

## ***Teuer, ungerecht und kurzfristig***

### **Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes über Leistungsverbesserungen und Stabilisierung in der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Leistungsverbesserungs- und -Stabilisierungsgesetz)**

30. Oktober 2018

#### ***Zusammenfassung***

Die vorgelegten Rentenpläne sind teuer, ungerecht und kurzfristig: Sie bedeuten milliardenschwere Zusatzbelastungen für die gesetzliche Rentenversicherung und erschweren ihre langfristige Finanzierbarkeit. Allein bis 2030 würden die im Gesetzentwurf vorgesehenen Maßnahmen zu Mehrausgaben von über 75 Mrd. € für die gesetzliche Rentenversicherung führen.

Bei Umsetzung der jetzt geplanten Maßnahmen kann die gesetzliche Beitragssatzobergrenze von 22 % für 2030 nicht gehalten werden, wie im Entwurf selbst eingeräumt wird. Die Bundesregierung muss daher nach geltendem Recht (§ 154 SGB VI) schon bis Ende November 2018 und damit noch vor Inkrafttreten des Gesetzes mit der Vorlage des Rentenversicherungsberichtes neue gesetzliche Maßnahmen vorschlagen, damit die Beitragssatzobergrenze doch noch eingehalten werden kann. Das ist eine kurzfristige Rentenpolitik.

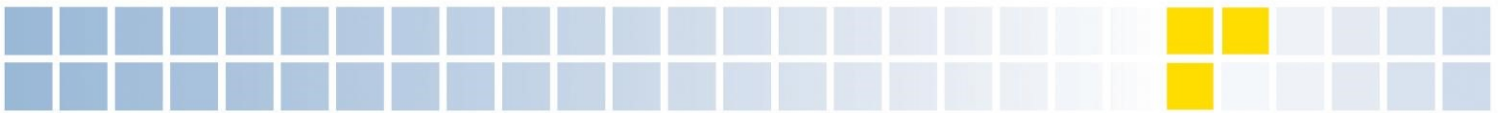
Finanziell besonders riskant ist die Zusage eines Mindestrentenniveaus von 48 % bis 2025, da diese Zusage bei einer sich verschlechternden wirtschaftlichen Lage schnell Mehrausgaben im zweistelligen Milliardenbereich bedeuten kann. Ohnehin berücksichtigt die im Gesetzentwurf enthaltene Vorausberechnung des Beitragssatzes nicht alle künftig

die Rentenversicherung treffenden Belastungen durch Beitragssatzveränderungen in anderen Sozialversicherungszweigen. Allein die geplanten Veränderungen beim Pflege- und Arbeitslosenversicherungsbeitragssatz werden Zusatzkosten von rund 10 Mrd. € bis 2025 verursachen.

Die jetzt geplante doppelte Haltelinie ist einseitig an den Interessen der Rentner orientiert. Zugunsten der Rentner soll das heutige Rentenniveau von 48 % bis auf Weiteres festgeschrieben werden, während die Beitragszahler in den nächsten Jahren über einen höheren Beitragssatz kräftig mehrbelastet werden sollen. Richtig wäre, die Ergebnisse der Rentenkommission Anfang 2020 abzuwarten. Bis dahin werden die vorgesehenen Haltelinien ohnehin eingehalten, so dass kein Grund besteht, jetzt schon vorab zu handeln.

Die geplanten zusätzlichen Mütterrenten schaffen weitere teure Zusatzbelastungen. Es ist zudem verfehlt, dass erneut vor allem die Beitragszahler für die Finanzierung einer solchen gesamtgesellschaftlichen Aufgabe herangezogen werden sollen.

Mit der vorgesehenen neuerlichen Leistungserhöhung bei den Erwerbsminderungsrenten schießt der Entwurf über das vertretbare Maß hinaus, weil Erwerbsminderungsrentner da-



nach künftig bei sonst gleicher Versicherungsbiografie deutlich höhere Renten als Altersrentner erhalten würden.

Die geplante Neuregelung der Midijobs erreicht nicht zielgenau Geringverdiener mit geringen Stundenlöhnen. Sie führt darüber hinaus zu einer nicht zu rechtfertigenden Privilegierung von Midijobbern, denn sie würden künftig für jeden gezahlten Beitrags-Euro deutlich höhere Rentenanwartschaften erhalten als andere Beitragszahler. Falls der Gesetzgeber dennoch an den Plänen festhält, sollte zumindest das vorgesehene Inkrafttreten der Neuregelung zum 1. Januar 2019 zeitlich verschoben werden, um Arbeitgebern und Sozialversicherung eine rechtzeitige Vorbereitung zu ermöglichen.

### **Im Einzelnen**

#### **1. Zur doppelten Haltelinie beim Rentenniveau und beim Beitragssatz**

##### **Doppelte Haltelinie ist einseitig an den Interessen der Rentner ausgerichtet**

Die geplante „doppelte Haltelinie“ wirkt einseitig zugunsten der Rentner: Für sie wird das heutige Rentenniveau von 48 % bis 2025 garantiert, während die Beitragszahler im gleichen Zeitraum durch einen von 18,6 % auf 20,0 % steigenden Beitragssatz deutlich zusätzlich belastet werden.

Auf die Zusicherung eines Rentenniveaus auf dem heutigen Niveau von 48 % sollte verzichtet werden. Denn diese Zusicherung würde bedeuten, dass bis 2025 die Belastungen aus der demografischen Entwicklung ganz überwiegend zu Lasten der Beitragszahler gehen würden: Der Beitragssatz und damit die Belastung der Beitragszahler würde zusätzlich steigen, während das Rentenniveau unverändert bliebe. Der bisherige gesellschaftliche Konsens, dass Belastungen aus der Alterung

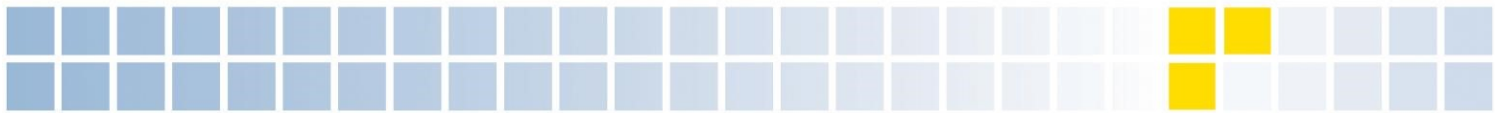
gleichmäßig auf Beitragszahler und Rentner verteilt werden sollten, würde aufgegeben.

Bezeichnend ist, dass der Gesetzentwurf sogar ein Beitragssatzsenkungsverbot(!) vorsieht. Selbst wenn nach geltendem Recht der Beitragssatz gesenkt werden muss, soll er in den kommenden Jahren dennoch nicht mehr unter das aktuelle Niveau gesenkt werden dürfen (§ 287 Abs. 1 SGB VI-E). Die seit 2005 zu Recht bestehende Begrenzung der Nachhaltigkeitrücklage auf max. 1,5 Monatsaufgaben wird damit faktisch aufgegeben.

##### **Haltelinie beim Rentenniveau wird noch teurer als im Gesetzentwurf kalkuliert**

Die Zusage eines Mindestrentenniveaus verursacht bereits bis 2025 immense Mehrausgaben und ist mit hohen finanziellen Risiken verbunden: Bereits nach dem Gesetzentwurf ergibt sich allein für das Jahr 2025 eine finanzielle Mehrbelastung für die Beitragszahler und den Bundeshaushalt von über 6 Mrd. €. Bei einer allerdings nur etwas schlechteren wirtschaftlichen Entwicklung liegen die Mehrbelastungen schnell im zweistelligen Milliardenbereich.

Tatsächlich werden die Kosten der Zusicherung eines Rentenniveaus von 48 % bis 2025 ohnehin höher ausfallen als es der Gesetzentwurf prognostiziert. Grund ist, dass der Gesetzentwurf die Kosten auf der Grundlage des geltenden Rechts kalkuliert und damit auch von der Fortgeltung der aktuellen Beitragssätze in den anderen Sozialversicherungszweigen ausgeht. Das ist aber keine realistische Annahme: Zum einen ist eine Absenkung des Arbeitslosenversicherungsbeitrags um 0,5 Prozentpunkte bereits vereinbart, zum anderen hat die Bundesregierung bereits einen Gesetzentwurf zur Anhebung des Pflegebeitragssatzes um 0,5 Prozentpunkte beschlossen. Beide Maßnahmen wirken dämpfend auf das Rentenniveau und er



höhen damit die Kosten, um die im Entwurf vorgesehene Haltelinie beim Rentenniveau von 48 % zu gewährleisten:

Wenn der Pflegeversicherungsbeitragssatz um 0,5 Prozentpunkte angehoben und der Ar-

beitslosenversicherungsbeitrag um 0,5 Prozentpunkte gesenkt wird, ergeben sich nach aktuellem Stand für die Beitrags- und Steuerzahler Zusatzkosten von rund 10 Mrd. € bis 2025 gegenüber dem vorliegenden Gesetzentwurf.

**Künftige Beitragssatzentwicklung in der gesetzlichen Rentenversicherung sowie Kosten der Beitragssatzgarantie nach geltendem Recht, nach dem aktuellen Gesetzentwurf sowie bei Berücksichtigung der geplanten Beitragssatzveränderungen in der Arbeitslosen- und Pflegeversicherung**

Jahr:	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Nach geltendem Recht	18,3%	18,3%	18,3%	18,3%	19,4%	19,6%	19,8%
Aktueller Gesetzentwurf	18,6%	18,6%	18,6%	18,6%	19,3%	19,9%	20,0% + 4,9 Mrd. €
Senkung BA-Beitrag 0,4-%-Punkte	18,6%	18,6%	18,6%	18,6%	19,4%	20,0%	20,0% + 4,9 Mrd. €
Anhebung PV-Beitrag 0,5-%-Punkte	18,6%	18,6%	18,6%	18,6%	19,6%	20,0%	20,0% + 6,5 Mrd. €

Quelle: Aktueller Gesetzentwurf sowie Regierungsentwürfe zum Qualifizierungschancengesetz und zum Fünften Gesetz zur Änderung des Elften Buches Sozialgesetzbuch.

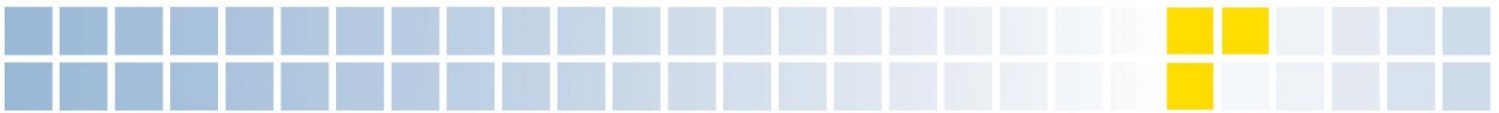
Ein weiteres Kostenrisiko droht beim Krankenversicherungsbeitrag: Steigt der Zusatzbeitrag – so wie in Prognoserechnungen erwartet – bis 2025 um ein bis zwei Prozentpunkte, werden sich auch die Kosten der Beitragssatzgarantie in der gesetzlichen Rentenversicherung in milliardenschwerem Umfang erhöhen.

Die Logik des Gesetzentwurfs, die Höhe der künftigen Rentensteigerungen in Abhängigkeit vom künftigen Netto-Rentenniveau vor Steuern zu knüpfen und damit von der Höhe der Beitragssatzentwicklung in anderen Sozialversicherungszweigen abhängig zu machen, ist nicht nachvollziehbar. Es gibt keinen Grund, Renten zusätzlich zu erhöhen, nur weil z. B. der Arbeitslosenbeitrag sinkt oder der Pflegebeitrag steigt. Das ist offenbar auch der Bundesregierung bewusst, weshalb sie im Gesetzentwurf als Alternative vorschlägt,

die Haltelinien lediglich als Prüfklauseln auszugestalten. Damit könnte zumindest verhindert werden, dass sachfremde Entwicklungen über die Höhe der Renten entscheiden. Die beste Alternative wäre jedoch, zunächst auf die Festlegung von Haltelinien zu verzichten und die Ergebnisse der Rentenkommission Anfang 2020 abzuwarten, die ausdrücklich mit der längerfristigen Festlegung von Haltelinien beauftragt ist. Vor 2020 werden die geplanten Haltelinien ohnehin keine Bedeutung haben. Daher besteht kein Grund, jetzt schon vorab zu handeln.

**Mindestrentenniveau von 48 % verursacht auch nach 2025 kräftige Mehrbelastungen**

Die Zusicherung eines Mindestrentenniveaus von 48 % bis 2025 hat für die gesetzliche Rentenversicherung finanzielle Implikationen



weit über 2025 hinaus. Denn nach dem Gesetzentwurf soll der 2025 erreichte aktuelle Rentenwert in den Folgejahren auf dem dann erreichten Niveau weiter fortgeschrieben werden, d. h. nicht wieder – zumindest mittelfristig – entsprechend dem geltenden Recht berechnet werden. Dementsprechend wird das Rentenniveau in den Folgejahren rund einen Prozentpunkt höher liegen als ohne vorherige Haltelinie. Damit werden mit dem Gesetzespaket bereits in großem Umfang finanzwirksame Maßnahmen für die Zeit nach 2025 getroffen, womit der Rentenkommission erheblich vorausgegriffen wird.

Die Mehrkosten der Fortschreibung der Renten auf dem im Jahr 2025 erreichten Stand werden auf der Basis des vorliegenden Gesetzentwurfs im Folgejahr (2026) bei rund 6 Mrd. € liegen. Tatsächlich werden die Mehrkosten jedoch noch deutlich höher sein, weil die Auswirkungen der bereits von der Bundesregierung beschlossenen Gesetzentwürfe zu den Beitragssatzveränderungen in der Pflege- und Arbeitslosenversicherung dabei noch nicht enthalten sind. Es ist bedauerlich, dass diese Mehrkosten in den beiden von der Bundesregierung beschlossenen Gesetzentwürfen der Bundesregierung nicht ausgewiesen werden und der Gesetzgeber daher keine Informationen hat, welche Kosten die geplante Rentengarantie in den Jahren nach 2025 verursachen wird.

### **Haltelinie beim Beitragssatz schützt nur vor Mehrbelastungen, die durch das Rentenpaket erst geschaffen werden**

Die im Gesetzentwurf bis 2025 geltende vorgesehene Beitragssatzobergrenze von 20 % ist prinzipiell begrüßenswert. Sie würde aber gar nicht benötigt, wenn auf die teuren Leistungsausweitungen des geplanten Gesetzesvorhabens verzichtet wird. Denn auch nach geltendem Recht würde der Beitragssatz bis 2025 voraussichtlich 20 % nicht übersteigen.

Nach dem aktuellen Stand der Vorausberechnungen ergibt sich ein Beitragssatz von 19,8 %.

Zudem darf die Festlegung der Beitragssatz-Haltelinie nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Belastungen der Beitragszahler durch den Gesetzentwurf steigen und nicht begrenzt werden. Alleine in den nächsten vier Jahren würde der Beitragssatz bei 18,6 % bleiben anstatt auf 18,3 % zu sinken.

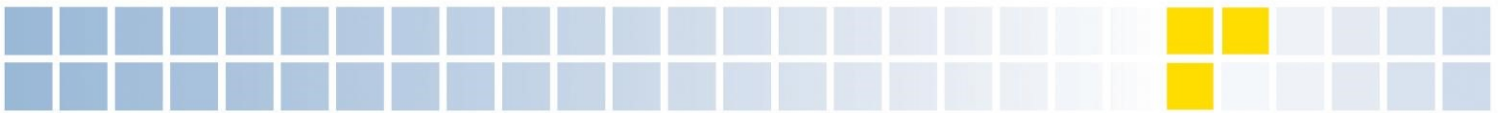
## **2. Zu den zusätzlichen Mütterrenten**

### **Auf zusätzliche Mütterrenten verzichten bzw. zumindest sachgerecht finanzieren**

Die erneute Ausweitung der Mütterrenten sollte unterbleiben: Die gesetzliche Rentenversicherung würde trotz aller künftigen Finanzierungsprobleme um 3,8 Mrd. € jährlich zusätzlich belastet und leistet noch nicht einmal einen zielgenauen Beitrag gegen Altersarmut.

Die weitere Erhöhung der Mütterrenten lässt sich auch nicht mit dem Argument der Beseitigung einer Ungleichbehandlung von Eltern vor bzw. nach 1992 geborener Kinder rechtfertigen, weil Eltern vor 1992 geborener Kinder viele Rentenvorteile zustehen, die jüngere Jahrgänge nicht mehr haben (z. B. Rente nach Mindestentgeltpunkten, die ausschließlich für Zeiten vor 1992 gilt, oftmals auch noch abschlagsfreier Rentenzugang ab 60 Jahre, rentensteigernde Anerkennung von Ausbildungszeiten). Im Gegenteil würde die rentenrechtliche Besserstellung älterer Jahrgänge durch die neuerliche Ausweitung von Mütterrenten für Geburten vor 1992 noch ausgebaut.

Falls trotz dieser Bedenken zusätzliche Mütterrenten beschlossen werden, müssen diese vollständig aus Steuermitteln finanziert werden. Die rentenrechtliche Anerkennung von



Kindererziehungszeiten, die völlig unabhängig von einer eigenen Beitragszahlung an die Rentenversicherung gewährt wird, ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die daher auch von allen und damit aus Steuermitteln bezahlt werden muss. Dies gilt auch für die in der letzten Legislaturperiode beschlossenen zusätzlichen Mütterrenten. Es ist nicht einzu- sehen, warum die Beitragszahler eine Lei- stung finanzieren sollen, die auch Personen er- halten, die niemals in die Rentenversicherung eingezahlt haben.

### **3. Zu den Änderungen bei der Erwerbs- minderungsrente**

#### **Entlastungen bei der Erwerbsminderungs- rente sind rentensystematisch ungerecht und überzogen**

Die sofortige Anhebung der Zurechnungszei- ten auf 65 Jahre und 8 Monate bei der Er- werbsminderungsrente sollte unterbleiben. Der Gesetzgeber sollte die Auswirkungen der in der letzten Legislaturperiode erfolgten um- fassenden Leistungsverbesserungen bei der Erwerbsminderungsrente erst einmal abwar- ten, anstatt mit teuren und rentensystema- tisch verfehlten Änderungen erneut in das Rentenrecht einzugreifen.

Die jetzt geplanten Maßnahmen würden nicht nur zu zusätzlichen Belastungen der Renten- versicherung führen, sondern brächten auch gravierende rentensystematische Probleme mit sich:

#### **Sinnvolle Stufenregelung würde abge- schafft und dafür Stichtagsproblematik geschaffen**

Die geplante sofortige Anhebung der Zurech- nungszeiten an die Regelaltersgrenze sorgt unnötig für eine erhebliche Ungleichbehand- lung von Erwerbsminderungsrentnern, die vor bzw. nach dem Jahreswechsel 2018/19 in

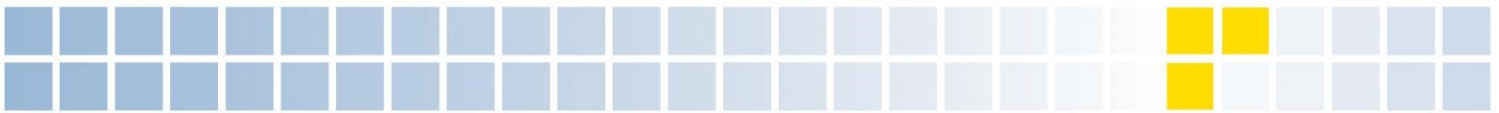
Rente gehen. Die erst im letzten Jahr von der Großen Koalition beschlossene schrittweise Anhebung der Zurechnungszeiten von 62 auf 65 Jahre über einen Zeitraum von 7 Jahren begrenzt dagegen die mit Stichtagsregelun- gen stets verbundenen Ungleichbehandlun- gen auf jeweils sehr geringe Unterschiede bei der Rentenhöhe. Bei Umsetzung der jetzt ge- planten sofortigen Anhebung würde hingegen ein Erwerbsminderungsrentner, der unmittel- bar vor dem Stichtag in Erwerbsminderungs- rente geht, sehr viel schlechter gestellt als ein Erwerbsminderungsrentner, der nach dem Stichtag in Rente geht:

- Wer bis zum Jahresende in Erwerbsmin- derungsrente geht, wird so gestellt, als habe er bis 62 Jahre und 3 Monate gear- beitet.
- Wer dagegen unmittelbar nach dem Jah- reswechsel in Erwerbsminderungsrente geht, für den gilt eine Zurechnungszeit von 65 Jahren und 8 Monaten.

Die damit ab dem Stichtag 1. Januar 2019 um 3 Jahre und 5 Monate erhöhte Zurechnungs- zeit macht bei einem Durchschnittsverdiener immerhin mehr als 100 € Unterschied bei der monatlichen Rente aus. Ohne Not würde die Große Koalition damit von einer von ihr selbst erst vor einem Jahr beschlossenen sinnvollen Stufenregelung bei der Anhebung der Zu- rechnungszeit abweichen und durch eine Stichtagsregelung eine nachvollziehbare Ver- ärgerung der betroffenen Versicherten provo- zieren.

#### **Erwerbsminderungsrentner würden ge- genüber Altersrentnern privilegiert**

Die geplante Regelung hätte zur Folge, dass rentennahe Erwerbsminderungsrentner deut- lich bessergestellt werden als Altersrentner mit gleicher Versicherungsbiografie. Die Große Koalition hat die von ihr im letzten Jahr



beschlossene stufenweise Anhebung der Zurechnungszeiten von 62 auf 65 Jahre bis zum Jahr 2024 im Gesetzgebungsverfahren – systematisch schlüssig – damit begründet, dass bis zum Jahr 2024 auch das abschlagsfreie Rentenalter für Erwerbsminderungsrenten auf 65 Jahre angehoben sein wird (§ 264d SGB VI). Mit der jetzt vereinbarten sofortigen Anhebung der Zurechnungszeiten und ihrer weiteren Bindung an die Regelaltersgrenze würde diese sinnvoll aufeinander abgestimmte Anhebung der Zurechnungszeiten und der abschlagsfreien Altersgrenze hingegen durchbrochen. Die Zurechnungszeiten würden – kurz- und auch langfristig – über die abschlagsfreie Altersgrenze hinaus angehoben, d. h. Erwerbsgeminderten würde eine längere Beschäftigungsdauer zugesichert, als sie für den Bezug einer abschlagsfreien Rente erforderlich ist. Die sich daraus ergebenden Konsequenzen sind absurd, schon weil es zu einer nicht vertretbaren Ungleichbehandlung von Erwerbsminderungs- und Altersrenten käme.

**Beispiel:** Nach dem Entwurf könnte ein Versicherter, der 2019 mit 64 Jahren und 2 Monaten in Erwerbsminderungsrente geht, diese Rente abschlagsfrei beziehen (§ 264d SGB VI) und würde darüber hinaus so gestellt, als hätte er bis 65 Jahre 8 Monate gearbeitet (§ 253a SGB VI-E). Geht hingegen ein gleichaltriger Versicherter, der genauso lange gearbeitet und Beiträge gezahlt hat, im gleichen Alter in eine vorzeitige Altersrente (z. B. Rente für langjährig Versicherte), müsste er einen Abschlag von 5,7 % in Kauf nehmen (§ 236 SGB VI). Im Fall eines Durchschnittsverdieners (z. B. mit 43 Entgeltpunkten) erhielte der Erwerbsminderungsrentner eine gegenüber dem Altersrentner um rund 10 % höhere Rente – trotz gleicher Versichertenbiografie und Beitragsleistung! Das bedeutet eine nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung von Versicherten mit gleicher Versichertenbiografie und würde zudem bei rentennahen Jahrgängen Ausweichversuche in die Erwerbsminderungsrente fördern.

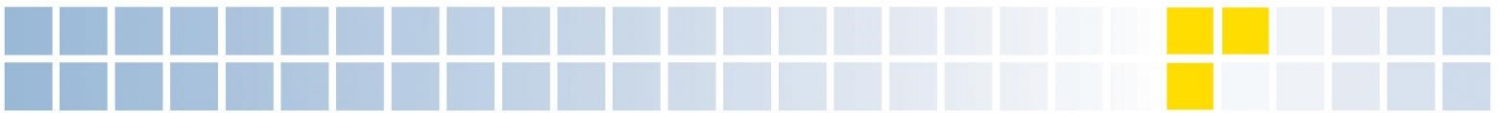
#### **Erwerbsminderungsrentnern würde unüblich lange Erwerbszeit zugerechnet**

Eine sofortige Anhebung der Zurechnungszeiten auf 65 Jahre 8 Monate widerspricht dem Zweck der Zurechnungszeiten. Diese sollen Erwerbsgeminderten eine Beschäftigungsbiografie unterstellen, wie sie bei nicht erwerbsgeminderten Versicherten üblich ist. Bislang liegt das Erwerbsaustrittsalter – trotz deutlich gestiegener Beschäftigung im Alter – laut OECD jedoch nach wie vor bei durchschnittlich 63 Jahren. Insofern gibt es keinen Grund, derzeit bereits in Erwerbsminderungsrente gehenden Versicherten eine längere Erwerbsbiografie zuzurechnen. Vielmehr erscheint auch insofern die im letzten Jahr beschlossene schrittweise Anhebung der Zurechnungszeiten von derzeit 62 Jahren 3 Monaten auf 65 Jahre im Jahr 2024 sehr viel angemessener und auch ausreichend.

#### **4. Zu den Änderungen bei Midijobs**

##### **Neuregelung der Midijobs führt zu ungerechtfertigten Ungleichbehandlungen und ist nicht zielgenau**

Die geplanten Veränderungen bei den Midijobs führen zu einer nicht zu rechtfertigenden Ungleichbehandlung von Beitragszahlern und sind nicht zielgenau. Midijobber würden künftig für jeden von ihnen gezahlten Beitragseuro – zum Teil deutlich – höhere Rentenanwartschaften als andere Beschäftigte erwerben. Davon würden ausschließlich Teilzeitbeschäftigte profitieren. Dagegen müssten die Vollzeitbeschäftigten – auch im Niedriglohnbereich – mit ihren Beiträgen künftig diese Rentenprivilegien finanzieren, auch für gutsituierte Teilzeitkräfte. Jeder Vollzeitbeschäftigte, auch im Niedriglohnbereich, müsste damit künftig die Rentenprivilegien von denjenigen subventionieren, die weniger arbeiten. Das ist keine faire Rentenpolitik.



Zur Begründung der Neuregelung verweist der Gesetzentwurf auf eine Empfehlung der EU-Kommission mit Bezug auf das Nationale Reformprogramm Deutschlands 2018. Die Europäische Kommission empfiehlt darin richtigerweise, dass Fehlanreize, die einer Aufstockung der Arbeitszeit entgegenwirken, darunter auch die hohe Steuer- und Abgabenbelastung, insbesondere für Gering- und Zweitverdiener, verringert werden sollten. Entgegen dieser Zielsetzung, Fehlanreize gegen eine Aufstockung zu beseitigen, sorgt die jetzt geplante Neuregelung bei den Midijobs jedoch sogar noch für zusätzliche Fehlanreize gegen eine Aufstockung der Arbeitszeit, da die Beitrags- und Rentenvorteile nur für Teilzeittätigkeiten gelten und umso größer ausfallen, je weniger ein Beschäftigter arbeitet. Insofern kann die geplante Änderung bei den Minijobs nicht mit einer Empfehlung der EU-Kommission begründet werden.

### **Bürokratie- und Kostenaufwand durch neue Meldepflicht wird ignoriert**

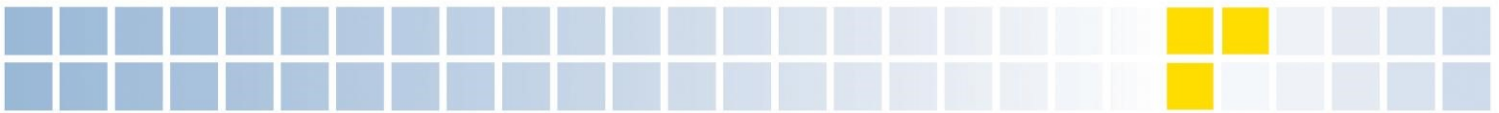
Die Aussage im Gesetzentwurf zum Erfüllungsaufwand „Für die Wirtschaft entstehen beim Erfüllungsaufwand Einsparungen in geringem Umfang. Informationspflichten werden nicht eingeführt.“ ist falsch. Denn tatsächlich wird den Arbeitgebern im Zusammenhang mit der Neuregelung der Midijobs eine Erweiterung ihrer Meldepflichten nach § 28a SGB IV auferlegt. Danach muss künftig neben dem beitragspflichtigen Arbeitsentgelt auch zusätzlich das höhere tatsächliche Arbeitsentgelt gemeldet werden.

Die BDA hat bereits in ihrer Stellungnahme zum Referentenentwurf darauf hingewiesen, dass der Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft insoweit falsch dargestellt ist. Umso unverständlicher ist es, dass sich diese falsche Darstellung dennoch nun auch im Gesetzentwurf der Bundesregierung wiederfindet. Durch die Ausweitung der Arbeitgebermeldepflichten

nach § 28a SGB IV und den damit erforderlichen Anpassungen der Arbeitgebersoftware, die von allen Arbeitgebern rechtzeitig eingesetzt werden müssen, ist mit erheblichen Kosten zu rechnen.

Der wesentliche zusätzliche Bürokratieaufwand würde für die Arbeitgeber aber vor allem dort entstehen, wo sie künftig gesonderte Prüfungen vornehmen müssen, die ihnen nicht durch die verwendete Software abgenommen werden können. Das ist in folgenden Konstellationen der Fall:

- Bei allen Beschäftigungsverhältnissen ist künftig das „regelmäßige“ Arbeitsentgelt zu prüfen (§ 20 Abs. 2 SGB IV-E: „Der Übergangsbereich [...] umfasst Arbeitsentgelte aus mehr als geringfügigen Beschäftigungen [...], die **regelmäßig** 1300 € im Monat nicht übersteigen;“). Diese Prüfung auf Regelmäßigkeit ist jährlich wiederkehrend vorzunehmen.
- Bei allen Beschäftigungsverhältnissen im Einkommensbereich zwischen 450 und 1300 € ist zu prüfen, ob eine Mehrfachbeschäftigung vorliegt (§ 20 Abs. 2 SGB IV, zweiter Halbsatz: „bei mehreren Beschäftigungsverhältnissen ist das insgesamt erzielte Arbeitsentgelt maßgebend.“). Gegebenenfalls müssen die monatlichen Einnahmen aus den anderen Beschäftigungsverhältnissen in Erfahrung gebracht, dokumentiert und bei der Beitragsberechnung berücksichtigt werden. Durch die Aufwertung der Rentenbeiträge aus der Gleitzone ist das zukünftig von besonderer Bedeutung. Besteht keine Mehrfachbeschäftigung, müssen die Arbeitgeber belastbar dokumentieren, dass die Beschäftigten erklärt haben, keine weiteren Beschäftigungsverhältnisse zu haben. Andernfalls besteht das Risiko, dass sie zu erheblichen Nachzahlungen von Beiträgen verpflichtet werden, die sie im schlimmsten Fall alleine zu tragen hätten.



Selbst wenn Arbeitgeber die unplausiblen Sachverhalte außer Acht lassen, handelt es sich dabei um Millionen von Prüffällen. Der damit verbundene hohe Bürokratie- und Kostenaufwand ließe sich zumindest deutlich reduzieren, wenn bei der neuen Obergrenze für die Gleitzone bzw. den Übergangsbereich (1300 €) nicht auf das regelmäßige, sondern auf das tatsächliche Arbeitsentgelt abgestellt würde.

### **Späteres Inkrafttreten dringlich**

Die geplante Neuregelung kann von den Arbeitgebern zum vorgesehenen Zeitpunkt des Inkrafttretens nicht angewendet werden, weil bis dahin gar nicht die notwendige Entgeltabrechnungssoftware zur Verfügung stehen wird. Arbeitgeber dürfen Meldungen zur Sozialversicherung nur im Wege systemgeprüfter

und zertifizierter Software vornehmen. Nach aller Erfahrung bedarf es eines Zeitraums von einem halben Jahr nach Beschlussfassung eines Gesetzes, bis die an die neue Gesetzeslage angepasste Entgeltabrechnungssoftware den Arbeitgebern zur Verfügung steht. Das muss bei dem geplanten Zeitplan der Verabschiedung des Gesetzes und des Inkrafttretens zwingend beachtet werden. Insofern kann die neue Meldepflicht frühestens ab Mitte nächsten Jahres gelten. Nur dann kann sichergestellt werden, dass die Programme angepasst sowie an alle Arbeitgeber bzw. Abrechnungsstellen verteilt sind und dort rechtzeitig eingesetzt werden können. Kürzere Zeiträume sind verantwortungslos, denn sie würden den Arbeitgeber nicht die rechtzeitige und rechtmäßige Umsetzung ihrer Meldepflichtungen ermöglichen und in der Folgebearbeitung sinnlos hohe Kosten produzieren.

### **Ansprechpartner:**

#### **BDA | DIE ARBEITGEBER**

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

#### **Soziale Sicherung**

T +49 30 2033-1600

[soziale.sicherung@arbeitgeber.de](mailto:soziale.sicherung@arbeitgeber.de)