



dbb
beamtenbund
und tarifunion

Stellungnahme

des dbb beamtenbund und tarifunion

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

Berlin, August 2016





Allgemeine Bewertung

Generell vertritt der dbb die Auffassung, dass die Möglichkeiten eines flexiblen Ruhestandseintritts unterhalb und oberhalb der Regelaltersgrenze weiter ausgebaut werden sollten. Für diejenigen, die freiwillig über die Altersgrenze hinaus tätig sein wollen, sind flexiblere Modelle und Anreize zu entwickeln, die den individuellen Möglichkeiten und Bedürfnissen sowie dem Gesundheitszustand und der Leistungsfähigkeit älterer Beschäftigter Rechnung tragen. In diesem Zusammenhang müssen allerdings neben der Verbesserung der Rehabilitationsangebote seitens der Sozialversicherung auch von Arbeitgeberseite verstärkt Maßnahmen zur Gesundheitserhaltung und -förderung ergriffen werden.

Grundsätzlich ist aus Sicht des dbb nichts dagegen einzuwenden, wenn Beschäftigte, die dazu in der Lage und willens sind, über die Regelaltersgrenze hinaus weiterarbeiten. Allerdings sind zunächst erst einmal Bedingungen zu schaffen, die es den Menschen ermöglichen, überhaupt bis zur Regelaltersgrenze arbeiten zu können. Außerdem muss die Weiterarbeit insoweit freiwillig sein, als dass die Beschäftigten nicht etwa durch eine zu niedrige Rentenhöhe gezwungen sind, weiter einer Beschäftigung nachzugehen. Tatsächlich sind viele Menschen darauf angewiesen, da ihre Rente nicht auskömmlich für einen lebensstandardsichernden Ruhestand ist. Das Flexirentengesetz kann insoweit nur eine Ergänzung zu weiterführenden Reformen sein, die ein ausreichendes Alterseinkommensniveau sicherstellen.

Wichtig wären weiterhin verbesserte Möglichkeiten des gleitenden Übergangs in den Ruhestand, die über die vorgesehene Verbesserung der Hinzuverdienstregelungen hinausgehen. Zu prüfen wären beispielsweise die Schaffung von flexiblen insolvenzgeschützten Arbeitszeitkonten zur frühzeitigen Festlegung eines selbstbestimmten Renteneintritts, die Möglichkeit - neben der bisher vorausgesetzten Wartezeit - vorgezogene Altersrenten auch bei Erreichen eines bestimmten Schwellenwertes von Entgeltpunkten in Anspruch nehmen zu können oder das von der Koalitionsarbeitsgruppe in ihrem Papier vom 10.11.2015 angesprochene Arbeitssicherungsgeld.

Den in der Politik erhobenen Forderungen nach einer weiteren Anhebung der Regelaltersgrenze erteilt der dbb eine klare Absage.



Zu den Regelungen im Einzelnen:

Änderung der Hinzuverdienstregelungen

Die bisherigen Teilrenten-Regelungen und die daran anknüpfenden Hinzuverdienstbegrenzungen bei vorzeitiger Inanspruchnahme einer Altersrente sind in mehrfacher Hinsicht unbefriedigend:

- Insbesondere die Regelungen zu den Hinzuverdienstgrenzen sind für Laien nur schwer verständlich und verursachen bei den Rentenversicherungsträgern einen erheblichen Verwaltungsaufwand.
- Wenn Bezieher einer vorgezogenen Altersrente noch eine Teilzeitbeschäftigung ausüben, tun sie dies nur in seltenen Fällen aus reiner Arbeitslust, sondern wohl eher, weil sie auf den Hinzuverdienst finanziell angewiesen sind. Viele der Betroffenen versuchen deshalb auch, die Teilzeitbeschäftigung so zu gestalten, dass ihr Gehalt möglichst nah an die individuelle Hinzuverdienstgrenze heranreicht. Ein nur geringer Anstieg des Hinzuverdienstes (z. B. aufgrund einer Tariflohnerhöhung) kann dann aber zu einer drastischen Kürzung der Rente führen, so dass sich das Gesamteinkommen entsprechend verringert.
- Wenn die betroffenen Rentner(innen) – ohne böse Absicht – versäumt haben, dem Rentenversicherungsträger einen Anstieg des Hinzuverdienstes sofort zu melden, kann es später zu erheblichen Rückzahlungsforderungen kommen. Wegen der stufenförmigen Gestaltung der Teilrenten (in Höhe von einem Drittel, der Hälfte oder zwei Dritteln einer Vollrente) ist die Rückzahlungsforderung aber meistens deutlich höher als der Betrag, um den die jeweilige Hinzuverdienstgrenze überschritten wurde. Dies löst dann wiederum (verwaltungs-)aufwendige Widerspruchsverfahren aus, die für die Betroffenen in der Regel erfolglos enden.
- Die bestehenden Gesetzesvorschriften zu den Teilrenten eignen sich schlecht für tarifvertragliche Regelungen über einen gleitenden Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand. Nicht zuletzt deswegen ist die Möglichkeit, eine vorgezogene Altersrente als Teilrente zu beziehen und daneben noch einer Teilzeitbeschäftigung nachzugehen, in der Praxis bislang kaum genutzt worden.

Inwieweit die geplante Neuregelung der Hinzuverdienstregelungen den Anforderungen im notwendigen Maße tatsächlich gerecht wird, ist jedoch fraglich.

Zu begrüßen ist das Vorhaben, die bisherigen Teilrenten-Regelungen gänzlich aufzuheben und stattdessen stufenlose Hinzuverdienstmöglichkeiten einzufüh-



ren, so dass für die Berechnung der individuellen Hinzuverdienstgrenze künftig das höchste Brutto-Einkommen, das in den letzten 15 Jahren erzielt wurde, maßgebend sein soll. Hierdurch wird der Spielraum erweitert, besser als bisher gleitend aus dem Job auszusteigen. Zudem soll der tatsächlich erzielte Hinzuverdienst künftig nur noch einmal jährlich statt bisher monatlich überprüft werden. Rentner(innen), die die Hinzuverdienstgrenze überschritten haben, hätten somit – anders als bei den bisherigen Teilrenten – für einzelne Kalendermonate künftig keine Rückzahlungsforderungen der Rentenversicherungsträger mehr zu befürchten. Auch für die Träger der gesetzlichen Rentenversicherung und deren Beschäftigte stellt dies eine echte Entlastung dar, was vor dem Hintergrund der aus dem RV-Leistungsverbesserungsgesetz folgenden, gerade erst abgearbeiteten Mehraufgaben von besonderer Bedeutung ist.

Allerdings bleibt der Vorschlag deutlich hinter früher angedachten Modellen zurück. Die vorgeschlagene Regelung ist immer noch recht kompliziert.

Versicherungspflicht von Rentenbeziehern

Gegen die Versicherungspflicht von Beziehern einer vorgezogenen Vollrente bei fortdauernder Tätigkeit und daraus folgende höhere Rentenansprüche ist aus Sicht des dbb nichts einzuwenden.

Aktuell werden bei Beschäftigung von Personen, die Rente beziehen und die Regelaltersgrenze überschritten haben, Rentenversicherungsbeiträge allein vom Arbeitgeber entrichtet; der Arbeitnehmer ist beitragsfrei. Diese Arbeitgeberbeiträge kommen dem Arbeitnehmer allerdings bislang nicht zu Gute. Der Vorschlag, mit diesen Beiträgen eine Erhöhung der Rente des Beschäftigten zu bewirken, erscheint sinnvoll. Damit wird zum einen ein finanzieller Anreiz für längeres Arbeiten gesetzt. Andererseits „versickern“ die Beiträge nicht im Haushalt der Rentenversicherung, sondern kommen demjenigen zu Gute, der sie erarbeitet hat. Allerdings ist die im Gesetzentwurf vorgesehene weitere Voraussetzung, dass der Beschäftigte auf seine Versicherungsfreiheit verzichtet und ebenfalls Rentenbeiträge entrichtet, fragwürdig; jedenfalls reduziert dies das zur Verfügung stehende Einkommen und damit (einen Teil) des Arbeitsanreizes. Besser wäre es, dem Arbeitnehmer eine Möglichkeit, freiwillig Beiträge zu zahlen, einzuräumen, ohne den Druck, dass die Arbeitgeberbeiträge sonst weiter keine Wirkung entfalten. Auch dies müsste zu einer zusätzlichen Steigerung der Rentenhöhe führen.

Jedenfalls ist dieser Regelungsvorschlag besser als die alternativ diskutierte Abschaffung der Rentenversicherungsbeiträge des Arbeitgebers bei Beschäftigung von Rentenbeziehern über der Regelaltersgrenze. Dies würde zu Wettbewerbsverzerrungen insoweit führen, als die Beschäftigung von Rentnern für den Arbeitgeber im Hinblick auf die Sozialversicherungsbeiträge günstiger wäre, als die Beschäftigung jüngerer Menschen. Hierfür ist kein sachlicher Grund ersichtlich.



Befristeter Wegfall des isolierten Arbeitgeberanteils zur Arbeitslosenversicherung

Daher ist auch die (zunächst?) auf fünf Jahre befristete Abschaffung des isolierten Arbeitgeberbeitrags zur Arbeitslosenversicherung bei der Beschäftigung nach der Regelaltersgrenze abzulehnen. Neben den genannten Wettbewerbsverzerrungen käme es zu Beitragsausfällen in der Arbeitslosenversicherung. Weshalb Arbeitgeber finanziell begünstigt werden sollten, um die Beschäftigung Älterer zu fördern, ist mehr als fraglich. Die Arbeitgeber haben angesichts des demografischen Wandels und des damit verbundenen Rückgangs des Erwerbspersonenpotentials ein gesundes Eigeninteresse an der Beschäftigung von Personen, deren Erwerbsbeteiligung bislang unterdurchschnittlich ist. Es bedarf hier keiner zusätzlichen finanziellen Anreize auf Kosten der Sozialkassen. Die vorgesehene Evaluation der Regelung wird die Wirkung auf den Haushalt der BA zu berücksichtigen haben.

Änderungen bei Information, Rehabilitation und dem Ausgleich von Abschlägen

Die vorgesehenen Verbesserungen bei der Renteninformation und der Rehabilitation gehen in die richtige Richtung.

Der dbb begrüßt die im Gesetzentwurf vorgesehene gezielte Information der Versicherten über die Gestaltungsmöglichkeiten des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand. Für die Versicherten ist es für ihre Lebensplanung wichtig, möglichst umfassende Informationen über die Altersgrenzen und die (finanziellen) Folgen der alternativen Inanspruchnahmemöglichkeiten zu verfügen.

Die neuen Regelungen im Bereich der Prävention zur Gesunderhaltung und der Rehabilitation zur Teilhabe am Arbeitsleben verbessern die Situation der Betroffenen und deren Angehörigen und werden vom dbb begrüßt. In der Praxis muss das Verständnis der Arbeitgeber für Prävention als Mittel, um Krankheiten und Behinderungen zu vermeiden und die Erwerbsfähigkeit ihrer Beschäftigten lange aufrecht zu erhalten, weiter gestärkt werden. Dies ist auch bei der Ausarbeitung der nach § 14 Abs. 2 SGB VI noch zu erlassenden Richtlinie der Träger der Rentenversicherung im Auge zu behalten.

Nach wie vor sind die Erwerbsminderungsrenten, die aus der gesetzlichen Rentenversicherung gezahlt werden, viel zu niedrig. Hier besteht über die mit dem RV-Leistungsverbesserungsgesetz enthaltenen Maßnahmen hinaus dringender Handlungsbedarf. So müssen die Abschläge bei Erwerbsminderungsrenten ebenso überdacht werden wie eine weitere Verlängerung der Zurechnungszeiten.



Die Erweiterung der Möglichkeit zum Ausgleich von Abschlägen durch Zahlung zusätzlicher Beiträge bereits ab dem 50. Lebensjahr verbessert zumindest die Möglichkeiten gutverdienender Arbeitnehmer bzw. zahlungskräftiger Arbeitgeber. Ob die Neuregelung ggf. im Zusammenspiel mit der geplanten besseren Information der Versicherten zu einer merklich erhöhten Inanspruchnahme der Möglichkeit führt, bleibt abzuwarten.

Arbeitssicherungsgeld

Ein Arbeitssicherungsgeld könnte ein wichtiger Baustein für einen sozial abgesicherten Übergang in die Rente darstellen, indem ausfallendes Arbeitsentgelt teilweise ersetzt, und damit die Fortführung der Beschäftigung in Teilzeitform ermöglicht wird. Der Prüfauftrag der Koalitionsarbeitsgruppe vom 10.11.2015 findet keinen Niederschlag im vorliegenden Entwurf und bleibt insoweit hinter den Erwartungen des dbb zurück.

Weitere Forderungen in der Alterssicherungspolitik

Der dbb beamtenbund und tarifunion fordert mit Beschluss des dbb Bundeshauptvorstandes vom 13./14.06.2016 in der Alterssicherungspolitik folgende über den vorliegenden Entwurf hinausgehende Maßnahmen:

- Durch die angemessene Beteiligung der Beschäftigten an der wirtschaftlichen Entwicklung ist die künftig steigende Altersarmut zu vermeiden. Das Rentenniveau ist auf dem gegenwärtigen tatsächlichen Stand zu stabilisieren. Es ist darüber hinaus sicherzustellen, dass auch Geringverdienern mit langjähriger Erwerbsbiographie Rentenansprüche oberhalb des Grundsicherungsniveaus erwerben. Die Voraussetzungen für entsprechende Maßnahmen dürfen dabei nicht zu eng sein.
- Die betriebliche Altersversorgung als zweite Säule innerhalb des Gesamtsystems der Alterssicherung ist zu stärken und zu fördern. Gerade auch vor dem Hintergrund der strukturellen Veränderungen in der Arbeitswelt und in der Gesellschaft sowie der damit verbundenen Probleme für die Alterssicherung ist ihr flächendeckender Ausbau unumgänglich. Ziel muss es sein, alle Arbeitnehmer und insbesondere auch die mit geringeren Entgelten und höheren Arbeitsmarktrisiken einzubeziehen und eine Arbeitgeberbeteiligung sicherzustellen. Die private Altersvorsorge als dritte Säule der Alterssicherung ist attraktiver zu gestalten, so dass ihre Leistungen nachvollziehbarer werden und einen wahrnehmbaren Beitrag zu den Gesamalterseinkünften leisten. Darüber hinaus ist zu prüfen, inwieweit diese Leistungen (teilweise) von der Anrechnung auf die Grundsicherung freigestellt werden können, damit auch für Bezieher niedriger Einkommen ein Anreiz zur Vorsorge erhalten bleibt.



- Die zügige Herstellung einheitlicher Lebensbedingungen ist auch für die Rentnerinnen und Rentner im Osten Deutschlands durch eine schrittweise Anpassung des aktuellen Rentenwertes Ost an den aktuellen Rentenwert West, spätestens entsprechend dem im Koalitionsvertrag der großen Koalition vom 27. November 2013 vereinbarten Zeitpunkt, also bis 2020, zu gewährleisten. Die rentenrechtliche Höherwertung der Einkommen in den östlichen Bundesländern ist dabei solange beizubehalten, wie deutliche Einkommensunterschiede zwischen Ost und West bestehen. Die besonderen Sicherungslücken, die sich aus der unzureichenden Berücksichtigung der in der DDR vorhandenen Besonderheiten in der Altersversorgung ergeben, müssen geschlossen werden. Dies betrifft insbesondere die ehemaligen Mitarbeiter des Gesundheits- und Sozialwesens, von Deutscher Reichsbahn und Deutscher Post, die ehemaligen Angehörigen der Altersversorgung der Intelligenz und die vor 1992 im Osten Deutschlands Geschiedenen.