

Sinnvolle Neugewichtung von Umlage- und Kapitaldeckung – höhere Beitragsbelastung vermeiden

Stellungnahme zum Bericht der Alterssicherungskommission vom 23. Juni 2026

14. Juli 2026

Zusammenfassung

Die Empfehlungen der Alterssicherungskommission sehen eine sinnvolle Neugewichtung von Umlagefinanzierung und Kapitaldeckung in der Alterssicherung vor. Die Umlagefinanzierung wird durch ausgaben-senkende Maßnahmen begrenzt und die Kapitaldeckung ausgeweitet. Beides trägt zu mehr Nachhaltigkeit in der Finanzierung der Alterssicherung bei.

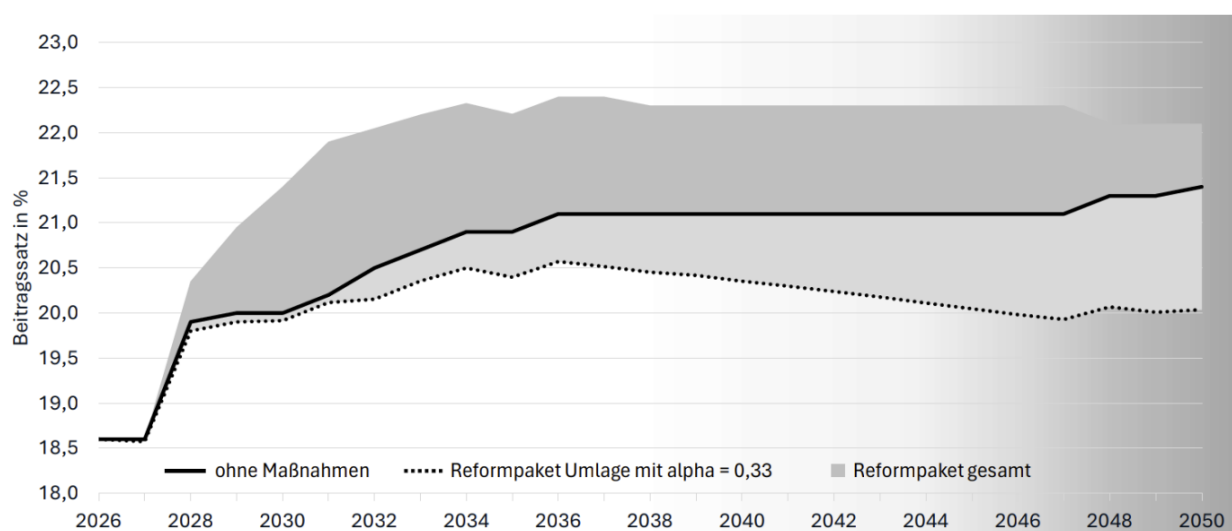
Zu begrüßen sind insbesondere die Vorschläge zur Abschaffung der abschlagsfreien Frührente, zur weiteren Altersgrenzenanhebung und zur Wiedereinsetzung und Stärkung des Nachhaltigkeitsfaktors, auch wenn diese Maßnahmen nicht entschlossen genug ausgestaltet sind oder erst zu spät in Kraft treten sollen.

Allerdings reichen die empfohlenen Maßnahmen zur Begrenzung der Beitragsbelastung der umlagefinanzierten Rentenversicherung bei weitem nicht, um die Mehrbelastungen durch die vorgeschlagene gesetzliche Kapitalrente zu kompensieren. Die gesetzliche Kapitalrente würde, sobald der vorgeschlagene Beitragssatz von 2 % erreicht ist (2031), Arbeitgeber und Beschäftigte um mehr als 40 Mrd. € zusätzlich belasten. Die Gesamtbeitragsbelastung zur Alterssicherung würde dadurch in den nächsten fünf Jahren von derzeit 18,6 % auf rund 22 % steigen. Insgesamt ergäbe sich dann eine Belastung von Löhnen und Gehältern durch Sozialbeiträge von 46 %, die sogar noch höher ausfällt, wenn die Beitragssätze in den anderen Sozialversicherungszweigen weiter steigen. Die ohnehin schon sehr hohen Arbeitskosten in Deutschland würden damit weiter in die Höhe getrieben und den Beschäftigten bliebe weniger Netto vom Brutto. Die hohen Mehrbelastungen würden jeden Spielraum zur Stärkung der betrieblichen Altersvorsorge nehmen. Im Gegenteil ist sogar mit einer Schwächung der betrieblichen Altersvorsorge zu rechnen, da Arbeitgeber die zusätzlichen Kostenbelastungen für die gesetzliche Alterssicherung werden kompensieren müssen.

Die Umsetzung der Empfehlungen der Kommission wäre noch deutlich teurer als das im Dezember beschlossene Rentenpaket, dem bislang teuersten Sozialgesetz dieses Jahrhunderts. Dabei können viele Unternehmen weitere Belastungen nicht verkraften. Daher sollte alles getan werden, um die Kosten der vorgeschlagenen Maßnahmen zu begrenzen.

Das Grundkonzept der Alterssicherungskommission sollte so umgesetzt werden, dass zumindest solche Mehrbelastungen vermieden werden, die über den ohnehin in den nächsten Jahren drohenden Beitragssatzanstieg in der Rentenversicherung hinausgehen. Dafür gibt es zahlreiche Möglichkeiten. Deutschland ist nicht in einer Situation wie Schweden, Großbritannien oder Irland, die ihre kapitalgedeckten Zusatzversorgungssysteme auf der Basis deutlich niedrigerer lohnbezogener Abgaben eingeführt haben. Umso mehr muss es gelten, die hohe Sozialbeitragslast in Deutschland bei einem Einstieg in eine obligatorische Zusatzrente im Ergebnis nicht noch weiter zu erhöhen.

Hohe Mehrbelastungen durch Reformempfehlungen¹



Dunkelgraue Fläche: Beitragssatzmehrbelastung durch Reformempfehlungen der Alterssicherungskommission, Quelle: [Bericht der Alterssicherungskommission, S. 76](#)

Die von der Alterssicherungskommission formulierte und von Koalitionsvertretern übernommene Zielsetzung, die Reformempfehlungen als Gesamtpaket zu verstehen und vollständig umzusetzen, ist politisch verständlich. Das kann und darf aber nicht bedeuten, die Vorschläge blind zu übernehmen und auf notwendige und sinnvolle Korrekturen zu verzichten.

¹ Die Berechnungen der Alterssicherungskommission beruhen noch auf der Frühjahrsfinanzschätzung 2026 (Bericht, S. 11). Sie berücksichtigen daher noch nicht die geplante Kürzung des Bundeszuschusses um 4 Mrd. € sowie die vorgesehene Kürzung der Rentenversicherungsbeiträge für pflegende Angehörige. Beide Maßnahmen zusammen führen zu einem um 0,3 Prozentpunkte höheren Beitragssatz.
https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Soziales/empfehlungen-der-rentenkommission-bmas-juni-2026.pdf?__blob=publicationFile&v=4
 [letzter Abruf: 3. Juli 2026]

Im Einzelnen

Mehrbelastungen durch gesetzliche Kapitalrente so gering wie möglich halten

Das Ziel der gesetzlichen Kapitalrente, die kapitalgedeckte Altersvorsorge zu stärken, ist richtig. Gerade vor dem Hintergrund der zunehmenden Alterung ist es sinnvoll, den im deutschen Alterssicherungssystem bislang unterentwickelten Anteil der kapitalgedeckten Altersvorsorge zu erhöhen. Ihr Ausbau stärkt die Nachhaltigkeit der Finanzierung der Alterssicherung, denn kapitalgedeckte Altersvorsorge ist in geringerem Umfang als umlagefinanzierte Alterssicherung von der demografischen Entwicklung betroffen.

Die vorgesehene Pflicht, dass Arbeitgeber und Beschäftigte künftig 2 % des Lohns in eine kapitalgedeckte Altersvorsorge zahlen müssen, würde jedoch zu erheblichen Mehrbelastungen von Arbeitgebern und Beschäftigten führen. Sie müssten im Jahr 2031, wenn erstmals der volle Beitragssatz für die gesetzliche Kapitalrente gelten soll, mehr als 40 Mrd. € für die gesetzliche Kapitalrente aufbringen. Dabei kommt noch hinzu, dass auch die Beitragsbelastung durch die umlagefinanzierte Rentenversicherung in den nächsten Jahren nach den Kommissionsempfehlungen deutlich weiter steigen soll. Insgesamt sollen die Beitragssätze zur Alterssicherung von heute 18,6 % auf rund 22 % im Jahr 2031 steigen. Selbst wenn in den anderen Sozialversicherungszweigen die Beitragssätze nicht steigen sollten, was nach aktuellem Stand nicht wahrscheinlich ist, würden die Beitragssätze zur Sozialversicherung bis dahin von heute 42,5 % auf rund 46 % anwachsen. Dabei hat Deutschland schon heute nach Belgien die höchste Belastung der Löhne und Gehälter durch Steuern und Sozialbeiträge von allen OECD-Ländern². Eine noch höhere Belastung der Arbeitskosten wäre für viele Unternehmen kaum oder gar nicht mehr verkraftbar, würde die Chancen auf eine Rückkehr zum Wirtschaftswachstum weiter verringern und den ohnehin bereits stattfindenden Arbeitsplatzabbau noch beschleunigen.

Umso mehr müssen Mehrbelastungen durch die gesetzliche Kapitalrente vermieden oder zumindest deutlich begrenzt werden. Dies muss im Rahmen der angekündigten Gesetzgebung gewährleistet werden. Dabei kommen verschiedene Möglichkeiten in Betracht:

- Sinnvoll wäre, die empfohlenen Maßnahmen zur Ausgabenbegrenzung zu beschleunigen und zu verstärken. Dadurch könnte der Beitragssatzanstieg zur umlagefinanzierten Rentenversicherung zumindest verringert werden. Eine beschleunigte Altersgrenzenanhebung, der Verzicht auf Ausnahmen beim Ausstieg aus der abschlagsfreien Frührente, eine Verstärkung des Nachhaltigkeitsfaktors und eine zeitnahe, entschlossene Reform der angekündigten Reform der Hinterbliebenenversorgung sind einige hierfür geeignete Maßnahmen (s. u.). Zumindest könnte das Tempo des Ausbaus der Kapitaldeckung an das Tempo der Ausgabenbegrenzungen in der umlagefinanzierten Rentenversicherung gekoppelt werden.
- Eine wirksame Kompensation für die drohenden Mehrbelastungen durch die gesetzliche Kapitalrente könnte auch dadurch gewährleistet werden, dass Deutschland sich bei der Umsetzung der gesetzlichen Kapitalrente nicht nur selektiv, sondern konsequent am schwedischen Prämienrentenmodell

² OECD. Taxing Wages 2026, S. 4

<https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/topics/policy-issues/tax-policy/taxing-wages-brochure.pdf> [letzter Abruf: 3. Juli 2026]

orientiert, das die Alterssicherungskommission ausdrücklich als ihr Vorbild lobt. Das hieße zum einen, dass auch in Deutschland die Finanzierung der Erwerbsminderungsrenten und der Hinterbliebenenversorgung aus der Beitragsfinanzierung herausgenommen und in den Staatshaushalt übertragen wird, so wie dies in Schweden bei Einführung der Prämienrente der Fall war. Zum anderen werden in Schweden die von den Arbeitnehmern zu leistenden Beiträge zur Finanzierung der Prämienrente durch eine gleich hohe Steuergutschrift im Rahmen der Einkommensteuer kompensiert und dadurch im Ergebnis aus dem Staatshaushalt finanziert. Schweden hat damit gezeigt, wie sich Kapitaldeckung auch ohne zusätzliche Belastung der Arbeitskosten einführen lässt. Dies hat maßgeblich zur Akzeptanz der Prämienrente in Schweden beigetragen. Wenn das schwedische Prämienrentenmodell Vorbild für Deutschland sein soll, dann dürfen bei der Übertragung auf Deutschland nicht ausgerechnet die Elemente des schwedischen Modells weggelassen werden, mit denen dort Mehrbelastungen von Arbeitgebern und Beschäftigten vermieden wurden³.

- Eine weitere Möglichkeit wäre, für die Durchführung der gesetzlichen Kapitalrente neben Beiträgen an den geplanten öffentlichen Fonds und Beiträgen an zertifizierte private Fonds unter Klärung der technischen Fragen und Ausschluss eines gesetzlichen Obligatoriums als weitere Option auch Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung zuzulassen. Schließlich wird das Ziel einer zusätzlichen kapitalgedeckten Vorsorge für Beschäftigte durch eine betriebliche Altersvorsorge in gleicher Weise erreicht. Dadurch würden immerhin für mehr als die Hälfte der Arbeitgeber und Beschäftigten Mehrbelastungen durch die gesetzliche Kapitalrente verhindert oder zumindest reduziert, weil sie bereits heute zusätzlich vorsorgen. Auf diese Weise könnte zugleich einer sonst drohenden Schwächung und Gefährdung betrieblicher Vorsorgesysteme entgegengewirkt werden.
- Mehrbelastungen könnten auch dadurch begrenzt werden, indem bei der gesetzlichen Kapitalrente die Beitragsbemessungsgrenze auf den Durchschnittsverdienst begrenzt wird. Für die zusätzliche Absicherung von überdurchschnittlichen Entgelten besteht sozialpolitisch kein Bedarf.
- Auch durch steuerliche Entlastungen oder die Senkung von Sozialversicherungsbeiträgen in anderen Sozialversicherungszweigen lassen sich Mehrbelastungen aufgrund der Einführung der gesetzlichen Kapitalrente im Ergebnis vermeiden bzw. verringern.

Regelaltersgrenze schneller anheben

Es ist richtig, die Regelaltersgrenze auch für nach 1964 Geborene schrittweise weiter anzuheben. Anders als von der Kommission empfohlen, sollte die Regelaltersgrenze jedoch nicht langsamer als die Lebenserwartung steigen. Während derzeit alle drei Jahre die Regelaltersgrenze um ein halbes Jahr steigt, erwartet die Kommission nach ihrem Vorschlag einen entsprechenden Anstieg künftig erst innerhalb von zehn Jahren. Die ohnehin schon sehr lange durchschnittliche Rentenbezugsdauer von über 20 Jahren würde damit noch weiter zunehmen, was jedoch vermieden werden sollte. Dies gilt auch deshalb, weil die Finanzierung der Rentenversicherung nicht nur durch die immer längere Lebenserwartung erschwert wird, sondern auch

³ Ausführlich zur schwedischen Prämienrente: Rieckhoff, C., Deutsche Rentenversicherung, 2023, S. 289ff.

infolge der immer dünner besetzten Geburtsjahrgänge und der damit sinkenden Zahl potenzieller Beitragszahler.

Einfacher, für Arbeitgeber, Beschäftigte und Versorgungseinrichtungen planbarer und in der Wirkung sicherer wäre zudem, die Anhebung der Regelaltersgrenze – wie aktuell bestens funktionierend – in gesetzlich definierten Schritten vorzunehmen. Der oftmals erhoffte Vorteil einer Verknüpfung von Rentenalter und Lebenserwartung, dass damit dauerhaft künftige rentenpolitische Diskussionen vermieden werden können, konterkariert die Kommission selbst mit ihrer Empfehlung, die Rahmenbedingungen und Annahmen, die der Anhebung der Regelaltersgrenze zugrunde liegen, regelmäßig – z. B. durch Beschlussfassung im Parlament – zu überprüfen. Damit werden Kontroversen provoziert, die durch den Automatismus von steigender Lebenserwartung und höherem Rentenalter gerade vermieden werden sollten.

Abschlagsfreie Frührente zeitnah abschaffen und nicht durch neue Ausnahmeregelung verwässern

Die vorgeschlagene Abschaffung der abschlagsfreien Rente für besonders langjährig Versicherte ist sehr zu begrüßen. Durch sie wird die Rentenversicherung finanziell entlastet. Zudem werden falsche Anreize zum vorzeitigen Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt beseitigt.

Dabei muss, wie die Kommission zu Recht betont, der gebotene Vertrauensschutz gewährt werden. Insbesondere müssen alle, die im Vertrauen auf die geltende Rechtslage die Aufhebung ihres Arbeitsvertrags vereinbart haben, weiter wie geplant in Rente gehen können.

Davon abgesehen sollte die Abschaffung – wie die Kommission zu Recht empfiehlt – „zum frühestmöglichen Zeitpunkt“ umgesetzt werden, damit die entlastende Wirkung für die Rentenversicherung und den Arbeitsmarkt zeitnah eintritt. Für die Abschaffung ist kein langer Vorlaufzeitraum erforderlich, da die betroffenen Versicherten dennoch alle weiter zum gewünschten Zeitpunkt in Rente gehen könnten. Schließlich steht allen besonders langjährig Versicherten die Altersrente für langjährig Versicherte offen. Bei einer Altersgrenzenanhebung, die dazu führt, dass Versicherte nicht mehr zum geplanten Zeitpunkt in Rente gehen können, kann ein mehrjähriger Vorlaufzeitraum durchaus geboten sein. Das Vertrauen auf eine bestimmte Höhe der Rente – hier die Erwartung, eine abschlagsfreie Rente beziehen zu können – rechtfertigt dagegen keinen besonderen Vertrauensschutz, zumal die maximale Höhe der Abschläge auf 7,2 % beschränkt wäre. Es ist auch keine Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts bekannt, die eine beschlossene Altersgrenzenanhebung oder die Erhöhung von Abschlägen beim vorzeitigen Rentenbeginn jemals beanstandet hätte. Dass der Gesetzgeber in der Vergangenheit regelmäßig eine fünfjährige Vorlauffrist vor entsprechen Änderungen des (abschlagsfreien) Rentenalters vorgesehen hat, rechtfertigt daher nicht den Umkehrschluss, dass der Gesetzgeber stets fünf Jahre Vorlauffrist einhalten muss.

Dieser sinnvolle Vorschlag sollte jedoch nicht verwässert werden, indem im Gegenzug eine neue vorzeitige abschlagsfreie Altersrente eingeführt wird. Menschen in rentennahen Jahrgängen, die nach einer individuellen Gesundheitsprüfung nachweislich nicht mehr in ihrem letzten langjährig ausgeübten Berufsfeld erwerbstätig sein können, sollten nach der Vorstellung der Kommission einen vereinfachten abschlagsfreien Zugang zu einer Rente erhalten.

Zum einen wird diese neue Ausnahme zu Mehrausgaben der Rentenversicherung führen, zum anderen werden Beschäftigte, die in anderen Berufen noch weiterarbeiten könnten, mit dem Anreiz einer vorzeitigen abschlagsfreien Rente in den vorzeitigen Ruhestand gelockt. Die Anfang der 2000er Jahre von der rotgrünen Koalition zu Recht getroffene Entscheidung, den sog. Berufsschutz im Rentenrecht abzuschaffen, wird damit rückgängig gemacht. Die mit anderen Kommissionsempfehlungen angestrebte Verlängerung der Lebensarbeitszeit verliert mit der neu vorgeschlagenen Frührentenoption an Wirkung und an Konsequenz. Natürlich sollen Beschäftigte, die aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr oder nicht mehr in Vollzeit arbeiten können, in Rente gehen können. Dies ist mit den geltenden Regelungen zur Erwerbsminderungsrente jedoch hinreichend gewährleistet.

Hinzu kommt, dass die administrativen Probleme für die Umsetzung der vorgeschlagenen neuen Frührente nicht erkannt werden. Dazu gehört, dass die Rentenversicherung über keine Daten verfügt, wer langjährig in einem Berufsfeld tätig war. Zudem sind individuelle Gesundheitsprüfungen in einem Massengeschäft wie der Rentenversicherung nicht nur sehr aufwändig, sondern vor allem auch wegen fehlender Sozialmediziner kaum umsetzbar.

Anhebung der Altersgrenze für langjährig Versicherte unter Wahrung von Vertrauensschutz umsetzen

Die empfohlene Anhebung der Altersgrenze für die Altersrente für langjährig Versicherte auf 64 Jahre und die Kopplung an die Entwicklung der Regelaltersgrenze ist konsequent, um auch auf diese Weise auf eine längere Erwerbsphase hinzuwirken.

Im Gegensatz zur Abschaffung der abschlagsfreien Frührente bedarf es hier eines mehrjährigen Vorlaufs, der den rentennahen Jahrgängen und Arbeitgebern ausreichend Planungssicherheit gibt. Es müssen daher entsprechende Vertrauensschutzregelungen getroffen werden, die auch bereits abgeschlossene Verträge berücksichtigen, die im Vertrauen auf das geltende Recht geschlossen wurden (u. a. Aufhebungsverträge, Altersteilzeit-, Vorruhestands-, und Wertguthabensvereinbarungen und Freistellungsvereinbarungen aus Lebensarbeitszeitkonten).

Nachhaltigkeitsfaktor schneller reaktivieren und wirksamer ausgestalten

Der Nachhaltigkeitsfaktor sollte schnellstmöglich und nicht erst nach 2031 wieder in Kraft treten. Gerade in den nächsten Jahren, in denen die geburtenstarken Jahrgänge in Rente gehen, wäre seine rentendämpfende Wirkung dringend nötig, um den Beitragssatzanstieg zumindest zu verlangsamen und auch die heutigen Rentner an den Folgen der demografischen Veränderungen zu beteiligen.

Zudem sollte die Wirkung des Nachhaltigkeitsfaktors nicht geschwächt, sondern verstärkt werden. Der Parameter alpha im Nachhaltigkeitsfaktor sollte deshalb nicht nur auf 0,33, sondern auf 0,5 erhöht werden. Hierdurch würde eine hälftige Beteiligung von Rentnern und Beitragszahlern an der demografischen Entwicklung gewährleistet. Dies wäre fair und generationengerecht. Die von der Kommission empfohlene Festlegung des Parameters alpha im Nachhaltigkeitsfaktor auf 0,33 führt dagegen bei Berücksichtigung des

gesamten vorgeschlagenen Reformpakets zu einer weniger starken Dämpfung des Rentenniveaus als nach geltendem Recht⁴. Dies liegt daran, weil sich der ebenfalls im Nachhaltigkeitsfaktor enthaltene Rentenquotient aufgrund der im Reformpaket enthaltenen Maßnahmen zur Ausgabenbegrenzung günstiger entwickelt als nach geltendem Recht.

Zusatzbelastung durch gesetzliche Kapitalrente muss rentendämpfend wirken

Wie von der Kommission gewollt, muss bei Einführung der gesetzlichen Kapitalrente sichergestellt werden, dass die damit verbundene Beitragsbelastung rentendämpfend wirkt. Andernfalls würden die Nettorenten im Vergleich zu den Nettolöhnen (jeweils vor Steuern) steigen.

Nach dem Kommissionsbericht soll die notwendige Rentendämpfung dadurch erreicht werden, dass im Beitragssatzfaktor der Rentenanpassungsformel „der Beitragssatz zur gesetzlichen Kapitalrente [...] als Altersvorsorgeaufwand neben dem Beitragssatz zur umlagefinanzierten GRV berücksichtigt“ wird⁵. Dies kann jedoch nicht funktionieren, da der Beitragssatzfaktor nach den Empfehlungen der Kommission erst ab 2032 wieder wirken soll, während der Beitragssatz zur gesetzlichen Kapitalrente nach den Vorschlägen bereits 2031 mit einem letzten Anpassungsschritt in Höhe von 0,5 Prozentpunkten seine volle Höhe von 2 % erreicht haben wird. Insofern könnte nur noch dieser letzte Anpassungsschritt dämpfend auf die Rentenanpassung im Jahr 2032 wirken. Die übrigen Anhebungen des Beitragssatzes zur gesetzlichen Kapitalrente (von 0 % auf 1,5 %) würden dagegen nicht rentendämpfend wirken, weil der Beitragssatzfaktor in den Jahren nach der jeweiligen Anhebung noch ausgesetzt ist.

Der sinnvollste Weg, die steigende Beitragssatzbelastung für die gesetzliche Alterssicherung bei der Rentenanpassung zu berücksichtigen, wäre die sofortige Wiedereinführung des Beitragssatzfaktors in der Rentenformel, bei dem auch der Beitragssatz zur gesetzlichen Kapitalrente berücksichtigt werden sollte. Zumindest müsste der steigenden Beitragsbelastung durch die gesetzliche Kapitalrente im Rahmen der Berechnung der Nettoquote der Standardrente (§ 255e Abs. 2 SGB VI) Rechnung getragen werden. Auch dadurch würde eine rentendämpfende Wirkung erreicht.

Hinterbliebenenrente reformieren

Es ist erfreulich, dass die Kommission den Handlungsbedarf in der Hinterbliebenenversorgung erkannt hat und den Anstoß für eine Reform gibt. Sie greift damit eine langjährige Forderung der BDA auf. Reformbedarf bei der Hinterbliebenenversorgung besteht vor allem, weil sie längst nicht mehr den heutigen Lebensrealitäten entspricht, in mehrfacher Weise Fehlanreize setzt, nicht oder nur wenig zu arbeiten, und zudem sehr hohe Ausgaben verursacht. Die Umsetzung dieser Empfehlung darf deshalb bei der Umsetzung der Kommissionsempfehlungen nicht fehlen.

⁴ Empfehlungen der Alterssicherungskommission, S. 38

⁵ Empfehlungen der Alterssicherungskommission, S. 37

Betriebliche Altersvorsorge stärken

Der von der Kommission vorgeschlagene Sozialpartnerdialog zur betrieblichen Altersvorsorge sollte baldmöglichst gestartet werden. Zudem sollten die von der Kommission vorgeschlagenen Maßnahmen (Kostenstruktur verbessern, Geringverdienerförderung dynamisieren, Bürokratieabbau vorantreiben, Rechtssicherheit erhöhen, Rechtssicherheit beim Future Service, Portabilität verbessern) zeitnah gesetzlich umgesetzt werden. Ziel muss sein, die betriebliche Altersvorsorge zu stärken und ihre Freiwilligkeit zu wahren. Ein gesetzliches Obligatorium darf es nicht geben, schon weil dies zu höheren Belastungen führen würde. Richtig und notwendig ist dagegen, dass allen Arbeitgebern der Zugang zu einem Sozialpartnermodell geöffnet wird.

Vor allem muss darauf geachtet werden, dass die betriebliche Altersvorsorge im Zuge der geplanten Einführung der gesetzlichen Kapitalrente keinen Schaden nimmt. Andernfalls werden Maßnahmen zu ihrer Stärkung nicht mehr das gewünschte Ergebnis erreichen können.

Selbstständigen Wahlfreiheit bei der Alterssicherung lassen

Selbstständige sollten auch dauerhaft die Möglichkeit haben, privat statt gesetzlich für das Alter vorzusorgen.

- Dass Selbstständige gegenüber abhängig Beschäftigten ein fast doppelt so hohes Altersarmutsrisiko haben und für dieses Risiko über die Grundsicherung die Allgemeinheit haftet, rechtfertigt eine Altersvorsorgepflicht, nicht jedoch eine zwangsweise Einbeziehung in die gesetzliche Rentenversicherung. Wie Selbstständige ihrer Vorsorgeverpflichtung nachkommen, sollte ihnen grundsätzlich selbst überlassen bleiben.
- Die – in Abweichung vom Koalitionsvertrag – dennoch empfohlene zwangsweise Einbeziehung aller künftigen Selbstständigen in die gesetzliche Rentenversicherung hätte eine jahrzehntelange Ungleichbehandlung zwischen künftigen und heutigen Selbstständigen zur Folge, da nur Letztere weiter die Möglichkeit behalten sollen, ausschließlich privat für das Alter vorzusorgen.
- Zudem ergäben sich komplizierte Abgrenzungsfragen, wann es sich um eine neue selbstständige Tätigkeit handelt. Schließlich ändert sich die eine selbstständige Tätigkeit häufig im Laufe der Zeit.
- Es passt nicht zusammen, wenn einerseits nach den Empfehlungen der Kommission die Kapitaldeckung gestärkt werden soll, andererseits Selbstständige jedoch zum Aufbau einer umlagefinanzierten Alterssicherung gezwungen werden sollen.
- Es ist offensichtlich, dass die zwangsweise Einbeziehung der Selbstständigen in die gesetzliche Rentenversicherung genutzt werden soll, um die im Bericht als „Einführungsgewinne“ erzielten Beiträge der Selbstständigen zu nutzen, um die Mehrbelastungen durch die gesetzliche Kapitalrente abzumildern. Das ist aber keine nachhaltige Strategie, da den von den Selbstständigen gezahlten Beiträgen langfristig auch zusätzliche Leistungsansprüche gegenüberstehen. Die Einführungsgewinne werden damit schrittweise verschwinden, die Mehrbelastungen durch die gesetzliche Kapitalrente aber bleiben.

Anders als von der Kommission empfohlen, sollten heutige Selbstständige nur bei Nachweis einer adäquaten alternativen Altersvorsorge aus der gesetzlichen Rentenversicherung herausoptieren können. Andernfalls wird das Ziel, dass alle Selbstständigen im Rahmen ihrer finanziellen Möglichkeiten für das Alter vorsorgen und dadurch Altersarmut vermeiden, auf Jahrzehnte hinaus nicht verlässlich erreicht. Im Interesse der Administrierbarkeit sollte der Nachweis der Altersvorsorge aber so einfach wie möglich sein.

Altersteilzeit beschäftigungsfördernd reformieren

Das Ziel, durch eine Reform der Altersteilzeit die Erwerbsbeteiligung Älterer zu steigern und dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, ist richtig. Mit der vorgeschlagenen Anhebung des Mindestalters der Altersteilzeit auf zunächst 58 Jahre wird dieses Ziel auch erreicht.

Die vorgenommene Differenzierung zwischen Altersteilzeit im kontinuierlichen Teilzeitmodell, die es zu erhalten gelte, und Altersteilzeit im Blockmodell, die abgeschafft werden müsse, ist dagegen nicht nachvollziehbar. Denn in beiden Fällen wird die Arbeitszeit während der Altersteilzeit in gleichem Umfang, nämlich auf die Hälfte, reduziert. Auch bei der Altersteilzeit im Blockmodell besteht das sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis in der Freistellungsphase fort. Es werden auch kontinuierlich Beiträge zur Sozialversicherung abgeführt und entsprechende Anwartschaften erworben – für den Bereich der Rentenversicherung sogar mit der Besonderheit, dass Arbeitgeber allein den Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung auf 90 % des Vollzeitäquivalents aufstocken (§ 3 Abs. 1 Altersteilzeitgesetz). Anders als von der Kommission dargestellt, wirkt sich Altersteilzeit damit nur unwesentlich „negativ auf die individuellen Rentenanwartschaften“ aus.

Das Blockmodell wird zudem nicht – wie von der Kommission behauptet – nur als Form der Frühverrentung genutzt. Altersteilzeit im Blockmodell dient teilweise auch als Instrument, um Beschäftigte länger im Betrieb zu halten. So lassen sich manche Beschäftigte, die sonst als langjährig Versicherte mit 63 Jahren in die Altersrente gegangen wären, mit einem Altersteilzeitangebot (z. B. von 63 bis 66 Jahren) dazu gewinnen, länger zu arbeiten.

Weiter ist zu beachten, dass es Altersteilzeit nicht nur im Blockmodell und im Teilzeitmodell gibt. Daneben gibt es auch Modelle, die zu einem stufenweisen Ausscheiden führen, zum Beispiel in der Form

- 1. Jahr: 75 %
- 2. Jahr: 50 %
- 3. Jahr: 25 %.

Insofern greift die vorgenommene Differenzierung zwischen Block- und Teilzeitmodell zu kurz.

Statt das Blockmodell abzuschaffen, sollte die Altersteilzeit beschäftigungsfördernd reformiert werden. Altersteilzeit sollte auch dann möglich sein, wenn Arbeitszeit um weniger als die Hälfte reduziert wird. Damit könnte insbesondere Situationen Rechnung getragen werden, in denen Arbeitgeber und Beschäftigte nach der Vereinbarung einer Altersteilzeit doch ein höheres Beschäftigungsvolumen wünschen.

Bei allen Einschränkungen der Altersteilzeit sollte bedacht werden, dass Altersteilzeit eine besonders sozialverträgliche Form des vorzeitigen Ausscheidens ist, z. B. bei Restrukturierungen. Ohne Altersteilzeit würde die betriebliche Praxis bei bestehendem Personalabbaubedarf zu anderen Mitteln greifen, wie z. B. betriebsbedingten Kündigungen. Insofern bedeuten Einschränkungen der Altersteilzeit auch nicht notwendig mehr Beschäftigung Älterer.

Zudem muss bei allen Veränderungen des Altersteilzeitrechts ausreichender Vertrauensschutz für bereits getroffene Vereinbarungen gewählt werden.

Minijobs erhalten

Die von der Kommission vorgeschlagene faktische Abschaffung der Minijobs (mit Ausnahmen für Schülerinnen und Schüler) sollte nicht umgesetzt werden:

- Minijobs sind ein wichtiges Flexibilitätsinstrument im deutschen Arbeitsmarkt. Sie erleichtern es Arbeitgebern, ihren Arbeitskräftebedarf passgenau zu organisieren, z. B. in Stoßzeiten, Abendstunden oder an Wochenenden. Ohne den Vorteil von Minijobs, dass Beschäftigte ihren Lohn netto für brutto erhalten können, würden Arbeitgeber, z. B. im Einzelhandel oder im Hotel- und Gaststättenbereich, Schwierigkeiten bekommen, ihren Arbeitskräftebedarf zu decken.
- Bei Abschaffung der Minijobregelung würden längst nicht alle dieser Tätigkeiten in voll steuer- und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umgewandelt. Aufgrund der Abgabemehrbelastung würde ein Teil der Tätigkeiten ersatzlos entfallen, ein anderer Teil würde in Schwarzarbeit umgewandelt. Nach einer Schätzung⁶ würde die Schwarzarbeit „um mindestens 25 Mrd. € im Jahr 2027“ wachsen.
- Für die Beitragseinnahmen der Sozialversicherung wäre durch eine Abschaffung der Minijobs kaum etwas gewonnen. Dies gilt schon deshalb, weil Minijobs nur 2 % der Lohn- und Gehaltssumme ausmachen. Zudem werden für Minijobs schon heute Sozialbeiträge gezahlt: Der Beitragssatz für Minijobs liegt derzeit in der Regel bei 28 %. Nach Umsetzung der Gesetzentwürfe zur Reform der Kranken- und Pflegeversicherung wären es künftig sogar 37 % (entspricht mehr als 85 % des durchschnittlichen Gesamtsozialversicherungsbeitragssatzes). Durch die volle Beitragspflicht von Minijobs ließen sich daher selbst dann nur geringe Beitragsmehreinnahmen für die Sozialversicherung erzielen, wenn alle Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umgewandelt würden, wovon jedoch nicht ausgegangen werden kann.

⁶ Prof. Friedrich Schneider, em Professor Universität Linz, Bild-Zeitung [„Ohne Minijobs explodiert die Schwarzarbeit“](#), 21. Juni 2026 (letzter Abruf: 6. Juli 26)

Im Gegenteil könnte eine Abschaffung der Minijobs der Sozialversicherung mehr schaden als nutzen. Hierzu einige Beispiele:

Weniger Beiträge für Studierende: Studierende gehören zu der Personengruppe, die besonders häufig Minijobs als Hinzuverdienst nutzen. Wenn sie einer Beschäftigung nachgehen, sind sie darin grundsätzlich versicherungsfrei in der Kranken- und Pflegeversicherung (§ 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V, § 20 SGB XI), d. h. weder ihr Arbeitgeber noch sie selbst müssen Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge zahlen. Wenn Studierende jedoch einen Minijob ausüben, ist dies anders: Hier muss der Arbeitgeber Beiträge zur Kranken- und künftig auch zur Pflegeversicherung zahlen. Das heißt: Wenn Minijobs abgeschafft werden, würden der Kranken- und Pflegeversicherung in jedem Fall die bislang gezahlten Beiträge für Studierende entgehen.

Beitragszuschlag für mitversicherte Ehegatten würde unterlaufen: Die ersatzlose Abschaffung der Minijobs hätte zur Folge, dass Beschäftigte bereits bei stundenweisen Tätigkeiten voll sozialversicherungspflichtig wären. Sie könnten damit bereits für einige wenige Euro Beitragsleistung im Monat Ansprüche auf alle beitragsunabhängigen Leistungen der Sozialversicherung erwerben, insbesondere den Schutz der Kranken- und Pflegeversicherung. Für Minibeiträge ließe sich dann sogar eine ganze Familie beitragsfrei in der Kranken- und Pflegeversicherung mitversichern. Der Beitragszuschlag, der künftig für bislang beitragsfrei mitversicherte Ehepartner in der Kranken- und Pflegeversicherung gezahlt werden muss, ließe sich damit sehr leicht umgehen. Der beitragsfrei mitversicherte Ehepartner müsste sich dafür nur eine stundenweise Aushilfstätigkeit suchen. Am leichtesten ginge das beim eigenen Ehepartner, weil in diesem Fall die Kosten für Lohn und Gehalt in der Familie bleiben. Selbst wenn es sich dabei um ein rein fingiertes Arbeitsverhältnis handeln sollte, würde dies kaum auffallen, da private Haushalte – anders als sonstige Arbeitgeber – von den Prüfungen ihrer Beschäftigungen durch die Rentenversicherung ausgenommen sind (§ 28p Abs. 10 SGB IV). Der ab 2028 geltende monatliche Höchstbeitrag von rund 200 € für die beitragsfreie Mitversicherung von Ehegatten in der Kranken- und Pflegeversicherung ließe sich damit einfach vermeiden. Die im Rahmen der Reform der Kranken- und Pflegeversicherung einkalkulierten Beitragsmehreinnahmen von 2 Mrd. € durch die Einführung des Beitragszuschlags für beitragsfrei mitversicherte Ehegatten wären damit Makulatur.

Höhere Leistungen durch schneller erreichte Ansprüche: Sämtliche Vorversicherungszeiten des Sozialversicherungsrechts, die zum Schutz der Beitragszahler bzw. im Interesse der gewünschten Zielgenauigkeit von Leistungen gelten, könnten unterlaufen werden, wenn sich künftig bereits mit einer geringfügigen Beschäftigung bzw. Kleinstbeiträgen Wartezeiten erfüllen lassen. Dies gilt z. B. für die Wartefristen für den Bezug einer Alters- oder Erwerbsminderungsrente, für die Wartefrist für den Anspruch auf Rehabilitation, für die 33-jährige Grundrentenzeit, die Voraussetzung für die Berechnung eines Grundrentenzuschlags ist, oder für die Vorversicherungszeit in der Pflegeversicherung.

Beitragsverluste bei Grundsicherungsgeldempfängern: Hunderttausende Grundsicherungsgeldempfänger arbeiten heute in einem Minijob. In diesen Fällen bekommt die gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung neben der (nicht ausgabendeckenden) Pauschale des Bundes (aktuell 176 € im Monat) zusätzlich Beiträge des Arbeitgebers für den ausgeübten Minijob. Bei einem Minijob mit einem monatlichen Entgelt von 500 € erhält die Kranken- und Pflegeversicherung damit insgesamt 241 € monatlich für den

minijobgenden Grundsicherungsgeldempfänger, bei Umsetzung der geplanten Reform der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung sogar insgesamt 283 € monatlich. Wenn geringfügige Beschäftigungsverhältnisse sozialversicherungspflichtig würden, bekäme die Kranken- und Pflegeversicherung in diesen Fällen dagegen nur noch die Beiträge auf das Arbeitsentgelt von 500 €, der Bund müsste keine Pauschale mehr zahlen. Die gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung erhielte damit nur noch Beiträge in Höhe von 107 € statt bislang 241 € bzw. künftig sogar 283 €.

- Zudem wäre es nicht sinnvoll, wenn Beschäftigte, die ohnehin nur wenige Stunden arbeiten wollen, versicherungspflichtig in der Arbeitslosenversicherung wären. Denn wer nicht mindestens 15 Stunden pro Woche arbeiten will, kann definitionsgemäß nicht arbeitslos sein (§ 138 SGB III) und damit auch kein Arbeitslosengeld erhalten.
- Was oft übersehen wird: Der heute bei Minijobs gezahlte Arbeitgeberbeitrag von 15 % wirkt in voller Höhe rentensteigernd (§§ 76b, 172 Abs. 3 SGB VI). Zudem können Minijobber mit der Zahlung eines eigenen Beitrags in Höhe von 3,6 % ihres Lohns ihre Rentenanwartschaft weiter aufstocken. Eine Abschaffung der Minijobs würde daher für die Betroffenen nichts verbessern: Sie verlören die Wahlfreiheit, ob sie einen eigenen Rentenbeitrag zahlen wollen, und müssten in jedem Fall mehr Beiträge leisten, weil sie – anders als bislang – den Rentenbeitrag zur Hälfte zu zahlen hätten.

Es gibt durchaus Gründe, die für eine Reform der Minijobs und den vorgeschlagenen Wegfall der Midijobs sprechen. Die faktische Abschaffung der Minijobs wäre jedoch ein Fehler.

Subsidiarität der Grundsicherung beibehalten (I): Keinen neuen Freibetrag einführen

Ein genereller Freibetrag für gesetzliche Renten in der Grundsicherung sollte nicht eingeführt werden.

- Die Nichtanrechnung von Einkommen – wie gesetzliche Renten – auf die Grundsicherung widerspricht dem Subsidiaritätsgrundsatz, nach dem Fürsorgeleistungen nur insoweit erbracht werden, wie bestehender Bedarf nicht über eigenes Einkommen oder Vermögen gedeckt werden kann. Jede Aufweichung führt zu einer Mehrbelastung der Steuerzahler (hier 1,5 Mrd. € im Jahr) und überstrapaziert die Solidarität.
- Der geplante Freibetrag bedeutet faktisch eine weitreichende Anhebung der Grundsicherung im Alter, denn rund zwei Drittel aller Empfänger von Grundsicherung im Alter bezieht eine gesetzliche Rente⁷.
- Die Versicherungspflicht in der Rentenversicherung soll gewährleisten, dass Menschen vorsorgen, damit nicht im Alter die Solidargemeinschaft durch Grundsicherung einspringen muss. Soweit gesetzliche Renten aber nicht mehr auf die Grundsicherung angerechnet werden und die Solidargemeinschaft dennoch eintreten muss, wird dieses Ziel verfehlt.

⁷ DRV Bund, Warum die Zahl der Rentner in Grundsicherung gestiegen ist; [Pressemeldung](#) vom 4. Juli 2024 (letzter Abruf: 6. Juli 26)

Subsidiarität in der Grundsicherung beibehalten (II): Bezug von Rente muss Vorrang vor Inanspruchnahme der Grundsicherung haben

Anders als von der Kommission vorgeschlagen, sollte es dabei bleiben, dass ab 2027 von Antragstellern auf Grundsicherung wieder erwartet werden kann, dass sie einen Rentenantrag stellen, um damit die Inanspruchnahme von Grundsicherung zu verringern oder sogar ganz zu vermeiden.

- Existenzsichernde Leistungen sollten immer subsidiär sein. Wer andere Leistungen beziehen kann, ist insoweit nicht bedürftig.
- Wird die Pflicht zu einer Rentenantragsstellung endgültig abgeschafft, wird die Brücke in die abschlagsfreie Rente zementiert: In Kombination mit dem zweijährigen Arbeitslosengeldbezug und den hohen Schonvermögen für ältere Grundsicherungsbeziehende können Personen abschlagsfrei in Rente gehen. Das erhöht die Kosten in der Grundsicherung und belastet damit die Solidargemeinschaft der Steuerzahler.
- Die Argumentation, dass durch den Bezug einer vorzeitigen Altersrente Vermittlungsanstrengungen der Jobcenter unterbleiben, trägt nicht. Aktuell gelingt es Jobcentern und Arbeitsagenturen nur schwer, Langzeitarbeitslose, die sehr nah am Renteneintritt stehen, in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Um für diese Zielgruppe die Vermittlungschancen zu erhöhen, braucht es insbesondere ein Umdenken von Arbeitsvermittlern, Arbeitgebern und Arbeitsuchenden (vgl. BDA-Positionspapier⁸). Ältere nehmen z. B. deutlich seltener an Weiterbildungen und Maßnahmen teil, obwohl diese bei ihnen genauso wirksam sind.

Grundsätzlich kein Handlungsbedarf beim Reha-Budget

Die Empfehlung der Kommission, das Reha-Budget der Rentenversicherung solle sich an den tatsächlichen Bedarfen orientieren, suggeriert, dass Reha-Maßnahmen wegen des Reha-Budgets nicht in ausreichendem Umfang stattfinden könnten. Das trifft jedoch nicht zu. Es gibt keine „Reha nach Kassenlage“. Jeder Versicherte, der die Voraussetzungen für eine Reha-Maßnahme erfüllt, bekommt diese Maßnahme auch. Zudem wird das Reha-Budget jährlich an den sich demografisch ändernden Bedarf angepasst.

Allenfalls könnte die bereits vor einigen Jahren festgelegte Demografiekomponente (§ 287b SGB VI) entsprechend den aktuellen demografischen Vorausberechnungen aktualisiert werden.

Abgesehen davon sollte das Reha-Budget aber unverändert fortgelten. Es leistet einen wichtigen Beitrag, um den Grundsatz der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit auch im Bereich der Reha umzusetzen und trägt dazu bei, unwirtschaftliche Strukturen zu beenden.

⁸ BDA-Positionspapier „[Beschäftigung Älterer weiter ausbauen](#)“ vom 20. März 2024 (letzter Abruf 6. Juli 2026)

Bürokratischen Mehraufwand bei Weiterentwicklung der Digitalen Rentenübersicht eng begrenzen

Das Ziel, die Digitale Rentenübersicht weiterzuentwickeln, ist gut nachvollziehbar. Die Digitale Rentenübersicht hilft, sich über die eigene Altersvorsorge zu informieren und erleichtert die Altersvorsorgeplanung.

Grundsätzlich wäre es daher sinnvoll, weitere Altersvorsorgesysteme in die Digitale Rentenübersicht zu integrieren, wie dies die Kommission empfiehlt. Allerdings muss der dafür erforderliche Bürokratieaufwand in einem angemessenen Verhältnis zum Nutzen stehen. Gerade bei bereits geschlossenen Versorgungssystemen und Gesamtversorgungszusagen der betrieblichen Altersvorsorge kann der Aufwand unverhältnismäßig sein, weil hier die Ermittlung zur Berechnung der Höhe der Rentenanswartschaften oftmals aufwändig ist, da die Ansprüche gerade bei älteren Direktzusagen erst nach manueller Prüfung und Beschaffung ergänzender Informationen (und somit nicht automatisiert und digital) ermittelt werden können.

Organisationsreform der Rentenversicherung angehen

Die Kommission spricht sich zu Recht dafür aus, die Deutsche Rentenversicherung organisatorisch weiterzuentwickeln, damit sie ihre Aufgaben künftig effizienter, schneller und bei gesicherter Flächenpräsenz zugleich bürgernäher erfüllen kann. Die BDA hatte bereits im letzten Jahr dafür geworben, die Organisationsstruktur der Rentenversicherung so anzupassen, dass das vorhandene Synergiepotenzial ausgeschöpft werden kann, Skaleneffekte genutzt und Mehrfacharbeit vermieden werden kann⁹.

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.

⁹ BDA-Positionspapier [„Sozialversicherungsträger effizient organisieren und Soziale Selbstverwaltung stärken“](#) Mai 2025 (letzter Abruf: 6. Juli 2026)