

Stellungnahme

Zu einer Formulierungshilfe für einen Änderungsantrag der Fraktionen SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und FDP zur Umsetzung von rentenpolitischen Maßnahmen der Wachstumsinitiative

Längere Erwerbstätigkeit ermöglichen, statt sachgrundloser Befristung und Wirtschaftsförderung über die Sozialversicherungen

Mit der vorliegende Formulierungshilfe will die Bundesregierung die Beschäftigung Älterer, insbesondere jenseits der Regelaltersgrenze erhöhen. Dazu werden finanzielle Anreize zu Lasten der Sozialversicherungen und eine bis zu achtjährige sachgrundlose Befristung Älterer eingeführt.

Der DGB lehnt insbesondere die Weitergabe der Arbeitgeberbeiträge zur Arbeitslosen- und Rentenversicherung ab. Neben zu erwartenden reinen Mitnahmeeffekten hat dies vor allem negative sozial- und verteilungspolitische Wirkungen. Dabei ist unklar, ob relevante Beschäftigungseffekte zu erwarten wären.

Der DGB sieht auch die Einführung einer Rentenaufschubprämie äußerst kritisch. Diese ist mit Vorfinanzierungseffekten in Milliardenhöhe und damit einhergehend massiven Einnahmefällen bei der Kranken- und Pflegeversicherung verbunden. Gleichzeitig kommt sie nur jenen zugute, die die Regelaltersgrenze überhaupt gesund erreichen und danach einer gut bezahlten Beschäftigung nachgehen können und finanziell nicht auf die Rente angewiesen sind.

Ebenfalls falsch ist die Ausweitung der sachgrundlosen Befristung für Beschäftigte jenseits der Regelaltersgrenze. Es gibt keinen Grund für ein Arbeitsrecht zweiter Klasse für Ältere. Es ist den Arbeitgebenden zuzumuten, auch älteren Beschäftigten unbefristete oder mit Sachgrund befristete Arbeitsverträge zu unterbreiten.

Sinnvoll erscheinen die verbesserten Hinzuverdienstmöglichkeiten bei den Witwen-/Witwerrenten. Insbesondere bleibt damit ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis immer anrechnungsfrei, auch wenn jenseits der Regelaltersgrenze neben der Witwen-/Witwerrente eine eigene Altersrente bezogen wird.

Um dem Fach- und Arbeitskräftebedarf zu decken, sind gute Löhne und gute Arbeitsbedingungen das Mittel der Wahl. Beides können die Arbeitgebenden eigenverantwortlich gestalten und sind nicht auf staatliche Subventionen oder Aufweichungen des Arbeitsrechts angewiesen. Dazu gehört auch, im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes dafür zu sorgen, dass Arbeit nicht krank macht und die Menschen überhaupt gesund bis zum Rentenalter arbeiten können.

Ergänzend ist es notwendig, die Angebote zur Rehabilitation systematisch zu stärken und auszuweiten, um so die Erwerbsfähigkeit zu erhalten bzw. wieder

26. August 2024

Verantwortlich
Markus Hofmann
Abteilungsleiter
Sozialpolitik

Kontaktperson:

Ingo Schäfer
Referatsleiter Alterssicherung
Sozialpolitik

Deutscher Gewerkschaftsbund

ingo.schaefer@dgb.de

herzustellen. Allein im Jahr 2023 bezogen rund 165.000 Menschen erstmalig eine Erwerbsminderungsrente, davon 113.000 vor dem 60. Lebensjahr. Insgesamt zahlt die Rentenversicherung rund 1,8 Millionen Renten wegen Erwerbsminderung – fast sieben Prozent der gesamten Ausgaben. Hinzu kommen rund eine Millionen Arbeitslose im Alter zwischen 50 Jahren bis zur Regelaltersgrenze. Hier anzusetzen wäre wesentlich erfolgversprechender und günstiger als die vorgesehenen milliardenschweren finanziellen Subventionen, um wenige zusätzliche Beschäftigungsverhältnisse jenseits der Regelaltersgrenze weiterbestehen zu lassen oder neu zu begründen.

Zudem muss man sich bewusst machen, dass aktuell rund 2 Millionen Renten wegen Todes gezahlt werden, bei denen die/der Versicherte vor dem 65. Lebensjahr verstorben ist. Auch hier muss es darum gehen, die gesundheitliche Versorgung der Bevölkerung und insbesondere die Prävention stärker in den Blick zu nehmen, um dort, wo dies möglich ist, die Sterberate durch geeignete Maßnahmen weiter zu senken.

Außerdem ist zu bedenken, dass eine um einige wenige Jahre verlängerte Beschäftigung jenseits der Regelaltersgrenze mit Blick auf den erwarteten Fachkräftemangel bestenfalls einen kurzfristigen Effekt haben kann. Die Erwerbsfähigkeit der jüngeren zu sichern, würde hingegen für weit mehr als zehn Jahre wirksame Effekte haben. Und auch bei den jüngeren Kohorten weisen Menschen ohne Schul- oder Berufsabschluss deutlich geringere Erwerbsbeteiligung auf als Menschen mit beruflichem oder akademischem Abschluss. Die vielen Milliarden, die als Mitnahmeeffekte zu erwarten sind, wären weitaus besser in Qualifizierung und Coaching von Arbeitslosen investiert.

1. Weitergabe des Beitrags zur Renten- und Arbeitslosenversicherung

Keine Wirtschaftsförderung zu Lasten der Sozialversicherungen!

Die Formulierungshilfe sieht vor, dass Arbeitgebende ihren Beitragsanteil zur Arbeitslosen- und Rentenversicherung bei versicherungsfreien Beschäftigten jenseits der Regelaltersgrenze an die Beschäftigten auszuzahlen, statt in die Sozialversicherung einzuzahlen.

Ordnungs-, verteilungs- und sozialpolitisch abzulehnende Maßnahme

Dies soll ein finanzieller Anreiz für die Beschäftigten sein, länger zu arbeiten. Denn es wird angenommen, dass ältere Beschäftigte nur mit Anreizen länger im Erwerbsleben gehalten bzw. zur erneuten Beschäftigung motiviert werden können. Dabei zeigt die LIDA Studie (arbeit.uni-wuppertal.de), dass die meisten Menschen nicht mal bis zur Regelaltersgrenze von aktuell 66 Jahren arbeiten wollen bzw. können – geschweige denn darüber hinaus. Die Gründe für den früheren Ausstieg sind dabei unter anderem mehr individuelle Freizeit sowie der allgemeine Wunsch nach einem Ende des Arbeitslebens. Für die Hälfte der Befragten spielen allerdings eine mangelnde Gesundheit und eine zu hohe Arbeitsbelastung eine ganz wesentliche Rolle. Gefragt, welche Bedingungen erfüllt sein müssten, damit sie doch weiterarbeiten würden, nennen zweidrittel den Wunsch frei bestimmen zu können, wie viel sie arbeiten und mehr als die

Hälfte, frei zu entscheiden, wann sie arbeiten. Für die Hälfte wäre auch maßgeblich, dass die Arbeit nicht zu anstrengend wäre, sie dort nette Menschen treffen oder die Arbeit interessant wäre. Eine gute Bezahlung ist für die Hälfte ebenfalls ein notwendiger Grund.

Offensichtlich sind finanzielle Gründe bei weitem nicht die einzigen, geschweige denn die entscheidenden Gründe, um weiter zu arbeiten. Der Wunsch nach einer guten Bezahlung ist dabei als notwendiger, aber ohne die Erfüllung der anderen Bedingungen, gerade nicht als hinreichender Grund anzusehen. Unter guter Bezahlung dürften die Mehrheit der Beschäftigten auch wohl eine gute Entlohnung meinen und nicht die Subvention eines unzureichenden Lohns. Trotz dieser Erkenntnisse für die Frage der Weiterbeschäftigung setzt die Formulierungshilfe auf eine rein angebotsorientierte Wirtschaftspolitik. Damit blendet sie bewusst die maßgeblichen Gründe aus, die die Menschen davon abhalten, überhaupt bis zur Regelaltersgrenze geschweige denn darüber hinaus arbeiten zu können und zu wollen: Anstrengende und krankmachende Arbeitsbedingungen, mangelhafte Gesundheit, geringes Maß an Selbstbestimmung und zu wenig Freizeit.

Ordnungspolitisch falsche Maßnahme

Abgesehen davon, dass finanzielle Anreize für die Beschäftigten von nachrangiger Bedeutung sind, stellen sich prinzipielle Fragen der Ordnungspolitik: Soweit Beschäftigte nur für eine höhere Entlohnung bereit sind länger zu arbeiten, ist die Zahlung eines entsprechenden Lohns originäre Aufgabe und Verantwortung der Arbeitgebenden. Sind die Arbeitgebenden nicht bereit, einen marktkonformen Lohn zu zahlen, ist es nicht Aufgabe der Sozialversicherungen und der Versichertengemeinschaft, hier mit Subventionen einzuspringen. Wird dies aus wirtschaftspolitischen Gründen angestrebt, ist es Aufgabe des Fiskus, dies zu finanzieren und nicht nur der Teilgruppe der Sozialversicherten. Die Maßnahme ist daher ordnungspolitisch verfehlt und abzulehnen.

Sozialpolitisch abzulehnen

Aktuell sind rund 240.000 Personen jenseits der Regelaltersgrenze mehr als geringfügig und rentenversicherungsfrei beschäftigt. Würden diese jeweils einen durchschnittlichen Lohn verdienen und in allen Fällen der Arbeitgeberbeitrag zur Arbeitslosen- und Rentenversicherung ausgezahlt, würden der Arbeitslosenversicherung rund 140 Mio. Euro und der Rentenversicherung sogar über eine Milliarde Euro entzogen. Dies wären die zu erwartenden Einnahmeverluste für die Sozialversicherung, wenn die Maßnahme nicht den erwünschten Effekt zusätzlicher Beschäftigung hätte. Würde sie tatsächlich – was ernsthaft zu bezweifeln ist – zu einem deutlichen Anstieg der Beschäftigung nach der Regelaltersgrenze führen, wären deutlich höhere Einnahmeverluste die Folge. So oder so bedeutet diese Maßnahme mittelfristig Leistungskürzungen oder Beitragssatzerhöhungen. Dabei muss davon ausgegangen werden, dass die Einnahmeverluste ganz überwiegend oder sogar ausschließlich durch Mitnahmeeffekte entstehen, da erwartbar kaum zusätzliche Beschäftigung entstünde und nur

die ohnehin bestehende Beschäftigung subventioniert würde. Diese Maßnahme ist daher sozialpolitisch abzulehnen.

Negative Verteilungseffekte

Mit dieser Maßnahme sind außerdem negative Verteilungseffekte verbunden. Jene Personen, die nach der Regelaltersgrenze noch arbeiten können und einen Arbeitsplatz finden, haben mehr Netto. Ihre Arbeitgebenden müssen keinen Cent zusätzlich zahlen oder Leistungskürzungen hinnehmen. Bezahlt wird dies durch alle Beitragszahlenden einschließlich der Geringverdienenden. Einen ähnlichen negativen Verteilungseffekt hat die Bundesregierung bereits durch die Kürzung der Bundeszuschüsse an die Rentenversicherung um mehrere Milliarden durchgesetzt, um die Schuldenbremse unangetastet zu lassen und trotzdem Steuersenkungen durchwinken zu können. Auch hier werden Besserverdienende entlastet, während untere und mittlere Einkommen mittelfristig durch einen höheren Beitragssatz belastet werden. Auch aus Gründen der Verteilungsgerechtigkeit ist diese Maßnahme daher abzulehnen.

2. Rentenaufschubprämie ist wegen massiver Vorfinanzierungseffekte und Einnahmeverluste für Kranken- und Pflegeversicherung abzulehnen

Die Formulierungshilfe sieht vor, dass Personen, die nach der Regelaltersgrenze sozialversicherungspflichtig oder selbstständig weiterarbeiten und die Altersrente nicht in Anspruch nehmen dafür mit einer Rentenaufschubprämie belohnt werden.

Diese Regelung ist wegen der Vorfinanzierungseffekte sowie der mittelfristig hohen Beitragsausfälle in der Kranken- und Pflegeversicherung abzulehnen.

Schon heute wird ein über die Regelaltersgrenze hinaus aufgeschobener Rentenbeginn (auch unabhängig von der Weiterarbeit) belohnt, in dem pro Jahr Aufschub der Rentenanspruch um 6% erhöht wird. Bei einem Rentenanspruch von 1.500 Euro würde ein Aufschub um 12 Monate die monatliche Rente also um 90 Euro erhöhen – bei 36 Monaten sogar um 270 Euro. Hinzu kämen noch die Rentenansprüche aufgrund der Weiterarbeit.

Die Aufschubprämie bekommt nur, wer weiter sozialversicherungspflichtig arbeitet und die Rente für mindestens 12 aber höchstens 36 Monate aufschiebt. Die Prämie wird berechnet, in dem die Monatsrente mit 1,0815 (aktueller Zuschuss der DRV zur Krankenversicherung) und den Monaten des aufgeschobenen Rentenbeginns (also 12 bis 36) multipliziert wird. Bei Durchschnittsverdienst und 45 Entgeltpunkten zum Zeitpunkt der Regelaltersgrenze würde bei einem 36-monatigen Aufschub mit Weiterarbeit dann eine Prämie von knapp 74.000 Euro beitrags- und steuerfrei ausgezahlt.

Rechnerisch attraktives Angebot

Rein rechnerisch ist dies ein äußerst lukratives Angebot für diejenigen, welche den Rentenbeginn tatsächlich aufschieben und parallel eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ausüben können. Der Barwert künftiger

Zahlungen bei dreiprozentiger Rentenerhöhung und Inflation von zwei Prozent beliefe sich nach Sozialbeiträgen auf knapp 64.000 Euro (die Kosten für die DRV lägen bei knapp 78.000 Euro). Wird das Rentenniveau nicht stabilisiert und/oder eine höhere Verzinsung unterstellt, liegt der Barwert noch niedriger. Die Prämie wird auch dadurch attraktiv, dass sie beitrags- und steuerfrei ist. Damit wird erneut Wirtschaftspolitik zu Lasten der Sozialversicherungen betrieben.

Massive Vorfinanzierungseffekte

Wird die Prämie jetzt eingeführt, entstehen in der Rentenversicherung in jedem Fall massive Vorfinanzierungseffekte und in der Kranken- und Pflegeversicherung aufwachsende Einnahmeverluste. Aktuell gehen rund 50.000 Personen mit Zuschlag in Altersrente. Würde aufgrund der vorgesehenen Änderung hier im Mittel ein Aufschub um 18 Monate und eine Eckrente mit Durchschnittsverdienst unterstellt, entstünde der Rentenversicherung Mehrausgaben von rund 1,8 Mrd. Euro. In den kommenden 20 Jahren reduzieren sich die Mehrausgaben auf die Differenz zwischen den Prämien und der gesparten Zuschläge – es bleiben bei jährlich rund 200 Mio. Euro. Hinzu kommen die Einnahmeausfälle bei der Kranken- und Pflegeversicherung von rund 19 Mio. Euro im ersten Jahr. Diese wachsen über etwa 20 Jahre jährlich weiter auf und dürften sich dann auf jährlich rund 350 Mio. Euro belaufen. Hinzu kommen noch Steuerausfälle von etwa 40 Mio. im ersten Jahr, welche über 20 Jahre auf eine knappe Milliarde aufwachsen dürften.

Mitnahmeeffekte zu erwarten

Aufgrund der hohen Anreizwirkung dürften vor allem Mitnahmeeffekte zu erwarten sein. Für Personen, die sowieso weitergearbeitet und den Rentenbeginn aufgeschoben hätten, ist die Aufschubprämie ein Windfallprofit. Denn selbst wenn beitragspflichtig zum Durchschnittslohn gearbeitet würde, würden in 36 Monate nur Beiträge von etwa 25.000 Euro gezahlt. Gleichzeitig wird nach den drei Jahren dann eine Prämie von rund 75.000 Euro gewährt, was rechnerisch der nicht geleisteten Rentenzahlung in der Zeit entspricht, die nun allerdings steuer- und beitragsfrei ausgezahlt wird. Der Vorteil dürfte sich je nach Einkommenshöhe auf 20.000 bis 30.000 Euro belaufen. Gleichzeitig dürfen die 25.000 Euro Beitrag in der Zeit von der Steuer abgesetzt werden. Damit dient die Aufschubprämie vor allem der beitrags- und steuerlichen Optimierung von Personen, die eine gut bezahlte Erwerbstätigkeit nach der Regelaltersgrenze ausüben und ihren Rentenbeginn aufschieben können, ohne dass dies für die Solidargemeinschaft tatsächlich etwas bringt. Noch negativer wird diese Rechnung, wenn es sich hierbei um eine rentenversicherungsfreie selbstständige Tätigkeit handelt. Denn dann würden sich nicht mal kurzfristige positive Beitrags-effekte einstellen.

3. Einkommensanrechnung bei Witwen-/Witwerrenten

Die Formulierungshilfe sieht vor, dass künftig nur Erwerbseinkommen über der Geringfügigkeitsgrenze von aktuell 538 Euro auf die Witwen-/Witwerrente angerechnet wird.

Diese Maßnahme ist positiv zu sehen

Der positivste Effekt dürfte sich bei Personen einstellen, die neben der eigenen Altersrente – aber auch bei Rente wegen (teilweiser) Erwerbsminderung – eine Witwen-/Witwerrente beziehen. Denn aufgrund der eigenen Rente ist der Anrechnungsfreibetrag regelmäßig bereits erreicht oder überschritten, so dass nach bisherigem Recht bereits ein geringfügig entlohntes Beschäftigungsverhältnis auf die Witwen-/Witwerrente angerechnet würde. Künftig würde hier der Lohn aus der geringfügig entlohnten Beschäftigung nicht mehr angerechnet, wovon vor allem Frauen profitieren würden, die im Alter meist geringere eigene Einkommen haben als Männer. Auch aus gleichstellungspolitischer Sicht ist diese Maßnahme deshalb positiv zu beurteilen.

Anreizwirkung bei höherem Lohn uneindeutig

Auch bei höherem Verdienst und ohne andere Einkünfte (wie eigene Renten, wie es bei jüngeren Hinterbliebenen meist vorliegt), ergibt sich ebenfalls ein deutlich höheres Netto, da neben dem allgemeinen Freibetrag vom Lohn generell die Geringfügigkeitsgrenze (aktuell 538 Euro) abgezogen wird und nur der Rest angerechnet wird. Ab Löhnen von etwa 1950 Euro brutto wäre das neue Recht vorteilhafter. Ab knapp 2.500 Euro Lohn würden effektiv 215 Euro weniger Lohn angerechnet und damit eine bis zu 215 Euro höhere Bruttorente gezahlt. So richtig diese finanzielle Besserstellung der Betroffenen ist, stellt sich dennoch die Frage, ob es dadurch zu Ausweitung der Erwerbsarbeit kommt.

Mehrausgaben zu erwarten

Bei etwa 45 Prozent der Witwen-/Witwer findet eine Einkommensanrechnung statt – bei den Witwen-/Witwern unter 65 sogar bei rund 50%. Insgesamt wird bei 2,6 Mio. Witwen-/Witwerrente Einkommen angerechnet. Würde im Schnitt bei der Hälfte der neue zusätzliche Freibetrag ausgeschöpft, dann ergäben sich Mehrausgaben für die Rentenversicherung von etwa 3,5 Mrd. Euro. In der Folge entstünden Mehreinnahmen bei der Kranken- und Pflegeversicherung von rund 600 Mio. Euro. Ohne Verhaltensänderung ergäben sich damit spürbare Mehrausgaben. Je nach Verhaltensänderung könnten jedoch zusätzliche Beitragszahlungen entstehen.

4. Sachgrundlose Befristung

Mit der Formulierungshilfe soll künftig für Ältere auch eine sachgrundlose Befristung von bis zu acht Jahren Gesamtdauer zulässig sein, selbst wenn die Person zuvor bereits bei dem Arbeitgeber beschäftigt war – Aufweichung des Verbots sachgrundloser Befristungen, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein Arbeitsverhältnis bestanden hat.

Die Unanwendbarkeit von § 14 Abs. 2 TzBfG (Aufhebung des Verbots sachgrundloser Befristungen nach Vorbeschäftigung bei demselben Arbeitgeber) auf Beschäftigte nach Erreichen der Regelaltersrente lehnt der DGB ab. Dies bedeutet de facto eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen für ältere Beschäftigte ohne sachlichen Grund durch eine erhebliche Ausweitung der Befristungsmöglichkeiten.

Die Realität vieler Beschäftigter ist, dass sie das Rentenalter nicht gesund erreichen oder der Arbeitgebende keine Weiterbeschäftigung wünscht. Insoweit dreht sich die Regelung ohnehin nur um einen kleinen Kreis an Personen. Dabei bestehen bereits heute hinreichende Möglichkeiten eine Beschäftigung auch über die Regelaltersgrenze hinaus befristet fortzuführen (Hinausschieben des Endes während des Arbeitsverhältnisses in § 41 SGB VI). Diese Regelung ist oftmals nicht bekannt; diesem Umstand könnte vermutlich begegnet werden, wenn die Regelung im Teilzeit- und Befristungsgesetz und nicht im Rentenrecht verankert wäre. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften haben bereits die Einführung der Befristungsmöglichkeiten des § 41 S. 3 SGB VI moniert, da schon damals die Befristungsmöglichkeiten des § 14 Abs. 1 TzBfG ausreichend waren. Zudem setzt sich der DGB seit Jahren für eine Abschaffung des § 14 Abs. 3 TzBfG ein. Darüber hinaus sieht der aktuelle Koalitionsvertrag eine Einschränkung der Befristungsmöglichkeiten vor; diese gilt es umzusetzen, statt die Befristungsmöglichkeiten der Arbeitgeber erneut auszudehnen. Will man von „Vorteilen“ der bereits existierenden Befristungsregelung des § 41 SGB VI sprechen, liegt der Vorteil der bestehenden Regelung des heutigen § 41 S. 3 SGB VI darin, dass hier die bestehenden Arbeitsbedingungen fortgeführt werden. Das nun vorgesehene Reformvorhaben zur befristeten Beschäftigung ermöglicht dagegen bei dem gleichen Arbeitgebenden eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen für die gleiche vorher ausgeübte Tätigkeit und ist auch deshalb abzulehnen. Die Beschäftigten sind bei der Fortführung des Arbeitsvertrags ohnehin auf den Willen des Arbeitgebenden angewiesen, da Arbeitsverträge in aller Regel ohne Kündigung mit der Regelaltersgrenze enden. Die neue Regelung stärkt hier ausschließlich die Verhandlungsposition der Arbeitgebenden, indem die Fortführung der Beschäftigung an schlechtere Arbeitsbedingungen geknüpft werden kann. Daher ist die geplante Neuregelung kategorisch abzulehnen.

Des Weiteren steht die geplante Regelung auch unionsrechtlich auf schwachen Füßen. Der EuGH hat in seinem bekannten Urteil Mangold vom 22.11.2005, C-144/04 festgestellt, dass der im Gemeinschaftsrecht verankerte allgemeine Grundsatz des Verbots der Alters-diskriminierung und Art. 6 Abs. 1 der (Gleichbehandlungsrahmen-)RL 2000/78/EG v. 27.11.2000 einer nationalen Regelung, nach der der Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit Arbeitnehmern, die das 52. Lebensjahr vollendet haben, im Unterschied zu jüngeren Arbeitnehmern uneingeschränkt zulässig war, entgegensteht. Dieser allgemeine Grundsatz ist mittlerweile in Art. 21 der Charta der Grundrechte als primäres Unionsrecht kodifiziert. Aufgrund dieser Rechtsprechung des EuGH musste Deutschland die unionsrechtswidrige Vorschrift des § 14 Abs. 3 TZBFG korrigieren. Ob die

gegenwärtige Vorschrift unions-rechtskonform ist, ist umstritten (siehe dazu auch BAG in den letzten Jahren) und wird möglicherweise Gegenstand einer weiteren Überprüfung seitens des EuGH sein. Die vorgesehene Regelung enthält die gleichen Fehler wie die seinerzeit vom EuGH beanstandete alte Fassung des § 14 Abs. 3 TZBFG, nämlich eine starre Altersgrenze, bei deren Überschreitung für Arbeitnehmer nachteilige Vertragskonstruktionen zulässig werden könnten. Dies gilt umso mehr, als das BAG im Urteil vom 25.04.2024 - 8 AZR 140/23 jüngst entschieden hat, dass „Die Wiedereinstellung eines Bewerbers, dessen Arbeitsverhältnis aufgrund einer tarifvertraglichen Altersgrenze beendet wurde, wegen seines Alters abgelehnt werden kann, falls ein jüngerer qualifizierter Bewerber zur Verfügung steht. Dies entspricht dem mit der Altersgrenze verfolgten Ziel der ausgewogenen Beschäftigungsverteilung zwischen den Generationen.“ Würde die vorgeschlagene Gesetzesänderung vollzogen, hätten es Arbeitgeber in der Hand, Beschäftigte jenseits der Altersgrenze einzustellen oder nicht, befristet oder unbefristet, zu gleichen oder zu schlechteren Arbeitsbedingungen. Ein Gesetzgeber, der sehen-den Auges unionsrechtswidrige Regelungen beschließt, wird seiner Verantwortung nicht gerecht.

Im Übrigen sieht der DGB bereits die bestehende Möglichkeit, des Hinausschiebens des Endes des Arbeitsverhältnisses, kritisch. Denn diese sieht eine beliebig kurze und häufige Verlängerung und damit faktisch monatliche Kettenbefristungen ohne Sachgrund vor. Ein solches Arbeitsrecht zweiter Klasse für ältere Beschäftigte lehnt der DGB ab. Es ist Arbeitgebenden zuzumuten Rentner*innen auch unbefristet zu beschäftigen – oder aber, wenn sie sie halten wollen, deren Arbeitsverhältnisse gar nicht erst auf das Erreichen des Rentenalters zu begrenzen.

Geplante Beseitigung arbeitsrechtlicher Hürden bei der Beschäftigung Älterer sinnvoll, sonstige Maßnahmen sind in der Wirkung fragwürdig und teuer

Stellungnahme zum Entwurf einer Formulierungshilfe für einen Änderungsantrag der Fraktionen SPD, Bündnis 90/DIE GRÜNEN und FDP zu Neuregelungen zur Umsetzung von rentenpolitischen Maßnahmen der Wachstumsinitiative der Bundesregierung

27. August 2024

Zusammenfassung

Ältere Beschäftigte sind unverzichtbar für den Arbeitsmarkt. Vor dem Hintergrund, dass der demografische Wandel in den nächsten Jahren seine volle Wirkung entfalten wird, bedarf es dringend zusätzlicher Maßnahmen, um die Beschäftigung Älterer weiter auszubauen. Die Arbeitgeber haben bereits im März 2024 entsprechende Vorschläge vorgelegt¹.

Das mit den geplanten Änderungen verfolgte Ziel, die Beschäftigung Älterer auszubauen, ist richtig. Am ehesten wird es durch die geplante Einschränkung des sog. Vorbeschäftigungsverbots erreicht, das bislang die erneute Beschäftigung ehemaliger Beschäftigter im Rentenalter erschwert. Allerdings sollten die arbeitsrechtlichen Hürden bei der Beschäftigung Älterer noch stärker abgebaut werden.

Die übrigen geplanten Maßnahmen – die Auszahlung des Arbeitgeberbeitrags an beschäftigte Rentner, die Rentenaufschubprämie und der zusätzliche Einkommensfreibetrag für beschäftigte Hinterbliebenenrentenempfänger – sind dagegen in ihrer Wirkung ungewiss und vor allem teuer. Sie werden die Beitragszahlenden voraussichtlich in Höhe von rund 1,7 Mrd. € jährlich zusätzlich belasten. Dabei sollte mit der Wachstumsinitiative eine Entlastung der Beitragszahlenden infolge zusätzlicher Beschäftigung erreicht werden.

Statt zusätzliches Geld für in der Wirkung zweifelhafte Anreize für längeres Arbeiten zu geben, sollten vielmehr bestehende Frühverrentungsanreize ersatzlos gestrichen werden. Insbesondere sollte die abschlagsfreie Rente für besonders langjährige Versicherte (sog. Rente ab 63) schnellstmöglich abgeschafft werden. Für die Frage, ob Beschäftigte nach der Regelaltersgrenze weiterarbeiten, bedarf es keiner zusätzlichen finanziellen Anreize. Es ist wissenschaftlich belegt, dass Spaß an der Arbeit, das Interesse, eine Aufgabe zu haben und der Wunsch nach Kontakten zu anderen viel entscheidender dafür sind, weshalb Beschäftigte nach der Regelaltersgrenze noch weiterarbeiten, als finanzielle Gründe.

¹ BDA (2024): Beschäftigung Älterer weiter ausbauen. <https://arbeitgeber.de/wp-content/uploads/2024/03/bda-arbeitgeber-positionspapier-beschaeftigung-aelterer-weiter-ausbauen.pdf>



Im Einzelnen

Beschäftigung Älterer über die geplante Einschränkung des Vorbeschäftigungsverbots hinaus erleichtern

Die Einschränkung des Vorbeschäftigungsverbots (§ 14 Absatz 2 Satz 2 TzBfG) ist zu begrüßen. Damit wird Arbeitgebern die Wiedereinstellung ehemaliger Beschäftigter im Rentenalter und die Rückkehr ehemaliger Beschäftigter zum früheren Arbeitgeber erleichtert. Die dabei vorgesehenen Grenzen für Befristungen von 8 Jahren bzw. 12 Arbeitsverträgen orientieren sich an der hierfür entwickelten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und sind daher angemessen.

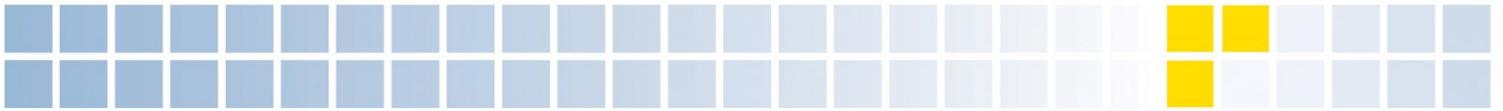
Allerdings sollten noch darüber hinaus arbeitsrechtliche Hürden bei der Beschäftigung Älterer beseitigt werden.

- Die Einschränkung des Vorbeschäftigungsverbots sollte sich nicht nur auf Beschäftigte beschränken, die die Regelaltersgrenze bereits erreicht haben, sondern auf alle, die mit einem Anspruch auf eine Rente aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind und noch einmal bei ihrem ehemaligen Arbeitgeber einsteigen möchten. Dies würde es z. B. ermöglichen, dass Beschäftigte, die nach einer Altersteilzeit vorzeitig ausgeschieden sind (§ 8 Abs. 3 Altersteilzeitgesetz), noch einmal befristet einsteigen und über die Regelaltersgrenze hinaus bei ihrem ehemaligen Arbeitgeber weiterarbeiten können.
- Klargestellt werden sollte, dass gleichzeitig mit der Vereinbarung einer Verlängerung einer Beschäftigung über die Regelaltersgrenze hinaus (§ 41 Abs. 1 Satz 3 SGB VI) die Arbeitsbedingungen, z. B. die Arbeitszeit von Beschäftigten, angepasst werden können. Häufig möchten Beschäftigte aufgrund ihres fortgeschrittenen Alters nicht mehr im bisherigen Umfang arbeiten. Die aktuell noch notwendige separate Vereinbarung zur Anpassung der Arbeitszeit oder anderer Vertragsbedingungen, um die Befristung nicht zu gefährden, ist weder nachvollziehbar noch sachgerecht. Diese Erschwernis verursacht in der Praxis zusätzlichen administrativen Aufwand, schafft Rechtsunsicherheit und kann im schlimmsten Fall ungewollte Kosten nach sich ziehen.

Rentenaufschubprämie nicht gegenüber Rentenzahlungen beitragsrechtlich privilegieren und Bürokratieaufwand prüfen

Die Idee der geplanten sog. Rentenaufschubprämie, die bei späterem Rentenbeginn fälligen Rentenzuschläge alternativ auch als Prämie auszuzahlen, ist grundsätzlich nachvollziehbar. Es ist zumindest vorstellbar, dass die Aussicht auf eine Prämienzahlung zum längeren Arbeiten und zum Rentenaufschub motiviert.

Allerdings darf die Rentenaufschubprämie nicht gegenüber einer Rentenzahlung steuer- und beitragsrechtlich privilegiert werden. Es ist daher nicht richtig, dass die Rentenaufschubprämie beitragsfrei in der gesetzlichen Krankenversicherung und sozialen Pflegeversicherung sein soll, obwohl Rentenzuschläge in beiden Sozialversicherungszweigen beitragspflichtig sind: Zum einen, weil die geplanten Beitragsvorteile für die Rentenaufschubprämie automatisch zu Lasten der übrigen Beitragszahlenden gehen würden, weil sie die Ausfälle kompensieren müssten. Zum anderen, weil die Zahlung einer lebenslangen Rente besser als eine Kapitalzahlung sicherstellen kann, dass Rentner nicht auf zusätzliche Sozialleistungen, wie Grundrente oder Grundsicherung im Alter, angewiesen sind. Daher sollten keine Beitragsvorteile dazu verlocken, besser eine Einmalzahlung (Rentenaufschubprämie) statt eine lebenslange Rente zu beziehen.



Bevor über die Einführung der Rentenaufschubprämie entschieden wird, sollte – wie bei Gesetzentwürfen der Bundesregierung – eine Berechnung des damit verbundenen Bürokratieaufwands erfolgen. Auf dieser Grundlage ließe sich bewerten, ob der Bürokratieaufwand verhältnismäßig ist. Eine solche Prüfung ist insbesondere deshalb sinnvoll, weil von der Rentenaufschubprämie kaum Gebrauch gemacht werden dürfte. Die zu erwartende geringe Nutzung der Rentenaufschubprämie beruht darauf, dass die Rentenaufschubprämie voraussetzt, dass Beschäftigte nach der Regelaltersgrenze weiter versicherungspflichtig sind (§ 107a Abs. 1 Nr. 2 SGB VI-E) und damit auch selbst Beiträge zahlen. Die meisten Beschäftigten, die über die Regelaltersgrenze hinaus arbeiten, wollen aber nicht mehr in die Rentenversicherung einzahlen und entscheiden sich daher für die Versicherungsfreiheit, was sie durch die Beantragung einer Altersrente auch erreichen können. Wenn Beschäftigte sich künftig mit Erreichen der Regelaltersgrenze bei einer Entscheidung für die Versicherungsfreiheit dann auch noch die Arbeitgeberbeiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung auszahlen lassen können (§ 172 Abs. 1 SGB VI-E), dürfte dies in noch größerem Maße der Fall sein. Insofern konterkariert die im Entwurf vorgesehene Möglichkeit, die Arbeitgeberbeiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung auszuzahlen, die Idee der Rentenaufschubprämie.

Höherer Einkommensfreibetrag für beschäftigte Hinterbliebene ist ein Schuss ins Blaue

Die geplante großzügigere Einkommensanrechnung von Erwerbs- und Erwerbsersatzeinkommen bei der Hinterbliebenenversorgung ist ein Schuss ins Blaue. Es ist völlig unklar, ob die Einführung des geplanten Sockelbetrags bei der Einkommensanrechnung tatsächlich die erhoffte positive Wirkung einer erhöhten Erwerbsbeteiligung von Hinterbliebenen erreicht. Aktuell fehlt eine Datengrundlage (Einkommensverhältnisse und Berufe) zur Bewertung der Wirkung. Darauf wurde ausdrücklich von Vertretern der Wissenschaft im Dialogprozess Arbeit & Rente hingewiesen. Ohne eine belastbare Datengrundlage sollten keine Veränderungen bei der Einkommensanrechnung bei der Hinterbliebenenversorgung erfolgen:

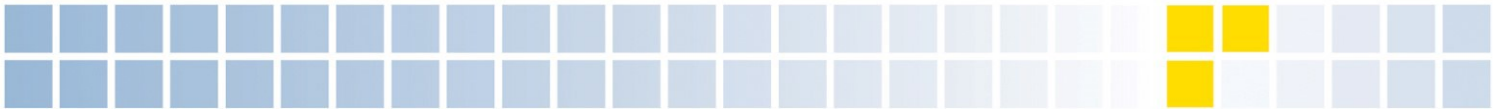
- Die Neuregelung würde die Beitragszahlenden der Rentenversicherung zusätzlich belasten. Erste Schätzungen, die aufgrund der unsicheren Datenlage mit einigen Unsicherheiten verbunden sind, gehen immerhin von Mehrausgaben der Rentenversicherung in Höhe von **rund 0,5 Mrd. €** im Jahr aus.
- Eine großzügigere Einkommensanrechnung kann sogar das Gegenteil bewirken und dazu führen, dass Beschäftigte dadurch motiviert werden, ihre Arbeit einzuschränken.

Sinnvoller als kleinteilige Maßnahmen wäre ohnehin eine grundlegende Reform der Hinterbliebenenversorgung. Mögliche Reformoptionen hat der Sachverständigenrat Wirtschaft in seinem Jahrestgutachten 2023/2024 ausführlich dargestellt (Ziffer 443).

Arbeitgeberbeiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung nicht an Beschäftigte auszahlen

Die geplante Möglichkeit der Auszahlung der Arbeitgeberbeiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung an die Beschäftigten muss unterbleiben.

- Die Auszahlung der Arbeitgeberbeiträge würde zu einer Ungleichbehandlung von Beschäftigten führen: Beschäftigte, die bereits die Regelaltersgrenze überschritten haben und Rente beziehen, würden über 10 % mehr von ihrem Arbeitgeber ausgezahlt bekommen als andere Beschäftigte. Da beschäftigte Rentner nach der Regelaltersgrenze zudem (schon heute) selbst keine Renten- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge zahlen müssen, stünden sie damit netto deutlich besser als ihre übrigen Kollegen. Eine solche Ungleichbehandlung von älteren und jüngeren Beschäftigten ist diskriminierend.



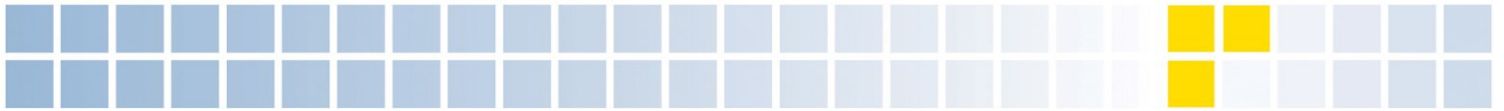
Der Gesetzgeber bringt die Arbeitgeber damit künftig in eine schwierige Situation: Ältere Beschäftigte würden kein Verständnis dafür haben, wenn Arbeitgeber nicht von der Möglichkeit Gebrauch machten, ihnen die Arbeitgeberbeiträge auszuzahlen. Daher werden die Arbeitgeber die Beiträge auch auszahlen. Jüngere Beschäftigte werden sich dann aber ärgern, weil sie dann trotz gleicher Arbeit von ihrem Arbeitgeber weniger ausgezahlt erhalten.

- Es ist unnötig, zusätzliche finanzielle Anreize zum Arbeiten nach der Regelaltersgrenze zu schaffen. Finanzielle Vorteile spielen nachweislich keine große Rolle für die Motivation, nach Erreichen der Regelaltersgrenze weiterzuarbeiten. Wichtiger als Geld sind den Menschen, die im Ruhestand weiterarbeiten dabei der Spaß an der Arbeit oder das Bedürfnis nach einer sinnvollen Aufgabe und sozialen Kontakten². Zudem stehen beschäftigte Rentner nach der Regelaltersgrenze ohnehin finanziell besser als Jüngere, weil sie keine Renten- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge zahlen müssen.
- Die Auszahlung der Arbeitgeberbeiträge führt zu Einnahmeverlusten bei der Sozialversicherung, die von den Beitragszahlenden und damit von den Arbeitgebern und ihren Beschäftigten zu kompensieren sein werden. Allein für die Rentenversicherung würde die Auszahlung der Arbeitgeberbeiträge Einnahmeausfälle von **rund 0,5 Mrd. €** bedeuten.
- Die Auszahlung der Arbeitgeberbeiträge für Rentner würde zudem mittelbar zu höheren Rentenausgaben führen: Dies liegt daran, dass sich die Höhe der Renten nach der Höhe der durchschnittlichen beitragspflichtigen Entgelte richtet. Da Entgelte von Personen ab der Regelaltersgrenze regelmäßig unterdurchschnittlich hoch sind, würde ein Wegfall der Beitragspflicht ihrer Entgelte das durchschnittliche beitragspflichtige Entgelt einmalig erhöhen. Dies würde zu einer um rund 0,2 Prozentpunkte höheren Rentenanpassung führen, wenn der Gesetzgeber nicht noch gegensteuert. Auf der Grundlage der Daten aus 2023 würde dies im ersten Jahr, in dem diese Erhöhung wirkt, zu Mehrausgaben in Höhe von rund 0,4 Mrd. € und in den Folgejahren von je **rund 0,7 Mrd. €** führen.

Anstatt die Arbeitgeberbeiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung an die Beschäftigten auszuzahlen, sollte vielmehr künftig gelten, dass Beiträge nur dann gezahlt werden müssen, wenn ihnen auch Leistungsansprüche in den Sozialversicherungen gegenüberstehen können. Bei der Beschäftigung von Rentnern ist dies nach der Regelaltersgrenze aber weder in der Renten- noch in der Arbeitslosenversicherung der Fall. Deshalb sollte diese Beschäftigung auch für Arbeitgeber und Beschäftigte beitragsfrei sein.

Sollte die Regelung trotz aller Bedenken umgesetzt werden, muss klargestellt werden, dass ausgezahlte Arbeitgeberbeiträge kein Lohn sind, sondern – so wie die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung heute auch – steuer- und beitragsfrei sind. Andernfalls würde die Beschäftigung Älterer für die Arbeitgeber sogar teurer, weil sie dann auch noch auf die Auszahlung der Arbeitgeberbeiträge an ihre Beschäftigten zusätzlich Sozialversicherungsbeiträge zahlen müssten. Zudem wäre die Umsetzung administrativ auch gar nicht anders in den Lohn- und Gehaltsprogrammen möglich. Auch mit Blick auf die Berechnung von Entgeltersatzleistungen sollte klargestellt werden, dass ausgezahlte Arbeitgeberbeiträge kein Lohn sind.

² Romeu et al. (2022); Rentnerinnen und Rentner am Arbeitsmarkt: Erwerbsarbeit im Ruhestand hat vielfältige Gründe – nicht nur finanzielle, IAB-Kurzbericht, 8/2022.



Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände

Abteilung Soziale Sicherung

T +49 30 2033-1600

soziale.sicherung@arbeitgeber.de

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 30,5 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.



Deutsche
Rentenversicherung

Bund

Stellungnahme

der

Deutschen Rentenversicherung Bund

vom 27. August 2024

zu

Neuregelungen zur Umsetzung von rentenpolitischen Maßnahmen der Wachstumsinitiative

**Formulierungshilfe für einen Änderungsantrag der Fraktionen SPD,
BÜNDNIS 90/DIE GRÜNE und FDP**



**Deutsche
Rentenversicherung**

Bund



A. Vorbemerkung

Die Bundesregierung hat sich im Rahmen des Dialogs „Wachstumsinitiative – neue wirtschaftliche Dynamik für Deutschland“ auf ein umfangreiches Maßnahmenpaket verständigt, mit dem der deutschen Wirtschaft Impulse für mehr wirtschaftliche Dynamik gegeben werden sollen. Die Formulierungshilfe für einen Änderungsantrag der Fraktionen SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und FDP bezieht sich im Wesentlichen auf Neuregelungen zur Umsetzung von rentenpolitischen Maßnahmen der Wachstumsinitiative.

Die mit der Formulierungshilfe für einen Änderungsantrag vorgeschlagenen rentenpolitischen Maßnahmen sollen Anreize für eine Ausweitung der Erwerbstätigkeit, die Weiterarbeit über die Regelaltersgrenze hinaus sowie eine neue Möglichkeit des Übergangs in den Ruhestand nach Erreichen der Regelaltersgrenze schaffen.

Zu den rentenpolitischen Maßnahmen nimmt die Deutsche Rentenversicherung Bund in der Kürze der zur Verfügung stehenden Zeit wie folgt Stellung:

B. Bewertung und Stellungnahme

Ob gerade die in dem Maßnahmenpaket enthaltenen rentenrechtlichen Regelungen tatsächlich zu signifikant mehr Beschäftigung Älterer führen werden, ist ungewiss. Sie werden aber das bestehende Rentensystem für alle Beteiligten noch komplexer und intransparenter machen und befördern nicht das politische Bestreben nach Entbürokratisierung.

B.1 Einführung eines anrechnungsfreien Sockelbetrags - § 18b Abs. 4a SGB IV-E

Renten wegen Todes sind aus der Versicherung der verstorbenen Person abgeleitete Renten und erfüllen im Wesentlichen eine Unterhaltersatzfunktion. Auf Witwen-, Witwer- oder Erziehungsrente wird Einkommen angerechnet. Die Einkommensanrechnung ist nicht nur wegen der Unterhaltersatzfunktion eingeführt worden, sondern auch aus finanziellen Erwägungen zur Entlastung der Rentenversicherung. Die Einführung eines anrechnungsfreien Sockelbetrags führt zur teilweisen Rücknahme dieser Entlastungswirkung.

Die bisherige Einkommensanrechnung führt zu einer Minderung der Witwen-, Witwer- oder Erziehungsrente, wenn das anzurechnende Einkommen einen bestimmten Freibetrag überschreitet. Dies könnte, so die der Formulierungshilfe zu Grunde liegende Annahme, zur Folge



haben, dass Betroffene den Umfang ihrer Erwerbstätigkeit so gestalten, dass entweder keine Anrechnung des Erwerbseinkommens stattfindet oder die Erwerbstätigkeit nur zu einer geringen Minderung der Rente in Folge der Anrechnung führt. Dieses Prinzip soll durch den Sockelbeitrag teilweise aufgehoben werden.

Um zusätzliche Erwerbsanreize zu schaffen, sieht die Formulierungshilfe vor, bei Erwerbseinkommen und kurzfristigem Erwerbsersatzekommen einen Sockelbetrag bis zur Geringfügigkeitsgrenze aus § 8 Abs. 1a SGB IV von der Anrechnung auszunehmen. Dies wäre aktuell ein Betrag in Höhe von 538,- Euro. Hierdurch würde sich das anzurechnende Erwerbseinkommen bzw. kurzfristige Erwerbsersatzekommen im Einzelfall um diesen festen Betrag vermindern und eine höhere Hinterbliebenenrente ausgezahlt.

Derzeit erzielen rund 410.000¹ Rentnerinnen und Rentner ein Einkommen, bei dem der Sockelbetrag zu berücksichtigen wäre. Nicht beziffert werden können die Personen, die eine geringfügige Beschäftigung ausüben und daneben weiteres Einkommen erzielen. Nicht abgeschätzt werden kann zudem, in wie vielen Fällen und in welcher Gesamthöhe der Sockelbetrag dazu führen wird, dass sich auch eine Rentenzahlung bei den Personen ergeben würde, bei denen wegen der bislang geltenden Einkommensanrechnung derzeit keine Rente gezahlt wird.

Die Rentenversicherung weist darauf hin, dass mit der Einführung eines anrechnungsfreien Sockelbetrags erneut eine umsetzungsaufwändige Verbesserung im Rentenbestand vorgenommen werden soll. Dies stellt ein weiteres Mal eine Abkehr vom Grundsatz dar, Leistungsausweitungen nur für Neurentner zu regeln.

Finanzielle Auswirkungen:

Die Rentenversicherung kann nicht abschätzen, ob die Einführung eines anrechnungsfreien Sockelbetrags in Höhe der Geringfügigkeitsgrenze bei Hinterbliebenenrenten tatsächlich zu einem spürbar höheren Arbeitsvolumen der Betroffenen führen wird, denn auch weitere individuelle Einflussfaktoren, wie z. B. die Erziehung von Kindern oder die Pflege von Angehörigen, können einer Erhöhung des individuellen Arbeitsvolumens entgegen stehen.

Unter der Annahme, dass es nicht zu nennenswerten Verhaltensänderungen kommt, würde der Effekt der Maßnahme darin bestehen, dass in den Fällen, in denen bislang aufgrund der

¹ Statistik der DRV Bund: Rentenbestand 2023.



bestehenden Regelungen der Einkommensanrechnung eine Rentenminderung stattfindet, der Zahlbetrag der Rente und damit das Gesamteinkommen der Betroffenen steigt. In diesem Fall entstehen der Rentenversicherung zusätzliche Kosten in Höhe von mindestens rund 0,5 Mrd. Euro pro Jahr.²

Aus den dargestellten Gründen wird die Einführung eines anrechnungsfreien Sockelbetrags von der Deutschen Rentenversicherung Bund kritisch bewertet, zumal hierdurch die ohnehin schon sehr komplexe und deshalb aufwendige Einkommensanrechnung weiter verkompliziert würde.

Technische Umsetzung der angedachten Regelung

Die Formulierungshilfe sieht eine Einführung des anrechnungsfreien Sockelbetrags zum 1. Juli 2025 vor. Aufgrund anderer in der Umsetzung hoch komplexer Gesetze, wie zum Beispiel dem Pflegunterstützungs- und -entlastungsgesetz und dem EM-Bestandsrentenverbesserungsgesetz, ist eine Umsetzung zu dem vorgesehenen Zeitpunkt nicht möglich, ohne den Umsetzungszeitpunkt der bereits beschlossenen Gesetze zu gefährden.

Insgesamt ist bei den bereits erfolgten Aufplanungen für Routine- und Sonderaufgaben der DRV IT zu berücksichtigen, dass die Anforderungen an die IT Sicherheit aufgrund der akuten Bedrohungslagen und der diesbezüglichen Vorgaben an die IT Sicherheit (z.B. Umsetzung der NIS-2-Richtlinie) kontinuierlich anwachsen, was zusätzliche IT-Kapazitäten bindet und binden wird. Darüber hinaus befindet sich die DRV IT im Prozess der grundlegenden Modernisierung ihres Kernsystems, die für die künftige Leistungsfähigkeit der gesetzlichen Rentenversicherung von existentieller Bedeutung ist.

Aus diesen Gründen kann die Deutsche Rentenversicherung eine Umsetzung zum 1. Juli 2025 nicht gewährleisten. Nach intensiver Prüfung aller relevanter Faktoren kann die Regelung gesichert frühestens zum 1. Juli 2027 umgesetzt werden.

Um dem politischen Gedanken gleichwohl Rechnung tragen zu können, schlägt die Deutsche Rentenversicherung vor, **anstelle der angedachten Einführung eines neuen Sockelbetrages**

² Aktuelle Abschätzung auf Grundlage der vorliegenden Formulierungshilfe und der Rentenbestandsstatistik 2022. Weil die Geringfügigkeitsgrenze und damit der Sockelbetrag zukünftig mit dem Mindestlohn angehoben werden, ist zukünftig mit steigenden Kosten zu rechnen.



eine Regelung zu schaffen, wonach anzurechnendes Erwerbseinkommen und kurzfristiges Erwerbseinkommen um einen Prozentwert gekürzt wird. Da dies der Logik des § 97 Absatz 2 Satz 3 SGB VI entspräche, könnte eine entsprechende Regelung mit einem geringen Aufwand von der Deutschen Rentenversicherung bereits zum 1. Juli 2025 umgesetzt werden.

B.2 Einführung einer Rentenaufschubprämie - § 107a SGB VI-E

Versicherte Personen, die nach Erreichen der Regelaltersgrenze für mindestens 12 Monate bis maximal 36 Monate versicherungspflichtig weiterarbeiten, ohne die ihnen zustehende Rente zu beziehen, sollen eine einmalige Prämienzahlung erhalten können, wenn sie sich aktiv für diese Option entscheiden. Die Rentenaufschubprämie steht als eine einmalige Zahlung nicht im Einklang mit dem Grundgedanken der Rentenversicherung, die auf lebenslange und dynamische Alterssicherungsleistungen aufbaut. Durch die Inanspruchnahme der Rentenaufschubprämie verliert der Berechtigte den Anspruch auf einen lebenslang gezahlten Zuschlag.

Die Prämie setzt sich zusammen aus der Monatsrente zum hinausgeschobenen Rentenbeginn vervielfältigt mit der Anzahl der hinausgeschobenen Monate und einem dynamischen Prämienfaktor. Der Prämienfaktor leitet sich aus dem von der Rentenversicherung übernommenen Teil der Krankenversicherung der Rentner ab. Er würde derzeit 1,0815 betragen.

Der wesentliche Anreizeffekt der Rentenaufschubprämie wird darin gesehen, dass die Betroffenen - statt monatlicher Rentenzahlungen ab der Regelaltersgrenze - nach dem Rentenaufschub eine spürbar höhere Einmalzahlung erhalten. Ob und in welchem Ausmaß gerade von der Rentenaufschubprämie Anreize ausgehen werden, über die Regelaltersgrenze hinaus weiterzuarbeiten, ist fraglich. Denn die Inanspruchnahme der ebenfalls geplanten Auszahlung der Arbeitgeberbeiträge zur Arbeitslosen- und Rentenversicherung, auf die nachfolgend unter B.3 eingegangen wird, steht in direkter Konkurrenz zur Rentenaufschubprämie. Während bei Inanspruchnahme der Rentenaufschubprämie zunächst nur das Erwerbseinkommen zur Verfügung steht, erhalten Personen, die sich die Arbeitgeberbeiträge auszahlen lassen, neben dem Erwerbseinkommen noch die darauf entfallenden Arbeitgeberbeiträge zur Arbeitslosen- und Rentenversicherung und die Rente.

Beides sind aufwändige Vorhaben, die das gleiche politische Ziel verfolgen, aber zugleich mit den Wahlmöglichkeiten das Rentenrecht nochmals komplexer werden lassen. Dies wird zu



vielfältigen Fragen führen, zu denen die Rentenversicherungsträger Berechtigte beraten müssen. Dies wird zu einem erheblichen Mehraufwand im Auskunfts- und Beratungsdienst führen.

Finanzielle Auswirkungen

Zur Beurteilung der finanziellen Auswirkungen der geplanten Maßnahme wird die Zahlung einer Rentenaufschubprämie bei Rentenaufschub verglichen mit einem Rentenzugang zur Regelaltersgrenze. In beiden Fällen wird von einer identischen Weiterarbeit ausgegangen. Dabei wird die Rentenaufschubprämie regelmäßig etwas höher sein als die aufgeschobenen Rentenzahlungen einschließlich KVdR. Hintergrund ist zum einen, dass bei der Berechnung der Rentenaufschubprämie für alle Monate auch Rentenerhöhungen durch zwischenzeitlich erfolgte Rentenanpassungen berücksichtigt werden. Zum anderen werden die zwischen Regelaltersgrenze und aufgeschobenem Rentenbeginn erworbenen Entgeltpunkte bei Berechnung der Rentenaufschubprämie sofort bei Inanspruchnahme und nicht erst mit der nächsten Rentenanpassung berücksichtigt.

Im Folgenden wird eine Person betrachtet, die bis zur Regelaltersgrenze 45 Entgeltpunkte erworben hat und in den darauffolgenden 12 Monaten durch Weiterbeschäftigung noch einen weiteren Entgeltpunkt erwirbt.

Bei einem regulären Rentenzugang zur Regelaltersgrenze am 1. Juli 2023 und einem Rentenaufschub um 12 Monate wäre die Rentenaufschubprämie rund 6,9 Prozent höher als die eingesparten Rentenzahlungen inkl. KVdR. Bei einem regulären Rentenzugang zur Regelaltersgrenze am 1. Juni 2023 und einem Rentenaufschub um 12 Monate wäre die Rentenaufschubprämie hingegen noch rund 2,6 Prozent höher als die nicht geleisteten Rentenzahlungen inkl. KVdR.

Insgesamt hängt der finanzielle Aufwand davon ab, wie viele Menschen von der Rentenaufschubprämie Gebrauch machen.

Bei der Rentenaufschubprämie ist weiter zu beachten, dass diese beitragsfrei in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung sein soll. Diese Beitragsfreiheit würde zu Mindereinnahmen in den betroffenen Zweigen der Sozialversicherung führen. Generell ist die Tendenz, die Wirkung politischer Maßnahmen durch Sozialabgabenfreiheit zu verstärken (zuletzt Inflationsausgleichsprämie, jetzt Rentenaufschubprämie), aus Sicht der Deutschen Rentenversicherung Bund kritisch zu sehen.



Technische Umsetzung der angedachten Regelung

Die Formulierungshilfe sieht ein Inkrafttreten der Rentenaufschubprämie zum 1. Januar 2027 vor. Die Einführung der Rentenaufschubprämie mit einer vollmaschinellen Unterstützung, ohne die eine Bearbeitung der Rentenaufschubprämie mit Blick auf eine Massenverwaltung nicht möglich wäre, würde auf Grundlage der vorliegenden Formulierungshilfe in der DRV IT Aufwände von mindestens 10.500 Personentagen verursachen. Eine genauere Schätzung der Aufwände ist aber erst dann möglich, wenn auch die steuerrechtlichen Regelungen vorliegen. Je nach Ausgestaltung dieser Regelungen könnte der Aufwand noch höher ausfallen. Denn die steuerrechtliche Behandlung hat wesentliche Auswirkungen auf das Verfahren zur Meldung von Rentenbezug und auf die Meldungen zur Anrechnung von Einkommen auf den Grundrentenzuschlag. Betroffen wären bei einer Steuerpflicht neben der gesetzlichen Rentenversicherung auch das Bundeszentralamt für Steuern (BZSt) sowie die Zulagenstelle für Altersvermögen (ZfA), wo ebenfalls Umsetzungsaufwände in der IT entstehen würden.

Sofern die Regelung zum 1. Januar 2027 in Kraft tritt, könnten die Versicherten anschließend Anträge stellen, die aufgrund des Mindestaufschubs von 12 Monaten frühestens zum 1. Januar 2028 Wirkung entfalten und zu Zahlungen führen würde. Dies ist nach den bisherigen Planungen realistisch, sofern nicht weitere neue gesetzliche Aufträge prioritär umzusetzen sind. Davon unberührt bleibt die Frage, ob der durch die Programmierung verursachte Aufwand in einem angemessenen Verhältnis zum Nutzen steht.

Derzeit könnten etwa 114.000 Personen³ die Rentenaufschubprämie beanspruchen. Ob mit dieser Maßnahme die politische Erwartung, zusätzliche Beschäftigte in einer signifikanten Größenordnung zu aktivieren, maßgeblich unterstützt werden kann, ist wegen der Konkurrenzregelungen fraglich. Der von der Deutschen Rentenversicherung Bund durchgeführte Digitalcheck hat ergeben, dass der erwarteten nur geringen Inanspruchnahme ein sehr hoher Umsetzungsaufwand in der IT gegenüber steht.

³ In 2023 sind etwa 114.000 Personen in eine Regelaltersrente gegangen, die Ende 2022 noch in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung gestanden haben.



B.3 Auszahlung von Arbeitgeberbeiträgen an Beschäftigte ab Erreichen der Regelaltersgrenze - § 172 SGB VI-E

Nach der Formulierungshilfe sollen Arbeitnehmer ab Erreichen der Regelaltersgrenze die Möglichkeit haben, bei Versicherungsfreiheit sich den Arbeitgeberanteil zur Renten- und Arbeitslosenversicherung durch den Arbeitgeber auszahlen zu lassen.

Unabdingbar aus Sicht der Rentenversicherung ist dabei, dass die Auszahlung, wie in der Formulierungshilfe vorgesehen, durch den Arbeitgeber erfolgt. Eine Auszahlung der Beiträge durch die Träger der Rentenversicherung kann nicht realisiert werden. Es wäre ein Vorlauf von mehreren Jahren erforderlich, da hierfür völlig neue Verfahren konzipiert, entwickelt und programmiert werden müssten. Es wird darauf hingewiesen, dass die Rentenversicherungsträger die Entgeltmeldung derzeit erst im Folgejahr erhalten. Eine händische Bearbeitung der monatlichen Auszahlung der oftmals variablen Rentenversicherungsbeiträge würde dazu führen, dass die originären Aufgaben der Rentenversicherungsträger in Verzug geraten.

Die Sachbearbeitung der Rentenversicherungsträger bearbeitet durchschnittlich etwa 155.000 Rentenueuanträge monatlich.⁴ Derzeit üben mehr als 241.000 Menschen eine mehr als geringfügige Beschäftigung nach Erreichen der Regelaltersgrenze aus, für die künftig eine monatliche Auszahlung der Beiträge durch die Sachbearbeitung vorzunehmen sein könnte. Eine Auszahlung in dieser Größenordnung ist durch die Träger der Deutschen Rentenversicherung schlichtweg nicht möglich.

Finanzielle Auswirkungen

Den erhofften beschäftigungspolitischen Effekten sind aus Sicht der Deutschen Rentenversicherung Bund die finanziellen Auswirkungen dieser Maßnahme gegenüberzustellen. In Werten von 2022 würde dies zu Beitragsausfällen in Höhe von rund 0,5 Mrd. Euro pro Jahr führen.

Darüber hinaus ergäbe sich ein Effekt auf das durchschnittliche beitragspflichtige Entgelt und damit die Rentenanpassung: Da Entgelte von Personen ab der Regelaltersgrenze regelmäßig

⁴ Statistik der Deutschen Rentenversicherung Bund: Altersrenten im Zeitverlauf 2023.



unterdurchschnittlich sind, würde ein Wegfall der Beitragspflicht das durchschnittliche beitragspflichtige Entgelt einmalig erhöhen.⁵ Sofern die Rentenanpassung nicht um diesen einmaligen Effekt bereinigt werden würde, würde dies zu einer um rund 0,2 Prozentpunkte höheren Rentenanpassung führen. In Werten von 2023 würde dies im ersten Jahr zu Mehrausgaben in Höhe von rund 0,4 Mrd. Euro und in den Folgejahren von je rund 0,8 Mrd. Euro führen.

Technische Umsetzung der angedachten Regelung

Wie in der Formulierungshilfe ausgeführt, sind auch bei Auszahlung durch die Arbeitgeber Änderungen im Meldeverfahren erforderlich. Die Aufwände in der Deutschen Rentenversicherung würden sich hierfür auf etwa 450 Personentage belaufen.

B.4 Wirkungen der verschiedenen Maßnahmen zur Weiterarbeit über die Regelaltersgrenze hinaus

Mehrere Wahlmöglichkeiten führen zwangsläufig zu einem erhöhten Beratungsaufwand. Durch die vorgeschlagenen Maßnahmen einer Rentenaufschubprämie und der Auszahlung von Arbeitgeberbeiträgen an Beschäftigte ab Erreichen der Regelaltersgrenze würde die Komplexität enorm steigen und zusätzlichen Beratungsaufwand schaffen.

Bereits heute gibt es die Möglichkeit, über den Zeitpunkt des Erreichens der Regelaltersgrenze hinaus zu arbeiten. Berechtigte können sich dann entscheiden, ob sie die Regelaltersrente beanspruchen oder den Rentenbeginn hinausschieben wollen. Im Fall des Hinausschiebens erhalten die Betroffenen einen erhöhten Zugangsfaktor. Dieser bewirkt eine Rentensteigerung von 6% pro Jahr der Nicht-Inanspruchnahme. Sollten die in der Formulierungshilfe vorgeschlagenen Maßnahmen eingeführt werden, müssten die Rentenversicherungsträger die Betroffenen über die unterschiedlichen Möglichkeiten aufklären. Den Berechtigten stünden dann folgende Möglichkeiten zur Auswahl, die teilweise kombinierbar sind:

- Regelaltersrente mit Ablauf des Monats, in dem die Regelaltersgrenze erreicht wurde,
- Regelaltersrente zum hinausgeschobenen Rentenbeginn mit erhöhtem Zugangsfaktor,
- Beitragszahlung nach Rentenbeginn, die jährlich zu einer Neuberechnung der Rente führt,
- Beschäftigung mit oder ohne Beitragszahlung des Berechtigten, ab Erreichen der Regelaltersgrenze bei Bezug einer Vollrente wegen Alters,

⁵ Gegenläufig zum statistischen Effekt der Regelungen aus 2019.



- Rentenaufschubprämie (mit Beitragszahlung nach Erreichen der Regelaltersgrenze, ohne erhöhten Zugangsfaktor),
- Auszahlung der Arbeitgeberbeiträge zur Rentenversicherung ab Erreichen der Regelaltersgrenze mit Bezug einer Vollrente wegen Alters.

Hinzu kommen noch vielfältige steuerrechtliche Fragestellungen aus den jeweiligen Optionen.

Bei einer solchen Vielfalt von Möglichkeiten ist eine niedrigschwellige Aufklärung der Betroffenen nahezu ausgeschlossen. Künftig müssten die Rentenversicherungsträger Berechtigte über die Möglichkeiten der verschiedenen Maßnahmen beraten. Dies wird zu einem erheblichen Aufwand im Auskunft- und Beratungsdienst führen.

C. Finanzwirkungen bei isolierter Betrachtung der Mindereinnahmen und Mehrausgaben

Die Kostenwirkungen des Sockelbetrags und die Mindereinnahmen durch den Wegfall der isolierten Arbeitgeberbeiträge würden in der allgemeinen Rentenversicherung zu Mehrausgaben und Mindereinnahmen in Höhe von insgesamt 0,75 Mrd. Euro im Jahr 2025 und insgesamt rund 1 Mrd. Euro pro Jahr ab dem Jahr 2026 (zuzüglich Dynamisierung) führen. Ab dem Jahr 2027 könnte der Beitragssatz dadurch einmalig um 0,2 Prozentpunkte im Vergleich zum geltenden Recht (mit Rentenpaket II) stärker ansteigen und in den Folgejahren im Durchschnitt um 0,05 Prozentpunkte höher liegen (Faustformel). Würde die Rentenanpassung nicht bereinigt um den einmaligen Effekt auf das beitragspflichtige Entgelt, dann läge der Beitragssatz langfristig sogar um rund 0,1 Prozentpunkte höher. Die Finanzwirkungen der Rentenaufschubprämie können derzeit nicht beziffert werden, da nicht absehbar ist, wie viele Personen diese beanspruchen würden. Das gilt auch für den Umfang an zusätzlichen Beitragseinnahmen aufgrund von möglichen positiven Beschäftigungseffekten der geplanten Maßnahmen.

Deutscher Sozialgerichtstag e.V., c/o Graf-Bernadotte-Platz 5, 34119 Kassel

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
Mohrenstraße 37
10117 Berlin
<per Email>

ivb1@bmas.bund.de

Entwurf einer Formulierungshilfe für einen Änderungsantrag zu Neuregelungen zur Umsetzung von rentenpolitischen Maßnahmen der Wachstumsinitiative

Sehr geehrte Damen und Herren,

im Namen des Deutschen Sozialgerichtstages e.V. (DSGT) bedanke ich mich für die
Möglichkeit, zur oben genannten Formulierungshilfe Stellung zu nehmen.

I. Zusammenfassung

Der DSGT begrüßt das Ziel der Formulierungshilfe, für mehr Beschäftigung zu sorgen. Aus seiner Sicht sollte dieses Ziel aber bei einzelnen Maßnahmen besser gegen Risiken und die solide Finanzierung der Sozialversicherungen abgewogen werden. Denn die Maßnahmen vergrößern den Finanzbedarf, da die Einnahmen gesenkt und teilweise auch die Ausgaben erhöht werden. Zu bedenken möchte der DSGT auch geben, dass allgemein Wirtschaftsförderung Aufgabe des Bundes und nicht der Sozialversicherungen ist. Kritisch ist auch, dass in der Formulierungshilfe nichts zu den Kosten und der kurz- und mittelfristigen Gegenfinanzierung angegeben wurde. Auch die Lockerung des Befristungsrechts jenseits der Regelaltersgrenze sieht der DSGT kritisch.

II. Bewertung einzelner Maßnahmen

1. Auszahlung Arbeitgeberbeiträge

Neuregelung: Durch Ergänzungen der §§ 346 SGB III und 172 SGB VI wird eine synchron anzuwendende Regelung geschaffen, nach der die Arbeitgeber die sogenannten isolierten Arbeitgeberbeiträge von versicherungsfreien Beschäftigten vollständig an die betreffenden Beschäftigten auszahlen können. Die Zahlung ist analog dem isolierten Arbeitgeberbeitrag steuer- und beitragsfrei.

Bewertung:

Der DSGT sieht die vorgesehene Regelung kritisch. Zwar ist die Weitergabe der isolierten Arbeitgeberbeiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung bei versicherungsfreien Beschäftigten jenseits der Regelaltersgrenze für die Beschäftigten unstrittig attraktiv, da hieraus andernfalls keine Sozialleistungen erwachsen würden und die Neuregelung vorsieht, diese steuer- und beitragsfrei auszuzahlen. Bei Durchschnittslohn sind dies immerhin rund 400 Euro mehr Nettoeinkommen.

Allerdings bezweifelt der DSGT, dass dadurch tatsächlich ein relevanter Beschäftigungseffekt erzielt werden kann. Denn die LIDA-Studie (arbeit.uni-wuppertal.de/de/) zeigt, dass vor allem andere als finanzielle Gründe für den Erwerbsaustritt bzw. einen längeren Verbleib für die Beschäftigten ausschlaggebend ist. Genannt werden für das Ende des Erwerbslebens der Wunsch nach mehr Freizeit, schlechter Gesundheit und Arbeitsbedingungen und zum Verbleib vor allem mehr Selbstbestimmung und Spaß an der Arbeit.

Diesem potentiell geringen Anreizeffekt stehen jedoch erhebliche Mindereinnahmen bei der Arbeitslosen- und Rentenversicherung gegenüber. Die Formulierungshilfe macht hierbei aber keine Angaben, wie diese Mindereinnahmen gegenfinanziert werden sollen. Besonders scharf kritisiert der DSGT dies vor dem Hintergrund der bereits von der Bundesregierung beschlossenen Kürzungen der Zuschüsse zur Rentenversicherung um mehrere Milliarden Euro. Eine solide und verlässliche Finanzierung der Sozialversicherung ist für das Vertrauen in den Sozialstaat unerlässlich – dies gilt erstrecht in Zeiten des demographischen Wandels und einem möglicherweise aufkommenden Wirtschaftsabschwung, was den Finanzierungsbedarf in beiden Sozialversicherungen kurzfristig erhöhen würde.

Der DSGT möchte auch darauf hinweisen, dass von der Regelung nur Personen profitieren können, die nach der Regelaltersgrenze einer mehr als geringfügig entlohnten Beschäftigung nachgehen. Damit sind alle mit einer angeschlagenen Gesundheit oder einen solchen Arbeitsplatz davon ausgenommen, werden aber über in der Folge drohende Beitragssatzerhöhungen sehr wohl an der Finanzierung beteiligt. Auch aus diesem Grund sieht der DSGT die Regelung kritisch.

2. Rentenaufschubprämie

Die Formulierungshilfe will mit der Rentenaufschubprämie eine neue Leistungsform einführen. Die Prämie soll bekommen, wer den Rentenbeginn über die Regelaltersgrenze hinaus für mindestens 12 aber höchstens 36 Monate aufschiebt. Die Höhe der Prämie entspricht dabei rechnerisch der in diesem Zeitraum nicht gezahlten Rente. Die Prämie ist dabei beitragsfrei, aber steuerpflichtig.

Bewertung:

Der DSGT bewertet die Rentenaufschubprämie sehr kritisch. Sie führt zu erheblichen Mehrausgaben bei der Rentenversicherung und Mindereinnahmen bei den Kranken- und Pflegeversicherungen. Auch begünstigt sie die Ungleichheit, da der Rentenaufschub faktisch mit einer nachträglichen Einmalzahlung ausgeglichen wird, diese aber entgegen dem eigentlichen Rentenbezug beitragsfrei wäre. Mehr noch wird auch der Zuschuss zur KVdR an die Berechtigten ausgezahlt. Damit haben Personen, die sich einen Rentenaufschub leisten können, einen erheblichen Vorteil gegenüber den anderen Versicherten.

Gleichzeitig führt dies kurzfristig zu erheblichen Mehrausgaben der Rentenversicherung, da die Prämie als Einmalzahlung sofort ausgezahlt wird, statt über den gesamten Rentenbezug eine höhere Rente – damit ergibt sich ein Vorfinanzierungseffekt, aber aufgrund der Prämienberechnung wohl auch dauerhafte Mehrausgaben. Aufgrund der Beitragsfreiheit entgehen den Kranken- und Pflegeversicherungen außerdem entsprechende Einnahmen. Auch hierzu macht die Formulierungshilfe keine Angaben. Damit vergrößert auch diese Maßnahme den Finanzierungsbedarf in den Sozialversicherungen und führt zu einem potenziell höheren Beitragssatz oder aber zu Leistungskürzungen. Auch hier ist fraglich, ob dies tatsächlich zu mehr Beschäftigung führt, oder aber nur zu Mitnahmeeffekten von allen, die heute schon den Rentenbeginn aufgeschoben haben.

3. Zusätzlicher Erwerbseinkommen bei Witwen-/Witwerrenten

Bei Erwerbseinkommen soll es einen zusätzlichen Abzug in Höhe der Geringfügigkeitsgrenze von aktuell 538 Euro geben. Generell wird auf Witwen- und Witwerrenten Einkommen angerechnet. Dabei gilt ein pauschaliertes Nettoverfahren – je nachdem ob Steuern und zu welchen Sozialversicherungen Beiträge entrichtet werden müssen, werden pauschal bis zu 40 Prozent des Einkommens abgezogen. Außerdem gibt es einen Freibetrag vom 26,4fachen des aktuellen Rentenwerts: Aktuell etwa 1040 Euro im Monat. Von dem pauschalierten Netto über diesem Freibetrag werden nur 40 Prozent angerechnet. Der zusätzliche Freibetrag für Erwerbseinkommen wird vorab, also vor dem geschilderten Verfahren vom Erwerbseinkommen abgezogen und das bisherige Verfahren nur auf das so verbliebene Einkommen angerechnet.

Bewertung:

Der DSGT bewertet den zusätzlichen Freibetrag für Erwerbseinkommen bei der Einkommensanrechnung auf Witwen-/Witwerrenten positiv. Dies führt zu einer höheren Witwen-/Witwerrente von bis zu 215 Euro. Vor allem Personen, die eine Altersrente neben der Witwen-/Witwerrente beziehen dürften von der Neuregelung profitieren, da nunmehr ein geringfügig entlohntes Beschäftigungsverhältnis nicht mehr angerechnet würde bzw. bei höherem Erwerbseinkommen nur der Teil über der 538 Euro Geringfügigkeitsgrenze. Die Maßnahme erhöht jedoch die Rentenausgaben erheblich, so dass die Finanzierungsfragen weiter verengt werden. Sie führt aufgrund der höheren Rentenzahlung jedoch zu Mehreinnahmen bei der Kranken- und Pflegeversicherung.

Auch hier gilt: die Wirkung ist hoch selektiv, da sie nur von Personen beansprucht werden kann, die sich einen Rentenaufschub finanziell leisten können und nebenbei ein versicherungspflichtiges Erwerbseinkommen haben.

4. Kein Vorbeschäftigungsverbot bei Befristungen über der Regelaltersgrenze

Künftig soll eine auch sachgrundlose Befristung von bis zu acht Jahren bei maximal 12 Befristungen jenseits der Regelaltersgrenze auch im Anschluss an eine bestehende auch unbefristete Beschäftigung zulässig sein.

Bewertung:

Der DSGT sieht die Aufweichung des Befristungsverbots jenseits der Regelaltersgrenze kritisch, da so faktisch ein Arbeitsrecht zweiter Klasse für ältere Beschäftigte geschaffen wird. Vertiefend geht der DSGT aber nicht darauf ein, da er Fragen des Arbeits- und Befristungsrechts nicht zu seinen primären Aufgaben zählt.

III. Abschließende Betrachtung

Die vorgesehenen Maßnahmen – mit Ausnahme der Befristung – führen vor allem bei der Rentenversicherung zu einer deutlichen Finanzierungslücke, da sowohl die Ausgaben erhöht als auch die Einnahmen gemindert werden. Aber auch bei der Kranken- und Pflege- sowie Arbeitslosenversicherung dürfte die Neuregelung in der Summe eine große Finanzierungslücke erzeugen. Dies erscheint gesamtgesellschaftlich problematisch. Einerseits wird die damit verbundene Förderung von Arbeit jenseits der Regelaltersgrenze von der Teilgruppe der Sozialversicherten finanziert und nicht von der Allgemeinheit der Steuerzahlenden. Damit verbunden ist auch, dass untere und mittlere Einkommen überdurchschnittlich an der Finanzierung beteiligt werden. Gleichzeitig sind Personen mit einer angeschlagenen Gesundheit oder die am Arbeitsmarkt nicht gesucht sind von den Vorteilen weitgehend ausgenommen, da es in all diesen Frage die freie Entscheidung der Arbeitgebenden ist, wen und zu welchen Bedingungen sie nach der Regelaltersgrenze beschäftigen. Auch ist es aus Sicht des DSGT (eigentlich) Aufgabe der Unternehmen durch entsprechende Bezahlung und Arbeitsbedingungen Fachkräfte zu gewinnen und nicht durch einen Griff in die Sozialversicherungen.

Kassel, 27. August 2024

Michael Löher

Vizepräsident des Deutschen Sozialgerichtstages e.V.

Stellungnahme

Rente

Sozialverband
Deutschland e. V.

Abteilung Sozialpolitik

Bei Rückfragen:

Tel. 030 72 62 22-0

Fax 030 72 62 22-328

sozialpolitik@sovd.de

Formulierungshilfe für einen Änderungsantrag

der Fraktionen SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und FDP

Neuregelungen zur Umsetzung von rentenpolitischen Maßnahmen der Wachstumsinitiative

1 Zusammenfassung der Formulierungshilfe

Im Rahmen der Haushaltsverhandlungen 2025 hat sich die Bundesregierung auf eine Wachstumsinitiative verständigt. Diese ist bereits am 17. Juli 2024 vom Bundeskabinett verabschiedet worden. Die darin enthaltenen rentenpolitischen Maßnahmen sollen mit Hilfe dieser Formulierungshilfe umgesetzt werden. Alle Maßnahmen verfolgen das Ziel, den Arbeitsanreiz zu erhöhen, um mehr Fachkräfte zu gewinnen bzw. im Erwerbsleben zu halten.

Konkret sind folgende vier Maßnahmen vorgesehen:

■ Einführung einer Rentenaufschubprämie

Mit § 107a SGB VI soll eine neue Leistung der gesetzlichen Rentenversicherung geschaffen werden. Die Rentenaufschubprämie erhält, wer nach Erreichen der Regelaltersgrenze mindestens zwölf und maximal 36 Monate auf seine Rente verzichtet und weiterhin – mehr als geringfügig – erwerbstätig ist. Die Höhe der Rentenaufschubprämie entspricht der Höhe der Altersrente, die nicht in Anspruch genommen wird. Zusätzlich werden die Arbeitgeberbeiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung an den Beschäftigten ausgezahlt.

Gleichzeitig wird auf die Zuschläge verzichtet, die es normalerweise pro Monat gibt, wenn die Rente über die Regelaltersgrenze hinausgeschoben wird. Es entsteht damit die Wahlmöglichkeit zwischen den Zuschlägen in Höhe von 0,5 Prozent pro Monat oder der Rentenaufschubprämie.

Die Rentenaufschubprämie soll auf Antrag gewährt werden.

- **Änderung beim Arbeitgeberbetrag zur Arbeitslosen- und Rentenversicherung**
Für Beschäftigte, die die Regelaltersgrenze bereits überschritten haben, zahlt der Arbeitgeber die Beiträge zur Arbeitslosen- und Rentenversicherung. Der*Die Arbeitnehmer*in zahlt keine Beiträge und erhält auch keine (zusätzliche) Leistung aus der Renten- bzw. Arbeitslosenversicherung. Die Neuregelung sieht vor, dass die Arbeitgeberbeiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung nun freiwillig den beschäftigten Rentner*innen als Prämie ausgezahlt werden können. Dies soll einen finanziellen Anreiz zur Weiterbeschäftigung über die Regelaltersgrenze hinaus schaffen.
- **„Sockelbetrag“ bei der Einkommensanrechnung bei Hinterbliebenenrenten**
Wer eine Hinterbliebenenrente bezieht, muss ab einem bestimmten Freibetrag einen Teil seines Einkommens auf die Hinterbliebenenrente anrechnen lassen. Um einen Anreiz zu geben, eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen oder auszuweiten, soll ein Sockelbetrag eingeführt werden, bis zu dessen Höhe die Einkommensanrechnung ausgenommen wird. Der Sockelbetrag entspricht der Geringfügigkeitsgrenze und wird ebenfalls dynamisch ausgestaltet. Aktuell beträgt die Höhe 538 Euro. Dadurch soll ein Vollzeitjob auf Mindestlohniveau vollständig anrechnungsfrei bleiben.
- **Einschränkung des sog. Vorbeschäftigungsverbots ab Erreichen der Regelaltersgrenze**
Das bisher geltende Anschlussverbot nach § 14 Absatz 2 Satz 2 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes soll zukünftig nicht für Beschäftigte nach der Regelaltersgrenze gelten, wenn beim selben Arbeitgeber eine Höchstdauer von insgesamt acht Jahren oder zwölf befristeten Arbeitsverträgen nicht überschritten wird. Hiermit soll eine Hürde der Weiterbeschäftigung im Rahmen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes gelockert werden.

Aussagen zur Finanzierbarkeit der Maßnahmen und der Übernahme der Kosten werden keine gemacht.

2 Gesamtbewertung

Der SoVD ist insgesamt skeptisch, was die Anreizwirkung der vorgeschlagenen Maßnahmen betrifft. Individuell betrachtet mögen sie für diejenigen, die ohnehin länger arbeiten wollen und können, attraktiv sein. Gerade die Rentenaufschubprämie hat aus unserer Sicht einen gewissen Charme, denn damit lassen sich möglicherweise kleine und größere Wünsche am Anfang des Ruhestands realisieren. Erreicht werden aller Wahrscheinlichkeit jedoch nur die Menschen, die gesundheitlich in der Lage sind, weiterhin einer Erwerbsarbeit nachzugehen und die auch einen passenden Arbeitsplatz haben. Das bedeutet, dass Menschen, die gesundheitlich angeschlagen sind oder in einem Beruf arbeiten, der ohnehin abgebaut werden soll, von diesen Regelungen nicht profitieren werden. Aus Sicht des SoVD muss es daher die oberste Priorität bleiben, alles dafür zu tun, dass die Menschen so lange wie möglich gesund arbeiten können und ein Leben lang Weiterbildung und Qualifikation für jede*n möglich sind.

Besonders kritisch bewertet der SoVD die fehlende Klärung der Finanzierung der Maßnahmen. So wie es bisher offenbar vorgesehen ist, kommen die Sozialversicherungen für sämtliche Kosten auf. Das sollte nicht sein, denn das entspricht nicht ihren Aufgaben. Es ist zudem auch nicht nachvollziehbar, da die vorgesehenen Maßnahmen Teil der Diskussion um die Fachkräftesicherung und eine alternde Gesellschaft sind, die die Sozialversicherungssysteme zunehmend belasten würden. Nun werden zur Lösung des Problems Maßnahmen vorgeschlagen, die zusätzlich Kosten für die Sozialversicherungen verursachen. Das passt nicht zusammen. Die Rentenversicherung¹ rechnet mit Mindereinnahmen von 1 Mrd. Euro pro Jahr allein für die direkte Auszahlung der Arbeitgeberbeiträge an die Arbeitnehmer*innen im Rentenalter. Zusätzlich würde die Nachhaltigkeitsrücklage schneller abgebaut, was dafür sorgen wird, dass der Beitragssatz früher und möglicherweise auch stärker steigen wird.

Insofern ist es umso wichtiger, dass die Maßnahmen wie in der Formulierungshilfe vorgesehen, nach fünf Jahren auf ihre Wirkung hin evaluiert werden. Wir sind skeptisch, dass damit viele Menschen, die nicht ohnehin geplant haben, länger zu arbeiten, erreicht werden.

Positiv zu bewerten ist hingegen, dass es bei den Hinterbliebenenrenten eine dynamische Regelung eines Sockelbetrags zur Einkommensanrechnung geben soll und die Rentenbezieher*innen so mehr von ihrem Einkommen zur Verfügung haben werden. Aber auch das geht zu Lasten der gesetzlichen Rentenversicherung.

1 Vgl.: <https://www.ihre-vorsorge.de/rente/nachrichten/rentenplaene-der-regierung-koennten-teuer-werden>

Abschließend lässt sich zusammenfassen, dass die vorgeschlagenen Maßnahmen individuell betrachtet attraktiv sein können, sie jedoch zu Lasten der Sozialversicherungssysteme gehen, die ohnehin schon unter Druck stehen. Aus Sicht des SoVD ist es vielmehr notwendig, die gesetzliche Rentenversicherung weiter zu stärken, auch in finanzieller Hinsicht und sie nicht peu à peu auszuhöhlen. Gleichzeitig müssen die Arbeitsbedingungen so ausgestaltet werden, dass möglichst viele Menschen gesund das Rentenalter erreichen und dann entscheiden können, ob sie weiter arbeiten wollen oder nicht. Für den Großteil der Menschen stellt sich diese Frage jedoch gar nicht erst.

Berlin, 27. August 2024

Der Vorstand
Abteilung Sozialpolitik

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/Publicationen/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.



POSTANSCHRIFT Bundesministerium der Justiz, 11015 Berlin

HAUSANSCHRIFT Bundesministerium der Justiz
Mohrenstraße 37, 10117 Berlin

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

11017 Berlin

TEL +49 (0)30 18 580 8250

E-MAIL nkr@bmj.bund.de

WEB www.normenkontrollrat.bund.de

- ausschließlich per E-Mail -

DATUM Berlin, 4. September 2024

Stellungnahme des Nationalen Normenkontrollrates (NKR) gem. § 6 Abs. 1 NKR-G

Entwurf einer Formulierungshilfe für einen Änderungsantrag der Fraktionen SPD, Bündnis 90/DIE GRÜNEN und FDP zu Neuregelungen zur Umsetzung von rentenpolitischen Maßnahmen der Wachstumsinitiative der Bundesregierung (NKR-Nr. 7304, BMAS)

Der Nationale Normenkontrollrat hat den Regelungsentwurf mit folgendem Ergebnis geprüft:

I Zusammenfassung

Bürgerinnen und Bürger	keine Auswirkungen
Wirtschaft	geringfügige Auswirkungen
Verwaltung	
Bund	
Jährlicher Erfüllungsaufwand:	rund 15,7 Mio. Euro
Einmaliger Erfüllungsaufwand:	rund 12,1 Mio. Euro
Digitaltauglichkeit (Digitalcheck)	Das Ressort hat Möglichkeiten zum digitalen Vollzug der Neuregelung (Digitaltauglichkeit) geprüft, dem NKR jedoch keinen Digitalcheck vorgelegt, da es sich bei dem Vorhaben um eine Formulierungshilfe handelt.
Evaluierung	Die Wirksamkeit der Regelungen dieses Vorhabens sollen im Hinblick auf eine gesteigerte Erwerbstätigkeit nach Erreichen der Regelaltersgrenze innerhalb von fünf Jahren nach Inkrafttreten überprüft werden.

Nutzen des Vorhabens	Das Ressort hat keinen Nutzen dargestellt.
<p><u>Regelungsfolgen</u></p> <p>Der NKR beanstandet, dass ihm nur wenige Tage für die Prüfung des Vorhabens zur Verfügung standen.</p> <p>Die Darstellung der Regelungsfolgen ist nachvollziehbar und methodengerecht. Der NKR erhebt hiergegen im Rahmen seines gesetzlichen Auftrags keine Einwände.</p> <p>Der NKR hat jedoch zu beanstanden, dass die Regelungsfolgen nicht im Vorhaben, sondern in einem separaten Dokument dargestellt werden, welches nicht Bestandteil der Länder- und Verbändebeteiligung war und auch nicht Teil der Kabinetttvorlage sein soll. Unter dem Gesichtspunkt der Kostentransparenz wäre es geboten, die Auswirkungen des Vorhabens auf den Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft und die Verwaltung als integralen Bestandteil in die Formulierungshilfe aufzunehmen.</p> <p>Darüber hinaus empfiehlt der NKR, die Kriterien und die Datengrundlage für die geplante Evaluierung umgehend festzulegen. Diese sollten bereits zum Beginn des Evaluierungszeitraums feststehen.</p>	

II Regelungsvorhaben

Mit dem Vorhaben sollen rentenrechtliche Maßnahmen umgesetzt werden, die auf die Stärkung finanzieller Vorteile bei der Aufnahme und Ausweitung der Erwerbsarbeit Älterer abzielen. Dies umfasst folgende Maßnahmen

- Einführung einer Rentenaufschubprämie
- Anhebung der Hinzuverdienstgrenzen bei Renten wegen Todes
- Auszahlung des Arbeitgeberbeitrags zur Arbeitslosen- und Rentenversicherung an Beschäftigte, die nach Erreichen der Regelaltersgrenze weiterarbeiten
- Einschränkung des Vorbeschäftigungsverbots nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz

III Bewertung

III.1 Erfüllungsaufwand

Bürgerinnen und Bürger

Das Vorhaben hat keine Auswirkungen auf den **Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger**.

Wirtschaft

Der **Wirtschaft** entsteht **geringfügiger Erfüllungsaufwand** insbesondere durch die Zahlung der Arbeitgeberbeiträge zur Arbeitslosen- und Rentenversicherung an Beschäftigte.

Verwaltung

Den Trägern der Rentenversicherung entsteht **einmaliger Erfüllungsaufwand** in Höhe von rund **12,1 Mio. Euro** und **laufender Erfüllungsaufwand** in Höhe von rund **15,7 Mio. Euro**.

- Einführung einer Rentenaufschubprämie

Versicherte können die Rentenaufschubprämie als Einmalzahlung in Anspruch nehmen, wenn sie den Beginn ihrer Rente über die Regelaltersgrenze hinausschieben und mindestens ein Jahr weiterhin einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nachgehen. Den Trägern der gesetzlichen Rentenversicherung entsteht **einmaliger Erfüllungsaufwand** für Programmierarbeiten in Höhe von **rund 7,7 Mio. Euro**. Zudem entsteht **laufender Erfüllungsaufwand** für die Beratung von Versicherten und administrative Arbeiten in Höhe von **rund 11,1 Mio. Euro**.

- Anhebung der Hinzuverdienstgrenzen bei Renten wegen Todes

Die Einführung eines Sockelbetrages in Höhe der Geringfügigkeitsgrenze nach § 8 Absatz 1a SGB IV (aktuell 538 Euro im Monat) verursacht **einmaligen Erfüllungsaufwand** in Höhe von **rund 4,4 Mio. Euro** für Programmierarbeiten sowie die Überprüfung und Anpassung von Bestandsrenten. Den Trägern der gesetzlichen Rentenversicherung entsteht zudem aus der erhöhten Sachbearbeitung ein **laufender Erfüllungsaufwand** von rund **4,6 Mio. Euro**.

III.2 Digitaltauglichkeit

Das Ressort hat Möglichkeiten zum digitalen Vollzug der Neuregelung (Digitaltauglichkeit) geprüft, dem NKR jedoch keinen Digitalcheck vorgelegt, da es sich bei dem Vorhaben um eine Formulierungshilfe handelt.

III.3 Evaluierung

Das Ressort beabsichtigt die Wirksamkeit

- der Rentenaufschubprämie,
- der Anhebung der Hinzuverdienstgrenzen bei Renten wegen Todes,
- Auszahlung des Arbeitgeberbeitrags zur Arbeitslosen- und Rentenversicherung an Beschäftigte und
- der Einschränkung des Vorbeschäftigungsverbots nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz

im Hinblick auf eine gesteigerte Erwerbstätigkeit nach Erreichen der Regelaltersgrenze innerhalb von fünf Jahren nach Inkrafttreten zu überprüfen.

Der NKR empfiehlt, die Kriterien und die Datengrundlage für die Evaluierung umgehend festzulegen. Diese sollten bereits zum Beginn des Evaluierungszeitraums feststehen.

IV Ergebnis

Der NKR beanstandet, dass ihm nur wenige Tage für die Prüfung des Vorhabens zur Verfügung standen.

Die Darstellung der Regelungsfolgen ist nachvollziehbar und methodengerecht. Der NKR erhebt hiergegen im Rahmen seines gesetzlichen Auftrags keine Einwände.

Der NKR hat jedoch zu beanstanden, dass die Regelungsfolgen nicht im Vorhaben, sondern in einem separaten Dokument dargestellt werden, welches nicht Bestandteil der Länder- und Verbändebeteiligung war und auch nicht Teil der Kabinetttvorlage sein soll. Unter dem Gesichtspunkt der Kostentransparenz wäre es geboten, die Auswirkungen des Vorhabens auf den Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft und die Verwaltung als integralen Bestandteil in die Formulierungshilfe aufzunehmen.

Darüber hinaus empfiehlt der NKR, die Kriterien und die Datengrundlage für die geplante Evaluation umgehend festzulegen. Diese sollten bereits zum Beginn des Evaluierungszeitraums feststehen.

4. September 2024



Lutz Goebel
Vorsitzender



Dr. Reinhard Göhner
Berichterstatter



Ergänzende Stellungnahme **Nationaler Normenkontrollrat¹**

Ergänzende Stellungnahme des Nationalen Normenkontrollrates (NKR) gem. § 6 Abs. 1 NKRG zum Entwurf einer Formulierungshilfe für einen Änderungsantrag der Fraktionen SPD, Bündnis 90/DIE GRÜNEN und FDP zu Neuregelungen zur Umsetzung von rentenpolitischen Maßnahmen der Wachstumsinitiative der Bundesregierung (NKR-Nr. 7304, BMAS)

Siehe Anlage

¹ Dem Ausschuss ist das vorliegende Dokument in nicht barrierefreier Form zugeleitet worden.



POSTANSCHRIFT Bundesministerium der Justiz, 11015 Berlin

Deutscher Bundestag
Ausschuss für Arbeit und Soziales
Platz der Republik 1
11011 Berlin

- *ausschließlich per E-Mail* -

HAUSANSCHRIFT Bundesministerium der Justiz
Mohrenstraße 37, 10117 Berlin

TEL +49 (0)30 18 580 8250

E-MAIL nkr@bmj.bund.de

WEB www.normenkontrollrat.bund.de

DATUM Berlin, 13. September 2024

Ergänzende Stellungnahme des Nationalen Normenkontrollrates (NKR) gem. § 6 Abs. 1 NKR-G

Entwurf einer Formulierungshilfe für einen Änderungsantrag der Fraktionen SPD, Bündnis 90/DIE GRÜNEN und FDP zu Neuregelungen zur Umsetzung von rentenpolitischen Maßnahmen der Wachstumsinitiative der Bundesregierung (NKR-Nr. 7304, BMAS)

Der Nationale Normenkontrollrat (NKR) hat den Regelungsentwurf geprüft und hierzu am 4. September 2024 eine Stellungnahme abgegeben. Da das Ressort die Auswirkungen des Vorhabens auf den Erfüllungsaufwand nicht in den Regelungsentwurf aufgenommen hatte, konnten die beteiligten Länder und Verbände hierzu nicht Stellung nehmen und der NKR deren Einschätzungen bei seiner ursprünglichen Prüfung nicht berücksichtigen. Für die Beurteilung des Erfüllungsaufwands hatte das Ressort dem NKR einen gesonderten Vermerk zur Verfügung gestellt, nach dem es bei der Rentenaufschubprämie mit einer jährlichen Inanspruchnahme von maximal 67 000 Fällen rechnet.

Dem NKR liegen jetzt jedoch hinsichtlich der zu erwartenden **Inanspruchnahme der Rentenaufschubprämie** aktuellere Erkenntnisse vor, die ihn zur Abgabe einer **ergänzenden Stellungnahme** veranlassen:

I Zusammenfassung

Nach neueren Erkenntnissen muss der NKR davon ausgehen, dass die **sogenannte Rentenaufschubprämie** nur von einer **sehr geringen Anzahl der Versicherten** in Anspruch genommen werden dürfte. Dieser sehr geringen Inanspruchnahme steht ein **unverhältnismäßig hoher Umstellungsaufwand** für die Anpassung der IT in Höhe von **rund 7,7 Mio. Euro** sowie ein jährlich **wiederkehrender Erfüllungsaufwand der Rentenversicherung von rund 11,1 Mio. Euro**, v.a. für die Beratung von Versicherten, gegenüber.

Aus Sicht des NKR sollte zur Vermeidung unverhältnismäßig hoher Kosten auf Seiten der Verwaltung auf **die Einführung der Rentenaufschubprämie verzichtet** werden. Mit der ebenfalls in dem Vorhaben geregelten Auszahlung des **Arbeitgeberbeitrags zur Arbeitslosen- und Rentenversicherung an die Beschäftigten** zusätzlich zur Renten- und Entgeltzahlung wird der Zielgruppe der Rentenaufschubprämie eine in der Regel **finanziell interessantere und administrativ weit weniger aufwendige Alternative** geboten.

II Regelungsvorhaben

Mit dem Vorhaben soll u.a. eine **Rentenaufschubprämie** eingeführt werden, die Versicherte in Anspruch nehmen können, wenn sie den Beginn ihrer Rente über die Regelaltersgrenze hinauschieben und mindestens ein Jahr weiterhin einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nachgehen. Den Trägern der gesetzlichen Rentenversicherung entsteht nach Angaben des Ressorts **einmaliger Erfüllungsaufwand** für Programmierarbeiten in Höhe von **rund 7,7 Mio. Euro**. Zudem entsteht **laufender Erfüllungsaufwand für die Beratung von Versicherten** und administrative Arbeiten in Höhe von **rund 11,1 Mio. Euro**.

Alternativ dazu kann sich die Zielgruppe, die mit der Rentenaufschubprämie für die Weiterarbeit gewonnen werden soll, ab Erreichen der Regelaltersgrenze und bei Bezug einer Vollrente wegen Alters nun noch zusätzlich für die **Auszahlung des Arbeitgeberbeitrags zur Arbeitslosen- und Rentenversicherung** entscheiden. Hierfür entsteht auch gewisser laufender Erfüllungsaufwand für die Beratung von Versicherten, der in o.a. Betrag eingerechnet ist. Der Umstellungsaufwand beträgt nur einen sehr geringen Bruchteil des o.a. einmaligen Erfüllungsaufwands.

III Bewertung

Personen, die sich im Rentenalter für eine Weiterarbeit entscheiden, können die **Rentenaufschubprämie** oder alternativ zu ihrem Bezug von Entgelt und Rente auch die **Auszahlung der Arbeitgeberbeiträge** beanspruchen. Beide Leistungen stehen damit in einem **unmittelbaren Konkurrenzverhältnis** im Hinblick auf deren Inanspruchnahme. Für die Berechtigten wird sich daher die Frage stellen, welche Leistung für sie die wirtschaftlich günstigere Option darstellt.

Die Deutsche Rentenversicherung Bund (DRV) geht in einem dem NKR vorliegenden **Faktenpapier** davon aus, dass die Kombination aus Rente plus Gehalt plus **Auszahlung der Arbeitgeberbeiträge in den allermeisten Fällen die einfachere und ökonomisch attraktivere Option** darstellen dürfte als die steuerpflichtige Rentenaufschubprämie.

Nach Einschätzung der DRV beträgt das mit der Rentenaufschubprämie zusätzlich zu aktivierende Weiterbeschäftigungspotenzial etwa 120 000 Personen pro Jahr. Gegenwärtig sind rund 4% der Rentenbezieher im Alter von 66 bis 68 Jahren mehr als geringfügig beschäftigt. Selbst wenn es mit den neuen Anreizen gelingen sollte, diese Quote zu verdoppeln, wäre mit **rund 9 600 zusätzlichen potenziellen Nutzenden der beiden Maßnahmen** zu rechnen.

Der NKR unterstellt nicht, dass sich die Mehrheit dieses Potenzials für die wirtschaftlich nachteiligere Variante entscheidet, sondern rechnet vielmehr mit einer **weitest überwiegenden Inanspruchnahme der Auszahlung von Arbeitgeberbeiträgen (zusätzlich zum Arbeitsentgelt und der Rente) als wirtschaftlich günstigere Option**. Der NKR geht daher von nur **wenigen hundert Versicherten jährlich** aus, die die **Rentenaufschubprämie in Anspruch nehmen** dürften.

Nach Auffassung des NKR müssen diese neueren Erkenntnisse zum Anlass genommen werden, die Rentenaufschubprämie und den damit verbundenen Aufwand für die Rentenversicherung zu hinterfragen, um **unverhältnismäßig hohen Aufwand zu vermeiden**. Mit dem Verzicht auf die Rentenaufschubprämie ließe sich der **einmalige Programmieraufwand von geschätzt 10 400 Personentagen (entspricht 7,7 Mio. Euro) vermeiden**. Zudem wird auch der mit **134 Vollzeit-äquivalenten kalkulierte zusätzliche laufende Aufwand** für die Beratung durch die Rentenversicherung deutlich geringer ausfallen, weil Versicherte nicht über beide Alternativen aufzuklären, zu beraten und ggf. unter Zuhilfenahme von Alternativrechnungen bei ihrer Entscheidung zu unterstützen sind.

Alleine die vorgesehene Möglichkeit, Arbeitgeberbeiträge zur Arbeitslosen- und Rentenversicherung ausbezahlt zu bekommen, wird den Beratungsaufwand der Rentenversicherungsträger erhöhen. Diese **Komplexität darf nicht noch dadurch gesteigert** werden, dass mit der Rentenaufschubprämie eine weitere Option angeboten wird, die nach Einschätzung der DRV faktisch kaum Bedeutung erlangen wird.

IV Ergebnis

Nach neueren Erkenntnissen muss der NKR davon ausgehen, dass die **sogenannte Rentenaufschubprämie** nur von einer **sehr geringen Anzahl der Versicherten** in Anspruch genommen werden dürfte. Dieser sehr geringen Inanspruchnahme steht ein **unverhältnismäßig hoher Umstellungsaufwand** für die Anpassung der IT in Höhe von **rund 7,7 Mio. Euro** sowie ein jährlich **wiederkehrender Erfüllungsaufwand der Rentenversicherung von rund 11,1 Mio. Euro**, v.a. für die Beratung von Versicherten, gegenüber.

Aus Sicht des NKR sollte zur Vermeidung unverhältnismäßig hoher Kosten auf Seiten der Verwaltung auf **die Einführung der Rentenaufschubprämie verzichtet** werden. Mit der ebenfalls in dem Vorhaben geregelten Auszahlung des **Arbeitgeberbeitrags zur Arbeitslosen- und Rentenversicherung an die Beschäftigten** zusätzlich zur Renten- und Entgeltzahlung wird der Zielgruppe der Rentenaufschubprämie eine in der Regel **finanziell interessantere und administrativ weit weniger aufwendige Alternative** geboten.

13. September 2024



Lutz Goebel
Vorsitzender



Dr. Reinhard Göhner
Berichterstatter

