



---

**Schriftliche Stellungnahme**  
Deutscher Gewerkschaftsbund<sup>1</sup>

---

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 28. November 2022 zum  
Gesetzentwurf der Bundesregierung  
**Entwurf eines Achten Gesetzes zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer  
Gesetze**  
20/3900

**Siehe Anlage**

<sup>1</sup> Die an den Ausschuss für Arbeit und Soziales übermittelte Ursprungsdatei ermöglichte keine Weiterverarbeitung zu einer barrierefreien Bundestagsdrucksache.

# Stellungnahme



Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes

zum **Gesetzesentwurf der Bundesregierung vom 12.10.2022 zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuches und anderer Gesetze (BT-Drs 20/3900)**

**Sozialversicherung: Überfällige Standards im digitalen Datentransfer sowie im Risikomanagement zur Sicherung der Mittel werden gesetzt, Hinzuverdienstgrenzen im Recht der gesetzlichen Rentenversicherung werden reformiert** 22.11.2022

Deutscher Gewerkschaftsbund  
Bundesvorstand  
Abteilung Recht

[rec@dgb.de](mailto:rec@dgb.de)

Telefon: 030 24060-262  
Telefax: 030 24060 95 -262  
Mobil: 0160 9780 5633

Henriette-Herz-Platz 2  
10178 Berlin

[www.dgb.de](http://www.dgb.de)

Das 34-Artikel-Gesetz-Entwurf der Bundesregierung beinhaltet insbesondere Regelungen zur Digitalisierung im Datenübermittlungsverfahren zwischen Arbeitgebern und den Trägern der Sozialversicherung einerseits sowie zwischen den Trägern untereinander, Regelungen zur Anpassung der vermögensrechtlichen Vorschriften im SGB IV an ein verändertes Umfeld durch Änderungen des Risikomanagements den „Änderungen des Kapitalmarktrechts“ folgend und schließlich „Regelungen im Hinzuverdienstrecht der gesetzlichen Rentenversicherung“.

Im Weiteren sieht der Entwurf u.a. Anpassungen an Vorgaben der Rechtsprechung, Gestaltungen im Künstlersozialversicherungsrecht, Anpassungen an die im Vordergrund des Entwurf stehenden Regelungen des SGB IV, aber auch die Erweiterung der erstinstanzlichen Zuständigkeit der Landessozialgerichte beziehungsweise des Landessozialgerichts Berlin-Brandenburg auf Klagen gegen Entscheidungen von Schiedsstellen – § 29 SGG – vor.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen grundsätzlich – auch wenn manche Bedenken zu äußern sind – diese Gesetzesinitiative. Ergänzend werden konkrete Vorschläge unterbreitet.

## **Digitaler Datentransfer im SGB IV**

Mit dem Entwurf folgt das BMAS einer Vorgabe aus dem Koalitionsvertrag, die Digitalisierung voranzubringen. Diesbezüglich beschränkt der Entwurf sich (erst einmal) auf die Regelung des digitalen Datenaustauschs sowohl zwischen Arbeitgebern und den Trägern der Sozialversicherung als auch den Trägern untereinander: Technische Vorgaben sollen an den sich fortentwickelnden Standard angepasst werden.

Die Auffassung von dem DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften dazu ist: Erleichterungen im Datentransport und die Verringerung des Einsatzes von Zeit- und Geldressourcen sind dann erstrebenswert, wenn die dazu notwendigen Vorgänge zudem den Schutz der Versicherten und ihre Datensouveränität garantieren.

Es wird nicht verkannt, dass der Umgang gerade mit den Beschäftigten- und Versichertendaten im Fokus der Novelle steht, gleichwohl diese – mit Ausnahmen – unbeteiligt in dem Sinne bleiben, dass

sie nicht mehr oder weniger zu organisieren oder `zu tun´ haben. Vielmehr `geschieht´ etwas mit ihren Daten – dasselbe, wie auch jetzt, dann aber verbindlich digital und (unter dem Vorbehalt der Freiheit von Störungen) schnell. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sehen darin einen enormen Fortschritt, der aber auch dringend geboten ist.

Tatsächlich sind nach dem Entwurf Versicherte nur in wenigen Bereichen im eigenen (dann: Nicht-Mehr-) Tun direkt angesprochen. So wird in Zukunft in jeglichem Beschäftigungsverhältnis die Sozialversicherungsnummer obligatorisch im elektronischen Arbeitgebermeldeverfahren abgerufen – und damit entfällt die Vorlagepflicht für die Beschäftigten. Wird die Elternzeit über die Elterngeldzeit hinaus fortgesetzt, entfällt die Abfrage durch die Krankenkassen an die Eltern. Schließlich entfällt die Nachweispflicht für Werksstudent\*innen über ihren Versicherungsstatus, da die Abfrage elektronisch durchgeführt wird.

#### **Änderungen im 4. Titel im SGB IV: Vermögen**

Die Anpassung der vermögensrechtlichen Vorschriften im SGB IV an ein verändertes Umfeld ist nach dem Duktus des Entwurf annähernd `alternativlos´. Änderungen des Kapitalmarktrechts stellen andere Anforderungen an das Risikomanagement der Versicherungsträger, die Folgen der Finanzmarktkrise und der niedrigen Zinsen am Kapitalmarkt erschweren es den Sozialversicherungsträgern, ihr Vermögen verlustfrei anzulegen. So ist es – auch aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften – zwingend, den Kreis der sicheren und zulässigen Anlageformen weiterhin mit ausreichender Diversifizierung zu wählen, um weitestgehende Risikobegrenzung zu ermöglichen. Forderung des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften ist, dass jederzeit eine ausreichende Liquidität gewährleistet ist und dabei ohne Gefährdung der Liquidität Verluste vermieden werden. Die Erzielung eines Ertrags ist nur anzustreben, soweit eine ausreichende Liquidität gewährleistet und Verluste dadurch ausgeschlossen erscheinen; die Trias in den Anlagegrundsätzen (§ 80 SGB IV), „dass ein Verlust ausgeschlossen erscheint, ein angemessener Ertrag erzielt wird und eine ausreichende Liquidität gewährleistet ist“ ist dahingehend aufzulösen, dass die Anlagegrundsätze nicht gleichrangig nebeneinander stehen, sondern dass innerhalb einer Folgenabschätzung der Liquidität eindeutig der Vorzug zu geben ist. Dem grundsätzlichen Anliegen wird allerdings Rechnung getragen durch umfassende Änderungen bzw. Ergänzungen im Vierten Titel („Vermögen“) des SGB IV. So wird neben den schon vorhandenen Definitionen (§ 81: Betriebsmittel; § 82: Rücklage,) nun auch die Begrifflichkeit des „Verwaltungsvermögens“ im neuen § 82a definiert. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen es, dass nun trennscharf das Vermögen der Sozialversicherung vollständig abgebildet ist und es kein „Freivermögen“ mehr gibt. Somit wird auch klargestellt, dass das Verwaltungsvermögen zur originären Aufgabenerfüllung erforderlich ist .

Die Anforderungen an das Risikomanagement werden gehoben. Dies geschieht nach den Vorgaben des Entwurf durch Umbau des § 83 und somit vor allem dadurch,

- dass § 83 nicht wie vormals nur auf die Rücklagen i.S.d. § 82, sondern auf alle „Mittel“ – also Betriebsmittel, Rücklagen und Verwaltungsvermögen – anzuwenden ist
- dass es generell unvereinbar ist, zur Liquiditätssicherung nachrangige Wertpapiere und Forderungen aus Darlehen und Einlagen einzusetzen, weil diese im Insolvenzfall erst nach allen anderen Gläubigern bedient werden;
- dass vor dem Anlegen von „Mitteln“ die jeweiligen Vermögensanlagen im Rahmen des Anlage- und Risikomanagements zu bewerten sind, insbesondere nach dem *Gesetz zur Sanierung und Abwicklung von Instituten und Finanzgruppen (SAG)* und der *Verordnung (EU)*

*Nr. 806/2014 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Juli 2014 zur Festlegung einheitlicher Vorschriften und eines einheitlichen Verfahrens für die Abwicklung von Kreditinstituten und bestimmten Wertpapierfirmen im Rahmen eines einheitlichen Abwicklungsmechanismus und eines einheitlichen Abwicklungsfonds sowie zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 1093/2010 (SRM-Verordnung),*

- wobei die Wahl der Anlageformen mit den Zweckbindungen der jeweiligen Vermögenskategorie übereinstimmen muss.

Nicht gefolgt wird der Regelung, dass Immobilien (bisherige Nummer 8 in § 83 Abs. 1 SGB IV) nicht mehr unter die Definition des Verwaltungsvermögens in § 82a und dementsprechend dem erweiterten Anlagekatalog für das Verwaltungsvermögen nach Absatz 1a zugeordnet werden, da diese Vermögensgegenstände nicht ausreichend liquide seien, um für die Zwecke der Betriebsmittel oder der Rücklage dienen zu können. Insbesondere „stört“, dass im Zusammenhang mit § 123 SGB IV (GE Nr. 22, Nr. 44) diese Werte aufzulösen sind bzw. der unmittelbare Erwerb von Grundstücken und grundstücksgleichen Rechten, so die Begründung des GE: „zur Geldanlage“ ausgeschlossen sind.

Wenn auch nicht primär als Geldanlage, sondern als Personalgewinnungsinstrument (so zutreffend „Stellungnahme der Deutschen Rentenversicherung Bund vom 04.07.2022 zum Referentenentwurf eines Achten Gesetzes zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze“ auf S. 5 – Wohnanlagen und Verwaltungsvermögen –) angeschafft und eingesetzt, haben so geschaffene Werte gleichwohl auch Liquiditätssicherungsqualität; und das muss unter dem Gesichtspunkt zunehmenden Arbeitskräftemangels weiterhin legitim bleiben – und nicht deren Auflösung ‚verordnet‘ werden

Unter Berücksichtigung des letztgenannten Anmerkung sind die im Entwurf formulierten, gesteigerten Anforderungen an die Liquiditätssicherung im Sinne des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften; denn sie haben allergrößtes Interesse daran, die aus Beitragsmitteln generierten Mittel sowohl im Bestand als auch in der Verwertungsoption optimal gesichert zu sehen. In diesem Sinne sollte es nicht nur empfehlenden Charakter haben, die Konzentration von Mitteln wegen des Risikos für die Sicherung der Geldanlage zu vermeiden. Vielmehr sollte es Pflicht sein, ein „Klumpenrisiko“ zu meiden – zumal der Bundesverband deutscher Banken e. V. angekündigt hat, die freiwillige Einlagensicherung weiter einschränken zu wollen – und bislang der Gesetzgeber nicht gewillt ist, statt der freiwilligen Sicherungen den Banken umfassend pflichtige aufzuerlegen.

### **A-1-Bescheinigung**

Grundsätzlich befürwortet wird die Gestaltung im Entwurf, nach der der Antrag auf Ausstellung einer A-1-Bescheinigung in den Fällen, in denen die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit auf Grund einer Vereinbarung nach *Artikel 16 Absatz 1 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004* gelten sollen, auch durch die betroffene Person selbst gestellt werden kann, zumal dies regelmäßig in deren Interesse liegt und sie i.d.R. unmittelbar selbst beurteilen kann, ob ihre Interessen gewahrt werden.

Da in der Praxis nahezu ausschließlich Ausnahmevereinbarungen für einzelne Personen getroffen werden, bleibt so die antragstellende Einzelperson jeweils „Herr des Verfahrens“ (Schweikardt in: Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB I, 3. Aufl., Art. 16 VO (EG) 883/2004 (Stand: 15.03.2018), Rn. 9).

Gleichwohl muss es unzweifelhaft sein, dass die Obliegenheit des Arbeitgebers zur Meldung erhalten bleibt.

Ergänzend schlagen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften vor, in § 106 Abs. 1 SGB IV, hier in Satz 2 sowie in § 106c Satz 3 des GE als Einschub zwischen „...elektronisch anzunehmen, ...“ und „... zu speichern“ aufzunehmen: „die Annahme elektronisch zu bestätigen“.

Mit dieser ergänzenden Formulierung wird für Antragsteller\*innen klargestellt, dass die Antragstellung erfolgt ist, damit dies die notwendige Voraussetzung für den Auslandseinsatz ist, nicht die Ausstellung einer Bescheinigung, die vielmehr Rechtsfolge ist. Diese Klarstellung sollte mit Blick auf die in diese Richtung gehende Diskussion im Rahmen der Revision der EU-VO 883/2004 schon jetzt erfolgen, damit Umsetzungshürden von vornherein nicht bestehen. Eine solche ergänzende Regelung hat für den derzeitigen Regelungsgehalt der VO EU 883/2004 keinen einschränkenden oder erweiternden Inhalt. Vielmehr haben Antragsteller\*innen damit schon jetzt die erforderliche Rechtssicherheit, dass der Antrag tatsächlich eingegangen ist.

### **„Regelungen im Hinzuverdienstrecht der gesetzlichen Rentenversicherung“ (Art. 7)**

Im Recht der gesetzlichen Rentenversicherung, SGB VI, sollen nach dem Entwurf weitreichende Änderungen der Hinzuverdienstregeln in der gesetzlichen Rentenversicherung erfolgen. So soll ab 1. Januar 2023

- a) neben einer Altersrente der gesetzlichen Rentenversicherung der Hinzuverdienst auch vor der Regelaltersgrenze nicht mehr begrenzt sein (§34 SGB VI-E),
- b) neben einer Rente wegen voller Erwerbsminderung der anrechnungsfreie Hinzuverdienst auf rund 17.000 Euro (dreiachtel des 14-fachen der monatlichen Bezugsgröße) und
- c) neben einer Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung (auch wegen Berufsunfähigkeit) der anrechnungsfreie Mindesthinzuverdienst auf rund 34.000 Euro (sechsstel des 14-fachen der monatlichen Bezugsgröße) angehoben werden (§96a SGB VI-E) – der individuelle anrechnungsfreie Hinzuverdienst kann höher liegen – sowie
- d) neben einer Knappschaftsausgleichsleistung der Hinzuverdienst von rund 17.000 Euro (dreiachtel des 14-fachen der monatlichen Bezugsgröße) möglich sein (§ 239 SGB VI-E)

Gleichzeitig soll die bisherige Sonderregelung, dass Einkommen aus bestimmten Ehrenämtern gemäß §302 Abs. 7 SGB VI kein Hinzuverdienst ist, zum 30. September 2022 auslaufen.

### **Allgemeine Bewertung**

Sozialpolitisch ist die Frage des Hinzuverdienstes neben der Altersrente zweischneidig. Viel spricht dafür, neben der Vollrente, wie bisher, nur begrenzten Hinzuverdienst zuzulassen und bei höherem Lohn nur eine Teilrente zu zahlen. Andererseits wollen viele neben ihrer Rente gerne etwas hinzuverdienen, ohne auf ihre Rente zu verzichten. Zudem ist der Verwaltungsaufwand der Einkommensprüfung für die DRV vergleichsweise hoch.

Die Regierungskoalition im Bund hatte daher im Koalitionsvertrag vereinbart, den aktuell gültigen Hinzuverdienst neben der Vollrente wegen Alters vom 14-fachen der monatlichen Bezugsgröße (2022: 46.040 Euro) zu entfristen. Diese Änderung war im Referentenentwurf des Achten SGB IV Änderungsgesetzes enthalten. Richtigerweise sollte auch, anders als bisher, der Hinzuverdienst neben den Renten wegen Erwerbsminderung oder einer Knappschaftsausgleichsleistung angehoben werden. Abweichend vom Referentenentwurf und dem Koalitionsvertrag hat das Kabinett nun beschlossen, den Hinzuverdienst neben Altersrenten vollständig freizugeben. Damit sind dann auch Hinzuverdienste von

über 46.000 Euro brutto im Jahr neben der Vollrente möglich. Für die Erwerbsminderungsrenten und Knappschaftsausgleichsleistungen soll es bei der Begrenzung des Referentenentwurfs bleiben.

Aus Sicht des DGB wäre die bestehende Hinzuverdienstregel von 46.000 Euro bei Altersrenten von der Höhe her grundsätzlich ausreichend. Der durchschnittliche Jahreslohn liegt aktuell bei etwa 40.000 Euro. Selbst von den vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer\*innen (ohne Auszubildende) haben knapp 60 Prozent einen Lohn von unter 46.000 Euro. Die Aufhebung der Hinzuverdienstbeschränkung begünstigt damit insbesondere vollzeit(nahe) Beschäftigte mit überdurchschnittlichem Entgelt.

Zu bedenken ist, dass eine Kombirente bei den unteren Einkommensgruppen weder das Problem unzureichender Löhne, noch unzureichender Renten löst. Vielmehr wird gerade bei unzureichenden Einkommen mit der Kombination Vollrente neben vollzeitnahe Hinzuverdienst die Tatsache einer nicht hinreichenden Altersversorgung kaschiert. Das Problem einer zu niedrigen Rente wird damit erst zu dem Zeitpunkt offensichtlich, in dem eine Erwerbstätigkeit nicht mehr möglich ist. Zugleich verschärft es die Ungleichheit zwischen denen, die im Alter ungehindert Zugang zu gut bezahlter Arbeit haben und jenen, die aus gesundheitlichen oder arbeitsmarktlichen Gründen gar keine Erwerbsarbeit oder jedenfalls keine gut bezahlte Beschäftigung ausüben können. So zeigt der bereits heute unbegrenzt mögliche Hinzuverdienst nach der Regelaltersgrenze, dass über 90 Prozent der erwerbstätigen Rentner\*innen lediglich eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausüben. Die Begrenzung des Hinzuverdienstes scheint daher nur in Ausnahmefällen tatsächlich relevant zu sein.

Zu bedenken ist auch, dass mit der Freigabe des Hinzuverdienstes der Anreiz steigen dürfte, die Rente vorzeitig mit Abschlägen zu beziehen. Pro 100.000 Beschäftigte, die diesen Weg wählen, entstehen Mehrausgaben von rund 1,5 Mrd. Euro, was einem 1/10-Prozentpunkt des Beitragssatzes entspricht. Abhängig vom Verhalten der Versicherten entstehen tendenziell zunächst Mehrausgaben, wenn durch die Neuregelung in Summe mehr Beschäftigte ihre Rente neben einer Erwerbstätigkeit nun früher zusätzlich beziehen als Personen, die ohnehin in Rente gegangen wären, nun eine Erwerbsarbeit zusätzlich ausüben. Der Gesamteffekt dürfte allerdings nicht zu erheblichen Effekten führen, zumal wenn sich die Zahl der versicherungspflichtigen Rentner\*innen wie bisher sehr in Grenzen hält.

Die Anhebung der Hinzuverdienstmöglichkeiten bei den Renten wegen Erwerbsminderung ist hier weniger bedenklich zu sehen, da aufgrund der Zugangsregeln zur Erwerbsminderungsrente kein negativer Effekt auf das gesetzliche Rentensystem zu erwarten ist. Allerdings besteht das Risiko, dass ein erhöhter Hinzuverdienst zur Falle werden könnte, wenn Beschäftigte zwar die rund 17.000 Euro einhalten, aber die zulässigen Arbeitsstunden von unter 3 bzw. unter 6 Stunden überschreiten. Hier wäre das System der Regelung insgesamt zu prüfen und anzupassen.

Begrüßt wird die Anhebung der Hinzuverdienstregeln bei den Knappschaftsausgleichsleistungen.

Für die Rentenversicherung wäre mit der Anhebung/Aufhebung eine deutliche Verwaltungsentlastung erreicht, da die seit 2014 geltenden Regeln mit Prognose und Spitzabrechnung außerordentlich komplex, verwaltungsaufwändig und intransparent gestaltet sind.

Dringend nötig ist, dass die Sonderregelung des § 302 Abs. 7 SGB VI bis zum 31.12.2022 verlängert werden, um Friktionen und unverhältnismäßigen Verwaltungsaufwand im Übergang zu vermeiden.

#### Änderungsbedarf im SGB VI:

Regelungslücke bei den Ehrenämtern schließen und unnötigen Verwaltungsaufwand vermeiden!

Im Zusammenhang mit den erhöhten Hinzuverdiensten erscheint es vertretbar, dass die Sonderregelung, Einnahmen aus bestimmten Ehrenämtern nicht als Hinzuverdienst zu zählen, ausläuft. Ab 2023

wären mindestens rund 17.000 Euro möglich, ohne Auswirkungen auf die verschiedenen Leistungen. Allerdings bringt das Ende der Sonderregelung bereits zum 30. September erhebliche Probleme und einen massiven zusätzlichen Verwaltungsaufwand mit sich. Daher sollte zumindest die Sonderregelung des § 302 Abs. 7 SGB VI bis zum 31.12.2022 verlängert werden.

Denn Einkommen aus den gemäß §320 Abs. 7 begünstigten Ehrenämtern würde in den Monaten Oktober bis Dezember 2022 vorübergehend zu anrechenbarem Hinzuverdienst. Dies löst eine Meldepflicht betroffener Versicherten sowie die Notwendigkeit von Prognose und Spitzabrechnung zum 1. Juli 2023 durch die Rentenversicherung aus. Dies könnte ferner dazu führen, dass Versicherte, insbesondere, wenn sie neben dem Ehrenamt noch anderes anzurechnendes Einkommen haben, zum 1. Juli 2023 rückwirkend für das gesamte Jahr 2022 die Rente auf eine Teilrente gekürzt bekommen (§96a SGB VI) bzw. ihren Anspruch auf die Knappschaftsausgleichsleistung ganz verlieren (§239 Abs. 3 Satz 5 SGB VI) – dabei könnte es zu, zum Teil erheblichen, Rückzahlungen kommen. Dabei könnte eine Teilrente bzw. der Verlust der Rente sogar dazu führen, dass auch eine Betriebsrente rückwirkend zum 1. Januar 2022 eingestellt würde.

Die rückwirkende Änderung der gesetzlichen Rente würde dann außerdem auch zu einer entsprechenden Rückabwicklung gezahlter Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung führen.

Ab Januar 2023 wäre dann regelmäßig aber wieder die Vollrente möglich, da der Hinzuverdienst dann unter den erhöhten Beträgen liegen würde.

Dieser unnötige bürokratische Aufwand ist unbedingt zu verhindern, zumal es keine sachgerechte Begründung gibt, wieso man für einen Übergangszeitfenster von drei Monaten diesen Ärger verursachen sollte.

#### Erwerbstätigkeit bei Erwerbsminderungsrenten grundsätzlich überdenken

Zu begrüßen ist, dass neben Erwerbsminderungsrenten künftig ein höherer Hinzuverdienst möglich sein soll. Allerdings ist bei Erwerbsminderungsrenten neben dem Hinzuverdienst auch die tägliche Arbeitszeit von unter drei bzw. unter sechs Stunden zu beachten. Eine erhöhte Hinzuverdienstgrenze könnte bei den Versicherten zu falschen Schlüssen führen, dass sie nun mehr arbeiten dürfen. Dies zeigen die Erfahrungen mit Unklarheiten zwischen den Hinzuverdienstgrenzen im SGB VI (als vielfaches der Bezugsgröße) und der höher liegenden Grenze für einen Minijob (geringfügig entlohnten Beschäftigung), bevor die Grenzen im SGB VI auf die Minijobgrenzen angehoben wurden (vgl. 7. SGB III-ÄndG vom 08.04.2008 (BGBl. I S. 681), BT-Drucksache 16/7460).

Zu diesem Zweck und im Sinne finanziell abgesicherter Versuche einer Wiedereingliederung sollte geregelt werden, dass die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit bzw. eine die Leistungsminderung angemessen berücksichtigende Änderung eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses durch geänderte Stunden und/oder Aufgabenzuweisung nicht zur vorzeitigen Überprüfung der Erwerbsfähigkeit und nicht zum Wegfall der Erwerbsminderungsrente führt.

Generell hat sich die, nicht zuletzt dem Gedanken der Ausgabenkürzung geschuldete, Reform der Renten wegen verminderter Leistungsfähigkeit zum 1.1.2001 als wenig zielführend, sozialpolitisch desaströs und ökonomisch als wenig effizient herausgestellt. Einerseits haben viele mit erheblicher Leistungsminderung zwar wegen abstrakter Leistungsfähigkeit keinen Rentenanspruch, gleichzeitig auch auf dem realen Arbeitsmarkt aber faktisch keine Chance auf einen finanzielle Teilhabe ermöglichenden Arbeitsplatz. Andererseits droht Versicherten mit einer Erwerbsminderung der Verlust ihres

Rentenanspruchs, wenn sie eine mehr als geringfügige Erwerbstätigkeit ausüben, und damit bei weiter vorliegenden Leistungseinschränkungen der Verlust der finanziellen Sicherheit bei Versuchen einer Wiedereingliederung. Und die abstrakte Betrachtungsweise bei der Leistungsfeststellung führt dazu, dass Versicherte, die objektiv ihre gut bezahlte Tätigkeit nicht mehr ausüben können, durch die abstrakte Verweisbarkeit auf eine schlechter bezahlte, gegebenenfalls auch nur in Teilzeit ausübbarer, Arbeit keinerlei Ausgleich für die durch ihren Gesundheitszustand ausgelösten Einkommensverluste bekommen. Insbesondere die Definition von teilweiser Erwerbsminderung als Leistungsvermögen von unter sechs Stunden verschlimmert den drohenden finanziellen Verlust, wenn noch ein Restleistungsvermögen von sechs Stunden vorliegt, der vorhandene Arbeitsplatz aber nicht in Teilzeit angeboten wird. Die nun vorgesehenen Änderungen beim Hinzuverdienst sollten daher zum Anlass genommen werden, die Frage der Leistungsbemessung zu überdenken und die soziale Absicherung stärker auf die der Leistungsminderung geschuldeten Einkommensverluste auf dem tatsächlichen Arbeitsmarkt auszurichten. Dabei erscheinen auch feinere Abstufungen als lediglich volle und teilweise Erwerbsminderung angebracht.

Kurzfristig wäre zumindest, um die oben geschilderten Folgen eventueller Missverständnisse zwischen Hinzuverdienst und Arbeitsstunden zu mindern, §100 sinngemäß wie folgt zu ergänzen:

„Wird neben einer Rente wegen Erwerbsminderung eine mehr als geringfügige Erwerbstätigkeit aufgenommen oder nach dem Leistungsfall ein bestehendes Beschäftigungsverhältnis die geminderte Leistungsfähigkeit angemessen berücksichtigend abgeändert, bleibt der Rentenanspruch bis zum Ende des Bewilligungszeitraums der Rente unverändert bestehen. Im Rahmen des Weitergewährungsantrags kann geprüft werden, ob und wie weit die Erwerbstätigkeit eine erfolgreiche Eingliederung in den Arbeitsmarkt darstellt; eine solche Erwerbstätigkeit wird dabei nur berücksichtigt, wenn sie zu diesem Zeitpunkt mindestens 12 Monate bestand. Bei unbefristeten Renten wegen Erwerbsminderung erfolgt eine Überprüfung regelmäßig fünf, frühestens aber drei, Jahre nach Aufnahme einer mehr als geringfügigen Erwerbstätigkeit bzw. Änderung des Beschäftigungsverhältnisses.“

#### Soziale Absicherung der Arbeit an die neuen Regelungen anpassen

Mit der Aufhebung der Hinzuverdienstbegrenzung wird politisch propagiert, dass die Beschäftigten bzw. Rentner\*innen neben ihrer (Voll-)Rente wegen Alters deutlich mehr als bisher hinzuverdienen sollen. Das Einkommen setzt sich dann zu jeweils relevanten Anteilen aus Lohn und Rente zusammen. Die Betroffenen sind dann regelmäßig auf beide Einkunftsquellen finanziell angewiesen. Vor dem Hintergrund der propagierten mehr als geringfügigen Arbeit ist es geradezu fatal, dass die Bundesregierung die Lohneinkommen von Rentner\*innen im Falle von Krankheit, Arbeitslosigkeit oder Kurzarbeit nicht absichert und die Betroffenen damit in eine finanzielle Falle lockt. Denn im geltenden Recht folgen Kranken-, Arbeitslosen- und Kurzarbeitsrecht dem bisherigen sozialpolitischen Leitbild, dass die Rente eine Lohnersatzleistung ist und daneben kein relevantes Erwerbseinkommen vorliegt. Dieser bisherigen Logik folgend wird die Rente auf die Lohnersatzleistungen (ALG und KUG) bzw. gar nicht erst gezahlt (Krankengeld). Damit lässt die Bundesregierung die arbeitenden Rentner\*innen aber genau in den Fällen, in denen diese wegen Krankheit, Arbeitslosigkeit oder Kurzarbeit auf sozialstaatliche Leistungen angewiesen sind, im Regen stehen. Dieser Zustand ist vollkommen inakzeptabel und muss noch vor dem 1. Januar 2023 entsprechend geändert werden. Wenn die Regierung vollzeitnahe Erwerbsarbeit neben der Rente propagiert, dann muss dieses Einkommen auch unbeschadet des parallelen Rentenbezugs zu einer vollen und ungekürzten Lohnersatzleistung im Falle von Krankheit, Arbeitslosigkeit oder Kurzarbeit führen. Dies zieht selbstverständlich eine volle Beitragspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung nach sich.



### Rentenversicherungspflicht auch nach bei Hinzuverdienst im Regelaltersrentenbezug

Nach geltendem Recht sind Personen ab der Regelaltersgrenze – anders als vor der Regelaltersgrenze – nicht mehr rentenversicherungspflichtig, sofern sie eine Vollrente wegen Alters beziehen – bei Bezug einer Teilrente oder ohne Rentenbezug hingegen sind sie weiterhin rentenversicherungspflichtig. Wird das Recht vor der Regelaltersgrenze im Rahmen des Hinzuverdienstes an die Regelung nach der Regelaltersgrenze angepasst, sollte dies umgekehrt auch für die Rentenversicherungspflicht gelten. Damit würde auch das derzeit bestehende Problem gelöst, dass jene benachteiligt, die nach der Regelaltersgrenze eine kurzfristige Lohnersatzleistung (Krankengeld etc.) beziehen oder ehrenamtlich pflegen, da diese kein Opt-in-Recht besitzen und mithin keine weiteren Rentenansprüche erwerben können. Damit erwachsen aus einer versicherten Beschäftigung – vor wie nach der Regelaltersgrenze – auch Rentenansprüche.

Sinnvollerweise ist daher § 5 Abs. 4 Nummer 1 SGB VI zu streichen.

### Gesetzlicher Handlungsbedarf beim Krankengeld

Neben dem Bezug einer Alters-Vollrente besteht kein Anspruch auf Krankengeld und der Beginn einer/Wechsel in eine Vollrente beendet und zerstört den Krankengeldanspruch (vgl. §§ 50 und 51 SGB V), ggf. auch rückwirkend. Während des Vollrentenbezugs wird auch kein neuer Krankengeldanspruch erworben. Daher wird neben einer Vollrente wegen Alters auch nur der ermäßigte Beitragssatz zur gesetzlichen Krankenversicherung erhoben. In den Fällen, in denen die Rente schon vor Aufnahme der Beschäftigung bezogen wurde, wird die Rente auf das Krankengeld angerechnet. In beiden Fällen bricht das Einkommen im Falle einer Erkrankung aber erheblich ein. Wird aber politisch propagiert, dass Menschen ab 63 Jahren neben ihrer Rente regelmäßig relevant hinzuverdienen sollen, dann besteht für diese Menschen objektiv ein Absicherungsbedarf. Dies insbesondere mit Blick darauf, dass Krankheitsdauern bei älteren Arbeitnehmer\*innen relativ häufiger die sechs Wochen Lohnfortzahlung überschreiten.

Daher muss zukünftig sichergestellt sein, dass allen Beschäftigten das Krankengeld unabhängig davon gezahlt wird, ob sie eine Vollrente, eine Teilrente oder keine Rente beziehen. Dies schließt auch ein, dass die Krankenversicherungen die Bezieher\*innen von Krankengeld vor der Regelaltersgrenze künftig nicht mehr auf eine (Alters)Rente verweisen dürfen können. Dies muss gleich-ermaßen auch für eine Erwerbstätigkeit nach der Regelaltersgrenze gelten. Wer eine Teilrente oder keine Rente bezieht zahlt jenseits der Regelaltersgrenze den vollen Krankenkassenbeitrag inkl. Beitragsanteil für das Krankengeld, kann im Falle des Krankengeldbezugs aber mit Frist von zehn Wochen zur Beantragung der Vollrente aufgefordert werden und verliert mit Beginn der Vollrente den Krankengeldanspruch vollständig. Dies erscheint aus Gleichheitsgründen wie auch der Zweckbindung der Beiträge rechtlich problematisch.

### Konkret schlagen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften daher vor:

- 1) In §50 SGB V
  - a) in Absatz 1
    - i. die Nummern 1 und 5 zu streichen und
    - ii. die Nummer 4 wie folgt umzuformulieren:



„Leistungen, die ihrer Art nach mit einer Rente wegen voller Erwerbsminderung oder Vollrente wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung vergleichbar sind, wenn sie von einem Träger der gesetzlichen Rentenversicherung oder einer staatlichen Stelle im Ausland gezahlt werden und Lohnneinkommen auf diese angerechnet wird,

- b) in Absatz 2
  - i. in Nummer 1 werden die Worte „der Altersrente, der Rente wegen Erwerbsminderung oder“ gestrichen,
  - ii. die Nummern 2 und 3 werden strichen,
  - iii. in Nummer 5 wird „bis 3“ gestrichen und
  - iv. die Zeichen „4.“ sind zu streichen
- 2) In §51 SGB VI sind
  - a) Absatz 1a und 2 und
  - b) in Absatz 3 der Satz 3 zu streichen.

#### Gesetzlicher Handlungsbedarf bei Arbeitslosen- und Kurzarbeitsgeld

Arbeitslosengeld wird neben dem Bezug einer Rente (Teil- wie Vollrente wegen Alters und Rente bei voller Erwerbsminderung) nicht (in voller Höhe) gezahlt – das Arbeitslosengeld ruht für die Zeit – bzw. ruht erst ab dem 3. Monat im Sonderfall, wenn eine Teilrente mindestens sechs Monate vor dem Zeitpunkt der Arbeitslosigkeit bereits bewilligt war (vgl. §156 SGB III). Während künftig Erwerbseinkommen bei der gesetzlichen Rente nicht mehr angerechnet werden soll, würde die Rente 1:1 vom Arbeitslosengeld abgezogen. Neben einer Vollrente wegen Alters wird auch kein Kurzarbeitergeld nach den gleichen Regeln gekürzt bzw. ruhend gestellt. Hier liegt offensichtlich eine Absicherungslücke vor.

Zudem besteht bei einer Rente wegen voller Erwerbsminderung regelmäßig kein Anspruch auf Arbeitslosengeld, da keine Erwerbsfähigkeit (mindestens 3 Stunden werktäglich) vorliegt (§28 Abs. 1) und zusätzlich unabhängig davon noch, da neben einer Beschäftigung einer vollen Erwerbsminderungsrente bezogen wird (§28 Abs. 2 SGB III).

Bei einer Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung hingegen wird das Arbeitslosengeld grundsätzlich in voller Höhe gezahlt – kann das Restleistungsvermögen am Arbeitsmarkt jedoch nicht verwertet werden, muss die/der Versicherte einen Antrag wegen voller Erwerbsminderung stellen, sonst ruht das Arbeitslosengeld, bis die Antragsstellung nachgeholt ist.

Sollen Versicherte künftig neben ihrer Rente zusätzlich in erheblichem Umfang hinzuverdienen, dann sind diese Regelungen nicht mehr zeitgemäß und benachteiligen Rentner\*innen ganz erheblich. Dabei ist aber zu unterscheiden, ob das Arbeitslosengeld für eine Beschäftigung neben der Erwerbsminderungsrente zuerkannt wurde oder ob das Arbeitslosengeld bereits vor dem Leistungsfall (Erwerbsminderungsrente) begonnen hat, sonst bestünde eine doppelte Absicherung des entfallenden Einkommens und das Arbeitslosengeld bezöge sich auf die Erwerbstätigkeit vor der Erwerbsminderung. Zu regeln wäre daher:

In §156 SGB III

- a) in Absatz 1



- a. in Nummer 3 wird vor dem „oder“ eingefügt: „soweit die Voraussetzungen für den Anspruch auf Arbeitslosengeld vor Feststellung der Leistungsminderung durch den Rententräger erfüllt waren und in den Fällen der Leistungsgewährung nach §145 “
- b. in Nummer 4 wird am Satzende eingefügt: „, soweit die Voraussetzungen für den Anspruch auf Arbeitslosengeld vor Beginn der Altersrente erfüllt waren“
- b) in Absatz 2 wird
  - a. Nummer 2 wie folgt neu gefasst:  
„im Fall der Nummer 3
    - a) vom Beginn der laufenden Zahlung der Rente an
    - b) nur in Höhe der Differenz des Bemessungsentgelts vor und nach der Bewilligung der Erwerbsminderungsrente, soweit die Beschäftigung nach Feststellung der Leistungsminderung tatsächlich ausgeübt wurde und“
  - b. Nummer 3 wird gestrichen.

In §107 SGB III ist Absatz 2 zu streichen.

In §28 SGB III wäre in Absatz 1 Nummer 2 zu streichen oder zumindest zu ergänzen: „, es sei denn die Beschäftigung wird nach Feststellung der Leistungsminderung aufgenommen oder die Fortführung erneut bestätigt.“

### **Aufnahme pandemiebedingter Erfahrungen in das KSVG (Art. 17)**

Zu begrüßen ist, dass im Entwurf anstelle der zum 31.12.2022 endenden pandemiebedingten Ausnahmeregelung für Kulturschaffende über Hinzuverdienstmöglichkeiten außerhalb des vom KSVG erfassten Handlungskontextes eine erweiternde Regelung eingeführt wird: Hinzuverdienstmöglichkeiten durch selbstständige nicht-künstlerische Tätigkeiten werden als zusätzliche abhängige Beschäftigung ausgestaltet (§ 5 Entwurf-KSVG). Ebenfalls interessengerecht ist es, dass im Entwurf die für Berufsanfänger\*innen bestehende Möglichkeit, bei erstmaliger Aufnahme einer selbstständigen künstlerischen oder publizistischen Tätigkeit von der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung befreit zu werden, von drei auf sechs Jahre erweitert wird. Denn so wird verhindert, dass bereits nach drei Jahren das endgültige Ausscheiden aus der gesetzlichen Versicherung erfolgt, wenn nicht die Möglichkeit der gesetzlichen Pflichtversicherung in der KV und PV genutzt wird.