Deutscher Bundestag **Drucksache 20/12288**

20. Wahlperiode 15.07.2024

Antwort

der Bundesregierung

auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Ulrike Schielke-Ziesing, René Springer, Jürgen Pohl, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der AfD
– Drucksache 20/12061 –

Anreize für längeres Arbeiten

Vorbemerkung der Fragesteller

In einem sogenannten „BILD“-Talk (www.bild.de/politik/inland/regierungsplan-steuer-bonus-so-viel-geld-winkt-rentnern-extra-665d94f039a3754b4d50cfce) hat der Bundesminister für Arbeit und Soziales Hubertus Heil eine „Reform“ angekündigt, die das Arbeiten im Alter attraktiver machen soll. Um längeres Arbeiten finanziell attraktiver zu machen, soll es einen Steuerbonus für diejenigen geben, die über das Renteneintrittsalter hinaus arbeiten. Hierzu liegt bereits ein Lösungsvorschlag der Fraktion der AfD vor (Antrag „Einführung eines 12.000-Euro-Steuerfreibetrags für Rentner mit Hinzuverdienst“ auf Bundestagsdrucksache 20/11294). Darüber hinaus sollen nach den Vorstellungen des Bundesarbeitsministers Hubertus Heil Witwen, die wieder ins Berufsleben einsteigen wollen, finanziell entlastet werden, indem ihr Einkommen nicht mehr voll auf die Witwenrente angerechnet wird. Auch hierzu liegt bereits ein Lösungsvorschlag der Fragesteller vor (Antrag „Hinzuverdienstgrenzen bei den Witwenrenten neu regeln – Fachkräfte freisetzen“ auf Bundestagsdrucksache 20/6582).

Bundesarbeitsminister Hubertus Heil appellierte an die Unternehmen, gerade in Zeiten des Arbeits- und Fachkräftemangels die Potenziale älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu erkennen (s. o.). Altersgerechte Arbeitszeitmodelle und Qualifizierungsmaßnahmen sollten eingeführt werden, um die Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer zu verlängern (ebd.). Darüber hinaus schlägt Bundesarbeitsminister Hubertus Heil vor, dass Arbeitnehmer und Arbeitgeber „Rente- oder Weiterarbeit-Gespräche“ darüber führen, ob und wie eine Weiterbeschäftigung über das gesetzliche Rentenalter hinaus möglich ist (ebd.).

1. Wie lässt sich nach Auffassung der Bundesregierung der von Bundesarbeitsminister Hubertus Heil im „BILD“-Talk vom 2. Juni 2024 vorgeschlagene Erörterungsanspruch der Arbeitnehmer für ein „Rente- oder Weiterarbeit-Gespräch“ mit dem geplanten Bürokratieabbau (www.bmj.de/DE/themen/buerokratieabbau_rechtsetzung/buerokratieabbau/buerokratieabbau_node.html) vereinbaren, und mit welchen Ergebnissen wurde dieses Modell ggf. bereits im Rahmen eines Pilotprojekts erprobt?

Die Antwort wurde namens der Bundesregierung mit Schreiben des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vom 15. Juli 2024 übermittelt.

Die Drucksache enthält zusätzlich – in kleinerer Schrifttype – den Fragetext.

2. Wird die Bundesregierung, sofern noch keine Erfahrungen mit „Rente- oder Weiterarbeit-Gesprächen“ (s. Vorbemerkung der Fragesteller) vorliegen, ein solches Modell zunächst im öffentlichen Dienst erproben?

Die Fragen 1 und 2 werden gemeinsam beantwortet.

Die Prüfungen und Beratungen zu dem im Bild-Talk vom 2. Juni 2024 vorgeschlagenen Erörterungsanspruch sind innerhalb der Bundesregierung noch nicht abgeschlossen.

3. Mit welchem Durchschnittsalter gehen nach Kenntnis der Bundesregierung die Beamten und Tarifbeschäftigten des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und der Bundesagentur für Arbeit in den Altersruhestand bzw. in die Altersrente (bitte getrennt nach Beamten und Tarifbeschäftigten sowie nach BMAS und Bundesagentur für Arbeit tabellarisch darstellen)?

Das erfragte Durchschnittsalter der Beamtinnen und Beamten sowie der Tarifbeschäftigten des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) beziehungsweise der Bundesagentur für Arbeit (BA) bei Eintritt in den Altersruhestand beziehungsweise in die Altersrente kann der nachstehenden Tabelle entnommen werden:

Durchschnittsalter bei Eintritt in den Altersruhestand/in die Altersrente			
Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)		**Bundesagentur für Arbeit (BA)**	
Beamtinnen und Beamte	**Tarifbeschäftigte**	**Beamtinnen und Beamte**	**Tarifbeschäftigte**
65,1 Jahre	65,0 Jahre	64,4 Jahre	64,1 Jahre

4. Gibt es konkrete altersgerechte Arbeitszeitmodelle und Maßnahmen im BMAS und bei der Bundesagentur für Arbeit, und wenn ja, welche (Bundesarbeitsminister Hubertus Heil hat im „BILD“-Talk vom 2. Juni 2024 an die Unternehmen appelliert, altersgerechte Arbeitszeitmodelle und Qualifizierungsmaßnahmen einzuführen), und wie viele Tarifbeschäftigte jenseits der Regelaltersgrenze arbeiten dort (bitte getrennt nach BMAS und Bundesagentur für Arbeit und unter Angabe der Gesamtzahl sämtlicher Arbeitnehmer angeben)?

Sowohl im BMAS als auch im Bereich der BA werden vielfältige Arbeitszeitmodelle und Maßnahmen angeboten, die eine altersgerechte Arbeitszeitgestaltung und den Beschäftigten Flexibilitätsspielräume insbesondere im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ermöglichen. Hierzu trägt auch die Möglichkeit bei, mobile Arbeit in Anspruch zu nehmen. Darüber hinaus besteht die Option, Arbeitszeitguthaben auf Langzeitkonten anzusparen und dieses Guthaben zum Beispiel für Auszeiten (sogenannte Sabbaticals) oder auch für einen gleitenden beziehungsweise vorzeitigen Ausstieg aus dem Erwerbsleben in Anspruch zu nehmen.

Weiterhin besteht generell die Möglichkeit, eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren zu können, auch in Form einer sogenannten Block-Teilzeit, um altersgerechte Rahmenbedingungen zu schaffen. Eine bedarfsgerechte Arbeitsplatzausstattung, bei der auch etwaige Einschränkungen berücksichtigt werden können, wird dabei unabhängig vom Alter bereitgestellt.

Darüber hinaus ist in beiden Behörden eine Weiterbeschäftigung über die Regelaltersgrenze hinaus entsprechend der gesetzlichen und tariflichen Regelungen für alle Statusgruppen möglich. Für Tarifbeschäftigte zum Beispiel durch Hinausschieben des tariflichen Beendigungszeitpunkts im Rahmen des § 41 Satz 3 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch oder in Form einer Weiter-

beschäftigung nach Erreichen des Renteneintrittsalters im Rahmen des § 33 Absatz 5 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst beziehungsweise des § 36 Absatz 5 des Tarifvertrags für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der BA.

Für Beamtinnen und Beamte besteht grundsätzlich die Möglichkeit des Hinausschiebens des Eintritts in den Ruhestand gemäß § 53 des Bundesbeamtengesetzes.

Im BMAS werden bei insgesamt 1 418 Beschäftigten derzeit vier Tarifbeschäftigte über die Regelaltersgrenze hinaus beschäftigt.

Der BA war in der Kürze der Zeit lediglich eine Auswertung anhand der vorliegenden Daten in Form von Vollzeitäquivalenten (VZÄ) möglich. Danach waren zum 31. Dezember 2023 bei einem Personalbestand von 100 500 VZÄ ca. 36 VZÄ nach dem Erreichen der Regelaltersgrenze beschäftigt.

5. Welche konkreten Institutionen der Sozialpartner sind durch die Bundesregierung im Sozialdialog zum Thema Anreize für längeres Arbeiten bislang einbezogen worden?

Das BMAS hat den Dialogprozess „Arbeit & Rente“ unter Beteiligung der Sozialpartner durchgeführt. Über den Deutschen Gewerkschaftsbund und die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, aber auch unmittelbar in den Veranstaltungen, waren die Mitgliedsgewerkschaften sowie verschiedene Arbeitgeberverbände und Mitgliedsunternehmen am Prozess beteiligt.

6. Inwieweit haben sich nach Kenntnis der Bundesregierung die Anhebung der Hinzuverdienstgrenzen bei vorgezogenen Altersrenten (2020) und der vollständige Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen bei vorgezogenen Altersrenten (2023) positiv auf den Arbeitsmarkt ausgewirkt?

Nach Angaben der Statistik der BA ist die Beschäftigungsquote für 60- bis unter 65-Jährige von 46 Prozent im Juni 2020 auf 51,1 Prozent im Juni 2023 angestiegen. Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten oberhalb der Regelaltersgrenze ist von 273 000 im Juni 2020 auf 348 000 im Juni 2023 angestiegen. Ob und inwieweit bei den genannten Entwicklungen über den langjährigen positiven Trend hinaus ein Zusammenhang zu den gesetzlichen Regelungen besteht, kann nicht festgestellt werden, da mögliche Gründe für eine höhere Erwerbsbeteiligung Älterer statistisch nicht erfasst werden.

7. Inwieweit haben sich nach Kenntnis der Bundesregierung die Anhebung der Hinzuverdienstgrenzen bei vorzeitigen Altersrenten (2020) und der vollständige Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen bei vorzeitigen Altersrenten (2023) auf die vorzeitige Inanspruchnahme von Altersrenten ausgewirkt bzw. welche Evaluierungsergebnisse liegen dazu vor?

Zu den Auswirkungen der Anhebung beziehungsweise der Aufhebung der Hinzuverdienstgrenzen bei vorgezogenen Altersrenten auf die vorzeitige Inanspruchnahme von Altersrenten liegen der Bundesregierung keine Erkenntnisse vor, da mögliche Verhaltensänderungen statistisch nicht erfasst werden.

Bis zum 31. Dezember 2027 soll evaluiert werden, ob die mit der Aufhebung der Hinzuverdienstgrenzen bei vorgezogenen Altersrenten und der Einführung höherer Hinzuverdienstgrenzen für Bezieherinnen und Bezieher von Erwerbsminderungsrenten formulierten Ziele erreicht worden sind. Bei den vorgezogenen Altersrenten soll insbesondere untersucht werden, ob vermehrt eine Er-

werbstätigkeit neben dem Rentenbezug aufgenommen wird oder vermehrt Beschäftigte einen vorzeitigen Renteneintritt wählen.

8. Plant die Bundesregierung, Änderungen der Arbeitsbedingungen in den sogenannten Hinausschiebevereinbarungen rechtlich zu ermöglichen (www.lto.de/karriere/im-job/stories/detail/hinausschieben-rente-arbeitsrecht-ruhestand-vereinbarung)?

Die Prüfungen und Beratungen zu sogenannten Hinausschiebensvereinbarungen sind innerhalb der Bundesregierung noch nicht abgeschlossen.

9. Plant die Bundesregierung, im Interesse der Praktikabilität und Rechtssicherheit auch Änderungen im Beitragsrecht der kurzfristigen Beschäftigung hinsichtlich des Kriteriums der „Berufsmäßigkeit“ bei Altersrentnern (www.tk.de/resource/blob/2122462/1f576aee3307fa63dd63a253652f8e96/beschaeftigung-von-rentnern-i-fachinformation-data.pdf)?

Die Bundesregierung plant bei der kurzfristigen Beschäftigung keine Änderung.

10. Plant die Bundesregierung eine Ausweitung der Möglichkeiten zur Befristung von Arbeitsverhältnissen bei den Beziehern von Altersrenten?

Die geplante Wachstumsinitiative der Bundesregierung sieht im Zusammenhang mit der Ausweitung von Arbeitsmöglichkeiten und Anreizen zur Beschäftigung Älterer auch eine Einschränkung des sogenannten Vorbeschäftigungsverbots nach § 14 Absatz 2 Satz 2 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes vor.

11. Plant die Bundesregierung, die Wertguthaben aus Langzeitarbeitszeitkonten künftig auch über die Regelaltersgrenze hinaus nutzbar zu machen, um sogenannte Störfallabwicklungen (www.dia-vorsorge.de/gesetzliche-rente/stoerfall-am-ende-des-arbeitslebens/) zu vermeiden?

Es wird auf die Antwort der Bundesregierung zu den Fragen 5 bis 7 der Kleinen Anfrage der Fraktion der CDU/CSU „Wertguthaben als Instrument zur Flexibilisierung des Übergangs in den Ruhestand angesichts längerer Lebensarbeitszeiten“ auf Bundestagsdrucksache 20/9964 verwiesen. Als Ergebnis der Prüfung der Bundesregierung soll der Anwendungsbereich von Wertguthabenvereinbarungen ausgeweitet werden, indem künftig Wertguthaben auch bei Bezug vorgezogener Altersrenten bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze in Anspruch genommen werden können. Die Änderung ist Bestandteil des Referentenentwurfs eines Zweiten Betriebsrentenstärkungsgesetzes (www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/zweites-gesetz-aenderung-betriebsrentengesetzes-und-anderer-gesetze.html).

12. Welche fiskalischen Auswirkungen auf das Steueraufkommen und die Sozialversicherungen ergeben sich nach Kenntnis der Bundesregierung, wenn 100 000 Arbeitnehmer (Vollzeitäquivalente) ein Jahr über die Regelaltersgrenze hinaus arbeiten (bitte auf die Darstellung in BILD vom 2. Juni 2024 eingehen und dabei differenzieren, ob die Altersrente zugleich in Anspruch genommen oder aufgeschoben wird)?

Die fiskalischen Auswirkungen auf das Steueraufkommen und die Sozialversicherungen hängen von der konkreten Ausgestaltung der Arbeitsanreize und der damit zur Weiterarbeit motivierten Gruppe der Rentnerinnen und Rentner ab. Zu fiskalischen Auswirkungen können lediglich modellhafte Berechnungen herangezogen werden. Wenn man – wie der Bundesminister im Interview mit der BILD – modellhaft von Durchschnittsverdienenden und Beziehenden einer Eckrente nach 45 Beitragsjahren ausgeht, ergeben sich fiskalische Mehreinnahmen von ungefähr 2 Mrd. Euro.

13. Warum sollen nach Auffassung der Bundesregierung rentennah Beschäftigte über die Regelaltersgrenze hinaus „überobligatorisch“ weiterarbeiten, wenn gleichzeitig hunderttausende, relativ junge, arbeitsfähige und gesunde Menschen dauerhaft Bürgergeld beziehen und über 1,5 Millionen Arbeitsplätze (https://iab.de/das-iab/befragungen/iab-stellenerhebung/) unbesetzt sind?

Die Bundesregierung betrachtet im Rahmen ihrer Fachkräftestrategie sämtliche inländische Beschäftigungspotenziale. Die Erhöhung der Erwerbstätigenquoten Älterer bietet kurz- bis mittelfristig große Potenziale (vgl. www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb631-szenarien-ueber-die-erhoehung-des-arbeitskraeftepotenzials.html). Vor diesem Hintergrund wurde der Dialogprozess „Arbeit & Rente“ initiiert, um eine freiwillige Fortführung der Erwerbstätigkeit zu unterstützen.

Auch die Reform des Bürgergeldes leistet ihren Beitrag zur Erfüllung der Arbeitsmarktnachfrage. Allerdings führt die Struktur der Leistungsberechtigten dazu, dass die Vermittlung eine größere Herausforderung darstellt. So ist nur ein Teil der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten in der Grundsicherung für Arbeitsuchende arbeitslos und steht dem Arbeitsmarkt kurzfristig zur Verfügung. Aber auch in dieser Personengruppe treten Vermittlungshemmnisse wie „keine oder entwertete Qualifikation“ sowie „gesundheitliche Beeinträchtigung“ auf. Die Bürgergeldreform setzt insbesondere bei der Qualifizierung einen Schwerpunkt.

Für die arbeitsmarktnäheren Personengruppen der Geflüchteten hat die Bundesregierung zuletzt im Rahmen des Jobturbos die Vermittlungsanstrengungen deutlich verstärkt.

14. Inwiefern rechtfertigt es sich nach Auffassung der Bundesregierung, dass Arbeitgeber bei der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer, die bereits versicherungsfrei sind, nicht von der Beitragspflicht zur gesetzlichen Renten- und Arbeitslosenversicherung befreit werden, wenn diesen Beiträgen keine Gegenleistungen gegenüberstehen und lediglich das Beitragsaufkommen der Versicherungen erhöht wird?

Der Gesetzgeber hat den Arbeitgeberbeitrag für die Rentenversicherung sowie zur Arbeitsförderung mit dem Ziel eingeführt, Wettbewerbsverzerrungen unter Arbeitgebern zu verhindern. Ohne diese Beitragszahlung besteht die Gefahr, dass Arbeitgeber bevorzugt versicherungsfreie Altersvollrentenbeziehende nach Erreichen der Regelaltersgrenze einstellen. Dies hätte eine Benachteili-

gung der jüngeren Versicherten zur Folge, deren Beschäftigung aufgrund ihrer Versicherungs- und Beitragspflicht eine höhere finanzielle Belastung für Arbeitgeber im Vergleich zu versicherungsfreien Altersvollrentenbeziehenden nach Erreichen der Regelaltersgrenze darstellen würde.

Mit der geplanten Wachstumsinitiative ist unter anderem vorgesehen, die Anreize für die Beschäftigung Älterer auszuweiten. Um die Anreize für die Erwerbstätigkeit von Personen nach Erreichen der Regelaltersgrenze weiter zu erhöhen, sieht das Papier „Wachstumsinitiative – neue wirtschaftliche Dynamik in Deutschland“ vor, dass die Bundesregierung für die Betroffenen den Arbeitgeberbeitrag

a) zur Arbeitslosenversicherung streicht und an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auszahlen lässt und

b) zur Rentenversicherung streicht und an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auszahlen lässt, falls die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer sich gegen eine freiwillige Zahlung von Beiträgen in die Rentenversicherung entscheidet.

Dabei soll dafür Sorge getragen werden, dass die beabsichtigte positive Wirkung dieser Maßnahmen nicht missbräuchlich unterlaufen wird.

Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co. KG, Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin, www.heenemann-druck.de
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlag GmbH, Postfach 10 05 34, 50445 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Fax (02 21) 97 66 83 44, www.bundesanzeiger-verlag.de
ISSN 0722-8333