Rente ab 2031 nicht mehr neu gewährt, wie im

Antrag gefordert, würde der Einspareffekt erst Mitte der 2050er Jahre voll wirken und beliefe sich je nach Annahmen auf 0,2 bis 0,3 Prozentpunkte Beitragssatz. Zur kurzfristigen Gegenfinanzierung anderer Maßnahmen wird die Abschaffung also wenig beitragen können.

zu b) Das Antidiskriminierungsrechts auszubauen, ist zu befürworten.

zu c) Ein arbeitsrechtlich vereinbartes Ende des Arbeitsverhältnisses mit der Regelaltersgrenze soll verboten und durch ein Sonderkündigungsrecht ersetzt werden. Der Vorteil dieser Regelung ist nicht ersichtlich. Bisher dürfen die Parteien nur einvernehmlich vereinbaren, dass das Arbeitsverhältnis mit der Regelaltersgrenze endet. Dies durch ein einseitiges Kündigungsrecht zu ersetzen, ändert den Beendigungstatbestand, aber nicht, dass das Arbeitsverhältnis mit der Regelaltersgrenze endet . Die Rechtsposition des Arbeitgebers wird grundlos gestärkt und die Schutzrechte der Beschäftigten werden beschnitten. Der Arbeitgeber kann dann anders als bisher einseitig das automatische Ende mit der Regelaltersgrenze festlegen – ein solches Kündigungsrecht wäre auch keine Hürde für einen Arbeitgeber. Gleichzeitig wird damit faktisch eine sachgrundlose Befristung ab der Regelaltersgrenze eingeführt, da der Arbeitgeber ab dann jederzeit kündigen kann. Dies ist nicht notwendig, da die bisherige Regelung sich bewährt hat. Der Vorschlag wird daher abgelehnt.

zu d) Die Forderung nach einer tagegenauen Berechnung und einem Renteneintrittsfenster ist inhaltlich unklar. In der Begründung wird eine taggenaue Berechnung der Abschläge genannt, ohne das klar ist, was dies real bringen soll. Insgesamt ändert die Regelung gar nichts an der bestehenden Flexibilität des Renteneintritts. Es bliebe dabei, dass die Person ab 63 mit Abschlägen in Rente gehen darf oder den Rentenbeginn so lang hinausschieben, wie sie möchte. Diese Regelung kann daher sozialpolitisch nicht bewertet werden.

zu e) Die Forderung will die finanziellen Anreize für ein Arbeiten nach der Regelaltersgrenze ändern und deutlich ausbauen. Die Forderungen sind widersprüchlich zum Rest des Antrags, aber auch in sich nicht schlüssig und fachlich nicht fundiert. Geteilt werden die Bedenken gegen die Aktivrente. Diese generiert vor allem Mitnahmeeffekte, durch jene die ohnehin weiterarbeiten wollen und dabei besonders hohe Einkommen erzielen. Unklar bleibt, welchen Vorteil die hier vorgesehenen alternativen Anreize vor diesem Hintergrund bringen würden. Zumal hier ebenfalls mit Mitnahmeeffekten zu rechnen ist. Auch dürften diese eher noch steigen, unter anderem da sie auf weitere Gruppen ausgeweitet werden. Die Forderung will damit längeres Arbeiten anreizen und so zu mehr Beschäftigung beitragen. Dabei käme sie vor allem Besserverdienenden zugute, die noch weiterarbeiten können und wollen und einen entsprechenden Arbeitsplatz haben – ob dies einen relevanten Effekt auf die Gesamtbeschäftigung haben kann, ist auch ökonomisch zu bezweifeln.

Der Vorschlag, die Zuschläge nach dem Regelrentenalter von künftig 67 Jahren zu erhöhen, kommt nur jenen Personen zugute, die sich den

Aufschub der Rente finanziell leisten können. Also Personen, die von einem Arbeitgeber zu einem ausreichenden Lohn angestellt werden – da aber unter c) dem Arbeitgeber ein einseitiges Kündigungsrecht eingeräumt wird, können nur „erwünschte“ Arbeitnehmer davon profitieren. Die Zuschläge für Versicherte mit 47 Beitragsjahren noch zusätzlich zu erhöhen, verschärft diesen Effekt. Sie steht auch im Widerspruch dazu, der gleichen Gruppe vorher den abschlagsfreien Rentenzugang untersagen zu wollen. Damit würde diese Gruppe in zwei aufgespalten, jene die vom Arbeitgeber erwünscht noch weiterarbeiten können und jenen, die nicht weiterarbeiten können, aber den früheren abschlagsfreien Rentenzugang verlieren würden. Die Idee kann daher so nicht mitgetragen werden.
Den Arbeitgeberbeitrag bei Weiterarbeit neben dem Rentenbezug auszuzahlen, ist keine zielführende Idee. Damit würde ein längeres Arbeiten nicht mehr zur Finanzierung der Rentenversicherung beitragen. Der Beitrag würde außerdem als Teil des Bruttolohns dann steuerpflichtig, so dass der Bundeshaushalt zu Lasten der Rentenversicherung finanziert würde. Die Forderung widerspricht, auch anderen Argumenten des Antrags. Denn hier werden gerade jene belohnt, die in Rente gehen und weiterarbeiten – vorausgesetzt, sie finden einen Arbeitgeber, der ihnen mehr als einen Minijob anbietet. Dieser Vorschlag wird abgelehnt.
Auf die Spitze getrieben wird die Subventionierung der Weiterarbeit, in dem dann der Zuschlag für den aufgeschobenen Rentenbeginn auch jenen gewährt wird, die in Rente gehen und nach der Regelaltersgrenze rentenversicherungspflichtig weiterarbeiten (können/dürfen).

3.4 Gesamtbewertung der Maßnahmen zum Übergang

Mit den Forderungen unter II.4. will der Antrag „Frühverrentungsanreize“ abbauen, auch weil diese nicht den Bedürftigen und Kranken zugutekämen. Gleichzeitig fordert er, Milliarden Subventionen von der Rentenversicherung an jene zu zahlen, die weiterarbeiten können (gesundheitlich) und dürfen (ein Arbeitgeber, der sie anstellt). Da diese Forderungen anders als die Aktivrente aus der Rentenversicherung und nicht dem Steuertopf finanziert würden, wären Umverteilungseffekte innerhalb der Versichertengemeinschaft zu erwarten. Erwerbsgeminderte, jüngere Beschäftigte und all jene die nicht über die Regelaltersgrenze hinaus arbeiten können, müssten höhere Beiträge oder geringere Renten hinnehmen. Vorteile hätten die Arbeitgeber, da sie faktisch einen Lohnzuschuss erhalten, wenn sie Menschen nach der Regelaltersgrenze beschäftigen. Auch Besserverdienende und Selbstständigen würden tendenziell profitieren. Da gerade Selbstständige schon heute regelmäßig weiterarbeiten und anders als Angestellte eher selbstbestimmt entscheiden können, dürften Mitnahmeeffekte und Fehlanreize eher zunehmen.

Die Regelungen unter II.4. sind abzulehnen, wobei die Abschaffung der Aktivrente für sich befürwortet würde.

4 Bei gesundheitlichen Eintschränkungen besser absichern

Die Intensionen zur Verbesserung der Erwerbsminderungsrente unter II.5, wie die Einführung einer Berufsschutzrente werden befürwortet. Das Ziel und die adressierte Gruppe müssen in den Blick genommen werden. Die Vorschläge erscheinen jedoch unausgegoren. Die „Überlastungsschutzrente“ ist ein sinnvoller Ansatz. Allerdings sind zwei Jahre vor der Regelaltersgrenze – also bald das vollendete 65. Lebensjahr – für die Zielgruppe viele Jahre zu spät. Wer seinen Beruf zwei Jahre vor der Regelaltersgrenze nicht mehr ausüben kann, wäre zumindest über das Krankengeld sowie gegebenenfalls Arbeitslosengeld nach §142 SGB III für den Übergang schon heute abgesichert. Auch stünde grundsätzlich der Zugang in eine Altersrente zu, wenn auch regelmäßig mit Abschlägen.

4.1 Berufsunfähigkeit absichern

Der Ansatz die Berufsunfähigkeit zu berücksichtigen, ist aber richtig. Das Verfahren sollte aber verwaltungseinfach sein. Ein Verfahren analog der Prüfung der Erwerbsminderungsrente kann dieses Ziel nicht flächig erreichen. Nicht zuletzt, wegen der Verfahrensdauer, aufgrund erforderlicher medizinischer Prüfungen. Auch stellt sich die Frage: könnte eine Person bereits drei Jahre vor der Regelaltersgrenze ihren Beruf nicht mehr ausüben, wie das Verfahren wäre. Stellt sie dann bereits den entsprechenden Antrag und würde dieser bewilligt, auch wenn das Alter noch nicht erreicht ist – müsste die Person dann auf das maßgebliche Alter warten oder würde der Antrag dann versicherungsrechtlich wegen nicht erfüllen der Altersgrenze nicht bearbeitet? Wenn die Person alt genug ist, der Antrag aber bspw. ein halbes oder länger Jahr dauert, wie ist sie dann in der Zwischenzeit abgesichert? Möglich wäre wie bisher das Krankengeld bzw. das Arbeitslosengeld nach §142 SGB III. Unklar bleibt, wieso bei dem Begriff der Berufsunfähigkeit auf das VVG zurückgegriffen werden soll. Das Rentenrecht bietet hier eigene, etablierte Regelungen, die übernommen und weiterentwickelt werden sollten.

4.2 Übergänge besser absichern

Das Ziel besser abgesicherter Übergänge am Ende des Arbeitslebens teilt der DGB ausdrücklich und fordert hier mehrere Maßnahmen. Verfahren müssen aber handhabbar sein und der Übergang für die Menschen auch eine praktikable Option sein. Daher wird der Ansatz des Antrags befürwortet und Nachbesserungen bei Zugangsalter und Zugangsbedingungen vorgeschlagen.

Die Forderung, die Abschläge bei Erwerbsminderungsrenten zu reduzieren adressiert aus Sicht des DGB ein richtiges Problem. Abschläge haben eine

Steuerfunktion im Falle einer Handlungsfreiheit. Bei der Erwerbsminderung besteht aber keine Handlungsfreiheit und auch der Zeitpunkt des Rentenbeginns wird aus der gesundheitlichen Situation abgeleitet und kann nicht vom Versicherten festgelegt werden. Daher ist die Abschaffung grundsätzlich richtig. Der Gesetzgeber hat diesen Weg in der Vergangenheit aber nicht beschritten und stattdessen die Zurechnungszeiten maßgeblich erhöht. Damit ist zumindest finanziell ein gleichwertiger Ausgleich geschaffen. Fallen nun die Abschläge, würde die Erwerbsminderungsrente weiter erhöht. Dies ist – auch weil die private Vorsorge das Risiko nicht mehr absichern darf – grundsätzlich bedenkenswert. Diese Fragen sollten in einem Gesamtkonzept betrachtet werden und dabei auch der Rentenartfaktor berücksichtigt werden. Denn die Abschläge haben zumindest innerhalb der Gruppe der Erwerbsgeminderten den Effekt, dass abhängig vom Alter eine Person, die zumindest bis zum 62. Lebensjahr gearbeitet hat, durch die längere Beitragsdauer eine etwas höhere Rente bekommt.

4.3 Gesamtbewertung der Maßnahmen zum Übergang

Die Forderungen c) bis f) können so mitgetragen werden. Auch wenn nicht klar ist, was durch einen Kündigungsschutz bei einer Erwerbsminderungsrente für die Betroffenen erreicht werden soll – gerade, wenn sie gesundheitlich nicht in der Lage sind, ihrer Arbeit nachzugehen.