

Stellungnahme



Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Referentenentwurf vom 18. Juli 2016

Entwurf eines Gesetzes zur Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand und zur Stärkung von Prävention und Rehabilitation im Erwerbsleben (Flexirentengesetz)

02.08.2016

1 Vorbemerkung

Angesichts einer differenzierten Arbeitswelt und individueller Erwerbsverläufe sind flexible sozialrechtliche Regelungen erforderlich, die den Anforderungen der Arbeitswelt und der Beschäftigten gerecht werden. Tarifvertragsparteien, Betriebe und Beschäftigte benötigen rechtliche und finanzielle Spielräume, um bedarfsgerechte und flexible Angebote mit entsprechenden Wahlmöglichkeiten bei den Instrumenten zum Wechsel vom Erwerbsleben in den Ruhestand als gleitende und sichere Übergänge zu gestalten.

Der Belastungsabbau durch Teilzeitarbeit für Ältere ist dabei ein zentraler Ansatzpunkt für die Renten-Übergangsphase. Die Verringerung der Arbeitszeit im Alter darf aber nicht mit unangemessenen Einschränkungen des Einkommens in den letzten Jahren der Erwerbsphase oder beim Bezug der Altersrente verbunden sein. Notwendig ist deshalb eine finanzielle (Teil-) Kompensation von Einkommenseinbußen sowohl in der Phase der Teilzeitarbeit als auch in der Rentenphase. Dies gilt besonders in den Fällen, in denen die Teilzeitarbeit eine Alternative zu einer (gesundheitsbedingten) Kündigung ist und damit Arbeitslosigkeit vermeidet.

Der Übergang in die Rente muss flexibel und sozial abgesichert sein. Dazu ist eine Reihe von Optionen denkbar. Dabei wird nicht jede dieser Optionen für alle Beschäftigte eine realistische Möglichkeit darstellen, aber für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollte es zumindest eine möglichst passgenaue Option geben. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern den Ausbau von sozial abgesicherten flexiblen Übergängen in den Ruhestand. Neben einer flexibleren und höheren Hinzuverdienstgrenze bei Teilrenten sowie einem abschlagsfreien Rentenzugang vor dem 65. Lebensjahr zählen hierzu auch ein verbesserter Anspruch auf Teilzeitarbeit, eine Teilrente ab dem 60. Lebensjahr, Wiedereinführung einer durch die Bundesagentur für Arbeit geförderten Altersteilzeit sowie Instrumente für Problemgruppen wie zum Beispiel ein „Altersflexigeld“.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften wollen, im Rahmen ihrer Verantwortung und ihrer Möglichkeiten als Tarif- und Sozialpartner sichere und flexible Übergänge in den Ruhestand gestalten. Auch Gesetzgeber und Sozialversicherungen müssen Verantwortung für die Gestaltung von abgesicherten Übergängen übernehmen und diese tarifvertraglich ausgestaltbar machen.

Frühzeitige Erwerbsaustritte, schlechte Arbeitsmarktchancen für ältere Erwerbslose sowie die Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre machen abgesicherte Übergänge, besser Leistungen zur

Deutscher Gewerkschaftsbund
DGB BVV
Abteilung Sozialpolitik

Ingo Schäfer
Referatsleiter Alterssicherung

ingo.schaefer@dgb.de

Telefon: 030 - 24060 - 263
Telefax: 030 - 24060 - 226

Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

www.dgb.de



Teilhabe sowie eine Absicherung bei gesundheitlich bedingten Problemen notwendiger denn je zuvor. Es ist daher zu begrüßen, dass sich die Koalition diesem Thema annimmt. Die vorliegende „Formulierungshilfe“ für einen „Entwurf eines Gesetzes zur Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand und zur Stärkung von Prävention und Rehabilitation im Erwerbsleben (Flexirentengesetz)“ bringt einige Verbesserungen in dieser Frage. Aber einzelne Punkte sind als kritisch einzustufen und andere verfehlen das erklärte Ziel.

Der vorliegende Gesetzentwurf macht keine nennenswerten Verbesserungen, um sozial abgesicherte Übergänge in die Rente zur Regel zumachen. Die Rente mit 67, das sinkende Rentenniveau und der Reha-Deckel bleiben unangetastet. Teile des Pakets zielen ferner darauf ab, dass „Weiterarbeiten über 67“ hinaus zukünftig üblich(er) und für die Arbeitgeber attraktiver wird. Es fehlt jedoch weiterhin an wirklichen Angeboten für all jene, die nicht bis 65 oder gar 67 arbeiten können – sei es aus gesundheitlichen Gründen oder weil sie keinen Arbeitsplatz haben.

In diesem Kontext ist zu begrüßen, dass die unter Umständen auftretende Lücke zwischen Ende des Arbeitslosengelds beziehungsweise dem Krankengeld / Krankentagegeld und dem Beginn einer befristeten Erwerbsminderungsrente geschlossen werden soll und die Betroffenen in diesen Fällen abgesichert sind und nicht mehr auf die Sozialhilfe verwiesen werden würden. Aus Sicht des DGB muss hier aber noch nachjustiert werden, um die Lücke vollständig zu schließen.

Der DGB erwartet des Weiteren, dass der Prüfauftrag für ein Arbeitssicherungsgeld, wie er im Abschlussbericht der Arbeitsgruppe vereinbart wird, ebenfalls umgesetzt wird.

Aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften ist die Zwangsverrentung von Menschen im SGB II Bezug ganz abzuschaffen. Ein Schritt in die richtige Richtung ist der Vorschlag der Koalitionsarbeitsgruppe, diese zumindest einzuschränken. Der Vorschlag sieht vor, dass nicht mehr zwangsverrentet wird, wer ansonsten eine Rente unterhalb der Grundsicherung hätte. Diese Einschränkung soll im Rahmen der „SGB II-Unbilligkeitsverordnung“ umgesetzt werden, welche das BMAS gemäß § 13 Abs. 2 SGB II autonom ändern kann, weshalb es im vorliegenden Gesetzentwurf nicht enthalten ist. Es wäre jedoch wünschenswert, wenn dies unmittelbar im § 12a des SGB II geregelt würde. Der DGB erwartet jedenfalls, dass wenigstens der Vorschlag zur Einschränkung der Zwangsverrentung über die Verordnung zugesagt und zwingend umgesetzt wird.

Positiv ist das Ziel der flexibleren Ausgestaltung der Teilrenten und der erhöhte Hinzuverdienst. Hier bestehen allerdings noch Probleme und Nachbesserungsbedarf. Ebenfalls positiv ist es die Leistungen zur Teilhabe (Reha) auszubauen und zu stärken. Dies ist dringend geboten. Ebenso sind die geplanten umfassendere Informationen zu begrüßen. Allerdings bedarf es bezüglich der Leistungen zur Teilhabe wie auch der zusätzlichen Informationen eines deutlichen Ausbaus des Beratungsangebots der Rentenversicherung bis hinein in die Betriebe, damit die Versicherten ihre Rechte und Möglichkeiten auch kennen. Dies muss personell und finanziell aber auch entsprechend hinterlegt werden.



2 Zu den Regelungen im Einzelnen (Reihenfolge in der Formulierungshilfe)

Versicherungspflicht/-freiheit

Artikel 1 (SGB VI)

Nummern 2, 3, 16, 19, 21 bis 23, 25, 27, 28, 30

Artikel 6 (Dokumentationspflicht)

(1) Geltende Regelung:

Nach geltender Rechtslage sind BezieherInnen einer Vollrente stets versicherungsfrei in der RV, unabhängig von der Regelaltersgrenze. Eine freiwillige Versicherung sowie die Zahlung von Beiträgen sind nach Beginn der Vollrente bzw. ihrer rechtskräftigen Bewilligung ebenfalls unabhängig vom Alter grundsätzlich nicht mehr möglich.

(2) Inhalt Gesetzentwurf:

Neugeregelt werden soll, dass bei Bezug einer Vollrente vor der individuellen Regelaltersgrenze generell Versicherungspflicht besteht – für abhängig Beschäftigte wie auch für (auf Antrag) pflichtversicherte Selbständige. In der Folge sollen vor der individuellen Regelaltersgrenze auch eine freiwillige Versicherung oder sonstige Beitragszahlungen neben der Vollrente möglich sein. Ebenfalls als Folge der Beitragspflicht vor der Regelaltersgrenze ist ein Verfahren zum Rentensplitting künftig erst möglich, wenn die Regelaltersgrenze erreicht und eine Vollrente rechtskräftig bewilligt bzw. bezogen wird. Beim Übergang bleibt, wer zum Inkrafttreten versicherungsfrei aufgrund einer Vollrente ist, versicherungsfrei, außer sie/er stellt einen Antrag auf Versicherungspflicht.

Ab der Regelaltersgrenze würde der Bezug einer Vollrente weiterhin grundsätzlich zur Versicherungsfreiheit führen. Abweichend könnte der/die Beschäftigte jedoch bei Vollrente jenseits der Regelaltersgrenze gegenüber ihrem Arbeitgeber oder der/die (auf Antrag) pflichtversicherte Selbständige gegenüber dem RV-Träger den Verzicht auf die Versicherungsfreiheit erklären. Die resultierende Versicherungspflicht bliebe für die Dauer dieser Tätigkeit unwiderruflich bestehen. Aus der Versicherungspflicht ergeben sich dann auch weitere Rentenansprüche. Eine freiwillige Versicherung nach der Regelaltersgrenze wäre neben einer Vollrente weiterhin ausgeschlossen.

(3) Bewertung:

Die geplante Änderung ist grundsätzlich zu begrüßen. Gestaltungsmöglichkeiten bietet die Möglichkeit der freiwilligen Versicherung während des Vollrentenbezugs vor der Regelaltersgrenze. Ein Vollrentner ohne versicherungspflichtige Tätigkeit wäre so in der Lage, unabhängig vom Erwerbseinkommen freiwillige Beiträge zwischen Mindest- und Höchstbeitrag zu zahlen (sogar bis 31. März für das vorangegangene Kalenderjahr) und zusätzliche erhebliche Rentenansprüche (ab 2030 nach aktuellem Rechtsstand bis zu rund 10 Entgeltpunkte – schwerbehinderte Person) aufzubauen. Wer neben der Vollrente arbeiten geht, hat keine Möglichkeit, Beiträge über das erzielte Entgelt hinaus zu zahlen. Zusammen mit der Neuregelung des Hinzuverdienstes wäre es künftig möglich, in wenigen Monaten des Jahres erwerbstätig zu sein und in den anderen Monaten den Verdienst einzustellen und freiwillige Beiträge zu zahlen.



Änderungen bei Leistungen zur Teilhabe (Reha)

Artikel 1

Nummern 4 bis 12

Artikel 2

Nummer 1 und 2

Artikel 3

Artikel 5

(1) Inhalt Gesetzentwurf:

Vor allem vielfältige Reorganisation der Paragraphen. Hervorhebung der Leistungen zur Prävention und zur Nachsorge – Herausnahme aus „sonstige Leistungen“ und Bildung eigener Vorschriften. Soweit zusätzliche Spielräume eröffnet werden, sollen die RV-Träger gemeinsame Richtlinien zur Umsetzung und Anwendung bis 1. Juli 2017 erlassen. Leistungen zur Teilhabe sollen künftig zwingend erbracht werden – bisher „kann-Leistung“. Außerdem können Leistungen nun auch erbracht werden, um einen anderen Arbeitsplatz zu erlangen – bisher nur zur Erhaltung des aktuellen.

Neu eingeführt wird auch – als Modellvorhaben – ein Gesundheitscheckup ab vollendetem 45. Lebensjahr, bevorzugt durch den Betriebsarzt, der eine individuelle arbeitsplatzbezogenen Gesundheitscheckup macht.

(2) Bewertung

Die Stärkung der Leistungen zur Teilhabe ist zu begrüßen. Auch der Selbstverwaltung hierbei weiterhin eine starke Stellung zu geben, ist sinnvoll und zielführend. Die vorgesehenen Änderungen sind insgesamt positiv zu bewerten, da sie die Handlungsspielräume der gesetzlichen Rentenversicherung im Bereich der Leistungen zur Teilhabe ganz wesentlich stärken und ausbauen.

Die Ausweitung und Stärkung der Reha erfordert jedoch, die finanzielle Begrenzung der hierfür zulässigen Ausgaben durch § 220 i.V.m. § 287b des SGB VI aufzuheben. Eine wirkliche Stärkung der Leistungen zur Teilhabe sowie der Selbstverwaltung wäre eine ersatzlose Streichung dieser Budgetrestriktion.

Hinzu tritt, dass eine stärkere Inanspruchnahme der Leistungen zur Teilhabe eine entsprechende Informiertheit der Versicherten voraussetzt. Daher muss, um dem Gedanken der Stärkung gerecht zu werden das Beratungsangebot der Rententräger deutlich ausgeweitet werden und bis in die Betriebe reichen. Dazu ist eine personelle Aufstockung nötig.

Die neu eingeführten beziehungsweise neu ausformulierten Leistungen zielen ganz wesentlich auf verhaltenspräventive Ansätze. Notwendig ist hier jedoch ein gut verzahntes Zusammenspiel mit den verhältnispräventiven Ansätzen. Sonst bleibt an vielen Punkten die Abgrenzung zwischen den Trägern unscharf und die Situation wird nur aus einer Perspektive angegangen, was im schlimmsten Falle die Bemühungen konterkarieren könnte. Primärer Ansatz muss dabei sein, dass der Arbeitsplatz menschengerecht ausgestaltet wird und nicht das der Mensch arbeitsplatzgerecht gemacht wird. Dabei können und dürfen sich die Maßstäbe für Arbeitsplatzanforderungen nicht am uneingeschränkten, gesunden, jungen Menschen orientieren.

In diesem Sinne sind die vorgesehenen individuellen Gesundheitscheckups als ein erster Schritt positiv zu bewerten, dem weitere folgen müssen. Ergänzend ist zum einen zu regeln, dass ein hierbei erkannter Bedarf einer entsprechenden Arbeitsplatzgestaltung auch von den Trägern der Unfallversicherung beziehungsweise dem Arbeitgeber verbindlich umzusetzen ist. Zum anderen sind



verlässliche Optionen für diejenigen zu schaffen, die auch mit solchen Maßnahmen mit hoher Wahrscheinlichkeit ihre Tätigkeit aus gesundheitlichen Gründen nicht bis zur Regelaltersgrenze ausüben können werden. Ziel muss sein, dass sowohl individuell als auch im Betrieb alle notwendigen Maßnahmen ergriffen werden, damit eine Beschäftigung möglichst bis zur Rente realisierbar ist. Es ist nicht ausreichend, alleine die/den Beschäftigten fit zu machen und gleichzeitig gefährdende Belastungen am Arbeitsplatz nicht abzustellen oder keine entsprechenden Beschäftigungsmöglichkeiten vorzuhalten.

Zu bedenken ist, dass durch den konkreten Arbeitsplatzbezug die Gefahr besteht, dass dokumentiert ist, dass die betreffende Person individuell nicht mehr in der Lage ist, diese Tätigkeit auszuüben und dass dies auch auf absehbare Zeit nicht behoben werden kann. Dies könnte Grundlage für eine gesundheitsbedingte Kündigung durch den Arbeitgeber sein. Dieses Risiko muss im Interesse der Beschäftigten ausgeschlossen werden, damit diese eine Teilnahme nicht scheuen (müssen).

Neugestaltung der Teilrenten und des Hinzuverdienstes

Artikel 1

Nummer 13 bis 15, 17, 18, 26, 31 bis 35

Artikel 2

Nummer 3 bis 5

(1) geltende Regelung

Die Rente ist vom Grundsatz her eine Lohnersatzleistung. Sie wird regelmäßig gezahlt, sobald die Erwerbstätigkeit aufgegeben wird. Neben einer Rente vor der Regelaltersgrenze ist daher der Hinzuverdienst beschränkt. Bisher gibt es die Möglichkeit neben einer vollen Altersrente, auch Teilrenten als Anteil von $\frac{2}{3}$, $\frac{1}{2}$ und $\frac{1}{3}$ der vollen Rente zu beziehen. Je kleiner der Anteil ist, desto höher ist die Hinzuverdienstgrenze. Dabei ist das Einkommen neben der Rente zwischen Null und der individuellen Hinzuverdienstgrenze frei und flexibel wählbar. Sollte der Hinzuverdienst die zulässige Grenze (zulässig ist in zwei Monate eines Kalenderjahres jeweils das Doppelte des eigentlichen Hinzuverdienstes) jedoch überschreiten, wird die nächst niedrigere Teilrente gewährt, bei der die Hinzuverdienstgrenze eingehalten wäre – ggf. entfällt die Rente ganz.

Die Höhe des Hinzuverdienstes neben den Teilrenten orientiert sich dabei am Lohn, der in den drei Jahren vor Rentenbeginn bezogen wurde. Je höher der Lohn vor der Rente war, desto höher sind die Hinzuverdienstgrenzen zu den Teilrenten; dabei gibt es Mindesthinzuverdienstgrenzen, für jene die kein oder nur ein sehr niedriges Einkommen vor der Rente hatten. Die Berechnung des Hinzuverdienstes anhand des letzten Verdienstes vor der Rente entspricht dabei der Idee des teilweisen Lohnersatzes. In der Summe liegt das Brutto- und auch Nettoeinkommen aus Rente und Lohn dann regelmäßig unterhalb des vorherigen vollen Lohns. Neben einer Vollrente darf einheitlich immer bis zu 450 Euro im Monat hinzuverdient werden.

Die Einhaltung der Hinzuverdienstgrenzen wird bisher monatsweise betrachtet. Dabei darf der Hinzuverdienst pro Kalenderjahr in maximal zwei Kalendermonaten bis zum doppelten der eigentlichen Hinzuverdienstgrenze betragen. Damit soll insbesondere sichergestellt werden, dass Urlaubs- und Weihnachtsgeld nicht zum unzulässigen Überschreiten der Hinzuverdienstgrenzen führen.

(2) Inhalt Gesetzentwurf:



Der Gesetzentwurf sieht eine grundlegende Neugestaltung der Teilrenten sowie der Hinzuverdienstregeln vor. Die Neuregelung sieht vor, dass der Hinzuverdienst kalenderjährlich geprüft wird (bisher monatsweise). Erlaubt neben einer Vollrente wären demnach 6300 Euro (regelmäßiges monatliches Einkommen von 525 Euro), unabhängig davon, in wie vielen Monaten des Kalenderjahres dieses Einkommen erzielt wird. Von dem über die 6.300 Euro hinausgehenden Jahreseinkommen würden 40 Prozent zu jeweils einem Zwölftel auf die Monatsrente angerechnet.

Liegt das Gesamteinkommen aus Rente und Lohn brutto über dem Hinzuverdienstdeckel, wird der übersteigende Betrag voll auf die Rente angerechnet (endgültig entfallen der Altersrente möglich). Der Hinzuverdienstdeckel entspricht der Bezugsgröße (Durchschnittsentgelt des vorvergangenen Kalenderjahres) multipliziert der Anzahl an Entgeltpunkten im Jahr mit den meisten Entgeltpunkten in den letzten 15 Jahren vor Rentenbeginn. Mindestens jedoch 6.300 Euro zzgl. der Vollrente.

Das Verfahren sieht dabei zwei „Stufen“ bzw. „Berechnungen“ vor. Eine vorläufige Prospektive und im Nachgang eine rückwirkend Spitzabrechnung. Im Konkreten:

- 1) Bei Rentenbeginn bzw. bei Änderungen des Zuverdienstes oder ansonsten jeweils zum 1. Juli eines Jahres wird geschätzt, wie der erwartete Hinzuverdienst ausfällt. Auf dieser Basis wird die laufende (Teil-)Rente nach der Hinzuverdienstregel berechnet.
- 2) Im Folgejahr wird jeweils zum 1. Juli eine Spitzabrechnung des vergangenen Kalenderjahres durchgeführt und die Rentenbescheide bei Abweichungen rückwirkend korrigiert (rechtlich „aufgeboben“) und die Rentenhöhe rückwirkend neu festgestellt.

Nach der Abrechnung ergeben sich Nachzahlungen (wenn Hinzuverdienst geringer als erwartet) beziehungsweise Rückforderungen (wenn Hinzuverdienst höher als erwartet). Rückforderungen bis zur Höhe von 200 Euro sollen automatisch von der laufenden Renten einbehalten werden (eine Zustimmung muss dafür vorliegen).

Die Neu-Regelung des Hinzuverdienstrechts wird analog auf die EM-Renten und die Landwirtschaftliche Alterskasse übertragen.

(3) Bewertung:

Wir begrüßen, dass die Teilrente verbessert werden soll, um einen gleitenden Erwerbsaustritt vor der Regelaltersgrenze zu ermöglichen. Wünschenswert wäre, wenn dies auch bereits ab dem 60. Lebensjahr möglich wäre. Die Neuregelung birgt die Gefahr, dass sich die Beschäftigten zukünftig nicht mehr noch was zur Rente „hinzuverdienen“, sondern umgekehrt, dass die Beschäftigten künftig ihren Lohn mit der Rente aufstocken und weiter arbeiten, da die Rente allein nicht reichen würden. Damit würde auch die soziale Errungenschaft eines festgelegten regelmäßigen Endes der Erwerbsphase mit Eintritt in die Rente weiter aufgeweicht und Arbeiten darüber hinaus verstärkt zur „Norm“. Derlei Intensionen und Bemühung lehnen wir ab.

Dass es auch zukünftig weiterhin möglich sein soll, sich für eine bestimmte „Teilrente“ zu entscheiden begrüßen wir ausdrücklich. Zumindest in diesen Fällen muss sichergestellt werden, dass ein geringerer Zuverdienst nicht automatisch zu einer höheren Teilrente führt, sondern der Wille der/des Versicherten hier berücksichtigt wird. Als Regelfall würde sich zukünftig die Frage einer Voll- beziehungsweise Teilrente automatisch als Folge tatsächlichen Hinzuverdienst ergeben.

Die mit der Regelungen beabsichtigte Ausweitung des Teilrentenbezugs birgt, auch heute schon, erhebliche soziale Risiken. Die soziale Absicherung des Lohneinkommens neben einer Rente ist deutlich eingeschränkt. Würde ein Hinzuverdienst jenseits der 450 Euro zukünftig üblicher, würde ein nicht abgesicherter Entfall des Erwerbseinkommens auch häufiger auftreten.



Die vorgelegte neue Regelung ist kompliziert und bürokratisch. So müsste das vorausschauende kalenderjahrübergreifende (Juli bis Juni) Anrechnungsverfahren im Folgejahr stets überprüft und dann der endgültige kalenderjährliche (Januar bis Dezember) Hinzuverdienst ermittelt und ggf. die monatliche Rente rückwirkend für das gesamte abgelaufene Kalenderjahr neu festgelegt werden. Bei diesem Verfahren muss regelmäßig von Abweichungen ausgegangen, mit entsprechend häufiger rückwirkender Bescheidaufhebung und Neufeststellung. Damit würden Bescheide für bis zu 18 Kalendermonate rückreichende Rentenzahlungen aufgehoben.

Die Folgen wären Rückforderungen bzw. Nachzahlungen (einschließlich evtl. Zuschüsse zur KV) an die Versicherten, Beitragsersstattungen zwischen den Krankenkassen und RV-Träger und bei freiwilliger GKV-Mitgliedschaft Rückforderungen von Zuschüssen für die KV über den Versicherten, welche dieser bei der Krankenversicherung eintreiben müsste.

Auch wäre der zeitliche Abstand zwischen „Überschreiten“ der Hinzuverdienstgrenze und „Rückforderung“ der Rente erheblich. Dies wird problematisch, wenn zum Zeitpunkt der Rückforderung die Versicherten nur noch ihre Renten beziehen. Die Rückforderungen bzw. daraus resultierende Aufrechnungen wären dann ggf. ein tiefer Einschnitt – oder die Rückforderung wegen unzureichendem Einkommen sogar ausgeschlossen (Selbstbehalt).

Sollte dadurch rückwirkend aus einer Teil- eine Vollrente werden (oder umgekehrt) hätte dies Auswirkungen auf den Anspruch auf Kranken-, Arbeitslosen- oder Kurzarbeitergeld. Hier könnten rückwirkend Ansprüche (teilweise) entfallen oder neu entstehen. Vermutlich würde ein rückwirkender Wechsel in eine Teilrente gemäß § 50 Abs. 2 Ziff. 2 SGB V zu einer Anrechnung der Rente auf das Krankengeld führen, da die Rente dann regelmäßig nach Beginn der Leistung zuerkannt worden wäre. Ggf. wären auch Beitragszahlungen zwischen KV und AG zu korrigieren, wenn rückwirkend eine Voll- bzw. Teilrente festgestellt würde (ermäßigter Beitragssatz auf den Lohn zur GKV bei Vollrentenbezug).

Offen bleibt bei der Streichung des § 100 Abs. 2, wann eine gemäß § 42 SGB VI im Rahmen des Gestaltungsspielraumes auf eigenen Wunsch geänderte Teil-/Vollrente dann beginnen würde.

Das neue Hinzuverdienstverfahren kann außerdem dazu führen, dass die der Rente zugrunde liegenden persönlichen Entgeltpunkte mit einer Vielzahl an verschiedenen Zugangsfaktoren ermittelt werden, was die Transparenz der Rentenberechnung für die Versicherten kaum erhöhen dürfte. Regelmäßig dürfte eine Rentenerhöhung (unabhängig von sonstigen Änderungen) die Zahl der in Anspruch genommenen Entgeltpunkte erhöhen und die neuen Entgeltpunkte wären mit einem anderen (höheren) Zugangsfaktor versehen als die bereits in Auszahlung befindlichen Punkte. Gleichermaßen würde ein veränderter Hinzuverdienst dazu führen, dass mehr oder weniger Punkte in Anspruch genommen werden – mit entsprechend anderen Zugangsfaktoren. Dabei würden Änderungen des Hinzuverdienstes regelmäßig ab 1. Januar greifen (Jahresbetrachtung), während Rentenerhöhungen ab Juli greifen würden. In der Folge dürften in jedem Kalenderjahr mit Teilrentenbezug regelmäßig persönliche Entgeltpunkte mit zwei weiteren unterschiedlichen Zugangsfaktoren entstehen.

Die Hinzuverdienstregelungen sind zwar insoweit flexibler als dass es keine festen Teilrentenstufen mehr gibt. In der Folge ist das Rentenrecht aber deutlich komplizierter geworden. So erwartet die Bundesregierung durch die Neuregelung 10 Mio. Euro höhere Verwaltungsausgaben bei den RV-Trägern. Auch dass der Hinzuverdienst faktisch zweimal geprüft dürften den Betroffenen kaum als „Vereinfachung“ zu vermitteln sein. Die Auswirkungen dürften den Versicherten ohnehin kaum zu vermitteln sein und entsprechend die Streitanzahl deutlich erhöhen.



Im vorliegenden Gesetzentwurf ist der Überprüfungsauftrag für die Hinzuverdienstregeln lediglich in der Begründung benannt, jedoch nicht verbindlich verankert oder geregelt.

Unberücksichtigt ist insoweit auch die Frage, welche Auswirkungen eine Kombi-Rente bzw. Teilrente sowohl auf die soziale Absicherung als auch die spätere Vollrente hätte. So entstehen beträchtliche Risiken bei Arbeitslosigkeit und Krankheit. Verliert ein Arbeitnehmer einen Teilzeitarbeitsplatz während des Teilrentenbezugs, so ruht spätestens nach drei Monaten ein etwaiger Anspruch auf Arbeitslosengeld (§ 156 Abs. 2 Nr. 3.a) SGB III). Diese Regelung dürfte ein massives Hemmnis für die Inanspruchnahme von Teilrenten darstellen. Sie ist mit dem Ziel zu verändern, dass in Fällen wie dem oben beschriebenen zielgenau ein Arbeitslosengeld-Bezug ermöglicht wird. Die soziale Absicherung des Lohn Einkommens während des Teilrentenbezugs muss sichergestellt bleiben.

Außerdem liegt die spätere Vollrente bei Kombirenten aufgrund der Abschläge regelmäßig unterhalb einer Vollrente ohne vorherige Teilrente, selbst bei gleichgelagertem Erwerbsausstieg.

In der Neufassung des § 34 Abs. 2 SGB VI und § 96a Abs. 1 SGB VI fehlen gegenüber dem geltenden Recht (§34 Abs.2 Satz 2, §96a Abs.1 Satz 2) nach „Arbeitsentgelt oder Arbeitseinkommen“ die Worte „aus einer Beschäftigung oder selbständigen Tätigkeit“.

In der Begründung dazu in Teil B wird jeweils ausgeführt, dass damit klargestellt würde, dass es nunmehr nicht mehr darauf ankäme, dass die Beschäftigung oder Tätigkeit tatsächlich während des Rentenbezugs ausgeübt würde. Künftig wäre der Zufluss entscheidend, unabhängig von der Entstehung des Anspruchs. Nach geltender Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (Urteil vom 10.7.2012, B 13 R 85/11 R) ist einmalig gezahltes Arbeitsentgelt, das nicht aus einer während des Rentenbezugs noch bestehenden Beschäftigung stammt, kein rentenschädlicher Hinzuverdienst. Es hat damit das Entstehungsprinzip herangezogen und nicht das Zuflussprinzip.

Im Ergebnis führt diese Änderung dazu, dass immer beim Übergang vom Arbeitsleben in die Rente eine Einmalzahlung oder auch eine Lohnnachzahlung aus der vorherigen Beschäftigung als Hinzuverdienst angerechnet wird, unabhängig davon, dass die Beschäftigung während des Rentenbezugs nicht mehr besteht. Daher sind in §34 (neu) Abs. 3b Satz 1 sowie im § 96a (neu) Abs. 1c Satz 1 jeweils nach den Worten „Arbeitsentgelt oder Arbeitseinkommen“ die Worte „aus einer Beschäftigung oder selbständigen Tätigkeit“ einzufügen.

Beginn befristeter Erwerbsminderungsrenten – Lückenschluss bei Nahtlosigkeitsregelung

Artikel 1

Nummer 19

(1) Geltende Regelung/Problemstellung:

Nach geltender Rechtslage (§101 Abs.1 SGB VI) werden befristete Renten wegen Erwerbsminderung erst ab dem 7. Kalendermonat nach Eintritt des Leistungsfalls (Erwerbsminderung) gezahlt. Das Arbeitslosengeld bei geminderter Leistungsfähigkeit (gemäß §145 SGB III – sogenannte „Nahtlosigkeitsregelung“) endet jedoch bereits mit der Feststellung der die volle Erwerbsminderung begründenden Leistungsminderung. Mit der Feststellung dieser Leistungsminderung endet der Anspruch auf Arbeitslosengeld gemäß §145 SGB III (Beendigung der Verfügbarkeitsfiktion) unabhängig vom Beginn der Erwerbsminderungsrente. Davon betroffen sind auch Personen, deren Krankengeld / Krankentagegeldanspruch endet, bevor eine bereits bewilligte befristete volle EM-Rente beginnt.



Deren geminderte Leistungsfähigkeit steht bereits fest und sie haben daher aufgrund fehlender Verfügbarkeit keinen Anspruch auf Alg.

Eine wegen teilweiser Erwerbsminderung bewilligte Rente, beendet zwar ebenfalls die Schutzwirkung des § 145 SGB II. Es besteht jedoch weiterhin Anspruch auf Arbeitslosengeld, da ein Restleistungsvermögen von wenigstens 15 Stunden pro Woche (3 Stunden am Tag) besteht und somit grundsätzlich eine Verfügbarkeit für den Arbeitsmarkt gegeben ist. Soweit die Rente direkt als volle Erwerbsminderungsrente wegen verschlossenem Teilzeitarbeitsmarkt gewährt wird (§ 156 Abs. 1 S. 1 Nr. 3 i. V. m. Abs. 2 S. 1 Nr. 2 SGB III sowie die dazugehörige Dienstanweisung der Bundesagentur für Arbeit), wird das Arbeitslosengeld bis zum Beginn der vollen EM-Rente weitergezahlt. Soweit jedoch lediglich eine teilweise Erwerbsminderungsrente bewilligt wird, regelt der § 151 Abs. 5 SGB III, dass das Arbeitslosengeld unter Umständen entsprechend dem Restleistungsvermögen gekürzt wird. Hier würde das Arbeitslosengeld also nur teilweise weiter gezahlt, die teilweise Erwerbsminderungsrente würde jedoch erst ab dem siebten Kalendermonat beginnen.

(2) Inhalt Gesetzesentwurf:

Bei Renten wegen voller Erwerbsminderung aus medizinischen Gründen soll diese Lücke dahingehend geschlossen werden, dass die befristete EM-Rente bereits am Tag nach Ende des Arbeitslosengelds beziehungsweise nach Auslaufen des Krankengelds bzw. Krankentagegelds beginnt.

(3) Bewertung:

Es ist sehr zu begrüßen, dass der Gesetzgeber sich nach längerer Kenntnis der Problematik angenommen und eine Lösung vorgesehen hat, die über einen einzufügenden Abs. 1a in § 101 SGB VI erreicht werden soll.

Der Regelungsentwurf beschränkt sich auf volle EM-Renten, denen eine Leistungsminderung von weniger als drei Stunden täglich zugrunde liegt. Ausgeschlossen sind somit volle EM-Renten aufgrund der Verschlossenheit des Teilzeitarbeitsmarktes. Für diesen Personenkreis besteht die Lückenproblematik jedoch nicht.

Nicht gelöst ist durch den Regelungsentwurf jedoch die Problematik für teilweise EM-Renten. Mit dem Regelungsentwurf verbleibt es dabei, dass das Alg durch die mögliche Berücksichtigung der tatsächlich zu leistenden Stundenzahl schon vor Beginn der teilweisen EM-Rente (teilweise) gemindert werden kann. In der Praxis kann nicht davon ausgegangen werden, dass mit der Feststellung eines Leistungsvermögens von unter sechs aber mindestens drei Stunden neben der teilweisen EM-Rente stets zeitgleich die volle EM-Rente bewilligt wird. Unter Berücksichtigung der den Versicherten tatsächlich zur Verfügung stehenden Mittel, kann auch nicht darauf verwiesen werden, dass die volle EM-Rente wegen Verschlossenheit des Arbeitsmarktes ggf. rückwirkend ab dem Zeitpunkt der Feststellung der Leistungsminderung gewährt wird. Das Abwarten bis zu dieser Entscheidung ist den Versicherten nicht zuzumuten. Daraus resultierende Probleme der Rückabwicklung der Leistungen sind bereits durch die Erstattungsregeln zwischen den Leistungsträgern gelöst und diese sind darauf zu verweisen.

Der Regelungsentwurf ist daher zu diesem Aspekt nach zu justieren.



Renteninformation / Rentenauskunft

Artikel 1 Nummer 20

(1) Geltende Regelung:

Bisher bekommen Versicherte regelmäßig ab dem 27. Lebensjahr jährlich eine Renteninformation. Ab dem 55. Lebensjahr wird alle drei Jahr stattdessen eine Rentenauskunft erteilt. Die Renteninformation ist zweiseitig und informiert über die persönliche Regelaltersgrenze, den aktuellen Rentenanspruch im Falle einer Erwerbsminderung sowie mit Erreichen der Regelaltersgrenze (mit und ohne weitere Beiträge bis dahin). Daneben wird über Auswirkungen von Rentenanpassungen, die Anzahl an Entgeltpunkten sowie die bereits gezahlten Beiträge informiert. Die Rentenauskunft umfasst zusätzlich unter anderem einen Versicherungsverlauf sowie Hinweise auf die einzelnen Altersrenten, ihre Voraussetzungen und inwieweit diese erfüllt sind – jedoch keinen Hinweis auf die Regelaltersrente bei weiterer Beitragszahlung.

(2) Inhalt Gesetzentwurf:

Die Rentenauskunft wird um einige zusätzliche Informationen ergänzt. Ergänzt wird

- a) eine „Prognose der erwarteten Regelaltersrente“ – dies ist so bereits in der Renteninformation enthalten.
- b) allgemeine Hinweise zum Ausgleich von Abschlägen sowie der Auswirkungen von Teilrente und den Folgen für den Hinzuverdienst
- c) Hinweise (nicht „allgemeine“) zur Auswirkung von vorzeitigem bzw. hinausgeschobenen Altersrenten.
- d) Ergänzung, dass ohne Begründung einen Rentenauskunft über die Höhe der Beiträge zum Rückkauf von Abschlägen angefordert werden kann (Näheres inkl. Altersgrenze im Artikel 1 Nummer 24 - § 187a neu).
- e) Mit der Renteninformation die im 50. Lebensjahr verschickt wird, soll zusätzlich ein Hinweis mitverschickt werden, der auf die Möglichkeiten des Rückkaufs von Abschlägen hinweist.

(3) Bewertung:

Zusätzliche Informationen sind zu begrüßen. Allerdings sind heute bereits viele Versicherte aufgrund der Länge und der Komplexität der enthaltenen Informationen verunsichert oder gar überfordert. Ziel einer solchen Information sollte es sein, dass die Versicherten abschätzen können, welche Versorgung sie im Alter erwarten können und welche Handlungsmöglichkeiten bestehen. Darüber hinaus wäre es wünschenswert, wenn sie auch über die Grundzüge der für sie relevanten Gestaltungsmöglichkeiten informiert würden. Allerdings stellt sich die Frage, ob ein „Mehr“ an Informationen Verständlichkeit, Akzeptanz und Transparenz tatsächlich erhöhen kann. Dazu wären zwei Dinge von essentieller Bedeutung:

- 1) Die Informationen müssten tatsächlich für die/den Laien verständlich sein. Die Arbeitsgruppe hatte noch den Anspruch formuliert, dass die Information/Auskunft in einfacher Sprache zu verfassen sei. Dies findet sich im vorliegenden Gesetzentwurf nicht wieder. Grundsätzlich sollte dieser Anspruch aber nicht aufgegeben werden. Ggf. wäre dies, analog der heute schon möglichen Sonderausgaben für die Antrags-Vordrucke und Bescheide der RV-Träger, auf gesonderten Antrag/Bitte zu ermöglichen (mit Wirkung gerade auch für die Zukunft).



2) Die Rentenversicherung müsste strukturell und personell in die Lage versetzt werden, die zu erwartende steigende Nachfrage nach individueller Beratung zu befriedigen. Die zusätzlichen Informationen dürften den persönlichen Beratungsbedarf der Versicherten steigern. Zumal eben nicht alle für eine abgewogenen Entscheidung tatsächlich relevanten Informationen enthalten sein werden (können).

Grundsätzlich müssen die Rentenversicherungsträger über Informationsschreiben hinaus, personell und technisch so ausgestattet werden, dass die Versicherten neben dem Teilrentenbezug auch zu den Themen Leistungen zur Teilhabe sowie der privaten Vorsorge einschließlich der betrieblichen Versorgung zeitnah und adäquat beraten werden können. Viele Auskunfts- und Beratungsstellen sind heute schon regelmäßig stark ausgelastet und es besteht ein erheblicher (gesetzlich normierter) Druck die Verwaltungskosten weiter zu senken. Auch müsste eine umfassende und alle Vor- und Nachteile aufzeigende Beratung stattfinden, um Versicherten vor nicht durchdachten Entscheidungen zu bewahren. Zusätzlich wäre, nicht zuletzt wegen der Stärkung der Leistungen zur Teilhabe, auch eine Beratung im Betrieb – wie beispielsweise der Firmenservice – auf- und auszubauen, um die Beschäftigten auch dort zu erreichen und frühzeitig Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen.

Grundsätzlich sollte auch bedacht werden, dass bereits heute regelmäßig die Fülle an Informationen in den Renteninformationen, Rentenauskünften sowie Rentenbescheiden kritisiert wird. Ein „Mehr an Information“ erhöht daher nicht unbedingt die Akzeptanz, Transparenz und Verständlichkeit. Dennoch ist es vom Ansatz her richtig, die Versicherten besser zu informieren.

Verschärft würde der Konflikt zwischen mehr Informationen und Verständlichkeit, wenn künftig – wie wiederholt angedacht – neben den Ansprüchen aus der gesetzlichen Rentenversicherung auch jene aus Riester-Renten, Rürup-Renten sowie Betriebsrenten zusammen dargestellt werden sollen. Zukünftig dürften Versicherte regelmäßig Ansprüche aus zwei, drei oder gar noch mehr verschiedenen privaten und betrieblichen Versorgungssystemen haben. Eine einfache und transparente Darstellung wird zusätzlich erschwert.

Rückkauf von Abschlägen bei (abschlagsbehaftetem) vorzeitigem Rentenbezug

Artikel 1

Nummern (20) und 24

Artikel 4

Nummer 2

(1) Bisherige Regelung

Besteht die Möglichkeit, eine vorzeitige Altersrente (mit Abschlägen) zu beziehen, können zusätzliche Beiträge bis zu der Höhe gezahlt werden, die nötig wäre, um die maximal möglichen Abschläge (gemessen in Entgeltpunkten) zurückzukaufen. Die „Kosten“ entsprechen dabei den Beiträgen die im gleichen Kalenderjahr für die gewünschte Anzahl an Entgeltpunkten aufzubringen wäre – nicht auf die Beitragsbemessungsgrenze begrenzt. Eine Zahlung in beliebig vielen Teilzahlungen ist möglich (für die Beitragshöhe je Entgeltpunkt gelten dabei jeweils die Rechengrundlagen des Jahres der tatsächlichen Beitragszahlung).

Ein Rückkauf ist nur möglich, soweit hierfür eine (gesonderte) Rentenauskunft angefordert wurde, die die Möglichkeit und Kosten für den Rückkauf darstellt. Rentenauskünfte werden regelmäßig erst ab dem 55. Lebensjahr erteilt. Daher ist der Rückkauf bisher regelmäßig erst ab dem 55. Lebensjahr möglich (§ 109 Abs. 1 Satz 2 SGB VI). Allerdings ist es zulässig, bei berechtigtem Interesse (§ 109



Abs. 1 Satz 3 SGB VI) eine solche Auskunft auch vor dem 55. Lebensjahr anzufordern. Rechtlich ist also bereits heute der Rückkauf vor dem 55. Lebensjahr und sogar vor dem 50. Lebensjahr möglich – bei „berechtigtem Interesse“

(2) Inhalt Gesetzentwurf

Zukünftig soll der Rückkauf von Abschlägen regelmäßig ab dem 50. Lebensjahr möglich sein, da nun gemäß § 187a Abs. 1a (neu eingefügt) ab dem 50. Lebensjahr stets ein „berechtigtes Interesse“ im Sinne des §109 Abs. 1 Satz 3 SGB VI vorliegt.

Unverändert bliebe die Notwendigkeit das „berechtigtes Interesse“ „nachzuweisen“, wenn vor dem 50. Lebensjahr ein Rückkauf angestrebt würde.

Ferner sollen künftig nicht mehr beliebig viel Teilzahlungen sondern lediglich zwei pro Kalenderjahr zulässig sein.

Änderungen des § 187a Abs. 2 Satz 1 (Nummer 24 c) scheinen orthographischer Natur zu sein.

(3) Bewertung

Die Regelung wird bisher nur sehr selten in Anspruch genommen. Dies dürfte sich durch eine früher zu beginnende mögliche Ausgleichszahlung nur bedingt ändern. Insgesamt sollte ein vorverlegen dieser Möglichkeit jedoch sehr bedacht erfolgen. Der Rückkauf basiert auf einer fiktiven Hochrechnung auf den gewünschten Rentenbeginn einschließlich weiterer unterstellter Beitragszahlung. Mit zunehmenden Abstand zwischen Ermittlung der rückkaufbaren Abschläge und frühestmöglichem Rentenbeginn steigt die Unsicherheit rapide an. Bspw. war im Januar 2007 (für eine damals 50-jährige Person) nicht absehbar, dass die Rentenabschläge bei Rentenbeginn mit 63 nicht 7,2 sondern 10,5 Prozent betragen würden.

volle Förderung von Weiterbildung in Betrieben mit unter zehn Beschäftigten

Artikel 4 Nummer 1

(1) Bisherige Regelung

Die teilweise oder volle Übernahme von Weiterbildungskosten ist an verschiedene Bedingungen geknüpft. Unter anderem daran, dass die Person das 45. Lebensjahr vollendet hat und während der Weiterbildung Anspruch auf Arbeitsentgelt hat.

(2) Inhalt Gesetzentwurf

Diese beiden Gründe sollen für Betriebe mit unter zehn Beschäftigten entfallen und die Weiterbildungskosten in voller Höhe übernommen werden.

(3) Bewertung

Die Ausweitung der Förderung ist zu begrüßen.



(befristete) Abschaffung Arbeitgeberbeitrag zur Arbeitslosenversicherung ab der Regelaltersgrenze

Artikel 4 Nummer 3

(1) Bisherige Regelung

Nach der Regelaltersgrenze sind abhängig Beschäftigte versicherungsfrei in der Arbeitslosenversicherung. Daher zahlen sie keinen Beitrag mehr. Der Arbeitgeber zahlt jedoch weiterhin seinen regulären Beitragsanteil (isolierter Arbeitgeberbeitrag). Damit soll vermieden werden, dass Beschäftigte nach der Regelaltersgrenze für den Arbeitgeber günstiger sind.

(2) Inhalt Gesetzentwurf

Ab Januar 2018 bis Dezember 2021 befristete Aufhebung des isolierten AG-Beitrags zur Arbeitslosenversicherung.

(3) Bewertung

Diese Privilegierung für Arbeitgeber ist abzulehnen. Es gibt keinen Grund für diese Befreiung, außer der Kostenersparnis für Arbeitgeber.