

Stellungnahme des Sozialverbands VdK Deutschland e. V.
zum Entwurf einer Formulierungshilfe für einen Änderungsantrag
zu Neuregelungen zur Umsetzung von rentenpolitischen
Maßnahmen der Wachstumsinitiative

Sozialverband VdK Deutschland e. V.
Abteilung Sozialpolitik
Linienstraße 131
10115 Berlin

Telefon: 030 9210580-300
Telefax: 030 9210580-310
E-Mail: sozialpolitik@vdk.de

Berlin, 27.08.2024



Der Sozialverband VdK Deutschland e. V. (VdK) ist als Dachverband von 13 Landesverbänden mit über zwei Millionen Mitgliedern der größte Sozialverband in Deutschland. Die Sozialrechts-beratung und das Ehrenamt zeichnen den seit über 70 Jahren bestehenden Verband aus.

Zudem vertritt der VdK die sozialpolitischen Interessen seiner Mitglieder, insbesondere der Rentnerinnen und Rentner, Menschen mit Behinderung und chronischen Erkrankungen sowie Pflegebedürftigen und deren Angehörigen.

Der gemeinnützige Verein finanziert sich allein durch Mitgliedsbeiträge und ist parteipolitisch und konfessionell neutral.

1. Zu den Zielen der Formulierungshilfe und den Maßnahmen der Umsetzung

Mit dem vorliegenden Entwurf der Formulierungshilfe sollen die rentenrechtlichen Maßnahmen aus der „Wachstumsinitiative – neue wirtschaftliche Dynamik für Deutschland“ umgesetzt werden. Dazu wird

- beim Erreichen der Regelaltersgrenze die sachgrundlose Befristung mit dem bisherigen Arbeitgeber erleichtert,
- eine neue Rentenaufschubprämie eingeführt, die beim Weiterarbeiten nach der Regelaltersgrenze ohne Rentenbezug, die eingesparten Rentenzahlung inklusiver der Krankenkassenbeiträge als Einmalzahlung ermöglicht,
- Arbeitgebern die Möglichkeit gegeben, ihre Beiträge zur Arbeitslosen- und Rentenversicherung als Lohnbestandteil an die erwerbstätigen Rentnerinnen und Rentnern auszuzahlen,
- bei der Anrechnung von Erwerbseinkommen auf Hinterbliebenenrenten ein zusätzlicher Sockelbetrag in Höhe von aktuell 538 Euro vom Bruttoeinkommen freigestellt.

Indem finanzielle Anreize zur Weiter- oder Mehrbeschäftigung von Älteren oder Hinterbliebenen verbessert oder neu geschaffen werden, soll das Erwerbspotential dieser Bevölkerungsgruppe erhöht werden und dem Fachkräftemangel bzw. den demographischen Herausforderungen der kommenden Jahre begegnet werden.

Bewertung des Sozialverbands VdK

Der Sozialverband VdK begrüßt, dass die Bundesregierung im Rahmen der Wachstumsinitiative klargestellt hat, dass in dieser Legislaturperiode keine Vorschläge zur Anhebung der Regelaltersgrenze oder der Abschaffung der abschlagsfreien Rente nach 45 Beitragsjahren vorgestellt werden und das Rentenpaket im Herbst verabschiedet werden soll.

Wie in den vergangenen Jahren wird aber der zusätzliche Bundeszuschuss wieder willkürlich und kurzfristig gekürzt. „Bereits 2022 hat die Bundesregierung vier Sonderzahlungen in Höhe von je 500 Millionen Euro für die Jahre 2022 bis 2025 nachträglich abgeschafft. Zudem

wurde mit Haushaltsfinanzierungsgesetzen für die Jahre 2023 und 2024 der Erhöhungsbetrag zum zusätzlichen Bundeszuschuss in den Jahren 2024 bis 2027 um 1,2 Milliarden Euro pro Jahr gekürzt. Zusammen mit den nun geplanten Kürzungen um insgesamt 2 Milliarden Euro in den Jahren 2025 bis 2027 summiert sich der von der Rentenversicherung zur Haushaltskonsolidierung erbrachte Betrag bis 2027 auf mehr als 8,8 Milliarden Euro.“ (DRV Pressemitteilung vom 17. Juli 2024).

Begründet wurde die Kürzung mit den zu erwartenden Mehreinnahmen durch die Wachstumsinitiative. Vor diesem Hintergrund sieht es der Sozialverband VdK kritisch, dass sich in der Formulierungshilfe keine Abschätzung zu den finanziellen Folgen der vorgestellten Maßnahmen für die Rentenversicherung finden. Die neuen rentenrechtlichen Maßnahmen werden abhängig von ihrer Inanspruchnahme zu Mehrausgaben bzw. Mindereinnahmen der gesetzlichen Rentenversicherung führen und damit die finanzielle Stabilität der Rentenversicherung in den kommenden Jahren in Milliardenhöhe belasten. Der VdK fordert deshalb eine rasche Vorlage der finanziellen Auswirkungen der Maßnahmen und eine Rücknahme der beabsichtigten Kürzungen beim Bundeszuschuss zur gesetzlichen Rente.

Der Sozialverband VdK befürwortet die grundsätzliche Zielsetzung Erwerbsarbeit nach Erreichen der Regelaltersgrenze und für Beziehende von Hinterbliebenenrenten attraktiver auszugestalten. In den vergangenen zehn Jahren hat sich allerdings die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ab 60 Jahren bereits mehr als verdoppelt. Ihr Anteil an allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten ist von 6 auf 11 Prozent angestiegen. Nach aktuellen Zahlen arbeiten zurzeit 1,1 Millionen Altersrentnerinnen und -rentner nach der Regelaltersgrenze, davon aber 888.000 ausschließlich geringfügig beschäftigt. Bei über einem Drittel der Witwenrenten findet eine Einkommensanrechnung statt. Dies zeigt, dass heute schon viele Ältere und Hinterbliebene neben der Rente freiwillig arbeiten oder arbeiten müssen, im überwiegenden Maße aber in einem Minijob.

Unzählige Studien und jüngst auch eine vom VdK in Auftrag gegebene Umfrage bestätigen diese Spaltung der Älteren und zeigen aber, dass die Möglichkeit, neben der Rente zu arbeiten, ungleich verteilt ist: Auf der einen Seite finden sich Ältere mit einem hohen Bildungsabschluss, die eine erfüllende und gut bezahlte Arbeit weiterführen können, wenn sie mit weniger körperlicher Belastung verbunden ist. Auf der anderen Seite finden sich Menschen, die aufgrund eines niedrigeren Bildungsabschlusses keinen gut bezahlten Job und eine geringe Rente erwarten und auf das Weiterarbeiten nach dem Eintritt in die Rente angewiesen sind.

Eine dritte Gruppe, die in der aktuellen Debatte sträflich vernachlässigt wird, schafft es aber gar nicht erst bis zur Regelaltersgrenze. Im Rentenzugangsjahr 2022 mussten 16 Prozent der Neurentnerinnen und Neurentner in eine Erwerbsminderungsrente gehen sowie, 5,4 Prozent in die Altersrente für schwerbehinderte Menschen. Insgesamt gingen 37 Prozent mit Abschlägen in Rente und zwar in Höhe von durchschnittlich 9 Prozent (117 Euro pro Monat). Ältere, die wegen Krankheit, der Pflege von Angehörigen oder körperlich schwerer Arbeit nicht bis zur Regelaltersgrenze arbeiten können, werden von den Maßnahmen der Bundesregierung nicht erreicht.



Zudem hat eine aktuelle und vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales in Auftrag gegebene Studie des Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) klar ergeben, dass von älteren Beschäftigten im Hinblick auf förderliche Rahmenbedingungen für längeres Arbeiten „betriebliche Bedingungen stärker betont werden als gesetzliche Rahmenbedingungen“¹. Die betriebliche Arbeitswelt ist bisher nur schlecht auf ein längeres Arbeiten im Alter vorbereitet und es ist deshalb zuerst Aufgabe der Betriebe sowie der Arbeitsmarktpolitik altersgerechte Arbeitsplätze, Möglichkeiten des Tätigkeitswechsels, guter Arbeitsschutz, betriebliche Gesundheitsförderung, flexible und vor allem kürzere Arbeitszeiten und gute Löhne sowie kontinuierliche Weiterbildung mit einem besonderen Fokus auf ältere Beschäftigte zu schaffen. Durch die alleinige und rein finanzielle Anreizsetzung bei den Beschäftigten tritt dieser politische Handlungsbedarf auf der betrieblichen Ebene in den Hintergrund und wird von der Bundesregierung nicht ausreichend adressiert.

Der Sozialverband VdK macht sich deshalb zum Fürsprecher derjenigen Betroffenen, die auf Grund von gesundheitlichen und pflegerischen Belastungen, wegen Arbeitslosigkeit oder schwerer körperlicher oder psychisch belastender Arbeit die Möglichkeit länger zu arbeiten verwehrt bleibt und fordert von den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern sowie der Bundesregierung ein Aktionsprogramm für gute und gesunde Arbeit im Alter.

2. Zu den Regelungen im Einzelnen

Im Folgenden nimmt der Sozialverband VdK Deutschland zu ausgewählten Punkten Stellung.

2.1. Einschränkung des sog. Vorbeschäftigungsverbots ab Erreichen der Regelaltersgrenze (§ 46 SGB VI)

Bisher schränkt § 14 Befristungen eines Arbeitsvertrags auf Neueinstellungen ein, um Kettenbefristungen mit und ohne sachlichen Grund zu verhindern. Diese Beschränkung wird nun für Beschäftigte, die die Regelaltersgrenze erreicht haben, gelockert. Sachgrundlose Befristungen sind für diese Beschäftigten künftig für acht Jahre und 12 befristete Arbeitsverträge möglich.

Bewertung des Sozialverbands VdK

Der VdK kritisiert die Verschlechterung der Rechtsposition von älteren Beschäftigten. Bei dieser Regelung wird das Interesse der Arbeitgeber an befristeten Arbeitsverträgen einseitig den Beschäftigteninteressen übergeordnet. Die Planung des kombinierten Rentenübergangs mit parallelem Rentenbezug und Erwerbseinkommen wird finanziell angereizt, aber arbeitsrechtlich prekär gestaltet. Der VdK lehnt deshalb die Ausweitung von sachgrundlosen

¹ Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Motivation zum längeren Verbleib im Arbeitsleben und Renteneintrittsmodelle, Juni 2024 (veröffentlicht am 7. August 2024), S. 6 (<https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-641-motivation-verbleib-im-arbeitsleben-renteneintrittsmodelle.html>)

Befristungen für Beschäftigte nach Erreichen der Regelaltersgrenze ab, insbesondere da § 41 SGB VI schon bisher die sinnvollere Möglichkeit vorsieht durch eine Vereinbarung zwischen den Arbeitsvertragsparteien den Beendigungszeitpunkt über die Regelaltersgrenze hinaus und zwar auch mehrfach hinauszuschieben anstatt für einen längeren Zeitraum befristet und zu schlechteren Arbeitsbedingungen zu arbeiten.

2.2. Rentenaufschubprämie (§ 107a SGB VI)

Ältere Beschäftigte können ab dem 1. Januar 2027, wenn sie bei Erreichen der Regelaltersgrenze den Beginn der Altersrente hinausschieben auf die bisher vorgesehen Zuschläge in Höhe von 0,5 Prozent je Kalendermonat (§ 77 Absatz 2 Satz 1 Nummer 2 Buchstabe b SGB VI) verzichten können. Sie erhalten stattdessen die Möglichkeit, sich am Ende des Zeitraums in dem sie die Altersrente nicht in Anspruch genommen haben, die Summe der Altersrentenbezüge sowie die Krankenkassenbeiträge als Einmalzahlung steuerfrei auszahlen lassen. Im Zeitraum von mindestens 12 und höchstens 36 Monaten muss man mehr als geringfügig sozialversicherungspflichtig oder selbständig arbeiten oder Krankengeld beziehen. Die Rentenaufschubprämie wird bei der Grundrente nicht als Einkommen berücksichtigt.

Bewertung des Sozialverbands VdK

Der VdK betont, dass schon bisher jeder Monat des Verzichts auf die Altersrente nach Erreichen der Regelaltersgrenze durch den erhöhten Zugangsfaktor von 0,5 Prozent belohnt wurde. Bei einer Rente von 1.500 Euro erreichte man durch ein Jahr Weiterarbeit einen zusätzlichen monatlichen Rentenanspruch von 90 Euro, der jährlich von den Rentenanpassungen erfasst wird sowie die zusätzlichen Rentenansprüche durch die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Wer bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze 40 Entgeltpunkte erreicht hat (aktueller Rentenanspruch 1597 Euro brutto) und dann ein Jahr zum Durchschnittsverdienst weiterarbeitet, würde sich dann eine steuerfreie Rentenaufschubprämie von rund 22.000 Euro sichern.

Die Rentenaufschubprämie ist also eine attraktive kurzfristige Option für Ältere, die auf die lebenslange und monatliche Erhöhung ihrer Rente zugunsten einer Einmalzahlung verzichten wollen und begünstigt Menschen mit einer kürzeren Lebenserwartung oder einem kurzfristigen finanziellen Bedarf. Einmalzahlungen widersprechen damit aber auch dem grundlegenden Prinzip der Rentenversicherung das Risiko der Langlebigkeit abzusichern. Der VdK betrachtet die Rentenaufschubprämie als weiteren Schritt den sicheren Übergang in einen wohlverdienten Ruhestand durch das Optimierungsmodell des arbeitenden Rentners oder der arbeitenden Rentnerin zu ersetzen. Aus der Kombination der weggefallenen Hinzuverdienstgrenzen bei vorgezogenen Altersrenten, der Teilrente und jetzt der Rentenaufschubprämie ergeben sich insbesondere für gutverdienende und gut beratene fitte Seniorinnen vielfältige steuer- und sozialrechtliche Gestaltungsmodelle, während benachteiligte Gruppen auf niedrige Renten mit hohen Abschlägen und ergänzende Grundsicherung oder Minijobs angewiesen bleiben. Der Sozialverband VdK wird die Inanspruchnahme der Rentenaufschubprämie in den kommenden Jahren kritisch begleiten und steht dem neuen Leitbild der arbeitenden Rentnerinnen und Rentner, die sich selbst ihr



Einkommen aufbessern können oder müssen, skeptisch gegenüber, solange für Risikogruppen keine Verbesserungen erkennbar sind und sich die Situation von Älteren in den Betrieben nicht ändert: der Sozialverband VdK hält am Leitbild des wohlverdienten Ruhestands sowie einer lebensstandardsichernden Rente nach langjähriger Beitragszahlung fest.

Der VdK verweist zudem darauf, dass die Rentenversicherung je nach Inanspruchnahme finanziell vorfinanzieren muss im Unterschied zur monatlichen Rentenzahlung. Würden 100.000 Ältere in Höhe des oben genannten Beispiels auf die Rentenaufschubprämie zurückgreifen, entstünden Ausgaben der DRV in Höhe von rund zwei Milliarden Euro sowie Einnahmeausfälle bei der Kranken- und Pflegeversicherung.

2.3. Änderung beim Arbeitgeberbeitrag zur Arbeitslosen- und Rentenversicherung (§ 346 SGB III / § 172 SGB VI)

Arbeitgeber sollen zukünftig arbeitenden Rentnerinnen und Rentnern nach Erreichen der Regelaltersgrenze den zu entrichtenden Beitrag zur Renten- und zur Arbeitslosenversicherung zusätzlich zum Lohn auszahlen können. Damit erhöht sich der Bruttolohn vor Steuern um 10,6 Prozent. Zahlen Arbeitgeber die Beträge nicht an die Beschäftigten aus, bleibt die Pflicht zur Zahlung der Arbeitgeberbeiträge zur Arbeitsförderung und Rentenversicherung bestehen.

Bewertung des Sozialverbands VdK

Der VdK begrüßt, dass die Arbeitgeber im Prinzip weiterverpflichtet sind, Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung zu zahlen, sofern sie sie nicht als Lohnbestandteil an die Beschäftigten auszahlen. Die Arbeitgeber erhalten so keine direkten finanziellen Vorteile aus der Beschäftigung von versicherungsfreien Rentnerinnen und Rentnern. Aus individueller Sicht der arbeitenden Rentnerinnen und Rentner war es bisher oft nicht nachzuvollziehen, warum die Arbeitgeber Beiträge zahlen, denen keine Leistung gegenübersteht in der Rentenversicherung oder der Arbeitsförderung gegenübersteht.

Der VdK sieht es dennoch kritisch, dass für die Rentnerinnen und Rentner ein knapp 11-prozentiger Lohnbestandteil mit fehlenden Beitragseinnahmen bei der Renten- und Arbeitslosenversicherung subventioniert wird. Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung muss auch zukünftig zur Finanzierung der Sozialversicherungen beitragen. In einer ersten Schätzung geht die DRV von Beitragsausfällen zu Lasten der Versicherten in Höhe von 1 Milliarde Euro pro Jahr aus, wenn für alle 240.000 Personen, die aktuell nach Erreichen der Regelaltersgrenze arbeiten, von der Neuregelung Gebrauch gemacht werden würde.²

² <https://www.merkur.de/wirtschaft/prognose-ampel-plaene-fuehren-zu-milliarden-einsparungen-bei-der-rente-zr-93212383.html>

2.4. „Sockelbetrag“ bei der Einkommensanrechnung bei Hinterbliebenenrenten

Bezieherinnen und Bezieher einer Hinterbliebenenrente erhalten heute ab dem 47. Lebensjahr bis zu 55 Prozent der Rentenansprüche des Verstorbenen. Nach dem Pauschalabzug von 40 Prozent bei Erwerbseinkommen wird vom rechnerischen „Nettoeinkommen“, das über dem Freibetrag (2024: 1.038,05 Euro) liegt, 40 Prozent auf die Witwenrente angerechnet und diese entsprechend gekürzt. Witwen und Witwer dürfen zukünftig beim Zusammentreffen von Erwerbseinkommen und Hinterbliebenenrenten mehr Rente behalten. Erwerbseinkommen werden zukünftig vor der rechnerischen Nettoisierung bis zu einem zusätzlichen bestimmten Sockelbetrag in Höhe von aktuell 538 Euro von der Einkommensanrechnung auf Hinterbliebenenrenten ausgenommen. Der zusätzliche Betrag entspricht der Grenze für geringfügige Beschäftigung. Diese ist dynamisch an den gesetzlichen Mindestlohn gekoppelt. Sie berechnet sich als monatliches Arbeitsentgelt, das bei einer Arbeitszeit von zehn Wochenstunden zum Mindestlohn erzielt wird.

Bewertung des Sozialverbands VdK

Der VdK begrüßt die günstigere Einkommensanrechnung für Beziehende von Witwen- und Witwerrenten. Gerade Witwenrenten sind immer noch ein wirksames Mittel gegen Armut bei Frauen. Viele Frauen konnten und können keine ausreichenden eigenen Rentenansprüche erwerben, da sie in ihrem Arbeitsleben häufig unfreiwillig in Teilzeit arbeiten und sich unentgeltlich um Kinder und pflegebedürftige Angehörige kümmern. Besonders von hohen Einkommensverlusten bedroht sind junge Hinterbliebene mit Kindern, wenn die Ehepartner jung sterben. Die Rentenanwartschaft ist noch sehr niedrig und die sich daraus ergebene Witwen- oder Witwerrente liegt häufig unterhalb des Existenzminimums. Der VdK begrüßt, dass durch die Umsetzung als Sockelbetrag Witwen mit einem niedrigen Erwerbseinkommen überproportional von der neuen Anrechnungsregel profitieren und dass der Sockelbetrag dynamisch an den gesetzlichen Mindestlohn gekoppelt ist.

3. Fehlende Regelungen

Der Sozialverband VdK fordert ein Maßnahmenpaket, dass Menschen dabei unterstützt gesund bis zur Rente arbeiten zu können. Nur so kann tatsächlich ein höherer Beschäftigungsgrad der Älteren erreicht werden. Dies darf aber nicht zu einem Absenken der sozialrechtlichen Absicherung dieser Personengruppe führen. Neben guten, gesunden Arbeitsbedingungen sind daher die betriebliche Prävention sowie das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) weiter zu stärken. Um die Erwerbsfähigkeit der Beschäftigten in einer sich stark wandelnden Arbeitswelt zu erhalten und wiederherzustellen, sind insbesondere personenzentrierte und am umfassenden Bedarf der Menschen ausgerichtete Programme der medizinischen und beruflichen Rehabilitation zu stärken und weiter voranzubringen.

Die, die es nicht bis zur Regelaltersgrenze schaffen, müssen besser abgesichert werden. Das gilt vor allem für kranke Menschen. Ihnen muss der Zugang zur medizinischen Reha frühzeitig ermöglicht und auch erleichtert werden, um einer Chronifizierung der Krankheit

entgegenzuwirken. Wer chronisch krank ist, dem muss der Zugang in die Erwerbsminderungsrente erleichtert werden. Die Zugangshürde, der zufolge in den letzten fünf Jahren vor Eintritt der Erwerbsminderung mindestens drei Jahre Pflichtbeiträge geleistet worden sein müssen, ist vor allem für Menschen im Bürgergeldbezug oft nicht zu schaffen.

Erwerbsminderungsrentnerinnen und -rentner müssen im Rentenbezug besser betreut und bei einer später wieder möglichen Rückkehr in Beschäftigung unterstützt werden. Wichtig sind hier entsprechende Infobroschüren, eine aktivierende und persönliche Ansprache durch die DRV und spezifische RehaMaßnahmen für Menschen im Rentenbezug.

Trotz der verlängerten Zurechnungszeiten und der pauschalen Zuschläge für Bestandsrentnerinnen und -rentner bleibt der Sozialverband VdK bei seiner Position, dass Abschläge auf Erwerbsminderungsrenten ungerecht sind. Niemand sucht es sich aus krank zu werden!

Für erwerbstätige pflegende Angehörige sind flexible Arbeitszeitmodelle, finanzielle Entlastungen und ein gesellschaftliches Bewusstsein für die Herausforderungen, denen pflegende Familienangehörige gegenüberstehen essenziell. Erleichterungen zur flexibleren Inanspruchnahme von beruflichen Freistellungen sowie eine steuerfinanzierte Lohnersatzleistung sind zwingend erforderlich, damit Personen, die pflegen, nicht in die Armutsfalle geraten.

Gleichzeitig gibt es schon heute über eine Million schwerbehinderter Menschen, die trotz dauerhafter gesundheitlicher Einschränkungen erwerbstätig sind. Dennoch stoßen schwerbehinderte Menschen immer noch, besonders im Arbeitsleben, auf viele Hürden und Barrieren. Die Unternehmen erfüllen seit vielen Jahren die gesetzliche Beschäftigungspflicht nicht umfassend und die Schwerbehindertenvertretungen in den Betrieben brauchen angesichts der stetig wachsenden Aufgaben eine bessere Unterstützung ihrer Arbeit durch eindeutige gesetzliche Regeln.