
Arbeitslosengeld reformieren, weitere Erwerbsanreize setzen

Vorschläge für eine Reform des Arbeitslosengeldes

Mai 2026

Zusammenfassung

Die Arbeitslosenversicherung schützt Menschen in einer oft belastenden Lebensphase und hilft ihnen, schnell wieder Perspektive und Stabilität im Arbeitsleben zu gewinnen. Die Arbeitslosenversicherung steht finanziell unter Druck und ist auf Darlehen aus dem Bundeshaushalt angewiesen. Damit sie auch in Zukunft Sicherheit bieten und die Rückkehr in Beschäftigung optimal unterstützen kann, muss sich die Arbeitslosenversicherung auf Kernaufgaben konzentrieren. Dazu zählt, Menschen, die Beiträge gezahlt haben, vorübergehend bei Eintritt des Risikos Arbeitslosigkeit zu unterstützen. Wer arbeitslos wird, möchte in der Regel schnell wieder arbeiten und selbst für den eigenen Lebensunterhalt aufkommen. Die Arbeitslosenversicherung muss hier wirksame Hilfe bei der Suche nach einem neuen Job bieten. Eine moderne Arbeitsmarktpolitik setzt dabei auf wirksame Arbeitsanreize, nicht auf Sonderregeln, die unbeabsichtigt längere Zeiten des Leistungsbezugs fördern. Vor allem altersabhängige Zusatzansprüche laufen der Funktion der Arbeitslosenversicherung als Brücke in neue Beschäftigung zuwider. Sie passen nicht mehr in eine Zeit, in der Erfahrung wertvoll und Arbeitskraft knapp ist. Wer durch Sonderregeln den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt erschwert, hilft älteren Menschen nicht, sondern erhöht nur das Risiko von Langzeitarbeitslosigkeit und Altersarmut. Die Arbeitslosenversicherung ist kein Sparvertrag, bei dem man umso mehr erhält, je länger man eingezahlt hat. Sie darf auch nicht als Instrument für einen vorzeitigen Ruhestand genutzt werden.

Um mehr Anreize zur raschen Rückkehr in Beschäftigung zu setzen, muss daher das Arbeitslosengeld wie folgt reformiert werden:

- Die Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes sollte auf zwölf Monate vereinheitlicht werden, um Fehlanreize zu vermeiden und die Rückkehr in Beschäftigung zu fördern. Das führt zusätzlich zu jährlich ca. 2 Mrd. € an Minderausgaben im Haushalt der Arbeitslosenversicherung.
- Die Arbeitslosenversicherung sollte nur noch den Arbeitgeberanteil zur Rentenversicherung zahlen, während Leistungsempfänger ihren Anteil selbst tragen, um Eigenverantwortung zu stärken und die Arbeitslosenversicherung zu entlasten. Das würde die Ausgaben der Arbeitslosenversicherung jährlich um ca. 3 Mrd. € reduzieren. Die Verlagerung der Förderung der beruflichen Weiterbildung und Rehabilitation für SGB-II-Leistungsbeziehende in die Arbeitslosenversicherung kostet jährlich rund 1 Mrd. € und sollte rückgängig gemacht oder zumindest steuerfinanziert werden.

- Das Dispositionsrecht nach § 137 Abs. 2 SGB III sollte abgeschafft werden, damit Sperrzeiten nicht länger umgangen und damit der Arbeitslosengeldbezug maximiert werden kann. Das führt zu nicht genau quantifizierbaren Minderausgaben.
- Nach der Regelaltersgrenze sollten die Arbeitgeberbeiträge nach § 346 Abs. 3 SGB III abgeschafft werden, um das Äquivalenzprinzip wieder herzustellen und die Einstellung älterer Arbeitnehmer attraktiver zu machen. Die hiermit verbundenen geringen Mindereinnahmen von ca. 110 Mio. € der Arbeitslosenversicherung sind notwendige Folge und daher vertretbar.

Im Einzelnen

Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes vereinheitlichen

Die maximale Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes muss wieder auf zwölf Monate vereinheitlicht werden.¹ Die Arbeitslosenversicherung ist kein Sparvertrag, sondern eine Risikoversicherung. Sie soll Menschen schützen, wenn sie unverschuldet ihren Arbeitsplatz verlieren, nicht aber als ein System dienen, das beitrags- oder altersabhängige Sonderwege eröffnet. Gerade deshalb ist es wichtig, dass dieses Schutzsystem zukunftsfest ausgestaltet wird. Durch eine Vereinheitlichung der Höchstbezugsdauer auf zwölf Monate ließen sich bis zu 2 Mrd. € jährlich einsparen² und dazu beitragen, die Beitragslast fair und generationengerecht zu verteilen. Zudem tragen die Einsparungen dazu bei, das Defizit der Bundesagentur für Arbeit (BA) zu verringern und damit den Finanzierungsbedarf in Form von Liquiditätshilfen gegenüber dem Bund zu senken – vorausgesetzt der Gesetzgeber verzichtet auf weitere zusätzliche Belastungen der Arbeitslosenversicherung.

Der Verlust des Arbeitsplatzes kann zwar gerade im höheren Alter eine tiefe Verunsicherung auslösen. Die Bezugsdauer nach Lebensalter auf bis zu 24 Monate auszuweiten, bietet jedoch nur eine Scheinsicherheit und ist deshalb nicht sachgerecht. Sie schafft Strukturen, die dazu führen, dass der Wiedereinstieg erschwert wird oder ältere Versicherte sogar eher aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Das Arbeitslosengeld als „Rentenbrücke“ ist ein Weg, den viele Betroffene nicht bewusst wählen, sondern eine Reaktion auf Anreize, die das System selbst setzt. Das schwächt das Potenzial älterer Arbeitskräfte im Arbeitsmarkt. Zahlen der BA zeigen, dass im Jahr 2025 etwa 28 % der über 60-jährigen Arbeitslosen im Rechtskreis SGB III nahtlos in die Rente übergangen, davon 19,6 % in die Alters- und 8,4 % in die Erwerbsminderungsrente. Gleichzeitig endeten im selben Monat nur rund 27 % der Abgänge der über 60-Jährigen in eine Arbeitsaufnahme, gegenüber rund 57 % bei den 50- bis 54-Jährigen und 52 % bei den 55- bis 59-Jährigen.³ Das verdeutlicht den „Brückeneffekt“ in Richtung Rente. Vor allem mit Blick auf den demografisch bedingten Arbeits- und Fachkräftebedarf ist es nicht vertretbar, Anreize für einen früheren Rückzug aus dem Erwerbsleben aufrechtzuerhalten. Zahlreiche Studien belegen, dass eine längere Bezugsdauer von Arbeitslosengeld in der Regel zu einer späteren Rückkehr in Beschäftigung führt.⁴ Gegen Ende der Bezugsdauer steigt nachweislich die Suchintensität. Kürzere Bezugszeiträume wirken somit

¹ Vgl. BDA-Positionspapier [„Kernforderungen zur Arbeitslosenversicherung nach SGB III“](#) vom 14. Mai 2025.

² Schäfer, H. und Seele, S. (2025): [Arbeitslosenversicherung: Einheitliche Bezugsdauer spart Milliarden](#), IW-Kurzbericht Nr. 63, Berlin.

³ Daten der Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

⁴ Lichter, A. und Schiprowski, A. (2021): Benefit duration, job search behavior and re-employment, *Journal of Public Economics*, 193, Article 104326; Lo, S., Stephan, G. und Wilke R. (2013): Stellschraube Arbeitslosengeld: Kürzere Bezugsdauer zeigt Wirkung. In: *IAB-Forum 2*, S. 52–59.; Wolf, M. A.: „Persistent or temporary? Effects of social assistance benefit sanctions on employment quality“, *Socio-Economic Review*, 2024, 22(3), S. 1531–1557.

beschäftigungsfördernd, auch in rentennahen Jahrgängen. Eine längere Bezugsdauer für ältere Versicherte passt somit nicht zu dem Ziel der Bundesregierung, Arbeit auch im höheren Alter attraktiv zu machen. Durch eine einheitliche Bezugsdauer könnten ältere Beschäftigte zusätzlich stärker motiviert werden, schneller wieder eine Arbeit aufzunehmen und ihr wertvolles Erfahrungs- und Arbeitskräftepotenzial weiterhin einzubringen.

Die Altersdifferenzierung bei der Bezugsdauer stammt aus einer Zeit, in der Frühverrentung politisch gefördert und die niedrige Erwerbsbeteiligung Älterer bewusst in Kauf genommen wurde. Schon damals wurde aber gewarnt, dass lange Bezugszeiten selbst Arbeitslosigkeit verfestigen, weil sie den Vermittlungsdruck verringern.⁵ Die Agenda 2010 hat die Bezugsdauern bewusst reduziert, um Fehlanreize abzubauen und die Beschäftigungschancen Älterer zu verbessern. Vieles hat sich seitdem verändert. Die Argumente für die Altersstaffelung, etwa eine angeblich höhere Gerechtigkeit oder die schwierigere Vermittlung Älterer, greifen heute nicht mehr in gleichem Maße. Nach Abbau vieler, aber noch nicht aller Frühverrentungsanreize liegt die Arbeitslosenquote bei Älteren heute nur noch geringfügig über dem Gesamtdurchschnitt. Wenn Ältere jedoch arbeitslos werden, dann brauchen sie deutlich länger, um wieder in Arbeit zu finden. Damit eine einheitliche Bezugsdauer nicht dazu führt, dass Ältere nach Ende des Arbeitslosengeldanspruchs in die Grundsicherung wechseln müssen, muss parallel die aktive Arbeitsmarktpolitik konsequent gestärkt und weitere arbeitsrechtliche Hürden abgebaut werden, um Ältere zu unterstützen.⁶ Dazu zählen Maßnahmen, die arbeitslose Menschen dabei unterstützen, möglichst schnell wieder in Arbeit zu finden, z. B. durch Orientierung, bedarfsgerechte Qualifizierung und schnelle Vermittlung. Die im Rentenpaket geplante Abschaffung des Vorbeschäftigungsverbots ist ein erster richtiger Schritt. Da ältere Versicherte im Durchschnitt sogar besonders stark von Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik profitieren,⁷ ist davon auszugehen, dass eine gezielte Förderung ihre Vermittlungschancen wirksam verbessern kann.

Gleichzeitig ist klar, dass nicht nur staatliche Regelungen, sondern auch unternehmerische Entscheidungen Einfluss darauf haben, wie lange ältere Beschäftigte im Erwerbsleben bleiben. Die Wirtschaft steht unter Druck. Viele Unternehmen bemühen sich, erfahrene Fachkräfte zu halten, weil klar ist, dass qualifizierte und eingearbeitete Fachkräfte sich nicht kurzfristig ersetzen lassen. Dennoch kommt es weiterhin vor, dass Ältere zu früh in den Vorruhestand gehen. Ältere Beschäftigte bringen Erfahrung, Stabilität und Problemlösungskompetenz mit. Vor dem Hintergrund des Arbeits- und Fachkräftemangels müssen alle Anstrengungen unternommen werden, damit möglichst viele Beschäftigte bis zum vollen Rentenalter arbeiten.

Gerade vor diesem Hintergrund ist es wichtig, nicht falsche Anreize zum vorzeitigen Ausstieg aus dem Erwerbsleben zu setzen. Wer den Ausstieg aus dem Arbeitsmarkt bewusst fördert, übersieht den hohen gesellschaftlichen Wert von Arbeit. Arbeit schafft Zusammenhalt, wirkt sinnstiftend und stärkt die gesellschaftliche Teilhabe. Arbeit ermöglicht es älteren Menschen, ihre Erfahrung und Kompetenz einzubringen und stärkt ihr Selbstvertrauen sowie ihre soziale Einbindung. Für viele ist der Arbeitsplatz ein

⁵ Bericht des Bundesrechnungshofs vom 10. Juli 2025: „Integration von älteren, arbeitslosen Leistungsbeziehenden in den Arbeitsmarkt im Rechtskreis SGB III“, 5.3., S. 24.

⁶ Vgl. BDA-Positionspapier [„Beschäftigung Älterer weiter ausbauen“](#) vom 20. März 2024.

⁷ Stephan, G., Büttner T. und Schewe T. (2024): „Die Förderung von älteren Arbeitslosen verbessert deren Beschäftigungschancen“, Online Magazin IAB-Forum vom 15. Juli 2024.

zentraler Ort, an dem sie Wertschätzung erfahren, Lernprozesse erleben und sich als aktiver Teil der Gesellschaft wahrnehmen können. Ein länger aktives Erwerbsleben trägt zudem dazu bei, gesundheitlichen Einschränkungen vorzubeugen, geistig fit zu bleiben und soziale Isolation zu vermeiden. Arbeit darf daher nicht auf die Funktion der Einkommenserzielung reduziert und nicht als Hindernis für ein selbstbestimmtes und sinnerfülltes Leben dargestellt werden.

Anreize stärken, Rentenversicherungszahlungen reformieren

Die Arbeitslosenversicherung soll Versicherte in schwierigen Phasen ihres Lebens einerseits finanziell absichern und andererseits dabei unterstützen, so schnell und so dauerhaft wie möglich wieder Fuß im Arbeitsleben zu fassen. Gleichzeitig muss sie ihre Mittel so einsetzen, dass langfristig alle Versicherten von einem starken, verlässlichen System profitieren.

Die Beitragszahlung der Arbeitslosenversicherung an die Rentenversicherung bei Bezug von Arbeitslosengeld und Arbeitslosengeld bei Weiterbildung sollte sich auf den Arbeitgeberanteil beschränken. Den Arbeitnehmeranteil würden die Leistungsbeziehenden dann – wie in anderen Lebenslagen auch – aus ihrer Lohnersatzleistung tragen. Ziel ist nicht, Menschen zusätzlich zu belasten, sondern faire und klare Regeln zu schaffen, die Beschäftigungsanreize stärken und gleichzeitig das System stabil halten. Für die Berechnung der Rentenbeiträge werden 80 % des letzten Bruttoeinkommens herangezogen. Der Beitragsatz zur Rentenversicherung beträgt 18,6 %, den Beschäftigte und Arbeitgeber grundsätzlich hälftig tragen. Mit der neuen Regelung würde der Arbeitnehmerbeitrag von 9,3 % direkt vom Arbeitslosengeld abgezogen, während die BA weiterhin den Arbeitgeberanteil trägt. Das bedeutet für einen durchschnittlichen Leistungsbeziehenden einen Eigenanteil an den Rentenversicherungsbeiträgen von rund 226 € monatlich.⁸ Gleichzeitig muss die Arbeitslosenversicherung so jährlich ca. 2,9 Mrd. € weniger an die Rentenversicherung zahlen. Diese Summe würde sich noch erhöhen, sollten die Rentenbeiträge weiter steigen. Die paritätische Beitragszahlung erhöht das Risiko von Altersarmut nicht, da sich an der Rentenhöhe nichts ändert. Im Gegenteil: Ein schnellerer Wiedereinstieg in Beschäftigung mindert das Risiko von Altersarmut zusätzlich.

Die Anpassung sorgt für Gleichbehandlung innerhalb der Sozialversicherung, stärkt Eigenverantwortung, beschleunigt den Übergang in Arbeit und entlastet zugleich die Arbeitslosenversicherung. Jede Maßnahme, die Anreize für eine schnelle Rückkehr in Arbeit stärkt, ist von zentraler Bedeutung, um das Risiko von Langzeitarbeitslosigkeit und Altersarmut zu minimieren sowie Fachkräftepotenziale zu aktivieren. Mit der Aufteilung der Beitragszahlung an die Rentenversicherung werden nicht nur bei älteren Arbeitslosen solche Erwerbsanreize gesetzt. Gerade für ältere Arbeitslose bietet die derzeitige Regelung finanzielle Anreize, länger im Arbeitslosengeldbezug zu bleiben. Ältere verdienen vor einer Arbeitslosigkeit oft überdurchschnittlich. Entsprechend hoch sind die von der Arbeitslosenversicherung entrichteten Rentenversicherungsbeiträge. Bei einer neuen Beschäftigung kann der Fall eintreten, dass sowohl das

⁸ Eigene Berechnung nach Zahlen der BA für das Jahr 2025. Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Tabellen, [Arbeitslosengeld \(Zeitreihen\)](#), April 2026.

neue Nettoeinkommen als auch die Rentenbeiträge niedriger ausfallen als im Leistungsbezug. Die Arbeitsaufnahme ist damit nicht attraktiv und kann dadurch verzögert werden.⁹

Auch Empfänger von Arbeitslosengeld bei Weiterbildung sollten künftig ihren Arbeitnehmerbeitrag selbst zahlen. Eine isolierte paritätische Beitragszahlung nur beim Arbeitslosengeld würde neue Sonderregelungen schaffen und den Verwaltungsaufwand erhöhen. Beginnt während des Leistungsbezugs eine Weiterbildung, müsste dann die Höhe des Anspruchs auf Arbeitslosengeld und die Höhe der Rentenbeiträge jeweils neu berechnet werden. Da Weiterbildungsprämien zusätzlich gewährt werden und die Anspruchsdauer durch Teilnahme an Weiterbildungen nicht oder nur hälftig gemindert wird, besteht bereits heute ein finanzieller Anreiz, die Leistungsdauer zu verlängern, statt rasch in Arbeit zurückzukehren. Ein höheres Arbeitslosengeld bei Weiterbildung verstärkt diesen Effekt zusätzlich.

Die beitragsfinanzierte Arbeitslosenversicherung soll das Risiko der Arbeitslosigkeit absichern, nicht die Finanzen der Rentenversicherung stabilisieren. Zudem wird damit verhindert, dass die demografischen Risiken der Rentenversicherung auch auf die Arbeitslosenversicherung übergehen. Sollte der Beitragssatz, wie von der Deutschen Rentenversicherung prognostiziert, bis zum Jahr 2035 auf 21 % steigen,¹⁰ schlägt das direkt auf die Finanzen der Arbeitslosenversicherung durch und kann im schlimmsten Fall beitragsatzsteigernd wirken. Das kann der defizitäre BA-Haushalt nicht leisten.

Die Regelung der Arbeitslosenversicherung ist derzeit großzügiger als in anderen Phasen der Erwerbslosigkeit, etwa beim Krankengeld. Dort werden Beiträge auf Basis von 80 % des letzten Entgelts gezahlt, zur Hälfte vom Versicherten, zur Hälfte von der Krankenkasse. Es ist daher sinnvoll und fair, ähnliche Regeln auch in der Arbeitslosenversicherung anzuwenden.

Die Arbeitslosenversicherung muss generell gegen Eingriffe des Gesetzgebers wehrhaft, resilient und wirtschaftlich aufgestellt sein.¹¹ Die laufende Transformation der BA hin zu einer stärker digitalisierten Verwaltung bietet zusätzlich die Chance, die Arbeitslosenversicherung effizienter zu machen und bestehende Wirtschaftlichkeitsreserven zu heben.¹² Einsparpotenziale dürfen jedoch nicht dazu führen, dass der Gesetzgeber erneut versicherungsfremde Aufgaben zulasten der Beitragszahler auf die Arbeitslosenversicherung überträgt. Bereits in der Vergangenheit wurden wiederholt Leistungen wie die Förderung der beruflichen Weiterbildung und Rehabilitation von SGB-II-Leistungsbeziehenden in die Arbeitslosenversicherung verlagert, was diese jährlich mit rund 1 Mrd.€ belastet. Diese Aufgabenübertragung muss rückgängig gemacht, zumindest aber die Finanzierung aus Steuermitteln erfolgen. Eine nachhaltige Stärkung der Arbeitslosenversicherung setzt daher voraus, dass Effizienzgewinne dem System selbst zugutekommen und nicht als Anlass für weitere finanzielle Überforderungen genutzt werden.

⁹ Ähnlich begründeten bereits im Jahr 1989 die schwarz-gelben Regierungsfractionen die Absenkung der Beitragsberechnungsgrundlage von 100 auf 80 % des letzten Bruttogehalts. Die „Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit darf aus ordnungspolitischen Gründen nicht indirekt negativ sanktioniert“ werden. Deutscher Bundestag, Bericht des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung, BT-Drs. 11/5530, S. 18.

¹⁰ Deutsche Rentenversicherung Bund, Herbstfinanzschätzung 2025 für die allgemeine Rentenversicherung, S. 4.

¹¹ Vgl. [BDA-Positionspapier "Arbeitslosenversicherung zukunftsfest aufstellen" vom 14. Mai 2025](#); BDA-Positionspapier [„Autonomie der Sozialversicherungsträger sicherstellen – Selbstverwaltung und Beitragszahlende schützen“](#) vom 4. Februar 2026.

¹² Vgl. BDA-Diskussionspapier [„Weniger komplexe Leistungen – moderne Verwaltung für mehr Menschen in Arbeit“](#) vom 28. März 2025.

Dispositionsrecht abschaffen

Das Dispositionsrecht beim Arbeitslosengeld nach § 137 Abs. 2 SGB III ermöglicht Anspruchsberechtigten derzeit, den Beginn ihres Leistungsbezugs zu verschieben. Doch in der aktuellen Arbeitsmarkt- und Fachkräftesituation passt diese Regelung nicht mehr zu den Herausforderungen, vor denen wir stehen. Vor allem dann nicht, wenn der flexible Beginn des Arbeitslosengeldbezugs dazu führt, dass Sperrzeiten und das Ruhen des Arbeitslosengeldanspruchs nach §§ 159 Abs. 1 Nr. 1 und 158 Abs. 2 Satz 1 SGB III in Folge von Aufhebungsverträgen oder Eigenkündigungen vollständig umgangen werden können. Sobald das Ereignis, das eine Sperrzeit auslöst, ein Jahr zurückliegt, wird die Anspruchsdauer des Arbeitslosengeldes nicht mehr gemindert, § 148 Abs. 2 S. 2 SGB III. Personen, die für ihre Arbeitslosigkeit mitverantwortlich sind, werden so faktisch bessergestellt. Wer die Sperrzeit umgeht, erhält bis zu zwölf Wochen länger Arbeitslosengeld, obwohl er das Risiko für die Versicherungsgemeinschaft selbst (mit-)verursacht hat. Bei der maximalen Bezugsdauer von 24 Monaten für über 58-Jährige kann sogar 24 Wochen länger Arbeitslosengeld bezogen werden. Aus individueller Sicht des Betroffenen mag diese Möglichkeit kurzfristig entlastend wirken. Aus Sicht der Versicherungsgemeinschaft wird mit dieser Gestaltungsmöglichkeit das Versicherungsrisiko ungerechtfertigt und zu ihren Lasten verschoben. Dies schafft Anreize, die den Weg zurück in Arbeit eher verzögern als erleichtern.

Die Regelung schwächt zudem die Arbeitsmarktintegration, weil Betroffene in dieser Zeit faktisch der Vermittlung in Arbeit nicht zur Verfügung stehen und damit häufiger in die Langzeitarbeitslosigkeit rutschen. Die Umgehung der Sperrzeit sorgt dafür, dass die reguläre Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes erhalten bleibt und keine Kürzung erfolgt. Sie ermöglicht, den Versicherungsfall ohne Nachteile bei der Leistungsdauer herbeizuführen.¹³ Auch für ältere Menschen entsteht ein ungewöhnlich starker Anreiz, den Leistungsbeginn strategisch so zu verschieben, dass sie nach § 147 SGB III länger Arbeitslosengeld beziehen und sogar eine nahtlose Brücke in den Rentenbezug bauen können. Das mag individuell nachvollziehbar sein, setzt aber Fehlentwicklungen aus der Zeit der Frühverrentungspolitik fort.

Heute hingegen haben sich die Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt grundlegend verändert. Angesichts eines wachsenden Fachkräftemangels kommt dem Verbleib älterer Beschäftigter im Erwerbsleben eine zentrale Bedeutung zu. Arbeit ist für Betriebe und Wirtschaft wertvoller denn je und zugleich zentrale Grundlage für die Stabilität der Sozialversicherungen. Wir erleben zunehmend einen Arbeitsmarkt, in dem Betriebe offene Stellen nicht mehr besetzen können und auf jede verfügbare Erwerbsperson angewiesen sind. Jede politische oder administrative Regelung, die den vorzeitigen Rückzug aus dem Arbeitsmarkt erleichtert, verschärft die Arbeitskräftelücke und schwächt die gesamtwirtschaftliche Leistungsfähigkeit. Gerade deshalb muss der Wert von Arbeit noch stärker betont werden: Erwerbstätigkeit sichert Wohlstand, stabilisiert die Sozialversicherungssysteme und ist unverzichtbar, um demografisch bedingte Fachkräfteengpässe abzumildern. Mit Regelungen wie § 12a SGB II hat der Gesetzgeber in der steuerfinanzierten Grundsicherung bereits erkannt, dass solche Gestaltungsmöglichkeiten missbraucht werden können und das Dispositionsrecht im Zusammenhang mit vorgezogenen Altersrenten punktuell eingeschränkt.

¹³ Bericht des Bundesrechnungshofs vom 10. Juli 2025 „Integration von älteren, arbeitslosen Leistungsbeziehenden in den Arbeitsmarkt im Rechtskreis SGB III“, S. 19 ff.

Abschaffung der Arbeitgeberbeiträge nach der Regelaltersgrenze

Die Pflicht für Arbeitgeber, Beiträge an die Arbeitslosenversicherung für sozialversicherungspflichtig beschäftigte Rentner nach Erreichen der Regelaltersgrenze zu zahlen, ist zu streichen (§ 346 Abs. 3 SGB III), da diese Regelung nicht mehr zur heutigen Arbeitswelt passt. Mit der Regelung sollte die Beschäftigung von Rentnern für Arbeitgeber nicht zu attraktiv gemacht werden.¹⁴ Genau das Gegenteil ist heute sinnvoll. Die Streichung der Beitragspflicht setzt für Arbeitgeber Anreize für eine Beschäftigung von Rentnern. Viele Rentnerinnen und Rentner möchten über die Regelaltersgrenze hinaus tätig bleiben und leisten mit ihrer Erfahrung und Kompetenz einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung.

Gleichzeitig besteht für Arbeitgeber derzeit eine besondere Konstellation: Trotz Versicherungsfreiheit nach § 28 Abs. 1 Nr. 1 SGB III zahlen Arbeitgeber weiterhin den Arbeitgeberbeitrag zur Arbeitslosenversicherung. Es entstehen jedoch keinerlei Ansprüche für den Arbeitnehmer. Das widerspricht dem Äquivalenzprinzip. Ursprünglich wurde dies damit begründet, dass ältere Arbeitnehmer im Vergleich zu Jüngeren nicht günstiger für Arbeitgeber sein sollten.¹⁵ Der Arbeitsmarkt hat sich aber grundlegend gewandelt. Wirtschaft und Gesellschaft insgesamt sind auf alle Erwerbspotenziale angewiesen. Gerade ältere Beschäftigte bringen Erfahrung und Kompetenz ein, die im Arbeitsmarkt dringend gebraucht werden. Eine solche Anpassung könnte dazu beitragen, bestehende Erwerbspotenziale besser zu nutzen und gleichzeitig die Akzeptanz des Systems bei den Beitragszahlern zu stärken. Diese Beitragspflicht abzuschaffen, wäre mit Mindereinnahmen von rund 110 Mio. € verbunden. Das ist jedoch als notwendige Folge eines systemgerechten Ausgleichs hinzunehmen.

¹⁴ Vgl. Entwurf eines Gesetzes zur Anpassung der Regelaltersgrenze an die demografische Entwicklung und zur Stärkung der Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz), BT-Drs. [16/3794](#), S. 45.

¹⁵ Vgl. Entwurf eines Gesetzes zur Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand und zur Stärkung von Prävention und Rehabilitation im Erwerbsleben (Flexirentengesetz), BT-Drs. 18/9787, S. 23.

Effekte einzelner Forderungen auf den Haushalt der BA (Angaben in Mrd. € pro Jahr, Stand 2025)

Maßnahme	Haushaltswirkung	
	Einsparungen	Mindereinnahmen
Vereinheitlichung der Bezugsdauer	2,3	
Paritätische Zahlung der Rentenversicherungsbeiträge ¹⁶	2,9	
Steuerfinanzierte Förderung der beruflichen Weiterbildung und Rehabilitation von SGB II-Leistungsbeziehenden	1,0	
Abschaffung der Arbeitgeberbeiträge nach RAG		0,11
Gesamtentlastung des BA-Haushalts	6,1	

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis von Zahlen der BA

Ansprechpartner:

BDA | Die Arbeitgeber.
 Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
 Abteilung Arbeitsmarkt
 T +49 30 2033-1400
arbeitsmarkt@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.

¹⁶ Diese Summe steigt, sollten die Beiträge zur Rentenversicherung steigen.