**DEUTSCHER BUNDESTAG**
Ausschuss für
Arbeit und Soziales
18. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 18(11)**762**

14. Oktober 2016

# Materialien

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 17. Oktober 2016 zum

a) Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und SPD
Entwurf eines Gesetzes zur Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand und zur Stärkung von Prävention und Rehabilitation im Erwerbsleben (Flexi-Rentengesetz) - BT-Drucksache 18/9787

b) Antrag der Abgeordneten Matthias W. Birkwald, Sabine Zimmermann (Zwickau), Klaus Ernst, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
Statt Rente erst ab 67 - Altersgerechte Übergänge in die Rente für alle Versicherten erleichtern - BT-Drucksache 18/3312

c) Antrag der Abgeordneten Markus Kurth, Brigitte Pothmer, Beate Müller-Gemmeke, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Flexible und sichere Rentenübergänge ermöglichen - BT-Drucksache 18/5212

d) Antrag der Abgeordneten Markus Kurth, Britta Haßelmann, Kordula Schulz-Asche, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Kommunales Ehrenamt stärken - Anrechnung von Aufwandsentschädigungen auf die Rente neu ordnen - BT-Drucksache 18/5213

**Zusammenstellung der schriftlichen Stellungnahmen**

A. Mitteilung ..... 3
B. Liste der eingeladenen Sachverständigen ..... 5
C. Stellungnahmen eingeladener Verbände und Einzelsachverständiger
Deutsche Gesellschaft für Medizinische Rehabilitation e.V. (DEGEMED) ..... 6
Alwin Baumann ..... 9
Zentralverband des Deutschen Handwerks ..... 11
Deutscher Caritasverband e.V. ..... 15
Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) ..... 26
Dr. Johannes Geyer ..... 35
Professor Dr. Eckart Bomsdorf ..... 39
Heinz Landwehr ..... 42
Deutsche Rentenversicherung Bund ..... 45
Bundesagentur für Arbeit ..... 53
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) ..... 59
Jutta Schmitz ..... 64

D. Stellungnahmen nicht eingeladener Verbände

Deutscher Behindertensportverband (DBS) e.V. ..... 74
ULA - United Leaders Association - Vereinigung der deutschen Führungskräfteverbände ..... 76
AWO Bundesverband e.V. ..... 80

# Mitteilung

Berlin, den 7. Oktober 2016

**Die 89. Sitzung des Ausschusses für Arbeit und Soziales**
**findet statt am**
**Montag, dem 17. Oktober 2016, 14:30 Uhr**
**10557 Berlin**
**Paul-Löbe-Haus, 4.900**

Sekretariat
Telefon: +49 30 - 227 3 24 87
Fax: +49 30 - 227 3 60 30

Sitzungssaal
Telefon: +49 30 - 227 3 33 08
Fax: +49 30 - 227 3 63 32

**Achtung!**
**Abweichende Sitzungszeit!**
**Abweichender Sitzungsort!**

## Tagesordnung - Öffentliche Anhörung

**Tagesordnungspunkt 1**

a) Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und SPD

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

**BT-Drucksache 18/9787**

**verbundene Dokumente:**
*BT-Drucksache: 18/3312 Antrag*
*BT-Drucksache: 18/5212 Antrag*
*BT-Drucksache: 18/5213 Antrag*

*Öffentliche Anhörung von Sachverständigen*

**Federführend:**
Ausschuss für Arbeit und Soziales

**Mitberatend:**
Ausschuss für Wirtschaft und Energie
Ausschuss für Ernährung und Landwirtschaft
Ausschuss für Gesundheit
Haushaltsausschuss (mb und § 96 GO)

b) Antrag der Abgeordneten Matthias W. Birkwald, Sabine Zimmermann (Zwickau), Klaus Ernst, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

**Statt Rente erst ab 67 - Altersgerechte Übergänge in die Rente für alle Versicherten erleichtern**

**BT-Drucksache 18/3312**

**verbundene Dokumente:**
*BT-Drucksache: 18/9787 Gesetzentwurf*

**Federführend:**
Ausschuss für Arbeit und Soziales

c) Antrag der Abgeordneten Markus Kurth, Brigitte Pothmer, Beate Müller-Gemmeke, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

**Flexible und sichere Rentenübergänge ermöglichen**

**BT-Drucksache 18/5212**

**verbundene Dokumente:**
*BT-Drucksache: 18/9787 Gesetzentwurf*

**Federführend:**
Ausschuss für Arbeit und Soziales

**Mitberatend:**
Ausschuss für Wirtschaft und Energie
Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Ausschuss für Gesundheit

d) Antrag der Abgeordneten Markus Kurth, Britta Haßelmann, Kordula Schulz-Asche, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

**Kommunales Ehrenamt stärken - Anrechnung von Aufwandsentschädigungen auf die Rente neu ordnen**

**BT-Drucksache 18/5213**

**verbundene Dokumente:**
*BT-Drucksache: 18/9787 Gesetzentwurf*

**Federführend:**
Ausschuss für Arbeit und Soziales

**Mitberatend:**
Innenausschuss
Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Kerstin Griese, MdB
Vorsitzende

**Liste der Sachverständigen**
zur öffentlichen Anhörung am 17. Oktober 2016, 12:30 bis 14:00 Uhr

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
Deutsche Rentenversicherung Bund
Bundesagentur für Arbeit
Zentralverband des Deutschen Handwerks
Deutscher Caritasverband e. V.
Deutsche Gesellschaft für Medizinische Rehabilitation e.V. (DEGEMED)

Dr. Johannes Geyer - DIW
Prof. Dr. Bomsdorf
Alwin Baumann
Jutta Schmitz, Duisburg
Heinz Landwehr

**DEUTSCHER BUNDESTAG**
Ausschuss für
Arbeit und Soziales
18. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 18(11)**728**

11. Oktober 2016

# Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 17. Oktober 2016 zum

a) Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und SPD
Entwurf eines Gesetzes zur Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand und zur Stärkung von Prävention und Rehabilitation im Erwerbsleben (Flexi-Rentengesetz) - BT-Drucksache 18/9787

b) Antrag der Abgeordneten Matthias W. Birkwald, Sabine Zimmermann (Zwickau), Klaus Ernst, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
Statt Rente erst ab 67 - Altersgerechte Übergänge in die Rente für alle Versicherten erleichtern - BT-Drucksache 18/3312

c) Antrag der Abgeordneten Markus Kurth, Brigitte Pothmer, Beate Müller-Gemmeke, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Flexible und sichere Rentenübergänge ermöglichen - BT-Drucksache 18/5212

d) Antrag der Abgeordneten Markus Kurth, Britta Haßelmann, Kordula Schulz-Asche, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Kommunales Ehrenamt stärken - Anrechnung von Aufwandsentschädigungen auf die Rente neu ordnen - BT-Drucksache 18/5213

**Deutsche Gesellschaft für Medizinische Rehabilitation e.V. (DEGEMED)**

**A. Vorbemerkung:**

Die Deutsche Gesellschaft für Medizinische Rehabilitation e.V. (DEGEMED) begrüßt das Ziel des Gesetzgebers, mit dem Flexirentengesetz (FlexiG) Prävention und Rehabilitation für Arbeitnehmer zu stärken. Prävention und Rehabilitation sind zentrale Instrumente, um Berufstätige länger im Erwerbsleben zu halten und Erwerbsminderungsrenten zu verhindern.

Das Potential von Prävention und Rehabilitation wird aktuell noch nicht ausreichend ausgeschöpft. Das liegt zum Teil auch daran, dass es bislang noch nicht gelungen ist, eine echte Präventionskultur in Betrieben und Unternehmen zu entwickeln und die notwendige Sensibilität für den Bedarf an diesen Leistungen und ihre Möglichkeiten herzustellen. Wir schlagen daher vor, das FlexiG zur Entwicklung einer abholenden Präventions- und Rehabilitationsstrategie zu nutzen. Die Träger der Deutschen Rentenversicherung (DRV) sollten künftig auf ihre Versicherten aktiv zugehen und in ihre Rentenauskunft auch Informationen über individuelle Leistungsansprüche bei Präventions- und Rehabilitationsleistungen aufnehmen.

Wir begrüßen, dass Leistungen zur Prävention, Kinder- und Jugendrehabilitation und Nachsorge nun zu Pflichtleistungen der Deutschen Rentenversicherung (DRV) werden sollen und nicht mehr den bisherigen Ausgabenbegrenzungen in § 31 Abs. 3 SGB VI unterliegen. Die veränderten Regelungen werden dazu beitragen, auf den steigenden Leistungsbedarf flexibler und sachgerechter zu reagieren.

Die mit dem FlexiG verbundene Leistungsausweitung wird zu einer intensiveren Ausnutzung des Reha-Budgets der DRV führen. Um der DRV weiter eine aktive Präventions- und Rehabilitationsstrategie zu ermöglichen, muss das Reha-Budget bedarfsgerecht ausgestaltet und die bisherige Regelung einer „Demografiekomponente“ in § 287 b SGB VI weiter entwickelt werden.

Ungelöst bleibt außerdem das Problem der gleichrangigen Zuständigkeit der Träger der Gesetzlichen

Krankenversicherung (GKV) und der DRV für Leistungen zur medizinischen Rehabilitation für Kinder und Jugendliche. Wir schlagen vor, für diese Leistungen die vorrangige Zuständigkeit der DRV einzuführen.

**B. Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und SPD: Entwurf eines Gesetzes zur Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand und zur Stärkung von Prävention und Rehabilitation im Erwerbsleben (Flexi-Rentengesetz)** BT-Drs. 18/9787

**Zu Art. 1 Änderungen im Sechsten Buch Sozialgesetzbuch**

**1. <u>Leistungen zur Kinderrehabilitation (§ 15a SGB VI)</u>**

a) Beabsichtigte Regelung:

Kinder- und Jugendrehabilitation ist nun eine Pflichtleistung und soll auch ambulant und mehrmals innerhalb von 4 Jahren erbracht werden können. Kinder und Jugendliche können unabhängig vom Alter eine Begleitperson in die medizinische Rehabilitation mitnehmen. Für die Kinder- und Jugendrehabilitation soll es nun auch Nachsorgeleistungen geben. Damit wird die Nachhaltigkeit des Rehabilitationserfolgs besser abgesichert.

b) Stellungnahme:

Die DEGEMED begrüßt die Aufwertung und Flexibilisierung von medizinischer Rehabilitation für Kinder und Jugendliche im Leistungsauftrag der DRV ausdrücklich. Die vorgesehene Regelung ändert aber nichts an der formal gleichrangigen Zuständigkeit von GKV und DRV. Diese Gleichrangigkeit wirkt sich in der Praxis aber häufig leistungsverhindernd aus, da betroffene Eltern und deren Haus- oder Fachärzte mit unterschiedlichen Zugangsverfahren der einzelnen Rehabilitationsträger konfrontiert sind und die Antragstellung dann in vielen Fällen ganz unterbleibt. Die leistungsrechtliche Zuordnung für diese Fallgruppe sollte daher eindeutig im Sinne einer klaren Vorrangigkeit der DRV geregelt werden.

Wir schlagen vor, die vorrangige Zuständigkeit der DRV durch Änderung des § 40 Abs. 4 SGB V gesetzlich zu regeln (siehe Stellungnahme zu Art. 5).

**2. <u>Rentenauskunft (§ 109 SGB VI)</u>**

a) Beabsichtigte Regelung:

Ziel der neuen Regelung ist die Verbesserung der Informationen für die Versicherten. Hierfür sollen die in der Rentenauskunft den Versicherten verpflichtend zu vermittelnden Informationen ausgeweitet werden. Unter anderem soll eine Prognose über die zu erwartende Höhe der Regelaltersrente aufgenommen werden.

b) Stellungnahme:

Die Rentenauskunft enthält auch nach der Neuregelung keine Informationen über die individuellen Leistungsansprüche des Versicherten auf Präventions- und Rehabilitationsleistungen der DRV. Es hängt damit weiter vom Zufall ab, ob und wann der Versicherte erfährt, dass die DRV der für ihn zuständige Träger für Leistungen zur Prävention und zur medizinischen Rehabilitation ist. Wir empfehlen, in der Rentenauskunft ebenfalls über Präventions- und Rehabilitationsmöglichkeiten zu informieren. Damit kann dem mit dem Gesetz formulierten Anspruch „Vorrang von Prävention und Reha vor Rente“ besser entsprochen werden. Die Transparenz über diese Leistungen wird erhöht und die Inanspruchnahme ggf. verbessert.

c) Vorschlag:

Wir schlagen daher folgende Änderung des § 109 SGB VI, Absatz 4, Satz 6 vor:

*(4) Die Rentenauskunft hat insbesondere zu enthalten:*

*6. Hinweise*

*a) zu den Auswirkungen der vorzeitigen Inanspruchnahme einer Rente wegen Alters*

*b) zu den Auswirkungen eines Hinausschiebens des Rentenbeginns über die Regelaltersgrenze*

*c) zu den Möglichkeiten der Inanspruchnahme von Präventions- und Rehabilitationsleistungen nach § 9, Absatz 1 SGB VI*

d) Begründung:

Die zusätzliche Information über individuelle Leistungsansprüche macht die Versicherten auf dieses Leistungsangebot aufmerksam. Die Informationen sind damit ein Beitrag für mehr Aufklärung und zur Schaffung einer Präventionskultur bei Beschäftigten, in Betrieben und Unternehmen. Das hilft, notwendige Präventions- und Rehabilitationsleistungen bei Erwerbstätigen schneller und zielgerichteter einzuleiten und den Eintritt von Erwerbsminderungsrenten effektiver zu vermeiden.

**3. <u>Bedarfsgerechtes Reha-Budget der DRV (§ 287 b SGB VI)</u>**

a) Bisherige Regelung:

Die jährlichen Ausgaben der DRV werden seit dem 01.07.2013 bis zum Jahr 2050 unter Berücksichtigung einer Demografiekomponente fortgeschrieben.

b) Stellungnahme:

Die Demografiekomponente wurde 2012 auf Basis des damals geltenden Leistungskatalogs der DRV festgelegt. Nicht berücksichtigt sind dort die neuen Pflichtleistungen der DRV für Prävention, Nachsorge sowie Kinder- und Jugendrehabilitation. Sinnvoller als eine Festschreibung bis ins Jahr 2050 wäre eine Regelung, die die konkrete Ausgestaltung der Demografiekomponente und die daraus abgeleitet bedarfsgerechte Anpassung des Reha-Budgets durch die Selbstverwaltung der DRV festlegt.

c) Vorschlag:

Für eine bedarfsgerechte Ausgestaltung des Reha-Budgets der DRV schlagen wir folgende Änderung vor:

Nach § 287 b Absatz 2 SGB VI wird folgender Absatz 3 angefügt:

*„(3) Die jährlichen Ausgaben für Leistungen zur Teilhabe werden vom 01. Januar 2013 an unter Berücksichtigung einer Demografiekomponente fortgeschrieben. Die Demografiekomponente ist zusätzlich*

*zur voraussichtlichen Bruttolohnentwicklung bei der Festsetzung der jährlichen Ausgaben für Leistungen zur Teilhabe nach § 220 Abs. 1 Satz 1 als gesonderter Faktor zu berücksichtigen. Die Vertreterversammlungen der Träger der Deutschen Rentenversicherung setzen die Demografiekomponente einheitlich zusammen mit den Haushaltsplänen fest. Bei der Festsetzung der Demografiekomponente berücksichtigen sie den voraussichtlichen Bedarf an Leistungen zur Teilhabe."*

d) Begründung:

Der Vorschlag gewährleistet eher als die bisherige Regelung eine bedarfsgerechte Ausstattung des Reha-Budgets der DRV. Durch die jährliche Festsetzung der Demografiekomponente durch die Selbstverwaltung der DRV ist eine sachgerechte Einbeziehung aller wesentlichen Faktoren (Anteil reha-intensiver Jahrgänge an allen Erwerbsfähigen, tatsächliche aktuelle Erwerbsbeteiligung dieser Jahrgänge, Veränderungen der Morbidität, Ausbau notwendiger Präventions- und Nachsorgeangebote, stärkeres Engagement bei der medizinischen Reha für Kinder und Jugendliche) auf der Basis aktueller Erkenntnisse und damit eine angemessene Fortschreibung des Reha-Budgets gesichert.

**Zu Art. 5 Änderungen des Fünften Buchs Sozialgesetzbuch**

**4. <u>Gleichrangige Zuständigkeit GKV – DRV (§ 40 Abs. 4 SGB V)</u>**

a) Beabsichtigte Regelung:

Die Regelung stellt eine Folgeänderung zur Einfügung der neuen §§ 14 ff SGB VI dar. Die formale gleichrangige Zuständigkeit der GKV und der DRV für diese Leistungen bleibt bestehen.

b) Stellungnahme:

Die formal gleichrangige Zuständigkeit der GKV und der DRV hat sich bei Leistungen zur medizinischen Rehabilitation für Kinder und Jugendliche nicht bewährt. Für Antragssteller und Ärzte ist das Antrags- und Zugangsverfahren durch die unterschiedlichen Verfahren der Leistungsträger sehr kompliziert. Die gesetzlichen Krankenkassen kommen zudem ihrem gesetzlichen Auftrag nicht nach und enthalten Kindern- und Jugendlichen ihre Leistungsansprüche vor (siehe Stellungnahme zu § 15 a SGB VI). So genehmigen sie Antragsstellern nicht selten, die für sie kostengünstigeren Vorsorge- oder Rehabilitationsleistung für Mütter und Väter anstelle der beantragten medizinischen Rehabilitation für Kinder und Jugendliche. Diese Genehmigungspraxis ist nicht sachgerecht und verhindert die medizinisch notwendige Leistung für Kinder- und Jugendliche.

c) Vorschlag:

Wir schlagen daher vor, im Gesetzentwurf die Leistungen nach § 15 a SGB VI aus der Ausnahmeregelung des § 40 Abs. 4 SGB V zu streichen.

*(4) Leistungen nach den Absätzen 1 und 2 werden nur erbracht, wenn nach den für andere Träger der Sozialversicherung geltenden Vorschriften mit Ausnahme der §§ 14, 15a, 17 und 31 des Sechsten Buches solche Leistungen nicht erbracht werden können.*

d) Begründung:

Die DRV und die GKV sind bisher formal gleichrangig für die Erbringung von Leistungen zur medizinischen Rehabilitation von Kindern und Jugendlichen zuständig. Diese Gleichrangigkeit hat sich in der Praxis nicht bewährt. Antragsteller und zuweisende Ärzte sind mit unterschiedlichen Antrags- und Zugangsverfahren konfrontiert. Dadurch werden chronisch kranken Kindern und Jugendlichen notwendige medizinische Maßnahmen vorenthalten. Die Lösung besteht in der vorrangigen Zuständigkeit der DRV für medizinische Rehabilitation für Kinder und Jugendliche durch die vorgeschlagene Änderung in § 40 Abs. 4 SGB V.

**C. Stellungnahme zum Antrag der Abgeordneten Matthias W. Birkwald, Sabine Zimmermann (Zwickau), Klaus Ernst, Katja Kipping, Jutta Krellmann, Michael Schlecht, Azize Tank, Kathrin Vogler, Harald Weinberg, Birgit Wöllert, Pia Zimmermann und der Fraktion DIE LINKE. Statt Rente erst ab 67 - Altersgerechte Übergänge in die Rente für alle Versicherten erleichtern**
BT-Drs. 18/3312

Zu Nummer 1:

Die DEGEMED hält es für zielführend, die Regelungen zum Schutz von psychischen Belastungen am Arbeitsplatz zu verbessern. Inzwischen gehen rund zehn Prozent der Fehltage bei Berufstätigen auf Erkrankungen der Psyche zurück. Wir schlagen vor, den Zugang in die medizinische Rehabilitation von den Leistungsträgern einheitlich, transparent und barrierefrei auszugestalten, um stressbedingte Krankheiten stärker als bisher behandeln zu können. Finden Berufstätige nach einer Erkrankung nicht den Weg in die medizinische Rehabilitation, droht eine erneute Erkrankung, und eine berufliche Wiedereingliederung kann nicht gelingen.

**D. Stellungnahme zum Antrag der Abgeordneten Markus Kurth, Brigitte Pothmer, Beate Müller-Gemmeke, Corinna Rüffer, Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn, Kerstin Andreae, Anja Hajduk, Maria Klein-Schmeink, Kordula Schulz-Asche, Matthias Gastel, Britta Haßelmann, Katja Dörner, Sven-Christian Kindler, Lisa Paus, Tabea Rößner, Elisabeth Scharfenberg und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN Flexible und sichere Rentenübergänge ermöglichen**
BT-Drs. 18/5212

Zu Nummer 1:

Als DEGEMED unterstützen wir das Ziel, ältere Menschen länger im Erwerbsleben zu halten. Hierzu schlagen wir vor, den Zugang zu Leistungen der medizinischen Rehabilitation zu verbessern und diese Leistungen spezifischer an den Anforderungen des Erwerbslebens auszurichten. Insbesondere das Konzept der „Medizinisch beruflich orientierten Rehabilitation" (MBOR) mit Ausrichtung der medizinischen Rehabilitation an den Anforderungen der Arbeitswelt erreicht sehr gute Ergebnisse bei der Wiedereingliederung von Menschen in das Erwerbsleben.

**DEUTSCHER BUNDESTAG**
Ausschuss für
Arbeit und Soziales
18. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 18(11)**732**

11. Oktober 2016

# Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 17. Oktober 2016 zum

a) Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und SPD
Entwurf eines Gesetzes zur Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand und zur Stärkung von Prävention und Rehabilitation im Erwerbsleben (Flexi-Rentengesetz) - BT-Drucksache 18/9787

b) Antrag der Abgeordneten Matthias W. Birkwald, Sabine Zimmermann (Zwickau), Klaus Ernst, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
Statt Rente erst ab 67 - Altersgerechte Übergänge in die Rente für alle Versicherten erleichtern - BT-Drucksache 18/3312

c) Antrag der Abgeordneten Markus Kurth, Brigitte Pothmer, Beate Müller-Gemmeke, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Flexible und sichere Rentenübergänge ermöglichen - BT-Drucksache 18/5212

d) Antrag der Abgeordneten Markus Kurth, Britta Haßelmann, Kordula Schulz-Asche, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Kommunales Ehrenamt stärken - Anrechnung von Aufwandsentschädigungen auf die Rente neu ordnen - BT-Drucksache 18/5213

**Alwin Baumann**

Wir begrüßen ausdrücklich die Ausführungen zur Kinder- und Jugendrehabilitation im Rahmen der Stärkung von Prävention und Rehabilitation im Flexirentengesetz. Damit wird auch gesetzlich festgeschrieben, was wir seit vielen Jahren in der Praxis erleben, nämlich ein großes Engagement der Deutschen Rentenversicherung für chronisch kranke Kinder und Jugendliche.

Durch die Regelungen werden – auch wenn kein Vorrang der Leistungen der DRV gegenüber der GKV aufgenommen wurde – die Leistungen zur Kinder- und Jugendrehabilitation transparenter. Damit kann der Rückgang der Anträge, der trotz steigendem Bedarf zu verzeichnen ist, aufgehalten werden.

Die Ausgestaltung der Leistungen zur Kinder- und Jugendrehabilitation als Pflichtleistung und als eigenständige Regelung ist notwendig um für die Betroffenen, die Fach- und allgemeine Öffentlichkeit klar zu stellen, dass das Ziel der Deutschen Rentenversicherung, die spätere Erwerbsfähigkeit zu ermöglichen, auch für chronisch Kinder und Jugendliche gilt. Hier geht es um den Bezug auf die Teilhabe an Schule und Ausbildung. Dieser Bezug sollte im § 15a ausdrücklich erwähnt werden. Die gesetzliche Erwähnung der Mitaufnahme einer Begleitperson und der Einbeziehung von Familienangehörigen stärkt die familiären Ressourcen. Die Einführung von Nachsorgeleistungen wird der intensiven und zeitlich befristeten stationären Rehabilitation zu einem nachhaltigeren Erfolg verhelfen. Die Aufhebung der gesonderten Begrenzung der Ausgaben entspricht der gängigen Praxis der Rentenversicherung, ihre Leistungen an der medizinischen Notwendigkeit zu orientieren. Die Aufhebung der sogenannten Vier-Jahres-Frist trägt der Kürze der Zeitspanne des Kindes- und Jugendalters Rechnung.

Die Leistungen zur Kinderrehabilitation nach § 15 a sollen in einer gemeinsamen Richtlinie näher ausgeführt werden. Wir halten es für notwendig, dass das Bündnis Kinder- und Jugendreha an der Ausarbeitung beteiligt wird, um die kinder- und jugendspezifischen Erfahrungen der Fachgesellschaft, der Kliniken und der Verbände einzubeziehen. Das betrifft

auch die Richtlinie zu den Leistungen zur Nachsorge nach § 17.

Auch Jugendliche sind Kinder von Versicherten und somit vom Begriff „Kinder“ erfasst. Trotzdem halten wir es für die Akzeptanz der Leistungen durch Jugendliche für wichtig, von Kinder- und Jugendrehabilitation zu sprechen.

Zusammenfassung

- Das Bündnis Kinder- und Jugendreha begrüßt die Ausführungen zur Kinder- und Jugendreha.
- Den Bezug auf die Teilhabe an Schule und Ausbildung in den § 15a mitaufnehmen.
- Kinder- und Jugendrehabilitation statt Kinderrehabilitation schreiben.

Das Bündnis Kinder- und Jugendreha an der Erstellung der gemeinsamen Richtlinien beteiligen

**DEUTSCHER BUNDESTAG**
Ausschuss für
Arbeit und Soziales
18. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 18(11)**738**

12. Oktober 2016

# Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 17. Oktober 2016 zum

a) Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und SPD
Entwurf eines Gesetzes zur Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand und zur Stärkung von Prävention und Rehabilitation im Erwerbsleben (Flexi-Rentengesetz) - BT-Drucksache 18/9787

b) Antrag der Abgeordneten Matthias W. Birkwald, Sabine Zimmermann (Zwickau), Klaus Ernst, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
Statt Rente erst ab 67 - Altersgerechte Übergänge in die Rente für alle Versicherten erleichtern - BT-Drucksache 18/3312

c) Antrag der Abgeordneten Markus Kurth, Brigitte Pothmer, Beate Müller-Gemmeke, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Flexible und sichere Rentenübergänge ermöglichen - BT-Drucksache 18/5212

d) Antrag der Abgeordneten Markus Kurth, Britta Haßelmann, Kordula Schulz-Asche, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Kommunales Ehrenamt stärken - Anrechnung von Aufwandsentschädigungen auf die Rente neu ordnen - BT-Drucksache 18/5213

**Zentralverband des Deutschen Handwerks**

**Zusammenfassung**

Mit dem vorliegenden Entwurf eines "Gesetzes zur Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand und zur Stärkung von Prävention und Rehabilitation im Erwerbsleben" werden die zentralen Beschlüsse der Koalitionsarbeitsgruppe zur “Flexi-Rente”, die Ende letzten Jahres vorgelegt wurden, umgesetzt. Das Handwerk begrüßt nachdrücklich die Umsetzung der Vorschläge. Damit wird eine Beschäftigung bis zur Regelaltersgrenze und ggf. sogar darüber hinaus für die Arbeitnehmer und Arbeitgeber attraktiver und lohnender.

Die geplanten Neuregelungen zur Teilrente führen zu höheren und flexibleren Hinzuverdienstgrenzen als die gegenwärtigen Teilrentenregelungen - wie vom Handwerk stets gefordert. Im Detail regt das Handwerk Änderungen an, um die Regelungen noch einfacher und praxistauglicher zu gestalten. So sollte geprüft werden, ob der Hinzuverdienstdeckel nicht gestrichen werden könnte. Außerdem sollte die Variante der Festlegung einer bestimmten Teilrentenhöhe und Berechnung des jeweiligen Hinzuverdienstes als Regelfall angesehen werden.

Auch die vorgesehenen Änderungen bei der Beschäftigung von Regelaltersrentnern, die (befristete) Streichung des arbeitgeberseitigen Arbeitslosenversicherungsbeitrags und die Rentenwirksamkeit der arbeitgeberseitigen Rentenbeiträge bei optionaler Beitragsentrichtung durch den Arbeitnehmer sind richtig und sinnvoll und reduzieren die immer wieder bemängelte Benachteiligung bei Beschäftigung von Regelaltersrentnern.

Die Einführung einer Sonderregelung bei der Förderung von Weiterbildung nach dem SGB III für Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten wird ebenfalls begrüßt. Dies dürfte zu einer Steigerung der Weiterbildungsaktivitäten, gerade in Kleinstbetrieben, beitragen.

**1. Flexi-Rentengesetz**

**1.1 Teilrente (§ 34 Abs. 2, 3 und 3a SGB VI)**

Der Gesetzentwurf sieht vor, dass die aktuellen Teilrentenregelungen durch ein flexibleres System mit stufenloser Teilrentenhöhe, höheren Hinzuverdienstgrenzen und einer Orientierung an Jahreswerten ersetzt werden. Ausgehend von einer vorzeitigen Vollrente können künftig 6.300 Euro pro Jahr ohne Anrechnung auf die Rente hinzuverdient werden. Von höheren Hinzuverdiensten wird ein Betrag von 40 Prozent von der Vollrente abgezogen. Hierdurch berechnet sich der zu zahlende Teilrentenbetrag.

Die geplanten Änderungen zur Teilrente, insbesondere die stufenlose Gestaltung und die i. d. R. höheren Hinzuverdienstmöglichkeiten als im Status Quo, werden vom Handwerk nachdrücklich begrüßt. Sie entsprechen im Grundsatz unseren langjährigen Forderungen.

Leider erfüllt die geplante Neuregelung die aus Sicht des Handwerks ebenfalls zentrale Anforderung der Vereinfachung des Teilrentenrechts nicht. Dies liegt im Wesentlich an der Umkehrung der Herangehensweise: Wird aktuell eine fixe Teilrente gewählt und der individuelle maximale Hinzuverdienst berechnet (unter dem der Versicherte sinnvollerweise bleiben sollte), soll künftig "das Pferd von hinten aufgezäumt werden". Der Versicherte schätzt seinen kalenderjährlichen Hinzuverdienst, und auf dieser Grundlage berechnet die Rentenversicherung die zu erwartende Teilrente.

Damit wird der Ausnahmefall der heutigen Regelungen – nämlich die notwendige Korrektur der Teilrente aufgrund von Hinzuverdiensten oberhalb der individuellen Grenze – zum Regelfall. Es würden streng genommen bereits bei einer Abweichung im Cent-Bereich Bescheide aufgehoben und Nachzahlungen/Rückzahlungen nötig. Änderungen der Prognose durch den Versicherten sollen berücksichtigt werden, wenn der Hinzuverdienst mehr als 10 Prozent von dem geschätzten[1] abweicht.

In vielen Fällen dürfte sich herausstellen, dass die Versicherten bei dieser Herangehensweise das kommende Einkommen nicht korrekt geschätzt haben. Damit würden sich sehr häufig zu korrigierende Teilrentenfehlbeträge ergeben. Dies wäre für die Versicherten mit einem hohen Verwaltungsaufwand und auch gewissen finanziellen Risiken verbunden. Auch für die Rentenversicherung wäre der Verwaltungsaufwand erheblich.

Die Option der Festlegung einer Teilrente und Berechnung des maximalen Hinzuverdienstes hatte der ZDH nach Vorlage der Beschlüsse der Koalitionsarbeitsgruppe im November 2015 mit Nachdruck eingefordert. Sie ist im Gesetzentwurf enthalten (§ 42 Abs. 2), in der Gesamtdarstellung der neuen Teilrentenregelungen stellt sie aber den Ausnahmefall dar. Sie sollte jedoch als Regelfall dargestellt und kommuniziert werden.[2] Die Empfehlung muss dabei sein, die individuelle Hinzuverdienstgrenze einzuhalten. Damit würde das System der Teilrente für die Versicherten transparenter und lebensnaher. Die Regelungen des aktuellen § 42 Abs. 2 müssen entsprechend dem aktuell geplanten § 34 Abs. 3 vorangestellt werden.

Sinngemäß muss dann der neue Abs. 3 zunächst klarstellen, dass die Teilrente mindestens 10 Prozent der Vollrente umfassen soll. Sofern die Hinzuverdienstgrenze nicht überschritten wird, kann die Teilrente in der Höhe unabhängig vom Hinzuverdienst gewählt werden.

§ 34 Absatz 3 wird dann Absatz 4. Auch der Absatz 4 sollte einfacher formuliert werden.[3]

**Regelmäßige Spitzabrechnung vermeiden**

Es ist wichtig, dass Politik und Rentenversicherung die einfache Variante der fixen Teilrente mit maximalem Hinzuverdienst als Regelfall kommunizieren. Damit würde auch die sich zwangsläufig bei unzutreffender Hinzuverdienstprognose ergebende Spitzabrechnung nur noch in wenigen Fällen notwendig.

Die Spitzabrechnungen würden erheblichen bürokratischen Aufwand verursachen, Rentenbescheide wären regelmäßig aufzuheben, Überzahlungen zurückgefordert bzw. Nachzahlungen ausgezahlt.

Korrekturbescheide und nachträgliche Abrechnungen dürften bei den Versicherten auf Unverständnis stoßen. Insbesondere im Fall von Rückforderungen wären zahlreiche Rechtsstreitigkeiten zu erwarten.

Indem die Variante der gewählten fixen Teilrente mit maximaler Hinzuverdienstgrenze zum Standard wird, dürfte sich auch die Problematik der Spitzabrechnung maßgeblich entschärfen.

**Hinzuverdienstdeckel streichen**

Es ist fraglich, ob es eines zusätzlichen individuellen Hinzuverdienstdeckels bedarf. Wird er wirksam, so reduziert er die bereits berechnete Teilrente nochmals. Übersteigen Teilrente und Hinzuverdienst den höchsten Verdienst der letzten 15 Jahre, wird die Teilrente um eben diesen übersteigenden Anteil gemindert.

Der Hinzuverdienstdeckel wird damit begründet, dass Teilrente und Hinzuverdienst zusammen nicht höher liegen dürfen als das höchste Einkommen der vergangenen 15 Jahre. Durch die Berücksichtigung der höchsten Zahl an Entgeltpunkten in Verbindung mit der aktuellen monatlichen Bezugsgröße wird der Hinzuverdienstdeckel jährlich dynamisiert.

Zwar ist eine Begrenzung von Hinzuverdienst und Teilrente plausibel. Sie erfolgt jedoch schon automatisch durch die Berechnungsgrundlagen für Hinzuverdienstgrenze bzw. Teilrentenanspruch. Daher

[1] Bzw. nach dem ersten Jahr vom Vorjahreswert.

[2] Nach folgender vergleichsweise einfacher Formel könnten Arbeitnehmer und Arbeitgeber relativ einfach einschätzen, wie hoch der Hinzuverdienst maximal sein dürfte: Hinzuverdienst = 2,5 x (Vollrente – Teilrente) + 525 €.

[3] Hierbei könnte der letzte Satz "Ein Anspruch auf Teilrente besteht nicht (mehr), wenn der von der Vollrente abzuziehende Hinzuverdienst den Betrag der Vollrente erreicht." entfallen, da er sich plausibel aus dem Zusammenhang ergibt.

sollte der Hinzuverdienstdeckel weggelassen werden. Dies gilt insbesondere, da er die Regelungen unnötig komplizierter macht.

Die Notwendigkeit für einen individuellen Hinzuverdienstdeckel ist auch deshalb fraglich, weil auch ohne Deckelung effektive Mechanismen zur Begrenzung von Teilrente und Hinzuverdienst existieren. Ein "missbräuchlicher" Bezug von Teilrente zusammen mit sehr hohen Hinzuverdiensten wird nicht nur dadurch erschwert, dass hohe Hinzuverdienste zu einer nur geringen Teilrente bzw. zum Wegfall derselben führen. Insofern sollte auch das durch das BSG-Urteil vorgegebene Ziel der Vermeidung einer "Übersicherung" bei parallelem Rentenbezug und Hinzuverdienst bereits durch das automatische Abschmelzen der Teilrente bei höherem Hinzuverdienst erfüllt sein.[4]

Auch die Steuerprogression macht den zeitgleichen Bezug von Teilrente und hohem Hinzuverdienst unattraktiv. Und schließlich entfallen auf die in Anspruch genommene Teilrente Abschläge, die dauerhaft wirksam sind und entsprechende Signale gegen eine vorzeitige Inanspruchnahme einer Teilrente aussenden.

Es lassen sich zwar durchaus Fälle konstruieren, in denen der Hinzuverdienstdeckel wirksam wird, bevor die Teilrente komplett mit dem Hinzuverdienst verrechnet wird. Wie der Fall b) in der Begründung (S. 37) allerdings schon zeigt, erscheint das Rechenbeispiel unrealistisch, zumal der betreffende Rentner hier in den letzten 15 Kalenderjahren als höchsten Wert nur gut einen Entgeltpunkt vorweisen kann. Gleichzeitig liegt sein angenommener gegenwärtiger/voraus-sichtlicher Hinzuverdienst sogar darüber.

Wie sich zeigt, entfaltet der Hinzuverdienstdeckel typischerweise nur eine Wirkung in Fällen, in denen in den vergangenen 15 Jahren vergleichsweise wenig verdient wurde, aber nun bei Beantragung der Teilrente das Einkommen relativ hoch ausfällt. Diese Konstellation ist eher unwahrscheinlich. Denn angenommen, ein Arbeitnehmer hatte in den letzten 15 Jahren ein relativ niedriges Einkommen, wird er i. d. R. auch nicht über einen sehr hohen Vollrentenanspruch verfügen. Folglich würde bereits die Verrechnung von Hinzuverdienst und Vollrente früh einen Teilrentenanspruch ausschließen.

Zuletzt ist noch anzumerken, dass die Bezeichnung “Hinzuverdienstdeckel” tendenziell irreführend ist. Denn tatsächlich deckelt der Hinzuverdienstdeckel nicht den Hinzuverdienst, sondern reduziert in der Logik des Gesetzentwurfs die ausgezahlte Teilrente. Richtiger wäre die Bezeichnung "Gesamteinkommensdeckel".

### 1.2 Beschäftigung von Regelalters-rentnern (§ 5 Abs. 4 Satz 2 SGB VI und § 346 Abs. 3 SGB III)

Bei der Beschäftigung von Vollrentnern jenseits der Regelaltersgrenze ist vorgesehen, dass der arbeitgeberseitige Beitrag zur Arbeitslosenversicherung, zunächst befristet auf 5 Jahre, entfällt. Die arbeitgeberseitigen Rentenversicherungsbeiträge sind weiterhin zu entrichten. Der Beschäftigte bleibt versicherungsfrei, kann sich aber freiwillig versichern. Dann wirkt der Gesamtrentenversicherungsbeitrag rentensteigernd.

Diese Regelung macht eine Weiterbeschäftigung bzw. Aufnahme einer Beschäftigung für Regelaltersrentner attraktiver. Sofern der Beschäftigte das Opt-In-Verfahren nicht in Anspruch nimmt, sollte im Sinne einer einheitlichen unbürokratischen Gesamtregelung – entsprechend der Neuregelung zur Arbeitslosenversicherung – auch der alleinige Arbeitgeberbeitrag zur Rentenversicherung entfallen.

### 1.3 Renteninformationen (§ 109 SGB VI)

Künftig sollen Rentenversicherte ab dem 50. Lebensjahr bereits eine Rentenauskunft erteilt bekommen. Diese soll neben einer Prognose der zu erwartenden Höhe der Rente und den versicherungsrechtlichen Voraussetzungen hierfür auch Informationen zum Ausgleich von Abschlägen, zur Teilrente und den Ab- und Zuschlägen bei vorzeitiger bzw. späterer Inanspruchnahme der Rente enthalten. Hierdurch wird gewährleistet, dass Rentenversicherte frühzeitig informiert werden und auf dieser Basis ihren Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand planen können. Daher begrüßt das Handwerk die geplanten Verbesserungen bei den Renteninformationen.

### 1.4 Förderung der Weiterbildung in Kleinstbetrieben (§ 82 Abs. 1 Satz 2 und § 346 Abs. 3 Satz 3 SGB III)

Es ist geplant, eine Sonderregelung im SGB III zur Förderung der Weiterbildung von Beschäftigten (WeGebAU) einzuführen. Danach sollen berufliche Weiterbildungen gem. § 82 Satz 2 (neu) ab dem kommenden Jahr in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten in vollem Umfang gefördert werden können. Die Voraussetzungen, dass die betroffenen Arbeitnehmer das 45. Lebensjahr vollendet haben und die Maßnahmen während der Arbeitszeit stattfinden, sollen nicht angewendet werden. Die sonstigen Voraussetzungen des § 82 gelten weiterhin (Maßnahme wird außerhalb des Betriebs durchgeführt, keine kurzfristige Anpassungsfortbildung, Maßnahme und Träger sind zugelassen, Bildungsgutschein wurde erteilt). Die Regelung ist vorerst bis zum 31.12.2021 befristet.

Diese Sonderregelung für Kleinstbetriebe wird vom Handwerk nachdrücklich begrüßt. Hierdurch ist eine stärkere Inanspruchnahme der WeGebAU-Förderung auch durch kleine Unternehmen zu erwarten.

## 2. Anträge "Statt Rente erst ab 67 – Altersgerechte Übergänge in die Rente für alle Versicherten" (Drcks. 18/3312) und "Flexible und sichere Renten-übergänge ermöglichen" (Drcks. 18/5212)

Die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN fordern in ihrem bereits 2014 beschlossenen Antrag Verbesserungen bei der Beschäftigung von Regelaltersrentnern und der Teilrente, wie sie im Wesentlichen mit dem vorliegenden Gesetzentwurf geplant sind.

[4] BSG-Urteil vom 28.04.2004, Az. B 5 RJ 60/03R zu EM-Renten.

Ausgangspunkt des Antrags der Fraktion DIE LINKE ist eine vermeintlich zunehmende Arbeitslosigkeit Älterer. Allerdings ist die Arbeitslosigkeit in der Gruppe der Älteren zwischen 55 und 64 Jahren rückläufig.[5] In absoluten Zahlen ist zwar ein Anstieg von Arbeitslosen zu verzeichnen.[6] Die Arbeitslosenquote Älterer lag jedoch 2010 bei 8,8 Prozent und sank bis 2014 auf 7,9 Prozent.

Auch die Beschäftigung Älterer hat sich äußerst positiv entwickelt. Die Erwerbstätigenquote der 55 bis 64-Jährigen lag 2014 mit 65,6 Prozent 14,3 Prozentpunkte höher als 2007. In der Gesamterwerbsbevölkerung lag sie 2014 mit 73,6 Prozent nur 8 Prozentpunkte über diesem Wert.

Die positive Entwicklung bei der Beschäftigung Älterer ist ein Beleg dafür, dass die Maßnahmen der Vergangenheit richtig waren. Diese Politik sollte daher weiterverfolgt werden und um eine Intensivierung einzelner Ansätze, wie z. B. die Weiterbildung Älterer, ergänzt werden, wie sie jüngst im Rahmen der Verbesserungen bei WeGebAU beschlossen wurden.

Eine Rolle rückwärts bei der Frage eines früheren Rentenzugangs vor 63 Jahren, ob nun mit Abschlägen (Drcks. 18/5212) oder sogar ab 60 Jahren ohne Abschläge bei 40 Beitragsjahren (Drcks. 18/3312), ist hingegen nachdrücklich abzulehnen. Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels und mit Blick auf die Sicherung des Fachkräftebedarfs ist es unerlässlich, dass die Menschen länger im Erwerbsleben bleiben. Denn die Menschen werden nicht nur immer älter, sondern bleiben im Alter durchschnittlich auch länger fit und gesund.

Einer eigenen Anti-Stress-Verordnung, wie in beiden Anträgen gefordert, bedarf es jedoch nicht, da die existierenden gesetzlichen Regelungen bereits umfangreiche Vorgaben für die Berücksichtigung psychischer Belastungen bei der Arbeit machen. Die schon heute im Arbeitsschutzgesetz bestehenden Vorgaben zum Schutz vor Gefährdungen der psychischen Gesundheit sind ausreichend. Vorrangiges Ziel muss sein, die Betriebe durch konkrete Hilfestellungen beim Umgang mit psychischen Belastungen zu unterstützen. Hierfür existieren anerkannte Vorlagen für die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen der Arbeitgeber, der GDA oder einzelner Berufsgenossenschaften, sowie die "Checkliste zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz für klein- und mittelständische Betriebe im Handwerk" von ZDH und itb.

**3. Antrag "Kommunales Ehrenamt stärken – Anrechnung von Aufwandsentschädigungen auf die Rente neu ordnen"**

Grundsätzlich findet eine Stärkung des Ehrenamtes, nicht nur im kommunalen Bereich, die Unterstützung des ZDH.

[5] Sieh hierzu Bundesagentur für Arbeit: "Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung, Oktober 2015, Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Ältere am Arbeitsmarkt".

[6] Hinter dieser Entwicklung steht neben der demografischen Entwicklung (die geburtenstarken Jahrgänge rücken in diese Altersgruppe) und der gestiegenen Erwerbsneigung (vor allem höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen) vor allem das Auslaufen der 58er-Regelung für Ältere, die sich zuvor reduzierend auf die Arbeitslosigkeit ausgewirkt hat. Auch die abschlagfreie Rente mit 63 wird zwar nicht die Zahl der älteren Arbeitslosen negativ beeinflussen, aber die Erwerbstätigenquote in dieser Altersgruppe negativ beeinflussen.

**DEUTSCHER BUNDESTAG**
Ausschuss für
Arbeit und Soziales
18. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 18(11)**739**

12. Oktober 2016

# Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 17. Oktober 2016 zum

a) Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und SPD
Entwurf eines Gesetzes zur Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand und zur Stärkung von Prävention und Rehabilitation im Erwerbsleben (Flexi-Rentengesetz) - BT-Drucksache 18/9787

b) Antrag der Abgeordneten Matthias W. Birkwald, Sabine Zimmermann (Zwickau), Klaus Ernst, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
Statt Rente erst ab 67 - Altersgerechte Übergänge in die Rente für alle Versicherten erleichtern - BT-Drucksache 18/3312

c) Antrag der Abgeordneten Markus Kurth, Brigitte Pothmer, Beate Müller-Gemmeke, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Flexible und sichere Rentenübergänge ermöglichen - BT-Drucksache 18/5212

d) Antrag der Abgeordneten Markus Kurth, Britta Haßelmann, Kordula Schulz-Asche, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Kommunales Ehrenamt stärken - Anrechnung von Aufwandsentschädigungen auf die Rente neu ordnen - BT-Drucksache 18/5213

**Deutscher Caritasverband e.V.**

**A. Zusammenfassung**

1. Flexiblere Übergänge vom Erwerbsleben in den Ruhestand sind zu begrüßen und entsprechen den Wünschen vieler Arbeitnehmer. Die tatsächlichen Optionen für Flexibilität werden sich in der Praxis aber schon deshalb unterschiedlich für einzelne Arbeitnehmer gestalten, weil eine Verkürzung der Arbeitszeit in der Regel nur mit Zustimmung des Arbeitsgebers möglich ist. Die Regelung zum Hinzuverdienst ist für die Versicherten zudem schwer zu durchschauen, da der Hinzuverdienstdeckel individuell berechnet werden muss. Die flexiblere Teilrente bietet mehr Möglichkeiten Rente und Erwerbseinkommen zu kombinieren und ermöglicht somit einen flexibleren Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand. Die Inanspruchnahme einer Teilrente birgt für Geringverdiener jedoch auch Gefahren. Es stellt sich die Problematik, dass sie in Zeiten, in denen sie später - z.B. aus gesundheitlichen Gründen - nicht mehr hinzu verdienen können, möglicherweise auf Grundsicherungsleistungen angewiesen sein werden. Das Instrument gibt andererseits Menschen in gesundheitlich belasteten Berufen die Möglichkeiten, Arbeitsbelastungen zu reduzieren und den vorzeitigen Gang in die Rente abzufedern. Der Deutsche Caritasverband plädiert vor diesem Hintergrund für eine befristete Einführung des Instruments und eine begleitende Evaluierung, die insbesondere die Wirkung für Geringverdiener in den Blick nimmt.
2. Die Hinzuverdienstregelungen werden auf die Erwerbsminderungsrente übertragen. So begrüßenswert dies ist, bleibt dennoch das eigentliche Problem ungelöst: Viele Menschen sind trotz Erwerbsminderungsrente auf ergänzende Grundsicherung im Alter angewiesen, da die Abschläge zu einer erheblichen Senkung des Auszahlbetrags führen. Die Caritas setzt sich für eine Senkung bzw. Abschaffung der Abschläge ein, da kranke Menschen im Unterschied zu freiwillig in die Rente gehenden Personen keine Optionen haben. Eine angemessene medizinische Begutach-

tung muss sicherstellen, dass das System der Erwerbsminderung nur den Menschen zu Gute kommt, die aus gesundheitlichen Gründen wirklich zum Ausscheiden aus dem Arbeitsleben gezwungen sind. Eine weitere Reformoption wäre auch die Anhebung der Zurechnungszeiten auf das 64. Lebensjahr.

3. Die Zahlung zusätzlicher Beiträge in die Rentenversicherung zum Ausgleich bei vorzeitiger Inanspruchnahme von Altersrente soll schon ab dem 50. Lebensjahr (bisher 55. Lebensjahr) möglich sein. Dies begrüßt der Deutsche Caritasverband. Sinnvoll wäre darüber hinaus die Möglichkeit, auch Lücken im Erwerbsleben nachträglich durch Beitragszahlungen schließen zu können, wie es der Abschlussbericht der AG Flexirente vorgesehen hatte. Das Gesetz sollte um diese Option erweitert werden.

4. Ebenfalls positiv ist die Stärkung von Prävention und Rehabilitation durch das Gesetz. Die Einführung der freiwilligen berufsbezogenen Gesundheitsuntersuchung für über 45 jährige, die Erweiterung der Teilhabeleistungen für erwerbsgeminderte Versicherte bei Aussicht auf einen neuen Arbeitsplatz und die Einführung eines Rechtsanspruchs auf eigenständige Leistungen der Prävention, Kinderrehabilitation und Nachsorge sind sehr zu begrüßen. Es muss beobachtet werden, ob das Reha-Budget künftig finanziell für die Umsetzung der Rechtsansprüche ausreicht. Art, Dauer, Umfang, Beginn und Durchführung der Leistungen werden bisher im Einzelfall allein unter Beachtung des Grundsatzes der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit erbracht. Bei der Entscheidung muss auch das Wunsch- und Wahlrecht der Versicherten mit in die Abwägung einbezogen werden. Die Beachtung dieses Rechts muss ebenfalls im Gesetzestext verankert werden.

5. Arbeitgeber sollen für zunächst fünf Jahre von der Pflicht befreit werden, für Arbeitnehmer, die die Regelaltersgrenze erreicht haben, einen isolierten Arbeitgeberbeitrag in Höhe von 1,5 Prozent in die Arbeitslosenversicherung zu zahlen. Der Deutsche Caritasverband rät dazu, diese Regelung während der Befristung zu evaluieren. Die Regelung kann Anreize setzen, ältere Arbeitnehmer nach der Verrentung weiter zu beschäftigen und anstelle dessen auf die Einstellung jüngerer Arbeitnehmer zu verzichten.

6. Die Änderung der Unbilligkeitsverordnung ist ein wichtiger Schritt, der verhindern soll, dass Langzeitarbeitslose durch die Abschläge bei Frühverrentung in den Grundsicherungsbezug gelangen. Nicht gewährleistet ist, dass diese Personen durch die Weiterentwicklung der Grundsicherung oder geänderte Rahmenbedingungen nicht doch langfristig in den Bezug von Grundsicherung im Alter gelangen. Geänderte Rahmenbedingungen können höhere Bedarfe verursachen, zum Beispiel eine im Alter auftretende Behinderung und/oder ein notwendiger Umzug in eine teurere, ggf. behindertengerechte Wohnung. Derartige, erst später hinzutretende Bedarfe können bei der Entscheidung über die „Zwangsverrentung“ nicht berücksichtigt werden. Folge davon kann sein, dass die durch Abschläge bei der Zwangsverrentung verminderte Rente nicht mehr ausreichend ist und Grundsicherungsleistungen erforderlich werden. Zudem widerspricht die sogenannte „Zwangsverrentung“ dem Grundsatz, langzeitarbeitslose Personen in Arbeit zu vermitteln. Der Deutsche Caritasverband spricht sich deshalb für die Abschaffung aller Regelungen zur Zwangsverrentung aus.

Im Detail:

**Entwurf eines Gesetzes zur Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand und zur Stärkung von Prävention und Rehabilitation im Erwerbsleben (Dr. 18/9787)**

**A. Flexibles Weiterarbeiten bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze**

**I. Mehr Information (§ 109 SGB VI)**

Versicherte erhalten ab dem 27. Lebensjahr jährlich eine Renteninformation. Wie bisher wird diese nach Vollendung des 55. Lebensjahres durch eine detailliertere Rentenauskunft ersetzt, die alle drei Jahre erteilt wird. Besteht ein berechtigtes Interesse, kann die Rentenauskunft auch jüngeren Versicherten erteilt werden oder in kürzeren Abständen erfolgen. Künftig wird mit der Renteninformation zum 50. Lebensjahr darauf hingewiesen, dass die Rentenauskunft auch schon vor Vollendung des 55. Lebensjahres erteilt werden kann und dass sie auf Antrag auch die Höhe möglicher Beitragszahlungen zum Ausgleich von Abschlägen bei vorzeitiger Inanspruchnahme einer Altersrente enthält. Um besser und transparenter über die Anwartschaften aus Alterssicherungssystemen und über neue und bestehende Gestaltungsmöglichkeiten der Übergänge vom Erwerbsleben in den Ruhestand zu informieren, soll die Rentenauskunft um einige Hinweise ergänzt werden. Künftig beinhaltet sie eine Prognose über die Höhe der zu erwartenden Regelaltersrente sowie allgemeine Hinweise zum Ausgleich von Abschlägen bei vorzeitiger Inanspruchnahme einer Altersrente und zu Auswirkungen der Inanspruchnahme einer Teilrente und Folgen für den Hinzuverdienst. Des Weiteren werden die Versicherten informiert über Auswirkungen der vorzeitigen Inanspruchnahme einer Altersrente und Folgen eines Hinausschiebens des Rentenbeginns über die Regelaltersgrenze.

**Bewertung**

Der Deutsche Caritasverband begrüßt die Vorschläge für eine bessere sowie frühere Information und Transparenz. Denn Entscheidungen im Zusammenhang mit dem Renteneintritt haben in der Regel sehr weitreichende Konsequenzen. Zum Teil lassen sich die Faktoren und Auswirkungen relativ gut vorausberechnen, wie z.B. Abschläge oder Auswirkungen eines Hinzuverdienstes. Andere Aspekte wie z.B. die eigene gesundheitliche Leistungsfähigkeit oder die Lebensdauer sind dagegen nur schwer einzuschätzen. Bei dieser Entscheidung sind nicht nur rentenversicherungsrechtliche, sondern unter Umständen auch steuerrechtliche Aspekte von Bedeutung, auf die im Entwurf nicht eingegangen wird. So erhöht sich der Anteil, mit dem die Rente zu versteuern ist, mit jedem Kalenderjahr. Ein früherer Renteneintritt ist daher steuerrechtlich günstiger. Grundsätzlich ist zu berücksichtigen, dass mit der persönlichen Entscheidung ggf. (finanzielle) Nachteile verbunden

sind. Diese muss der Einzelne selbst tragen. Dies erfordert es, dass er in der Lage war, eine aufgeklärte, weitsichtige Entscheidung zu treffen. Das setzt wiederum voraus, dass die notwendigen Informationen frühzeitig, umfassend und in einfacher, gut verständlicher Sprache zur Verfügung gestellt werden. Die geplanten Änderungen bringen hier zum Teil Verbesserungen. Wegen der vielen Faktoren, die es zu berücksichtigen gilt, bleibt die Beurteilung für den Einzelnen jedoch immer noch sehr komplex.

**II. Vollrente und Teilrente, Flexibilisierung und Vereinfachung der Hinzuverdienstgrenzen (§§ 34, 42 SGB VI)**

Versicherte können eine Altersrente in voller Höhe (Vollrente) oder als Teilrente in Anspruch nehmen. Ein Anspruch auf Vollrente *vor* Erreichen der Regelaltersgrenze besteht nur, wenn die Hinzuverdienstgrenze nicht überschritten wird. Die geltende Regelung sieht eine monatliche Hinzuverdienstgrenze und eine Anrechnung in drei Stufen vor. Künftig soll eine kalenderjährliche Hinzuverdienstgrenze in Höhe von 6.300 Euro gelten. Bei Überschreiten dieser Grenze wird der Hinzuverdienst stufenlos angerechnet. Auf diese Weise wird die Möglichkeit, vor dem Erreichen der Regelaltersgrenze eine Teilrente zu beziehen, stark ausgeweitet. Bisher konnte die Teilrente nur in der Höhe von entweder einem Drittel, der Hälfte oder von zwei Dritteln der Vollrente in Anspruch genommen werden. Künftig kann sie stufenlos gewählt werden, wobei das Minimum 10 Prozent der Vollrente beträgt und das Maximum der möglichen Teilrente vom Hinzuverdienst abhängt. Der Hinzuverdienst wird künftig folgendermaßen auf die Rente angerechnet:

- 6.300 Euro Hinzuverdienst jährlich sind anrechnungsfrei. Die 6.300 Euro sind die *Hinzuverdienstgrenze*.
- Liegt der Hinzuverdienst über der Hinzuverdienstgrenze, werden 40 Prozent des die Hinzuverdienstgrenze überschreitenden Betrages von der Rente abgezogen.

Übersteigt die Summe der Teilrente und des auf den Monat gerechneten Hinzuverdienstes einen bestimmten, individuell berechneten *Hinzuverdienstdeckel*, wird der übersteigende Betrag voll auf die Rente angerechnet. Zur Berechnung des Hinzuverdienstdeckels wird die monatliche Bezugsgröße multipliziert mit den Entgeltpunkten des Jahres mit den höchsten Entgeltpunkten aus den letzten fünfzehn Kalenderjahren vor Rentenbeginn. Mit dem von 3 auf 15 Jahre verlängerten Zeitraum soll der Erwerbsbiografie derjenigen Versicherten Rechnung getragen werden, die in den Jahren vor Rentenbeginn ein geringeres Einkommen versichert hatten als zuvor. Untergrenze für den Hinzuverdienstdeckel ist die Summe aus 1/12 von 6.300 Euro und der monatlichen Vollrente. Hiermit soll Menschen, die in den letzten 15 Kalenderjahren vor Altersrentenbeginn nur geringe Entgeltpunkte erzielt haben, zumindest der anrechnungsfreie Hinzuverdienst ermöglicht werden.

**Bewertung**

Offensichtlich gibt es bei einem größeren Anteil von älteren Arbeitnehmern ein Interesse vorzeitig in Rente zu gehen. Eine Befragung des DGB hat ergeben, dass bundesweit 49 Prozent der Beschäftigten im Alter von über 55 Jahren gerne den Übergang in den Altersruhestand schrittweise vollziehen wollen (DGB Index Gute Arbeit Report 2014, S.22). Die Statistik der Deutschen Rentenversicherung weist für das Jahr 2014 aus, dass 23,9 Prozent der Neuzugänge bei der vorzeitigen Altersrente auch Abschläge in Kauf genommen haben (Statistik DRV 2015: Rentenversicherung in Zahlen 2015, S. 57). Teilrenten sind dabei ein sinnvolles Instrument, da sie eine Parallelität von Erwerbs- und Renteneinkommen und einen flexiblen Ausstieg aus dem Berufsleben ermöglichen. Nach Berechnungen der Deutschen Rentenversicherung werden Teilrenten jedoch nur von etwa 0,2 Prozent der Rentner in Anspruch genommen(DRV 2014 zitiert aus IAB 2/15 Aktueller Bericht, S. 3). Die Ursachen für diese geringe Inanspruchnahme sind komplex. In der Forschung werden z.B. mangelnde Akzeptanz von Teilzeitarbeit, die bisherigen starren Hinzuverdienstgrenzen und das komplizierte System genannt (Fröhler 2013 zitiert aus IAB 2/2015).

Der DCV begrüßt es, wenn Arbeitnehmer durch eine flexiblere Teilrente mehr Möglichkeiten im Hinblick auf die Kombination von Rente und Erwerbseinkommen haben und somit ein flexiblerer Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand ermöglicht wird. Die kalenderjährliche „Abrechnung“ des Hinzuverdienstes stellt in dieser Hinsicht eine begrüßenswerte Verbesserung dar, da monatliche Schwankungen des Einkommens ausgeglichen werden können und der bürokratische Aufwand reduziert wird.

Aus Sicht des Deutschen Caritasverbandes sollte das Rentenversicherungssystem Wünsche der Versicherten nach einem flexibleren Renteneintritt ermöglichen, insofern die Versichertengemeinschaft dadurch nicht belastet wird. Die Belastung der Versichertengemeinschaft durch einen frühzeitigen Rentenbezug soll durch die Abschläge auf die vorgezogene Rente aufgefangen werden. Sie betragen derzeit 0,3 Prozent pro Monat. Falls dieser Betrag der Abschläge die Belastung der Versichertengemeinschaft ausgleicht, bräuchte es auch keine Hinzuverdienstgrenzen. Die Berechnung dieser Abschläge wird aktuell jedoch kontrovers diskutiert. Die Beurteilung der „korrekten“ Abschlagshöhe hängt davon ab, ob eine neutrale Wirkung innerhalb des Systems der gesetzlichen Rentenversicherung gegeben sein soll (Grundlage der Berechnung der gesetzlichen Rentenversicherung) oder ob man den Wunsch nach neutraler Wirkung weiter fasst und zum Beispiel Überlegungen einbezieht, wie Mittel, die dem Beitragszahler über eine kurzfristig notwendige Erhöhung des Beitragssatzes der gesetzlichen Rentenversicherung „abverlangt“ werden, auch anderweitig angelegt werden könnten (siehe zum Beispiel Martin Werding (2007): Versicherungsmathematisch korrekte Rentenabschläge für die gesetzliche Rentenversicherung, ifo Schnelldienst 60 (16/2007)). Die Beurteilung der Belastung der Versichertengemeinschaft fällt also je nach Betrachtungsweise unterschiedlich aus.

Unbestritten ist, dass auf der Ebene des einzelnen Individuums „niedrige“ Rentenabschläge und großzügige Zuverdienstregelungen die Anreize erhöhen, frühzeitig in Rente zu gehen.

Die geplante Erhöhung der Anreize, vorzeitig Rente zu beziehen, muss in ihrer Wirkung evaluiert werden. Die stufenlose Anrechnung des Hinzuverdienstes wird voraussichtlich dazu führen, dass mehr Menschen eine Teilrente in Anspruch nehmen. Besonders in den Blick zu nehmen sind die Auswirkungen der Inanspruchnahme der Teilrente von Menschen mit geringem Erwerbseinkommen und entsprechend geringen Rentenansprüchen, da bei ihnen besonders die Gefahr der Altersarmut droht. In der Zeit, in der es ihnen nicht mehr möglich ist, hinzuzuverdienen, sind diese Menschen möglicherweise ohne den Hinzuverdienst auf Leistungen der Grundsicherung im Alter angewiesen. Es droht die Gefahr, dass die erhöhten Anreize in Teilrente zu gehen, für Menschen, die ohnehin geringe Rentenansprüche haben, das Risiko der Altersarmut erhöhen. In Bezug auf diese Personengruppe muss außerdem festgestellt werden, dass die Ausgestaltung des Hinzuverdienstdeckels ihnen grundsätzlich einen niedrigeren Hinzuverdienst erlaubt als Personen, die besser verdient haben. In der derzeitigen Ausgestaltung ist die Flexirente also ein Instrument, das eher für Gutverdiener aufgelegt ist.

Die Hinzuverdienstregelung kann jedoch auch die Situation für Menschen in Berufen mit hoher körperlicher und/oder psychischer Belastung verbessern, weil sie Möglichkeiten bietet, den vorzeitigen Gang in die Rente finanziell abzufedern bzw. im Falle der Teilrente die Arbeitsbelastungen zu reduzieren. Hier müsste zusätzlich geprüft werden, ob das System der Erwerbsminderungsrente, das originär für diese Fälle zuständig ist, entsprechend ausgebaut wird, damit diese Fälle in angemessener Weise aufgefangen werden können. Zum anderen muss die Säule der Rehabilitation gestärkt werden, was durch die geplanten Änderungen zu einem großen Teil geschieht (siehe Punkt VI.).

Nicht zuletzt hängt die Wirkung der Flexibilisierung von Teilrente und Hinzuverdienst davon ab, dass ältere Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit verringern können. Nach der derzeitigen Rechtslage ist das nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich (§ 8 Teilzeit- und Befristungsgesetz). Dieser kann die Zustimmung aus betrieblichen Gründen verwehren. Dann bleibt nur noch der Renteneintritt. Einen sicheren und für alle Arbeitnehmer gleichermaßen geltenden Anspruch auf Altersteilzeit gibt es nicht. Erwerbspotenziale von älteren Arbeitnehmern vor der Regelaltersgrenze gehen dadurch weitgehend verloren. Hier sind die Arbeitgeber gefragt, indem sie Teilzeitarbeitsplätze einrichten bzw. die Arbeitsbedingungen so ausgestalten, dass sie den Bedürfnissen älterer Arbeitnehmer gerecht werden.

**Vorschlag**

Vor diesem Hintergrund plädiert der DCV dafür, die geplanten Änderungen vorerst zu befristen. Es sollte eine Evaluation stattfinden, die das ganze Instrument einschließlich der Auswirkungen auf Geringverdiener untersucht.

### III. Übertragung der Hinzuverdienstregelungen auf die Erwerbsminderungsrente (§ 96a SGB VI)

Die neuen Regelungen zum Hinzuverdienst sollen im Wesentlichen auch für die Erwerbsminderungsrente gelten. Die Zugangsvoraussetzungen der EM-Rente, insbesondere die Abschläge bei vorzeitiger Inanspruchnahme, werden nicht geändert.

**Bewertung**

Die Hinzuverdienstgrenze bei der Erwerbsminderungsrente richtet sich derzeit individuell nach dem Grad der Erwerbsminderung. Bei einer Teilrente sind die Höhe des Teilrentenbezugs und das individuelle vorherige Erwerbseinkommen für die Berechnung der Hinzuverdienstgrenzen relevant. In der Praxis erweisen sich diese Grenzen als unübersichtlich. Von daher erscheint eine einheitliche Regelung sinnvoll.

Das System der Erwerbsminderungsrente dient dazu, Menschen abzusichern, die ihre Erwerbstätigkeit aufgrund einer Erkrankung aufgeben bzw. einschränken müssen, bevor sie das Rentenalter erreicht haben. Das Gesetz sieht bestimmte Mechanismen vor, die verhindern sollen, dass die Erwerbsminderung als Umweg in die Frühverrentung missbraucht wird. So wird die Erwerbsminderungsrente berechnet, als seien Rentenbeiträge bis zum Ende des 62. Lebensjahres bezahlt worden. Bei einem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben vor einem sog. Referenzalter (2016: 63 Jahre und 10 Monate) gibt es zudem Abschläge von bis zu 10,8 Prozent die die Erwerbsminderungsrente gegenüber einer Rente bei Erwerbstätigkeit bis zum Renteneintrittsalter zusätzlich senken. Abschläge sind unverzichtbar, wenn sich Erwerbstätige freiwillig für einen vorzeitigen Rentenbeginn entscheiden. Wer krank ist, hat diese Option aber nicht. Aus Sicht der Caritas sind die Abschläge daher nicht das geeignete Mittel, um eine missbräuchliche Inanspruchnahme zu verhindern. Diese Aufgabe kommt vielmehr einer angemessenen medizinischen Begutachtung zu. Die hohe Ablehnungsquote von 42 Prozent [1] bei EM-Renten-Anträgen ist ein deutliches Indiz dafür, dass die Anspruchsvoraussetzungen sehr genau geprüft werden.

Eine zweite Reformoption ist die Veränderung der Zurechnungszeiten. Gegenwärtig wird die Erwerbsminderungsrente auf Grundlage des bisherigen durchschnittlichen Einkommens so berechnet, als wenn man bis zum vollendeten 62. Lebensjahr gearbeitet hätte. Die Anhebung der Altersgrenze für die Regelaltersrente wird bisher in der Erwerbsminderungsrente nicht nachvollzogen. Wenn man den Abstand von drei Jahren, der früher gegolten hat, beibehalten würde, müsste die Zurechnungszeit schrittweise bis 2029 auf 64 Jahre angehoben werden. Der CDA hat berechnet, dass die durchschnittlichen Erwerbminderungsrente durch die Anhebung der Zurechnungszeiten auf das 64 Lebensjahr monatlich immerhin um ca. 80 Euro steigen würde (CDA: Erwerbsminderungsrente verbessern. Sozialpolitisch wichtige Aufgabe innerhalb des Rentenpakets stärker gewichten, vom 26. Februar 2014). Es wäre sinnvoll,

[1] Deutsche Rentenversicherung 2015: Statistik der Deutschen Rentenversicherung - Indikatoren zur Erwerbsminderungsrente im Zeitverlauf 2015, S. 1.

beide Reformoptionen bei der Erwerbsminderungsrente in den Blick zu nehmen.

**Vorschlag**

Die Caritas setzt sich für eine Senkung oder Abschaffung der Abschläge ein, um das System der Erwerbsminderungsrente zu stärken. Eine weitere Reformoption wäre auch die Anhebung der Zurechnungszeiten auf das 64. Lebensjahr.

**IV. Rentenversicherungspflicht (§§ 5, 7, 172 SGB VI)**

Die neuen Hinzuverdienstgrenzen sollen den Menschen, die eine vorzeitige Rente in Anspruch nehmen auch ermöglichen, – zumindest teilweise – die Abschläge für den vorzeitigen Rentenbeginn auszugleichen, indem sie länger in Teilzeit arbeiten. Der Weiterverdienst bis zur Regelaltersgrenze soll zukünftig auch bei Bezug einer Vollrente grundsätzlich rentenversicherungspflichtig sein. Die Entscheidung für oder gegen die Versicherungspflicht in der GRV ist für die jeweilige Beschäftigung bindend. Ein späterer Wechsel ist nicht möglich. Das wird insbesondere relevant bei Minijobs, die auf Wunsch des Arbeitnehmers rentenversicherungsfrei werden (Opt-out-Regelung).

**Bewertung**

Die Rentenversicherungspflicht ist positiv zu bewerten, da damit in den Zeiten des Hinzuverdienstes vor der Altersregelgrenze zusätzliche Beiträge in die Rentenkasse eingezahlt werden. Dies kann – je nach Konstellation – dazu beitragen, Altersarmut zu vermeiden oder das Altersarmutsrisiko zu verringern.

**V. Zahlung von Beiträgen zum Ausgleich von Abschlägen (§ 187a SGB VI)**

Der vorzeitige Bezug einer – anteiligen – Rente ist mit Abschlägen in Höhe von 0,3 Prozent pro Monat der früheren Inanspruchnahme verbunden. Damit wird der Tatsache Rechnung getragen, dass die Rente über einen längeren Zeitraum gezahlt wird, als dies der rentenrechtlichen Kalkulation entspricht. Nach geltendem Recht (§187a SGB VI) können Versicherte dies ab dem 55. Lebensjahr bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze durch zusätzliche Beitragszahlungen ausgleichen. Voraussetzung ist, dass der Versicherte erklärt, eine vorzeitige Rente zu beanspruchen. Dies wird nur in sehr begrenztem Umfang genutzt, weil in einem kurzen Zeitraum ein relativ hoher Beitrag einzuzahlen ist und die Berechnung komplex ist. Um den Versicherten den Ausgleich von Abschlägen zu erleichtern, sollen Beitragszahlungen künftig schon ab dem 50. Lebensjahr ermöglicht werden und der mögliche Zahlungszeitraum gestreckt werden. Pro Kalenderjahr sind maximal zwei Einzahlungen möglich. Wie bisher können die Beiträge in einer Summe oder in Teilzahlungen erfolgen. Es bleibt dabei, dass Ausgleichszahlungen nur gestattet sind, wenn die Versicherten erklären, eine vorzeitige Altersrente in Anspruch nehmen zu wollen.

**Bewertung**

Der DCV begrüßt diese Vorschläge zur Flexibilisierung der zusätzlichen Beitragszahlung. Grundsätzlich erhöhen freiwillige Zahlungen in die Rentenversicherung die individuellen Anwartschaften des Arbeitsnehmers auf die spätere Rente und können so auch Altersarmut vorbeugen. Auch die Liquidität der Rentenversicherung wird dadurch gestärkt. Dies könnte die Bewältigung des demografischen Wandels erleichtern. Das Modell erlaubt dem Versicherten, flexibler als bisher Einzahlungen in die Rentenversicherung vorzunehmen. Die Caritas bedauert es, dass die Zahlungen nach wie vor nur zulässig sind, wenn die Versicherten sich auf eine vorzeitige Inanspruchnahme der Rente festlegen. Der Abschlussbericht der AG Flexirente vom November 2015 sah hier eine noch weitergehende Flexibilisierung vor, die Ausgleichszahlungen auch dann ermöglichte, wenn eine Altersrente nicht vorzeitig in Anspruch genommen wird. Diese Regelung hätte die Möglichkeit geboten, Lücken im Erwerbsleben nachträglich auszugleichen, was aus Sicht der Caritas gerade für Menschen mit unterbrochenen Erwerbsbiografien sinnvoll wäre.

**VI. Stärkung von Prävention und Rehabilitation**

Durch neue Regelungen im Bereich der Prävention und der Rehabilitation sollen die Teilhabeleistungen der Rentenversicherung gestärkt werden. So sollen die Gesundheit und die Erwerbsfähigkeit der Versicherten und ihrer Kinder gestärkt werden und ihr Verbleib bzw. ihr Eintritt in das Erwerbsleben gesichert werden.

**1. Aufgabe der Leistungen zur Teilhabe (§ 9 SGB VI)**

In § 9 Absatz 1 Satz 1 erfolgen notwendige redaktionelle Ergänzungen im Hinblick auf die Aufnahme weiterer Leistungen als eigenständige Regelungen in § 14 (Prävention), § 15a (Kinder-Rehabilitation) und § 17 (Leistungen zur Nachsorge). Damit werden die Leistungen der Prävention und der Kinder-Rehabilitation als eigenständige Leistungen sowie Leistungen zur Nachsorge als sog. Annexleistung in Verbindung mit einer vorangegangenen Leistung zur Teilhabe formuliert. In Absatz 2 werden die Leistungen der Prävention, der medizinischen Rehabilitation, der Teilhabe am Arbeitsleben und Leistungen zur Nachsorge gesetzlich als Pflichtleistungen ausgestaltet, die zu erbringen sind, wenn die persönlichen und versicherungsrechtlichen Voraussetzungen vorliegen.

**Bewertung**

Die redaktionellen Anpassungen in Absatz 1 sind aufgrund der Änderungen zu den §§ 14, 15a und 17 und der expliziten Ergänzung um Leistungen zur Prävention und Leistungen zur Nachsorge sachgerecht. Auch diese Leistungen werden von den Trägern der Rentenversicherung mit dem Ziel erbracht, die Erwerbsfähigkeit der Versicherten zu erhalten oder wiederherzustellen bzw. bei Kindern die zukünftige Erwerbsfähigkeit zu sichern.

Der Deutsche Caritasverband begrüßt den gestärkten Rechtsanspruch der Versicherten. Durch die Änderungen in Absatz 2 wird klargestellt, dass die Leistungen bei Vorliegen der Voraussetzungen zu erbringen sind und in diesem Fall kein Entschließungsermessen der Träger der Rentenversicherungsträger besteht. Nach der Begründung Allgemeiner Teil gilt der Leistungsanspruch auch dann, wenn die Budgetgrenzen nach § 220 Absatz 1 in Verbindung mit § 287 b Absatz 3 SGB VI überschritten werden. Allerdings sind die Budgetgrenzen für die Leistungen

zur Teilhabe wegen des weiterhin geltenden Grundsatzes der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit gemäß § 13 Absatz 1 SGB VI damit nicht außer Kraft gesetzt. Daher wird zu beobachten sein, wie sich die Erweiterung der Pflichtleistungen, die wir ausdrücklich gutheißen, auf die Ausschöpfung des Reha-Budgets auswirken wird.

Das Ermessen der Rentenversicherung kann sich bei erforderlicher Leistung nur auf Art, Dauer, Umfang, Beginn und Durchführung der Leistung sowie auf die Auswahl der Rehabilitationseinrichtung beziehen. Die Entscheidung darf nicht alleine unter Beachtung der Grundsätze der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit erfolgen, sondern muss auch das Wunsch- und Wahlrecht der Versicherten mit in die Abwägung einbeziehen (z.B. bei der Wahl der Einrichtung). Zur Klarstellung, dass bei dieser Ermessensausübung zur Leistungserbringung auch die Wunsch- und Wahlrechte der Versicherten nach SGB IX zu beachten sind, halten wir - ähnlich der Regelung im § 40 SGB V - eine entsprechende Ergänzung im § 13 SGB VI für erforderlich.

**Lösungsvorschlag**

Ergänzung in § 13 Absatz 1 Satz 1 SGB VI - Leistungsumfang:

(1) Der Träger der Rentenversicherung bestimmt im Einzelfall **unter Beachtung des Wunsch- und Wahlrechts der Leistungsberechtigten nach § 9 des Neunten Buches und** unter Beachtung der Grundsätze der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit Art, Dauer, Umfang, Beginn und Durchführung dieser Leistungen sowie die Rehabilitationseinrichtung nach pflichtgemäßem Ermessen.

**2. Persönliche Voraussetzungen (§ 10 SGB VI)**

§ 10 Absatz 1 Nummer 2 Buchstabe c wird dahingehend ergänzt, dass die persönlichen Vor-aussetzungen für Leistungen zur Teilhabe bei teilweiser Erwerbsminderung auch dann gegeben sind, wenn durch Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben ein anderer Arbeitsplatz erlangt werden kann. Voraussetzung ist, dass die bisherige Tätigkeit nach Feststellung des Trägers der Rentenversicherung nicht mehr ausgeübt werden kann.

**Bewertung**

Die Ergänzung schließt eine wichtige Lücke, indem erwerbsgeminderten Versicherten Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben eröffnet werden, wenn durch die Leistungen ein neuer, der gesundheitlichen Situation angemessener Arbeitsplatz erlangt werden kann. In der Begründung wird ausgeführt, dass dies ein Arbeitsplatz beim bisherigen oder einem anderen Arbeitsgeber sein kann. Der Arbeitsplatz muss insofern konkret in Aussicht stehen, dass der bisherige oder neue Arbeitgeber gewillt ist, diesen Arbeitsplatz mit dem Versicherten zu besetzen und der Versicherte die dafür notwendigen Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben vom Träger der Rentenversicherung erhält. Vorrangig kommen hierfür Leistungen an Arbeitsgeber nach § 34 SGB IX in Betracht.

Diese erweiterte Pflichtleistung zur Erlangung eines neuen Arbeitsplatzes wird vom Deutschen Caritasverband ausdrücklich begrüßt, da damit erwerbsgeminderten Versicherten, die ihre bisherige Tätigkeit nicht mehr erfüllen können, neue berufliche Perspektiven eröffnet werden können.

**3. Leistungen zur Prävention (§ 14 SGB VI)**

Der bisher unbesetzte § 14 wird mit „Leistungen zur Prävention“ neu besetzt. Die Träger der Rentenversicherung erbringen medizinische Leistungen zur Sicherung der Erwerbsfähigkeit für Versicherte, die erste gesundheitliche Beeinträchtigungen aufweisen, welche die ausgeübte Beschäftigung gefährden. Für die Sicherung der einheitlichen Rechtsanwendung erlässt die Deutsche Rentenversicherung Bund im Benehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales bis 01. Juli 2018 eine gemeinsame Richtlinie der Rentenversicherungsträger, die insbesondere die Ziele, die persönlichen Voraussetzungen sowie Art und Umfang der medizinischen Leistungen näher ausführt. Die Richtlinie wird regelmäßig an den medizinischen Fortschritt und die gewonnenen Erfahrungen angepasst. Im Rahmen ihrer Mitwirkung an der nationalen Präventionsstrategie nach den §§ 20d bis 20g SGB V wirken die Rentenversicherungsträger darauf hin, dass die Einführung einer freiwilligen individuellen, berufsbezogenen Gesundheitsvorsorge für Versicherte ab Vollendung des 45. Lebensjahres trägerübergreifend in Modellprojekten erprobt wird.

**Bewertung**

Die Leistungen zur Prävention werden aus dem bisherigen § 31 Sonstige Leistungen herausgelöst und in § 14, der bisher unbesetzt war, als eigenständige Leistung neu geregelt. Die medizinischen Leistungen zur Sicherung der Erwerbsfähigkeit werden bei Vorliegen der Leistungsvoraussetzungen damit zu einer Pflichtleistung. Zudem entfällt die Begrenzung der Ausgaben für Leistungen zur Prävention nach dem bisherigen § 31. Dies entspricht einer langjährigen Forderung des Deutschen Caritasverbandes. Mit dieser Neuregelung trägt der Gesetzgeber der zunehmenden Bedeutung der Prävention auch im Leistungsbereich der gesetzlichen Rentenversicherung Rechnung und setzt die mit der Verabschiedung des Gesetzes zur Stärkung der Prävention und Gesundheitsförderung in 2016 verbundene Entwicklung konsequent fort. Die Regelungen werden daher vom Deutschen Caritasverband ausdrücklich unterstützt.

Wie in der Begründung ausgeführt, sollen die Präventionsleistungen auf die gesundheitliche Verfassung, die individuelle Lebensführung und die Selbstkompetenz des Versicherten einwirken und so zu einer besseren Bewältigung der Anforderungen des Arbeits- und Berufslebens beitragen. Erste gesundheitliche Beeinträchtigungen (ohne Krankheitswert) können sich durch Faktoren aus dem Arbeitsumfeld ergeben oder in der Person des Versicherten liegen, z.B. in der Art und Weise, wie mit Anforderungen des Berufslebens oder schwierigen persönlichen Lebensumständen umgegangen wird. Im Vergleich zum bisherigen § 31 Absatz 1 Nr. 2 werden künftig weitere Fallkonstellationen erfasst. Dies wird der Komplexität und den Wechselwirkungen von strukturellen und individuellen Faktoren von Gesundheitsbeeinträchtigungen im beruflichen Kontext besser gerecht als die bisherige ausschließliche Ausrichtung auf besonders gesundheitsgefährdende, die Erwerbsfähigkeit beeinflussende Beschäftigungen. Allerdings werden dadurch Abstimmungen zu den

Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung umso dringender, damit Unklarheiten in der Zuständigkeit medizinischer Leistungen der Prävention nicht zu Lasten der Versicherten gehen.

Der Erlass einer Richtlinie zur näheren Ausführung der Leistungen zur Prävention wird von Seiten des Deutschen Caritasverbandes als notwendige Maßnahme erachtet, um im Interesse der Versicherten eine einheitliche Rechtsanwendung der Rentenversicherungsträger zu gewährleisten. In die Richtlinien-Entwicklung sollte die fachliche Praxisexpertise der Leistungserbringer-Verbände und der Verbände der Freien Wohlfahrtspflege einbezogen werden.

Die Einführung einer freiwilligen umfassenden berufsbezogenen Gesundheitsuntersuchung für Versicherte ab dem vollendeten 45. Lebensjahr soll - wie in der Erläuterung ausgeführt - insbesondere auf die Zielgruppe der Beschäftigten von Klein- und Mittelbetrieben abheben. Diese Fokussierung wird als sinnvoll bewertet, da gerade in diesen Unternehmen der Bedarf an Maßnahmen der Prävention, Gesundheitsförderung und Rehabilitation häufig nicht im erforderlichen Maße systematisch aufgegriffen wird. Die Erprobung dieser Form der Gesundheitsvorsorge in Modellprojekten im Rahmen der nationalen Präventionsstrategie hält der Deutsche Caritasverband auch unter dem Gesichtspunkt für zielführend, dass die individuellen Leistungen zur Prävention nach § 14 SGB VI mit den an Rahmenbedingungen ansetzenden Leistungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung nach § 20b SGB V verbunden werden könnten. Zudem können durch die Kooperation der Sozialversicherungsträger in der Nationalen Präventionskonferenz auf Bundesebene nach § 20e SGB V und in den Arbeitsgemeinschaften nach § 20 Absatz 2 Satz 2 SGB V auf Landesebene die Schnittstellen definiert und die Leistungen abgestimmt und koordiniert werden.

**4. Leistungen zur Kinderrehabilitation (§ 15 a SGB VI)**

Nach § 15 wird § 15a zum Leistungsbereich der Kinderrehabilitation eingefügt, der bisher unter den Sonstigen Leistungen nach § 31 SGB VI geführt war. Wie schon in § 9 formuliert, wird die Kinderrehabilitation als eigenständige Leistung der Träger der Rentenversicherung normiert, die zu erbringen ist, wenn die Voraussetzungen gegeben sind. Mit der Herauslösung aus den Sonstigen Leistungen entfällt auch die bisherige strikte Ausgabengrenze.

Die in § 15 a Absatz 1 Satz 2 genannte Zielsetzung der Kinderrehabilitation wird um die wesentliche Besserung oder Wiederherstellung der Gesundheit ergänzt, die insbesondere durch eine chronische Erkrankung beeinträchtigt ist. Die Leistungen der Kinder-Reha werden er-bracht, soweit die Beseitigung der Gesundheitsgefährdung bzw. die Verbesserung oder Wiederherstellung der Gesundheit Einfluss auf die spätere Erwerbsfähigkeit haben kann.

Zusammenfassend wird der Kreis der Leistungsberechtigten benannt, der nun auch explizit Kinder im Haushalt des Versicherten einschließt, die unter die Regelungen des § 48 Abs. 3 SGB VI fallen (Stief-, Pflegekinder, im Haushalt aufgenommene oder unterhaltene Enkelkinder und Geschwister). Zudem erfolgt eine Klarstellung der Altersgrenzen analog § 48 Absätze 4 und 5 SGB VI. Des Weiteren wird ein nicht altersmäßig begrenzter Anspruch auf Mitnahme einer Begleitperson aufgenommen, sofern die Begleitung für den Erfolg der Maßnahme notwendig ist. Ebenso wird durch Absatz 2 Satz 1 Punkt 2 für die familienorientierte Rehabilitation unter Einbeziehung von weiteren Familienangehörigen bei bestimmten Erkrankungen des Kindes eine klare Rechtsgrundlage geschaffen.

Mit Absatz 2 Satz 2 wird erstmals für Leistungen zur Nachsorge auch im Bereich der Kinderrehabilitation ein klarer rechtlicher Rahmen gegeben.

Die ansonsten in der medizinischen Rehabilitation geltende frühestmögliche Wiederholungsfrist von vier Jahren wird für den Teilnehmerkreis der Kinderrehabilitation außer Kraft gesetzt und die Regeldauer auf mindestens vier Wochen benannt.

Die Deutsche Rentenversicherung Bund wird zur Herausgabe einer gemeinsamen Richtlinie der Träger der Rentenversicherung im Benehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales bis zum 01.07.2018 beauftragt, in der Näheres zu Zielen, persönlichen Voraussetzungen, Art und Umfang der Leistungen geregelt ist

**Bewertung**

Der Deutsche Caritasverband begrüßt das Gesamtpaket an Verbesserungen für die Kinderrehabilitation außerordentlich. Insbesondere die Ausgestaltung als Pflichtleistung, der Wegfall der strikten Budget-Grenze, die Klarstellungen zu notwendigen Begleitpersonen und die Stärkung der Leistungen zur Nachsorge entsprechen langjährigen Forderungen des Deutschen Caritasverbandes für eine bedarfsgerechte Ausgestaltung der Kinder-Rehabilitation.

Die Formulierung der Kinderrehabilitation als eigenständige Leistung trägt der zunehmenden gesundheitspolitischen Bedeutung und dem eigenständigen Charakter der Leistungen zur Kinderrehabilitation Rechnung. Die Träger der Rentenversicherung sind nun bei Vorliegen der persönlichen und versicherungsrechtlichen Voraussetzungen zur Leistung verpflichtet, wenn die Antragstellung und Bedarfsfeststellung bei ihr erfolgt. Damit wird eine Regelung zur „Pflichtleistung“ nachvollzogen, wie sie schon jetzt im Recht der Krankenversicherung für die Kinderrehabilitation gilt. Vor dem Hintergrund der gesetzlich gegebenen Doppelzuständigkeit von Renten- und Krankenversicherung für die Kinderrehabilitation ist diese Angleichung des leistungsrechtlichen Status schon lange zwingend geboten. Die neuen gesetzlichen Regelungen des SGB VI tragen somit zu einer einheitlicheren Rechtsanwendung und Leistungsgewährung bei den verschiedenen Rehabilitationsträgern bei und stärken die Rechtssicherheit für die versicherten Kinder und Familien.

Eine kinderspezifische Rehabilitationsmaßnahme mit ihrem interdisziplinären Ansatz kann bei Gesundheitsgefährdungen, chronischen Erkrankungen oder Teilhabeeinschränkungen früh und positiv auf die weiteren Krankheitsverläufe Einfluss nehmen. Der genannte Bezug der Ziele der Kinderrehabilitation auf die Sicherung der zukünftigen Erwerbsfähigkeit folgt dem gesetzlichen Auftrag der Rentenversicherung. Für die betroffenen Kinder und Jugendlichen ist dieses langfristige Ziel essentiell verknüpft

mit der vorausgehenden schulischen Teilhabe und Ausbildungsfähigkeit, die aufgrund der Erkrankung in starkem Maße gefährdet sein kann und mittels der Rehabilitationsmaßnahme gefördert werden soll. Insofern können wir den in der Begründung erläuterten Begründungszusammenhang nur bekräftigen.

Die Regelungen für die Mitaufnahme von Begleitpersonen sowie Familienangehörigen werden ausdrücklich begrüßt. Die Regelung, dass die Mitaufnahme von Begleitpersonen nicht mehr ausschließlich aus medizinischen Erfordernissen erfolgen soll, sondern auch wenn sie für den Erfolg der Maßnahme erforderlich ist, hält der DCV für sachgerecht. Denn auch psychosoziale Aspekte können für die Mitaufnahme einer Begleitperson sprechen und für die Ergebnisse der Maßnahme von größter Bedeutung sein. In den unter Absatz 5 genannten, noch zu erarbeitenden Richtlinien muss der Rahmen für eine weitere einheitliche Fallbeurteilung der beiden zuständigen Rehabilitationsträger noch näher abgesteckt werden (z.B. im Hinblick auf die Festlegung von Regel-Altersgrenzen, die Überprüfung typischer Erkrankungen für eine familienorientierte Rehabilitation), um so die Verlässlichkeit für alle Beteiligten - Kinder, Eltern und verordnende Ärzte - noch zu erhöhen.

Die Aussetzung der sonst gültigen frühesten Wiederholungsfrist entspricht der gelebten Praxis und ist sachgerecht. Die Entwicklungsverläufe von Kindern und Jugendlichen erfordern einen möglichst flexiblen Rahmen für die Beurteilung, wann welche ambulante oder stationäre Leistung notwendig und zielführend ist. Ebenso entspricht die Fixierung der Regeldauer auf mindestens vier Wochen den besonderen Erfordernissen von Kindern und Jugendlichen und den heute schon vereinbarten Rahmenkonzepten. Durch die neuen Regelungen zu den Leistungen zur Nachsorge werden wichtige Voraussetzungen für bedarfsgerechte Weiterentwicklungen zur Absicherung der Erfolge der Rehabilitation geschaffen.

Der Erlass einer Richtlinie durch die Rentenversicherung Bund zur näheren Ausführung von Zielen, persönlichen Voraussetzungen und Art und Umfang der Leistungen wird von Seiten des Deutschen Caritasverbandes als notwendige Maßnahme erachtet, um im Interesse der Versicherten eine einheitliche Rechtsanwendung zu gewährleisten. Damit eine einheitliche Rechtsanwendung im Rahmen der „Doppel-Zuständigkeit“ von Renten- und Krankenversicherung weitergehend garantiert ist, halten wir es für unabdingbar, dass in die Verständigung zu den Inhalten der Richtlinie auch die Träger der Krankenversicherung über den GKV Spitzenverband einbezogen werden. Des Weiteren sollte auch die fachliche Praxisexpertise der Leistungserbringer-Verbände und der Verbände der Freien Wohlfahrtspflege einbezogen werden.

**5. Leistungen zur Nachsorge (§ 17 SGB VI)**

Nach § 16 wird § 17 „Leistungen zur Nachsorge“ eingefügt, die bisher unter § 31 als Sonstige Leistung im Ermessen der Träger der Rentenversicherung stand.

Die Regelung sieht vor, dass die Träger der Rentenversicherung im Anschluss an eine von ihnen erbrachte Teilhabeleistung bei Erfordernis Leistungen zur Nachsorge erbringen. Diese haben das Ziel, den Erfolg der zuvor erbrachten Leistungen zu sichern.

In Absatz 2 wird die Deutsche Rentenversicherung Bund zur Herausgabe einer gemeinsamen Richtlinie der Träger der Rentenversicherung im Benehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales bis zum 01.07.2018 beauftragt, in der Näheres zu Zielen, persönlichen Voraussetzungen, Art und Umfang der Leistungen geregelt wird.

**Bewertung**

Mit der jetzt eigenständigen Benennung der Nachsorge als eine der Teilhabeleistungen im Zweiten Teil des SGB VI werden die Nachsorge-Leistungen als Pflichtleistung im Anschluss an eine vorangegangene Leistung zur Teilhabe normiert und als Regelangebot aufgewertet. Dies wird vom Deutschen Caritasverband ausdrücklich begrüßt. Erfahrungen in der Rehabilitation haben gezeigt, dass notwendige Veränderungen des Verhaltens und des Lebensstils oft erst durch eine längerfristige Unterstützung zu erreichen sind, die über die Dauer der Rehabilitationsmaßnahme hinausgehen. Wir sehen in der neuen Regelung eine richtige Konsequenz aus verschiedenen Modellprojekten der Rentenversicherungsträger im Bereich der Nachsorge, aus denen sich sinnvolle und erfolgreiche regionale Leistungsbausteine in der Angebotskette etabliert haben.

Mit der Herauslösung aus dem bisherigen § 31 SGB VI entfällt auch für die Nachsorge die bisherige strikte Ausgabengrenze.

Beide Maßnahmen, ebenso wie die Vorgabe in Absatz 2 zur Verständigung der Rentenversicherungsträger auf weitere Präzisierungen im Wege einer Richtlinie, sind wichtig, um die einheitliche Rechtsanwendung und die Etablierung von qualifizierten Angeboten bei allen Rentenversicherungsträgern zu gewährleisten. In die Richtlinien-Entwicklung sollte die fachliche Expertise der Leistungserbringer und der Verbände der Freien Wohlfahrtspflege einbezogen werden.

**6. Ergänzende Leistungen (§ 28)**

In Folge der neuen Regelungen zu den ambulanten Leistungen der Prävention und zu den Leistungen der Nachsorge wird durch einen neuen Abs. 2 klargestellt, dass auch für diese Leistungen die Regelungen zum Übergangsgeld gelten ebenso wie die Regelungen zu ergänzenden Leistungen nach den §§ 44, 53 und 54 SGB IX. Hierbei können die Leistungen zu Fahrtkosten und zur Haushalts- oder Betriebshilfe und Kinderbetreuungskosten im Einzelfall bewilligt werden, wenn sie zur Durchführung der Leistungen im Einzelfall notwendig sind.

**Bewertung**

Die Ergänzung um Absatz 2 ist folgerichtig, um die Geltung auch für die Leistungen zur Prävention und zur Nachsorge zu regeln. Dies ist insbesondere in Bezug auf Nachsorgeleistungen und evtl. erforderliche Übergangsgelder zur Sicherstellung des Lebensunterhaltes relevant. Der Vorbehalt, dass für diese ambulanten Leistungsformen Fahrtkosten, Haushalts- oder Betriebshilfe- und Kinderbetreuungskosten nur erbracht werden können, sofern sie zur Durchführung der Leistungen notwendig sind, und diese damit ei-

ner Einzelfallprüfung unterliegen, ist nachvollziehbar und sachgerecht. Ebenso, dass aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung erforderliche Fahrtkosten pauschaliert erbracht werden können.

**7. Sonstige Leistungen (§ 31 SGB VI)**

In Folge der Herauslösung der Leistungen der Prävention, der Kinder-Rehabilitation und der Leistungen zur Nachsorge wird § 31 entsprechend angepasst. Die sonstigen Leistungen bleiben weiterhin als sogenannte Ermessensleistungen gestaltet, allerdings entfällt die strikte Ausgabengrenze des bisherigen Absatzes 3. Zu den in Absatz 1 Ziffer 1 bis 3 aufgeführten Leistungen werden redaktionelle und sprachliche Anpassungen vorgenommen, ohne dass die entsprechenden Leistungen und Rechtsgrundlagen verändert werden. In Absatz 2 Satz 2 ist ähnlich der bisherigen Regelung die Möglichkeit eröffnet, dass die Rentenversicherung Bund im Benehmen mit dem zuständigen Bundesministerium nähere Richtlinien erlassen kann.

**Bewertung**

Bei der Neuregelung handelt es sich im Wesentlichen um redaktionelle Anpassungen. Der Rahmen des § 31 ermöglicht den Rentenversicherungsträgern weiterhin zusätzliche Leistungen z.B. für bestimmte Gruppen von Versicherten, für ergänzende Modellprojekte oder für Forschungen im Bereich der Rehabilitation. Dies ist sinnvoll, um auch weiterhin ergänzende bedarfsgerechte Konzepte zu entwickeln und zu fördern und damit Innovationen zu ermöglichen. Der Wegfall der strikten Ausgabenbegrenzung stärkt hierbei den Entscheidungs- und Gestaltungsspielraum des einzelnen Rentenversicherungsträgers.

**B. Flexibles Weiterarbeiten nach Erreichen der Regelaltersgrenze**

Auch nach Erreichen der Regelaltersgrenze dürfen Versicherte grundsätzlich weiterarbeiten. Erwerbseinkommen, das neben einer Altersvollrente bezogen wird, ist indes nicht vollständig sozialversicherungspflichtig. Vielmehr sind die Bezieher einer Vollrente von der Versicherungspflicht in der Renten- und Arbeitslosenversicherung befreit. Es wird hier lediglich ein isolierter Beitrag des Arbeitgebers zur Renten- und Arbeitslosenversicherung erhoben. Die reguläre Versicherungs- und Beitragspflicht, bei der Arbeitgeber und Arbeitnehmer den Rentenversicherungsbeitrag jeweils zur Hälfte tragen, besteht bisher nur, solange Rentner keine Altersvollrente beziehen (also keine Rente oder nur eine Teilrente). Der Beschäftigte, der keine Vollrente bezieht, erwirbt dadurch weitere Rentenanwartschaften. Zudem erwerben Versicherte auf den Teil der Altersrente, den sie noch nicht in Anspruch nehmen, Zuschläge.

**I. Aktivierung der Arbeitgeberbeiträge zur Rentenversicherung bei der Beschäftigung von Beziehern einer vollen Altersrente nach Erreichen der Regelaltersgrenze („Opt-In“ §§ 5, 172 SGB VI)**

Bei Bezug der Altersvollrente besteht für den beschäftigten Rentner bisher Beitragsfreiheit in der gesetzlichen Rentenversicherung. Arbeitgeber zahlen jedoch weiterhin den hälftigen Arbeitgeberbeitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung. Rentenrechtlich wirkt der Arbeitgeberbeitrag nach geltender Rechtslage jedoch nicht leistungssteigernd. Künftig sind Bezieher einer Altersvollrente erst dann versicherungsfrei, wenn sie die Regelaltersgrenze erreicht haben (§ 5 Abs. 4 Nr. 1 SGB VI). Auf die Versicherungsfreiheit kann jedoch verzichtet werden (opt-in). In der Folge müssen die Arbeitgeber den isolierten Arbeitgeberbeitrag auch erst ab diesem Zeitpunkt zahlen (§ 172 Abs. 1 Satz 1 SGB VI). Für den Fall, dass die Rentner für die Versicherungspflicht optieren, wirken sich die gezahlten Arbeitgeberbeiträge und ihre eigenen Beiträge rentenerhöhend aus. Die Deutsche Rentenversicherung soll jährlich zum 01. Juli die erwirtschafteten Entgeltpunkte feststellen (§ 66 Abs. 3a SGB VI).

**Bewertung**

Eine volle Rentenversicherungspflicht des Hinzuverdienstes mit zeitgleichem Erwerb von Ansprüchen hätte den Vorteil, dass das Äquivalenzprinzip der Rentenversicherung erfüllt wird. Dies ist beim isolierten Arbeitgeberbeitrag derzeit nicht gegeben. Allerdings stellt sich beim Erwerb von Rentenanwartschaften von erwerbstätigen Altersrentnern das bürokratische Problem, dass mit jedem Monat an Erwerbstätigkeit die Rente steigt. Durch die vorgeschlagene jährliche Feststellung der Entgeltpunkte wird der bürokratische Aufwand aber auf ein vertretbares Ausmaß begrenzt.

Zu beachten ist, dass die Rentenversicherung derzeit durch den isolierten Arbeitgeberbeitrag entlastet wird. Wenn eine Erwerbstätigkeit von Rentenbeziehern deren Rente erhöht, nivelliert sich dieses Plus. Wenn durch diese Maßnahme tatsächlich mehr Menschen erwerbstätig wären, würden mehr Menschen einzahlen. Das auf eine Umlagefinanzierung ausgerichtete System könnte durch mehr Geld im System in Zeiten hoher Diskrepanz von Einzahlern und Rentenbeziehern möglicherweise den demographischen Wandel leichter bewältigen.

Fraglich ist allerdings, ob die Einführung eines Arbeitnehmerbeitrags für Rentner attraktiver als die derzeitige Rechtslage ist. Einerseits wird Rentnern die Möglichkeit gegeben, auch nach Erreichen der Regelaltersgrenze die Rentenzahlungen durch Erwerbsarbeit zu erhöhen. Andererseits ist der Rentenversicherungsbeitrag relativ hoch und führt nur zu geringen Rentenerhöhungen. So verdient der durchschnittliche Parallelverdiener derzeit jährlich ca. 21.000 Euro brutto, damit ca. 1.360 Euro netto monatlich. Sein eigener Rentenversicherungsbeitrag beliefe sich auf ca. 130 Euro. Nach einem Jahr der Beschäftigung erhöhte sich dadurch seine Rente aber nur um 13,30 Euro monatlich.

**II. Befristete Abschaffung der Arbeitgeberbeiträge zur Arbeitslosenversicherung bei Beschäftigung nach der Regelaltersgrenze (§346 SGB III)**

Personen, die die Regelaltersgrenze für die Altersrente aus der GRV erreicht haben, sind nach geltendem Recht von der Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung (SGB III) befreit. Arbeitgeber zahlen dennoch den isolierten Arbeitgeberanteil von derzeit 1,5 Prozent des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts ein. Leistungsansprüche entstehen hieraus nicht. Der isolierte Arbeitgeberbeitrag soll nun für fünf Jahre abgeschafft werden. So sollen Anreize für

die (Weiter-)Beschäftigung von älteren Arbeitnehmern geschaffen werden.

**Bewertung**

Die Aussetzung des isolierten Arbeitgeberbeitrags macht es für Unternehmen attraktiver, ältere Menschen über das Renteneintrittsalter hinaus zu beschäftigen. Das entspricht dem politischen Ziel einer längeren Erwerbstätigkeit von älteren Menschen. Andererseits benachteiligt dies zugleich jüngere Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt. Eine befristete Erprobung und Evaluierung ist aus Sicht der Caritas sinnvoll, um neue Erkenntnisse der Wirkung dieses Mechanismus zu erhalten.

**C. Zwangsverrentung im SGB II**

Menschen, die Arbeitslosengeld II beziehen, sind verpflichtet, ab Vollendung des 63. Lebensjahres eine Rente in Anspruch zu nehmen, auch wenn sie vorzeitig und daher mit Abschlägen versehen ist (§ 12 a SGB II). Diese Verpflichtung besteht nicht, wenn die Inanspruchnahme der vorzeitigen Rente unbillig wäre. Die Details dazu sind in der sogenannten Unbilligkeitsverordnung geregelt. Unbillig ist die Inanspruchnahme danach in folgenden Fällen:

- wenn und solange sie zum Verlust eines Anspruchs auf Arbeitslosengeld führen würde,
- wenn Hilfebedürftige in nächster Zukunft die Altersrente abschlagsfrei in Anspruch nehmen können,
- solange Hilfebedürftige sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind oder aus sonstiger Erwerbstätigkeit ein entsprechend hohes Einkommen erzielen. Dies gilt nur, wenn die Beschäftigung oder sonstige Erwerbstätigkeit den überwiegenden Teil der Arbeitskraft in Anspruch nimmt.
- wenn Hilfebedürftige durch die Vorlage eines Arbeitsvertrages oder anderer ebenso verbindlicher, schriftlicher Zusagen glaubhaft machen, dass sie in nächster Zukunft eine Erwerbstätigkeit aufnehmen und nicht nur vorübergehend ausüben werden.

Die Unbilligkeitsverordnung wurde nun vom zuständigen BMAS um eine Regelung erweitert, die vermeiden soll, dass Menschen durch die Inanspruchnahme einer vorzeitigen Rente im Alter hilfebedürftig werden. Künftig sollen Leistungsberechtigte auch dann nicht zwangsverrentet werden, wenn sie dadurch auf Leistungen der Grundsicherung im Alter angewiesen wären. Die entsprechende Regelung lautet: „Unbillig ist die Inanspruchnahme, wenn Leistungsberechtigte dadurch hilfebedürftig im Sinne der Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung nach dem Vierten Kapitel SGB XII werden würden. Dies ist insbesondere anzunehmen, wenn der Betrag in Höhe von 70 Prozent der bei Erreichen der Altersgrenze (§ 7a SGB II) zu erwartenden monatlichen Regelaltersrente niedriger ist als der zum Zeitpunkt der Entscheidung über die Unbilligkeit maßgebende Bedarf der leistungsberechtigten Person nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch.“ Der ALG-II-Bedarf zum Zeitpunkt der Entscheidung wird verglichen mit dem Betrag von 70 Prozent der ungeminderten zu erwartenden Altersrente. Liegt dieser Rentenanteil unter dem ALG-II-Bedarf, greift die Vermutung, dass ein Anspruch auf Grundsicherung im Alter bestehen wird. In diesen Fällen muss die vorzeitige Rente nicht in Anspruch genommen werden.

Für viele Menschen mit geringen Rentenansprüchen bedeutet der Verweis auf die vorzeitige Rente, dass sie wegen der hohen Abschläge von derzeit rund neun Prozent im Alter dauerhaft auf Grundsicherung angewiesen sein werden. Diese Fälle sollen mit der Neuregelung vermieden werden. Die grundsätzliche Pflicht zur Inanspruchnahme einer vorzeitigen Rente mit Abschlägen wird aber nicht verändert.

**Bewertung**

Die neue Regelung, die den Bezug von Grundsicherungsleistungen im Alter verhindern soll, ist als ein Schritt in die richtige Richtung zu werten. Sie ist jedoch nicht geeignet, auf Dauer die Unabhängigkeit von staatlichen Transferleistungen zu garantieren. So kann sich beispielsweise der grundsicherungsrelevante Bedarf durch einen notwendigen Umzug oder hinzutretende Mehrbedarfe (z.B. behinderungsbedingt) erhöhen. Auch die Fortschreibung der Regelbedarfe hat faktisch einen erhöhten Bedarf zur Folge. Über einen längeren Zeitraum kann dies dazu führen, dass die Personen, die mit der neuen Regelung weiterhin in die Rente gezwungen werden, dann doch wieder abhängig von Grundsicherungsleistungen werden.

Aus Sicht der Caritas sollten alle Menschen im erwerbsfähigen Alter Anspruch auf Leistungen nach dem SGB II haben. Statt Menschen früh zwangsweise in Rente zu schicken, müssen sich die Jobcenter darauf konzentrieren, Langzeitarbeitslose wieder in den ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln. Auch vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels kann auf die Potenziale älterer erwerbsfähiger Menschen nicht verzichtet werden. Wer sich engagiert und Interesse zeigt, wieder eine Chance auf einen Arbeitsplatz zu bekommen, muss gefördert werden. Der Deutsche Caritasverband setzt sich aus diesen Gründen für die vollständige Abschaffung der sogenannten „Zwangsverrentung“ ein.

**Vorschlag**

Der DCV fordert, die Regelungen zur sogenannten „Zwangsverrentung“ abzuschaffen.[2]

**Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN „Flexible und sichere Rentenübergänge ermöglichen“ (BT-Drs. 18/ 5212)**

Der Antrag beschäftigt sich mit der Frage, welche Bedingungen geschaffen werden müssen, damit Beschäftigten ein längeres Verbleiben im Erwerbsleben ermöglicht wird. Damit ältere Menschen auch tatsächlich die Chance haben, länger zu arbeiten, sieht der Antrag unter anderem vor, dass die Finanzierung der betrieblichen Gesundheitsförderung und Rehabilitation verbessert werden soll. Als Defizit wird identifiziert, dass es zu wenig Teilzeitarbeitsplätze für Bezieher von teilweiser Erwerbsminderung gibt.

[2] Vgl. im Einzelnen: Position des DCV zur Zwangsverrentung von ALG II-Empfängern, unter http://www.caritas.de/fuerprofis/presse/pressemeldungen/zwangsverrentung-setzt-falsche-signale

Die volle Erwerbsminderung, auf die im Falle eines fehlenden Arbeitsplatzes ein Rechtsanspruch besteht, muss nach Ansicht von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN deshalb finanziell armutsfester gemacht werden. Konkret benannt wird hier die Abschaffung der Abschläge bei der Erwerbsminderungsrente. Für Personen, die „zu krank" zum vollen Weiterarbeiten und „zu gesund" für die Erwerbsminderungsrente sind, sollen bessere Möglichkeiten geschaffen werden, Teilzeit zu arbeiten. Auch in dieser Konstellation sind jedoch die hohen Abschläge bei der Teilrente ein Armutsrisiko. BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN regen hier Diskussionen an, wie die finanziellen Risiken aufgefangen werden können. Geprüft werden soll eine Beteiligung der Arbeitgeber in besonders belasteten Berufen und Branchen oder ein steuerlicher Zuschuss zur Kompensation der Abschläge. Abschläge sollen durch freiwillige Beitragszahlungen ausgeglichen werden können, die frühzeitig und nicht nur auf dem Weg der Einmalzahlung möglich sein sollen. Abgeschafft werden sollen auch alle Maßnahmen, die dazu dienen, Langzeitarbeitslose ab 58 von der Arbeitsmarktförderung auszunehmen. In diesem Zusammenhang werden auch die Abschaffung der Zwangsverrentung und ein sozialer Arbeitsmarkt mit neuen Beschäftigungsmöglichkeiten gefordert.

**Bewertung**

Der Deutsche Caritasverband teilt die Auffassung der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, dass die Bedingungen für einen längeren Verbleib im Erwerbsleben verbessert werden müssen. Damit Arbeitnehmer die Rente mit 67 realistisch erreichen können, kommt der Prävention und der betrieblichen Gesundheitsförderung eine hohe Bedeutung zu. Eines der größten Risiken für Altersarmut ist die Erwerbsminderung. Abschläge sind ein notwendiges Instrument, wenn Erwerbstätige sich freiwillig für einen früheren Rentenbeginn entscheiden. Diese Option haben erkrankte Menschen nicht. Der Deutsche Caritasverband setzt sich deshalb für die Abschaffung oder zumindestens die Verringerung der Abschläge ein. Eine weitere Reformoption wäre auch die Anhebung der Zurechnungszeiten auf das 64. Lebensjahr. Wichtig wäre es, dass es möglich wird, in die Rentenversicherung freiwillige Beiträge einzuzahlen. Dies sollte aber nicht nur der Verringerung von Abschlägen dienen, sondern auch zum Ausgleich von Lücken im Erwerbsleben. Längere Arbeitslosigkeit ist ein großes Risiko für spätere Altersarmut. Es ist deshalb auch die zentrale Aufgabe des SGB II, insbesondere ältere Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt zu vermitteln. Caritas stimmt BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN zu, dass hierfür der soziale Arbeitsmarkt ausgebaut werden muss und auch Personen jenseits der 58 gefördert werden müssen. Der DCV setzt sich in diesem Zusammenhang für die Abschaffung der Zwangsverrentung ein.

**Antrag der Fraktion DIE LINKE „Statt Rente erst ab 67 – Altersgerechte Übergänge in die Rente für alle Versicherten erleichtern" (BT-Drs. 18/ 3312)**

Der Antrag der Fraktion DIE LINKE fordert eine grundlegende Reform der Rentenpolitik. Die Rente mit 67 wird von der Fraktion als ein „gigantisches Rentenkürzungsprogramm" bewertet, da für ältere Menschen die Chancen auf dem Arbeitsmarkt als schlecht bewertet werden. Deshalb soll die Rente mit 67 zurückgenommen werden und die Möglichkeit wiedereingeführt werden, mit dem 65. Lebensjahr abschlagsfrei in Rente zu gehen. Versicherte, die 40 Beitragsjahre ausweisen, sollen bereits mit dem 60. Lebensjahr abschlagsfreien Zugang zu einer Altersrente erhalten. Die abschlagsfreie Rente für langjährig Versicherte ab dem 63. Lebensjahr soll beibehalten werden. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz soll dahingehend geändert werden, dass unbefristete Arbeitsverhältnisse die Regel werden. Da die Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten steigen, sollen die Qualifizierungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten gestärkt werden. Reformbedarf wird auch bei der Erwerbsminderungsrente gesehen. Der Zugang soll deutlich erleichtert werden. Gefordert wird zum einen die Abschaffung der Abschläge. Zum anderen sollen die Zurechnungszeiten bis zu dem Zeitpunkt verlängert werden, an dem nach geltender Rechtslage in der Regel frühestens Altersrente in Anspruch genommen werden kann.

**Bewertung**

Die von der Großen Koalition beschlossene Erhöhung des Rentenalters auf 67 Jahre ist aus Sicht des Deutschen Caritasverbandes notwendig, um die Gesetzliche Rentenversicherung stabil zu halten. Caritas weist darauf hin, dass es trotz erheblicher Fortschritte bei der Beschäftigung älterer Erwerbstätiger immer noch eine Diskriminierung älterer Arbeitnehmer gibt, die abgebaut werden muss. In diesem Zusammenhang muss verstärkt in berufliche Weiterbildung investiert werden, um lebenslanges Lernen zu sichern. Langzeitarbeitslose ältere Menschen müssen entsprechende Förderangebote z.B. durch den Ausbau der öffentlich geförderten Beschäftigung erhalten. Mit der Erhöhung des Renteneintrittsalters ist dringend die Weiterentwicklung der Erwerbsminderungsrente zu verbinden. Auch die Caritas setzt sich dafür ein, dass die Abschläge zur Erwerbminderung abgeschafft oder zumindest deutlich reduziert werden müssen. Eine weitere Reformoption wäre auch die Anhebung der Zurechnungszeiten auf das 64. Lebensjahr. Es ist sinnvoll beide Reformoptionen bei der Erwerbsminderungsrente in den Blick zu nehmen.

**DEUTSCHER BUNDESTAG**
Ausschuss für
Arbeit und Soziales
18. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 18(11)**742**

12. Oktober 2016

# Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 17. Oktober 2016 zum

a) Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und SPD
Entwurf eines Gesetzes zur Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand und zur Stärkung von Prävention und Rehabilitation im Erwerbsleben (Flexi-Rentengesetz) - BT-Drucksache 18/9787

b) Antrag der Abgeordneten Matthias W. Birkwald, Sabine Zimmermann (Zwickau), Klaus Ernst, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
Statt Rente erst ab 67 - Altersgerechte Übergänge in die Rente für alle Versicherten erleichtern - BT-Drucksache 18/3312

c) Antrag der Abgeordneten Markus Kurth, Brigitte Pothmer, Beate Müller-Gemmeke, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Flexible und sichere Rentenübergänge ermöglichen - BT-Drucksache 18/5212

d) Antrag der Abgeordneten Markus Kurth, Britta Haßelmann, Kordula Schulz-Asche, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Kommunales Ehrenamt stärken - Anrechnung von Aufwandsentschädigungen auf die Rente neu ordnen - BT-Drucksache 18/5213

**Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)**

## 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 Arbeitnehmern 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 Teilhabe sowie eine Absicherung bei gesundheitlich bedingten Problemen notwendiger denn je zuvor. Es ist daher zu begrüßen, dass sich die Koalition diesem Thema annimmt. Der vorliegende 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 die vorgesehene Änderung der Unbilligkeitsverordnung, um diese zumindest einzuschränken. Unbillig soll eine Zwangsverrentung künftig auch sein, wenn die Rente unterhalb der Grundsicherung liegt. 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. Aus Sicht des DGB wäre es wünschenswert, wenn dies unmittelbar im § 12a des SGB II geregelt würde. Der DGB erwartet jedenfalls, dass wenigstens die **Einschränkung der Zwangsverrentung** über die Verordnung 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 umfassenderen **Renteninformationen/-auskünfte** 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

### Versicherungspflicht/-freiheit

**Artikel 1 (SGB VI)**
Nummern 2, 3, 18, 25 bis 27, 29, 31, 32, 34, 35

**Artikel 7**

**Artikel 8** (Dokumentationspflicht)

(1) Geltende Regelung:

Nach geltender Rechtslage sind BezieherInnen einer Vollrente wegen Alters stets versicherungsfrei in der gesetzlichen Rentenversicherung, unabhängig von der Regelaltersgrenze. Eine freiwillige Versicherung, ein Antrag auf Pflichtversicherung 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 vor der individuellen Regelaltersgrenze generell Versicherungspflicht besteht, unabhängig vom Bezug einer (Voll-)Rente wegen Alters – 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 ergeben sich aus einer geringfügig entlohnten versicherungsfreien Beschäftigung bis zur Regelaltersgrenze auch bei Bezug einer Vollrente Zuschläge an Entgeltpunkten. 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. Als Übergangsregelung bleibt, wer zum Inkrafttreten versicherungsfrei aufgrund einer Vollrente ist, versicherungsfrei, außer sie/er stellt einen Antrag auf Versicherungspflicht – welcher dann aber dauerhaft bindend ist.

Ab der Regelaltersgrenze führt der Bezug einer Vollrente weiterhin grundsätzlich zur Versicherungsfreiheit. Abweichend vom bisherigen Recht

könnte der/die Beschäftigte jedoch bei Bezug einer Vollrente wegen Alters jenseits der Regelaltersgrenze gegenüber ihrem Arbeitgeber oder der/die (auf Antrag) pflichtversicherte Selbständige gegenüber der Rentenversicherung den Verzicht auf die Versicherungsfreiheit erklären. Die aus dieser Erklärung resultierende Versicherungspflicht bliebe dann für die Dauer dieser Tätigkeit jeweils unwiderruflich bestehen (bei einer geringfügig entlohnten Beschäftigung bestünde dann jedoch die Möglichkeit auf die Versicherungspflicht zu einem späteren Zeitpunkt wieder zu verzichten (§ 6 Abs. 1b SGB VI). Mit der Versicherungspflicht entstehen aufgrund der daraus resultierenden Beiträge zusätzliche 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 gesamte vorangegangene Kalenderjahr) und zusätzliche erhebliche Rentenansprüche (ab 2030 nach aktuellem Rechtsstand bis zu rund 10 Entgeltpunkte – schwerbehinderte Person) aufzubauen. Dem entgegen hätte, wer neben der Vollrente arbeiten geht, keine Möglichkeit, Beiträge über das erzielte Entgelt hinaus zu zahlen. Hieraus ergeben sich insbesondere für Selbstständige Möglichkeiten sich günstig Rentenansprüche in der gesetzlichen Rentenversicherung zu erwerben. Zusammen mit der Neuregelung des Hinzuverdienstes wäre es künftig dann auch möglich, in nur einigen Monaten des Jahres erwerbstätig zu sein und in den anderen Monaten den Verdienst einzustellen und für diese Zeiten freiwillige Beiträge zu zahlen.

**Änderungen bei Leistungen zur Teilhabe (Reha)**

**Artikel 1**
Nummern 4 bis 14, 24

**Artikel 2**
Nummer 1 bis 4, 6, 7

**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. Alleine den besonderen Budgetrahmen für die „sonstigen Leistungen“ innerhalb des bestehenden Budgetrahmens aufzuheben greift hier zu kurz, da es letztlich nur eine andere Verteilung der weiterhin begrenzten Mittel bedeutet.

Hinzu tritt, dass eine stärkere Inanspruchnahme der Leistungen zur Teilhabe auch 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 beziehungsweis 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 würde, dass die betreffende Person individuell nicht mehr in der Lage ist, diese Tätigkeit auszuüben und dies auch auf absehbare Zeit nicht behoben werden kann. Dies könnte Grundlage für eine gesundheitsbedingte Kündigung durch den Arbeitgeber sein. Dieses Risiko muss im Interesser der Beschäftigten ausgeschlossen werden, damit diese eine Teilnahme nicht scheuen (müssen).

**Neugestaltung der Teilrenten und des Hinzuverdienstes**

**Artikel 1**
Nummer 15 bis 17, 19 bis 21, 30, 33, 36bis 39

**Artikel 2**
Nummer 5

**Artikel 6**

(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 2/3, 1/2 und 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 (endgültiges entfallen der Altersrente möglich). Der Hinzuverdienstdeckel entspricht der Bezugsgröße (Durchschnittsentgelt des vorvergangenen Kalenderjahres) multipliziert mit 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 vergangen 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 „hinzuzuverdienen“, sondern umgekehrt, dass die Beschäftigten künftig ihren (unzureichenden) Lohn mit der Rente aufstocken und weiter arbeiten, da die Rente allein nicht reichen würde. 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 jedoch die Frage einer Voll- beziehungswies 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 dass vorausschauende kalenderjahrübergreifende (Juli bis Juni) prospektive Anrechnungsverfahren im Folgejahr stets überprüft und dann der endgültige kalenderjährliche (Januar bis Dezember) Hinzuverdienst retrospektiv ermittelt und ggf. die monatweise berechnete 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 Renten-zahlungen aufgehoben.

Die Folgen wären Rückforderungen bzw. Nachzahlungen (einschließlich evtl. Zuschüsse zur KV) an die Versicherten, Beitragserstattungen zwischen den Krankenkassen und RV-Trägern 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 aufgrund der retrospektiven Spitzabrechnung 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 überhaupt entstehen. Mutmaßlich würde ein rückwirkender Wechsel durch Bescheidaufhebung und Neubescheidung 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).

Unklar sind auch die Rechtsfolgen in den Fällen, in denen aufgrund der rückwirkenden Spitzabrechnung der Rentenanspruch rückwirkend entfällt. Hier stellt sich insbesondere auch die Frage inwieweit die im bereits laufenden Jahr noch laufende Rente rechtsgültig ist und weiter gezahlt werden kann, da regelmäßig kein erneuter Rentenantrag gestellt worden sein dürfte. Gleichsam unklar sind die Rechtsfolgen wenn aufgrund einer Rentenerhöhung zum 1. Juli zwar im ersten Halbjahr der Rentenanspruch aufgrund eines zu hohen Hinzuverdienst entfällt, im zweiten Halbjahr jedoch rechnerisch ein Rentenanspruch besteht. Hintergrund ist in diesen Fällen, dass nach geltender Rechtslage Altersrenten bei Überschreiten der Hinzuverdienstgrenze entfallen, da die Anspruchsvoraussetzungen nicht mehr vorliegen. Ein „Wiederaufleben“ eines ruhenden Rentenanspruchs also nicht möglich ist, sondern vielmehr ein erneuter Antrag (auf Grundlage der dann geltenden Rechtslage gestellt werden muss).

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 weiteren zusätzlichen Zugangsfaktoren. Dabei würden Änderungen des Hinzuverdienstes regelmäßig ab 1. Januar greifen (Jahresbetrachtung), während Rentenerhöhungen ab Juli greifen würden (Monatsbetrachtung). 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 wird, dürfte den Betroffenen kaum als „Vereinfachung" zu vermitteln sein. Die Auswirkungen dürften den Versicherten ohnehin kaum zu vermitteln sein und entsprechend die Streitanfälligkeit 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 Lohneinkommens 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". Dies kann zu massiven Nachteilen für die Beschäftigten führen.

In der Begründung dazu wird in Teil B 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 Rentenbezuges nicht mehr besteht. Daher sind zwingend 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 22

(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 23

(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 enthalten 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 Sprach 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 beispielswiese 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 (23) und 28

**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 „berechtigte 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.

**DEUTSCHER BUNDESTAG**
Ausschuss für
Arbeit und Soziales
18. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 18(11)**748**

13. Oktober 2016

# Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 17. Oktober 2016 zum

a) Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und SPD
Entwurf eines Gesetzes zur Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand und zur Stärkung von Prävention und Rehabilitation im Erwerbsleben (Flexi-Rentengesetz) - BT-Drucksache 18/9787

b) Antrag der Abgeordneten Matthias W. Birkwald, Sabine Zimmermann (Zwickau), Klaus Ernst, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
Statt Rente erst ab 67 - Altersgerechte Übergänge in die Rente für alle Versicherten erleichtern - BT-Drucksache 18/3312

c) Antrag der Abgeordneten Markus Kurth, Brigitte Pothmer, Beate Müller-Gemmeke, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Flexible und sichere Rentenübergänge ermöglichen - BT-Drucksache 18/5212

d) Antrag der Abgeordneten Markus Kurth, Britta Haßelmann, Kordula Schulz-Asche, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Kommunales Ehrenamt stärken - Anrechnung von Aufwandsentschädigungen auf die Rente neu ordnen - BT-Drucksache 18/5213

**Dr. Johannes Geyer**

Ich werde im Folgenden meiner Expertise am Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung entsprechend Stellung nehmen. Aufgrund der kurzen Frist ist dies nur zu ausgewählten Punkten möglich.

**a) Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und SPD Entwurf eines Gesetzes zur Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand und zur Stärkung von Prävention und Rehabilitation im Erwerbsleben (Flexi-Rentengesetz) (BT-Drs. 18/9787)**

Die Erwerbsbeteiligung von Personen im rentennahen Alter ist in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen.[1] Der Gesetzentwurf sieht in einer weiteren Stärkung dieser Entwicklung einen wichtigen Beitrag zur Bewältigung der mit dem demografischen Wandel verbundenen Herausforderungen. Diese Stärkung soll sowohl durch verbesserte Möglichkeiten der Kombination von Erwerbstätigkeit und vorgezogener Altersrente als auch durch höhere Anreize für eine Erwerbstätigkeit nach Erreichen der Altersgrenze bewirkt werden. Zudem soll die Möglichkeiten erweitert werden, Abschläge durch eigene zusätzliche Beiträge auszugleichen. Darüber hinaus sieht der Gesetzentwurf vor, die Informationen der Gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) über die Gestaltungsmöglichkeiten der Versicherten im Hinblick auf ihren Altersübergang zu verbessern. Zu diesen vier Punkten wird im Folgenden Stellung genommen.

**1. Teilrente flexibilisieren**

Für Personen, die vor dem Erreichen der Regelaltersgrenze bereits eine Altersrente beziehen und zu-

[1] Z.B. Bundesagentur für Arbeit, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung (2015): Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Ältere am Arbeitsmarkt, Nürnberg. Auch die Beschäftigung nach Erreichen der Regelaltersgrenze nimmt weiter zu: z.B. Brenke, Karl (2013): Immer mehr Menschen im Rentenalter sind berufstätig, DIW Wochenbericht (80) 6: 3–12; Statistisches Bundesamt, Pressemitteilung Nr. 272 vom 29.07.2015.

gleich einer Erwerbstätigkeit nachgehen, gelten derzeit besondere Hinzuverdienstregeln. Die vorgezogene Altersrente wird nach geltendem Recht als Vollrente (100%) gewährt, wenn das monatliche Einkommen 450 Euro (Geringfügigkeitsschwelle) nicht überschreitet; zwei Monate pro Jahr darf diese Hinzuverdienstgrenze bis zum doppelten Betrage überschritten werden. Übersteigt der Hinzuverdienst die Geringfügigkeitsschwelle, wird die Rente nur noch anteilig gezahlt (Teilrente). Die Teilrente kann 2/3, 1/2 oder 1/3 der Vollrente betragen. Der für diese Teilrentenbeträge jeweils zulässige Hinzuverdienst wird basierend auf den in den letzten drei Jahren vor Bezugsbeginn einer Altersrente erworbenen Entgeltpunkten individuell berechnet, wobei mindestens 1,5 Entgeltpunkte zugrunde gelegt werden. Tabelle 1 zeigt die Schwellen exemplarisch für Werte aus 2016 für Westdeutschland. In Ostdeutschland liegen die Hinzuverdienstgrenzen aktuell um rund 6% niedriger als in Westdeutschland.

Die Teilrente ist seit ihrer Einführung 1992 kaum genutzt worden. Im Jahr 2014 bezogen der Statistik der Deutschen Rentenversicherung[2] zufolge lediglich 1.613 Männer und 1.797 Frauen eine Altersrente als Teilrente. Als mögliche Gründe werden im Allgemeinen die starren Einkommensgrenzen und Informationsdefizite genannt. Allerdings liegen bislang keine empirischen Studien vor, die diese Annahmen belegen würden.

**Tabelle 1: Hinzuverdienstgrenzen bei der Teilrente (Westdeutschland)**

| Teilrente | Mindesthöhe | Durchschnittsverdienst |
|---|---|---|
| 1/3 | 1.089 | 2.179 |
| 1/2 | 828 | 1.656 |
| 2/3 | 566 | 1.133 |

Anmerkungen: Die Mindesthöhe der Hinzuverdienstgrenzen ergibt sich, wenn Personen in den letzten drei Jahren vor Renteneintritt weniger als 1,5 Entgeltpunkte verdient haben. Ein/e Durchschnittsverdiener/in hat 3 Entgeltpunkte vor Renteneintritt verdient.

Der vorliegende Gesetzentwurf sieht vor, dass Rentnerinnen und Rentner in Zukunft vor Erreichen der Regelaltersgrenze bis zu 6.300 Euro pro Jahr anrechnungsfrei hinzuverdienen können (dies entspricht in der Summe den bisherigen anrechnungsfreien Beträgen pro Jahr). Ein über diesen Betrag hinausgehender Verdienst würde zu 40% auf die Rente angerechnet. Zudem würde ein „Hinzuverdienstdeckel“ definiert. Dieser würde individuell bestimmt und ergäbe sich als Produkt der monatlichen Bezugsgröße (in 2016 pro Monat 2.905 Euro West, 2.520 Euro Ost) mit dem Maximalwert der jährlichen Entgeltpunkten der letzten 15 Jahre. Einkünfte, die diesen Deckel überschreiten, würden zu 100% auf die Rente angerechnet. Die Deutsche Rentenversicherung würde jeweils zum 1.Juli eines Jahres den voraussichtlichen Verdienst des laufenden und folgenden Jahres schätzen, um die Rente festzulegen. Die Einkommensprognosen würden im folgenden Jahr daher mit dem tatsächlichen Verdienst verglichen und die Rentenzahlung gegebenenfalls korrigiert („Spitzabrechnung“).

**Einschätzung**

Die bestehende Form der Teilrente wurde so wenig genutzt, dass geringe Änderungen in den bestehenden Regelungen wohl weitgehend folgenlos blieben. Im Hinblick auf die Auswirkungen deutlicher Veränderungen auf die Inanspruchnahme der Teilrente können plausible Erwartungen formuliert werden. Man kann davon ausgehen, dass der neue stufenlose Anrechnungstarif für Anspruchsberechtigte an den Hinzuverdienstgrenzen eine Verbesserung bedeutet, da größere Rentenkürzungen vermieden werden können, wenn die Hinzuverdienstgrenze nur geringfügig überschritten wird. Auch die Unsicherheit bezüglich eines Einkommensverlustes durch Rentenentzug wird verringert und damit die Entscheidung zur Aufnahme oder Weiterführung einer Erwerbstätigkeit erleichtert. Das Verfahren zur Berechnung des Hinzuverdienstdeckels bleibt jedoch kompliziert, was auch für das Verfahren zur Berechnung der Rente anhand einer jährlichen Einkommensprognose mit „Spitzabrechnung“ gilt. Insgesamt muss es als offen gelten, ob das neue Modell häufiger genutzt würde. Demgegenüber bliebe eine geringfügige Beschäftigung weiterhin relativ attraktiv.

Da noch keine belastbaren Studien über die fehlende Inanspruchnahme der Teilrente vorliegen, ist offen, welchen Bedarf sie überhaupt und unter welchen Voraussetzungen sie diesen vermehrt decken könnte. So reicht allein der Bedarf von Beschäftigten nach einer Arbeitsreduktion nicht hin; sie müssen auch die Möglichkeit dazu haben und sich die damit verbundenen Rentenabschläge auch leisten können. Zudem haben sie eventuell Zugang zu attraktiveren Übergangsmodellen. Im Unterschied zur Teilrente war und ist die Altersteilzeit deutlich häufiger zu beobachten.[3] Daneben existieren auf betrieblicher Ebene weitere Instrumente, die Beschäftigte für einen gleitenden Übergang nutzen können. Dies gilt insbesondere für den öffentlichen Dienst und größere Unternehmen. Diese Varianten des gleitenden Übergangs setzen oft früher an als die Teilrente und eröffnen Beschäftigten schon deswegen mehr Gestaltungsmöglichkeiten für ihren Altersübergang.

Die Möglichkeit des Teilrentenbezugs wird durch die Erhöhung der Altersgrenzen für einen vorzeitigen Altersrentenbezug nur noch ab 63 Jahren möglich sein. Vor dem Hintergrund der Tatsache, dass ein Großteil der Versicherten zum frühestmöglichen Zeitpunkt in Altersrente geht, erscheint mir diese Grenze zu unflexibel.

Der Gesetzentwurf empfiehlt die Evaluation des neuen Hinzuverdienstrechts in fünf Jahren. Da die bisherige Regelung über einen so langen Zeitraum fast gar nicht genutzt wurde, empfehle ich, bereits früher zu prüfen, ob die neue Regelung überhaupt

[2] Statistik der Deutschen Rentenversicherung: Rentenbestand am 31.12.2014, Band 202 (Tab. 303.00 G).
[3] Rentenversicherung Bund (2015): Rentenversicherung in Zeitreihen, S.28

stärker in Anspruch genommen wird, und ggfs. Änderungen zur Erhöhung der Nutzungsrate vorzunehmen.

Insgesamt ist nicht nachvollziehbar, warum der Gesetzentwurf die Möglichkeit eines unbeschränkten Hinzuverdienstes bei gleichzeitigem Bezug einer vorgezogenen Altersrente pauschal verwirft. Wenn der vorzeitige Bezug einer Rente durch entsprechende versicherungsmathematische Abschläge eingepreist ist, sollten daraus keine zusätzlichen Belastungen für das Rentensystem entstehen.[4]

**2. Möglichkeit des Verzichts auf Versicherungsfreiheit nach Erreichen der Regelaltersgrenze**

Nach geltendem Recht besteht bei Bezug einer Vollrente und gleichzeitiger Erwerbstätigkeit Versicherungsfreiheit für die Beschäftigten. Arbeitgeber/innen müssen ihren Anteil am Rentenversicherungsbeitrag weiterhin leisten, ohne dass dieser die individuellen Rentenansprüche der Beschäftigten erhöht. Der Gesetzentwurf sieht vor, dass Beschäftigte, die eine Vollrente beziehen und die Regelaltersgrenze bereits erreicht haben, durch Erklärung gegenüber ihren Arbeitgeber/innen für die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses auf die Versicherungsfreiheit verzichten können. Wer eine Vollrente wegen Alters bezieht und weiterhin erwerbstätig ist, kann dadurch künftig regelmäßig seinen bzw. ihren individuellen Rentenanspruch erhöhen.

**Einschätzung**

Gegenüber dem geltenden System stellt die Möglichkeit der Aktivierung der Arbeitgeberbeiträge für Beschäftigte eine Verbesserung dar. Verzichten sie auf die Versicherungsfreiheit, steigt zwar der Teil des Lohns, der an die Rentenversicherung fließt; dafür erhöht sich aber auch ihr individueller Rentenanspruch. Zugleich wird durch den Verzicht auf die Versicherungsfreiheit das Äquivalenzprinzip in der GRV gestärkt. Bei gegebenem Lohn ergäbe sich für Arbeitergeber/innen keine Änderung.

**3. Erweiterung der Möglichkeit, Abschläge durch eigene zusätzliche Beiträge auszugleichen**

Beschäftigte, die mit Abschlägen in Rente zu gehen planen, können nach geltendem Recht ab dem Alter 55 durch eigene Zahlungen an die GRV mögliche Rentenminderungen ausgleichen (§ 187a SGB VI). Zukünftig soll dies bereits ab dem Alter 50 möglich sein.

**Einschätzung**

Die Neuregelung erweitert die Möglichkeit, Abschläge durch eigene zusätzliche Beiträge auszugleichen. Die Beiträge können nun über einen längeren Zeitraum geleistet werden, sodass sich die/der einzelne Versicherte verbessert. Allerdings ist zu fragen, wie die Mehrheit der Versicherten eine derart komplexe Entscheidung zum Alter 50 (aber auch später) treffen können soll. Es gilt bei dieser Sparentscheidung eine Abwägung zu treffen, ob sich die Investition in die Rente lohnen könnte. Das wiederum hängt von vielen Variablen ab und beinhaltet ein großes Maß an Unsicherheit; es hängt u.a. von Konsumpräferenzen, alternativen Verwendungen, Erwartungen zur Entwicklung des Rentenwertes, individuellen Planungen des Altersübergangs, Lebenserwartung und alternativen Sparformen ab. Zudem soll laut Gesetzentwurf den Versicherten nur auf Antrag mit 50 Jahren bereits eine Rentenauskunft mit den entsprechenden Informationen zukommen. Man kann also vermuten, dass diese Möglichkeit sehr selektiv und weiterhin eher selten in Anspruch genommen würde. So besteht die Gefahr, dass insbesondere besser informierte Personen mit überdurchschnittlicher Bildung und Einkommen von dieser Option Gebrauch machen. Im Jahr 2014 haben insgesamt überhaupt nur 967 Personen von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht.[5]

**4. Verbesserung der Renteninformationen, die Versicherte ab dem Alter 55 erhalten**

Die Versicherten erhalten ab dem Alter 55 alle drei Jahre eine sogenannte „Rentenauskunft"; in den Jahren davor, ab dem Alter 50, die „Renteninformation" (§ 109 SGB VI). Die Rentenauskunft soll ergänzt werden um detailliertere Informationen zum Vorziehen oder Hinausschieben des Renteneintritts; insbesondere mit Informationen zu den neuen Regeln der Möglichkeit der Teilrente.

**Einschätzung**

Eine Verbesserung der Renteninformationen ist sehr wichtig, da die Versicherten am Ende ihres Erwerbslebens sehr komplexe Entscheidungen treffen müssen.[6] Die vorgesehene Neuregelung ist daher zu begrüßen. So wird häufig vermutet, dass die geringe Inanspruchnahme bestimmter staatlicher Programme zum Teil durch Unkenntnis der Sachlage erklärt werden kann. Ob die neuen Informationen nützlich und hilfreich sind, sollte ebenso wie die anderen Regelungen nach den ersten Erfahrungen damit evaluiert werden.[7]

[4] Der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (SVR) empfahl bereits im Jahresgutachten 2008/09 zu prüfen, ob die Hinzuverdienstgrenzen der Teilrente bei gleichzeitigen Abschlägen für den vorzeitigen Rentenbezug in der gegenwärtigen Form angemessen sind (SVR (2008): Die Finanzkrise meistern - Wachstumskräfte stärken, Jahresgutachten 2008/09, Ziffer 713). Ähnlich argumentieren auch Gasche und Krolage, die mögliche Reformoptionen der Teilrente diskutieren und sie mit der Altersteilzeit vergleichen (Gasche, Martin und Carla Krolage (2011): Gleitender Übergang in die Rente durch Flexibilisierung der Teilrente, MEA Discussion Papers 243). Zu prüfen wäre natürlich, ob die Höhe der gegenwärtigen Abschläge ausreichend ist, um höhere Belastungen der GRV durch den vorzeitigen Renteneintritt zu verhindern (vgl. dazu Gasche, Martin (2012): Alte und neue Wege zur Berechnung der Rentenabschläge, MEA Discussion Papers 252).

[5] http://www.faz.net/aktuell/finanzen/meine-finanzen/vermoegensfragen/wie-ausgleichszahlungen-abschlaegen-bei-der-rente-entgegenwirken-koennen-14396477.html (abgerufen am 10.10.16).

[6] Vgl dazu auch https://www.diw.de/sixcms/detail.php?id=diw_01.c.512599.de (abgerufen am 10.10.16)

[7] Dass Informationen generell ein starkes Instrument sein können, um Ersparnisse zu erhöhen und eventuell Beschäftigungseffekte zu realisieren, zeigt auch die Studie von Dolls et al. anhand der Einführung der Renteninformationen in Deutschland (Dolls, Mathias; Doerrenberg, Philipp; Peichl, Andreas; Stichnoth, Holger (2016): Do savings increase in response to salient information about retirement and expected pensions?, ZEW Discussion Papers, No. 16-059).

**b) Antrag der Fraktion Die Linke „Statt Rente erst ab 67 – Altersgerechte Übergänge in die Rente für alle Versicherten erleichtern“ (BT-Drs. 18/3312)**

In dem Antrag werden verschiedene Forderungen zum Altersübergang bzw. zur Erwerbsminderungsrente in vier Gliederungspunkten vorgestellt. Ich kommentiere an dieser Stelle nur die Vorschläge, die die Rentenversicherung im engeren Sinn betreffen.

**1. Die Rente erst ab 67 sofort zurücknehmen**

Im Antrag wird gefordert, das Altersgrenzenanpassungsgesetz von 2008 zurückzunehmen, die abschlagsfreie Rente ab 63 beizubehalten und Arbeitslosigkeit sowie Zeiten des Mutterschutzes besser bei der Wartezeit (45 Jahre) zu berücksichtigen.

**Einschätzung**

Eine Senkung des abschlagsfreien Zugangsalters auf 65 Jahre, für bestimmte Gruppen noch früher, hätte weitreichende Konsequenzen für die Finanzierung der gesetzlichen Rentenversicherung. Um diese zu gewährleisten, müssten entweder die Beiträge steigen, das Niveau sinken oder der Steuerzuschuss steigen. Eine ausführliche Bewertung des Vorschlages ist erst dann möglich, wenn diese Finanzierungsfrage spezifiziert worden ist. Allerdings ist schon heute absehbar, dass die finanziellen Belastungen für die Rentenversicherung nach 2030 weiter steigen werden. Eine solche Reform würde diesen Druck verstärken.

**2. Erleichterte und flexiblere Übergänge in eine Altersrente schaffen**

Im Antrag wird gefordert, die geförderte Altersteilzeit wieder einzuführen. Zudem sollen Beschäftigte nach Erreichen von 40 Versicherungsjahren perspektivisch bereits mit 60 abschlagsfrei in Rente gehen können.

**Einschätzung**

Für die Forderung, die Rente ab 60 perspektivisch wieder abschlagsfrei zuzulassen, gelten die oben genannten Argumente analog. Ohne entsprechende Senkung des allgemeinen Rentenniveaus müssten die Beitrags- und Steuermittel für die Rente stark angehoben werden, um diese Regelung zu finanzieren.

Aus Sicht der Beschäftigten ist eine Förderung von Altersteilzeit zu begrüßen, da der Bedarf nach flexiblen Gestaltungsmöglichkeiten des Altersübergangs hoch bleiben wird und die Altersteilzeit bereits ein nachgefragtes Instrument darstellt. Im Status Quo haben jedoch vorwiegend bestimmte Beschäftigtengruppen in größeren Unternehmen Zugang dazu. Maßnahmen, die Zugangsmöglichkeit gezielt zu erweitern, sollten daher geprüft werden. Inwieweit die frühere Form der Förderung dazu geeignet war, ist eine offene Frage. Im Hinblick auf die Frage, ob diese Förderung die Alterserwerbstätigkeit eher erweitert oder nicht vielmehr reduziert hat, kommen bisherige empirische Studien zu keinem einheitlichen Ergebnis.[8]

**3. Den Zugang und die Absicherung des Erwerbsminderungsrisikos verbessern**

Im Antrag wird gefordert, den Zugang zur Erwerbsminderungsrente (EM Rente) zu erleichtern und die damit verbundenen Abschläge abzuschaffen.

**Einschätzung**

Dieser Vorschlag ist sehr zu begrüßen. Das Sicherungsniveau ist seit der Reform der EM Rente extrem gesunken und der Zugang erschwert worden. Das Sicherungsniveau der EM Rente hängt unter anderem vom aktuellen Rentenwert und damit von den entsprechenden niveausenkenden Maßnahmen der GRV ab. Damit wirken sich die Riester-Rente und der Nachhaltigkeitsfaktor entsprechend rentenmindernd aus. Zusätzlich wirken die pauschalen Abschläge, von denen fast alle Zugangsrenten in EM betroffen sind.

Das ist eine Fehlentwicklung, der entsprechend entgegen gesteuert werden sollte. Die Abschläge sind systematisch nicht zu rechtfertigen und sollten unmittelbar abgeschafft werden. Zudem sollte überlegt werden, wie das Sicherungsniveau der EM Rente nachhaltig verbessert werden kann. Es sollte außerdem evaluiert werden, ob die Kriterien des Zugangs zur EM Rente ausreichend vor krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit schützen. Dabei sollte untersucht werden, wie Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen, die für die EM Rente aber als zu gesund eingestuft werden oder die Zugangsvoraussetzungen aus anderen Gründen nicht erfüllen, den Rentenübergang realisieren.

**c) Antrag der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen „Flexible und sichere Rentenübergänge ermöglichen“ (BT-Drs.18/5212)**

Auch in diesem Antrag werden die starren Regeln des Hinzuverdienstes (Teilrente und Versicherungsfreiheit) als Hemmnis für einen flexiblen Übergang genannt. Meine Ausführungen von oben zum Gesetzentwurf der Bundesregierung gelten dazu analog.

**1. Die vorzeitige Inanspruchnahme der vollen Altersrente unter Inkaufnahme von Abschlägen schon vor dem 64. Lebensjahr ermöglichen**

Diesem Vorschlag ist zuzustimmen, da er die Flexibilität beim Altersübergang erhöht. In Zukunft wird der maximale Abschlag (14,4%) sogar niedriger sein als in der Vergangenheit (18%). Bei den Abschlägen geht es um eine versicherungsmathematische Berücksichtigung der Laufzeit der Rente. Zudem würden damit die Kombinationsmöglichkeiten mit der Teilrente gestärkt.

**2. eine steuerfinanzierte Garantierente einzuführen, die langjährig Versicherte durch ein Mindestniveau in der Rentenversicherung vor Armut schützt**

Um diesen Vorschlag abschließend beurteilen zu können, wäre eine Spezifizierung der geplanten Umsetzung nötig. An dieser Stelle soll nur betont sein, dass eine entsprechend armutsvermeidende Leistung sachgerecht durch Steuermittel finanziert werden und keine zusätzliche Belastung der GRV darstellen sollte.

[8] Vgl. Tolan, Songül (2015): Die Flexibilisierung des Rentenübergangs in Deutschland, DIW Roundup 82.

**DEUTSCHER BUNDESTAG**
Ausschuss für
Arbeit und Soziales
18. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 18(11)**749neu**

14. Oktober 2016

# Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 17. Oktober 2016 zum

a) Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und SPD
Entwurf eines Gesetzes zur Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand und zur Stärkung von Prävention und Rehabilitation im Erwerbsleben (Flexi-Rentengesetz) - BT-Drucksache 18/9787

b) Antrag der Abgeordneten Matthias W. Birkwald, Sabine Zimmermann (Zwickau), Klaus Ernst, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
Statt Rente erst ab 67 - Altersgerechte Übergänge in die Rente für alle Versicherten erleichtern - BT-Drucksache 18/3312

c) Antrag der Abgeordneten Markus Kurth, Brigitte Pothmer, Beate Müller-Gemmeke, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Flexible und sichere Rentenübergänge ermöglichen - BT-Drucksache 18/5212

d) Antrag der Abgeordneten Markus Kurth, Britta Haßelmann, Kordula Schulz-Asche, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Kommunales Ehrenamt stärken - Anrechnung von Aufwandsentschädigungen auf die Rente neu ordnen - BT-Drucksache 18/5213

**Professor Dr. Eckart Bomsdorf**

**Zusammenfassung**

1. **Die mit dem Gesetzentwurf verfolgten Ziele einer größeren Attraktivität der Teilhabe am Erwerbsleben bei gleichzeitigem Bezug einer (Teil-)Rente werden prinzipiell erreicht. Ebenso wird die Verstärkung der Prävention und Rehabilitation als Voraussetzung der längeren Mitwirkung am Arbeitsleben umgesetzt.**
2. **Bzgl. des Hinzuverdienstes bei Rentenbezug vor Erreichen der Regelaltersgrenze werden in dieser Stellungnahme die folgenden Änderungs- bzw. Ergänzungsvorschläge gemacht.**
3. **Die Hinzuverdienstgrenze sollte dynamisiert und eventuell anders festgesetzt werden.**
4. **Der im Gesetzentwurf vorgesehene, kompliziert zu berechnende und nicht zieladäquate Hinzuverdienstdeckel sollte gestrichen werden. Dies würde praktisch dazu führen, dass ein individueller Deckel, der sich in seiner Höhe als Summe aus der Hinzuverdienstgrenze und dem Zweieinhalbfachen der jeweiligen Vollrente bestimmt, automatisch wirkt. Es soll also keineswegs auf einen Hinzuverdienstdeckel verzichtet werden.**
5. **Die 10 %-Regelung für die Mindesthöhe der Teilrente bei fester Wahl des Prozentsatzes einer Teilrente sollte auch für die mithilfe eines Hinzuverdienstes bestimmte Teilrente gelten.**

**Ausgangslage**

6. Der vorliegende Gesetzentwurf hat in erster Linie zum Ziel im Alter statt eines vollständigen Ausscheidens ein Rausgleiten aus dem Beruf – und zwar vor und nach der Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung – zu ermöglichen und zudem durch eine Reihe von Maßnahmen prinzipiell das Erreichen der Regelaltersgrenze zu erleichtern.

7. Im Blickpunkt steht dabei, dass nicht zuletzt im Hinblick auf den demographischen Wandel und die Zunahme der Lebenserwartung die Beschäftigungsmöglichkeiten älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbessert werden sollen. Dies soll u.a. dadurch erreicht werden, dass durch Präventionsmaßnahmen die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten länger am Erwerbsleben teilhaben können. Dabei steht das Prinzip Prävention vor Rehabilitation, und Rehabilitation vor Rente im Vordergrund.

8. Der bisher schon für einen bestimmten Personenkreis mögliche Bezug einer Voll- oder Teilrente vor Erreichen der Regelaltersgrenze wird für diesen Personenkreis dadurch wesentlich verbessert, dass die bisherige Dreistufenregelung beim Bezug einer Teilrente durch ein stufenloses Modell ersetzt wird. Nach einer für alle Versicherten gleich hohen rentenunschädlichen Hinzuverdienstgrenze von 6300 € jährlich soll bei höherem Hinzuverdienst ein System wirksam werden, das gleichsam wie kommunizierende Röhren die Höhe der Rente reduziert, wenn der Hinzuverdienst steigt. Die Rente wird dabei um 40 % des über die Hinzuverdienstgrenze Euro hinausgehenden Hinzuverdienstes reduziert.

9. Auch nach Erreichen der Regelaltersgrenze soll für abhängig Beschäftigte die Möglichkeit bestehen, durch Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung die Rentenansprüche zu erhöhen.

10. Im Folgenden erfolgt weitgehend eine Beschränkung auf wesentliche Punkte, die im Zusammenhang mit der der Berechnung der Höhe der Teilrente unter Berücksichtigung des Hinzuverdienstes stehen. Im Vordergrund stehen hierbei die Hinzuverdienstgrenze und der Hinzuverdienstdeckel für die Bezieher von Altersrenten.

**Hinzuverdienstgrenze dynamisieren**

11. Die Hinzuverdienstgrenze gibt an, wie viel Euro jährlich rentenunschädlich vor Erreichen der Regelaltersgrenze hinzuverdient werden können. Der Wert von 6300 € resultiert aus der maximalen bisher monatlich vorgesehenen Hinzuverdienstgrenze. Der Übergang zu einer jährlichen Berechnung und Überprüfungsweise vereinfacht das Verfahren und erleichtert auch den Betroffenen die Kalkulation.

12. Während aber der Hinzuverdienstdeckel faktisch dynamisch ist, bleibt die Hinzuverdienstgrenze konstant. Es wäre sinnvoll, die Hinzuverdienstgrenze ebenfalls zu dynamisieren. Dies wäre dadurch einfach möglich, dass man diese Größe an eine rechentechnische Größe der Rentenversicherung koppelt oder beispielsweise direkt die monatliche Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung als jährliche Hinzuverdienstgrenze (2017 voraussichtlich 6350 Euro) verwendet. Dadurch würde automatisch eine sinnvolle Koppelung bzw. Dynamik erreicht.

13. Durch die Reduktion der Rente um 40 % des über die Hinzuverdienstgrenze hinausgehenden Teiles des Hinzuverdienstes wird die Rente natürlich nicht dauerhaft gekürzt, sondern dieser Kürzungsteil der Rente wird später wieder aktiviert.

**Hinzuverdienstdeckel einführen überflüssig – da einfacher berechenbarer schon vorhanden**

14. Mit dem Hinzuverdienstdeckel soll laut Begründung zum Gesetzentwurf erreicht werden, dass die Versicherten grundsätzlich aus (Teil-) Rente und Hinzuverdienst nur Einkommen bis zur Höhe des Einkommens vor Rentenbezug erzielen können.

15. Um die Höhe dieses Jahreseinkommens zu bestimmen, wird jedoch nicht das dem ersten Rentenbezug vorangehende Jahr gewählt oder beispielsweise auf die drei der Rente direkt vorangehenden Jahre, sondern auf einen Zeitraum von 15 Jahren zurückgegriffen. Dies kann dazu führen, dass das in Entgeltpunkten ermittelte (maximale) Jahreseinkommen beispielsweise zehn Jahre zurückliegt. Das entspricht aber letztlich nicht der Intention des Deckels.

16. Ebenso kommt es trotz gleicher Höhe der Vollrente zu einer unterschiedlichen Höhe beim Hinzuverdienstdeckel. Ein betroffenen Rentnerinnen und Rentnern nur schwer vermittelbarer Fakt.

17. Zudem sind extreme Beispiele denkbar, bei denen der Deckel dazu führen würde, dass nicht einmal ein Hinzuverdienst in Höhe der Hinzuverdienstgrenze zulässig wäre, In diesem Fall greift allerdings der wie eben angedeutet berechnete Hinzuverdienstdeckel nicht, da für den Hinzuverdienstdeckel eine Untergrenze in der Höhe der Summe aus Vollrente und Hinzuverdienstgrenze festgelegt werden soll. Außerdem wird bei den Äquivalenzbetrachtungen außer Acht gelassen, dass auf die vorgezogene Rente keine Beiträge zur Arbeitslosen- und zur Rentenversicherung geleistet werden.

18. Die beabsichtigte Regelung zur Bestimmung eines Hinzuverdienstdeckels ist für die Versicherten sehr komplex und letztlich wie dargelegt auch nicht zielführend. Das System der Möglichkeit des Bezugs einer Teilrente vor der Regelaltersgrenze und des

gleichzeitigen Weiterarbeitens benötigt jedoch sinnvollerweise für den Hinzuverdienst eine Grenze.

19. Es zeigt sich, dass das verwendete Verfahren der Berechnung einer Teilrente unter Berücksichtigung der Hinzuverdienstgrenze und der 40-prozentigen Anrechnung des darüber hinausgehenden Verdienstes auf die Vollrente schon zu einer sinnvollen natürlichen Hinzuverdienstgrenze führt. Diese ist direkt abhängig von der Höhe der Vollrente und damit indirekt abhängig von den in der Vergangenheit erreichten Einkommen. Die Rentenhöhe ist ein Ausdruck der Erwerbs- und damit auch Einkommensbiografie einer jeder einzelnen versicherungspflichtigen Person und insoweit ein gutes Surrogat für die erzielten Einkommen.

20. Systemimmanent enthält der Gesetzesvorschlag schon automatisch einen Hinzuverdienstdeckel: Sobald – jeweils aufs Jahr bezogen – der Hinzuverdienst die Summe aus der Hinzuverdienstgrenze und dem Zweieinhalbfachen der Vollrente übersteigt, ist die Teilrente null. Mit anderen Worten, der individuell berechnete Hinzuverdienstdeckel einer jeden sozialversicherungspflichtig beschäftigten Person setzt sich zusammen aus der Summe von 6300 € und dem Zweieinhalbfachen der jeweiligen aufs Jahr bezogenen Vollrente.[1] Wird dieser Deckel für den Hinzuverdienst überschritten, beträgt die Teilrente automatisch null Euro. Dazu bedarf es keiner besonderen Berechnung.

21. Der hier vorgeschlagene automatische oder besser indirekte Hinzuverdienstdeckel kann in der Höhe der ermittelten Teilrente nicht zu einer Schlechterstellung gegenüber dem im Gesetzentwurf enthaltenen Deckel führen.

22. Eine explizit ausgewiesener, wie im Gesetzentwurf vorgeschlagener Hinzuverdienstdeckel – auch eine Untergrenze hierfür – ist damit letztlich obsolet. Er verkompliziert allenfalls die Berechnung der Teilrente.

**Mindestens 10 %-Teilrente**

23. Als eine sinnvolle Regel ist im Gesetzentwurf vorgesehen, dass die selbst gewählte Teilrente nicht unter 10 % der jeweiligen Vollrente liegen darf. Unabhängig davon, ob hier nicht sogar ein absoluter Wert – zumindest ergänzend – sinnvoll wäre, sollte diese Regelung dem Gleichheitsgrundsatz nach auch für die über einen Hinzuverdienst aus der Vollrente ermittelte Teilrente gelten.

**Ergänzender Ausblick**

24. Mit dem Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN „Flexible und sichere Rentenübergänge ermöglichen“ wird u.a. eine größere Flexibilität beim Ausstieg aus dem Berufsleben bzw. beim Einstieg in den Ruhestand angemahnt. Es ist durchaus denkbar und vielleicht sogar anzustreben, dass die Regelaltersgrenze nur noch einen Fixpunkt darstellen und es eine noch größere Flexibilität beim Einstieg in den Ruhestand geben soll. D.h. auch ein früherer Rentenbezug als gegenwärtig beabsichtigt, dürfte möglich werden; dieser kann allerdings ebenfalls nicht ohne Abschläge bei der Rentenhöhe erfolgen; etwas anderes wäre weder gerecht noch könnte es vom Rentensystem verkraftet werden. Über die Höhe der Regelaltersgrenze ist allerdings das letzte Wort noch nicht gesprochen.

[1] Das Zweieinhalbfache der Vollrente folgt daraus, dass der die Hinzuverdienstgrenze übersteigende Teil zu 40 % auf die Rente angerechnet wird. Wäre der Anrechnungssatz 50 % (33 1/3 %), würde dieser Deckel sich aus der Hinzuverdienstgrenze und dem Zweifachen (Dreifachen) der Vollrente berechnen.

**DEUTSCHER BUNDESTAG**
Ausschuss für
Arbeit und Soziales
18. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 18(11)**751**

13. Oktober 2016

# Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 17. Oktober 2016 zum

a) Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und SPD
Entwurf eines Gesetzes zur Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand und zur Stärkung von Prävention und Rehabilitation im Erwerbsleben (Flexi-Rentengesetz) - BT-Drucksache 18/9787

b) Antrag der Abgeordneten Matthias W. Birkwald, Sabine Zimmermann (Zwickau), Klaus Ernst, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
Statt Rente erst ab 67 - Altersgerechte Übergänge in die Rente für alle Versicherten erleichtern - BT-Drucksache 18/3312

c) Antrag der Abgeordneten Markus Kurth, Brigitte Pothmer, Beate Müller-Gemmeke, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Flexible und sichere Rentenübergänge ermöglichen - BT-Drucksache 18/5212

d) Antrag der Abgeordneten Markus Kurth, Britta Haßelmann, Kordula Schulz-Asche, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Kommunales Ehrenamt stärken - Anrechnung von Aufwandsentschädigungen auf die Rente neu ordnen - BT-Drucksache 18/5213

**Heinz Landwehr**

Die Stiftung Warentest sieht in der mit dem Gesetzentwurf verfolgten Änderung der Hinzuverdienstregelung für Altersteilrenten einen positiven Schritt. Sie bringt Teilrentnern mehr Planungssicherung und schützt sie besser vor Überraschungen. Bisher können geringfügige Überschreitungen von Hinzuverdienstgrenzen eine erhebliche Reduzierung der Rente bedeuten. Das wäre in Zukunft ausgeschlossen. Dennoch stehen Versicherte bzw. Teilrentner auch in Zukunft vor dem Problem, dass sie in der Übergangsphase von einem früheren Renteneintritt bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze Hinzuverdienstgrenzen sowie neuerdings einen Hinzuverdienstdeckel beachten müssen, während sie später nach Erreichen der Regelaltersgrenze unbegrenzt hinzuverdienen können.

Zudem ist nach dem Gesetzentwurf für die Festlegung der Teilrente der voraussichtliche kalenderjährliche Hinzuverdienst zu berücksichtigen. Der konkrete Hinzuverdienst steht aber erst zu Beginn des Folgejahres fest. Das hat zur Folge, dass bei einer Änderung des Hinzuverdiensts Rentenbescheide aufgehoben werden und Rentner erhaltene Leistungen gegebenenfalls zurückzahlen müssen. Diese Regelung ist aus Sicht der Versicherten bzw. Teilrentner nachteilig und wenig transparent.

**Auswirkungen auf unterschiedliche Hinzuverdienstvarianten:**

Ein Vergleich der geplanten mit den bestehenden Hinzuverdienstregeln zeigt, dass vermutlich die meisten Versicherten bzw. Teilrentner von den neuen Regeln profitieren würden. Es gibt aber auch Fälle, die sich mit der geplanten Flexi-Rente schlechter stellen. Dies sollen die zwei folgenden Schaubilder erläutern:

In beiden Fällen gehen wir von folgenden Annahmen aus:

Die Versicherten sind am 2.2.1954 geboren.

Sie könnten die Regelaltersrente ab dem 1.11.2019 beanspruchen.

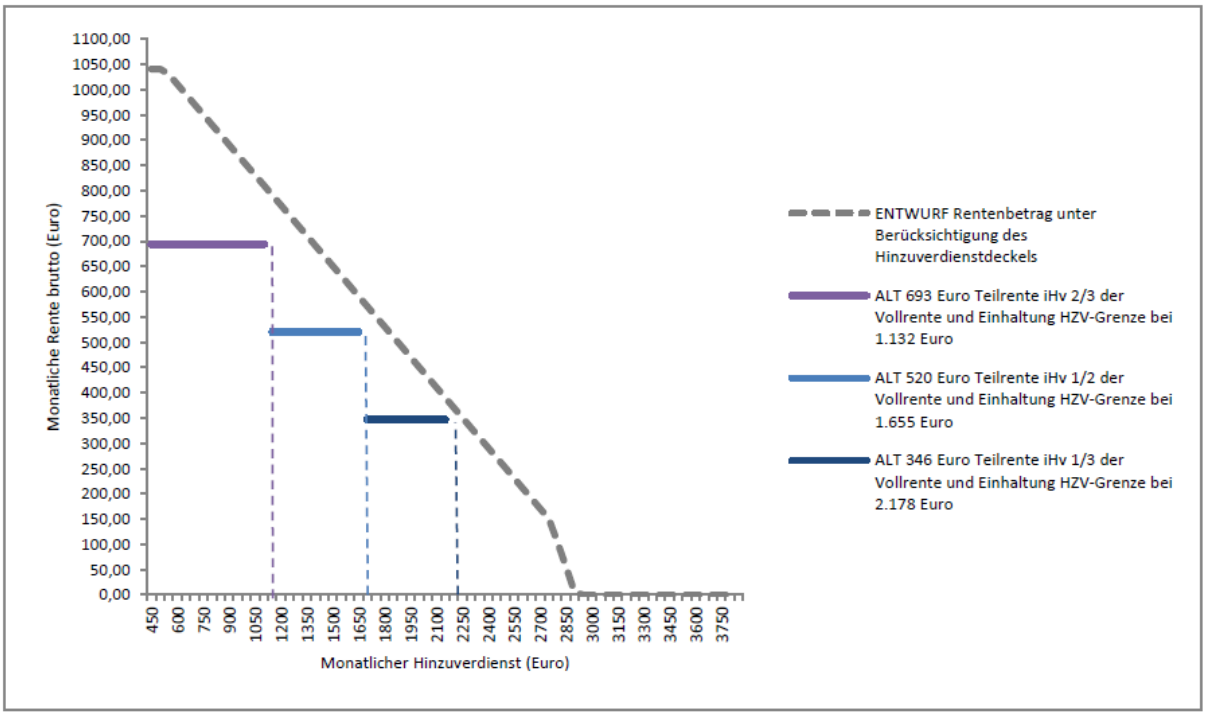
Sie haben die 35-jährige Wartezeit für die Altersrente für langjährig Versicherte am 31.12.2015 erfüllt.

Die Versicherten planen zwei Jahre früher, am 1.11.2017, in Rente zu gehen (vorzeitig, mit Abschlag).

Die Versicherten unterscheiden sich in ihrem gegenwärtigen Verdienst (beitragspflichtiges Entgelt): einer verdient durchschnittlich (1 Entgeltpunkt pro Jahr), der andere überdurchschnittlich (1,5 Entgeltpunkte pro Jahr). Den Rentenberechnungen liegt der aktuelle Rentenwert in Höhe von monatlich 30,45 Euro zugrunde.

**Variante 1:**

Der Versicherte mit durchschnittlichem Verdienst hat per Stand 31.12.2015 35,0000 Entgeltpunkte erworben und plant bis zum 31.10.2017 mit insgesamt 36,8326 Entgeltpunkten in Rente zu gehen. Die geplante monatliche Altersvollrente ab 1.11.2017 beträgt 1040,80 Euro (ohne Abschlagsausgleich).

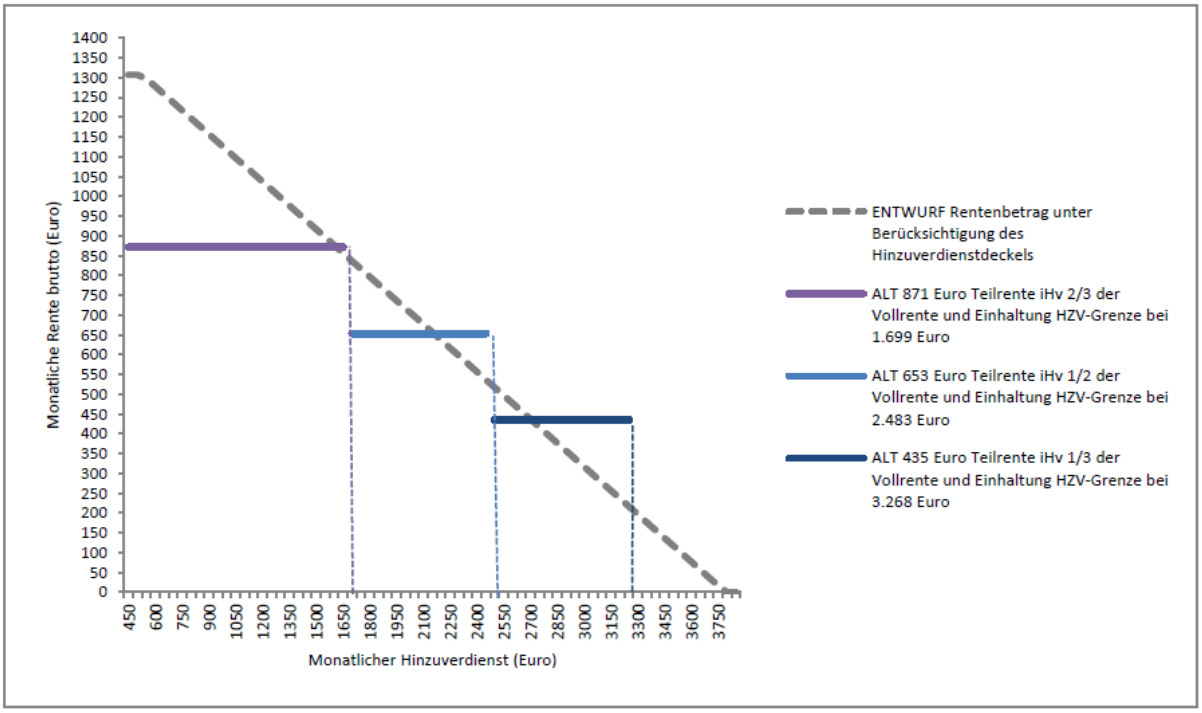



Die Grafik zeigt die Höhen der bisherigen Teilrenten für diesen Fall bei Einhaltung der jeweiligen Hinzuverdienstgrenzen von 1132 Euro, 1655 Euro und 2178 Euro. Die geplante Regelung führt hier bis zu einem Hinzuverdienst von 2905 Euro immer zu einer Besserstellung. Erst dann würde der Rentenanspruch entfallen.

**Variante 2:**

Der Versicherte mit überdurchschnittlichem Verdienst hat per Stand 31.12.2015 43,5000 Entgeltpunkte erworben und plant bis zum 31.10.2017 mit insgesamt 46,2500 Entgeltpunkten in Rente zu gehen.

Die geplante monatliche Altersvollrente ab 1.11.2017 beträgt 1306,91 Euro (ohne Abschlagsausgleich).




Die Grafik bildet die Höhen der Teilrenten für diesen Fall bei Einhaltung der Hinzuverdienstgrenzen von 1699 Euro, 2483 Euro und 3268 Euro ab. Die geplante Neuregelung würde bei hohen Hinzuverdiensten innerhalb der heute geltenden Korridore von 1700 Euro bis 2483 Euro sowie von 2484 Euro bis 3268 Euro zu niedrigeren Teilrenten führen.
Ein Blick auf den mittleren Korridor von 1700 Euro bis 2483 Euro zeigt beispielsweise: Versicherte bzw. Rentner, die hier an der unteren Hinzuverdienstgrenze liegen, würden nach dem neuen Gesetz eine um fast 200 Euro höhere Teilrente bekommen. Dieser Vorteil schmilzt mit steigendem Hinzuverdienst. Etwa ab einem Hinzuverdienst von 2150 Euro, würde die Teilrente geringer ausfallen als jetzt. Bei einem Hinzuverdienst von 2480 Euro wäre die Teilrente rund 170 Euro niedriger als jetzt.

**Fazit:**

Zusammenfassend zeigt die Betrachtung, dass die Flexi-Rente nach dem jetzigen Gesetzentwurf Versicherte bzw. Teilrentner mit durchschnittlicher oder niedriger Altersvollrente größere Spielräume für den Hinzuverdienst bringen würde. Bei höheren Altersvollrenten könnten sich je nach Höhe des Hinzuverdiensts deutliche Nachteile ergeben.

Der Nachteil beträfe sowohl bestehende Rentenleistungen als auch geplante Altersrenten, wie in unserem Beispiel.

Diese Nachteile sollen mit der in § 302 Absatz 6 SGB VI im Entwurf vorgesehen Bestandsschutzregelung vermieden werden. Auch wenn sie insgesamt nur wenige Einzelfälle betreffen dürften, wäre es aus Sicht der betroffenen Versicherten zu begrüßen, sie zeitlich auszuweiten. Jetzt würden nur diejenigen davon profitieren, die zum geplanten Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Regelung, dem 1. Juli 2017, bereits eine Teilrente beziehen. Das erscheint für die Planung eines flexiblen Übergangs recht eng.

**DEUTSCHER BUNDESTAG**
Ausschuss für
Arbeit und Soziales
18. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 18(11)**752**

13. Oktober 2016

# Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 17. Oktober 2016 zum

a) Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und SPD
Entwurf eines Gesetzes zur Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand und zur Stärkung von Prävention und Rehabilitation im Erwerbsleben (Flexi-Rentengesetz) - BT-Drucksache 18/9787

b) Antrag der Abgeordneten Matthias W. Birkwald, Sabine Zimmermann (Zwickau), Klaus Ernst, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
Statt Rente erst ab 67 - Altersgerechte Übergänge in die Rente für alle Versicherten erleichtern - BT-Drucksache 18/3312

c) Antrag der Abgeordneten Markus Kurth, Brigitte Pothmer, Beate Müller-Gemmeke, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Flexible und sichere Rentenübergänge ermöglichen - BT-Drucksache 18/5212

d) Antrag der Abgeordneten Markus Kurth, Britta Haßelmann, Kordula Schulz-Asche, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Kommunales Ehrenamt stärken - Anrechnung von Aufwandsentschädigungen auf die Rente neu ordnen - BT-Drucksache 18/5213

**Deutsche Rentenversicherung Bund**

**Inhaltsübersicht**

A) Entwurf eines Gesetzes zur Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand und zur Stärkung von Prävention und Rehabilitation im Erwerbsleben (Flexi-Rentengesetz) .....

I. Zusammenfassende Bewertung.....

Teilrente und Hinzuverdienst .....

Prävention und Rehabilitation .....

II. Zu den einzelnen Regelungsbereichen .....

1. Neuregelung des Teilrenten- und Hinzuverdienstrechts .....

2. Änderungen bei Prävention und Rehabilitation.....

III. Umsetzung durch die Rentenversicherungsträger.

IV. Finanzielle Auswirkungen .....

B) Anträge verschiedener Abgeordneter und der Fraktionen Bündnis 90/DIE GRÜNEN und DIE LINKE .....

I. Statt Rente erst ab 67 – Altersgerechte Übergänge in die Rente für alle Versicherten erleichtern (BT-Drucksache 18/3312) .....

II. Flexible und sichere Rentenübergänge ermöglichen (BT-Drucksache 18/5212) .....

III. Kommunales Ehrenamt stärken – Anrechnung von Aufwandsentschädigungen auf die Rente neu ordnen (BT-Drucksache 18/5213) .....

## A) Entwurf eines Gesetzes zur Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand und zur Stärkung von Prävention und Rehabilitation im Erwerbsleben (Flexi-Rentengesetz)

### I. Zusammenfassende Bewertung

Schon im Vorfeld und während des Gesetzgebungsverfahrens zum Rentenreformgesetz 1992 hat sich die gesetzliche Rentenversicherung dafür ausgesprochen, den Übergang vom Erwerbsleben in die Rentenphase stärker zu flexibilisieren, um das Rentenversicherungssystem auf die absehbaren Herausforderungen des demografischen Wandels einzustellen. Dementsprechend ist mit der damaligen Reform die Möglichkeit eingeführt worden, Teilrenten in Anspruch zu nehmen. Allerdings ist diese Möglichkeit in der Folgezeit unter anderem aufgrund der angespannten Situation auf dem Arbeitsmarkt sowie alternativer arbeitsrechtlicher beziehungsweise tarifvertraglicher Instrumente nur von wenigen Rentenbeziehern genutzt worden.

Zwischenzeitlich hat sich zum einen die Lage am Arbeitsmarkt im Sinne einer deutlichen Entspannung merklich verändert. Zu anderen hat in den letzten Jahren das Ziel des Erhalts der Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmern als Voraussetzung für einen hohen Beschäftigungsstand an Bedeutung gewonnen. Vor diesem Hintergrund begrüßt die Rentenversicherung das mit dem von den Koalitionsfraktionen vorgelegten Flexi-Rentengesetz verfolgte Ziel, flexibles Arbeiten bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze bei besserer Gesundheit zu erleichtern und zu fördern sowie das Weiterarbeiten über die Regelaltersgrenze hinaus attraktiver zu machen.

Folgende für die gesetzliche Rentenversicherung relevante Regelungen sind zu diesem Zweck enthalten:

- Neugestaltung des Teilrenten- und Hinzuverdienstrechts bei vorgezogenen Altersrenten und Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit,
- Rentenversicherungspflicht für berufstätige Altersvollrentner vor Erreichen der Regelaltersgrenze,
- Möglichkeit für jenseits der Regelaltersgrenze berufstätige Altersrentner durch Verzicht auf die Versicherungsfreiheit die Arbeitgeberbeiträge zur Rentenversicherung zu aktivieren,
- Ausweitung der Möglichkeit, Rentenabschläge auszugleichen, die durch die vorgezogene Inanspruchnahme der Rente bedingt sind,
- Ergänzung der Rentenauskunft um Informationen zu flexiblen Übergängen,
- Stärkung von Prävention und Rehabilitation durch Ausgestaltung der Leistungen zur Nachsorge sowie Prävention und Kinderrehabilitation als Pflichtleistungen.

Die Rentenversicherungspflicht von berufstätigen Altersvollrentnern vor Erreichen der Regelaltersgrenze, die Möglichkeit für jenseits der Regelaltersgrenze berufstätige Altersvollrentner, die Arbeitgeberbeiträge zu aktivieren, die Ergänzung der Rentenauskunft um Informationen zu flexiblen Übergängen und die Ausweitung der Möglichkeit, Rentenabschläge auszugleichen, werden dem oben genannten Ziel des Gesetzentwurfs gerecht. Die folgenden Ausführungen konzentrieren sich deshalb auf die Regelungsbereiche, bei denen aus Sicht der Rentenversicherung Nachbesserungsbedarf besteht.

**Teilrente und Hinzuverdienst**

Anzuerkennen ist zunächst, dass nach dem neuen Teilrenten- und Hinzuverdienstrecht die auf die Teilrentenstufen des geltenden Rechts zurückgehenden und von den Betroffenen als ungerecht empfundenen „Stufenabstürze“ und die damit verbundenen Rückforderungen von Rentenbeträgen in erheblicher Höhe vermieden werden. Erreicht wird dies durch die vorgesehene stufenlose Anrechnung des die jährliche Hinzuverdienstgrenze übersteigenden Betrags auf die Rente.

Zu kritisieren ist allerdings, dass das neue Recht in der gegenwärtigen Ausgestaltung dazu führen wird, dass bei so gut wie allen Teilrenten nachträgliche Abrechnungen mit Korrekturbescheiden und Rückforderungen oder Nachzahlungen erforderlich werden. Grund dafür ist vor allem das Verfahren der sogenannten Spitzabrechnung: Die Einkommensprognose für ein Jahr wird zum jeweils nächsten 1. Juli mit dem tatsächlich erzielten Hinzuverdienst verglichen, die (Teil-)Rente unter Berücksichtigung des tatsächlichen Hinzuverdienstes nachträglich neu berechnet und gegebenenfalls entstehende Überzahlungen zurückgefordert beziehungsweise zu wenig gezahlte Rente nachgezahlt.

Damit würden in der Praxis bei nahezu allen Teilrenten nachträgliche Korrekturen erforderlich sein, da es unwahrscheinlich ist, dass das prognostizierte Arbeitsentgelt dem tatsächlichen Arbeitsentgelt entspricht. Tariferhöhungen, Überstunden, sonstige Zuschläge oder Änderungen der Arbeitszeit machen es nahezu unmöglich, den tatsächlichen Jahresverdienst exakt zu prognostizieren. Die Teilrentenbezieher würden deshalb regelmäßig mit Korrekturbescheiden und nachträglichen Abrechnungen konfrontiert.

Dieses Verfahren der Spitzabrechnung wird bei den Betroffenen Verunsicherung und Unverständnis auslösen. Angesichts der regelmäßigen nachträglichen Korrekturen würde bei ihnen der Eindruck entstehen, sie hätten bei der Angabe ihres Hinzuverdienstes etwas falsch gemacht. Dies ist problematisch, gerade mit Blick auf das Ziel, Menschen im Alter zur Weiterarbeit zu veranlassen. Das Spitzabrechnungsmodell würde das neue Hinzuverdienstrecht unnötig negativ besetzen. Nicht die angestrebte Flexibilisierung des Übergangs in den Ruhestand, sondern der Missbrauchsverdacht bliebe in der Wahrnehmung der Betroffenen haften. Entgegen der Intention des Gesetzentwurfs wären die neuen Regelungen deshalb kaum geeignet, Beschäftigte zu veranlassen, eine Teilrente in Anspruch zu nehmen und hierdurch länger im Erwerbsleben zu bleiben.

Viele Korrekturen und die damit verbundenen Rückforderungen beziehungsweise Nachzahlungen bedeuten nicht nur einen erheblichen Aufwand für die Betroffenen und für die Verwaltung. Sie sind zudem hoch streitanfällig. Daran ändern auch die vorgesehenen partiellen Verfahrenserleichterungen nichts.

Mit dem Spitzabrechnungsmodell würde die Überzahlung von vorgezogenen Altersrenten und von Erwerbsminderungsrenten faktisch zu einem tragenden Merkmal des Hinzuverdienstrechts. Die Anzahl der Rückforderungsverfahren würde deutlich zunehmen, die vielfältigen vom Bundesrechnungshof und vom Rechnungsprüfungsausschuss des Haushaltsausschusses des Deutschen Bundestages geforderten Aktivitäten der Rentenversicherungsträger zur Vermeidung von Rentenüberzahlungen würden konterkariert.

Eine bessere Alternative zur Bestimmung des Hinzuverdienstes ist seit Jahrzehnten bei den Hinterbliebenenrenten gesetzlich verankert: Hier gilt ein zukunftsorientiertes Verfahren der Anrechnung von Einkommen, das grundsätzlich auf dem Vorjahresverdienst basiert. Nur ausnahmsweise wird auf den laufenden Verdienst abgestellt. Rückwirkende Bescheidaufhebungen, Neuberechnungen und Rückforderungen werden weitgehend vermieden. Dieses bürokratiearme Verfahren ist bei den Rentnerinnen und Rentnern akzeptiert und würde eher dem Ziel des Flexi-Rentengesetzes gerecht werden, flexible Übergänge vom Erwerbsleben in den Ruhestand attraktiver zu gestalten. Es sollte deshalb auf das neue Hinzuverdienstrecht übertragen werden.

**Prävention und Rehabilitation**

Bei der vorgesehenen Ausgestaltung der Leistungen zur Nachsorge, zur Prävention und zur Kinderrehabilitation als Regelleistungen erschließt sich der zwingende Regelungsbedarf nicht. Bereits nach der geltenden Rechtslage werden diese Leistungen als Regelleistungen erbracht, sofern die Voraussetzungen erfüllt sind. Während jedoch bisher für die Rentenversicherung die Möglichkeit bestand, Leistungsvoraussetzungen und -inhalte über Richtlinien selbst zu regeln und hierüber die entsprechenden Leistungen im Interesse der Betroffenen und der Versichertengemeinschaft zu gestalten, würde diese – der Selbstverwaltung eingeräumte – Möglichkeit durch die Neuregelung stark eingeschränkt, ohne dass dafür ein nachvollziehbarer Anlass besteht. In der Vergangenheit hat die Rentenversicherung auf eigene Initiative und in eigener Regie zahlreiche neue Ansätze für Leistungen erprobt und hiervon ausgehend passgenaue Leistungen entwickelt. Dabei konnten durch die Möglichkeit, in bedeutendem Umfang auf die inhaltliche und konzeptionelle Ausgestaltung der Leistungen Einfluss zu nehmen, auch finanzwirksame Aspekte angemessen berücksichtigt werden. Diese Gestaltungsmöglichkeiten hat die Rentenversicherung kontinuierlich und regelgebunden im Interesse der Versicherten und Beitragszahler genutzt. Weshalb dieser auf dem Subsidiaritätsprinzip beruhende Gestaltungsrahmen nunmehr eingeschränkt werden soll, erschließt sich nicht.

Eine umfassende berufsbezogene Gesundheitsuntersuchung der Versicherten ab Vollendung des 45. Lebensjahrs im Rahmen eines Modellprojekts bietet grundsätzlich eine interessante Möglichkeit, dieses Thema im Bereich der Gesundheitsversorgung zu etablieren; es ist bisher erheblich unterrepräsentiert. Kritisch ist allerdings anzumerken, dass eine valide Datenbasis nicht existiert, auf der eine Prognose der berufsbezogenen Gesundheit erstellt werden könnte. Eine Verschränkung mit den bereits existierenden Gesundheits-Check-ups nach § 25 SGB V wird dringend empfohlen.

**II Zu den einzelnen Regelungsbereichen**

**1. Neuregelung des Teilrenten- und Hinzuverdienstrechts**

**Inhalt der vorgesehenen Regelungen**

Die bisherigen monatlichen Hinzuverdienstgrenzen für die fixen (Teil-)Rentenstufen sollen zugunsten einer kalenderjährlichen Hinzuverdienstgrenze in Höhe von 6.300 Euro bei Altersrenten vor Erreichen der Regelaltersgrenze entfallen. Übersteigt der Hinzuverdienst diese Grenze, soll er stufenlos zu 40 Prozent auf die Rente angerechnet werden. Liegt die Summe aus gekürzter Rente und Hinzuverdienst über dem bisherigen Einkommen (bestes Einkommen der letzten 15 Kalenderjahre, sogenannter Hinzuverdienstdeckel), soll der darüber liegende Hinzuverdienst zu 100 Prozent auf die verbliebene Teilrente angerechnet werden.

Bei der Bestimmung des Hinzuverdienstes soll folgendermaßen verfahren werden: Der voraussichtliche Hinzuverdienst im laufenden und folgenden Kalenderjahr wird zum Rentenbeginn und danach grundsätzlich zu jedem 1. Juli prognostiziert und der kalenderjährlichen Hinzuverdienstgrenze gegenübergestellt. Die (Teil-)Rente wird daraufhin für die Zeit ab Rentenbeginn beziehungsweise ab dem 1. Juli und ab dem kommenden 1. Januar jeweils in entsprechender Höhe festgestellt. Im Folgejahr wird zum 1. Juli rückwirkend anhand des tatsächlich erzielten Einkommens die Rente für das vorangegangene Kalenderjahr centgenau abgerechnet (Spitzabrechnung). Damit soll der Zustand hergestellt werden, der bestanden hätte, wenn das tatsächlich zu berücksichtigende Einkommen bereits bei der Bescheiderteilung bekannt gewesen wäre. Im Vorjahr entstandene Überzahlungen werden zurückgefordert, zu wenig gezahlte Rente wird nachgezahlt. Für die entsprechenden Bescheidaufhebungen beziehungsweise Bescheid-erteilungen gelten die §§ 24, 45 und 48 des Zehnten Buches Sozialgesetzbuch nicht. Überzahlungen von bis zu 200 Euro können mit Einverständnis der Betroffenen von der laufenden Rente einbehalten werden.

Übergangsregelungen sollen bewirken, dass es durch die neuen Hinzuverdienstregelungen bei Bestandsfällen nicht zu Verschlechterungen kommt. Dieser Bestandsschutz gilt solange, bis die nach dem bisherigen Recht im Einzelfall maßgebliche Hinzuverdienstgrenze überschritten wird.

**Bewertung**

Eine Flexibilisierung des Teilrenten- und Hinzuverdienstrechts kann dazu beitragen, Versicherte länger im Erwerbsleben zu halten. Das setzt aber voraus, dass die neuen Regelungen aus Sicht der Betroffenen einfacher und verständlicher sind als das heutige Recht. Die Auswirkungen von Hinzuverdienst müssen leicht vorhersehbar sein und von den Betroffenen akzeptiert werden. In weiten Teilen erfüllen die vorgesehenen Regelungen diese Anforderungen nicht.

Anzuerkennen ist zwar, dass nach dem neuen Teilrenten- und Hinzuverdienstrecht aufgrund der vorgesehenen stufenlosen Anrechnung des die jährliche Hinzuverdienstgrenze übersteigenden Betrags auf die Rente die auf die Teilrentenstufen des geltenden Rechts zurückgehenden und von den davon Betroffenen als ungerecht empfundenen „Stufenabstürze“ und die damit verbundenen Rückforderungen von Rentenbeträgen in erheblicher Höhe vermieden werden. Zu kritisieren ist allerdings, dass das neue Recht in der gegenwärtigen Ausgestaltung dazu führen wird, dass bei so gut wie allen Teilrenten nachträgliche Abrechnungen mit Korrekturbescheiden und Rückforderungen oder Nachzahlungen erforderlich werden. Das liegt nicht nur, aber vor allem am Verfahren zur Ermittlung des Hinzuverdienstes durch Prognose und nachträgliche Spitzabrechnung, das für alle Beteiligten aufwändig und streitanfällig ist.

- Es ist sehr unwahrscheinlich, dass in der Praxis der für ein Kalenderjahr prognostizierte Hinzuverdienst exakt dem später festgestellten tatsächlichen Hinzuverdienst entspricht. Zum Zeitpunkt der Prognose noch nicht absehbare Tariferhöhungen, Überstunden, sonstige Zuschläge oder Änderungen der Arbeitszeit machen es nahezu unmöglich, den tatsächlichen Jahresverdienst exakt zu prognostizieren. Nachträgliche Korrekturen von Bescheiden mit Rückforderungen beziehungsweise Nachzahlungen wären deshalb bei nahezu allen Teilrenten die Regel. Neben der Rente wären auch die Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung zu berichtigen. Überzahlungen und Nachzahlungen würden zu Systemmerkmalen des Hinzuverdienstrechts. Die endgültige Höhe der Renten würde erst Mitte des nächsten Kalenderjahres feststehen. Im Prognosezeitraum würden nur wenige Teilrentenbezieher bereits die endgültige Höhe ihrer Rente kennen.
- Bescheidaufhebungen und Rückforderungen führen regelmäßig zu erheblichen Verständnis- und Akzeptanzproblemen bei den Betroffenen, bis hin zu Widerspruchs- und Klageverfahren. Dies wird dazu führen, dass von den Versicherten die Risiken des Teilrentenbezugs stärker wahrgenommen werden als die Chancen eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand.
- Die notwendigen rückwirkenden Korrekturen und die damit vielfach verbundenen Rückforderungsverfahren sind insbesondere deshalb verwaltungsaufwändig, weil jeweils mindestens zwei Rentenbescheide von der jährlichen Spitzabrechnung betroffen sind. Jedes nachträglich abzurechnende Kalenderjahr umfasst zwei Prognosezeiträume: Die Zeit vom 1. Januar bis 30. Juni (Prognose und Bescheid vom 1. Juli des Vor-Vorjahres) und die Zeit vom 1. Juli bis 31. Dezember (Prognose und Bescheid vom 1. Juli des Vorjahres). Gerade die Vermeidung von alle Beteiligten belastenden Rückforderungsverfahren wurde bislang als einer der wesentlichen Gründe dafür angeführt, das Hinzuverdienstrecht neu zu regeln. Die Anzahl der nachträglichen Korrekturfälle würde durch die vorgesehenen Regelungen jedoch nicht abnehmen, sondern voraussichtlich stark steigen.
- Die vorgesehene Spitzabrechnung ist auch nicht aus Gerechtigkeitserwägungen erforderlich. Denn der Teil der Rente, der den Rentenbeziehern aufgrund des tatsächlich erzielten höheren Hinzuverdienstes nicht zugestanden hätte, ist – mit Ausnahme der vorzeitigen Altersrente für besonders langjährig Versicherte – mit einem Abschlag behaftet. Der vermeintliche Vorteil eines höheren Rentenbezugs würde deshalb mit dem über die gesamte Rentenlaufzeit wirkenden Abschlag wieder ausgeglichen.
- Aufgrund der Spitzabrechnung entsteht auch bei den Trägern der betrieblichen Altersvorsorge zusätzlicher Verwaltungsaufwand. Häufig folgen die Leistungen dieser Versorgungssysteme den Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung, so dass auch hier – beispielsweise bei einem durch die Spitzabrechnung bewirkten Wechsel von einer Vollrente in eine Teilrente – entsprechende nachträgliche Korrekturen erfolgen müssten. Dadurch erhöht sich die Unsicherheit bei den betroffenen Rentenbeziehern weiter, weil ihre Alterseinkünfte erst nach der Berechnung ihrer Rente unter Berücksichtigung des tatsächlichen Erwerbseinkommens feststehen.
- Die in § 34 Abs. 3f SGB VI-E und § 34 Abs. 3g SGB VI-E zur Verfahrensvereinfachung vorgesehenen speziellen Regelungen für das Korrekturverfahren (Nichtanwendung von §§ 24, 45 und 48 SGB X sowie die Möglichkeit des Einbehalts bei Überzahlungen bis zu 200 Euro) können die Probleme der Spitzabrechnung nicht wesentlich abmildern. Trotz der Verfahrensvereinfachung des § 34 Abs. 3f SGB VI-E bleiben die rückwirkenden Korrekturen komplex sowie fehler- und vor allem streitanfällig. In vielen Fällen dürfte die Überzahlung zudem oberhalb von 200 Euro liegen, so dass die mit der Möglichkeit des Einbehalts angestrebte Verfahrenserleichterung (§ 34 Abs. 3g SGB VI-E) nicht einschlägig wäre. Bereits bei einer rückwirkenden monatlichen Rentenkürzung von 17 Euro (tatsächlicher Jahresverdienst liegt 510 Euro über dem prognostizierten) liefe über zwölf Monate eine Rentenüberzahlung von 204 Euro auf.
- Es stellt sich darüber hinaus die für die Praxis relevante Frage, ob die Rechtsprechung den Einbehalt nach § 34 Abs. 3g SGB VI-E als eigenes Rechtsinstitut anerkennen oder stattdessen die Grundsätze der Aufrechnung nach dem SGB I anwenden würde. Zur Aufrechnung im Sinne des § 51 SGB I liegt eine umfangreiche höchstrichterliche Rechtsprechung vor, die das Verfahren stark formalisiert. Würden die Grundsätze der Aufrechnung von der Rechtsprechung auf den Einbehalt nach § 34 Abs. 3g SGB VI-E übertragen, bestünde die Gefahr, dass auch das Verfahren des Einbehalts so stark formalisiert würde, dass die damit bezweckte Verfahrenserleichterung nicht erreicht wird.

- Durch die regelmäßige nachträgliche Korrektur der Rentenhöhe aufgrund der Spitzabrechnung gestaltet sich auch der Wechsel von einer Rente zu einer anderen Rente (z. B. Erwerbsminderungsrente in Altersrente) problematisch. Eine nachfolgende Rente kann endgültig erst berechnet werden, wenn die Werte für die andere – bereits laufend gezahlte – Rente feststehen.
- Die beschriebenen mit der Spitzabrechnung verbundenen Probleme könnten weitgehend vermieden werden, wenn das seit Jahrzehnten bei den Hinterbliebenenrenten gesetzlich verankerte Verfahren zur Bestimmung des Hinzuverdienstes herangezogen würde. Bei den Hinterbliebenenrenten gilt ein zukunftsorientiertes Verfahren der Anrechnung von Einkommen, das grundsätzlich auf dem Vorjahresverdienst basiert. Nur ausnahmsweise wird auf den laufenden Verdienst abgestellt. Rückwirkende Bescheidaufhebungen, Neuberechnungen und Rückforderungen werden weitgehend vermieden. Dieses bürokratiearme Verfahren ist bei den Rentnerinnen und Rentnern akzeptiert und würde eher dem Ziel des Flexi-Rentengesetzes gerecht werden, flexible Übergänge vom Erwerbsleben in den Ruhestand attraktiver zu gestalten. Es sollte deshalb auf das neue Hinzuverdienstrecht übertragen werden.
- Die vorgesehene Jahreshinzuverdienstgrenze steht im Spannungsverhältnis zur monatlichen Zahlweise der Rente. Da es aufgrund der Jahresbetrachtung nicht darauf ankommt, in welchen Monaten der Hinzuverdienst tatsächlich erzielt wurde, können die Betroffenen den anrechnungsfreien Betrag von 6.300 Euro in wenigen Monaten oder auch nur in einem Monat verdienen. Dies kann zu schwer vermittelbaren und sozialpolitisch fragwürdigen Ergebnissen führen. Hat beispielsweise der Bezieher einer vorzeitigen Altersrente schon zur Jahresmitte mehr als 6.300 Euro verdient und wird er dann arbeitslos, erhält er bis zum Jahresende weiterhin eine gekürzte Rente. Diese Kürzung könnte er als ungerecht empfinden, und sie könnte eine wirtschaftliche Härte bedeuten, da der Hinzuverdienst völlig entfallen ist. Es ist sogar möglich, dass der Rentner angesichts der Rentenkürzung in den Monaten ohne Hinzuverdienst ergänzend Grundsicherungsleistungen in Anspruch nehmen muss.
- Die Rentenbezieher sind zukünftig ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass bei einem Verdienst von bis zu 6.300 Euro zwar die Hinzuverdienstgrenze für einen Anspruch auf Altersvollrente eingehalten wird, aber die Geringfügigkeitsgrenze nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV bereits ab einem regelmäßigen monatlichen Hinzuverdienst von mehr als 450 Euro überschritten ist. In diesem Fall besteht Rentenversicherungspflicht, ohne dass hiervon eine Befreiung nach § 6 Abs. 1b SGB VI möglich ist. Diese unterschiedlichen Folgewirkungen werden nur schwer zu vermitteln sein und zu Missverständnissen führen.
- Das neue Modell der stufenlosen Anrechnung von Hinzuverdienst soll auch für Renten wegen Erwerbsminderung gelten. Insbesondere bei der Rente wegen voller Erwerbsminderung könnte die Einführung einer Jahreshinzuverdienstgrenze von 6.300 Euro statt der aktuellen monatlichen Grenze von 450 Euro dazu führen, dass Betroffene ihren Rentenanspruch durch ihr geändertes Erwerbsverhalten gefährden. So ist es nicht auszuschließen, dass zwar die Hinzuverdienstgrenze von 6.300 Euro eingehalten wird, der Tatbestand der Erwerbsminderung jedoch dem Grunde nach in Frage gestellt werden muss, wenn beispielsweise der Hinzuverdienst innerhalb eines kurzen Zeitraums und durch deutliches Überschreiten des medizinisch festgestellten Restleistungsvermögens erzielt wurde.
- Für Teilrentner sind Vertrauensschutzregelungen vorgesehen. Ergibt die Vertrauensschutzprüfung, dass das neue Recht zum Hinzuverdienst ungünstiger ist, gilt die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens bestehende Hinzuverdienstgrenze solange weiter, bis sie überschritten wird, längstens, bis sich nach neuem Recht eine mindestens gleich hohe Rente ergibt. Die Anwendung der Vertrauensschutzregelung ist zwar bei den vorzeitigen Altersrenten zeitlich überschaubar. Das gilt aber nicht für die Erwerbsminderungsrenten. Daher sollte erwogen werden, die Vertrauensschutzregelungen solange zeitlich zu befristen, bis sich die betroffenen Versicherten auf die Neuregelung einstellen und entsprechend disponieren konnten. Eine Befristung auf beispielsweise fünf Jahre dürfte verfassungsrechtlich unbedenklich sein.

**2. Änderungen bei Prävention und Rehabilitation**

**Inhalt der vorgesehenen Regelungen**

Die Leistungen zur Nachsorge, zur Prävention und zur Kinderrehabilitation, die bislang in § 31 Abs. 1 Satz 1 SGB VI als Ermessensleistungen geregelt sind, sollen aus § 31 SGB VI herausgelöst und nunmehr in §§ 14, 15a und 17 SGB VI-E als Pflichtleistungen normiert werden. Wie bisher wird der Selbstverwaltung das Recht eingeräumt, Näheres hierzu (insbesondere die Ziele, persönlichen Voraussetzungen für den Erhalt der Leistungen sowie Art und Umfang der Leistungen) über Richtlinien zu regeln. Diese Richtlinien werden im Benehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales von der Deutschen Rentenversicherung Bund erlassen. Präventionsleistungen sollen künftig auch Versicherte erhalten, „die erste gesundheitliche Beeinträchtigungen aufweisen, die die ausgeübte Beschäftigung gefährden“.

In Modellprojekten soll erprobt werden, dass die Rentenversicherung – gegebenenfalls zusammen mit anderen Rehabilitationsträgern – Versicherten ab Vollendung des 45. Lebensjahres eine umfassende berufsbezogene Gesundheitsuntersuchung anbietet.

Teilweise erwerbsgeminderte Versicherte, die ihre bisherige Tätigkeit selbst dann nicht mehr ausüben könnten, wenn sie Leistungen der Rentenversicherung zur Teilhabe am Arbeitsleben erhielten, sollen

zukünftig solche Leistungen erhalten können, um einen leidensgerechten anderen Arbeitsplatz zu erlangen.

Die gesonderte Begrenzung der Ausgaben für die Leistungen zur Nachsorge, zur Prävention und zur Kinderrehabilitation soll entfallen (sogenannter kleiner Reha-Deckel). Auch die Ausgaben für die „sonstigen Leistungen" sollen nicht mehr gesondert begrenzt sein.

Die Deutsche Rentenversicherung Bund wird verpflichtet, bis zum 1. Juli 2018 neue gemeinsame Richtlinien zu Zielen, persönlichen Voraussetzungen sowie Art und Umfang der jeweiligen Leistungen zu erlassen.

**Bewertung**

- Es wird begrüßt, dass die gesonderte Begrenzung der Ausgaben für die sonstigen Leistungen entfallen soll. Gleichwohl wird die Deutsche Rentenversicherung beobachten und gegebenenfalls prüfen, ob durch die mit dem Flexi-Rentengesetz beabsichtigte Stärkung der Leistungen zur Nachsorge, zur Prävention und zur Kinderrehabilitation (zum Beispiel durch Ausgestaltung als Pflichtleistung) eine Ausweitung der finanziellen Mittel, die für Leistungen zur Teilhabe bisher in § 220 Abs. 1 SGB VI begrenzt werden, erforderlich werden könnte.
- Bei der vorgesehenen Ausgestaltung der Leistungen zur Nachsorge, zur Prävention und zur Kinderrehabilitation als Regelleistungen erschließt sich der zwingende Regelungsbedarf nicht. Bereits nach der geltenden Rechtslage werden diese Leistungen als Regelleistungen erbracht, sofern die Voraussetzungen erfüllt sind. Während jedoch bisher für die Rentenversicherung die Möglichkeit bestand, Leistungsvoraussetzungen und -inhalte über Richtlinien selbst zu regeln und hierüber die entsprechenden Leistungen im Interesse der Betroffenen und der Versichertengemeinschaft zu gestalten, würde diese – der Selbstverwaltung eingeräumte – Möglichkeit durch die Neuregelung stark eingeschränkt, ohne dass dafür ein nachvollziehbarer Anlass besteht.
- Eine umfassende berufsbezogene Gesundheitsuntersuchung der Versicherten ab Vollendung des 45. Lebensjahrs im Rahmen eines Modellprojekts bietet grundsätzlich eine interessante Möglichkeit, dieses Thema im Bereich der Gesundheitsversorgung zu etablieren; es ist bisher erheblich unterrepräsentiert. Kritisch ist anzumerken, dass eine valide Datenbasis nicht existiert, auf der eine Prognose der berufsbezogenen Gesundheit erstellt werden könnte. Eine Verschränkung mit den bereits existierenden Gesundheits-Check-ups nach § 25 SGB V wird dringend empfohlen.
- Ebenso wird empfohlen, dass zumindest Teilnehmer an Präventionsleistungen kraft Gesetzes unfallversichert werden. Denn diese Personen werden nach den derzeit vorgesehenen Regelungen – im Gegensatz zu Personen, die auf Kosten eines Rentenversicherungsträgers stationäre, teilstationäre oder ambulante Leistungen zur medizinischen Rehabilitation erhalten – in § 2 Abs. 1 Nr. 15a SGB VII nicht ausdrücklich genannt. Damit würde eine Regelungslücke geschlossen, denn auch Personen, die auf Kosten eines Unfallversicherungsträgers an vorbeugenden Maßnahmen nach § 3 der Berufskrankheiten-Verordnung teilnehmen, werden gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 15c SGB VII ausdrücklich vom gesetzlichen Unfallversicherungsschutz erfasst. Der versicherte Personenkreis ist folglich um die Teilnehmer an Präventionsleistungen zu erweitern.
- Es wird außerdem angeregt, die versicherungsrechtlichen Voraussetzungen für Nachsorgeleistungen nach § 17 in § 11 Abs. 2 SGB VI-E zu regeln. Dies ist notwendig, da § 9 Abs. 2 SGB VI-E nunmehr bestimmt, dass Leistungen zur Nachsorge zu erbringen sind, wenn die persönlichen und versicherungsrechtlichen Voraussetzungen erfüllt sind. Eine Regelung zu den versicherungsrechtlichen Voraussetzungen für Nachsorgeleistungen ist bisher in § 11 SGB VI-E nicht enthalten und kann auch nicht über die gemeinsame Richtlinie nach § 17 Abs. 2 SGB VI-E festgelegt werden.
- Für Leistungen zur Prävention sollte eine Regelung zur Ausschlussfrist entsprechend § 12 Abs. 2 SGB VI aufgenommen werden. Die in § 12 Abs. 2 SGB VI enthaltene Frist von vier Jahren für die erneute Erbringung von Leistungen gilt nur für die medizinische Rehabilitation.
- Um eine größere Akzeptanz der Leistungen zur Kinderrehabilitation bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen zu erreichen, sollte der Begriff „Kinderrehabilitation" auf „Kinder- und Jugendlichenrehabilitation" erweitert werden.
- Der in § 15a Abs. 2 Satz 1 SGB VI-E gewählte Begriff „Mitaufnahme" suggeriert, dass die Begleitperson oder die Familienangehörigen in die Rehabilitationseinrichtung aufgenommen werden und eigene Leistungen erhalten. Da es sich aber lediglich um eine Begleitung handelt, wird vorgeschlagen, den Begriff der „Mitnahme" zu verwenden. Dies dient der einheitlichen Begriffsverwendung im Hinblick auf die Regelungen des Neunten Buchs Sozialgesetzbuch, insbesondere des § 53 SGB IX.
- Weiterhin wird angeregt, § 15a Abs. 5 Satz 1 SGB VI-E dahingehend zu konkretisieren, dass in der gemeinsamen Richtlinie auch Ausschlussgründe für die Kinder- und Jugendlichenrehabilitation im Sinne von § 12 SGB VI aufgenommen werden können. Die in § 12 Abs. 1 SGB VI genannten Ausschlussgründe gelten für Leistungen zur Teilhabe und grundsätzlich nunmehr auch für Leistungen zur Kinderrehabilitation nach § 15a SGB VI-E. Die Ausschlussgründe in § 12 Abs. 1 SGB VI führen jedoch Sachverhalte auf, die nur Versicherte betreffen. Insofern bedarf es einer Ermächtigungsgrundlage für die Rentenversicherung, um

auch Ausschlussgründe bei der Kinder- und Jugendlichenrehabilitation formulieren zu können.

- Zur Abgrenzung der einzelnen Entgeltersatzleistungen (Übergangsgeld, Krankengeld) voneinander ist es zwingend erforderlich, eine gesetzliche Regelung in § 20 SGB VI-E zu treffen. Die ambulante Durchführung von Leistungen zur Prävention, zur medizinischen Rehabilitation und zur Nachsorge sowie von sonstigen Leistungen hat in den vergangenen Jahren zugenommen. Dieser Trend wird sich auch aufgrund der neuen Regelungen der §§ 14 und 17 SGB VI-E weiter verstärken. Es ist daher zu erwarten, dass während der ambulanten Durchführung von Leistungen zur Teilhabe Anspruch auf mehrere Entgeltersatzleistungen dem Grunde nach besteht. Werden die Leistungen zur Teilhabe nur in einem geringen Umfang erbracht, kann das zu einem Missverhältnis zwischen dem Umfang der Leistungen zur Teilhabe und dem Anspruch auf Zahlung des vollen Übergangsgeldes führen.

**III Umsetzung durch die Rentenversicherungsträger**

Der Gesetzesentwurf sieht vor, dass die Neuregelungen teils am Tag nach der Verkündung, teils am 1. Januar 2017 und teils am 1. Juli 2017 in Kraft treten.

Alle die Rentenversicherung betreffenden Regelungen sollten einheitlich frühestens am 1. Juli 2017 in Kraft treten, denn sie verursachen einen hohen Umstellungs- und Anpassungsaufwand bei allen 16 Rentenversicherungsträgern. So müssen zahlreiche Auslegungsfragen zum neuen Recht geklärt, umfangreiche Programmierarbeiten durchgeführt, Vordrucke, Informationsschreiben, Broschüren und Bescheidtexte entwickelt oder angepasst und viele Beschäftigte geschult werden. Die Zeit bis zur Verkündung beziehungsweise bis zum 1. Januar 2017 ist für diese umfangreichen Vorarbeiten deutlich zu knapp bemessen. In der Folge könnten Anträge der Berechtigten nur verzögert abgearbeitet werden, was erheblichen Unmut auslösen könnte.

**IV Finanzielle Auswirkungen**

Mittelfristig wirken sich die vorgesehenen Regelungen voraussichtlich nicht auf den Beitragssatz zur allgemeinen Rentenversicherung aus. Es werden zunächst Entlastungen durch Beitragsmehreinnahmen im höheren zweistelligen Millionenbereich erwartet. Diese Entlastungen resultieren aus den Neuregelungen zur Versicherungspflicht bei Vollrentenbezug, vor allem jener nach Erreichen der Regelaltersgrenze. Erst mit voranschreitender Zeit stehen den Beitragsmehreinnahmen zunehmend höhere Rentenausgaben gegenüber. Die Änderungen im Bereich der medizinischen Rehabilitation und Teilhabe am Arbeitsleben werden mittelfristig zu jährlichen Mehrausgaben von rund 25 Millionen Euro führen, die im Rahmen des bestehenden Budgets bestritten werden müssen.

Die im Gesetzentwurf dargestellten finanziellen Auswirkungen (ohne Erfüllungsaufwand) erscheinen plausibel, auch wenn bei einzelnen Positionen Unsicherheiten bestehen.

Die Neuregelung des Hinzuverdienstrechts wird als finanzneutral eingestuft: Möglichen höheren Rentenausgaben und geringeren Beitragseinnahmen aus vorzeitigem Teilrentenbezug stünden entsprechend geringere Rentenausgaben und höhere Beitragseinnahmen aus erwartetem Teilrenten- statt Vollrentenbezug gegenüber. Sollten sich beide Effekte in der Summe tatsächlich gegenseitig aufheben, ergäben sich weder Belastungen noch Entlastungen. Da der Prozess der Anhebung der Altersgrenzen weiter andauert, ist anzunehmen, dass Teilrenten zukünftig eher verstärkt in Anspruch genommen werden. Die bisherige nur geringe Inanspruchnahme von „gestuften“ Teilrenten nach geltendem Recht lässt allerdings vermuten, dass die finanziellen Wirkungen der vorgesehenen Neuregelungen begrenzt bleiben. Würden Voll- oder Teilrentner wegen Alters im Umfang von 10.000 Vollrenten den Rentenbeginn um ein Jahr vorziehen, entstünden zusätzliche Ausgaben von rund 150 Millionen Euro. In den Folgejahren bewirkten die Rentenabschläge für die Dauer des Rentenbezugs Einsparungen.

Die Finanzwirkungen der vorgesehenen Erleichterungen für eine Ausgleichszahlung nach § 187a SGB VI sind verhaltensabhängig und lassen sich nicht zuverlässig abschätzen. Mit Auswirkungen auf den Beitragssatz wäre erst bei einer deutlich höheren Inanspruchnahme zu rechnen. Im Jahr 2015 wurden in der allgemeinen Rentenversicherung Beiträge nach § 187a SGB VI im Umfang von rund 31 Millionen Euro entrichtet, dies entspricht weniger als 0,02 Prozent der Beitragseinnahmen insgesamt.

**B) Anträge verschiedener Abgeordneter und der Fraktionen Bündnis 90/DIE GRÜNEN und DIE LINKE**

In den Anträgen verschiedener Abgeordneter und der Fraktionen DIE LINKE (BT-Drucksache 18/3312) und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN (BT-Drucksachen 18/5212 und 18/5213) wird eine Vielzahl von Leistungsverbesserungen gefordert.

**I. Statt Rente erst ab 67 – Altersgerechte Übergänge in die Rente für alle Versicherten erleichtern (BT-Drucksache 18/3312)**

Der Antrag der Fraktion DIE LINKE fordert die Bundesregierung zur Vorlage eines Gesetzentwurfs auf, „mit dem die Voraussetzungen dafür geschaffen werden, dass ältere Versicherte bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze in guter und sicherer Beschäftigung arbeiten können, mit dem die Rente erst mit 67 zurück genommen wird und mit dem zugleich erleichterte sowie flexiblere Übergänge in eine Altersrente geschaffen werden.“

Die Forderung, durch Schaffung geeigneter Voraussetzungen dazu beizutragen, dass ältere Versicherte bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze erwerbstätig sein können, erscheint nachvollziehbar. Die dazu in dem Antrag vorgeschlagenen Einzelmaßnahmen betreffen vorrangig das Arbeits- bzw. Tarifrecht. Auch die Rentenversicherungsträger prüfen permanent, inwieweit die Rentenversicherung durch Anpassung ihrer Angebote im Bereich der Rehabilitation beziehungsweise Prävention dazu beitragen kann, älteren Arbeitnehmern ein längeres Verbleiben im Erwerbsleben zu ermöglichen.

Die Altersgrenze ist – neben dem Beitragssatz und dem Rentenniveau – einer der Parameter zur Verteilung der Auswirkungen des demografischen Wandels auf Beitragszahler und Rentner. Eine Rücknahme der beschlossenen Anhebung der Regelaltersgrenze oder die geforderte Ausweitung der Regelungen der Rente für besonders langjährig Versicherte würde die Handlungsspielräume der Rentenpolitik erheblich verringern – auch im Hinblick auf die längerfristige Festlegung von Leitplanken für das Rentenniveau und den Beitragssatz. Entsprechendes gilt im Hinblick auf den Vorschlag, die Möglichkeiten des abschlagsfreien vorzeitigen Rentenzugangs auszuweiten.

### II. Flexible und sichere Rentenübergänge ermöglichen (BT-Drucksache 18/5212)

In dem Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN wird die Bundesregierung zur Vorlage eines Gesetzentwurfs aufgefordert, der „die Voraussetzungen für flexible und sichere Rentenzugänge schafft." Die Menschen sollten grundsätzlich selbst entscheiden können, wann und wie sie den Übergang vom Erwerbsleben in die Rente gestalten möchten. Dies könne sowohl ein gleitender Übergang in die Rente, die vollständige Beendigung des Arbeitslebens mit Bezug einer vollen Rente oder aber auch das Weiterarbeiten über die Regelaltersgrenze hinaus sein. Gefordert sei eine stärkere Flexibilität der gesetzlichen Regelungen, „um den Bedürfnissen der Älteren nach einem selbstbestimmten Rentenübergang gerecht zu werden."

Zur Realisierung dieser Zielsetzung benennt der Antrag eine Reihe von Änderungen in verschiedenen Rechtsbereichen, u. a. im Arbeitsrecht, im Rentenrecht und im Recht der Grundsicherung für Arbeitsuchende. Einige der mit diesen Einzelforderungen verbundenen Ziele sind zumindest in Ansätzen auch in dem Gesetzentwurf der Koalitionsfraktionen enthalten. Dies gilt insbesondere für die Möglichkeiten zur Weiterarbeit nach Erreichen der Regelaltersgrenze.

Im Hinblick auf die das Rentenrecht betreffenden vorgeschlagenen Einzelmaßnahmen erscheint vor allem jedoch die Forderung nach Einführung einer steuerfinanzierten Garantierente, die langjährig Versicherte vor Armut schützen soll, als wenig zielgerecht. Eine niedrige Rente der gesetzlichen Rentenversicherung ist kein aussagekräftiger Indikator für das Vorliegen von Armut im Alter. Die genannte Maßnahme erscheint von daher im Hinblick auf das Ziel der Vermeidung von Altersarmut wenig effizient. Ähnliches gilt für den Vorschlag, für „besonders belastete Beschäftigte" den abschlagsfreien vorzeitigen Bezug einer Teilrente zu ermöglichen; hier erscheint schon die konkrete Abgrenzung des begünstigten Personenkreises problematisch.

### III. Kommunales Ehrenamt stärken – Anrechnung von Aufwandsentschädigungen auf die Rente neu ordnen (BT-Drucksache 18/5213)

Die Forderung der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN zukünftig Hinzuverdienst nur dann anzurechnen, wenn die Summe aus Hinzuverdienst und Rente das vorherige Einkommen überschreitet, ist sicherlich – abhängig von der konkreten rechtlichen und praktischen Ausgestaltung – ein erwägenswerter Ansatz, da mit einem solchen Teilrenten- beziehungsweise Hinzuverdienstmodell voraussichtlich starke Anreize zur Weiterarbeit neben einer vorgezogenen Altersrente gesetzt würden. Zugleich würde dieses Modell eine Übersicherung in dem Sinne verhindern, dass Rente und Hinzuverdienst zusammen das vor dem Renteneintritt erzielte Einkommen überschreiten. Sinnvoll wäre eine solche Reform allerdings nur, wenn sie für alle Bezieher einer vorgezogenen Altersrente beziehungsweise einer Erwerbsminderungsrente eingeführt würde und nicht nur – wie vorgeschlagen – für bestimmte ehrenamtlich Tätige.

Derzeit besteht für kommunale Ehrenbeamte und für ehrenamtlich Tätige in kommunalen Vertretungskörperschaften, Mitgliedern der Selbstverwaltungsorgane, Versichertenälteste oder Vertrauenspersonen der Sozialversicherungsträger eine bis zum 30. September 2017 befristete Ausnahmeregelung. Danach werden ihre Einkünfte nicht als Hinzuverdienst bei einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder bei einer vorgezogenen Altersrente berücksichtigt. Ohne diese Regelung wären ihre Einkünfte nach den für alle anderen Versicherten auch geltenden Maßstäben als Hinzuverdienst zu berücksichtigen. Das folgt aus einigen Urteilen des Bundessozialgerichts, denen folgend die Deutsche Rentenversicherung im Jahr 2010 ihre bis dahin bestehende abweichende Rechtsauffassung aufgegeben hatte. Der Gesetzgeber hat daraufhin aus Vertrauensschutzgründen die Ausnahmeregelung geschaffen. Damit sollte den Betroffenen ausreichend Gelegenheit gegeben werden, sich auf die neue Rechtspraxis der Deutschen Rentenversicherung einzustellen.

Wenn die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN nun hilfsweise fordert, diese Ausnahmeregelung über den 30. September 2017 hinaus zu verlängern, ist darauf hinzuweisen, dass die Ausnahmeregelung inzwischen eine Zeitspanne von 7 Jahren umfasst. Betroffene haben damit ausreichend Zeit gehabt, sich auf die geänderte Rechtsauffassung der Deutschen Rentenversicherung einzustellen. Mit der geforderten Verlängerung der Ausnahmeregelung über den 30. September 2017 hinaus würde die Ungleichbehandlung zwischen der beschriebenen Gruppe von Ehrenbeamten und anderen erwerbstätigen Beziehern einer vorzeitigen Altersrente oder einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit weiter fortgesetzt. Ob dafür unter dem Aspekt des Vertrauensschutzes noch immer ein hinreichender sachlicher Grund vorliegt, erscheint angesichts der langen Zeitspanne von 7 Jahren zumindest fraglich.

**DEUTSCHER BUNDESTAG**
Ausschuss für
Arbeit und Soziales
18. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 18(11)**753**

13. Oktober 2016

# Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 17. Oktober 2016 zum

a) Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und SPD
Entwurf eines Gesetzes zur Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand und zur Stärkung von Prävention und Rehabilitation im Erwerbsleben (Flexi-Rentengesetz) - BT-Drucksache 18/9787

b) Antrag der Abgeordneten Matthias W. Birkwald, Sabine Zimmermann (Zwickau), Klaus Ernst, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
Statt Rente erst ab 67 - Altersgerechte Übergänge in die Rente für alle Versicherten erleichtern - BT-Drucksache 18/3312

c) Antrag der Abgeordneten Markus Kurth, Brigitte Pothmer, Beate Müller-Gemmeke, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Flexible und sichere Rentenübergänge ermöglichen - BT-Drucksache 18/5212

d) Antrag der Abgeordneten Markus Kurth, Britta Haßelmann, Kordula Schulz-Asche, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Kommunales Ehrenamt stärken - Anrechnung von Aufwandsentschädigungen auf die Rente neu ordnen - BT-Drucksache 18/5213

**Bundesagentur für Arbeit**

**Vorbemerkung**

Zu dem vorliegenden Entwurf eines Gesetzes zur Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand und zur Stärkung von Prävention und Rehabilitation im Erwerbsleben (Flexi-Rentengesetz) sowie den Fraktionsanträgen nimmt die Bundesagentur für Arbeit (BA) wie folgt Stellung:

Mit dem Flexi-Rentengesetz soll flexibles Arbeiten bis zur Regelaltersgrenze und darüber hinaus bei besserer Gesundheit durch eine Reihe von Änderungen im Sechsten Buch Sozialgesetzbuch (SGB Vl) und Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB lll) gefördert werden.

Die BA begrüßt die geplanten Regelungen zur erweiterten Weiterbildungsförderung von Beschäftigten in Kleinbetrieben und zur Schließung der Sicherungslücke beim Übergang in eine befristete Rente wegen voller Erwerbsminderung.

Der befristete Wegfall des isolierten Arbeitgeberbeitrags zur Arbeitslosenversicherung kann vor dem Hintergrund der Gesetzesintention zur Steigerung der Attraktivität der Beschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nachvollzogen werden.

Die beantragte Wiedereinführung der Erstattungspflicht in der Arbeitslosenversicherung und der Förderung von Altersteilzeit durch die BA werden nicht empfohlen.

**Inhaltsverzeichnis**

1 Entwurf eines Gesetzes zur Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand und zur Stärkung von Prävention und Rehabilitation im Erwerbsleben (Flexi-Rentengesetz) – BT-Drs. 18/9787 .....

1.1 Artikel 1, Nr. 22 (§ 101 Abs. 1 a SGB VI - Beginn und Änderung in Sonderfällen) .....

1.1.1 Bewertung .....

1.2 Artikel 4, Nr. 1 (Änderung § 82 SGB III Förderung besonderer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) .....

1.2.1 Bewertung .....

1.3 Artikel 4, Nr. 2 (§ 158 Abs. 1 Satz 6 SGB III – Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld bei Entlassungsentschädigung).....

1.3.1 Bewertung .....

1.4 Artikel 4, Nr. 3 (§ 346 Abs. 3 SGB III – Beitragstragung bei Beschäftigten) .....

1.4.1 Bewertung .....

1.5 Personalrechtliche Aspekte .....

2 Fraktionsantrag DIE LINKE „Statt Rente erst ab 67 – Altersgerechte Übergänge in die Rente für alle Versicherten erleichtern“ – BT-Drs. 18/3312.....

2.1 Artikel II, Nr. 1 a .....

2.1.1 Bewertung .....

2.2 Artikel II, Nr. 1c .....

2.2.1 Bewertung .....

2.3 Artikel II, Nr. 1d.....

2.3.1 Bewertung .....

2.4 Artikel II, Nr. 3a .....

2.4.1 Bewertung .....

3 Fraktionsantrag BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN „ Flexible und sichere Rentenübergänge ermöglichen“ BT-Drs. 18/5212 .....

3.1 Artikel II, Nr. 2 .....

3.1.1 Bewertung .....

3.2 Artikel II, Nr.6b.....

3.2.1 Bewertung .....

3.3 Artikel II, Nr. 7a .....

3.3.1 Bewertung .....

## 1 Entwurf eines Gesetzes zur Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand und zur Stärkung von Prävention und Rehabilitation im Erwerbsleben (Flexi-Rentengesetz) – BT-Drs. 18/9787

### 1.1 Artikel 1, Nr. 22 (§ 101 Abs. 1 a SGB VI - Beginn und Änderung in Sonderfällen)

*Nach § 101 Absatz 1 wird folgender Absatz 1a eingefügt:*

*„(1a) Befristete Renten wegen voller Erwerbsminderung, auf die Anspruch unabhängig von der jeweiligen Arbeitsmarktlage besteht, werden vor Beginn des siebten Kalendermonats nach dem Eintritt der Minderung der Erwerbsfähigkeit geleistet, wenn*

*1. entweder*
*a) die Feststellung der verminderten Erwerbsfähigkeit durch den Träger der Rentenversicherung zur Folge hat, dass ein Anspruch auf Arbeitslosengeld entfällt, oder*
*b) nach Feststellung der verminderten Erwerbsfähigkeit durch den Träger der Rentenversicherung ein Anspruch auf Krankengeld nach § 48 des Fünften Buches oder auf Krankentagegeld von einem privaten Krankenversicherungsunternehmen endet und*

*2. der siebte Kalendermonat nach dem Eintritt der Minderung der Erwerbsfähigkeit noch nicht erreicht ist.*

*In diesen Fällen werden die Renten von dem Tag an geleistet, der auf den Tag folgt, an dem der Anspruch auf Arbeitslosengeld, Krankengeld oder Krankentagegeld endet.“*

Die Rechtsvorschrift ist neu und soll Sicherungslücken beim Übergang in eine befristete Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit vermeiden.

#### 1.1.1 Bewertung

Die BA begrüßt die Neuregelung.

**Begründung:**

Ein im Wege der Nahtlosigkeitsregelung (§ 145 SGB III) bewilligter Anspruch auf Arbeitslosengeld endet immer dann, wenn der Rententräger eine verminderte Erwerbsfähigkeit festgestellt hat.

Befristete Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit werden jedoch nicht vor Beginn des siebten Kalendermonats nach dem Eintritt der Minderung der Erwerbsfähigkeit geleistet (§ 101 Abs. 1 SGB VI). Ist der Anspruch auf Krankengeld bereits ausgeschöpft, erhalten Betroffene in der Folge – obwohl die grundsätzliche Leistungspflicht des Rententrägers feststeht – im ungünstigsten Fall für sechs Monate weder Arbeitslosengeld, Krankengeld oder Rente. Dies stellt eine Sicherungslücke in der Sozialversicherung dar, die nunmehr mit der Neuregelung geschlossen wird. Die nahtlose Sicherung des Lebensunterhalts wird damit gewährleistet.

Die Neuregelung schafft Rechtssicherheit für die Betroffenen. Rückfragen und Rechtsstreitigkeiten im Bereich der Arbeitslosenversicherung werden künftig vermieden.

Ein abgestimmtes einfaches Verwaltungsverfahren zwischen der BA und den Trägern der gesetzlichen Rentenversicherung ist vereinbart.

### 1.2 Artikel 4, Nr. 1 (Änderung § 82 SGB III Förderung besonderer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer)

*Nach § 82 Satz 1 wird folgender Satz eingefügt:*

*„Die Voraussetzungen des Satzes 1 Nummer 1 und 2 gelten nicht, wenn der Betrieb, dem die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer angehören, weniger als*

*zehn Beschäftigte hat; in diesem Fall sollen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch volle Übernahme der Weiterbildungskosten gefördert werden."*

#### 1.2.1 Bewertung

Die BA begrüßt die vorgeschlagene Rechtsänderung ausdrücklich.

**Begründung:**

Ziel der neuen Fördermöglichkeit ist eine Erweiterung der Weiterbildungsförderung von Beschäftigten in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Kleinstunternehmen sollen durch volle Übernahme der Weiterbildungskosten gefördert werden. Diese Regelung gilt altersunabhängig und unabhängig davon, ob die Weiterbildung während der Arbeitszeit oder außerhalb der Arbeitszeit stattfindet. Dies betrifft über § 16 Abs.1 Satz 1 Nr. 4 SGB II auch den Rechtskreis SGB II.

Gesellschaftliche, wirtschaftliche und politische Entwicklungen beeinflussen die Ausgleichsprozesse am Arbeitsmarkt. Die Anforderungen der Unternehmen an ihre Beschäftigten steigen und verändern sich ständig. Der Wettbewerb um entsprechend qualifizierte Fachkräfte wird härter. Kleine Unternehmen sind dabei schon jetzt eindeutig benachteiligt. Betriebliche Personalentwicklung wird deshalb immer wichtiger für den Erhalt ihrer Innovationskraft, Wettbewerbsfähigkeit und Attraktivität als Arbeitgeber.

Allerdings sind es gerade solche Unternehmen, die eher selten nachhaltige Personalentwicklungsstrategien etablieren und betriebliche Weiterbildung nicht oder nur sporadisch umsetzen. Einer der wesentlichen Gründe dafür sind unzureichende (finanzielle) Ressourcen.

Hier schafft die vorgeschlagene Gesetzesänderung Abhilfe. Durch die vollständige Übernahme der Weiterbildungskosten im Rahmen einer Förderung nach § 82 SGB III werden die Hürden für betriebliche Weiterbildungsaktivitäten in Kleinstunternehmen gesenkt. Ein wichtiger Beitrag zur Fachkräftesicherung der Unternehmen durch langfristigen Erhalt der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten. Damit aber auch zu nachhaltiger Beschäftigung und Prävention von Arbeitslosigkeit.

Finanzielle Aspekte

Die BA begrüßt, dass die Effekte der Normierung innerhalb von 5 Jahren evaluiert werden sollen.

Die erwarteten Mehrausgaben sind nach Einschätzung der BA vertretbar. Gesetzgeber und BA gehen davon aus, dass die Neuregelung nach einer Anlaufphase in 2017 dazu führt, dass etwa 25 Prozent mehr Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen eine berufliche Weiterbildungsmaßnahme beginnen, als dies aktuell der Fall ist. Daraus resultieren schätzungsweise 1.300 (2017) und ab 2018 1.600 Förderteilnehmer/innen. Die Ausgaben steigen von 7 Millionen Euro (2017) auf 9 Millionen Euro (ab 2018) pro Jahr an. Diese Einschätzung deckt sich in etwa mit der des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.

### 1.3 Artikel 4, Nr. 2 (§ 158 Abs. 1 Satz 6 SGB III – Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld bei Entlassungsentschädigung)

In § 158 Abs. 1 Satz 6 wird die Angabe des Lebensalters *„55"* auf *„50"* geändert.

§ 158 Abs. 1 Satz 6 wird dann wie folgt lauten:

*„Leistungen, die der Arbeitgeber für eine arbeitslose Person, deren Arbeitsverhältnis frühestens mit Vollendung des 50. Lebensjahres beendet wird, unmittelbar für deren Rentenversicherung nach § 187a Abs. 1 des Sechsten Buches aufwendet, bleiben unberücksichtigt."*

Es handelt sich um eine Folgeänderung zur Änderung des § 187a SGB VI (Zahlung von Beiträgen bei vorzeitiger Inanspruchnahme einer Rente wegen Alters).

#### 1.3.1 Bewertung

Die BA schätzt die Auswirkungen der geplanten Folgeänderung des § 158 Abs. 1 Satz 6 SGB III als nur geringfügig ein.

**Begründung:**

Enthält eine Entlassungsentschädigung Ausgleichszahlungen zur Vermeidung von Rentenabschlägen bei vorzeitiger Inanspruchnahme der Altersrente, bleiben diese bei der Ermittlung des Ruhenszeitraums außer Betracht.

Die Änderung sieht vor, dass solche Zahlungen nicht erst für arbeitslose Personen, deren Arbeitsverhältnis mit Vollendung des 55. Lebensjahres, sondern bereits mit Vollendung des 50. Lebensjahres endet, unberücksichtigt bleiben.

Es ist davon auszugehen, dass sich der Anteil dieser Ausgleichszahlungen an den Entlassungsentschädigungen erhöht. In der Folge ist mit einer geringfügigen Verkürzung von Ruhenszeiträumen zu rechnen.

Die Änderung bewirkt nur einen marginalen Erfüllungsaufwand wegen redaktioneller Anpassungen der Arbeitsmittel.

Finanzielle Aspekte

Die günstigere Berücksichtigung von Teilzahlungen einer Entlassungsentschädigung an den Träger der Rentenversicherung führt in wenigen Fällen zu einem kürzeren Ruhenszeitraum des Arbeitslosengeldes und damit zu geringen Mehrausgaben für Arbeitslosengeld in Höhe von deutlich weniger als 1 Million Euro pro Jahr. Dies deckt sich mit der Einschätzung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.

### 1.4 Artikel 4, Nr. 3 (§ 346 Abs. 3 SGB III – Beitragstragung bei Beschäftigten)

*Dem § 346 Absatz 3 wird folgender Satz angefügt:*

*„Die Sätze 1 und 2 sind bis zum 31. Dezember 2021 nicht anzuwenden."*

Die Regelung sieht einen befristeten Wegfall des isolierten Arbeitgeberbeitrags zur Arbeitsförderung bei Beschäftigung nach der Regelaltersgrenze vor.

#### 1.4.1 Bewertung

Die geplante gesetzliche Neuregelung kann vor dem Hintergrund der Gesetzesintention zur Steigerung der Attraktivität der Beschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nachvollzogen werden.

**Begründung**

Nach der aktuell geltenden Rechtslage leisten Arbeitgeber für Beschäftigte, die die Regelaltersgrenze erreicht haben, Beiträge an die Arbeitslosenversicherung (§ 346 Abs. 3 SGB III).

Die geplante gesetzliche Neuregelung kann vor dem Hintergrund der Intention des Gesetzes nachvollzogen werden. Mit dem Wegfall des isolierten Arbeitgeberbeitrags zur Arbeitslosenversicherung erfolgt eine Anpassung an das Äquivalenzprinzip. Hiermit ist das Einstellungsverhalten der Arbeitgeber, insbesondere, ob Personen über der Regelaltersgrenze gegenüber jüngeren Erwerbstätigen bevorzugt werden, abzuwägen.

Die erwarteten Mindereinnahmen halten sich nach Einschätzung der BA im Rahmen. Im Juni 2014 arbeiteten etwa 160.000 Personen oberhalb der Regelaltersgrenze, davon etwas mehr als die Hälfte in Teilzeit. Unter Berücksichtigung des Medianlohns für die betroffene Altersgruppe belaufen sich die Minderausgaben auf schätzungsweise 71 Millionen Euro. Im mittelfristigen Finanzplanungszeitraum bis 2020 steigen die jährlichen Mindereinnahmen aufgrund steigenden Anteils von Menschen über 65 Jahren und unter der Annahme eines steigenden Beschäftigungsanteils auf 79 Millionen Euro (2017: 74 Millionen Euro, 2018: 76 Millionen Euro, 2019: 77 Millionen Euro, 2020: 79 Millionen Euro). Diese Einschätzung deckt sich in etwa mit der des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.

Der Wegfall des isolierten Arbeitgeberbeitrags führt zu geringeren Lohnnebenkosten für Beschäftigte über der Regelaltersgrenze als für jene darunter. Dieser umstrittene Effekt und die Entwicklung der unterdurchschnittlichen Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geben Anlass zur Befristung der gesetzlichen Regelung und zur Evaluierung.

### 1.5 Personalrechtliche Aspekte

Zur wirksamen Umsetzung der Möglichkeit, künftig auch nach Erreichen der Regelaltersgrenze weitere Entgeltpunkte in der gesetzlichen Rentenversicherung erwerben zu können und damit den Rentenanspruch zu erhöhen, erscheint die bislang bestehende Regelung des § 41 Satz 3 SGB VI zur Weiterbeschäftigung nach Erreichen der Regelaltersgrenze als nicht ausreichend. Es bedarf daher für den betroffenen Personenkreis – unter Beachtung der höchstrichterlichen Rechtsprechung – zusätzlich einer Erleichterung einerseits des Abschlusses befristeter Arbeitsverträge sowie andererseits der Beendigung eventuell eingegangener unbefristeter Arbeitsverhältnisse.

## 2 Fraktionsantrag DIE LINKE „Statt Rente erst ab 67 – Altersgerechte Übergänge in die Rente für alle Versicherten erleichtern“ – BT-Drs. 18/3312

### 2.1 Artikel II, Nr. 1 a

*„ Damit ältere Versicherte die Regelaltersgrenze in guter und sicherer Beschäftigung erreichen können, wird das unbefristete Arbeitsverhältnis zur Regel gemacht, indem im Teilzeit- und Befristungsgesetz insbesondere in § 14 die Absätze 2, 2a und 3 gestrichen werden.“*

#### 2.1.1 Bewertung

Die Anforderungen eines flexiblen Arbeitsmarktes (z.B. durch Krankheitsvertretung, Mutterschutz/Elternzeitvertretungen, projektorientierte Tätigkeiten) erfordern eine arbeitsvertragliche Grundlage, die diese dynamischen Prozesse abbildet. Allein durch unbefristete Arbeitsverhältnisse kann dem nicht Rechnung getragen werden.

Aus Sicht der BA als Arbeitgeberin sind die Regelungen in § 14 Abs. 2 und 3 TzBfG zwingend beizubehalten. Der Personalbedarf der BA ist teilweise abhängig von der saisonalen und konjunkturellen Entwicklung am Arbeitsmarkt. Um auf die damit einhergehenden Schwankungen angemessen und flexibel im Sinne einer „atmenden Organisation“ reagieren zu können, ist die BA als Arbeitgeberin auf den Abschluss befristeter Arbeitsverhältnisse in einer Größenordnung von ca. 10 % des Stamm-Personalkörpers angewiesen. Aufgrund der sehr restriktiven Entwicklung der Rechtsprechung des BAG zu den Sachgrundbefristungen sind die in § 14 Abs. 2 und 3 TzBfG vorgesehenen Befristungsmöglichkeiten unbedingt beizubehalten, um überhaupt befristungsrechtlich wirksame Arbeitsverhältnisse in dem vorbenannten Umfang noch abschließen zu können.

### 2.2 Artikel II, Nr. 1c

*„Da die Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten steigen und die lebenslange Beschäftigung in einem Betrieb immer mehr zur Ausnahme wird, sind die beruflichen Qualifizierungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten zu stärken.“*

#### 2.2.1 Bewertung

Die berufliche Weiterbildungsförderung ist Kernstück aktiver Arbeitsmarktpolitik und trägt wesentlich dazu bei, die individuelle Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auszubauen. Mit dem zum 1.8.2016 in Kraft getretenen Arbeitslosenversicherungsschutz- und Weiterbildungsstärkungsgesetz (AWStG) wurde darüber hinaus der Zugang insbesondere für gering qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Langzeitarbeitslose und ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbessert. Damit kann das Ziel einer breiteren und stärkeren Partizipation von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern an Fort- und Weiterbildung erreicht werden. Mit der vorgesehenen Ergänzung des § 82 SGB III werden für Beschäftigte in Kleinbetrieben Förderlücken geschlossen.

Mit der Ausgestaltung des Förderrechts kann auf unterschiedlichste Förderbedarfe sowohl von arbeitslosen als auch beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeit-nehmern flexibel und nachhaltig reagiert werden. Mit Hilfe der Weiterbildungsförderung können berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten erweitert und der technischen Entwicklung angepasst werden oder berufliche Abschlüsse vermittelt werden. Mit den Ergänzungen durch das AWStG und das vorliegende Gesetz ist das Förderrecht so ausgestaltet, dass es der o.a. Forderung vollumfänglich entspricht.

### 2.3 Artikel II, Nr. 1d

*„Indem ein Teil der Unternehmen mit ihrem diskriminierenden Einstellungsverhalten zur Verfestigung von Langzeiterwerbslosigkeit beiträgt und sich zugleich immer weniger Unternehmen an den daraus entstehenden Kosten beteiligen, wird die Erstattungspflicht in der Arbeitslosenversicherung wieder eingeführt."*

#### 2.3.1 Bewertung

Die Wiedereinführung einer Erstattungspflicht des Arbeitgebers analog zu dem zum 1. April 2012 aufgehobenen § 147a SGB III wird nicht empfohlen.

Mit der Einführung einer Erstattungspflicht (1982) sollte der damals zunehmenden Tendenz der „Frühverrentung" und den damit verbundenen Belastungen der Arbeitslosen- und Rentenversicherung entgegengewirkt werden.

§ 147a SGB III beinhaltete aufgrund der Rechtsprechung des Bundes-verfassungsgerichts zur Vorgängerregelung zahlreiche Tatbestände, bei deren Vorliegen eine Erstattungspflicht nicht eintrat bzw. wegfiel. Die Administration war infolge dieser Ausgestaltung mit beträchtlichem Aufwand belegt.

Die Regelung des § 147a SGB wurde zum 1. April 2012 aufgehoben. Aufgrund des hohen Verwaltungsaufwands bei der BA und den vergleichsweise geringen Einnahmen aus den Arbeitgebererstattungen ergab sich ein nachteiliger Kosten-Nutzen-Effekt. Darüber hinaus wurde über deren Auslegung laufend juristisch zwischen Arbeitgebern und Verwaltung gestritten.

Die vorgeschlagene Pflicht zur Erstattung des Arbeitslosengeldes bei Kündigung von älteren Beschäftigten müsste die o.g. Befreiungstatbestände ebenfalls berücksichtigen. Die damit einhergehenden Bürokratiekosten (Aufwand bei BA und bei Arbeitgebern) stehen in keinem Verhältnis zu den erzielten Einnahmen oder potenziell verhinderten Kündigungen. Dies belegen auch die Fallzahlen zu dem zum 01.04.2012 aufgehobenen § 147a SGB III.

Im Übrigen hätte eine Erstattungspflicht analog zu § 147a SGB III keinen lenkenden Einfluss auf das Einstellungsverhalten der Arbeitgeber.

### 2.4 Artikel II, Nr. 3a

*„Die Regelungen der Altersteilzeit werden an die veränderten Bedürfnisse der Beschäftigten angepasst und die Förderung der Altersteilzeit durch die Bundesagentur für Arbeit wird wieder eingeführt. Damit soll wieder mehr jungen Erwachsenen nach der Berufsausbildung ein gesicherter und unbefristeter Arbeitsplatz angeboten werden."*

#### 2.4.1 Bewertung

Die Wiedereinführung einer durch die BA geförderten Altersteilzeit wird nicht empfohlen, weil sie nicht den Erfordernissen des Arbeitsmarktes entspricht.

Der demographische Wandel erfordert eine längere Lebensarbeitszeit und damit eine wachsende Erwerbsbeteiligung Älterer. Geförderte Altersteilzeit setzt die falschen Signale und steht dem Erfordernis, rechtzeitig umfassende Konzepte für ein altersgerechtes Arbeiten zu entwickeln, kontraproduktiv gegenüber. Aufgrund des gesamtwirtschaftlichen Nutzens ist die Förderung von Beschäftigung gegenüber der Förderung des Übergangs in die Altersrente zu bevorzugen. Verdeckte Arbeitslosigkeit mit entsprechenden Versicherungsleistungen (als eine Form der „Frühverrentung") sollte nicht aus Beitragsmitteln der Arbeitslosen-versicherung finanziert werden (von 1996 bis 2016 sind in die geförderte Altersteilzeit 17,3 Milliarden Euro geflossen).

Altersteilzeit kann trotz des Wegfalls der Förderung (Ende 2009) von Betrieben und Beschäftigten vereinbart werden. Die Aufstockungsbeträge sind dabei von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen befreit, so dass eine staatliche Unterstützung auf geringem Niveau fortbesteht.

## 3 Fraktionsantrag BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN „ Flexible und sichere Rentenübergänge ermöglichen" BT-Drs. 18/5212

### 3.1 Artikel II, Nr. 2

*„..die Vermittlung von Personen mit einer teilweisen Erwerbsminderung auf einen Teilzeitarbeitsplatz zu verbessern sowie auf die Abschläge bei Erwerbsminderungsrenten zu verzichten, wenn der Zugang allein aus gesundheitlichen Gründen erfolgte"*

#### 3.1.1 Bewertung

Im Matching-Prozesses (Zusammenbringen von Bewerbern und Stellen) werden die individuellen Anforderungen und Wünsche (Arbeitszeitumfang, persönliche und fachliche Qualifikationen) im Vermittlungsprozess berücksichtigt. Dabei werden auch individuelle Einschränkungen aufgegriffen und so eine bestmögliche Vermittlung von Personen mit einer teilweisen Erwerbsminderung ermöglicht. Der Arbeitgeberservice der BA berät und sensibilisiert Arbeitgeber zum Thema Teilzeitstellen, um insgesamt das Bewerberpotenzial zu erhöhen, darunter auch für Bewerber mit einer (teilweisen) Erwerbsminderung.

### 3.2 Artikel II, Nr. 6b

*„…alle Regelungen, die auf die Aussteuerung älterer Arbeitsloser zielen, wie die zwangsweise Verrentung älterer Langzeitarbeitsloser ab 63 oder die Streichung der Über-58-Jährigen aus der Arbeitslosenstatistik, gestrichen werden und auch älteren Langzeitarbeitslosen über die Einrichtung eines sozialen Arbeitsmarktes neue Beschäftigungsmöglichkeiten eröffnet werden"*

#### 3.2.1 Bewertung

Die in Artikel II, Nr. 6b u.a. angesprochene Vorschrift des § 53a Abs. 2 SGB II hat lediglich statistische Auswirkungen, keine individuellen Folgen im Sinne einer Aussteuerung älterer Arbeitsloser. Die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten bleiben in der Betreuung und auch im Status arbeitsuchend. Insofern ist die Begründung für die Streichung der Vorschrift nicht stichhaltig. Gleichwohl ist die Regelung des § 53a Abs. 2 SGB II regelmäßig Gegenstand kritischer Berichterstattung in den Medien und hat die Glaubwürdigkeit der Arbeitslosenstatistik und damit der BA beschädigt.

### 3.3 Artikel II, Nr. 7a

*„…stärker die Beschäftigungswünsche nach Erreichen der Regelaltersgrenze zu berücksichtigen, indem rechtliche Unsicherheiten bei der Weiterbeschäftigung aufgehoben werden“*

#### 3.3.1 Bewertung

Die Forderung nach mehr Rechtssicherheit bei der Befristung von Arbeitsverhältnissen im Rahmen der Weiterbeschäftigung über das gesetzliche Renteneintrittsalter hinaus ist zu begrüßen.

**DEUTSCHER BUNDESTAG**
Ausschuss für
Arbeit und Soziales
18. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 18(11)**754**

13. Oktober 2016

# Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 17. Oktober 2016 zum

a) Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und SPD
Entwurf eines Gesetzes zur Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand und zur Stärkung von Prävention und Rehabilitation im Erwerbsleben (Flexi-Rentengesetz) - BT-Drucksache 18/9787

b) Antrag der Abgeordneten Matthias W. Birkwald, Sabine Zimmermann (Zwickau), Klaus Ernst, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
Statt Rente erst ab 67 - Altersgerechte Übergänge in die Rente für alle Versicherten erleichtern - BT-Drucksache 18/3312

c) Antrag der Abgeordneten Markus Kurth, Brigitte Pothmer, Beate Müller-Gemmeke, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Flexible und sichere Rentenübergänge ermöglichen - BT-Drucksache 18/5212

d) Antrag der Abgeordneten Markus Kurth, Britta Haßelmann, Kordula Schulz-Asche, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Kommunales Ehrenamt stärken - Anrechnung von Aufwandsentschädigungen auf die Rente neu ordnen - BT-Drucksache 18/5213

## Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)

***Zusammenfassung***

Die mit dem „Flexirentengesetz“ verfolgten Ziele, das flexible Arbeiten bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze zu erleichtern und zu fördern sowie das Weiterarbeiten über die Regelaltersgrenze hinaus attraktiver zu machen, sind zu begrüßen. Erfreulich ist, dass keine neuen Frühverrentungsmodelle vorgeschlagen und insbesondere die Forderungen nach neuen Rentenzugängen schon ab dem 60. Lebensjahr sowie nach Einführung eines „Arbeitssicherungsgeldes“ nicht aufgegriffen werden.

Leider hat jedoch der Mut zu spürbaren Erleichterungen für die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer gefehlt. Hierzu hätten z. B. eine deutlichere Lockerung und Vereinfachung der Hinzuverdienstgrenzen sowie die Beseitigung von arbeitsrechtlichen Hemmnissen bei der erneuten Beschäftigung von ehemaligen Mitarbeitern im Rentenalter gehört. Die geplanten Maßnahmen werden daher nur sehr begrenzte Wirkung auf die Beschäftigung Älterer haben.

***I. Gesetzentwurf Flexi-Rentengesetz***

***Im Einzelnen***

**1. Regelungen für ein flexibleres Weiterarbeiten bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze**

Substanzielle Erweiterung der Hinzuverdienstmöglichkeiten bleibt aus

Bei vorgezogenen Altersrenten mit Abschlägen sollte grundsätzlich ganz auf Hinzuverdienstgrenzen verzichtet werden. Damit würde das klare Signal gesetzt, dass das Rentenrecht einem Weiterarbeiten nach Rentenbeginn nicht entgegensteht. Bei vorzeitigen Altersrenten ohne Abschläge (v. a. Rente für besonders langjährig Versicherte) sollte hingegen – wie bei allen Vollrenten – eine Hinzuverdienstgrenze in Höhe der Geringfügigkeitsgrenze gelten. Sonst würden zusätzliche Anreize gesetzt, vorzeitig abschlagsfrei in Rente zu gehen, was mit Mehrbelastungen der Rentenversicherung verbunden wäre.

Das bisherige Recht der Hinzuverdienstgrenzen wirkt auf die Bezieher einer vorgezogenen Altersrente oftmals wie ein Arbeitsverbot. Viele Rentner missverstehen die Hinzuverdienstgrenzen als Verbot, nach Rentenbeginn eine Arbeit aufnehmen zu dürfen. Da nach den in der Formulierungshilfe vorgesehenen Änderungen weiter an Hinzuverdienstgrenzen festgehalten wird, wird sich daran auch nichts ändern.

Die vorgeschlagene Regelung (§ 34 Abs. 2 und 3 SGB VI-E) bewirkt keine substanzielle Lockerung oder Erweiterung der Hinzuverdienstmöglichkeiten. Zwar käme es in vielen Fällen zu einer leichten Verbesserung der Hinzuverdienstmöglichkeiten, teilweise wären aber auch Verschlechterungen die Folge. Von der Neuregelung würden insbesondere Versicherte profitieren, die in den letzten drei Jahren vor Rentenbeginn weniger Entgeltpunkte als in den Jahren davor gesammelt hätten, weil künftig für die Berechnung des Hinzuverdienstdeckels der höchste Verdienst der vergangenen 15 Jahre maßgeblich sein soll (§ 34 Abs. 3a SGB VI-E). Hingegen würden Versicherte, die durchgängig eher überdurchschnittlich verdient haben von der Neuregelung sogar schlechter gestellt werden. Nach einer Modellrechnung von Finanztest würde z. B. ein Versicherter bei einem Verdienst von 2.265 € im Monat nicht – wie bisher 653 € monatliche Teilrente erhalten, sondern nur noch 610 € (Finanztest 7/2016).

Damit bleibt die geplante Neuregelung weit hinter dem zurück, was in der letzten Legislaturperiode im Referentenentwurf des „Alterssicherungsstärkungsgesetzes“ vorgesehen war und parteiübergreifend konsensfähig erschien. Die damals als „Kombirente“ bezeichnete Lösung sah ebenfalls vor, eine individuelle Grenze für Rente und Hinzuverdienst aus dem höchsten Jahresbruttoeinkommen der letzten 15 Jahre zu ermitteln. Eine Einkommensanrechnung – wie in der jetzigen Formulierungshilfe enthalten (§ 34 Abs. 2 SGB VI-E) – war bis zu dieser Grenze aber nicht vorgesehen.

Die Berechnung der Hinzuverdienstgrenzen wird durch die geplante Neuregelung auch nicht einfacher, wie bereits die schwer verständlichen Formulierungen im vorgeschlagenen Gesetzestext sowie die Beispielrechnungen in der Gesetzesbegründung zeigen. Auch weiterhin werden die meisten Versicherten ihre individuellen Hinzuverdienstgrenzen nicht selbst ermitteln können, sondern auf externe Beratung angewiesen sein. Die Ablösung des Monatsprinzips durch eine Jahresdurchschnittsbetrachtung stellt aber grundsätzlich eine sinnvolle Verwaltungsvereinfachung dar.

Stufenlose Teilrente schafft zusätzliche Gestaltungsoptionen

Die Ersetzung der bisherigen Teilrentenstufen durch ein stufenloses System (§ 42 Abs. 2 SGB VI-E) ermöglicht den Beschäftigten weitere Gestaltungsoptionen für den Übergang vom Arbeitsleben in den Ruhestand und sorgt damit für zusätzliche Flexibilität sorgt. Allerdings sollten die daraus resultierenden Anreizwirkungen nicht überschätzt werden, da sich die bisherige Beschränkung der Teilrente auf drei Stufen in der Praxis nicht als Hemmnis erwiesen hat.

Auf „Spitzabrechnung“ verzichten

Auf die in der Neuregelung vorgesehene nachträgliche Korrektur der Teilrenten bei abweichenden Hinzuverdiensten (§ 34 Abs. 3 f SGB VI-E), sog. „Spitzabrechnung“, sollte verzichtet werden. Eine solche Spitzabrechnung der Hinzuverdienste mit der Folge von Bescheidaufhebungen und Rückforderungen würde bei den Betroffenen zu Unverständnis und Irritationen führen.

Da es nach der geplanten Neuregelung eine stufenlose Teilrente mit gleitender Einkommensanrechnung geben soll, ist in fast allen Fällen damit zu rechnen, dass es zu rückwirkenden Rentenkorrekturen kommt. Denn die im Laufe eines Jahres zu erwartenden Hinzuverdienste werden sich nur in den wenigsten Fällen präzise vorhersagen lassen. Rückwirkende Spitzabrechnungen und Rückforderungen würden aber die Planbarkeit für die Betroffenen beeinträchtigen und könnten dazu führen, dass Beschäftigte von der Teilrentenmöglichkeit Abstand nehmen. Hinzu käme der hohe Verwaltungsaufwand, der mit den streitanfälligen Rückforderungen und Neubescheidungen verbunden ist.

Daher sollte auf die rückwirkende Spitzabrechnung verzichtet werden. Sofern bei vorgezogenen Teilrenten mit Abschlägen – unnötigerweise – an Hinzuverdienstgrenzen festgehalten werden soll, sollten Korrekturen nur für den künftigen – weiteren – Teilrentenbezug vorgenommen werden, da sich mögliche „Überzahlungen“ der Teilrente aufgrund der Abschläge im Zeitlauf ohnehin neutralisieren.

Auf erweiterte Möglichkeit zu freiwilligen Rentenbeiträgen verzichten

Die heutige Möglichkeit zum Ausgleich von Rentenabschlägen ist ausreichend und bedarf deshalb keiner Erweiterung. Wie ein Blick in die Statistik zeigt, wird schon die geltende Möglichkeit des Abschlagsausgleichs von den Versicherten kaum genutzt. Nach Angaben der Deutschen Rentenversicherung Bund haben im Jahr 2014 in nicht einmal 1.000 Versicherte Rentenabschläge „zurückgekauft“.

Die Schaffung der Möglichkeit, zusätzliche Beitragszahlungen an die Rentenversicherung bereits ab dem 50. Lebensjahr zu leisten (§ 187a Abs. 1a SGB VI-E), würde voraussichtlich gerade von denjenigen Versicherten genutzt, die mit hoher Wahrscheinlichkeit in absehbarer Zeit eine Erwerbsminderungsrente beanspruchen können. Damit wäre eine negative Risikoselektion zu Lasten der Beitragszahler der gesetzlichen Rentenversicherung verbunden. Sie könnten nach Auftreten erster gesundheitlicher Einschränkungen – ohne die bei privaten Versicherungsunternehmen übliche Gesundheitsprüfung – ihren Versicherungsschutz zu Lasten der gesamten Versichertengemeinschaft erhöhen. Diese Überlegungen waren ein Beweggrund, warum der Gesetzgeber die Möglichkeit der Höherversicherung in den Rentenreformen 1992 und 1999 schrittweise gestrichen hat. Es gibt keinen Grund, daran etwas zu ändern.

Im Übrigen erhöhen freiwillige Beiträge auch immer die später durch Pflichtbeiträge zu finanzierenden Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung. Es werden also neue Lasten für die künftigen Beitragszahler geschaffen, obwohl diesen – gegenüber heute

– ohnehin schon deutlich höhere Beitragssätze drohen.

Ausweitung der Informationspflichten wird zu Recht auf Rentenauskunft beschränkt

Zu begrüßen ist, dass die nach dem Abschlussbericht der Koalitionsfraktionen geplante Ausweitung der Informationspflichten der gesetzlichen Rentenversicherung nunmehr im Wesentlichen auf die Rentenauskunft (erhalten Versicherte ab 55 Jahren) beschränkt wird. Es wäre nicht nachvollziehbar gewesen, wenn künftig über die Renteninformation (erhalten Versicherte ab 27 Jahren) auch alle rentenfernen Jahrgänge alljährlich z. B. über ihre Möglichkeiten zur Inanspruchnahme von Teilrenten und die Wirkungen einer vorzeitigen Inanspruchnahme von Altersrenten hätten informiert werden müssen.

Geplante Ausweitung der Kinderrehabilitation aus Steuermitteln finanzieren

Mit der geplanten Neuregelung der Kinderrehabilitation (§ 15a SGB VI-E) wird ausdrücklich eine vermehrte Inanspruchnahme dieser Leistungen angestrebt. Dann ist es aber auch Aufgabe des Bundes, der Rentenversicherung die dafür erforderlichen zusätzlichen Mittel aus dem Steueraufkommen bereitzustellen. Die Sicherung der künftigen Erwerbsfähigkeit von Kindern liegt schließlich im Interesse der gesamten Gesellschaft und nicht nur der Beitragszahler zur gesetzlichen Rentenversicherung.

Auf Ausweitung des Präventionsauftrags verzichten

Die geplante Ausweitung des Auftrags der Rentenversicherung um einen expliziten und erweiterten Präventionsauftrag ist abzulehnen. Die Kernkompetenzen der verschiedenen Sozialversicherungszweige müssen beibehalten werden, statt unnötige und kostenintensive Doppelstrukturen insbesondere zwischen der Renten- und Krankenversicherung aufzubauen.

Zielgruppe von Präventionsmaßnahmen der gesetzlichen Rentenversicherung sollten ausschließlich Beschäftigte bleiben, die eine besonders gesundheitsgefährdende, ihre Erwerbsfähigkeit ungünstig beeinflussende Beschäftigung ausüben. Die geplante Ausweitung auf alle Rentenversicherte, die erste gesundheitliche Beeinträchtigungen aufweisen, die die Fortsetzung der ausgeübten Beschäftigung gefährden (§ 14 Abs. 1 SGB VI-E), würde zu einer konturlosen Ausweitung des Präventionsauftrags führen sowie Zuständigkeitsüberschneidungen mit den Krankenassen bewirken. Sie ist daher abzulehnen.

Aus den gleichen Gründen ist auch der vorgeschlagene Gesundheitscheck für Versicherte ab dem Alter von 45 Jahren abzulehnen (§ 14 Abs. 3 SGB VI-E). Es ist kein Nutzen zu erwarten, der den zusätzlichen Aufwand rechtfertigen würde. Zum einen würden derartige Untersuchungen nach aller bisherigen Erfahrung vor allem von denjenigen in Anspruch genommen, die ihre Gesundheit sowieso im Blick haben und sich dementsprechend gesundheitsbewusst verhalten. Zum anderen sind Prognosen über die langfristige Beschäftigungsfähigkeit von Personen seriös nicht möglich und können sogar zu unnötiger Verunsicherung führen.

Zudem würde die Einführung eines neuen Gesundheitschecks zu neuen Doppelstrukturen führen: Allgemeine Gesundheitschecks sind bereits eine Pflichtleistung der Krankenkassen, zudem hat das Präventionsgesetz Betriebe als weiteren Zugangsweg ermöglicht. Arbeitsmedizinische Vorsorge zur frühzeitigen Diagnose und Verhütung von arbeitsbedingten Erkrankungen ist bereits hinreichend in der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge geregelt.

Zu begrüßen ist daher, dass die geplanten Gesundheitschecks zunächst einmal nur in Modellprojekten erprobt werden sollen.

**2. Regelungen für ein attraktives Weiterarbeiten nach Erreichen der Regelaltersgrenze**

Aktivierung des „isolierten Arbeitgeberbeitrags“ bedeutet zusätzliche Lasten für die Rentenversicherung

Von der geplanten Neuregelung sollte abgesehen werden. Sofern die beschäftigten Rentner von ihrem vorgesehenen Wahlrecht (§ 5 Abs. 4 S. 2 SGB VI-E) Gebrauch machten, den „isolierten Arbeitgeberbeitrag“ zur Rentenversicherung zu aktivieren, würden sie zusätzliche Rentenanwartschaften aufbauen und damit die künftige Finanzierungslast für die gesetzliche Rentenversicherung erhöhen. Bereits beim aktuellen Stand beschäftigter Rentner ergäben sich hohe zusätzliche Rentenansprüche, die künftig zusätzlich von den Beitragszahlern finanziert werden müssten. Statt – wie angesichts der demografischen Entwicklung zwingend – die Leistungsverpflichtungen der gesetzlichen Rentenversicherung zu begrenzen, würden sie weiter erhöht.

„Isolierten Arbeitgeberbeitrag“ zur Arbeitslosenversicherung dauerhaft abschaffen

Der „isolierte Arbeitgeberbeitrag“ zur Arbeitslosenversicherung (§ 346 Abs. 3 S. 3 SGB III-E) sollte nicht nur für fünf Jahre, sondern dauerhaft abgeschafft werden. Wenn sich der Gesetzgeber von der Abschaffung des isolierten Arbeitgeberbeitrags positive Beschäftigungswirkungen verspricht, dann darf diese Entlastung nicht nur vorübergehend sein. Damit würde auch langfristig vermieden, dass Beiträge in die Arbeitslosenversicherung eingezahlt werden müssen, denen nie eine Gegenleistung gegenüberstehen kann.

**3. Regelungen für berufliche Weiterbildung**

Auf weitere Ausdehnung der Weiterbildungsförderung durch die Arbeitslosenversicherung verzichten

Eine weitere Ausdehnung der Weiterbildungsförderung Beschäftigter für kleine Unternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten über die bereits heute bestehenden Möglichkeiten hinaus (§ 82 SGB III-E)wird nicht dem Auftrag der Arbeitslosenversicherung als einer Risikoversicherung im Falle unerwarteter, unabwendbarer Arbeitslosigkeit gerecht.

Da von Weiterbildung in der Regel Unternehmen und Beschäftigte profitieren, gilt zu Recht, dass Weiterbildung grundsätzlich gemeinsame Aufgabe von Unternehmen und Beschäftigten ist. Eine Förderung von Weiterbildung durch die Arbeitslosenversicherung ist allenfalls vertretbar, um einen Anstoß zur Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung und -be-

reitschaft der begrenzten Gruppe von Geringqualifizierten und älteren Beschäftigten in kleinen und mittleren Unternehmen zu geben. Die vorgeschlagene Änderung von § 82 SGB III-E geht insoweit zu weit, als hier weder eine Einschränkung auf eine besondere Personengruppe vorgesehen ist noch eine zumindest anteilige Beteiligung des Arbeitgebers an den Weiterbildungskosten.

Die berufliche Weiterbildung ist ein Schlüssel für die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und für die Beschäftigungsfähigkeit. Weiterbildung wird immer wichtiger, um mit der abnehmenden „Halbwertzeit des Wissens" Schritt halten zu können. Die Unternehmen und darunter auch kleine und mittlere Unternehmen investieren deutlich über 30 Mrd. € in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, denn sie wissen, dass qualifizierte Beschäftigte Wettbewerbsfähigkeit sichern.

***II. Anträge der Fraktionen DIE LINKE und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN***

***1. Antrag der Fraktion DIE LINKE „Statt Rente erst ab 67 – Altersübergänge für alle erleichtern"***

Die in diesem Antrag enthaltenen Vorschläge zur Renten- sowie zur Arbeitsmarktpolitik und zum Arbeits- und Tarifrecht gehen in die falsche Richtung. Insbesondere die Forderungen zur Rentenpolitik, wie z. B. die „Rente ab 67 sofort zurückzunehmen", die abschlagsfreie Rente ab 63 beizubehalten und perspektiv sogar einen abschlagsfreien Rentenzugang ab 60 Jahren bereits mit 40 Beitragsjahren zu ermöglichen, sind schlicht nicht finanzierbar und wären für künftige Generationen nicht tragbar.

Eine Anti-Stress-Verordnung würde unnötige Bürokratie schaffen, Rechtsunsicherheit befördern und einen effektiven Arbeitsschutz gefährden. Die schon heute im Arbeitsschutzgesetz bestehenden Regelungen zum Schutz vor Gefährdungen der psychischen Gesundheit sind vollkommen ausreichend. Eine sinnvolle Konkretisierung der Vorgaben des Arbeitsschutzgesetzes in Verordnungen und Regeln ist nach dem Stand der Forschung weder möglich noch sinnvoll. Gut gestaltete Arbeit, verantwortungsvolle Personalführung, ein angenehmer kollegialer Umgang sowie ein respektvolles Verhalten auch von Kunden gegenüber Beschäftigen lassen sich nicht staatlich verordnen. Die Beteiligungsmöglichkeiten der betrieblichen Interessenvertreter sind hinreichend geregelt und bedürfen keiner weiteren Ergänzung zu Fragen der Arbeitsgestaltung und der Arbeitsorganisation.

Auch die Forderungen, die Befristungsmöglichkeiten für ältere Personen nach § 14 Abs. 2, 2a, 3 TzBfG ersatzlos zu streichen, sind abzulehnen, da sie die Chancen für den (Wieder-)Einstieg in Beschäftigung für viele Personen, insbesondere für ältere Personen, verbauen und den Betrieben eine rechtssichere Beschäftigung Älterer oftmals unmöglich machen würden.

Die Pflicht zur Erstattung des Arbeitslosen-geldes durch den Arbeitgeber im Falle einer Kündigung von älteren Beschäftigten (§°147a SGB III alt) ist aus gutem Grund abgeschafft worden. Die Wiedereinführung der Erstattungspflicht wäre ein Hindernis für die Einstellung Älterer und würde Beschäftigungschancen von Älteren verschlechtern.

Das Auslaufen der Förderung von Altersteilzeitverträgen durch die Bundesagentur für Arbeit war richtig, da die geförderte Altersteilzeit die frühzeitige Beendigung der aktiven Erwerbstätigkeit zu Lasten der Beitragszahler der Arbeitslosenversicherung subventioniert hat. Frühverrentungsanreize sollten weiter abgebaut, statt zusätzlich eingeführt werden.

***2. Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN „Flexible und sichere Rentenübergänge ermöglichen"***

Die Vorschläge dieses Antrags sind überwiegend nicht zielführend. Dies gilt insbesondere für die Forderung, eine „Garantierente" einzuführen, die nicht nur teuer, sondern auch wenig zielgenau wäre und das Äquivalenzprinzip in der gesetzlichen Rentenversicherung aushöhlen würde. Auch die Forderung, die Abschläge bei der Erwerbsminderungsrente abzuschaffen, ist abzulehnen, da eine Belastung der Beitragszahler durch Ausweichreaktionen von der abschlagsbehafteten Altersrente in die Erwerbsminderungsrente drohen würde. Das Gleiche gilt für die geforderte Rücknahme der Altersgrenzenanhebung der Schwerbehindertenrente. Sie wäre darüber hinaus auch systemwidrig gegenüber anderen Rentenarten, deren Altersgrenzen ebenfalls schrittweise angehoben werden. Abzulehnen ist die Forderung, dass beim Teilrentenbezug die Abschläge für „besonders belastete Beschäftigte" ausgeglichen werden sollen. Dies ist nicht praktikabel, weil eine sachgerechte Abgrenzung von "besonders" zu „nicht besonders" belastenden Tätigkeiten" nicht möglich wäre. Zudem sind Abschläge der notwendige Ausgleich für den längeren Rentenbezug bei vorzeitigem Rentenbeginn.

Zu unterstützen ist hingegen die Forderung, dass die Vermittlung von teilweise erwerbsgeminderten Personen („Arbeitsmarktrenten") verbessert werden muss.

Eine Anti-Stress-Verordnung würde unnötige Bürokratie schaffen, Rechtsunsicherheit befördern und einen effektiven Arbeitsschutz gefährden. Die schon heute im Arbeitsschutzgesetz bestehenden Regelungen zum Schutz vor Gefährdungen der psychischen Gesundheit sind vollkommen ausreichend. Eine sinnvolle Konkretisierung der Vorgaben des Arbeitsschutzgesetzes in Verordnungen und Regeln ist nach dem Stand der Forschung weder möglich noch sinnvoll. Die Forderung nach altersgerechter- und alternsgerechter Arbeitsgestaltung ist bereits in der Betriebssicherheitsverordnung umgesetzt. Konkretisierungen sind im Rahmen der Aktivitäten zur Demografiestrategie der Bundesregierung unter Mitwirkung der BDA und des DGB in Arbeit.

Es sollte daran festgehalten werden, dass Arbeitslosengeld-II-Empfänger nach Vollendung des 63. Lebensjahres verpflichtet sind, einen bestehenden Anspruch auf Altersrente geltend zu machen (§ 12a SGB II). Es ist nicht nachvollziehbar, warum Rentenansprüche anders behandelt werden sollten als eigenes Einkommen oder Vermögen. Die Pflicht der SGB-II-Leistungsbezieher, einen bestehenden Rentenanspruch geltend zu machen, ist sozialpolitisch sinnvoll und verfassungskonform. Sie resultiert aus dem Subsidiaritätsgrundsatz, der dem Recht der

Grundsicherung zugrunde liegt. Unbillige Härten bei der Inanspruchnahme der vorgezogenen Altersrente werden bereits jetzt über die Unbilligkeitsverordnung aufgefangen. Zukünftig muss eine vorgezogene Altersrente nicht mehr vorzeitig in Anspruch genommen werden, wenn die Höhe dieser Rente zum (ergänzenden) Bezug von Leistungen der Grundsicherung im Alter nach dem SGB XII führen würde.

Ein pauschaler allgemeiner sozialer Arbeitsmarkt hilft auch älteren Langzeitarbeitslosen nicht. Öffentlich geförderte Beschäftigung kann zwar im Einzelfall sinnvoll sein. Sie muss aber im Interesse der Betroffenen ultima ratio bleiben. Vorrangiges Ziel muss es sein, bestehende Vermittlungshemmnisse anzugehen, wie gesundheitliche Einschränkungen oder fehlende oder nicht mehr verwertbare Qualifikationen.

Transparenz in der Arbeitsmarktstatistik ist grundsätzlich wichtig. Im Rahmen der richtigerweise erfolgten Streichung der Sonderregelungen für Ältere im Jahr 2008 wurde mit der gleichzeitigen Einführung von § 53a Abs. 2 SGB II die Chance vertan, umfängliche Transparenz zu schaffen. Allerdings darf verbesserte Transparenz auch nicht missbraucht werden, um dann durch den Vergleich mit alten, nicht vergleichbaren Zahlen vermeintliche Fehlentwicklungen auf dem Arbeitsmarkt zu behaupten.

Zu den übrigen Forderungen dieses Antrags wurde bereits im ersten Teil (I. Regelungen des Gesetzentwurfs) Stellung genommen.

***3. Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN „Kommunales Ehrenamt stärken“***

Die Forderung dieses Antrags, dass Aufwandserstattungen für kommunale Ehrenämter nur dann als Zuverdienst anzurechnen sind, wenn die Summe des Zuverdienstes und die Rente das vorherige Einkommen übersteigt, geht in die richtige Richtung, weil sie das Engagement Älterer fördert. Die Gründe, die für eine grundsätzliche Abschaffung der Hinzuverdienstgrenzen für beschäftigte Rentner sprechen, gelten auch hier. Allerdings wäre es konsequent, die geforderten Erleichterungen bei der Hinzuverdienstanrechnung für alle beschäftigten Rentner einzuführen und nicht nur auf kommunale Ehrenämter zu beschränken.

**DEUTSCHER BUNDESTAG**
Ausschuss für
Arbeit und Soziales
18. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 18(11)**759**

14. Oktober 2016

# Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 17. Oktober 2016 zum

a) Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und SPD
Entwurf eines Gesetzes zur Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand und zur Stärkung von Prävention und Rehabilitation im Erwerbsleben (Flexi-Rentengesetz) - BT-Drucksache 18/9787

b) Antrag der Abgeordneten Matthias W. Birkwald, Sabine Zimmermann (Zwickau), Klaus Ernst, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
Statt Rente erst ab 67 - Altersgerechte Übergänge in die Rente für alle Versicherten erleichtern - BT-Drucksache 18/3312

c) Antrag der Abgeordneten Markus Kurth, Brigitte Pothmer, Beate Müller-Gemmeke, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Flexible und sichere Rentenübergänge ermöglichen - BT-Drucksache 18/5212

d) Antrag der Abgeordneten Markus Kurth, Britta Haßelmann, Kordula Schulz-Asche, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Kommunales Ehrenamt stärken - Anrechnung von Aufwandsentschädigungen auf die Rente neu ordnen - BT-Drucksache 18/5213

**Jutta Schmitz**

**1. Vorbemerkung**

In der wissenschaftlichen Diskussion wird stets darauf hingewiesen, dass der Rentenübergang in den seltensten Fällen direkt aus Erwerbstätigkeit erfolgt, sondern in die beiden Ereignisse ‚Arbeitsmarktaustritt' und ‚Renteneintritt' zerfällt (vgl. Brussig 2011: 143; Bäcker et al 2009: 44; Ebert/Trischler 2012: 535). Obwohl die Erwerbsbeteiligung Älterer insgesamt gestiegen ist, ist der Anteil von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die unmittelbar aus (langjähriger) Beschäftigung in die Rente gehen, im Zeitverlauf gesunken[1]. Die Gruppe der Personen, die vor dem Rentenbeginn arbeitslos oder in der Freistellungsphase der Altersteilzeit waren, ist hingegen stetig größer geworden (vgl. Engstler/Romeu Gordo 2016: 61; Frerichs 2016: 12; Mümken/Brussig 2013: 1).

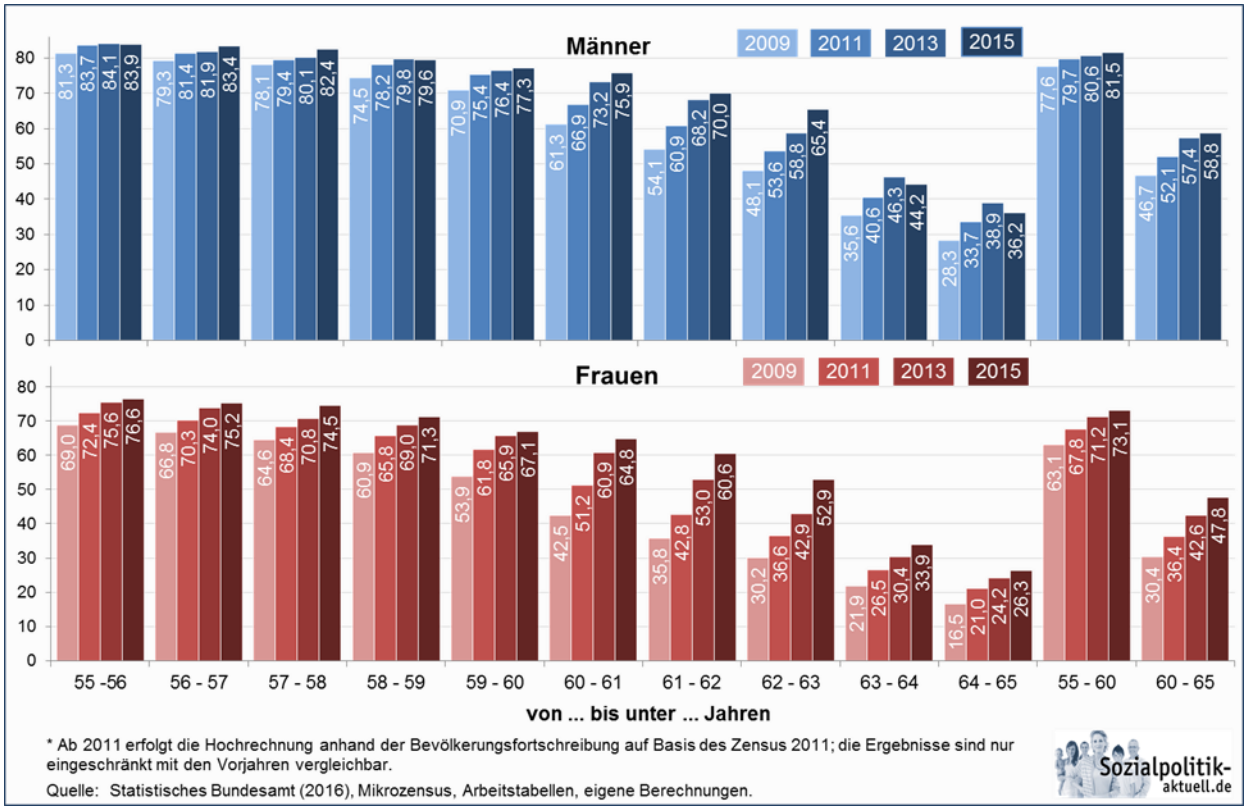
Die reine Betrachtung der Durchschnittwerte von Altersgruppen, wie sie die Bundesregierung in der Problemstellung des Flexi-Rentengesetzes vornimmt, verwässert diesen Befund. Richtig ist, dass die Erwerbstätigenquote der 60-65Jährigen in der letzten Dekade zugenommen hat. Sie wird insbesondere durch die positive Entwicklung der älteren Arbeitnehmerinnen getragen (siehe Abbildung 1, Balken ganz rechts). Wird jedoch nach Altersjahren unterschieden so zeigt sich, dass die Beschäftigungsbilanz im Zeitverlauf durchwachsen ausfällt. Der steigenden Erwerbstätigkeit der Älteren insgesamt steht eine nach wie vor unzureichende und teilweise sinkende Erwerbsbeteiligung der rentennahen Jahrgänge gegenüber (siehe Abbildung 1, insbesondere Männer zwischen 63-65 Jahren). Lediglich 26,3 Prozent der erwerbsfähigen Frauen im Alter von 64-65 Jahren und nur 36,2 Prozent der erwerbsfähigen

[1] Engstler/Romeu Gordo kommen auf Basis von Analysen des Deutschen Alterssurveys zu dem Ergebnis, dass der Anteil der 66- bis 71-Jährigen, die bis zum Renteneintritt erwerbstätig waren, von 62% im Jahr 1996 auf 46,6% im Jahr 2014 gefallen ist (vgl. Engstler/Romeu Gordo 2016: 61).

Männer im gleichen Alter üben eine Erwerbstätigkeit aus. Wird bei dieser Betrachtung auch noch nach Vollzeit und Teilzeitstellen oder geringfügiger und sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung unterschieden, so liegen die Quoten noch niedriger (siehe Informationsportal www.sozialpolitik-aktuell.de 2016a).

**Abbildung 1: Erwerbstätigenquoten Älterer nach Altersjahren und Geschlecht 2009-2015**

**Erwerbstätige in % der Bevölkerung gleichen Alters**



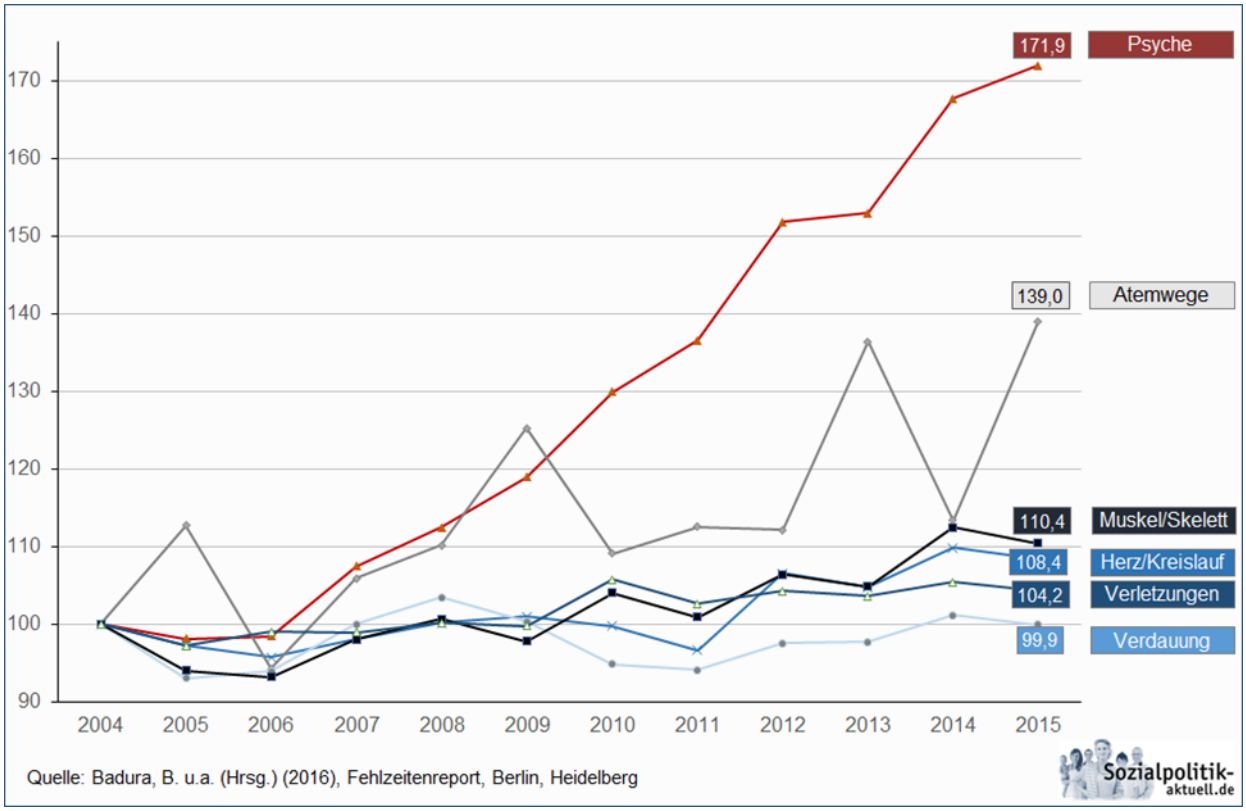

Darüber hinaus zeigen aktuelle Befunde aus der Arbeitsmarktforschung, dass die Erwerbs*fähigkeit* älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer keineswegs über alle Regionen, Branchen und Beschäftigtengruppen hinweg gleich verteilt ist, sondern erheblich mit den über den Lebensverlauf zu verkraftenden, berufs- und tätigkeitsbezogenen Arbeitsbelastungen zusammen hängt (vgl. Frerichs 2016; Brussig 2014; Leber et al 2013). Weithin bekannt ist, dass Personen, die Berufe ausüben, in denen sie regelmäßig körperliche Schwerstarbeit verrichten, aus physischen Gründen Gefahr laufen, ihre Erwerbsfähigkeit im höheren Erwerbsalter zu verlieren[2] (vgl. Brussig et al 2016: Holler/Kistler 2016: 63). Unzureichende Beachtung hingegen findet nach wie vor die über alle Altersgruppen hinweg zunehmende Verbreitung psychischer Erwerbsarbeitskrankheiten. Auch wenn die Arbeitsunfähigkeitsmeldungen nach wie vor von Muskel- und Skeletterkrankungen dominiert werden, haben psychische Erkrankungen in der letzten Dekade stark an Bedeutung gewonnen. Die in Abbildung 2 gezeichnete Indexdarstellung macht sichtbar, dass sich die durchschnittliche *Dauer* der Arbeitsunfähigkeit wegen psychischen Erkrankungen in den Jahren von 2004 bis 2015 um fast 72 Prozent erhöht hat. Auch die psychisch bedingten Arbeitsunfähigkeits*fälle* haben in diesem Zeitraum um 45 Prozent zugenommen. Diese Entwicklung schlägt sich auch bei der Inanspruchnahme von Erwerbsminderungsrenten nieder: Etwa 43 Prozent der Neuzugänge in diese Rentenart erfolgten im Jahr 2015 aufgrund von psychischen Störungen (vgl. Informationsportal www.sozialpolitik-aktuell.de 2016b). Dementsprechend muss die Diskussion der Erwerbfähigkeit älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dringend auch auf Berufe, Tätigkeitsbereiche und Personengruppen ausgeweitet werden, bei denen der körperliche Verschleiß nicht im Zentrum steht[3].

[2] Neben den Arbeitsinhalten hängt das Ausmaß der berufsbezogenen Gesundheitsgefahren auch von individuellen Eigenschaften, Ressourcen sowie der Expositionsdauer, -intensität oder –häufigkeit ab (Brussig et al 2016: 174). Die stärksten Belastungseffekte gehen allerdings von der Dauer der Belastungen im Arbeitsleben aus.

[3] Zu den kritischen Merkmalen von Berufen mit begrenzter Tätigkeitsdauer sind neben der körperlichen Anstrengung auch die Arbeitsumgebungsbelastungen, hohe bzw. fixe Leistungsvorgaben, Schicht- und Nachtarbeit sowie hohe psychische Belastungen zu zählen (vgl. Jahn 2016: 256).

**Abbildung 2: Arbeitsunfähigkeitstage von AOK-Mitgliedern nach Krankheitsarten 2004-2015**

**Indexdarstellung 2004 = 100**




Um soziale Ungleichheit im Altersübergang zu vermeiden erscheinen grundsätzlich also vor allem Regelungen problemangemessen, die möglichst viele verschiedene Zugangsrealitäten abdecken. Die in diesem Zusammenhang diskutierten Vorschläge sind vielfältig: Neben der Anregung, den Rentenkorridor (auf ein jüngeres Lebensalter von 60/63 Jahren) auszuweiten und den Rentenzugang dabei entweder von der Vorversicherungszeit oder einer Mindestrentenhöhe abhängig zu machen, kursieren in der Altersübergangsdebatte schon lange Modelle, bei denen die Altersgrenzen, Rentenabschläge oder Rentenanwartschaften branchen-/berufs- oder belastungsspezifisch ausdifferenziert werden (vgl. bspw. Meinhardt 2015: 24; Kreikebohm 2006: 57; Thiede 2006: 64 uvm.).

Ohne die Vor- und Nachteile der einzelnen Modelle im Detail zu besprechen sei an dieser Stelle angemerkt, dass sie alle einen sinnvollen Beitrag zu einer Übergangsproblematik liefern, die sich keineswegs durch die Skizze nur eines Indikators ausdrücken lässt. In dem vorliegenden Gesetzentwurf finden sie bislang keine Beachtung. Die hierin enthaltenden Maßnahmen zur Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand beschränken sich im Wesentlichen auf die Neufassung der Teilrente sowie Anreizregelungen zur Erwerbstätigkeit im Rentenalter. Die Bundesregierung legt damit einen wichtigen Beitrag zur Weiterentwicklung des Altersübergangs vor. Vor dem Hintergrund der gravierenden Problematik können die im Folgenden besprochenen Regelungen allerdings nur den Auftakt einer dringend zu vertiefenden Rentendebatte darstellen, und keineswegs alle Problemlagen des Altersübergangs lösen.

**2. Stellungnahme zu einzelnen Aspekten des Gesetzentwurfs**

**2.1 Teilrenten als flexibler Übergangspfad?**

*Im Folgenden werden die im Gesetzentwurf unter B: Lösung präsentierten Abschnitte 1, 2 und 4 (Teilrente; Rückkauf von Abschlägen; Versicherungspflicht von Vollrenten) gemeinsam kommentiert.*

Die Empirie zeigt, dass die Möglichkeit eines Teilrentenbezugs in Deutschland bislang kaum wahrgenommen wird. Seit ihrer Einführung im Jahr 1992 wurde diese Rentenart stets von weniger als 0,5 Prozent der Zugangsrentnerinnen und –rentner beansprucht. Unter den aktuellen Neuzugängen in Altersrente befinden sich lediglich 2.840 Teilrentnerinnen und –rentner, ihr Anteil an den Zugangsrenten 2015 insgesamt liegt damit bei etwa 0,3 Prozent (siehe Tabelle 1). Ursächlich hierfür dürfte *erstens* die bisherige Konstruktion der Teilrente sein, die mit ihren gestaffelten und starren Hinzuverdienstgrenzen kompliziert und für die Versicherten schwer zu durchschauen ist. Die bei Inanspruchnahme einer Teilrente anfallenden versicherungsmathematischen Abschläge haben *zweitens* bislang außerdem dazu geführt, dass die Summe aus Arbeitsentgelt und Teilrente in der Regel deutlich unter dem vorherigen Erwerbseinkommen liegt (vgl. Fröhler 2016: 165).

**Tabelle 1: Rentenzugang von Altersrenten (Vollrenten und Teilrenten)**
**Anzahl von Personen, 2010-2015**

| ***Berichtsjahr*** | | **2010** | **2011** | **2012** | **2013** | **2014** | **2015** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Anzahl | Anzahl | Anzahl | Anzahl | Anzahl | Anzahl |
| ***Vollrenten*** | | 672.188 | 697.327 | 649.150 | 646.635 | 821.455 | 885.681 |
| ***Teilrenten*** | 1/3-Teilrente | 413 | 450 | 498 | 519 | 701 | 888 |
| | 1/2-Teilrente | 527 | 540 | 629 | 643 | 845 | 1.116 |
| | 2/3-Teilrente | 418 | 436 | 490 | 462 | 630 | 836 |
| ***Summe*** | | 673.546 | 698.753 | 650.767 | 648.259 | 823.631 | 888.521 |

Das Vorhaben der Bundesregierung, die genannten Monita zu beheben, ist folglich zu begrüßen. Der Wunsch, hierdurch den gleitenden und flexiblen Übergang zwischen Erwerbstätigkeit und Rente zu fördern, wird sich mit den vorliegenden Regelungen aber vermutlich nur in begrenztem Umfang erfüllen lassen. Als problematisch dürften sich die folgenden Aspekte erweisen:

- Der Entwurf sieht eine stufenlose, kalenderjährliche Hinzuverdienstgrenze vor, die individuell berechnet und durch einen persönlichen Hinzuverdienstdeckel begrenzt wird. Es bleibt abzuwarten, inwiefern das weiterhin kompliziert wirkende Rechenmodell von den Versicherten durchschaut wird. Problematisch ist ferner die im Gesetzentwurf vorgesehene Methode der so genannten Spitzabrechnung, durch die es möglich wird, ausgezahlte Renten (teilweise) zurück zu fordern. Dieses Abrechnungsmodell dürfte dazu beitragen, potenzielle Teilrentnerinnen und –rentner erheblich zu verunsichern.
- Die neuen Kombinationswege von Erwerbseinkommen und Teilrente bis zu einem Deckel lassen es möglich werden, dass dieses Einkommen deutlich näher an den vorherigen Nettolohn heran rückt, als das bislang der Fall war. Monetär ist das für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zumindest kurzfristig attraktiv. Langfristig können die finanziellen Einbußen jedoch überwiegen, denn die versicherungsmathematischen Abschläge fallen mitunter gravierend aus und werden lebenslang angelegt. Um diese Form der Rentenkürzung zu vermeiden wird ein Teil der Versicherten darauf angewiesen sein, deutlich über die Regelaltersgrenze hinaus eine Erwerbstätigkeit auszuüben (siehe unten). Die Möglichkeit, in Zukunft nach Vollendung des 50. Lebensjahrs (bisher 55. Lebensjahr) zusätzliche Beiträge zu entrichten und Abschläge zurück zu kaufen, könnte das Szenario entschärfen. Auch die Versicherungspflicht der zur Teilrente hinzuverdienten Erwerbseinkommen kann dazu beitragen, die Rentenabschläge abzumildern. Allerdings werden die Beiträge zur Rentenversicherung wie bisher nur von dem – im Vergleich zu einer vollwertigen Weiterarbeit bis zur Regelaltersrente – Teileinkommen entrichtet. Aus dieser Perspektive mindert die Regelung insgesamt eher die im Altersübergang erworbenen Anwartschaften. Für Bezieherinnen und Bezieher einer Vollrente mit einem weiterhin auf bis zu 6.300€ begrenzten Hinzuverdienst[4] fallen die Effekte der Versicherungspflicht äußerst gering aus. Bei einem monatlichen Verdienst von 450€ können Minijobberinnen und Minijobber derzeit nach einem Beitragsjahr mit einer Rentenerhöhung von 4,50€ rechnen (vgl. Deutsche Rentenversicherung Bund 2016).
- Zu monetären Nachteilen kann es auch dann kommen, wenn Teilrentnerinnen oder –rentner arbeitslos oder krank werden. Wie groß die finanziellen Einbußen dabei genau ausfallen, hängt *erstens* davon ab, welchem sozialrechtlichen Status Teilrentnerinnen und –rentner zugeordnet werden. Grundsätzlich können sie entweder als Rentnerinnen und Rentner oder als Erwerbspersonen kategorisiert werden. In Abhängigkeit von dieser Zuordnung variiert der Leistungsanspruch im Schadensfall: Während sie als Rentnerinnen und Rentner bisher nur einen begrenzten Anspruch auf Arbeitslosengeld haben[5] und die Teilrente u.U. voll auf das Krankengeld angerechnet wird[6], könnten sie als Erwerbstätige einen regulären Anspruch auf Arbeitslosen-

[4] Hinzuverdienstgrenze Versicherungslogik
[5] Nach geltendem Recht ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld nach „Ablauf des dritten Kalendermonats nach Erfüllung der Voraussetzungen für den Anspruch von Arbeitslosengeld, wenn der oder dem Arbeitslosen für die letzten sechs Monate einer versicherungspflichtigen Beschäftigung eine Teilrente […] zuerkannt ist“ (§ 156 Absatz 2 Nummer 3b SGB III).
[6] Nach geltendem Recht wird das Krankengeld um den zahlbetrag der Teilrente gekürzt, „wenn die Leistung von einem Zeitpunkt nach dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit oder der stationären Behandlung zuerkannt wird“ (vgl. §50 Abs. 2 Punkt 2 SGB V).

sowie Krankengeld erwerben bzw. geltend machen. Die Arbeitsmarktrisiken im Altersübergang ließen sich so verringern. In welchem Ausmaß sie abgefangen werden richtet sich *zweitens* aber auch danach, welches Einkommen als Bemessungsgrundlage der Lohnersatzleistung herangezogen wird. Sollte die Neuregelung tatsächlich zu einer stärkeren und verlängerten Inanspruchnahme der Teilrente führen, wären beide Aspekte sowohl für Teilrentnerinnen und –rentner *vor* als auch *nach* der Regelaltersgrenze neu zu diskutieren.

- Die Rahmenbedingungen der Teilrente werden im vorliegenden Gesetzentwurf ausschließlich über das Einkommen abgesteckt. Dabei geht die Bundesregierung implizit davon aus, dass mit der Reduzierung des Erwerbseinkommens auch ein geringeres Arbeitsvolumen einhergeht. Arbeitsrechtlich wird das im vorliegenden Gesetzentwurf jedoch nicht ausformuliert. Daher ist es möglich, dass Teilrentnerinnen und -rentner zwar ein reduziertes Erwerbseinkommen beziehen und das durch die Rentenzahlung abfangen, aber weiterhin in Vollzeit arbeiten. Faktisch käme es in diesen Fällen also lediglich zu schlechteren Arbeitsbedingungen oder Lohndumping im Altersübergang. Ein derartiger Missbrauch ließe sich verhindern, indem die vorgesehene Teilrentenregelung durch eine (wöchentliche) Arbeitszeitgrenze ergänzt wird.
- Die Neuregelungen der Teilrente fokussieren bislang einseitig darauf, individuelle Anreize zu setzen. Auch wenn attraktive Rahmenbedingungen das Interesse von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wecken können, liegt die Realisierung der Teilrente aber nicht allein in ihrer Hand. Die Betriebe müssen (Teilzeit-) Arbeitsplätze mit i.d.R. reduzierten Arbeitszeiten bzw. Arbeitsbelastungen zur Verfügung stellen, damit die Älteren ihre Erwerbstätigkeit weiterhin ausüben bzw. verlängern können. Das Engagement der Unternehmen ist freiwillig, ein Rechtsanspruch besteht nicht[7]. Aktuelle Forschungsergebnisse zeigen aber, dass diese betriebliche Zufälligkeit problematisch ist. Die auch als ‚Vertariflichung' oder ‚Verbetrieblichung' diskutierte Tendenz, den Regelungsrahmen der Maßnahmen möglichst weit zu stecken und der individuellen Umsetzungsstrategie des jeweiligen Betriebes bzw. der jeweiligen Branche zu überlassen hat in den letzten Jahren dazu geführt, dass sich die Zugangs- und Nutzungschancen des tariflichen und betrieblichen Rentenübergangs eher verschärft haben. Dabei stehen mit den geringer entlohnten bzw. qualifizierten oder prekär Beschäftigten insbesondere die Personen schlecht dar, die eigentlich am dringlichsten auf einen sicheren Rentenübergang angewiesen sind (vgl. Fröhler 2016: 162; Fröhler et al 2013: 580ff; Kistler/Holler 2016: 62). Um die Teilrente erfolgreich umzusetzen scheinen folglich flankierende Regelungen notwendig, die die Betriebe zur Beteiligung motivieren. Im Gesetzentwurf der Bundesregierung finden sich hierzu bislang keine Vorschläge.

### 2.2 Transparenz und Information

Damit die Neuregelungen von den Versicherten angenommen werden, sollen neue Renteninformationen für Aufklärung und Transparenz sorgen. In diesem Rahmen wäre zwingend auch mit dem Fehlschluss aufzuräumen, bei der Teilrente handele es sich um einen neuen Frühverrentungspfad. Das Gegenteil ist der Fall: Wer eine Teilrente beantragt, der muss deutlich länger und i.d.R. über die Altersgrenze hinaus erwerbstätig bleiben, um die dabei anfallenden Rentenabschläge zu kompensieren. Das gilt umso mehr, je früher ein Teilrentenbezug möglich gemacht wird (vgl. Schäfer 2016: 4; Steffen 2014: 3ff).

### 2.3 Anreize zur Weiterarbeit im Rentenalter für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Nach dem vorliegenden Gesetzentwurf der Bundesregierung können Beschäftigte, die nach Überschreiten der Regelaltersgrenze auch im Rentenalter noch eine Erwerbstätigkeit ausüben, zukünftig weitere Entgeltpunkte in der gesetzlichen Rentenversicherung erwerben und ihren Rentenanspruch so erhöhen. Dagegen ist nichts einzuwenden. Die Annahme aber, mit der Erwerbsbeteiligung von Rentnerinnen und Rentnern ließe sich dem Fachkräftemangel begegnen, geht fehl. Als problematisch könnte sich auch die Signalwirkung dieser Regelung erweisen. Im Einzelnen:

Die regelmäßige Fachkräfteengpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit macht sichtbar, dass in Deutschland kein flächendeckender Fachkräftemangel besteht. Die Engpässe konzentrieren sich auf bestimmte Berufe und unterschiedliche Qualifikationsniveaus, außerdem streuen sie regional erheblich. Neben Besetzungsschwierigkeiten in technischen Berufen, zählen auch die Gesundheits- und Pflegeberufe zu den kritischeren Feldern. In beiden Zweigen fehlen sowohl qualifizierte Beschäftigte auf Expertenniveau, als auch nichtakademische Fachkräfte mit beruflicher Ausbildung (vgl. BA 2016). Die kom-

[7] Eine Arbeitszeitverkürzung, wie sie zur Inanspruchnahme einer Teilrente notwendig ist, bedarf nach derzeitiger Rechtslage der Zustimmung des Arbeitgebers. Er kann die Verringerung der Arbeitszeit jedoch ablehnen, wenn betriebliche Gründe (wie Organisation, Sicherheit oder Arbeitsablauf im Betrieb) wesentlich beeinträchtigt wären oder unverhältnismäßig hohe Kosten entstünden (vgl. § 8 TzBfG).

plexe Fachkräftesituation kann durch die Erwerbsbeteiligung von Rentnerinnen und Rentnern nur in sehr kleinem Umfang entschärft werden[8]:

- *Erstens* streut auch die Erwerbstätigkeit im Rentenalter regional erheblich und ist insbesondere in den ostdeutschen Bundesländern weniger verbreitet (vgl. Schmitz 2014a).
- *Zweitens* zeigt sich zwar, dass das Qualifikationsniveau der Erwerbstätigen im Rentenalter überdurchschnittlich hoch ausfällt (siehe Abbildung 3). Die Betrachtung der von ihnen ausgeübten Tätigkeiten legt jedoch ein Paradoxon frei: Im Gegensatz zu dem überdurchschnittlich hohen beruflichem Bildungsniveau sind die Aufgabengebiete der Erwerbstätigen im Rentenalter durch die starke Präsenz einfacher Tätigkeiten gekennzeichnet. Im Dienstleistungssektor ist diese Unterscheidung besonders stark ausgeprägt, hier dominieren mit etwa 71 % aller abhängig Beschäftigten Hilfstätigkeiten. In Berufen der Verwaltung ist die Aufgabenverteilung etwas breiter gefächert, dort halten sich qualifizierte (45,1%) und einfache (37,1%) kaufmännische Berufe die Waage. Ähnliches gilt für Berufe in der Produktion, hier sind qualifizierte Arbeitsfelder (38,3%) etwas stärker verbreitet als einfache manuelle Berufe (28,0%). Diese Aufteilung bildet keineswegs eine auch gesamtwirtschaftlich übliche Aufgabenverteilung ab: Der Vergleich zu den Beschäftigten unter 65 Jahren zeigt, dass einfache Tätigkeiten insgesamt sowohl unter den Männern als auch unter den Frauen im Rentenalter überproportional stark vertreten sind (siehe Abbildung 4 und 5).
- Das ist auch darauf zurück zu führen, dass es sich aus der Perspektive der Erwerbstätigen im Rentenalter *drittens* um Arbeit mit besonderen Anforderungen handelt. Im Rahmen von Befragungen berichten sie nahezu einstimmig, stressige Arbeitsbedingen und starken Leistungsdruck vermeiden zu wollen. Zu den zentralen Anforderungen, die eine Erwerbstätigkeit im Rentenalter erfüllen sollte, zählen ein begrenztes Aufgabenvolumen, das im Idealfall eine freie Zeiteinteilung und gute Vereinbarkeit mit der Freizeit bietet, sowie eine autonome Aufgabeneinteilung möglich macht. Im Gegenzug sind die Erwerbstätigen im Rentenalter mitunter dazu bereit, ihre vor dem Rentenalter ausgeübten durchaus prestigeträchtigen Berufe gegen einfache Hilfsarbeiten einzutauschen (vgl. Schmitz 2015). Eingeschränkte physische Fähigkeiten der Rentnerinnen und Rentner[9] oder veraltete Qualifikationen sind weniger für die starke Verbreitung einfacher Tätigkeiten verantwortlich.

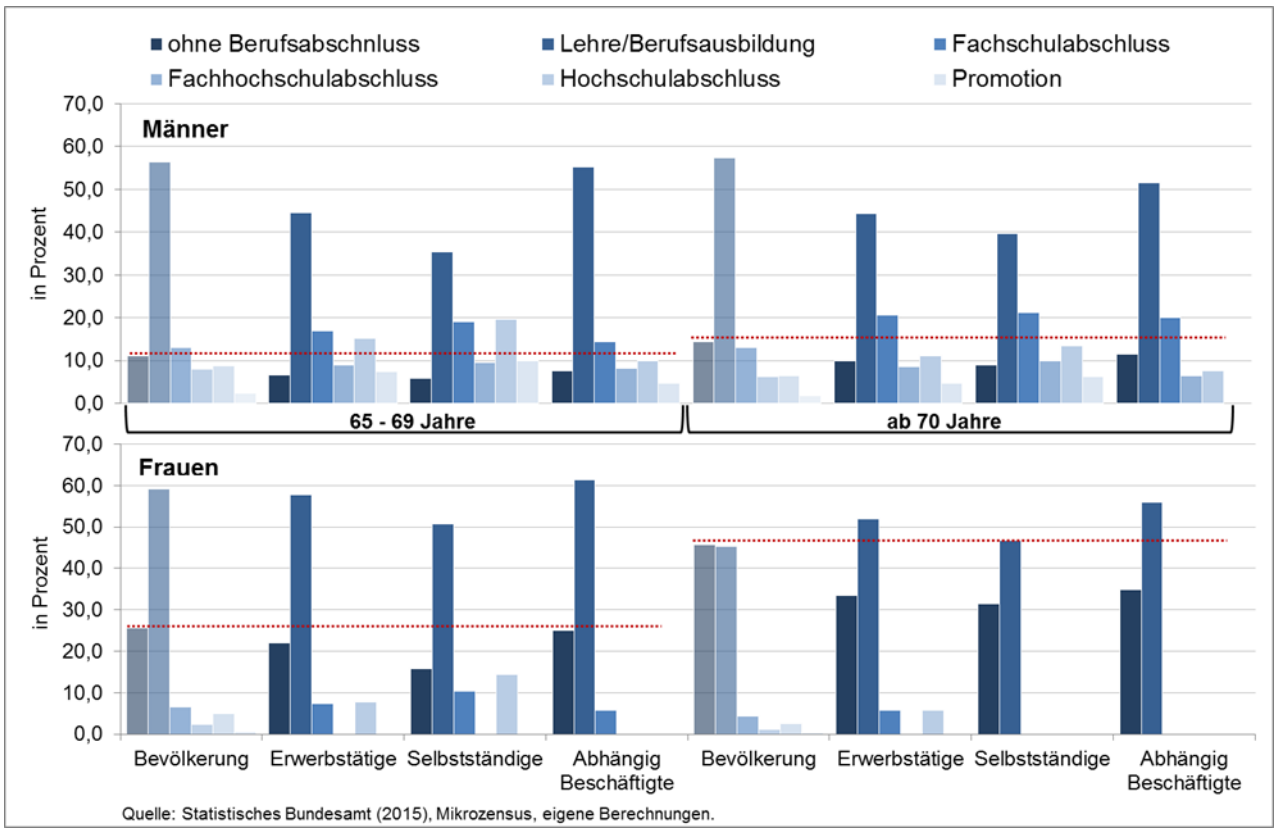
Letzteres verweist darauf, dass die Erwerbstätigkeit im Rentenalter von den Beschäftigten nur unter bestimmten Bedingungen akzeptiert wird und keineswegs als Zustimmung zu dem nach wie vor vorherrschenden Idealbild des erwerbsarbeitsfreien Ruhestands zu werten ist. Auch wird die Verbeitragung dieser Erwerbseinkommen keine Sicherungslücken schließen können, die im vorherigen Erwerbs- bzw. Versicherungsleben aufklaffen. Auch an dieser Stelle seien drei zentrale Ergebnisse aus der Rentenforschung angemerkt:

- Die Erwerbstätigkeit im Rentenalter ist sehr ungleich verteilt. Dabei spielen sowohl individuelle Ausstattungsmerkmale (Qualifikation, Gesundheit, Haushaltskontext) als auch die (regionale) Angebotsstruktur durch die Betriebe eine zentrale Rolle (vgl. Engstler 2015; Hokema/Lux 2015; Schmitz 2014a).
- Die Analyse der Einkommenssituation und Motivlage zeigt außerdem, dass es sich bei der Erwerbstätigkeit im Rentenalter um ein Mittelschichtsphänomen handelt. Die Einkommen dieser Personengruppe sind normal verteilt: Mittlere Einkommensklassen von 900 bis 1500 Euro sind insgesamt am stärksten besetzt. Ein Drittel der Erwerbstätigen im Rentenalter würde ohne den Hinzuverdienst unter die Armutsgrenze rutschen (vgl. Schmitz 2014b: 117; Brenke 2013: 3). Diese durchaus beachtliche Gruppe verdient selbstverständlich sozialpolitische Aufmerksamkeit. Ein Großteil der Erwerbstätigen im Rentenalter überschreitet den Armutsschwellwert jedoch auch. Es ist also auch nicht zu übersehen, dass sich unter dem Eindruck eines in der gesetzlichen Rentenversicherung sinkenden Rentenniveaus und einer selektiven Absicherung durch die betriebliche und private Altersvorsorge vor allem diejenigen bewegen, die ihren Lebensstandard ohne einen (geringfügigen) Hinzuverdienst nicht mehr halten können. Unter den gegebenen Bedingungen wird sich dieses Problem perspektivisch verschärfen.
- Dabei ist zu berücksichtigen, welche Konsequenzen sich für die Einkommens- und Versorgungslage im Alter ergeben, wenn dies nicht bzw. nicht mehr möglich ist. Versorgungslücken oder Armutslagen verschieben sich ggf. nur ins höhere Alter, ohne das nachhaltige Lösungen gefunden werden. Das gilt auch für die Betriebe: Sie können mit der Beschäftigung von Rentnerinnen und Rentnern zwar ggf. Erfahrungswissen (vorübergehend) halten, lösen Nachwuchsprobleme jedoch nicht.

[8] Die im Folgenden skizzierten Befunde stammen aus dem von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Forschungsprojekts ‚Erwerbstätigkeit im Rentenalter. Beschäftigte, Betriebe und Alterssicherung' (Leitung: Prof. G. Bäcker, J. Schmitz). In diesem Rahmen wurden neben einer quantitativen Bestandsaufnahme (Datenbasis: Mikrozensus) auch eine qualitative Beschäftigtenbefragung (50 narrativ-biografische Interviews) sowie fünf Betriebsfallstudien (30 leitfadengestützte Interviews mit betrieblichen Entscheidungsträgern, Betriebsräten und Beschäftigten) durchgeführt.

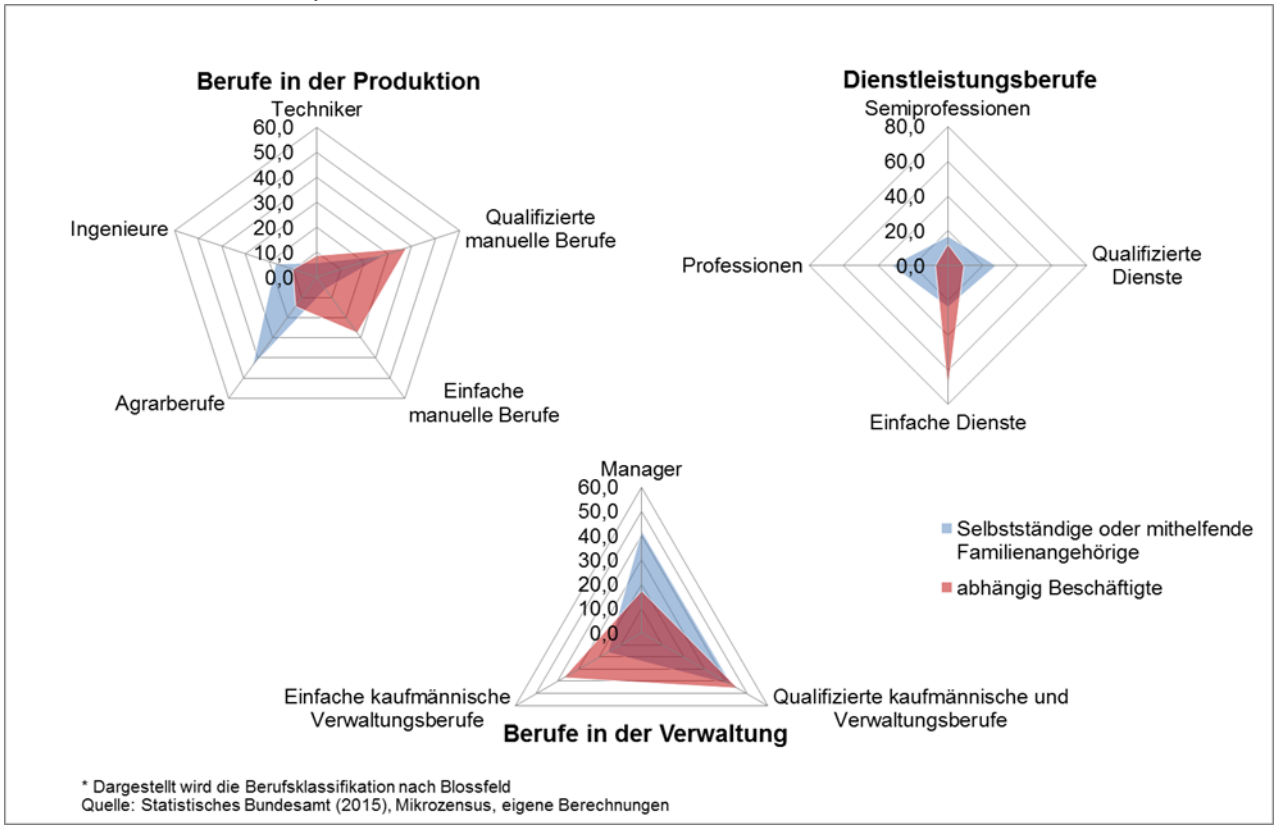
[9] Ihr Gesundheitszustand ist – zumindest subjektiv geschätzt - gut (Scherger et al 2012: 40).

**Abbildung 3: Bevölkerung/Erwerbstätige ab 65 Jahren nach beruflichem Bildungsabschluss 2011**
**Nach Geschlecht, Altersgruppe, Stellung im Beruf, in Prozent**



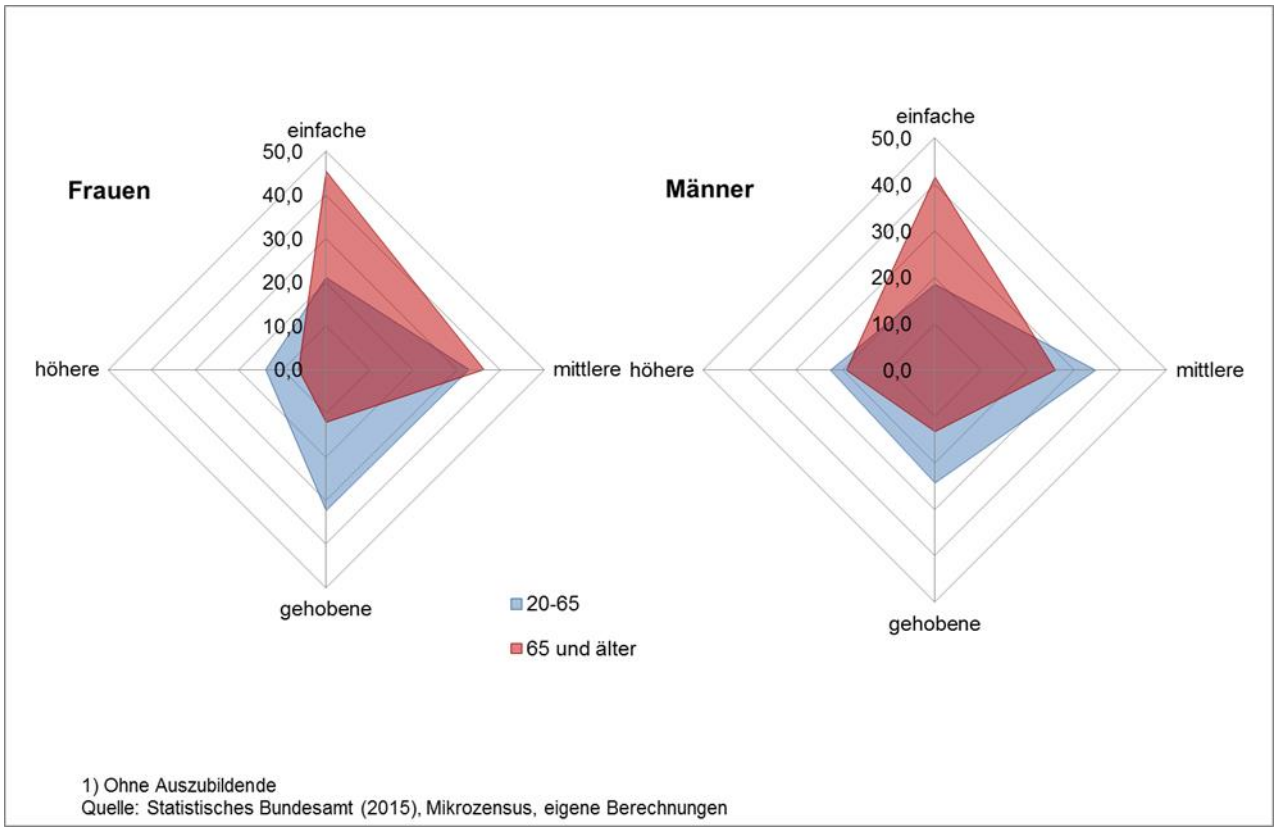

Quelle: Statistisches Bundesamt (2015), Mikrozensus, eigene Berechnungen.

**Abbildung 4: Tätigkeiten der Erwerbstätigen ab 65 Jahren nach Berufsklassifikation und Stellung im Beruf im Jahr 2011, in Prozent**




* Dargestellt wird die Berufsklassifikation nach Blossfeld
Quelle: Statistisches Bundesamt (2015), Mikrozensus, eigene Berechnungen

**Abbildung 5: Tätigkeiten der abhängig Beschäftigte nach Stellung im Beruf, Geschlecht und Alter im Jahr 2011, in Prozent**




1) Ohne Auszubildende
Quelle: Statistisches Bundesamt (2015), Mikrozensus, eigene Berechnungen

### 2.4 Anreize zur Beschäftigung im Rentenalter für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber

Bei der abhängigen Beschäftigung von Rentnerinnen und Rentnern soll der bisher zu zahlende isolierte Arbeitslosenversicherungsbeitrag der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber abgeschafft werden. Er entsprach nie der Äquivalenzlogik der Sozialversicherung, weil den Beiträgen keine Ansprüche gegenüber standen. Der Hintergrund dieser Handhabe war aber stets sozial- und wettbewerbspolitisch motiviert und verfolgt den Zweck, die Beschäftigung von Rentnerinnen und Rentnern für die Unternehmen finanziell nicht attraktiver zu machen als die Anstellung sonstiger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Daher hat das Bundesverfassungsgericht die Regelung auch bereits im Jahr 1962[10] für rechtmäßig erklärt.

Mit der geplanten Neuregelung soll die Beschäftigung von Rentnerinnen und Rentnern für die Betriebe attraktiver werden. Allerdings haben Arbeitsgeberinnen und Arbeitgeber schon heute die Möglichkeit, die Sozialversicherungspflicht zu umgehen. Eine weit verbreitete Alternative zur abhängigen Beschäftigung ist das Abschließen eines (befristeten) Beratervertrags, durch das der ehemals fest angestellte Arbeitnehmer im Rentenalter zum freien Mitarbeiter wird. Auf diese Art und Weise werden nicht nur die Bedingungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes umgangen, für Arbeitgebende besteht außerdem der Vorteil, dass keine Sozialabgaben entrichtet werden müssen. Wichtig im rechtlichen Sinne ist ausschließlich, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer tatsächlich selbstständig arbeiten, und die Mitarbeit dabei weisungsfrei ist (vgl. Steinau-Steinbrück/Burkard-Pötter 2012: 306).

Die Betrachtung der Erwerbstätigen im Rentenalter (ab 65 Jahren) zeigt, dass der Selbstständigkeit eine herausragende Rolle zukommt. Nach Daten des Mikrozensus waren im Jahr 2015 von den ca. 1.037.000 arbeitenden Personen ab 65 Jahren etwa 40 Prozent (440.000 Menschen) selbstständig tätig[11]. Zu prüfen wäre, in welchem Umfang es dabei zur Scheinselbstständigkeit kommt. Auch die Tarifbindung bzw. Tarifflucht bei der Mitarbeit von Rentnerinnen und Rentnern ist bislang kaum erforscht. Vor diesem Hintergrund erschließt sich die Notwendigkeit, die Beschäftigung von Rentnerinnen und Rentner für Betriebe zu verbilligen, nicht. Es bleibt zu beobachten, welche Rückwirkungen auch auf die übrigen Beschäftigten sich durch diese Regelung ergeben.

[10] Vgl. BVerfG vom 16.10.1962, 2 BvL 27/60
[11] Inklusive mithelfende Familienangehörige

**4. Literatur**


Bäcker, Gerhard; Brussig, Martin; Jansen, Andreas, Knuth, Matthias, Nordhause-Janz, Jürgen (2009): Ältere Arbeitnehmer. Erwerbstätigkeit und soziale Sicherheit im Alter. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Brussig, Martin (2014): Arbeitsbelastungen im letzten Beruf und Verrentungszeitpunkt: Beschleunigen hohe Belastungen den Übergang in den Ruhestand? In: Zeitschrift für Sozialreform 60 (1), 37-60.

Brussig, Martin (2011): Zwischen Erwerbsaustritt und Renteneintritt: „Gelingende“ und „prekäre“ Altersübergänge. In: Deutsche Rentenversicherung 66 (2), 143-160.

Brussig, Martin; Knuth, Matthias; Mümken, Sarah (2016): Von der Frühverrentung bis zur Rente mit 67. Der Wandel des Altersübergangs von 1990 bis 2012. Bielefeld: transcript Verlag.

Bundesagentur für Arbeit (2016): Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Fachkräfteengpassanalyse. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.

Brenke, Karl (2013): Immer mehr Menschen im Rentenalter sind berufstätig. DIW-Wochenbericht (6) 2013, 3-12.

Deutsche Rentenversicherung Bund (2016): Was bring der Minijob für die Rente? Einzusehen unter http://www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/de/Navigation/5_Services/01_kontakt_und_beratung/02_beratung/03_haeufige_fragen/10_minijobs_node.html [Stand: Oktober 2016].

Ebert, Andreas; Trischler, Falko (2012): Altersübergänge. In: Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung (Hrsg.): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Teilhabe im Umbruch. Zweiter Bericht. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 533-561.

Engstler, Heribert; Romeu Gordo, Laura (2016): Der Übergang in den Ruhestand: Alter, Pfade und Ausstiegspläne. In: Mahne, Katharina, Wolff, Julia K., Simonson, Julia, Tesch-Römer, Clemens (Hrsg.): Altern im Wandel: Zwei Jahrzehnte Deutscher Alterssurvey (DEAS). Einzusehen unter https://www.dza.de/fileadmin/dza/pdf/DEAS_Bericht_2014.pdf [Stand: August 2016].

Engstler, Heribert (2015): Erwerbstätigkeit im Ruhestand. Informationsdienst Altersfragen, 42 (4), 12-20.

Frerichs, Frerich (Hrsg.) (2016): Altern in der Erwerbsarbeit. Perspektiven der Laufbahngestaltung. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Fröhler, Norbert (2016): Staat statt Tarif und Betrieb. Ein Beitrag zur Diskussion um die (Re-)Flexibilisierung des Rentenübergangs. In: Sozialer Fortschritt 7/2016, S. 161-171.

Fröhler, Norbert; Fehmel, Thilo; Klammer, Ute (2013): Flexibel in die Rente. Gesetzliche, tarifliche und betriebliche Perspektiven. Berlin: edition sigma.

Hokema, Anna; Lux, Thomas (2015): The Social Stratification of Work BEyond Pension Age in Germany and the UK: Quantitative and qualitative Evidence. In: Scherger, Simone (Hrsg.): Paid work beyond Pension age. Comparative perspectives. Houndmills: Palgrave Macmillan, S. 57-81.

Informationsportal www.sozialpolitik-aktuell.de (2016a): Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im rentennahen Alter 2015. Einzusehen unter http://www.sozialpolitik-aktuell.de/tl_files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abbIV105b.pdf [Stand: Oktober 2015].

Informationsportal www.sozialpolitik-aktuell.de (2016b): Arbeitsunfähigkeitstage von AOK-Mitgliedern nach Krankheitsarten 2004 – 2015. Einzusehen unter http://www.sozialpolitik-aktuell.de/tl_files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Arbeitsbedingungen/Datensammlung/PDF-Dateien/abbV15.pdf [Stand: Oktober 2016]

Jahn, Frauke (2016): Mein nächster Beruf? – Neue Wege zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit in Berufen mit begrenzter Tätigkeitsdauer. In: Frerichs, Frerich (Hrsg.) (2016): Altern in der Erwerbsarbeit. Perspektiven der Laufbahngestaltung. Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 255-267.

Kistler, Ernst; Holler, Markus (2016): Problematische Erwerbsbiografien und schwierige Altersübergänge. Ausgewählte Befunde und kritische Fragen an Praxis und Politik. In: Frerichs, Frerich (Hrsg.): Altern in der Erwerbsarbeit. Perspektiven der Laufbahngestaltung. Wiesbaden. Springer Fachmedien, S. 49-69.

Leber, Ute; Stegmeier, Jens; Tisch, Anita (2013): Altersspezifische Personalpolitik. Wie Betriebe auf die Alterung ihrer Belegschaft reagieren. In: Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (Hrsg.): IAB-Kurzbericht 13/2013.

Mümken, Sarah, Brussig, Martin (2013): Sichtbare Arbeitslosigkeit: Unter den 60- 64-Jährigen deutlich gestiegen: Reformen zielen auf eine Verlängerung der Erwerbsphase ab, doch die Altersarbeitslosigkeit steigt. In: Altersübergangs-Report 2013-01, Duisburg/Düsseldorf: Institut Arbeit und Qualifikation/Hans-Böckler-Stiftung.

Schäfer, Ingo (2016): Stellungnahme zur Kombi-Rente. Ein sozialpolitisches Vabanquespiel? Einzusehen unter http://www.arbeitnehmerkammer.de/cms/upload/Publikationen/Politikthemen/ArbeitSoziales/Stellungnahme%20%20Teilrente%2020160208.pdf [Stand: Oktober 2016].

Scherger, Simone; Hagemann, Steffen; Hokema, Anna; Lux, Thomas (2012): Between Privilege and Burden. Work Past Retirement Age in Germany and the UK, Arbeitspapiere des Zentrums für Sozialpolitik/4/2012, Bremen: Zentrum für Sozialpolitik

Schmitz, Jutta (2015): Lust oder Frust? – Erwerbstätigkeit im Rentenalter im Kontext aktueller Deutungen. In: Bürger im Staat 2/3 2015, S. 111-120.

Schmitz, Jutta (2014a): Erwerbstätigkeit trotz Rente. In: Kistler, Ernst / Trischler, Falko (Hrsg.): Reformen auf dem Arbeitsmarkt und in der Alterssicherung – Folgen für die Einkunftslage im Alter. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, edition Arbeit und Soziales; 196, S. 149-169.

Schmitz, Jutta (2014b): Armut im Alter – Arbeit statt Ruhestand? In: Weber, Andreas / Peschkes, Ludger / de Boer, Wout (Hrsg.): Return to Work – Arbeit für alle: Grundlagen der beruflichen Reintegration. Stuttgart: Gentner, S. 110-117

Steinau-Steinbrück, Robert; Burkard-Pötter, Julia (2012): Die Alten kommen – Rentnerbeschäftigung auf dem Vormarsch. In: NJW-Spezial, Heft 10/2012, S. 306-307.

Steffen, Johannes (2014): Teilrentenmodell des DGB. „Rente mit 60“ verlängert die Lebensarbeitszeit. Einzusehen unter http://www.portal-sozialpolitik.de/uploads/sopo/pdf/2014/2014-08-07_Teilrentenmodell_DGB_PS.pdf [Stand: Oktober 2016].

**DEUTSCHER BUNDESTAG**
Ausschuss für
Arbeit und Soziales
18. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 18(11)**735**

12. Oktober 2016

# Information für den Ausschuss

Deutscher Behindertensportverband (DBS) e.V.

## Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand und zur Stärkung von Prävention und Rehabilitation im Erwerbsleben (Flexi-Rentengesetz) - BT-Drucksache 18/9787

Als zuständiger Spitzenverband im Deutschen Olympischen Sportbund (DOSB) für den Leistungs-, Breiten-, Rehabilitations- und Präventionssport von Menschen mit Behinderung haben wir den Gesetzentwurf zur „Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand und zur Stärkung von Prävention und Rehabilitation im Erwerbsleben“ aufmerksam gelesen. Der Deutsche Behindertensportverband möchte gerne die Möglichkeit nutzen, auf die besonderen Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung für eine umfassende Gesundheitsförderung in der Rehabilitation und Prävention hinzuweisen. Wir würden uns freuen, wenn Sie im weiteren Bearbeitungsverfahren die Belange von Menschen mit Behinderung ausdrücklich berücksichtigen.

Der organisierte Sport im Allgemeinen leistet schon jetzt einen großen Beitrag im Rahmen der Prävention, der Rehabilitation und Gesundheitsförderung. Sport- und Bewegungsangebote sind hierbei und auch im Rahmen des gesundheitsförderlichen Erwerbslebens etablierte Maßnahmen.

Insbesondere auf Grundlage des §44 Sozialgesetz Buch Neun und den damit assoziierten gesetzlichen Grundlagen, leistet vor allem der Deutsche Behindertensportverband einen wichtigen gesellschaftlichen Beitrag für die genannten Zielgruppe. Neben der medizinischen Rehabilitation definiert der §44 (SGB IX) den ärztlich verordneten Rehabilitationssport auch als Teilhabe am Arbeitsleben. Die Teilhabe am Arbeitsleben ist hierbei jedoch nicht ausreichend unterfüttert. Mit dem aktuellen Gesetzentwurf sehen wir die Chance diesen Mangel zu beheben und auch hier im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention den Bedarf der Menschen mit Behinderungen deutlicher hervorzuheben und zu berücksichtigen. Dabei liegt für uns ein Schwerpunkt insbesondere auf Maßnahmen die die Hilfe zur Selbsthilfe stärken und auf langfristige Verhaltensänderungen ausgelegt sind.

**Der Deutsche Behindertensportverband schlägt auf Grundlage des Entwurfs eines Gesetzes zur Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand und zur Stärkung von Prävention und Rehabilitation im Erwerbsleben folgende Änderungen vor (Änderungen des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch):**

Seite 6 - 7:

§14 Leistungen zur Prävention

„(2) Um eine einheitliche Rechtsanwendung durch alle Träger der Rentenversicherung sicherzustellen, erlässt die Deutsche Rentenversicherung Bund bis zum 1. Juli 2017 im Benehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales eine gemeinsame Richtlinie der Träger der Rentenversicherung, die insbesondere die Ziele, die persönlichen Voraussetzungen für den Erhalt der medizinischen Leistung sowie Art und Umfang der medizinischen Leistung näher ausführt.“

*Vorschlag: „(2) Um eine einheitliche Rechtsanwendung durch alle Träger der Rentenversicherung sicherzustellen, erlässt die Deutsche Rentenversicherung Bund bis zum 1. Juli 2017 im Benehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales eine gemeinsame Richtlinie der Träger der Rentenversicherung, die insbesondere die Ziele, die persönlichen Voraussetzungen für den Erhalt der medizinischen Leistung sowie Art und Umfang der medizinischen Leistung näher ausführt.* ***Der Personenkreis nach Sozialgesetz sechstes Buch § 1 Ziffer 2 und Sozialgesetz neuntes Buch §2 wird dabei besonders berücksichtigt.***“

**B Besonderer Teil:**

Seite 31:

Zu Nummer 8, Absatz 1

„Gesundheitliche Beeinträchtigungen können Ihre Ursache auch in der Person des Beschäftigten haben, zum Beispiel wie sie oder er regelmäßig mit emotional belastenden Situationen im Berufsumfeld umgeht, oder schwierige persönliche Lebensumstände (zum Beispiel der Pflege von Angehörigen) bewältigt. (…)

Anschließend können auch ambulante Leistungen in Betracht kommen."

*Vorschlag: „Gesundheitliche Beeinträchtigungen können Ihre Ursache auch in der Person* ***der****/des Beschäftigten haben, zum Beispiel wie sie oder er regelmäßig mit emotional belastenden Situationen im Berufsumfeld umgeht, oder schwierige persönliche Lebensumstände (zum Beispiel der Pflege von Angehörigen) bewältigt.* ***Sozial benachteiligt Beschäftigte (zum Beispiel Menschen mit Behinderung) sind von möglichen gesundheitlichen Beeinträchtigungen besonders gefährdet und sind daher vorrangig zu berücksichtigen. (…)***

*Anschließend können auch ambulante Leistungen in Betracht kommen,* ***zum Beispiel ärztlich verordneter Rehabilitationssport nach §28****."*

Seite 34:

Zu Nummer 10

„In der Nachsorgephase sollen verstärkt Eigeninitiative gefördert, Selbsthilfepotentiale geweckt und gestärkt und die Rehabilitanden in den Alltag eingebunden werden."

*Vorschlag: „In der Nachsorgephase sollen verstärkt Eigeninitiative gefördert, Selbsthilfepotentiale geweckt und gestärkt und die Rehabilitanden in den Alltag eingebunden werden.* ***Insofern kommen langfristig angelegten Maßnahmen, die auf Hilfe zur Selbsthilfe angelegt sind (z.B. ärztlich verordneter Rehabilitationssport nach §28), eine Schlüsselrolle bei der dauerhaften Rehabilitation und Teilhabe zu.****"*

Sehr geehrte Mitglieder des Ausschusses für Arbeit und Soziales, wir halten die explizite Nennung der Bedarfe von Menschen mit Behinderungen für unabdingbar. Nur so kann die gleichberechtigte, selbstbestimmte Teilhabe von Menschen mit Behinderung und somit eine effektive Stärkung der Prävention und Rehabilitation im Erwerbsleben auch für diese Zielgruppe sichergestellt werden.

**DEUTSCHER BUNDESTAG**
Ausschuss für
Arbeit und Soziales
18. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 18(11)**757**

13. Oktober 2016

# Information für den Ausschuss

ULA - United Leaders Association - Vereinigung der deutschen Führungskräfteverbände

## Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand und zur Stärkung von Prävention und Rehabilitation im Erwerbsleben (Flexi-Rentengesetz) - BT-Drucksache 18/9787

### 1 Zusammenfassende Bewertung

Die ULA beschränkt sich in ihrer Stellungnahme auf folgende Aspekte des Gesetzentwurfs:

a. die Neuregelung des Hinzuverdienstes bei vorgezogenen Altersrenten
b. die Versicherungspflicht von Beziehern einer vorgezogenen Vollrente vor Erreichen der Regelaltersgrenze
c. die Möglichkeit für Vollrentner, auf ihre Versicherungsfreiheit zu verzichten
d. die Neufassung der Vorschriften im Bereich Rehabilitation und Prävention
e. den Lückenschluss bei der Nahtlosigkeitsregelung
f. die auf fünf Jahre befristete Beitragsfreiheit von Personen jenseits der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Arbeitslosenversicherung

**zu a) Neuregelung der Hinzuverdienstvorschriften (§§ 34, 42 SGB VI-E)**

Der Gesetzentwurf wird den Erwartungen der ULA an eine Reform der Hinzuverdienstgrenzen für Bezieher einer vorgezogenen Altersrente nur teilweise gerecht. Aus Sicht der ULA müsste eine gelungene Neuregelung folgende Anforderungen erfüllen:

i. *praktikable Regelungen im Umgang mit schwankenden Einkommen und Sonderzahlungen finden.* Dies würde durch die geplante Umstellung von einer monatsbezogenen Berechnung (mit zweimaliger Möglichkeit der Überschreitung) auf jahresbezogene Hinzuverdienstgrenzen gelingen.

ii. *die psychologisch abschreckende Wirkung der 450-Euro-Grenze sowie der Stufen im derzeitigen Teilrentensystem abmildern oder beseitigen.* Dies würde durch den geplanten Übergang zu einem System der stufenlosen Anrechnung von Hinzuverdiensten oberhalb von 450 Euro zum Teil ebenfalls teilweise gelingen. Ein höherer Betrag für die vollständige Anrechnungsfreiheit wäre aber wünschenswert (vgl. „Gegenvorschläge der ULA“). Die ULA begrüßt auch die Gestaltungsspielräume, die durch ein Verschwinden der Stufen in Höhe von zwei Dritteln, der Hälfte und einem Drittel entstünden. Teilrenten würden sich, anders als heute in der Mehrzahl der Fälle, nicht mehr vorwiegend „zufällig“ ergeben, etwa als Folge einer unbeabsichtigten Überschreitung einer Hinzuverdienstschwelle. Vielmehr könnten (§ 42 SGB VI) vermehrt Teilrenten gezielt in der individuell „richtigen“ Höhe beantragt werden.

iii. *einfacher, transparenter und unbürokratischer sein als das derzeitige System.* Idealerweise sollten alle Bezieher einer vorgezogenen Altersrente mit geringem Aufwand und ohne fremde Hilfe berechnen können, welche Auswirkungen ein Hinzuverdienst einer bestimmten Höhe auf ihre vorgezogene Altersrente hat. Dies ist für das vorgeschlagene Modell mit mehreren Berechnungsstufen nicht der Fall. Kritikwürdig ist auch die geplante „Spitzabrechnung“, bei Abweichungen vom prognostizierten Hinzuverdienst nach oben. Die daraus resultierenden Aufhebungen von Bescheiden, Neubescheidungen und Rückforderungen belasten Arbeitnehmer und ihre Arbeitgeber mit Aufwand und verringern die Attraktivität sowie die Akzeptanz der Neuregelung.

iv. *Fehlanreize vermeiden*. Diese Anforderung wird durch den vorliegenden Gesetzentwurf aus Sicht der ULA übererfüllt. Die Anrechnung von Hinzuverdiensten auf vorgezogene Altersrenten wird nach eigenen Berechnungen der ULA nur bei niedrigen Hinzuverdiensten gelockert. Bei hohen Hinzuverdiensten ergeben sich sogar Verschlechterungen gegenüber dem geltenden Recht. Dieser Effekt tritt nach Berechnungen der ULA bei einer vorgezogenen Altersrente von ca. 1.600 Euro und einem Einkommen in Höhe der Bemessungsgrenze vor Rentenbeginn ab einem Hinzuverdienst von ca. 23.000 Euro pro Jahr auf.

v. *Modelle eines flexiblen „Ausgleitens" aus dem Berufsleben befördern*: Die Kombination eines Teilrentenbezugs mit einer Teilzeittätigkeit (weit) jenseits der Geringfügigkeitsgrenze spielt zahlenmäßig derzeit nur eine untergeordnete Rolle. Aus eigenen Umfragen sowie aus den Zwischenergebnissen des Diskussionsprozesses „Arbeiten 4.0" folgert die ULA aber, dass hier ein großes Potential besteht. Die Gründe dafür, dass Teilzeitwünsche rentennaher Arbeitnehmer nicht realisiert werden, liegen teils in den Unternehmen, teils aber auch in unzureichenden gesetzlichen Rahmenbedingungen. Ein echtes „Ausgleiten" wird nicht nur von vielen Arbeitnehmern gewünscht. Auch für Unternehmen hat eine rentennahe Teilzeit Vorteile, insbesondere bei der Sicherstellung des notwendigen Wissenstransfers. Aus Sicht der ULA handelt es hier um einen legitimen Wunsch, der nicht mit Frühverrentungsmodellen alten Typs gleichgesetzt werden sollte. Insoweit betrachtet die ULA den Gesetzesvorschlag nicht als die gebotene Ermunterung. Vielmehr vermittelt er weiterhin den Eindruck einer „Sanktionsvorschrift", die primär durch Vorkehrungen gegen einen Missbrauch bestimmt ist.

**Gegenvorschlag der ULA:**

- Die ULA spricht sich (weiterhin) dafür aus, die Hinzuverdienstgrenze individuell in Höhe des vor Beginn der Altersrente bezogenen Bruttogehalts festzulegen (alternativ: in Höhe des Höchstwertes in den letzten drei Jahren vor Rentenbeginn). Überschreitet die Summe aus vorgezogener Rente und Hinzuverdienst diese Grenze, sollte der übersteigende Betrag voll auf die vorgezogene Rente angerechnet werden.
- Als nachrangige, weniger wirksame Alternative kommt auch eine Absenkung des Anrechnungsfaktors in der ersten Anrechnungsstufe von 40 Prozent auf 30 Prozent in Betracht. Damit würden die Nachteile für Bezieher höherer Hinzuverdienste (ab ca. 23.000 Euro pro Jahr bei einer vorgezogenen Altersrente von ca. 1.600 Euro und einem Einkommen in Höhe der Bemessungsgrenze vor Rentenbeginn) zwar nicht vollständig verschwinden, aber deutlich gemildert.
- Hinsichtlich der geplanten „Spitzabrechnung" (§ 34 Abs. 3f SGB VI-E) empfiehlt die ULA eine unbürokratischere Handhabung entsprechend der Anrechnung schwankender Einnahmen auf Hinterbliebenenrenten. Grundsätzlich sollten Änderungen bei den anzurechnenden Einkommen nur einmal jährlich, nämlich im Rahmen der Rentenanpassung am 1. Juli, durch eine Korrektur der Rentenhöhe berücksichtigt werden.
- Alternativ oder kumulativ zu den vorgenannten Schritten sollte die Bundesregierung prüfen, die Grenze für eine vollständige Einkommensgleichheit deutlich anzuheben, bspw. auf 850 Euro (die Obergrenze der Gleitzone). Auf diese Weise würden Denkblockaden durch eine Gleichsetzung von „unschädlichem Hinzuverdienst" und „Minijob" im Bewusstsein vieler Bezieher einer vorgezogenen Altersrente beseitigt. Gerade im Bereich von Führungs- und hochqualifizierten Tätigkeiten sind Hinzuverdienstmöglichkeiten auf „Minijob-Basis" de facto nicht vorhanden. Eine Signalwirkung, die von einem höheren Freibetrag für die vollständige Anrechnungsfreiheit ausginge, hätte gerade in diesem Beschäftigtensegment eine positive Signalwirkung.

**zu b) und c) Versicherungspflicht von Beziehern einer vorgezogenen Rente als Vollrente, Verzicht auf die Versicherungsfreiheit durch Vollrentner (§§ 5, 7 172 SGB VI-E)**

Der Entwurf sieht vor, dass die derzeitige Versicherungsfreiheit für Bezieher einer vorgezogenen Rente künftig erst ab Erreichen der Regelaltersgrenze einsetzen soll. Dies stößt bei der ULA auf keine Bedenken. Im Gegenteil erscheint es sogar sinnvoll, wenn aus den derzeit für Bezieher einer vorgezogenen (Voll-)Rente ohne rentensteigernde Wirkung gezahlten Arbeitgeberbeiträgen, vollwertige Rentenbeiträge werden, aus denen zusätzliche Rentenansprüche erwachsen können.

Die ULA geht des Weiteren davon aus, dass bei Führungskräften und hochqualifizierten Angestellten nur in Ausnahmefällen Bedarf für eine Regelung besteht, die es erlaubt, auch nach Erreichen der Regelaltersgrenze noch Pflichtbeiträge für eine Beschäftigung oder freiwillige Beiträge zu zahlen, um die Rentenansprüche zu erhöhen. Für Personen mit unsteten und unterbrochenen Erwerbsbiografien kann diese Option aber sehr sinnvoll sein. Sie hätte auch den positiven Effekt, dass ein Weiterarbeiten über die Regelaltersgrenze hinaus rechtlich anerkannt würde und zu keiner automatischen Zäsur im Sozialversicherungsecht führt. Der Grundgedanke, dass nicht starre gesetzliche Regelungen, sondern die Versicherten selbst darüber entscheiden, ab wann sie keine weiteren Rentenansprüche mehr erwerben müssen, stützt das Grundanliegen von mehr Flexibilität bei der Planung des Erwerbslebens („Arbeiten 4.0").

Die ULA würde eine solche Regelung daher begrüßen.

**zu d) die Neufassung der Vorschriften im Bereich Rehabilitation und Prävention (§§ 9 bis 17 SGB VI-E)**

Leistungen zur Rehabilitation und Teilhabe sind aus Sicht der ULA angesichts eines länger werdenden Erwerbslebens von einer kaum zu unterschätzenden Bedeutung. Aus diesem Grund begrüßt die ULA die Reformvorschläge. Diese gehen über eine (sinnvoll erscheinende) Umstrukturierung der Vorschriften (insbesondere in den §§ 9 bis 17) hinaus. Die ULA begrüßt auch die punktuellen Leistungsausweitungen, etwa in der Form, dass Leistungen nicht mehr nur zur Erhaltung des aktuellen Arbeitsplatzes erbracht werden können, sondern auch um einen anderen Arbeitsplatz beim gleichen Arbeitgeber zu erlangen.

**zu e) Schließung der Lücke bei der Nahtlosigkeitsregelung (§ 101 SGB VI-E)**

Die so genannte Nahtlosigkeitsregelung stellt derzeit einen in der Mehrzahl der Fälle funktionierenden, durchgängigen Schutz beim Übergang Erwerbsgeminderter vom Krankengeldbezug in eine Erwerbsminderungsrente durch einen Anspruch auf Arbeitslosengeld gem. § 145 SGB III sicher. In Ausnahmefällen (Ende des Anspruchs auf Arbeitslosengeld oder Krankengeld bereits vor dem Beginn einer aus medizinischen Gründen befristet bewilligten Rente wegen voller Erwerbsminderung) kommt es jedoch zu einer im Begründungsteil beschriebenen Schutzlücke. Die geplante Ergänzung des § 101 SGB VI würde diese Lücke wirksam schließen.

**f) Zeitlich befristete Beitragsfreiheit von Personen jenseits der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Arbeitslosenversicherung (§ 346 SGB III-E)**

Die ULA bewertet Ausnahmeregelungen bei der Beitragspflicht generell kritisch, da sie stets mit der Gefahr von Marktverzerrungen einhergehen. Aus zweierlei Gründen hält sie die geplante Ausnahmeregelung aber für vertretbar. Im Gegensatz zur Rentenversicherung wird es im Recht der Arbeitslosenversicherung dabei bleiben, dass aus Beiträgen, die nach Erreichen der Regelaltersgrenze gezahlt werden, keine Leistungsansprüche mehr erwachsen. Außerdem ist derzeit eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung jenseits der Regelaltersgrenze zahlenmäßig noch ein Randphänomen. Die Zahl dieser Beschäftigungsformen zu steigern, ist eines der Ziele des Gesetzentwurfs. Dieses Ziel unterstützt die ULA auch ausdrücklich. Aus ihrer Sicht steht zu hoffen, dass in dem Zeitraum von fünf Jahren die Erfahrungsbasis breit genug ist, um beurteilen zu können, ob es tatsächlich zu Verzerrungen kommt oder ob es weiterhin dieses Beschäftigungsanreizes in Form einer temporären Ausnahmeregelung im Sozialrecht noch bedarf.

**2 Zu den Vorschlägen im Einzelnen**

***Zu § 5 Abs. 4 SGB VI-E***

Die ULA begrüßt die Beschränkung der Versicherungsfreiheit auf Bezieher einer Vollrente nach Erreichen der Regelaltersgrenze (Buchstabe a), ebenso wie auch die Möglichkeit zum Verzicht auf die Versicherungsfreiheit (b). Für Details wird auf Ziffer 1 Buchstabe a) dieser Stellungnahme verwiesen.

***Zu § 7 SGB VI-E***

Als Folgeänderung zur Änderung von § 5 Abs. 4 SGB VI ist auch diese Änderung aus Sicht der ULA schlüssig.

***Zu §§ 9 bis 14 SGB VI-E***

Die ULA unterstützt die Neuordnung der Vorschriften zum Bereich Rehabilitation und Teilhabe und die inhaltliche Stärkung des Präventionsgedankens, etwa durch die Unterstützung bei der Aufnahme einer anderen Beschäftigung beim gleichen Arbeitgeber. Für Details wird auf Ziffer 1 Buchstabe d) dieser Stellungnahme verwiesen.

***Zu § 34 SGB VI-E***

Die ULA hält die Neuregelung der Hinzuverdienstgrenzen für nicht geglückt. Zwar begrüßt sie die Idee eines stufenlosen Hinzuverdienstes und einer jahresbezogenen Betrachtung. Die Neuregelung ist jedoch zu kompliziert und in der Handhabung zu bürokratisch, auch durch die geplante „Spitzabrechnung“ gem. § 34 Abs. 3f SGB VI-E. Außerdem bewirkt sie bei hohen Hinzuverdiensten sogar eine Verschlechterung gegenüber dem geltenden Recht und ist insoweit kontraproduktiv. Sie wäre aus Sicht der ULA in dieser Form nicht geeignet, positive Anreize für ein flexibles Ausgleiten durch Kombinationen aus Erwerbsarbeit und vorgezogenem Rentenbezug zu setzen, insbesondere nicht im Bereich angestellter Führungskräfte und hoch qualifizierter Angestellter. Für Details wird auf Ziffer 1 Buchstabe a) dieser Stellungnahme verwiesen.

***Zu § 42 SGB VI-E***

Die neue Regelung über die Teilrenten und die Abschaffung ihrer Stufung als ein Drittel, die Hälfte und zwei Drittel einer Vollrente ist die logische Folge des (von der ULA begrüßten) Übergangs zu einer stufenlosen Hinzuverdienstregelung. Insoweit wird auf die obenstehende Kommentierung sowie auf Ziffer 1 Buchstabe a) dieser Stellungnahme verwiesen.

***Zu § 96a SGB VI-E***

Ungeachtet der geplanten Änderungen würden bestimmte Besonderheiten der bestehenden Vorschrift erhalten bleiben (zum Beispiel die Regelung, dass ein Hinzuverdienst den Anspruch auf Erwerbsminderungsrente nicht als solchen berührt, sondern nur dessen Höhe beeinflusst). Darüber hinaus übertragen die Änderungsvorschläge aber die Prinzipien einer stufenlosen Anrechnung sowie der jahresbezogenen Betrachtung auch auf die Anrechnung von Hinzuverdiensten auf Erwerbsminderungsrenten. Beides ist aus ULA-Sicht sinnvoll und zu begrüßen.

Darüber hinaus soll die Höhe der anzurechnenden Entgelte und Einkommen weiterhin nach eigenständigen Grundsätzen bestimmt werden. Dies ist grundsätzlich nachvollziehbar. Die Gesetzesbegründung verweist hier zutreffend auf den anderen Normzweck und den Umstand, dass der Hinzuverdienst innerhalb des verbleibenden Restleistungsvermögens erzielt werden muss. Daher sieht die ULA im Gegensatz zu § 34 SGB VI-E auch keinen Anlass für Kritik, wenn die Einkommensgrenzen ungefähr in der heutigen Höhe erhalten bleiben.

***Zu § 101 SGB VI-E***

Die ULA begrüßt die geplante Schließung einer gelegentlich auftretenden Schutzlücke bei der Nahtlosigkeitsregelung. Für Details wird auf Ziffer 1 Buchstabe e) dieser Stellungnahme verwiesen.

***Zu § 172 SGB VI-E***

Die geplante Neufassung ist eine Folgeänderung zur Neufassung von § 5 SGB VI-E und ist insoweit zu begrüßen. Für Details wird auf Ziffer 1 Buchstabe a) dieser Stellungnahme verwiesen.

**DEUTSCHER BUNDESTAG**
Ausschuss für
Arbeit und Soziales
18. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 18(11)**763**

14. Oktober 2016

# Information für den Ausschuss

AWO-Bundesverband e.V.

## Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand und zur Stärkung von Prävention und Rehabilitation im Erwerbsleben (Flexi-Rentengesetz) - BT-Drucksache 18/9787

**Inhalt**

I. Zusammenfassung .....
II. Zur Formulierungshilfe im Einzelnen.....
1. Zur Flexibilisierung der Teilrenten und des Hinzuverdienstrechts.....
2. Zur Rentenversicherungspflicht für Vollrentner und Aktivierung der Arbeitgeberbeiträge zur Rentenversicherung.....
3. Zahlung von Beiträgen zum Ausgleich von Rentenabschlägen .....
4. Zu den ergänzenden Inhalten der Rentenauskunft……. .....
5. Zur Stärkung von Prävention und Rehabilitation……. .....
6. Zur Nahtlosigkeit von Leistungen aus der Sozialversicherung…. .....
7. Zur befristeten Abschaffung der Arbeitgeberbeiträge zur Arbeitslosenversicherung bei Beschäftigung nach der Regelaltersgrenze .....
8. Zur Problematik der Zwangsverrentung .....
III. Schlussbemerkungen .....

### I. Zusammenfassung

Für die Arbeiterwohlfahrt (AWO), einen der sechs Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege, ist die Frage, wie wir unsere Sozialsysteme so gestalten, dass möglichst alle Menschen in Deutschland in Würde und selbstbestimmt altern können, von zentraler Bedeutung. Ausgehend von den Arbeitsfeldern der sozialen Arbeit Gesundheit, Pflege, Erziehung und Bildung in unseren Einrichtungen und Diensten ist es uns ein besonderes Anliegen, gerade auch für die Beschäftigten etwas zu tun, die ausweislich der hohen körperlichen und seelischen Belastung in ihren Berufen die Voraussetzungen der Rente mit 67 nicht erfüllen können. Deswegen ergreifen wir als AWO Bundesverband die Gelegenheit, den vorgelegten Entwurf eines Flexi-Rentengesetzes zu kommentieren.

Insgesamt begrüßen wir das mit dem Gesetzentwurf verfolgte Ziel, einen verbesserten rechtlichen Rahmen für flexiblere Übergänge vom Erwerbsleben in den Ruhestand zu schaffen. Der Entwurf erreicht dieses Ziel jedoch nur teilweise, denn es wird zahlreiche Beschäftigte geben, die aufgrund der hohen körperlichen und seelischen Belastung in ihren Berufsfeldern nicht bis zur Regelaltersgrenze weiterarbeiten können und von den Neuregelungen deshalb nur sehr eingeschränkt profitieren können. Für diese Personengruppe muss über weitere Flexibilisierungen des Renteneintritts und neue Modelle der Altersteilzeit sowie des Teilrentenbezugs zu Gunsten älterer Beschäftigter nachgedacht werden. Die AWO hat in den vergangenen Jahren vielfach darauf hingewiesen, dass in unserer in hohem Maß von Wechsel und Veränderung geprägten Berufs- und Arbeitswelt zunehmend nach Regeln und Möglichkeiten gesucht wird, um individuell gestaltbare Wege in die Rente zu ermöglichen. Dabei müssen den Beschäftigten beim Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand gleitende und rechtssichere Instrumente zur Verfügung stehen, damit sowohl die Verringerung der Arbeitszeit im Alter als auch der kombinierte Bezug von Altersrente und Erwerbstätigkeit nicht mit Einkommenseinbußen verbunden sind.

Auch aus arbeits- und sozialmedizinischer Sicht wird ein gleitender Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand befürwortet. Eine einseitige Fokussierung auf die Zielstellung eines Weiterarbeitens über das Renteneintrittsalter hinaus lehnt die AWO jedoch ab, denn die derzeitigen Regelungen bieten bereits Möglichkeiten hierfür. Dabei zeigt sich, dass

die Motive für die Arbeit im Rentenalter äußerst heterogen sind. Häufig ist diese Entscheidung von materiellen Motiven, wenn auch auf höchst unterschiedlichem Niveau geprägt, insbesondere, wenn durch die Erwerbstätigkeit eine Rente aufgestockt werden soll, die allein nicht zur Lebensstandardsicherung reichen würde. Auch in Zukunft wird voraussichtlich ein immer größer werdender Teil von Rentenbeziehenden sich mit der Herausforderung konfrontiert sehen, das Alterseinkommen durch eine Erwerbstätigkeit aufzustocken. Berücksichtigt werden muss jedoch, dass die Chancen zur Weiterarbeit sehr ungleich verteilt sind.

Die im vorliegenden Gesetzentwurf zum Ausdruck kommende Flexibilisierung des Instruments der Teilrenten und die Erhöhung der Hinzuverdienstgrenzen werden von uns kritisch gesehen, weil die Neukonzeption der Hinzuverdienstregelung kompliziert und bürokratisch ist und sich nicht alle Versicherten lebenslange gravierende Abschläge der Altersrente leisten können. Die Bestrebungen zum Ausbau und zur Stärkung von Teilhabe und Rehabilitation werden von uns begrüßt, ebenso wie die verbesserte und frühere Information der Versicherten darüber, wie sie frühzeitig zusätzliche Beiträge zum Ausgleich von Abschlägen entrichten können. Ebenso begrüßt die AWO die geplanten Änderungen bei der Rentenversicherungspflicht von Vollrentnern. Die vorgeschlagene befristete Abschaffung der Arbeitgeberbeiträge zur Arbeitslosenversicherung für Beschäftigte, die wegen Erreichens der Regelaltersgrenze in der Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei sind, lehnt die AWO hingegen ab.

Die AWO bedauert schließlich, dass mit dem vorgelegten Entwurf keine Lösungen für das Problem der zwangsweisen Verrentung von SGB II-Leistungsbeziehenden umgesetzt werden. Zwar hat die Koalitionsarbeitsgruppe „Flexible Übergänge vom Erwerbsleben in den Ruhestand“ sich primär dafür ausgesprochen, keine Änderung des § 12a SGB II vorzunehmen, sondern stattdessen die SGB II-Unbilligkeitsverordnung ändern zu wollen. So soll künftig eine Unbilligkeit auch dann anzunehmen sein, wenn Leistungsberechtigte dadurch erst hilfebedürftig im Sinne der Grundsicherung im Alter würden. Dies reicht aus Sicht der AWO allerdings nicht aus.

**II. Zur Formulierungshilfe im Einzelnen**

**1. Zur Flexibilisierung der Teilrenten und des Hinzuverdienstrechts**

- *Geplante Neuregelung*

Bei Altersrenten, die vor Erreichen der Regelaltersgrenze bezogen werden, und bei Erwerbsminderungsrenten sind nach geltender Rechtslage Hinzuverdienstgrenzen zu beachten, die auf den Kalendermonat ausgerichtet sind. Die vorgezogenen Altersrenten werden abhängig vom Hinzuverdienst als Vollrente oder als Teilrente in Höhe von zwei Dritteln, der Hälfte oder einem Drittel der Vollrente geleistet. Die Einhaltung der Hinzuverdienstgrenze stellt bei den vorgezogenen Altersrenten eine negative Anspruchsvoraussetzung dar, wohingegen sie bei den Erwerbsminderungsrenten lediglich die Rentenhöhe beeinflussen und den Anspruch grundsätzlich unberührt lassen. So werden volle Erwerbsminderungsrenten abhängig vom Hinzuverdienst in voller Höhe, in Höhe von drei Vierteln, der Hälfte oder einem Viertel geleistet. Teilweise Erwerbsminderungsrenten werden abhängig vom Hinzuverdienst in voller Höhe oder in Höhe der Hälfte geleistet. Für vorgezogene Altersrenten als Vollrenten und volle Erwerbsminderungsrenten in voller Höhe gilt jeweils eine allgemeine Hinzuverdienstgrenze von monatlich 450 EUR. Im Übrigen gelten für die vorgezogenen Altersrenten als Teilrenten und für die übrigen Stufen bei den Erwerbsminderungsrenten individuelle Hinzuverdienstgrenzen, die um Mindesthinzuverdienstgrenzen ergänzt werden. Unschädlich ist, wenn der Hinzuverdienst zweimal im Kalenderjahr maximal das Doppelte der jeweiligen Grenze beträgt. Bei einem schädlichen Überschreiten der Hinzuverdienstgrenzen reduziert sich die Rente auf die nächstniedrige Stufe. Dies gilt selbst dann, wenn die zulässige Grenze nur geringfügig überschritten wird.

Der Entwurf sieht einige Neuregelungen im SGB VI (SGB VI-E) vor, mit denen die Kombination von Teilzeitarbeit und Teilrentenbezug erleichtert und das Hinzuverdienstrecht verbessert werden sollen. So soll die Höhe der Teilrente künftig frei wählbar sein, mindestens aber 10 Prozent der Vollrente betragen (§ 42 Abs. 2 SGB VI-E). Ferner soll das Hinzuverdienstrecht auf eine kalenderjährliche Betrachtung und stufenlose Anrechnung umgestellt werden. Wie bisher soll für vorgezogene Altersrenten und volle Erwerbsminderungsrenten in voller Höhe eine allgemeine Hinzuverdienstgrenze gelten, für deren Höhe jeweils ein Betrag von 6.300 EUR im Kalenderjahr vorgesehen ist (§ 34 Abs. 2, § 96a Abs. 1c S. 1 Nr. 2 SGB VI-E). Für die teilweise Erwerbsminderungsrente in voller Höhe sieht § 96a Abs. 1c S. 1 Nr. 1 SGB VI-E eine ebenfalls eine kalenderjährliche Hinzuverdienstgrenze vor, die in weit gehender Anlehnung an das geltende Recht individuell berechnet werden muss. Übersteigt der voraussichtliche kalenderjährliche Hinzuverdienst diese Grenzen, sollen die vorgezogene Altersrente nur noch als Teilrente und die Erwerbsminderungsrente nur noch teilweise gewährt werden. Hierzu soll in einer ersten Stufe der Einkommensanrechnung ein Zwölftel des übersteigenden Betrages zu 40 Prozent von der monatlichen Rente abgezogen (§ 34 Abs. 3 S. 1 f., § 96a Abs. 1a S. 1 f. SGB VI-E).

Um zu erreichen, dass Rente und Hinzuverdienst zusammen genommen nicht höher ausfallen als das frühere Einkommen der Versicherten, ist eine weitere Stufe der Einkommensanrechnung vorgesehen. Überschreitet die Summe des Hinzuverdienstes und der in der ersten Stufe gekürzten Rente einen bestimmten Hinzuverdienstdeckel, dann soll dieser überschießende Betrag ebenfalls von der Rente abgezogen werden, diesmal allerdings zu 100 Prozent (§ 34 Abs. 3 S. 3, § 96a Abs. 1a S. 3 SGB VI-E). Der Hinzuverdienstdeckel soll sich auf Grundlage des Kalenderjahres der zurückliegenden 15 Jahre mit den höchsten Beitragsvorleistungen zur Rentenversicherung berechnen, dynamisch angelegt sein und einen bestimmten Mindestbetrag vorsehen (§ 34 Abs. 3a, § 96a Abs. 1b SGB VI-E).

Der Hinzuverdienst und der sich daraus ergebende Rentenbetrag sollen im Wege einer Prognose kalenderjährlich im Voraus berechnet werden. Dies soll grundsätzlich zum 1. Juli erfolgen (§ 34 Abs. 3c, § 96a Abs. 5 SGB VI-E). Eine unterjährige Korrektur der Prognoseberechnung ist nur in bestimmten Ausnahmefällen vorgesehen (§ 34 Abs. 3e, § 96a Abs. 5 SGB VI-E). Vor dem Hintergrund dieser prognosebasierten Berechnung sieht der Entwurf in § 34 Abs. 3d, § 96a Abs. 5 SGB VI-E eine rückwirkende Neuberechnung jeweils zum 1. Juli vor. Stellen sich bei dieser „Spitzabrechnung" Abweichungen heraus, sollen zu viel erbrachte Rentenleistungen zurückgefordert werden (§ 34 Abs. 3f, § 96a Abs. 5 SGB VI-E). Dabei sollen Bagatellbeträge mit Einverständnis der betroffenen Rentnerin oder des betroffenen Rentners von der laufenden Rente einbehalten werden können (§ 34 Abs. 3g, § 96a Abs. 5 SGB VI-E). Führt der Hinzuverdienst bei einem Teilrentenbezug zu weiteren Rentenansprüchen, werden diese erst nach Erreichen der Regelaltersgrenze berücksichtigt (§ 66 Abs. 3a S. 1 SGB VI-E).

- *Bewertung*

Die AWO begrüßt das Ziel der Bundesregierung, das Teilrenten- und Hinzuverdienstrecht der gesetzlichen Rentenversicherung zu flexibilisieren. Die Kombination von Teilrente und Teilzeitarbeit kann vor allem bei Versicherten in gesundheitlich belastenden Berufen, wie zum Beispiel Pflegeberufen, einen Betrag dafür leisten, ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben zu verhindern oder zumindest hinauszuzögern. Obwohl die Teilrenten schon seit langem im Rentenrecht verankert sind, werden sie bislang kaum in Anspruch genommen. Vor diesem Hintergrund hält auch die AWO eine Weiterentwicklung des Teilrentenrechts für sachgerecht.

Nach Auffassung der AWO kann mit den im Entwurf vorgeschlagenen Regelungen die gewünschte Verbesserung des Teilrenten- und Hinzuverdienstrechts indes nicht erreicht werden. So soll eine Teilrente auch weiterhin nur von denjenigen bezogen werden können, die den Anspruch auf eine vorzeitige Altersrente erfüllen. Für Versicherte, die die hierfür erforderlichen Altersgrenzen oder versicherungsrechtlichen Voraussetzungen nicht erfüllen, kommt die Teilrente damit von vornherein nicht als Instrument des gleitenden Übergangs in den Ruhestand in Betracht. Hinzu kommt, dass auch der vorzeitige Teilrentenbezug mit erheblichen, lebenslangen Abschlägen verbunden ist. Die Teilrenten stehen damit als Instrument nur denjenigen Versicherten zur Verfügung, die sich eine um lebenslange Abschläge geminderte Rente leisten können. Dabei besteht die besondere Gefahr, dass die hieraus erwachsenden Sicherungslücken bei der Alterssicherung unterschätzt werden und erst zu Tage treten, wenn das Teilzeitentgelt mit dem Wechsel vom Teilrenten- in den Vollrentenbezug wegfällt.

Auch die vorgeschlagene Neuregelung des Hinzuverdienstrechts ist aus Sicht der AWO nicht zielführend. Sinn und Zweck der Hinzuverdienstgrenzen ist allein, die Einkommenssatzfunktion der gesetzlichen Renten sicherzustellen. Vorzeitig in Anspruch genommene Altersrenten sollen wegfallendes Einkommen ersetzen und nicht zu einem insgesamt höheren Einkommen in der Erwerbsphase führen. Um gleichzeitig dem Umstand Rechnung zu tragen, dass die gesetzliche Rente keine Fürsorgeleistung, sondern eine durch Beiträge erworbene Versicherungsleistung ist, sieht das Rentenrecht bisher keine Cent genaue Anrechnung von Hinzuverdiensten vor. Die klare, rechtsdogmatische Unterscheidung zwischen einer Einkommensanrechnung, wie sie bei Fürsorgeleistungen oder fürsorgerisch motivierte Leistungen (z. B. Hinterbliebenenrenten) vorgesehen ist, und der Berücksichtigung von Hinzuverdienst im Rentenrecht wird mit vorgeschlagenen Neuregelung aufgegeben.

Die hier vorgeschlagene Neuregelung des Hinzuverdienstrechts ist auch aus Gründen der Rechtssicherheit abzulehnen. Die vorgeschlagene Umstellung des Hinzuverdienstrechts auf eine kalenderjährliche Berechnungsweise bestehend aus einer allgemeinen Hinzuverdienstgrenze, einer stufenlosen Teilanrechnung und einer vollständigen Anrechnung oberhalb eines individuell zu berechnenden Hinzuverdienstdeckels stellt eine nur schwer nachvollziehbare Regelung dar. Sie ist mit ihren zwei Anrechnungsstufen für Hinzuverdienste oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze weitaus komplizierter, intransparenter und bürokratischer als die gegenwärtige Hinzuverdienstregelung, bei der für Hinzuverdienste oberhalb von 450 EUR lediglich eine individuell zu berechnende Hinzuverdienstgrenze zu beachten ist.

Hinzu kommt, dass die prognosebasierte Berechnung des anzurechnenden Einkommens verbunden mit einer Spitzabrechnung zum 1. Juli weitaus größere Rechtsunsicherheiten mit sich bringen wird als die heutige Regelung. Im Gegensatz zu der heutigen Regelung, bei der die individuellen Hinzuverdienstgrenzen auf den Cent genau ausgerechnet werden können, wird bei der vorgeschlagenen Neuregelung erst die Spitzabrechnung zeigen, ob Rentnerinnen und Rentner Rückforderungen ausgesetzt sind. Jede Erwerbstätigkeit mit schwankenden Einkommen oberhalb der Minijobgrenze stellt sich damit für Rentnerinnen und Rentner als ein potentielles Regressrisiko dar. Es ist kaum vorstellbar, dass sich mit dieser Regelung Anreize für eine Kombination von Teilzeitarbeit und Teilrentenbezug setzen lassen. Allenfalls werden Anreize für eine Beschäftigung im Minijobbereich geschaffen.

Bedenken gegen die vorgeschlagene neue Teilrenten- und Hinzuverdienstrecht bestehen auch insoweit, als sie der Zwangsverrentung von älteren Langzeitlosen Vorschub leisten könnte. Mit der Möglichkeit einer stufenlosen Inanspruchnahme der Teilrente erhalten die Jobcenter künftig die Möglichkeit, ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit niedrigen Einkommen gezielter als heute in eine bedarfsdeckende vorgezogene Teilrente zu zwingen. Die AWO bekräftigt daher ihre Forderung, der praktizierten Zwangsverrentung von älteren Arbeitslosengeld II-Beziehenden einen Riegel vorzuschieben und die Regelungen des SGB II entsprechend zu ändern.

**2. Zur Rentenversicherungspflicht für Vollrentner und Aktivierung der Arbeitgeberbeiträge zur Rentenversicherung**

- *Geplante Neuregelung*

Nach aktueller Rechtslage ist ein Zusammentreffen von Versicherungspflicht und Altersrentenbezug ist nur bei einer Teilrente möglich. Beziehende einer Vollrente wegen Alters sind in der gesetzlichen Rentenversicherung versicherungsfrei. Gleichwohl sind die Arbeitgeber verpflichtet, auch für die versicherungsfreien Altersrentenbeziehenden einen Beitrag an die gesetzliche Rentenversicherung zu entrichten. Dieser entspricht der Hälfte des regulären Rentenversicherungsbeitrags, löst allerdings keine zusätzlichen Leistungsansprüche aus der gesetzlichen Rentenversicherung aus.

Durch eine Änderung des § 5 Abs. 4 Nr. 1 SGB VI-E soll erreicht werden, dass die Versicherungsfreiheit bei einem Bezug einer Altersvollrente künftig erst mit Erreichen der Regelaltersgrenze eintritt. Beschäftigte mit einer vorzeitigen Altersvollrente sollen dann wie alle anderen abhängig Beschäftigten in der gesetzlichen Rentenversicherung versicherungspflichtig sein. Gleichzeitig soll Beschäftigten, die eine Altersrente nach Erreichen der Regelaltersrente beziehen und deshalb versicherungsfrei sind, die Möglichkeit eingeräumt werden, für die Dauer der Beschäftigung auf die Versicherungsfreiheit zu verzichten (§ 5 Abs. 4 S. 2 SGB VI-E). Sie sollen damit die Möglichkeit erhalten, zu regulären Konditionen in der gesetzlichen Rentenversicherung abgesichert zu sein und zusätzliche Rentenanwartschaften zu erwerben, die dann jährlich zum 1. Juli berücksichtigt werden sollen (§ 76d SGB VI, § 66 Abs. 3a SGB VI-E). Verzichten die Betroffenen nicht auf die Versicherungsfreiheit, bleibt es bei der bisherigen Regelung, nach der die Arbeitgeber einen nicht rentenwirksamen Beitrag in Höhe des halben regulären Rentenbeitrags entrichten müssen (§ 172 Abs. 1 S. 1 SGB VI-E).

- *Bewertung*

Die AWO begrüßt, dass künftig auch Beziehende einer vorzeitigen Altersvollrente der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung unterworfen werden. Auf diese Weise werden Wettbewerbsverzerrungen vermieden, die durch die Beschäftigung von älteren versicherungsfreien Personen entstehen. Gleichzeitig erhalten die betroffenen Rentnerinnen und Rentner, die in aller Regel für den vorzeitigen Altersrentenbezug Abschläge in Kauf nehmen müssen, die Möglichkeit, zusätzliche Rentenanwartschaften aus der gesetzlichen Rentenversicherung zu erwerben.

Der Vorschlag, versicherungsfreien Beziehenden einer Altersrente nach Erreichen der Regelaltersrente auf eigenen Wunsch für die Dauer einer abhängigen Beschäftigung die Rückkehr in die Versicherungspflicht der gesetzlichen Rentenversicherung zu eröffnen, ist aus Sicht der AWO sachgerecht. Durch diese „Opt-in"-Regelung erhalten Beziehende einer Altersrente nach Erreichen der Regelaltersgrenze die Möglichkeit, durch eine versicherungspflichtige Beschäftigung zusätzliche Rentenanwartschaften in der Rentenversicherung zu erwerben. Gleichzeitig wird durch die Freiwilligkeit der Regelung zum Ausdruck gebracht, dass das Rentenrecht nicht das Leitbild eines versicherungspflichtig beschäftigten Regelaltersrentners verfolgt.

**3. Zahlung von Beiträgen zum Ausgleich von Rentenabschlägen**

- *Geplante Neuregelung*

Die vorzeitige Inanspruchnahme einer Altersrente hat zur Folge, dass bei der Rente lebenslange Abschläge in Höhe von 0,3 Prozent für jeden Monat vorgenommen werden, um den die Rente vorzeitig vor Erreichen der Regelaltersgrenze in Anspruch genommen wird. Die Abschläge können durch Zahlung von zusätzlichen Beiträgen ausgeglichen werden. Diese Möglichkeit steht Versicherten derzeit allerdings grundsätzlich erst ab 55 Jahren offen. Künftig sollen Versicherte bereits ab 50 Jahren die Möglichkeit erhalten, zusätzliche Beiträge zum Ausgleich von Abschlägen für eine vorzeitige Inanspruchnahme der Rente zu entrichten (§ 187a Abs. 1a S. 2 SGB VI-E).

- *Bewertung*

Die AWO begrüßt, dass die Möglichkeiten verbessert werden sollen, Abschläge für den vorzeitigen Altersrentenbezug durch zusätzliche Beiträge auszugleichen. Die Vorverlagerung des frühestmöglichen Beginns solcher zusätzlichen Beiträge um fünf Jahre stellt eine deutliche Verbesserung gegenüber dem geltenden Recht dar. Aus Sicht der AWO sollte eine weitere zeitliche Vorverlagerung in den Blick genommen werden. Denn der Ausgleich von Rentenabschlägen durch zusätzliche Beiträge ist mit erheblichen Kosten verbunden. Bei einer weiteren zeitlichen Streckung könnten diese Kosten auf einen längeren Zeitraum verteilt und die Kostenbelastung der Versicherten auf diese Weise reduziert werden.

Darüber hinaus regt die AWO an, die vor einigen Jahren diskutierte generelle Möglichkeit der Entrichtung freiwilliger Zusatzbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung wieder aufzugreifen. Auf diese Weise könnten Versicherte zusätzliche Ansprüche aus der gesetzlichen Rentenversicherung erwerben, ohne sich frühzeitig auf einen vorzeitigen Renteneintritt festlegen zu müssen. Gleichzeitig könnte der flexible Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand weiter gestärkt werden.

**4. Zu den ergänzenden Inhalten der Rentenauskunft**

- *Geplante Neuregelung*

Bereits nach geltendem Recht erhalten Versicherte, die das 27. Lebensjahr vollendet und die allgemeine Wartezeit von fünf Jahren erfüllt haben, eine jährliche Renteninformation. Die Renteninformation beinhaltet unter anderem Angaben zum aktuellen Stand des Versicherungskontos, zu den bereits erworbenen und den voraussichtlichen Rentenansprüchen sowie Informationen über die Auswirkungen künftiger Rentenanpassungen. Ab Vollendung des 55. Lebensjahres wird die Renteninformation alle drei Jahre durch eine Rentenauskunft ersetzt. Die Rentenauskunft beinhaltet weiter gehende Informationen über

den Stand des Versicherungskontos und die erworbenen Rentenansprüche. Auf Antrag kann die Rentenauskunft auch Angaben zur Höhe der Beitragszahlungen umfassen, die zum Ausgleich der Abschläge für eine vorzeitige Altersrente erforderlich sind.

Mit dem vorliegenden Entwurf soll zunächst eine weiter gehende Informationspflicht für die letzte Renteninformation vor Vollendung des 50. Lebensjahres geregelt werden. In dieser Renteninformation soll auch darüber aufgeklärt werden, dass die Rentenauskunft auch vor Vollendung des 50. Lebensjahres erteilt werden kann und auf Antrag auch über die Möglichkeiten zum Ausgleich von Abschlägen bei vorzeitigem Altersrentenbezug informiert wird (§ 109 Abs. 2 SGB VI-E). Darüber hinaus sollen in § 109 Abs. 4 SGB VI weitergehende Inhalte der Rentenauskunft geregelt werden. Neben einer Prognose über die Höhe der zu erwartenden Rente sollen dies auch Hinweise zu den versicherungsrechtlichen Voraussetzungen, den Abschlägen bei vorzeitigem Altersrentenbezug und zur Teilrente und Hinzuverdienst sein.

- *Bewertung*

Die vorgeschlagenen Neuregelungen im Rahmen der Renteninformation und Rentenauskunft sind aus Sicht der AWO im Grundsatz zu begrüßen. Schon heute sind die Renteninformation und die Rentenauskunft für die Altersvorsorge und für eine frühzeitige Planung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand unverzichtbar. Hierfür kommt es allerdings nicht allein auf die Ansprüche aus der gesetzlichen Rentenversicherung an. Schon mit der bisher erfolgten Absenkung des Rentenniveaus kommt der betrieblichen und privaten Altersvorsorge eine wichtigere Bedeutung zu. Aus Sicht der AWO muss daher perspektivisch eine einheitliche Renteninformation und Rentenauskunft geschaffen werden. Einige Länder, wie z. B. Dänemark und Schweden, verfügen bereits über positive Erfahrungen mit säulenübergreifenden Altersvorsorgeinformationen. Ungeachtet dessen bleibt die Rentenversicherung in der Pflicht, auch im Hinblick auf den Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand ihr dichtes Netz an Auskunfts- und Beratungsstellen aufrechtzuerhalten und zu bewerben.

**5. Zur Stärkung von Prävention und Rehabilitation**

- *Geplante Neuregelung*

Um ein krankheits- oder behinderungsbedingtes vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben zu verhindern und eine möglichst dauerhafte Wiedereingliederung zu erreichen, sieht das Recht der gesetzlichen Rentenversicherung Leistungen zur Teilhabe vor, die bestimmte persönliche und versicherungsrechtliche Voraussetzungen erfordern und Vorrang vor den Rentenleistungen haben. Die Teilhabeleistungen sind als Ermessensleistungen ausgestaltet. Allerdings bezieht sich das Ermessen nach ständiger Rechtsprechung des Bundessozialgerichts nicht auf das „Ob“, sondern lediglich das „Wie“ der Teilhabeleistung. Die Teilhabeleistungen umfassen Leistungen zu medizinischen Rehabilitation, Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sowie ergänzende Leistungen.

Mit dem vorliegenden Entwurf ist zunächst vorgesehen, die Teilhabeleistungen als Pflichtleistungen auszugestalten (§ 9 Abs. 2 SGB VI-E) und neu zu strukturieren. So sollen die Leistungen zur Prävention, zur Kinderrehabilitation und zur Nachsorge aus den in § 31 SGB VI normierten sonstigen Leistungen herausgelöst und als eigene Vorschriften in den §§ 14, 15a und § 17 SGB VI-E verankert werden, wobei die Voraussetzungen sowie Art und Umfang dieser Leistungen auch künftig in gemeinsamen Richtlinien der Rentenversicherungsträger bis zum 1. Juli 2017 näher festgelegt werden sollen.

Inhaltliche Neuregelungen sind auch bei den Präventions- und Rehabilitationsleistungen vorgesehen. So soll die für bestimmte sonstige Leistungen vorgesehene Ausgabenbegrenzung des § 31 Abs. 3 SGB VI aufgeben werden. Im Rahmen der Präventionsleistungen sollen die Rentenversicherungsträger verpflichtet werden, individuelle berufsbezogene Gesundheitsuntersuchungen für Versicherte ab 45 Jahren in Modellprojekten zu erproben (§ 14 Abs. 3 S. 2 SGB VI-E). Als persönliche Voraussetzung für Leistungen der Kinderrehabilitation müssen die Leistungen künftig nicht nur die Gesundheit der Kinder verbessen, sondern damit auch einen potentiellen Einfluss auf die spätere Erwerbsfähigkeit haben. Die Mitnahme einer Begleitperson, die bisher in den Kinderrehabilitationsrichtlinien geregelt war, soll in § 15a Abs. 2 SGB VI-E gesetzlich verankert und näher geregelt werden.

Weiterhin ist vorgesehen, die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben künftig auch an diejenigen teilweise erwerbsgeminderten Versicherten zu erbringen, die durch die Leistungen einen anderen Arbeitsplatz erhalten können (§ 10 Abs. 1 Nr. 2 Buchstabe c) bb) SGB VI-E). Auf diese Weise sollen volle Erwerbsminderungsrenten wegen Verschlossenheit des Teilzeitarbeitsmarktes (so genannte Arbeitsmarktrenten) verhindert werden.

- *Bewertung*

Aus Sicht der AWO ist zu begrüßen, Leistung zur Prävention und Rehabilitation mit dem vorliegenden Entwurf gestärkt werden sollen. Umfassende materielle Neuregelungen beinhaltet der Entwurf jedoch nicht. Vielmehr werden die Regelungen im Wesentlichen umstrukturiert und an die Praxis der Rentenversicherungsträger angepasst. So ist zwar durchaus zu begrüßen, dass die Leistungen zur Prävention und Rehabilitation künftig als Pflichtleistungen ausgestaltet sind (§ 9 Abs. 2 SGB VI-E). Damit wird allerdings lediglich eine Klarstellung herbeigeführt. Denn es entspricht der höchstrichterlichen Rechtsprechung und der geübten Praxis der Rentenversicherungsträger, dass sich das Ermessen bei den Rehabilitationsleistungen nicht auf das „Ob“, sondern lediglich das „Wie“ der Leistungen erstreckt. Eine weiter gehende Einschränkung des Ermessensspielraums der Rentenversicherungsträger ist mit der im Entwurf vorgeschlagenen Neufassung des § 9 Abs. 2 SGB VI-E nicht gewollt. Unabhängig davon bleibt es Auftrag der gesetzlichen Rentenversicherung, bei der Antragsbearbeitung und -bescheidung größtmögliche Transparenz sicherzustellen und den Grundsatz der Rehabilitation vor Rente mit Leben zu füllen.

Auch die Neuregelungen über die Leistungen zur Prävention, zur Kinderrehabilitation und zur Nachsorge übernehmen weitgehend das geltende Recht und die bisher geübte Praxis der Rentenversicherungsträger. Neu ist unter anderem die Pflicht der Rentenversicherungsträger, im Rahmen der Präventionsleistungen auch Modellprojekte für eine individuelle, berufsbezogene Gesundheitsvorsorge für Versicherte ab Vollendung des 45. Lebensjahres zu erproben. Dies ist durchaus sinnvoll, soweit durch derartige Gesundheitsuntersuchungen alters- und berufsbedingte Erwerbsminderungsrisiken früher erkannt werden können. Allerdings muss die Teilnahme der Versicherten an diesen Programmen freiwillig bleiben. Einen zwangsweisen Gesundheitscheck für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch die Rentenversicherung lehnt die AWO ab.

Auch bei den persönlichen Voraussetzungen für Leistungen zur Kinderrehabilitation findet sich eine Neuregelung, soweit neben der Verbesserung der Gesundheit durch die Rehabilitationsleistung künftig auch ein positiver Einfluss auf die spätere Erwerbsfähigkeit gefordert wird. Dies soll nach der Gesetzesbegründung insbesondere der Fall sein, wenn die Aussicht besteht, durch die Rehabilitationsleistungen gesundheitliche Einschränkungen, die eine Teilhabe an Schule und Ausbildung erschweren, zu beseitigen oder weitgehend zu kompensieren. Damit wird eine in den Richtlinien der gesetzlichen Rentenversicherung bestimmte Anwendungspraxis gesetzlich legitimiert.

Die Streichung der Deckelung der Ausgaben der gesetzlichen Rentenversicherung für bestimmte sonstige Leistungen der Rehabilitation nach § 31 Abs. 3 SGB VI ist zwar im Grundsatz zu begrüßen, wird aber keine grundlegende finanzielle Besserstellung der Prävention und Rehabilitation in der gesetzlichen Rentenversicherung bewirken. Denn die strenge Ausgabendeckelung der Ausgaben der gesetzlichen Rentenversicherung für die Rehabilitationsleistungen insgesamt bleibt von der vorgeschlagenen Streichung des § 31 Abs. 3 SGB VI unberührt. Zum einen wird das Budget der gesetzlichen Rentenversicherung um die Höhe der Aufwendungen gekürzt, um die das Budget im vorvergangenen Kalenderjahr überschritten wurde. Zum anderen ist das Reha-Budget der gesetzlichen Rentenversicherung – trotz einer Verbesserung mit dem Rentenpaket 2014 – immer noch nicht bedarfsgerecht ausgestaltet. So wurde ein möglicher finanzieller Mehrbedarf aufgrund des medizinischen Fortschritts sowie der sich wandelnden Arbeitsbedingungen und der damit verbundenen gestiegenen Anforderungen an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit der Verbesserung durch das Rentenpaket 2014 nicht abgebildet. Die AWO bekräftigt daher ihre Forderung nach einem bedarfsgerechten Ausbau des Reha-Budgets. Hierzu muss der Reha-Deckel abgeschafft und die Festlegung des Reha-Budgets der Selbstverwaltung der gesetzlichen Rentenversicherung überantwortet werden.

**6. Zur Nahtlosigkeit von Leistungen aus der Sozialversicherung**

- *Geplante Neuregelung*

Befristete Erwerbsminderungsrenten werden nach bisheriger Rechtslage erst mit Beginn des siebten Kalendermonats nach Eintritt der Erwerbsminderung geleistet (§ 101 Abs. 1 SGB VI). Um dauerhaft leistungsgeminderte Arbeitnehmer vor Nachteilen schützen, die infolge der unterschiedlichen Zuständigkeiten von Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung auftreten können, sieht § 145 SGB III die sog. Nahtlosigkeitsregelung vor. Diese fingiert einen Arbeitslosengeldanspruch bei Versicherten, die mehr als sechs Monate leistungsgemindert sind, noch keine Erwerbsminderungsrente beziehen und deren Krankengeldanspruch ausgeschöpft ist. Die Schutzwirkung der Nahtlosigkeitsregelung endet, sobald der Rentenversicherungsträger das Vorliegen einer Erwerbsminderung festgestellt hat. Vor diesem Hintergrund können in der Praxis Sicherungslücken insbesondere dann entstehen, wenn der Rentenversicherungsträger das Vorliegen einer Erwerbsminderung bereits frühzeitig vor Rentenbeginn feststellt und die Betroffenen dann bis zum Rentenbeginn keinen Anspruch auf Krankengeld oder Arbeitslosengeld mehr haben.

Um diese Sicherungslücken zu schließen, sollen befristete volle Erwerbsminderungsrente nach § 101 Abs. 1a SGB VI-E ausnahmsweise vor Beginn des siebten Kalendermonats nach Eintritt der Erwerbsminderung beginnen, wenn der Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Krankengeld nach der Entscheidung des Rentenversicherungsträgers endet. In diesen Fällen soll die befristete volle Erwerbsminderungsrente taggenau nach dem Ende des Arbeitslosengeldes bzw. Krankengeldes beginnen.

- *Bewertung der AWO*

Die AWO begrüßt ausdrücklich, dass mit der anvisierten Neuregelung eine Sicherungslücke beim Übergang vom Arbeitslosengeld oder Krankengeld in die Erwerbsminderungsrente geschlossen werden soll. Hiervon werden viele Versicherte in der Praxis profitieren.

**7. Zur befristeten Abschaffung der Arbeitgeberbeiträge zur Arbeitslosenversicherung bei Beschäftigung nach der Regelaltersgrenze**

- *Geplante Neuregelung*

Nach geltendem Recht sind Beschäftigte nach Erreichen der Regelaltersgrenze in der Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei (§ 28 Abs. 1 Nr. 1 SGB III). Arbeitgeber sind allerdings verpflichtet, für sie den halben regulären Beitragsanteil zur Arbeitslosenversicherung zu zahlen (§ 346 Abs. 3 S. 1 SGB III). Mit einer Änderung der zuletzt genannten Regelung soll diese halbe Beitragspflicht der Arbeitgeber für einen befristeten Zeitraum ausgesetzt werden (§ 346 Abs. 3 S. 3 SGB III-E).

- *Bewertung*

Die AWO lehnt die geplante, befristete Abschaffung des Arbeitgeberbeitrags für versicherungsfreie Rentenbeziehende in der Arbeitslosenversicherung mit Entschiedenheit ab. Das Argument, mit der befristeten Abschaffung des Arbeitgeberbeitrags werde die Attraktivität der Beschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gesteigert, überzeugt nicht. Eines solchen Anreizes bedarf es nämlich nicht, wenn man davon ausgeht, dass die erwarteten demografischen Veränderungen am Arbeitsmarkt ohnehin einen grundlegenden Wandel der Arbeitgeber im Hinblick auf die Beschäftigung älterer Menschen erfordern. Die Beitragspflicht der Arbeitgeber für versicherungsfreie Rentenbeziehende verfolgt das Ziel, Wettbewerbsverzerrungen am Arbeitsmarkt zu verhindern. Diese wären die Folge, wenn versicherungsfreie Rentnerinnen und Rentner zu erheblich niedrigeren Arbeitskosten beschäftigt werden können als jüngere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die gelegentlich vorgetragenen verfassungsrechtlichen Bedenken gegen den Arbeitgeberbeitrag für versicherungsfreie Rentenbeziehende zur Arbeitslosenversicherung überzeugen nicht. Denn das Bundesverfassungsgericht hat verfassungsrechtliche Bedenken gegen die rentenrechtliche Parallelvorschrift schon im Jahr 1962 zurückgewiesen (BVerfGE 14, S. 312 ff.). Vor diesem Hintergrund fordert die AWO die Bundesregierung auf, von der hier vorgeschlagenen Neuregelung Abstand zu nehmen.

**8. Zur Problematik der Zwangsverrentung**

- *Geplante Neuregelung*

Nach geltender Rechtslage sind Menschen, die Arbeitslosengeld II (ALG II) beziehen und das 63. Lebensjahr erreicht haben, grundsätzlich dazu verpflichtet, Sozialleistungen anderer Träger in Anspruch zu nehmen und die entsprechenden Anträge zu stellen (§ 12a S. 1 SGB II). Kommen die Betroffenen dieser Verpflichtung nicht nach, kann das Jobcenter die erforderlichen Anträge mit Wirkung für die Betroffenen stellen (§ 5 Abs. 3 S. 1 SGB II). Für Altersrenten der gesetzlichen Rentenversicherung besteht die Pflicht zur Inanspruchnahme vorrangiger Sozialleistungen selbst dann, wenn die Beantragung einer vorzeitigen Altersrente zu lebenslangen Abschlägen führt. Nur in Ausnahmefällen darf diese so genannte Zwangsverrentung nicht stattfinden. Derartige Ausnahmefälle sind in der Unbilligkeitsverordnung geregelt.

Der vorliegende Gesetzentwurf lässt diese Rechtslage unberührt. Allerdings hat die Bundesregierung angekündigt, zum 1. Januar 2017 die Unbilligkeitsverordnung um eine weitere Ausnahmeregelung zu ergänzen. Damit soll verhindern werden, dass die vorzeitige Inanspruchnahme einer Rente und die damit verbundenen Abschläge zur Hilfsbedürftigkeit bis zum Lebensende führt. Nach der geplanten Neuregelung soll eine vorzeitige Inanspruchnahme der Rente daher auch dann unbillig sein, wenn ein Betrag in Höhe von 70% der erwarteten Regelaltersrente geringer ist als der Betrag des aktuellen Bedarfs nach dem SGB II zum Zeitpunkt der Entscheidung.

- *Bewertung der AWO*

Die AWO fordert seit vielen Jahren eine Abschaffung der Zwangsverrentung. Die vorzeitige Inanspruchnahme einer Altersrente ist eine freiwillige Option des Rentenrechts, die Versicherten erst nach jahrzehntelangen Beitragszahlungen zusteht und durch lebenslange Rentenabschläge erkauft werden muss. Durch die im SGB II verankerte Pflicht zur Inanspruchnahme, die von den Jobcentern mit Hilfe einer besonderen Antragsbefugnis auch gegen den Willen der Betroffenen umgesetzt werden kann, werden die Betroffenen faktisch gezwungen, abschlagsbehaftete Altersrenten in Anspruch zu nehmen und gleichzeitig erhebliche Einschnitte bei ihrer Altersversorgung hinzunehmen. Die geplante Neuregelung in der Unbilligkeitsverordnung wird dazu führen, dass sich der Kreis der SGB II-Leistungsberechtigten vergrößert, der von der Zwangsverrentung ausnahmsweise ausgenommen ist. Insoweit ist die geplante Neuregelung als ein Schritt in die richtige Richtung zu begrüßen.

Die geplante Neuregelung in der Unbilligkeitsverordnung führt indes – entgegen manchen Verlautbarungen – nicht dazu, dass die Zwangsverrentung vollständig abgeschafft wird. Denn die Zwangsverrentungsregelungen des SGB II bleiben von der geplanten Änderung der Unbilligkeitsverordnung unberührt, so dass die Zwangsverrentung für die Jobcenter als Instrument dem Grunde nach erhalten bleibt. Zwangsverrentungen könnten künftig insbesondere dann noch stattfinden, wenn die erwartete Regelaltersrente trotz der Abschläge bedarfsdeckend ist. Dies ist aus Sicht der AWO nicht sachgerecht, weil sich auch hier die Gefahr von Altersarmut durch die Abschläge erhöht. Denn die Beziehenden einer geminderten, aber zu Rentenbeginn noch armutsfesten Rente können im Verlauf des Rentenbezugs schneller in die Hilfebedürftigkeit hineinwachsen als bei einer ungeminderten Rente. Mit einem solchen Hineinwachsen in Altersarmut ist insbesondere dann zu rechnen, wenn die Rentenentwicklung wegen der langfristigen Absenkung des Rentenniveaus hinter der Entwicklung der Leistungen der Grundsicherung im Alter zurückbleibt.

Vor diesem Hintergrund hält die AWO an ihrer Forderung nach einer vollständigen Abschaffung der Zwangsverrentung fest. Das Instrument der Zwangsverrentung steht in eklatantem Widerspruch zu dem Ziel des vorliegenden Gesetzentwurfs. Denn zentrales Ziel der Flexibilisierung des Überganges vom Erwerbsleben in den Ruhestand ist es, älteren Menschen auch bei eventuellen alters- oder alternsbedingter Einschränkungen eine möglichst lange Teilhabe am Erwerbsleben zu sichern. Der Zwang, eine Altersrente vorzeitig in Anspruch zu nehmen, entspricht dem genauen Gegenteil. Die Zwangsverrentung verbaut den Zugang zum Erwerbsleben.

**III. Schlussbemerkungen**

Die AWO begrüßt das Ziel, die Übergänge vom Erwerbsleben in den Ruhestand zu flexibilisieren. Die Realisierung dieses Ziels muss allerdings alle Versicherten in den Blick nehmen und darf sich nicht auf einige wenige Versicherte beschränken. Insoweit sieht die AWO einen Handlungsbedarf, der weit über

die hier im Gesetzentwurf getroffenen Regelungsbereiche hinausgeht. So gehört zu einem flexibleren Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand auch eine ausreichende Absicherung derjenigen Versicherten, die ihre Arbeitskraft aufgrund einer Erwerbsminderung gar nicht mehr oder nur noch teilweise auf dem Arbeitsmarkt einsetzen können. Für sie hat das Rentenpaket 2014 zwar spürbare Verbesserungen mit sich gebracht. Nach Auffassung der AWO reichen diese Verbesserungen jedoch bei weitem nicht aus. Vielmehr bleibt Erwerbsminderung ein zentrales Armutsrisiko. Deshalb fordert die AWO mit dem vorliegenden Gesetzentwurf weitere Verbesserungen für erwerbsgeminderte Versicherte auf den Weg zu bringen. Hierzu gehört insbesondere eine Abschaffung der systemwidrigen Abschläge bei Erwerbsminderungsrenten, zumindest aber eine weitere Verlängerung der so genannten Zurechnungszeiten. Auch die rentenrechtliche Stellung der älteren Arbeitslosengeld II-Beziehenden muss wieder gestärkt werden. Hierzu zählt neben der Wiedereinführung der Rentenversicherungsbeiträge für Arbeitslosengeld II-Beziehende dringend auch, die zwangsweise Verpflichtung zur vorzeitigen Inanspruchnahme einer Altersrente ab dem 63. Lebensjahr in § 12a Satz 2 Nr. 1 SGB II ersatzlos zu streichen. Vor diesem Hintergrund fordert die AWO, auch die rentenrechtliche Situation von erwerbsgeminderten Versicherten, Arbeitslosengeld II- und Niedriglohn-Beziehenden stärker als bisher in den Blick zu nehmen.