

Antrag

der Abgeordneten Ulrike Schielke-Ziesing, René Springer, Jürgen Pohl, Gerrit Huy, Norbert Kleinwächter, Dr. Christina Baum, Dr. Malte Kaufmann, Edgar Naujok, Jan Wenzel Schmidt und der Fraktion der AfD

Hürden abbauen für ein selbstbestimmtes und freiwilliges Arbeiten im Alter

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Die demografische Krise wirkt sich stark auf die Fachkräftesituation aus. Bis 2036 werden voraussichtlich 12,9 Millionen Arbeitnehmer das Rentenalter erreichen, das sind fast 30 Prozent der verfügbaren Arbeitskräfte¹. Um dem entgegenzuwirken, liegt es nahe, statt des bisher wenig erfolgreichen Weges der forcierten Zuwanderung verstärkt das einheimische Arbeitskräftepotential zu nutzen.

Die meisten Altersrentner können und wollen nicht mehr arbeiten. Sie haben sich nach jahrzehntelanger Arbeit ihren Ruhestand mit einer angemessenen, den Lebensstandard sichernden Rente verdient. Ein Teil der Rentner möchte jedoch weiter arbeiten, ggf. in Teilzeit, wenn es sich finanziell lohnt und die Rahmenbedingungen stimmen. Die Beschäftigung inländischer Rentner bietet gegenüber der Zuwanderung auch Vorteile wie die Nutzung vorhandener Berufserfahrung und Betriebswissen und geringere Integrationskosten. Gleichzeitig werden soziale Konflikte und Verteilungskämpfe um bezahlbaren Wohnraum und optimale Gesundheitsversorgung verringert.

Die bestehenden arbeits- und sozialrechtlichen Regelungen für Beschäftigte dienen dem Schutz der Arbeitnehmer. Sie berücksichtigen jedoch nicht die besondere Interessenlage von Altersrentnern, die sich teilweise von der jüngerer Arbeitnehmer unterscheidet: Rentner wünschen sich vor allem mehr Selbstbestimmung: Sie wollen Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen an ihre Bedürfnisse und ihre veränderte Leistungsfähigkeit anpassen. Die soziale Absicherung spielt dem gegenüber eine untergeordnete Rolle, da diese bereits zumeist durch den Rentenbezug gewährleistet ist.

Die bestehenden arbeits- und sozialrechtlichen Regelungen werden auch den Interessen der Arbeitgeberseite nicht immer gerecht. Arbeitgeber benötigen einfach zu handhabende Regelungen für die befristete Weiterbeschäftigung bewährter Mitarbeiter. Bei Bewerbern im Rentenalter haben Arbeitgeber häufig Bedenken hinsichtlich der Anpassungsfähigkeit, Fähigkeit im Umgang mit aktueller Software und möglichen Leistungseinschränkungen.

¹ vgl. Destatis, Pressemitteilung Nr. 330 vom 4.8.2022 https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/08/PD22_330_13.html

Dies gilt insbesondere dann, wenn keine Vorbeschäftigung im Unternehmen vorliegt. Die Risiken einer unbefristeten Beschäftigung von Rentnern erscheinen den Arbeitgebern häufig zu hoch, so dass entsprechende Beschäftigungsangebote selten sind. Daneben gibt es aber häufig auch unternehmens- bzw. behördeninterne Gründe, die dazu führen, dass Arbeitnehmer nicht über die Regelaltersgrenze hinaus arbeiten².

Derzeit arbeiten etwa 372.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und rund 1,1 Millionen ausschließlich geringfügig Beschäftigte jenseits der Regelaltersgrenze³. Am häufigsten wird in der Altersgruppe von 66 bis 68 Jahren hinzuverdient⁴. Neben steuerlichen Verbesserungen⁵ müssen günstigere und flexiblere Rahmenbedingungen für die Beschäftigung von Rentnern geschaffen werden, um das Beschäftigungsangebot für Rentner zu erweitern und einen selbstbestimmten Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand zu erleichtern. Durch eine solche Gestaltung kann eine Win-Win-Situation für alle Beteiligten geschaffen werden.

- II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf, einen Gesetzentwurf vorzulegen, mit dem
1. bürokratische Hemmnisse abgebaut werden und die selbstbestimmte Gestaltung des Übergangs in die Rente von Arbeitnehmern gestärkt wird, in dem
 - a) Wertguthaben aus Zeitwertkonten künftig auch nach Erreichen der Regelaltersgrenze genutzt werden können;
 - b) sogenannte „Hinausschiebevereinbarungen“ bei bestehenden Arbeitsverhältnissen, die andernfalls mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze enden, erleichtert werden, in diesen Fällen soll neben dem hinausgeschobenen Beendigungszeitpunkt gleichzeitig auch eine Anpassung weiterer Arbeitsvertragsinhalte, wie zum Beispiel der Arbeitszeit, sowie ein Abschluss der Hinausschiebevereinbarung bis zu einem Monat nach dem regulären Ende des Arbeitsverhältnisses möglich sein;
 2. bürokratische Hemmnisse abgebaut werden um Beschäftigungsangebote für Altersrentner auszuweiten in dem
 - a) neue Befristungsmöglichkeiten geschaffen werden, im dem im Teilzeitbefristungsrecht generell der "Status als Altersrentner" – unabhängig vom Lebensalter – als eigener bislang unbenannter Sachgrund anerkannt wird und dabei auch keine Einschränkungen erfolgen;
 - b) die kurzfristige Beschäftigung (§ 8 Abs.1 Nr.2 SGB IV) für Altersvollrentner von bisher 70 Tagen auf 115 Tage ausgeweitet wird;
 - c) Altersvollrentner bei kurzfristigen Beschäftigungen im Sinne von § 8 Abs.1 Nr. 2 SGB IV generell vom Tatbestandsmerkmal der "Berufsmäßigkeit" ausgenommen werden;

vgl. Bundestagsdrucksache 20/12288, Antwort zu Frage 5 wonach im BMAS lediglich vier Tarifbeschäftigte und in der gesamten Bundesagentur für Arbeit sechsdreißig Vollzeitäquivalente jenseits der Regelaltersgrenze beschäftigt sind <https://dserver.bundestag.de/btd/20/122/2012288.pdf>

³ vgl. Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit Stand Dezember 2023, Ihre Vorsorge <https://www.ihre-vorsorge.de/rente/gesetzliche-rente/arbeiten-im-rentenalter-daten-fakten-hintergruende> und

⁴ vgl. rentenupdat Ausgabe #6 Juni 2024 https://rentenupdate.driv-bund.de/DE/1_Archiv/Archiv/2024/06_Hinzuverdienst.html

⁵ vgl. Bundestagsdrucksache 20/11294, Antrag „Einführung eines 12.000-Euro-Steuerfreibetrags für Rentner mit Hinzuverdienst“

- d) die bestehende Ausgleichsabgabe für schwerbehinderte Menschen so angepasst wird, dass künftig auch die Beschäftigung von Rentnern oberhalb der Regelaltersgrenze auf die Pflichtarbeitsplätze angerechnet werden kann;
- e) bei der Beschäftigung älterer, bereits versicherungsfreier Arbeitnehmer jenseits der Regelaltersgrenze die Arbeitgeber von den gegenleistungslosen und systemwidrigen Beiträgen zur gesetzlichen Renten- und Arbeitslosenversicherung befreit werden;

III. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung darüber hinaus auf,

1. zu prüfen, inwieweit zur Ausweitung des Beschäftigungsangebotes für Altersrentner der Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz für unbefristete Neuanstellungen von Arbeitnehmern, die die Regelaltersgrenze (2024: 66 Jahre und 4 Monate) bereits erreicht haben und bei denen keine Vorbeschäftigung vorliegt, angepasst werden kann;
2. die Auswirkungen der Regularien zu II.1.a) bis II.2.e) auf die Entwicklung zu Beschäftigung, Steuer- und Beitragsaufkommen sowie Rechtssicherheit begleitend zu evaluieren und den Deutschen Bundestag regelmäßig zu unterrichten.

Berlin, den 5. November 2024

Dr. Alice Weidel, Tino Chrupalla und Fraktion

Begründung

Der arbeits- und sozialrechtliche Schutz der Arbeitnehmer in Deutschland ist hoch. Das hohe Schutzniveau erstreckt sich nach geltendem Recht weitgehend auch auf Arbeitnehmer, die bereits eine Altersrente beziehen. Diese Rahmenbedingungen ignorieren jedoch die arbeitgeberseitigen Vorbehalte und Realitäten am bestehenden Arbeitsmarkt.

Im Ergebnis führt dies dazu, dass das Arbeitsplatzangebot für Arbeitnehmer ab Mitte 60 extrem eingeschränkt ist. In der Praxis führen die hohen Schuttschwellen zu einer Verengung des Zugangs zum Arbeitsmarkt und zu einer Verdrängung von den Altersrentnern, die den Wunsch haben, eine (Teilzeit-)Beschäftigung aufzunehmen bzw. fortzuführen. Die vorgeschlagenen Maßnahmen erweitern das Beschäftigungsangebot oberhalb der Minijobgrenze für die Rentner die noch weiter arbeiten möchten. Zugleich erleichtern sie einen selbstbestimmten Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Zu II.1.a) Eine Chance für Langzeit-Arbeitszeitkonten statt „Störfallabwicklung“

Im Interesse einer größeren Selbstbestimmung der Arbeitnehmer sollen Wertguthaben aus Langzeitarbeitszeitkonten künftig auch über die Regelaltersgrenze hinaus genutzt werden können.

Eine Wertguthabenvereinbarung nach § 7b SGB IV⁶ ist ein bewährtes Instrument, um dem Wunsch nach Finanzierung eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand und einer ggf. nachlassenden Leistungsfähigkeit im Alter zu entsprechen. Wann dieser Übergang konkret erfolgt, sollte den Beschäftigten und den Unternehmen selbst überlassen bleiben⁷. Die bisherige Regelung in § 7c Abs. 1 Nr. 2 Buchstabe a) SGB IV⁸ steht dem nicht entgegen, so auch der Wissenschaftliche Dienst des Bundestages⁹. Die Verwaltungspraxis sieht jedoch einen Abbau des Wertguthabens bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze vor. Solche durch die Verwaltungspraxis erzwungenen „Störfallabwicklungen“ hoher Wertguthaben haben eine Lenkungswirkung in Richtung Frühverrentung¹⁰, die weder im Interesse der Beschäftigten noch der Unternehmen noch der Gesellschaft liegen. Auch die im 2. Betriebsrentenstärkungsgesetz vorgesehene Klarstellung (§ 7c SGB IV-E)¹¹ lässt ein Entsparen nach Erreichen der Regelaltersgrenze nicht zu und hat eine Lenkungswirkung in Richtung Frühverrentung¹².

Um Wertguthaben aus Langzeit-Arbeitszeitkonten nicht anfällig für Gestaltungen zu Lasten der Sozialversicherungen oder des Fiskus zu machen, sind jedoch auch Regelungen erforderlich, die eine angemessene Verbeitragung und Besteuerung auch in den Fällen sicherstellen, in denen die Inanspruchnahme von Langzeit-Arbeitszeitkonten erst nach Erreichen der Regelaltersgrenze erfolgt¹³.

Zu II.1. b) Erleichterungen bei „Hinausschiebensvereinbarungen“

Ein kleiner Teil der Arbeitnehmer möchte nach dem Erreichen der Regelaltersgrenze bei ihrem bisherigen Arbeitgeber weiterarbeiten. Wenn auch in selbstbestimmter Form und insbesondere mit reduzierter Arbeitszeit. Arbeitgeber sind häufig daran interessiert, ihre erfahrenen Mitarbeiter mit ihrem „Betriebswissen“ länger zu beschäftigen, was insbesondere dann relevant ist, wenn kein adäquater Ersatz vorhanden ist.

Das Arbeitsverhältnis des Mitarbeiters endet nicht automatisch mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze. Es ist aber in der Regel im Arbeits- bzw. Tarifvertrag so geregelt. Arbeitgeber tun sich aber ggf. schwer, das Arbeitsverhältnis weiterlaufen zu lassen, weil es dann nur schwer beendet werden kann. Für diese Konstellation des Wunsches nach einem „Hinausschieben“ der Beendigung des Arbeitsverhältnisses über die Regelaltersgrenze hinaus enthält § 41 Satz 3 SGB VI¹⁴ eine arbeitsrechtliche Sonderregelung. Danach können die Arbeitsvertragsparteien den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinauschieben. Damit muss aus Arbeitgebersicht nicht nach einem rechtssicheren Befristungsgrund gesucht werden.

Die bestehende gesetzliche Regelung wird unter Berücksichtigung der aktuellen Rechtsprechung weder den Interessen der Beteiligten noch den Bedürfnissen der betrieblichen Praxis gerecht. Bisher besteht Rechtsunsicherheit im Zusammenhang mit „Hinausschiebensvereinbarungen“¹⁵. Es muss klargestellt werden, dass mit einer „Hinausschiebensvereinbarung“ nicht nur der Beendigungszeitpunkt hinausgeschoben werden kann. Gleichzeitig und im selben Dokument muss auch der Inhalt des Arbeitsvertrages – insbesondere auch die Arbeitszeit – einvernehmlich angepasst werden können.

⁶ https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_4/_7b.html

⁷ vgl. May/Beste/Haßlöcher, DB 2023, 1795-1798

⁸ https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_4/_7c.html

⁹ vgl. Wissenschaftlicher Dienst des Bundestages, Sachstand, WD 6-3000-025/22 „Abbau von Wertguthaben nach Erreichen der Regelaltersgrenze“ <https://www.bundestag.de/resource/blob/899618/faa0b67b3edadcaf4a9e2f739a1fa32b/WD-6-025-22-pdf.pdf>

¹⁰ vgl. Deutsches Institut für Altersvorsorge, Andreas Iron, 21.11.2021 „Störfall am Ende des Arbeitslebens“ <https://www.dia-vorsorge.de/gesetzliche-rente/stoerfall-am-ende-des-arbeitslebens/>

¹¹ vgl. 2. Betriebsrentenstärkungsgesetz § 7c SGB IV – E <https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/zweites-gesetz-aenderung-betriebsrentengesetzes-und-anderer-gesetze.html>

¹² Vgl. BDA-Stellungnahme zum 2. Betriebsrentenstärkungsgesetz, Seite 8 https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/Stellungnahmen/Zweites-Betriebsrentenstaerkungsgesetz/zweites-betriebsrentenstaerkungsgesetz-stellungnahme-bda.pdf?__blob=publication-File&v=2#page=8

¹³ vgl. May/Beste/Haßlöcher, DB 2023, 1795-1798 mit Lösungsvorschlag in Fußnote 21

¹⁴ https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_6/_41.html

¹⁵ vgl. Wissenschaftlicher Dienst des Bundestages WD 6 – 3000 – 119/16, Seite 11 <https://www.bundestag.de/resource/blob/484316/2d9f3abe9c7d2e6d3950578fe528faaa/WD-6-119-16-pdf.pdf>, BeckOKG SGB VI § 41 RN 68, Heuking Update Arbeitsrecht Februar 2023 <https://www.heuking.de/de/news-events/newsletter-fachbeitraege/artikel/weiterbeschaeftigung-nach-erreichen-der-regelaltersgrenze-handlungsoptionen-nach-der-aktuellen-rechtslage.html>

Die Hinausschiebenseinbarung gemäß § 41 Satz 3 SGB VI muss bislang noch während des Arbeitsverhältnisses, d. h. vor dem Zeitpunkt des Erreichens des regulären Endes des Arbeitsverhältnisses, getroffen werden. Die vorgeschlagene Möglichkeit, die Hinausschiebenseinbarung auch noch kurz nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses zu treffen, erlaubt eine Reaktion auf einen kurzfristig eintretenden Bedarf auf Arbeitgeberseite bzw. Arbeitnehmerseite. Ein Beispiel hierfür ist die Situation, in der für den mit den Betriebsabläufen vertrauten Arbeitnehmer noch kein Ersatz gefunden wurde. Andererseits ist auch die Situation denkbar, dass für den Rentner eine steuerfreie Teilzeitbeschäftigung¹⁶ im alten Unternehmen an Attraktivität gewinnt. Mit der Hinausschiebenseinbarung könnte dann unkompliziert das alte Arbeitsverhältnis mit geänderten Bedingungen fortgesetzt werden.

Zu II.2.a) Befristungsmöglichkeiten

Angesichts der unsicheren Wirtschaftslage zögern Arbeitgeber häufig, neue unbefristete Arbeitsverträge abzuschließen. Dies gilt umso mehr, wenn es sich um die Beschäftigung von Rentnern handelt und sich beide Parteien nicht kennen. Derzeit gibt es, abgesehen von der Regelung § 41 Satz 3 SGB VI keine expliziten gesetzlichen Regelungen, die die befristete Beschäftigung von Altersrentnern fördern. Naheliegender wäre es, den "Status als Altersrentner" als eigenständigen Sachgrund für eine Befristung im Teilzeit- und Befristungsgesetz anzuerkennen. Damit könnte das Beschäftigungsangebot für vorbeschäftigte und nicht vorbeschäftigte Altersrentner erweitert werden.

Eine Beschränkung auf Altersrentner ab Erreichen der Regelaltersgrenze ist nicht zielführend. Mit einer solchen Beschränkung wird das Potenzial der Altersrentner unterhalb der Regelaltersgrenze verschenkt, was gerade nicht im Interesse der Fachkräftesicherung liegt. Von einer vereinfachten Befristungsmöglichkeit geht auch keine Lenkungswirkung in Richtung Frühverrentung aus. Erfahrungen aus der Praxis zeigen, dass mit zunehmendem zeitlichen Abstand zum Ende der letzten Beschäftigung die Aufnahme einer neuen Beschäftigung immer unwahrscheinlicher wird. Dies spricht dafür, größere Lücken gar nicht erst entstehen zu lassen und auch Rentner unterhalb der Regelaltersgrenze einzubeziehen.

Zu II.2.b) Kurzfristige Beschäftigung – 115-Tage-Regelung für Rentner

Das Beschäftigungsangebot für Altersrentner ist bisher begrenzt. Eine weitere Möglichkeit zur Ausweitung des Angebots besteht in der kurzfristigen Beschäftigung. Eine Ausweitung der kurzfristigen Beschäftigung auf 115 Tage würde vermutlich das Angebot an entsprechenden Beschäftigungsverhältnissen für Rentner erhöhen und ihnen einen relativ hohen Nettoverdienst ermöglichen. Darüber hinaus würde sie zum Beispiel dem Gastgewerbe mehr Spielraum bei der Personalbesetzung geben.

Im Interesse der sozialen Marktwirtschaft sollten alle schutzbedürftigen Arbeitnehmer grundsätzlich voll sozialversicherungspflichtig beschäftigt werden. Demgegenüber sind kurzfristig Beschäftigte in allen Versicherungszweigen versicherungsfrei, sofern keine „Berufsmäßigkeit“ vorliegt¹⁷. Für den Bereich der Lohnsteuer kommen ggf. noch gesonderte Pauschalierungsmöglichkeiten hinzu. Im Ergebnis erhält der Arbeitnehmer ein höheres Nettoentgelt. Bereits in den beiden „Coronajahren“ erfolgte eine Anhebung der Zeitgrenzen für kurzfristige Beschäftigung, so im Jahr 2020 auf 115 Tage¹⁸ bzw. im Jahr 2021 auf 102 Tage¹⁹.

Eine besondere Interessenlage besteht bei den Altersrentnern jenseits der Regelaltersgrenze: Sie sind in der Regel bereits sozial abgesichert und daher nicht besonders schutzbedürftig. So sind sie in der Regel gesetzlich krankenversichert. Der Aufbau relevanter Rentenanwartschaften ist zwar theoretisch möglich, praktisch aber schwierig und von den Rentnern selbst meist nicht gewollt²⁰.

Zu II.2.c) Kurzfristige Beschäftigung – Anpassung Beitragsrecht

Um die Beitragsrisiken für die Unternehmen zu minimieren, sollten Altersvollrentner im Bereich der kurzfristigen Beschäftigung nach § 8 Abs.1 Nr. 2 SGB IV²¹ generell vom Tatbestandsmerkmal der „Berufsmäßigkeit“ ausgenommen werden, damit die Tätigkeit tatsächlich versicherungsfrei bleibt. Zwar werden bei pauschalierender Betrachtung Rentner aufgrund ihres Personenstatus ausgenommen.

¹⁶ vgl. Bundestagsdrucksache 20/11294, Antrag „Einführung eines 12.000-Euro-Steuerfreibetrags für Rentner mit Hinzuverdienst“

¹⁷ vgl. BMAS <https://www.bmas.de/DE/Soziales/Sozialversicherung/Geringfügige-Beschaeftigung/kurzfristige-beschaeftigung-art.html>

¹⁸ vgl. Lohn-Info zu 2020 https://www.lohn-info.de/gering_kurzfristige_beschaeftigung_5_monate.html

¹⁹ vgl. Lohn-Info zu 2021 https://www.lohn-info.de/gering_kurzfristige_beschaeftigung_sonderregelung_2021.html

²⁰ vgl. Nur etwa 7% der AN machen nach BDA-Angaben von der Rentenoption Gebrauch vgl. Welt.de, Siems, 11.10.2023, „Die Rentner sollen länger arbeiten und dafür vom Staat belohnt werden“ <https://www.welt.de/wirtschaft/plus249459978/BDA-Rentner-sollen-laenger-arbeiten-und-dafuer-vom-Staat-belohnt-werden.html>

²¹ https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_4/_8.html

Dies wird jedoch der individuellen Einkommenssituation nicht gerecht. Entscheidend sind die Umstände des Einzelfalls und der gesamten wirtschaftlichen Verhältnisse²². Das Ausschlusskriterium "Berufsmäßigkeit" könnte dann zweifelhaft sein, wenn der beschäftigte Rentner eine eher geringe Rente bezieht und die Beschäftigung für ihn offensichtlich von erheblicher wirtschaftlicher Bedeutung ist. Diese Situation wird in Zukunft häufiger auftreten. Zudem zeigt die Praxis, dass sich die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von Beschäftigungsverhältnissen im Laufe der Jahre durchaus ändern kann, so zum Beispiel die Einordnung der bislang selbstständigen Tätigkeit von Musikschullehrern durch die Rentenversicherung bzw. die Sozialgerichte, sog. Herrenberg-Urteil²³. Daher kann auf Dauer nur eine gesetzliche Regelung Rechtssicherheit schaffen.

Die Kontrollüberlegung, dass Altersrentner mit niedriger Rente damit den Schutz der sozialen Sicherung im Job verlieren könnten, übersieht, dass sie andernfalls schlicht kein entsprechendes Arbeitsangebot finden. Es erscheint sachgerechter, diese Rentner in die Lage zu versetzen, sich selbst zu helfen, als sie auf die Grundsicherung im Alter und damit den Gang zum Sozialamt zu verweisen. Mehr Rechtssicherheit bei der kurzfristigen Beschäftigung im Tourismus und in der Landwirtschaft kann zudem mögliche Einstellungshemmnisse abbauen.

Zu II.2.d) Anrechenbarkeit auf die Ausgleichsabgabe erweitern

In Deutschland gibt es die Ausgleichsabgabe zur Förderung der Eingliederung von Menschen mit Behinderung in das Arbeitsleben. Diese Abgabe wird fällig, wenn Unternehmen ihre so genannten Pflichtarbeitsplätze nicht mit schwerbehinderten Menschen besetzen²⁴. Auch die Beschäftigung behinderter Menschen (mit einem Grad der Behinderung von 30 oder 40 von Hundert) kann angerechnet werden. Diese Gleichstellung wird von der Bundesagentur für Arbeit bescheinigt und besagt, dass der behinderte Mensch in der Ausübung seiner beruflichen Tätigkeit einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt ist²⁵. Von den über 1,2 Millionen Pflichtarbeitsplätzen konnten im Jahr 2022 jedoch nur 917.000 besetzt werden. Den 342.000 unbesetzten Pflichtarbeitsplätzen standen 164.000 arbeitslose schwerbehinderte Menschen gegenüber²⁶. Daraus folgt, dass selbst bei optimalem „Matching“ die Pflichtarbeitsplätze nicht vollständig besetzt werden können.

Um einen Anreiz für die Beschäftigung von Rentnern über die Regelaltersgrenze von derzeit 66 Jahren und 4 Monaten²⁷ hinaus zu schaffen, soll die Anrechenbarkeit auch auf Arbeitnehmer oberhalb der Regelaltersgrenze ausgedehnt werden. Gleichzeitig wird damit dem Problem begegnet, dass einige Unternehmen Schwierigkeiten haben, offene Stellen mit behinderten Menschen zu besetzen, zumal es auch grundsätzlich unzulässig ist, im Bewerbungsverfahren nach Schwerbehinderungen zu fragen.

Zu II.2.e) Streichung der „Strafbeiträge“²⁸ bei versicherungsfreien Rentnern

Ältere Arbeitnehmer, die nach Erreichen der Regelaltersgrenze neben dem Bezug einer Altersrente noch eine Beschäftigung ausüben, sind in der Regel in der Arbeitslosen- und Rentenversicherung versicherungsfrei; die Rentner haben keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld und Kurzarbeitergeld und es werden in der Regel auch keine neuen Rentenanwartschaften aufgebaut. Für Arbeitnehmer, die weitere Rentenanwartschaften aufbauen wollen, besteht die Möglichkeit, auf die Versicherungsfreiheit zu verzichten. In diesem Fall sind neben den Arbeitgeber- auch Arbeitnehmerbeiträge zu entrichten. Von dieser Möglichkeit machen nur etwa 7% der Beschäftigten Gebrauch²⁹.

²² vgl. BeckOKG SGB IV § 8 RN 70

²³ vgl. BSG, Urteil vom 28.06.2022, B 12 R 3/20 R https://www.bsg.bund.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/2022/2022_06_28_B_12_R_03_20_R.html, Wissenschaftlicher Dienst des Bundestages Sachstand WD 6 – 3000 – 043/24 <https://www.bundestag.de/resource/blob/1013880/80a9d6f401aa0292f39d563d17a2c232/WD-6-043-24-pdf.pdf>

²⁴ vgl. Rehadat Ausgleichsabgabe <https://www.rehadat-ausgleichsabgabe.de/verstehen/was-ist-die-ausgleichsabgabe/>

²⁵ vgl. Rehadat Mitarbeiter anrechnen <https://www.rehadat-ausgleichsabgabe.de/beschaeftigen-sparen/mitarbeiter-anrechnen/>

²⁶ vgl. Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen 2023, Seite 11 https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Menschen-mit-Behinderungen/generische-Publikation/Arbeitsmarktsituation-schwerbehinderter-Menschen.pdf?__blob=publicationFile

²⁷ vgl. § 235 Abs.2 SGB VI Regelaltersgrenze https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_6/_235.html

²⁸ vgl. Arbeitgeberpräsident Rainer Dulger in Welt.de, 11.10.2023, „Die Rentner sollen länger arbeiten und dafür vom Staat belohnt werden“ <https://www.welt.de/wirtschaft/plus249459978/BDA-Rentner-sollen-laenger-arbeiten-und-dafuer-vom-Staat-belohnt-werden.html>

²⁹ vgl. Welt.de, Siems, 11.10.2023, „Die Rentner sollen länger arbeiten und dafür vom Staat belohnt werden“ <https://www.welt.de/wirtschaft/plus249459978/BDA-Rentner-sollen-laenger-arbeiten-und-dafuer-vom-Staat-belohnt-werden.html>

Gleichwohl haben die Arbeitgeber die Arbeitgeberanteile zur Renten- und Arbeitslosenversicherung auch dann zu entrichten, wenn die Arbeitnehmer nicht optieren und keine Rentenansprüche erwerben. Die bisherige Regelung erscheint als systemwidrige Ausnahme. Die dafür angegebene Begründung ist fragwürdig und gleichsam aus der Zeit gefallen: Der Arbeitgeberbeitrag bei Versicherungsfreiheit solle Wettbewerbsvorteile von Arbeitgebern verhindern, die versicherungsfreie Rentner beschäftigen. Ohne diese Beitragspflicht wären Arbeitgeber, die Arbeitnehmer im Rentenalter beschäftigen, finanziell besser gestellt, weil ihre Lohnnebenkosten geringer wären³⁰. Die Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung ohne Gegenleistung werden von den Arbeitgebern als „Strafbeitrag“ empfunden, so sinngemäß Dr. Dulger, Präsident der Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände³¹.

Um die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer attraktiver zu machen und indirekt das Arbeitsangebot auszuweiten, sollten die Arbeitgeber von der Zahlung des Arbeitgeberbeitrags für versicherungsfreie Altersrentner befreit werden³². Dieser Lösungsansatz erscheint aus Sicht der Antragsteller sachgerecht und zielführend. Dabei sollte jedoch sichergestellt werden, dass Rentner, die weitere Rentenansprüche aufbauen wollen, die bisherige Wahlmöglichkeit (Verzicht auf die Versicherungsfreiheit) nicht verlieren. Darüber hinaus muss ggf. eine Kompensation für den Ausfall der Beiträge zur Arbeitslosen- bzw. Rentenversicherung gefunden werden.

Die derzeit im Rahmen der sogenannten Wachstumsinitiative vorgeschlagene Auszahlung der Arbeitgeberbeiträge zur gesetzlichen Arbeitslosen- und Rentenversicherung nach Erreichen der Regelaltersgrenze direkt an den Arbeitnehmer³³ ist zwar diskussionswürdig. Sie erscheint jedoch aus mehreren Gründen nicht sachgerecht: Die bisherige Regelung der Arbeitgeberbeiträge stellt eine systemfremde Ausnahme dar, die kaum zu rechtfertigen ist. Die Begründung für die Ausnahme ist fragwürdig und nicht zeitgemäß, siehe dazu weiter oben. Vor allem aber ist der Vorschlag auch deshalb verfehlt, weil er zu Lasten Dritter geht, nämlich zu Lasten der Arbeitgeber. Zudem würde der um den Arbeitgeberanteil erhöhte Lohn der Älteren mittelbar jüngere Arbeitnehmer diskriminieren. Gleichzeitig verfügt der Bund mit der Einkommensteuer nicht nur über ein Umverteilungs-, sondern auch über ein gutes Lenkungsinstrument. Als Lenkungs- und Umverteilungsinstrument eignet sich ein Freibetrag bei der Einkommensteuer besser. Die momentan noch bestehende Regelung sollte daher in Zukunft nicht, auch nicht modifiziert, beibehalten werden.

Zu III.1. Prüfauftrag zur Modifikation des Kündigungsschutzes

Für ältere Rentner ist es schwierig, über einen Minijob hinaus eine unbefristete Beschäftigung zu finden. In Betrieben, die dem Kündigungsschutzgesetz unterliegen, gibt es Vorbehalte bei Neueinstellungen, sofern keine Vorbeschäftigung vorliegt. Das Gesetz sieht keine Modifikationen vor, um sich von älteren, möglicherweise gesundheitlich eingeschränkten Arbeitnehmern, trennen zu können. De facto wirkt der Kündigungsschutz in der derzeitigen Form als Einstellungshemmnis für Rentner. Andererseits ist der Kündigungsschutz auch für Rentner ab 66 Jahren nicht völlig obsolet. Es sollte geprüft werden, inwieweit der Kündigungsschutz für unbefristete Neueinstellungen nach Erreichen der Regelaltersgrenze angepasst werden kann, ohne ihn ganz aufzugeben. Ziel einer solchen Anpassung wäre es, die Anreize zu erhöhen, Rentnern unbefristete Arbeitsverträge anzubieten.

Zu III.2. Evaluation

Die Folgen für den Arbeitsmarkt und die Sozialversicherungen, insbesondere die gesetzliche Rentenversicherung, hängen davon ab, ob die Versicherten tatsächlich bis zur Regelaltersgrenze oder darüber hinaus arbeiten. Besonderes Augenmerk ist auf mögliche Frühverrentungstendenzen in Verbindung mit einem frühzeitigen Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt zu richten. Diese Entwicklungen werden ihrerseits von einer Vielzahl von Faktoren beeinflusst, darunter rechtlichen und steuerlichen Rahmenbedingungen sowie die konjunkturelle Entwicklung. Darüber hinaus ist die mit den vorgeschlagenen Maßnahmen zur Ausweitung des Arbeitsangebots verbundene Lockerung der arbeitsrechtlichen Befristungsmöglichkeiten für Rentner zu evaluieren, um ggf. wieder gegenzusteuern.

Um gegebenenfalls nachsteuern zu können, ist eine engmaschige Evaluation sowie eine Berichterstattung an den Bundestag erforderlich.

³⁰ vgl. Neuregelungen zur Umsetzung von rentenpolitischen Maßnahmen der Wachstumsinitiative Formulierungshilfe für einen Änderungsantrag der Fraktionen SPD, Grüne und FDP, Begründung zu Nummer 6 (§ 172)

³¹ vgl. Welt.de, Siems, 11.10.2023, „Die Rentner sollen länger arbeiten und dafür vom Staat belohnt werden“ <https://www.welt.de/wirtschaft/plus249459978/BDA-Rentner-sollen-laenger-arbeiten-und-dafuer-vom-Staat-belohnt-werden.html>

³² vgl. Dr. Christian Ziegelmeier: Befristete Rentnerbeschäftigung (NZA 2023, 1078) <https://beck-online.beck.de/Bcid/Y-300-Z-NZA-B-2023-S-1078-N-1>

³³ vgl. Wachstumsinitiative Punkt 24 <https://www.bundesregierung.de/resource/blob/976020/2297962/ab6633b012bf78494426012fd616e828/2024-07-08-wachstumsinitiative-data.pdf?download=1>