



Stellungnahme zum Gesetzentwurf („Formulierungshilfe“) eines Gesetzes zur Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand und zur Stärkung von Prävention und Rehabilitation im Erwerbsleben (Flexirentengesetz)

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 und transparenter 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.
- 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. Die ULA erkennt den Willen der Regierungskoalition an, dass Versicherte sich durch eine Kombination aus vorgezogener Altersrente und Hinzuverdienst nicht besserstellen als vor Bezug der vorgezogenen Rente. Insbesondere sollte sichergestellt werden, dass die Mehrausgaben der Rentenversicherung durch den vorzeitigen Rentenbezug durch Abschläge im Regelfall ausgeglichen werden. Unter diesem Gesichtspunkt besteht insbesondere für die Gruppe der Bezieher einer Altersrente für besonders langjährig Versicherte die Möglichkeit einer Begünstigung. Diese müssen keine Abschläge für den vorgezogenen Bezug hinnehmen, unterliegen aber dennoch den Restriktionen beim Hinzuverdienst. Von einer Reform der Hinzuverdienstgrenzen könnten sie daher besonders profitieren. Die ULA hatte sich in der Vergangenheit gegen die Einführung dieser Rentenart ausgesprochen. Aus ihrer Sicht lagen (und liegen auch weiterhin) keine überzeugenden verteilungs- oder sozialpolitischen Gründe für eine so weitgehende Ausnahme von der Regel vor, dass ein vorgezogener Rentenbeginn stets Abschläge nach sich ziehen soll. Gleichwohl ist die ULA der Auffassung, dass der so beschriebene „Konstruktionsfehler“ dieser Rentenart einer wirkungsvollen Reform der Hinzuverdienstgrenzen jetzt nicht im Wege stehen soll.

- v. Modelle eines flexiblen „Ausgleitens“ aus dem Berufsleben befördern: Die Kombination von vorgezogenen Teilrenten und Teilzeiteinkommen 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 liegt. 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.
- 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 Gleitzzone). 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, 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 Sozialversicherungsrecht 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. 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.

ULA
United Leaders Association
Vereinigung der deutschen Führungskräfteverbände

Kaiserdamm 31, 14057 Berlin / Postfach 191446, 14004 Berlin
Telefon 030-306963-0 / Telefax 030-306963-13 / info@ula.de / www.ula.de

Ansprechpartner: Ludger Ramme; Hauptgeschäftsführer; Andreas Zimmermann, Geschäftsführer Sozialpolitik

Die ULA ist die Vereinigung der deutschen Führungskräfteverbände. Sie vertritt die politischen Interessen der Führungskräfte in der Arbeits-, Steuer-, Sozial- und Bildungspolitik gegenüber Regierung und Parlament sowohl in Berlin als auch in Brüssel. Mit fünfzehn Mitgliedsverbänden bildet sie den größten Zusammenschluss von Führungskräften in Deutschland. Die unter ihrem Dach zusammen geschlossenen Verbände bieten ihren Mitgliedern karrierebezogene Dienstleistungen, insbesondere in Form von juristischem Service und Weiterbildungsangeboten.

Die ULA ist Mitglied in der CEC - European Managers, dem europäischen Dachverband für Führungskräfte mit rund einer Million Mitgliedern.