ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of
ZBW
Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Meyer, Iris; Walprecht, Sylvana; Petersen, Malte; Kühnhenrich, Daniel

Article

Wie wirksam ist das Flexirentengesetz bisher? Ein Kooperationsprojekt zur Gesetzesevaluierung

WISTA - Wirtschaft und Statistik

Provided in Cooperation with:
Statistisches Bundesamt (Destatis), Wiesbaden

Suggested Citation: Meyer, Iris; Walprecht, Sylvana; Petersen, Malte; Kühnhenrich, Daniel (2022) : Wie wirksam ist das Flexirentengesetz bisher? Ein Kooperationsprojekt zur Gesetzesevaluierung, WISTA - Wirtschaft und Statistik, ISSN 1619-2907, Statistisches Bundesamt (Destatis), Wiesbaden, Vol. 74, Iss. 5, pp. 88-102

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/265348

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Dr. Iris Meyer

ist Haushaltswissenschaftlerin. Die Referentin im Dienstleistungszentrum der Bundesregierung für Bessere Rechtsetzung im Statistischen Bundesamt arbeitete unter anderem am Projekt „Flexirente“. Ihre weiteren Tätigkeitsschwerpunkte sind Ex-post-Ermittlungen des Erfüllungsaufwands von Bundesgesetzen sowie die dazugehörige Methodik der primären Datengewinnung.

Sylvana Walprecht

ist Politologin und Statistikerin. Als Referentin im Referat „Auswertungen und Folgenabschätzung für Bessere Rechtsetzung“ im Statistischen Bundesamt ist sie schwerpunktmäßig an verschiedenen Projekten zur besseren Rechtsetzung beteiligt, wertet Daten aus und entwickelt angewandte Methoden weiter.

Dr. Malte Petersen

ist Psychologe und Europawissenschaftler und als Referent im Referat 612 „wirksam regieren“ im Bundeskanzleramt tätig. Dieses Referat unterstützt Bundesministerien, Länder und nachgeordnete Behörden dabei, bürgerzentrierte Lösungen zu entwickeln und politische Vorhaben erfolgreich umzusetzen. Dazu werden Bürgerinnen und Bürger direkt in den Entwicklungsprozess politischer Vorhaben eingebunden.

Daniel Kühnhenrich

ist Wirtschafts- und Kommunikationswissenschaftler. Der Leiter des Grundsatzreferats des Dienstleistungszentrums für Bessere Rechtsetzung im Statistischen Bundesamt hat das Projekt „Flexirente“ unterstützt. Schwerpunkte seiner Aufgaben sind die Methodik des Erfüllungsaufwands, die internationale und nationale Koordinierung des Themengebiets sowie die Öffentlichkeitsarbeit für den Arbeitsbereich.

WIE WIRKSAM IST DAS FLEXIRENTENGESETZ BISHER? EIN KOOPERATIONSPROJEKT ZUR GESETZESEVALUIERUNG

Iris Meyer, Sylvana Walprecht, Malte Petersen, Daniel Kühnhenrich

Schlüsselwörter: Flexirente — Evaluierung — Altersrente — Regelaltersgrenze — Erfüllungsaufwand

ZUSAMMENFASSUNG

Das 2017 in Kraft getretene Flexirentengesetz soll das flexible Arbeiten bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze fördern sowie das Weiterarbeiten über diese Grenze hinaus attraktiver machen. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat das Bundeskanzleramt und das Statistische Bundesamt beauftragt, die Wirksamkeit dieses Gesetzes zu evaluieren. Die Analyse von amtlichen Statistiken sowie quantitativen und qualitativen Befragungen zeigt, dass die Versicherten von den Möglichkeiten, die das Flexirentengesetz eröffnet, noch verhalten Gebrauch machen. Sie versuchen, Abzüge von Rente oder Verdienst zu vermeiden, was beispielsweise die Attraktivität von Minijobs steigert. Zur relativ geringen Inanspruchnahme trägt zudem der geringe Kenntnisstand über die einzelnen Möglichkeiten des Flexirentengesetzes bei. Verbesserungspotenziale bestehen vor allem beim digitalen Informationsangebot.

Keywords: *Flexi Pension – evaluation – old-age pension – statutory retirement age – compliance costs*

ABSTRACT

The Flexi Pension Act, which entered into force in 2017, aims to promote flexible employment until the statutory retirement age and working beyond that age. Commissioned by the Federal Ministry of Labour and Social Affairs, the Federal Chancellery and the Federal Statistical Office have evaluated the effectiveness of the act. The analyses of official statistics and quantitative and qualitative surveys show that relatively few insured people have made use of the options provided by the Flexi Pension Act. Insured people try to avoid deductions from pensions or earnings, which renders mini jobs attractive, for instance. Furthermore, the low level of awareness of the opportunities offered by the Flexi Pension Act contributes to their relatively low usage. There is potential for improvement especially in the digital information provided.

1

Einleitung

Das Gesetz zur Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand und zur Stärkung von Prävention und Rehabilitation im Erwerbsleben (kurz: Flexirentengesetz) zielt darauf ab, den flexiblen Übergang in die Altersrente zu erleichtern und das Arbeiten im Alter attraktiver zu gestalten.

Die Bundesregierung hat im Jahr 2018 im Arbeitsprogramm Bessere Rechtsetzung und Bürokratieabbau beschlossen, dass das Statistische Bundesamt „im Rahmen der ohnehin vorgesehenen Evaluierung die Wirkweise der Neuregelung des Flexirentengesetzes bei Unternehmen, Arbeitnehmern und der öffentlichen Verwaltung untersuchen und etwaige bürokratische Schwierigkeiten und Hemmnisse identifizieren [soll], die sich negativ auf die Inanspruchnahme auswirken“ (Die Bundesregierung, 2018, hier: Nr. 22, Seite 7). Mit Blick auf diesen Auftrag und die bürokratische Belastung haben das Bundesministerium für Arbeit und Soziales sowie das Bundeskanzleramt das Projekt zur Untersuchung der Inanspruchnahme und Wirksamkeit sowie der bürokratischen Belastung der Maßnahmen des Flexirentengesetzes (kurz: Flexirentenprojekt) initiiert. Es wurde als gemeinsames Vorhaben verschiedener Referate im Bundesministerium für Arbeit und Soziales und im Bundeskanzleramt, des Dienstleistungszentrums der Bundesregierung für Bessere Rechtsetzung im Statistischen Bundesamt und der Deutschen Rentenversicherung Bund durchgeführt.

Der folgende Artikel basiert im Wesentlichen auf zwei Projektberichten (BMAS und andere, 2021; BMAS und andere, 2022). Er informiert über das Projekt, das vier zentrale Neuerungen evaluierte:

- Neuregelung des Hinzuverdienst- und Teilrentenrechts
- Rentenversicherungspflicht für erwerbstätige Vollrentnerinnen und Vollrentner bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze
- Möglichkeit zur Aktivierung der Beiträge zur Rentenversicherung bei Beschäftigung und Vollrentenbezug nach Erreichen der Regelaltersgrenze
- Befristete Abschaffung der Arbeitgeberbeiträge zur Arbeitsförderung bei Beschäftigung nach Erreichen der Regelaltersgrenze

Das Projekt stellte die Wirkung dieser Kernelemente des Flexirentengesetzes und Verbesserungsmöglichkeiten im Hinblick auf die Zielerreichung in den Fokus. Die Ergebnisse tragen auch zum Vorhaben des Koalitionsvertrags für die 20. Legislaturperiode bei, einen „gesellschaftlichen Dialog“ (Die Bundesregierung, 2021, hier: Seite 74) zu diesem Thema herzustellen.

Das folgende Kapitel 2 erläutert die Methodik dieses Kooperationsprojekts zur Evaluierung des Flexirentengesetzes, Kapitel 3 enthält die zentralen Ergebnisse. Die im Projekt identifizierten Perspektiven zur Weiterentwicklung der Flexirente sind Thema in Kapitel 4. Das Fazit in Kapitel 5 fasst die Untersuchung zusammen und zeigt Ansatzpunkte auf, die zur verbesserten Nutzung des Flexirentengesetzes führen können.

2

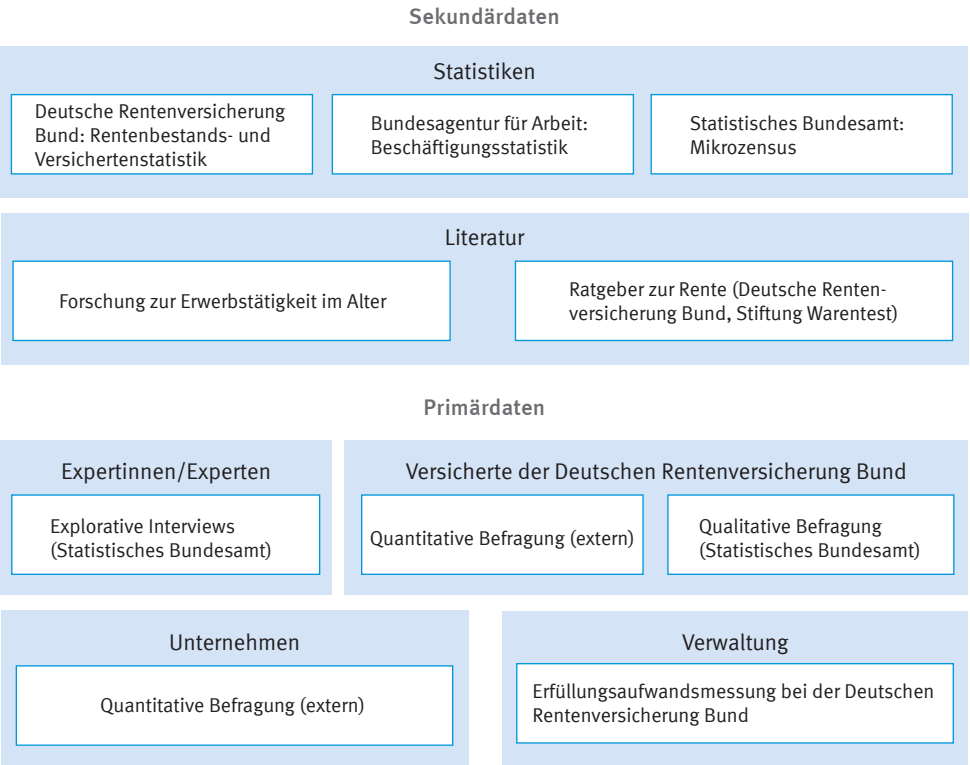
Methodik

Das Projektteam analysierte verschiedene Datenquellen. Die erste Projektphase zielte darauf, die Wirkweise der Flexirente und die Bedürfnisse von Rentenversicherten und Unternehmen besser zu verstehen. Hierzu sichteten die beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zunächst die Fachliteratur sowie einschlägige Ratgeber zum Rentenübergang und speziell zur Flexirente. ↘ Grafik 1 auf Seite 90

Die amtlichen Daten zur Erwerbstätigkeit sowie zu Rentenversicherten der Deutschen Rentenversicherung Bund, der Bundesagentur für Arbeit und des Statistischen Bundesamtes ermöglichten wertvolle Erkenntnisse über die Wirkung der Flexirente: Welche Angaben liegen über die Beschäftigung und Erwerbstätigkeit von Rentnerinnen und Rentnern und älteren Personen im Zeitverlauf vor? Welche Instrumente der Flexirente wurden in Anspruch genommen?

Zudem erfolgte in dieser Projektphase die Erhebung von Primärdaten auf verschiedenen Wegen: Das Statistische Bundesamt führte explorative Interviews mit ausgewählten Expertinnen und Experten aus der Rentenberatung

Grafik 1
Übersicht der genutzten Datenquellen



Quelle: BMAS und andere, 2022, hier: Seite 14

2022 - 0235

und Personalverantwortlichen in Unternehmen zur Flexirente durch. Die Deutsche Rentenversicherung Bund und ihre Träger gaben Auskunft zum Erfüllungsaufwand durch die Flexirente. Des Weiteren fanden drei groß angelegte Befragungen statt.

- Online wurden im dritten Quartal 2020 rund 1 000 zufällig ausgewählte 60- bis 70-jährige Rentenversicherte quantitativ zu ihrem Kenntnisstand über die Flexirente befragt und dazu, wie sie sich über den Rentenübergang informierten.
- Des Weiteren hat das Statistische Bundesamt von Juli bis Oktober 2020 telefonisch 256 qualitative Telefoninterviews mit Rentenversicherten im Alter von 60 bis 70 Jahren durchgeführt. Diese Personen gehörten explizit zur Zielgruppe der Flexirente und wurden detailliert zu ihrer Entscheidungsfindung und zu ihren Überlegungen beim Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand befragt.
- Schließlich erfolgte im ersten Quartal 2021 eine dritte Erhebung bei etwa 1 000 zufällig ausgewählten Unternehmen digital und ebenfalls quantitativ. Sie sollte ermitteln, wie gut diese Unternehmen die Flexirente kannten, wie sie diese bewerteten und welche weiteren Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sie sich in ihrem Unternehmen vorstellen könnten.

Die Ergebnisse aus den Analysen der verschiedenen Datenquellen sind in Kapitel 3 dargestellt.

Auf diesen Analysen baute die zweite Projektphase auf: Die Projektmitglieder entwickelten mögliche Alternativen und Perspektiven zur Weiterentwicklung der Flexirente und testeten diese bereits teilweise. So konzipierte das Bundeskanzleramt eine Online-Research-Community, in der 44 berufstätige Personen zwischen 58 und 63 Jahren Prototypen eines Onlinetools für eine verbesserte Informationsdarstellung auf der Website der Deutschen Rentenversicherung Bund erprobten und bewerteten.

Zudem brachte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales ein alternatives Verwaltungsverfahren zur Spitzabrechnung bei Teilrenten als Untersuchungsgegenstand ein. Das Statistische Bundesamt befragte die Deutsche Rentenversicherung Bund zu dessen potenziellen Auswirkungen auf den Erfüllungsaufwand in der Verwaltung. Kapitel 4 beschreibt das Vorgehen und die Ergebnisse in der zweiten Projektphase im Detail.

3

Zentrale Ergebnisse

Dieses Kapitel beschreibt zentrale Ergebnisse aus der ersten Phase des Flexirentenprojekts. Die Auswertungsergebnisse im Detail enthalten die beiden Projektberichte (BMAS und andere, 2021; BMAS und andere, 2022).

3.1 Möglichkeiten der Flexirente bisher begrenzt bekannt

Von der Flexirente hatten zum Zeitpunkt der Befragung 2020 etwa zwei Drittel der befragten Versicherten schon einmal gehört, ein Drittel nicht. Die Inhalte der spezifischen Maßnahmen des Gesetzespakets waren hingegen jeweils mindestens 75 % der Befragten nicht bekannt. Am häufigsten kannten die Befragten die Möglichkeit, ihre Rentenansprüche zu erhöhen, indem sie neben der Altersrente arbeiten und dabei Rentenbeiträge entrichten (25 %). Dagegen wussten mit 10 % der Befragten nur die wenigsten über die 2020 im Zuge der COVID-19-Pandemie zunächst befristet[1] angehobene Hinzuverdienstgrenze für die Beschäftigung unterhalb der Regelaltersgrenze Bescheid. Die Experteninterviews bestätigten diesen geringen Bekanntheitsgrad. ↘ Grafik 2

Darüber hinaus war die Flexirente zwar etwa jeder zweiten befragten personalverantwortlichen Person in Unternehmen ein Begriff, jedoch gaben von diesen nur 10 % an, die Inhalte genau zu kennen.

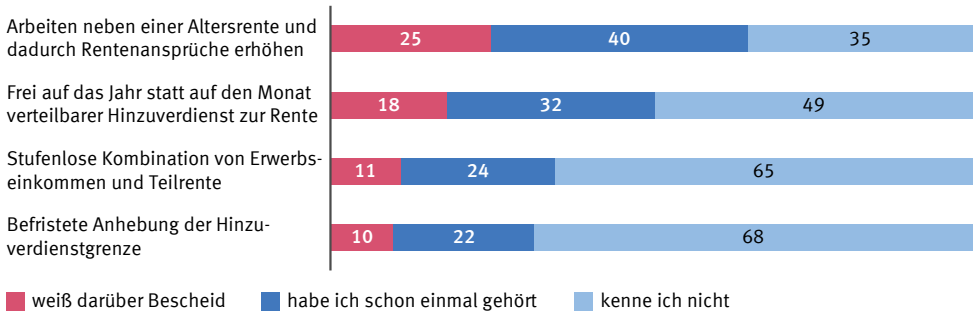
3.2 Maßnahmen des Flexirentengesetzes bisher begrenzt wirksam

Die Erwerbstätigenquote älterer Personen ab 60 Jahren ist zwischen den Jahren 2000 und 2019 kontinuierlich angestiegen. ↘ Grafik 3

Jedoch hatte die Flexirente hierbei nur geringe Bedeutung, wie die bisherige Inanspruchnahme der einzelnen

1 Die Hinzuverdienstgrenze war 2020 zunächst befristet für ein Jahr von 6 300 auf 44 590 Euro angehoben worden. Die Ausnahmeregelung wurde Jahr für Jahr bis Ende 2022 verlängert und dabei die Grenze nochmals leicht auf 46 060 Euro angehoben. Der am 31. August 2022 vom Bundeskabinett beschlossene Regierungsentwurf zum „Achten Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze“ (8. SGB IV-Änderungsgesetz) sieht vor, dass vorgezogene Altersrentnerinnen und -rentner ab dem 1. Januar 2023 sogar unbegrenzt hinzuverdienen können.

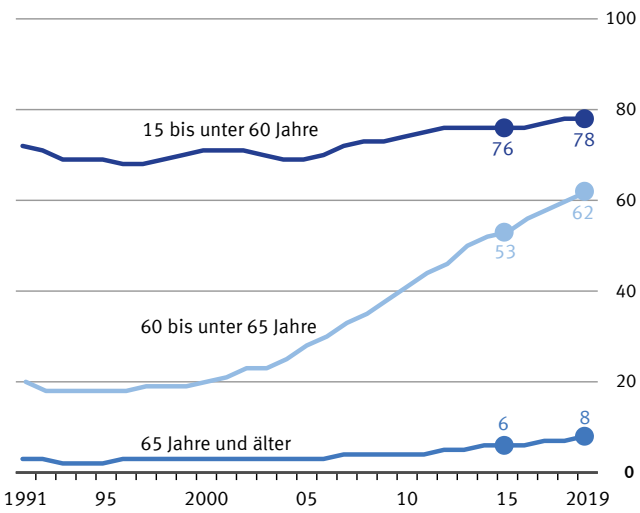
Grafik 2
Bekanntheit von spezifischen Regelungen aus dem Flexirentengesetz bei 60- bis 70-jährigen Versicherten
in %



Quantitative Versichertenbefragung 2020; N = 1 003
Quelle: BMAS und andere, 2022, hier: Seite 16

2021 - 0236

Grafik 3
Entwicklung der Erwerbstätigenquoten nach Altersgruppen
in %



Ergebnisse des Mikrozensus
Quelle: BMAS und andere, 2021, hier: Seite 47

2022 - 0236

Instrumente durch maximal 279 000 Personen je nach Maßnahme belegt.[2] ↘ Tabelle 1 Größeren Einfluss auf den Anstieg der Beschäftigtenzahlen im Alter als die Flexirente hatten vermutlich die schrittweise Anhebung der Regelaltersgrenze und die weiter steigende Lebenserwartung.

Tabelle 1
Inanspruchnahme der untersuchten Flexirentenintrumente

	2019	2020
	1 000	
Weggefallener Beitrag zur Arbeitslosenversicherung für Beschäftigte oberhalb der Regelaltersgrenze	275	279
Entrichtung von Rentenbeiträgen unterhalb der Regelaltersgrenze	33	46
Aktivierung von Rentenbeiträgen oberhalb der Regelaltersgrenze	22	25
Wunschteilrente	16	22
Hinzuverdienstabhängige Teilrente	11	1
Insgesamt	357	373

Quelle: BMAS und andere, 2022, hier: Seite 23

2 Im Vergleich zu 18,5 Millionen Altersrentenbeziehenden zum Stichtag 31. Dezember 2020.

Von allen Neuregelungen des Flexirentengesetzes hatten die entfallenen Beiträge zur Arbeitslosenversicherung für Beschäftigte oberhalb der Regelaltersgrenze den größten Wirkungskreis mit 279 000 hiervon profitierenden Versicherten 2020. Die Maßnahme galt seit 2017 für alle beschäftigten Rentenbeziehenden und ist zum 31. Dezember 2021 ausgelaufen. Rund 55 % der befragten Unternehmen versprachen sich davon eine tatsächliche oder potenzielle Wirkung, um die Beschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu fördern. Allerdings berichtete die Mehrheit auch, dass die Regelung bisher tatsächlich weder Auswirkungen auf die Entscheidung über die Fortführung eines Arbeitsverhältnisses über die Regelaltersgrenze hinaus noch auf die Entscheidung einer Neueinstellung älterer Beschäftigter hätte. Lediglich 20 % der Personalverantwortlichen gaben an, dass die Regelung eine Rolle bei ihren Personalentscheidungen gespielt habe.

Die anderen untersuchten Flexirenteninstrumente, insbesondere die optionalen Regelungen, wurden auch aufgrund der geringen Bekanntheit in weit weniger Fällen genutzt. Im Jahr 2020 entrichteten verpflichtend 46 000 Personen und damit 23 % der beschäftigten Rentenbeziehenden unterhalb der Regelaltersgrenze Rentenversicherungsbeiträge. Minijobber können sich auf Antrag von dieser 2017 eingeführten Regelung befreien lassen. Die meisten beschäftigten Rentenbeziehenden in dieser Altersgruppe arbeiten bisher auf Minijob-Basis. Für Bestandsfälle gelten zudem Ausnahmen.

Oberhalb der Regelaltersgrenze ist die neue Möglichkeit zur Beitragsaktivierung freiwillig. Dafür entschieden sich im Jahr 2020 rund 25 000 Beschäftigte, was einem Anteil von 3 % aller beschäftigten Rentnerinnen und Rentner dieser Altersgruppe entspricht. Die Versicherten fanden es laut der qualitativen Versichertenbefragung überwiegend finanziell unattraktiv, neben der Rente weiterhin Rentenbeiträge zu entrichten, um diese langfristig zu erhöhen. So berichtete ein Versicherter aus seiner Erfahrung: *„Das habe ich mit der Rentenversicherung besprochen. Dann hätte ich ca. zehn Euro mehr im Monat. Das lohnt sich nicht.“* (BMAS und andere, 2021, hier: Seite 82)

Die Wunschteilrente erlaubt einen prozentual frei wählbaren Rentenbezug und damit schrittweisen Rentenübergang unabhängig vom Verdienst. Sie wurde im Gegensatz zur verdienstabhängigen Teilrente, deren

Anteil sich aus dem jährlichen Verdienst rückwirkend ergibt, kontinuierlich häufiger beantragt, auch wenn das Niveau mit 22 000 Personen 2020 nicht allzu hoch ausfiel. Diese Teilrentenart haben allerdings bislang nahezu ausschließlich pflegende Angehörige oberhalb der Regelaltersgrenze in Form einer 99-%-Wunschteilrente beantragt. Hintergrund ist, dass damit ihre Beiträge zur Pflegeversicherung übernommen werden, und nicht, neben der Rente Geld zu verdienen.

Das durch das Flexirentengesetz 2017 reformierte Hinzuverdienstrecht ermöglicht es Rentnerinnen und Rentnern unterhalb der Regelaltersgrenze, bis zu einer jährlichen Hinzuverdienstgrenze abzugsfrei hinzuzuverdienen. Ab der Hinzuverdienstgrenze wird der Verdienst anteilig auf die Rente angerechnet, sodass diese von einer Vollrente auf eine Teilrente gekürzt wird. Die Zahl der Empfängerinnen und Empfänger von solchen hinzuverdienstabhängigen Teilrenten stieg zunächst nach Einführung der Flexirente von 3 000 Personen im Jahr 2016 auf 11 000 Personen im Jahr 2019 an. Aufgrund der starken Abzüge bei einem Überschreiten der gesetzlichen Hinzuverdienstgrenze von 6 300 Euro je Jahr fanden die Versicherten dieses Instrument größtenteils finanziell wenig attraktiv. Daran änderte auch wenig, dass sie die Teilrente anders als bis 2016 nunmehr stufenlos beantragen und den Hinzuverdienst frei auf das Jahr verteilen konnten. Die meisten Rentnerinnen und Rentner unterhalb der Regelaltersgrenze arbeiteten in geringfügiger Beschäftigung – vermutlich auch wegen der in etwa der Minijob-Grenze entsprechenden Hinzuverdienstgrenze.

Während der COVID-19-Pandemie wurde die Hinzuverdienstgrenze 2020 auf 44 590 Euro je Jahr angehoben. In diesem Jahr sank die Zahl der Beziehenden von hinzuverdienstabhängigen Teilrenten deutlich auf etwa 1 000 Personen ab. Im ersten Pandemiejahr hat die Beschäftigung älterer Personen insgesamt abgenommen. Mögliche Gründe dafür könnten die zurückgegangene Zahl an Minijobbern in vielen Bereichen wie der Gastronomie sein, und dass viele ältere Personen zum Selbstschutz Kontakte, wie sie auch Beschäftigungen mit sich bringen, insgesamt reduzierten.

Gleichzeitig sahen viele der befragten Versicherten ebenso wie Expertinnen und Experten die angehobene Hinzuverdienstgrenze grundsätzlich als positiven Anreiz dafür, neben der Rente zu arbeiten. Die Maßnahme sei somit potenziell geeignet, langfristig die Beschäftigung älterer Personen zu steigern. So formulierte ein Versicherter sein Bedauern über die ursprüngliche Befristung der Regelung: *„Da war ich leider schon in Rente. Wenn das immer so wäre, dann wäre das ein positiver Anreiz gewesen* […]. “ (BMAS und andere, 2021, hier: Seite 84).

Ein Grund für die bisher seltene Inanspruchnahme der Flexirenteninstrumente könnte auch deren geringe Bekanntheit sein. Die Möglichkeiten traten ab 2017 sukzessive in Kraft, während angehende Rentnerinnen und Rentner ihren Rentenübergang oft längerfristig planen. Daher könnten die Instrumente künftig an Bedeutung gewinnen.

3.3 Informationen und Beratungsangebote zum Übergang in die Rente

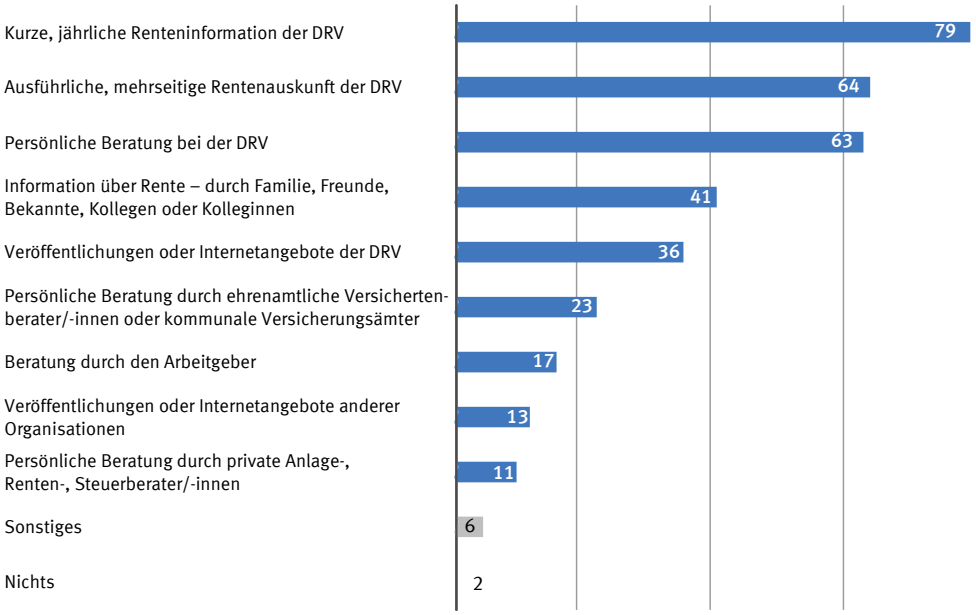
Der Übergang in die Rente ist für Erwerbstätige ein zentrales Ereignis, das die finanzielle Situation und die Alltagsgestaltung sowie weitere Lebensbereiche beeinflusst. Insbesondere ältere Beschäftigte befassen sich daher frühzeitig mit diesem Thema. Die Befragungsdaten des Flexirentenprojekts zeigen, dass der Anteil der Beschäftigten, die sich vor Renteneintritt mit diesem auseinandergesetzt haben, steigt, je näher das Renteneintrittsalter rückt. ↘ Grafik 4

Grafik 4
Befragte, die sich vor Renteneintritt damit beschäftigt haben, nach Altersgruppen
in %

Quantitative Versichertenbefragung 2020
Quelle: BMAS und andere, 2021, hier: Seite 57

2021 - 0241

Grafik 5
Nutzung von Informationsquellen zum Rentenübergang von 60- bis 70-Jährigen
in %



Mehrfachnennungen möglich - DRV: Deutsche Rentenversicherung Bund.
Quantitative Versichertenbefragung 2020; N=947
Quelle: BMAS und andere, 2021, hier: Seite 59

2022 - 0242

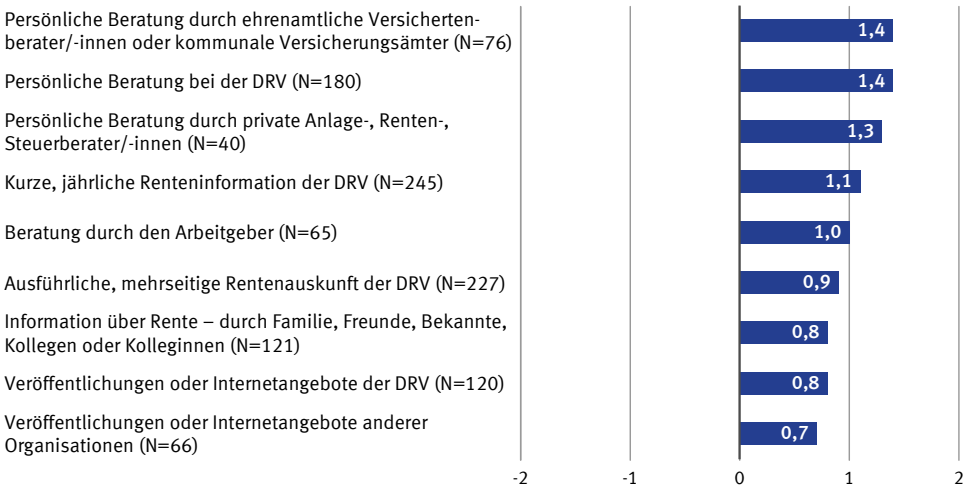
Um sich über den Renteneintritt zu informieren, können gesetzlich Rentenversicherte verschiedene Quellen nutzen. Insbesondere die Deutsche Rentenversicherung Bund bietet eine Auswahl an Angeboten an, welche viele Versicherte heranziehen. Die am häufigsten genutzte Information ist die sogenannte Renteninformation – eine kurze schriftliche Übersicht, die alle Versicherten ab 27 Jahren jährlich von der Deutschen Rentenversicherung Bund erhalten. Sie gibt Auskunft über das Rentenversicherungskonto, erworbene Rentenansprüche und die Höhe der voraussichtlichen Rente und wird von 79 % der Befragten verwendet. Mit vollendetem 55. Lebensjahr wird sie ersetzt durch eine ausführliche Rentenauskunft, welche die Versicherten alle drei Jahre erhalten. Diese enthält eine Auflistung aller gespeicherten Versicherungszeiten und gibt die bis zu diesem Zeitpunkt zu erwartende (Brutto-)Rentenhöhe an. ↘ Grafik 5

Darüber hinaus nehmen zwei von drei Versicherten die persönliche Rentenberatung der Deutschen Rentenversicherung Bund in Anspruch und ein Drittel informiert sich über deren Veröffentlichungen oder Internetangebote. Zweites „Standbein“ zur Gewinnung von Informationen ist für 41 % der Versicherten der Austausch von Informationen im persönlichen Umfeld. Weniger häufig, aber dennoch relevant ist die Beratung durch den Arbeitgeber, die 17 % der Versicherten nutzten, sowie die persönliche Beratung durch Ehrenamtliche oder kommunale Versicherungsämter mit 23 % und durch Anlage-, Renten- oder Steuerberatungen mit 11 %.

Die Versicherten sollten auch auf einer fünfstufigen Skala von – 2 für „sehr schlecht informiert“ bis + 2 für „sehr gut informiert“ bewerten, wie hilfreich sie die verschiedenen von ihnen genutzten Informationsangebote einschätzen.

Durch fachlich fundierte Beratungen, sei es bei der Deutschen Rentenversicherung Bund oder privaten Trägern, fühlten sich die Befragten mit durchschnittlichen Werten zwischen + 1,3 und + 1,4 am besten informiert. Informationsmöglichkeiten, die weniger auf die persönliche Situation der Versicherten Bezug nehmen, wie Veröffentlichungen oder Internetangebote, erhielten mit + 0,7 bis + 0,8 zwar ebenfalls positive Bewertungen, aber in geringerem Umfang. ↘ Grafik 6

Grafik 6
Durchschnittliche Zufriedenheit mit den genutzten Informationsangeboten



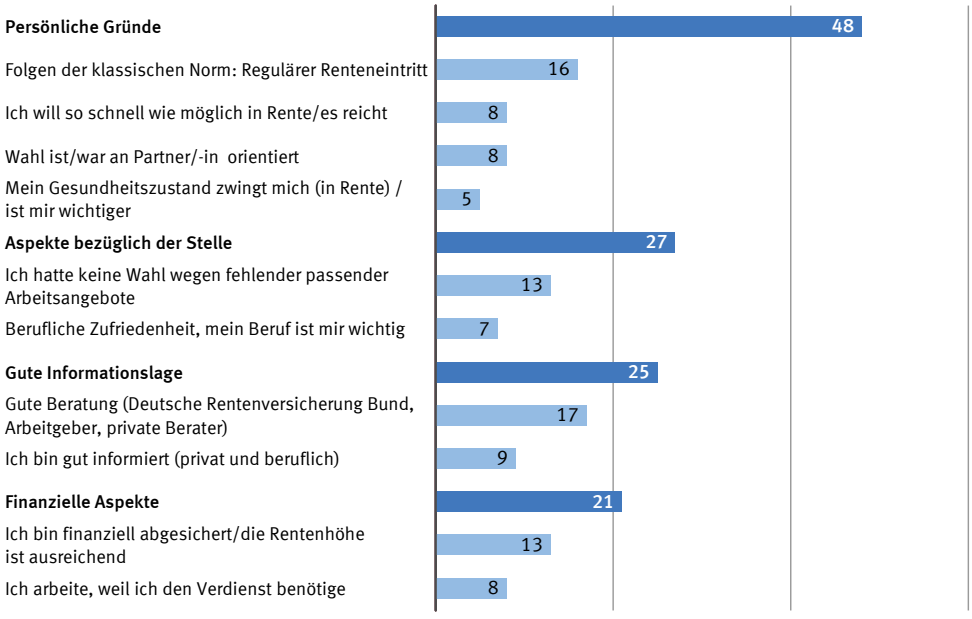
Zufriedenheitsskala: –2 sehr unzufrieden, –1 eher unzufrieden, 0 teils/teils, 1 eher zufrieden, 2 sehr zufrieden

Quantitative Versichertenbefragung 2020

Quelle: BMAS und andere, 2021, hier: Seite 65

2022 - 0243

Grafik 7
Gründe für eine als leicht empfundene Wahl des passenden Rentenmodells bei 60- bis 70-jährigen Rentenversicherten
in %



Mehrfachnennungen möglich

Quelle: BAMS und andere, 2021, hier: Seite 100)

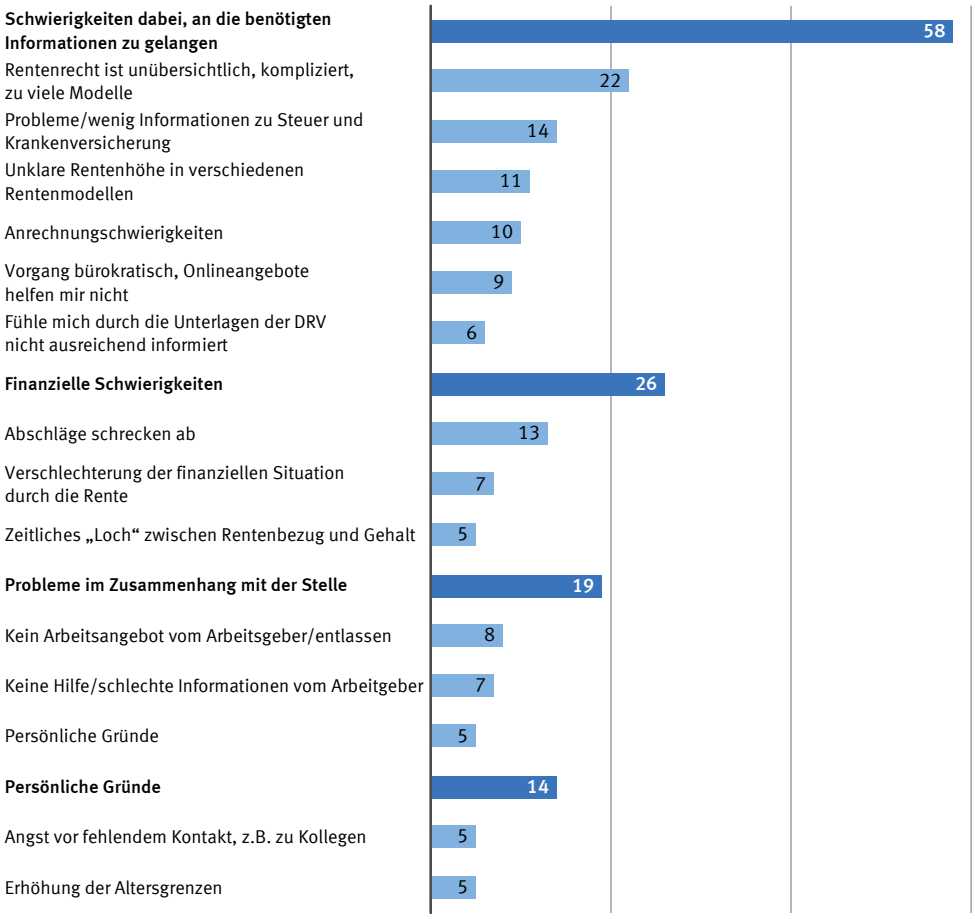
2022 - 0244

3.4 Komplexe Informationssituation beim Rentenübergang

Rund ein Drittel der befragten 60- bis 70-Jährigen hatte Schwierigkeiten dabei, ein für sie passendes Rentenmodell auszuwählen, zwei Dritteln fiel die Entscheidung leicht. Für eine leichte Entscheidungsfindung gab es unterschiedliche Gründe. Viele orientierten sich beispielsweise an der Regelaltersgrenze. Des Weiteren waren oft starke persönliche Motive ausschlaggebend, zum Beispiel der Wunsch nach einem schnellen Arbeitsausstieg oder der, gleichzeitig mit der Partnerin oder dem Partner in Rente zu gehen. Manchmal fehlten auch Wahlmöglichkeiten: Betroffene konnten nicht weiterarbeiten, wenn der eigene Gesundheitszustand oder der des Partners oder der Partnerin zu schlecht war, oder keine passende Stelle gefunden wurde. Einige Befragte gaben an, dass sie aufgrund finanzieller Notwendigkeiten erwerbstätig blieben. Bei anderen Befragten ermöglichten positive Gründe wie eine gute Informationslage, die Freude am Arbeiten oder eine ausreichende finanzielle Absicherung eine einfache Entscheidungsfindung. ↘ Grafik 7

↘ Grafik 8 zeigt die Hauptgründe für eine als schwierig empfundene Entscheidung zu einem individuell passenden Rentenübergang. Hier nannten die Versi-

Grafik 8
Gründe für Schwierigkeiten bei der Wahl des passenden Rentenmodells bei 60- bis 70-jährigen Rentenversicherten 2020
in %



Mehrfachnennungen möglich. – Unterkategorien mit mindestens 5 % der Nennungen angezeigt.

Quelle: Qualitative Versichertenbefragung 2020; N=107 (Bundesministerium für Arbeit und Soziales sowie andere, 2021, hier: Seite 98)

2022 - 0245

cherten am häufigsten Probleme, an die benötigten Informationen zu gelangen. Diese Gruppe empfand das Rentenrecht häufig als komplex und unübersichtlich. Es fehlten ihr vor allem stärker auf die persönliche Situation zugeschnittene Informationen. So war die am Ende resultierende Nettorente nach Abzug von Steuern und Versicherungsbeiträgen bei einem bestimmten Arbeitsumfang häufig unklar. Auch hatten die Versicherten teilweise Schwierigkeiten, die Wechselwirkungen und Anrechnungsmodelle zwischen verschiedenen staatlichen Leistungen oder auch der Betriebsrente nachzuvollziehen. Teils empfanden sie die vorhandenen Informationsangebote als wenig hilfreich. Eine weitere Gruppe gab an, dass finanzielle Schwierigkeiten die Entscheidung über den Rentenübergang erschwerten. Aspekte im Zusammenhang mit der Stelle, wie ein fehlendes Arbeitsangebot, führten andere Befragte als Grund für eine schwierige Entscheidungsfindung an.

3.5 Begrenzter Erfüllungsaufwand

Die vor Projektbeginn vermutete bürokratische Belastung thematisierten die in der qualitativen Befragung angesprochenen Versicherten so gut wie gar nicht; eine solche zeigt sich auch nicht in den durch das Statistische Bundesamt ermittelten Zeit- und Sachaufwänden.

Der Erfüllungsaufwand umfasst „den gesamten messbaren Zeitaufwand und die Kosten, die durch die Befolgung einer bundesrechtlichen Vorschrift bei Bürgerinnen und Bürgern, der Wirtschaft sowie der öffentlichen Verwaltung entstehen“ (§ 2 Absatz 1 Gesetz zur Einsetzung eines Nationalen Normenkontrollrates). Das Statistische Bundesamt ermittelte diesen Aufwand für zwei Vorgaben, die sich unmittelbar aus den untersuchten Flexirentenmaßnahmen ableiten. Zum einen müssen Versicherte ihren erwarteten Hinzuverdienst zur Vollrente der Deutschen Rentenversicherung Bund melden, die im Folgejahr dem Prognoseeinkommen das tatsächlich erzielte Einkommen gegenüberstellt. Versicherte benötigen im Schnitt 15 Minuten, um die Prognose zu erstellen und zu übermitteln, einschließlich einer etwaigen unterjährigen Meldung höherer Abweichungen der Einkommenshöhe. Zum anderen können Versicherte, die nach Erreichen der Regelaltersgrenze weiterarbeiten, auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichten. Der Zeitaufwand für den entsprechenden Antrag beträgt 19 Minuten je Fall. Beide Vorgaben führen insgesamt zu einem Anstieg des Erfüllungsaufwands von Bürgerinnen und Bürgern um rund 4 000 Stunden sowie 9 000 Euro Sachkosten je Jahr.

Tabelle 2
Änderung des jährlichen Erfüllungsaufwands der Verwaltung durch die untersuchten Flexirentenmaßnahmen

Bezeichnung der Vorgabe	Fundstelle im Gesetz	Änderung	Änderung des Erfüllungsaufwands
			1 000 EUR
Verwaltungsverfahren im Rahmen der Rentenversicherungspflicht für Vollrentner vor Erreichen der Regelaltersrente	§§ 5 und 76d SGB VI	neue Vorgabe	+ 4 416
Durchführen der Spitzabrechnung	§§ 34 und 96a 5 SGB VI	Anstieg Fallzahl	+ 3 811
Verwaltungsverfahren aufgrund des Verzichts auf die Versicherungsfreiheit	§§ 5 und 76d SGB VI	neue Vorgabe	962
Neuberechnung der Rente aufgrund von Änderungen des Hinzuverdienstes von über 10 %	§§ 34 und 96a SGB VI	gestiegene Bearbeitungszeit je Fall bei gestiegener Fallzahl	232
Verwaltungsverfahren im Rahmen des Rentenversicherungsrechts	§§ 34 und 96a SGB VI	verringerte Bearbeitungszeit bei gestiegener Fallzahl	195
Verwaltungsverfahren zur Bewilligung selbstgewählter Teilrenten	§ 42 SGB VI	Anstieg der Fallzahl	128
Bearbeiten der Prognose des Hinzuverdienstes	§§ 34 und 96a SGB VI	verringerte Bearbeitungszeit je Fall bei gleichzeitig knapp verdoppelter Fallzahl	24
Meldung des Verzichts auf die Versicherungsfreiheit nach der Regelaltersrente an die Künstlersozialkasse	§§ 4 und 52 KSVG	neue Vorgabe	‹ 1

Quelle: BMAS und andere, 2021, hier: Seite 88

Auf Seiten der Verwaltung führten die Änderungen durch das Flexirentengesetz zu einem Anstieg des Erfüllungsaufwands bei den Trägern der Deutschen Rentenversicherung Bund um knapp 10 Millionen Euro. ↘ Tabelle 2

Der vom Statistischen Bundesamt ermittelte Erfüllungsaufwand ist zugleich deutlich hinter dem erwarteten Anstieg von 46 Millionen Euro (Deutscher Bundestag, 2016) zurückgeblieben. Ausschlaggebend hierfür ist die begrenzte Inanspruchnahme der Möglichkeit zu einer individuell gestaltbaren Teilrente.

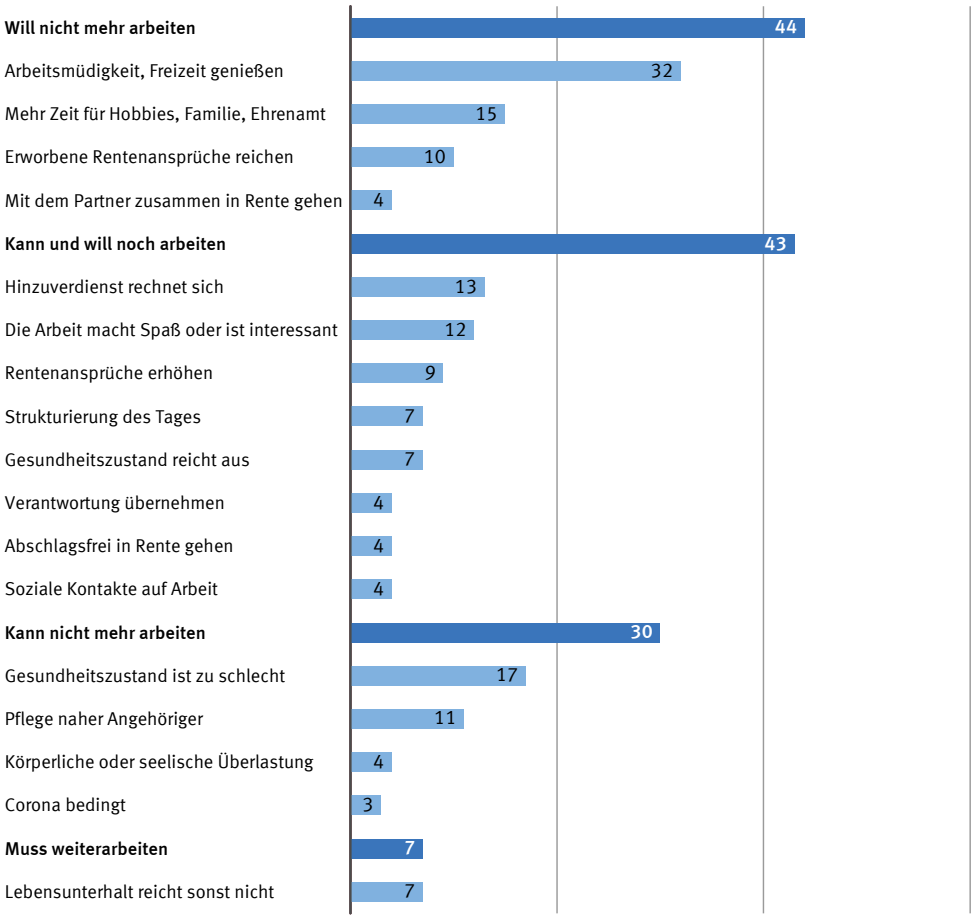
3.6 Arbeiten im Alter? Nutzung der Gestaltungsspielräume des Flexirentengesetzes

Die meisten Versicherten nutzen die Flexibilisierungsmöglichkeiten des Flexirentengesetzes bislang nicht bei der Planung ihres Rentenübergangs. Der Anteil derjenigen, die im Rentenalter nicht mehr arbeiten wollen (44 %), entspricht aber gleichzeitig nahezu dem derjenigen, die für sich planen, neben der Rente zu arbeiten oder dies bereits tun (43 %). Der Bedarf nach flexiblen Renteneintrittsmöglichkeiten ist demnach vorhanden. Eine dritte Gruppe an Versicherten (30 %) kommt zu der Einschätzung, dass Arbeiten für sie nicht mehr möglich sei.[3] ↘ Grafik 9

Versicherte, die Rente und Arbeit kombinieren wollen, geben teilweise verschiedene finanzielle Motive für dieses Kombimodell an: der Hinzuverdienst rechne sich für sie, sie erhöhen ihre Rentenansprüche oder sie möchten eine abschlagsfreie Rente beziehen. Zugleich wollen einige Versicherte aus persönlichen Gründen weiterarbeiten: Ihnen mache die Arbeit Spaß und sie schätzten die sozialen Kontakte auf der Arbeit. Weitere Motive

3 Die Befragten konnten Mehrfachantworten geben, deshalb addieren sich die Obergruppen nicht zu 100 % auf.

Grafik 9
Überlegungen von 60- bis 70-Jährigen bei der Wahl des passenden Rentenmodelles
in %



Mehrfachnennungen möglich.
Quelle: Qualitative Versichertenbefragung; N=259 (Bundesministerium für Arbeit und Soziales sowie andere, 2021, hier: Seite 95)

2022 - 0246

sind die Strukturierung des Tages sowie Verantwortung zu übernehmen.

4

Perspektiven zur Weiterentwicklung der Flexirente

In der zweiten Phase des Flexirentenprojekts wurden Möglichkeiten untersucht, wie zentrale Hürden für die Inanspruchnahme der Flexirente abzubauen sind und dadurch den Versicherten der flexible Rentenübergang zu erleichtern ist. Hier standen insbesondere das Verwaltungsverfahren, das Informationsangebot und die Hinzuverdienstgrenze als zentrale und gleichzeitig im direkten Anwendungsbereich der Verwaltung liegende Hebel im Fokus.

4.1 Verwaltungsverfahren – Begrenzung des Bearbeitungsaufwands

Ein Ansatzpunkt, um die Attraktivität der Kombination von Rente und Erwerbsarbeit zu steigern, ist die Vereinfachung notwendiger Verwaltungsprozesse. Bürokratischer Aufwand sowohl für Versicherte als auch für die Verwaltung ergibt sich vor allem aus der rückwirkenden centgenauen Abrechnung des zunächst nur prognostizierten Erwerbseinkommens bei der jährlichen Spitzabrechnung. Als mögliche Alternative hat das Statistische Bundesamt den Erfüllungsaufwand für ein zukunftsorientiertes Anrechnungsmodell geschätzt. Hierbei würden Änderungen an Verdiensten nur für künftige, nicht jedoch für vergangene Rentenzahlungen angerechnet, sodass eine nachgelagerte Spitzabrechnung entfiele. Da entsprechende Abrechnungen erst bei einem Überschreiten der Hinzuverdienstgrenze relevant werden, hängt das Einsparpotenzial stark von der geltenden Hinzuverdienstgrenze ab. Würden Einkommensprognose und Spitzabrechnung ersatzlos gestrichen, betrüge für die ursprüngliche Hinzuverdienstgrenze von 6 300 Euro das Einsparpotenzial auf Verwaltungsseite rund 5,6 Millionen Euro jährlich (BMAS und andere, 2021, hier: Seite 89). Bei der aktuell geltenden Hinzuverdienstgrenze von rund 46 000 Euro ist allerdings ein deutlich geringeres Einsparpotenzial zu erwarten (BMAS und andere, 2022, hier: Seite 27).

4.2 Verbesserung des Informationsangebots zur Flexirente

Die Analyse der Ergebnisse der vorangegangenen Versichertenbefragung ergab eine große Diskrepanz zwischen der Bewertung der persönlichen Beratung bei der Deutschen Rentenversicherung Bund einerseits und ihrem Internetangebot andererseits: So wurde die persönliche Beratung als besonders hilfreich, das Internetangebot als mit am wenigsten hilfreich bei der Wahl eines passenden Rentenübergangs eingestuft. Dabei hatten die Befragten zum Onlineangebot der Deutschen Rentenversicherung Bund konkrete Verbesserungsvorschläge, vor allem den Wunsch nach verständlicheren und stärker auf die persönliche Situation zugeschnittenen Informationsangeboten.

Internetangebote sind ein niedrigschwelliger und oft erster Kontaktpunkt. Daher wäre ein verbessertes Onlineangebot ein wichtiger Ansatzpunkt, um frühzeitig über die Möglichkeiten eines flexiblen Rentenübergangs zu informieren. Ein erster Schritt wäre, die vorhandenen Informationen zum flexiblen Rentenübergang auf den Internetseiten der Deutschen Rentenversicherung Bund besser aufzubereiten sowie die bereits bestehenden Renten- und Hinzuverdienstrechner vorteilhafter in das Informationsangebot zu integrieren. In einem weitergehenden Schritt könnten neue interaktive Informationsformate, beispielsweise digitale Simulationsmodelle, dem Wunsch nach stärker personalisierten Informationen Rechnung tragen. Entsprechende Ansätze hat das Projektteam auf Basis von Expertengesprächen entwickelt. Innerhalb einer qualitativen Online-Research-Community bewerteten Versicherte der Deutschen Rentenversicherung Bund verschiedene Prototypen von Online-Tools, einige davon sehr positiv. Die so gewonnenen Ergebnisse und entwickelten Ansätze wurden der Deutschen Rentenversicherung Bund zur Verfügung gestellt.

4.3 Hinzuverdienstgrenze

Zur Hinzuverdienstgrenze zeigte die Befragung, dass die vor der COVID-19-Pandemie geltende Regelung für viele Versicherte einen starken Negativanreiz darstellte – die Kombination von (Teil-)Rente und Arbeit über einen Minijob hinaus war aufgrund der dann anfallenden

Abzüge unattraktiv. Im Hinblick auf eine künftige Weiterentwicklung der Flexirente sollte im Flexirentenprojekt daher ursprünglich untersucht werden, welche Wirkung eine Anhebung oder andere Ausgestaltung der Hinzuverdienstgrenze auf die Beschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erzielen würde.

Durch die vor Projektabschluss bereits im Koalitionsvertrag für die 20. Legislaturperiode getroffene Festlegung, die zur COVID-19-Pandemie geltende Sonderregel mit einer deutlich erhöhten Hinzuverdienstgrenze zu entfristen, entfiel die Untersuchung alternativer Regelungen.

5

Fazit

Das Flexirentenprojekt evaluierte vier zentrale Maßnahmen der rentenrechtlichen Flexibilisierung:

1. Neuregelung des Hinzuverdienst- und Teilrentenrechts
2. Rentenversicherungspflicht für erwerbstätige Vollrentnerinnen und Vollrentner bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze
3. Möglichkeit zur Aktivierung der Beiträge zur Rentenversicherung bei Beschäftigung und Vollrentenbezug nach Erreichen der Regelaltersgrenze
4. Befristete Abschaffung der Arbeitgeberbeiträge zur Arbeitsförderung bei Beschäftigung nach Erreichen der Regelaltersgrenze

Das Flexirentenprojekt untersuchte den Status quo der Inanspruchnahme der gesetzlichen Änderungen und half zu verstehen, nach welchen Motiven Rentenversicherte den schrittweisen oder direkten Übergang vom Erwerbsleben in die Rente gestalten. Im Projekt arbeiteten das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, das Bundeskanzleramt, das Statistische Bundesamt und die Deutsche Rentenversicherung Bund eng zusammen und brachten dabei jeweils ihre fachlich-inhaltliche Expertise und Datenkompetenz gewinnbringend ein. Für die Untersuchungen zogen die beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler eine Bandbreite an Datenquellen heran, die insgesamt ein belastbares Bild der Nutzung und Wahrnehmung der Maßnahmen des Flexirentengesetzes für die verschiedenen Normadressaten erlauben. Im Fokus dieses Beitrags stand ein Einblick in die Wirkung des Flexirentengesetzes auf die in der gesetzlichen Rentenversicherung Versicherten sowie die Träger der Deutschen Rentenversicherung Bund. Der Abschlussbericht vertieft diese Schlaglichter und thematisiert darüber hinaus die Wirkung auf Unternehmen (BMAS und andere, 2022).

Die Auswertung zeigt, dass die Versicherten die untersuchten Möglichkeiten bisher noch verhalten nutzen. So stellen verdienstabhängige Teilrenten unterhalb der Regelaltersgrenze trotz einer insgesamt wachsenden Zahl erwerbstätiger Personen über 60 Jahren nach wie vor eine Ausnahme dar. Nach den Aussagen der befragten Versicherten schrecke sie insbesondere die teilweise Verrechnung des Arbeitseinkommens mit den Rentenzahlungen von einem Teilrentenbezug ab. Die deutliche Erhöhung der Hinzuverdienstgrenze seit 2020 dürfte die finanzielle Attraktivität einer sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit neben einer vorgezogenen Altersrente erhöht haben. Darauf weisen auch aktuelle Zahlen hin: Während die Beschäftigung von Rentnerinnen und Rentnern von 2019 auf 2020 mutmaßlich durch die COVID-19-Pandemie bedingt insgesamt deutlich abgenommen hat, ist gleichzeitig die Anzahl sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse neben der Rente deutlich gestiegen. Die langfristige Entwicklung bleibt abzuwarten.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass die Versicherten alle Abzüge von Rente oder Hinzuverdienst, selbst wenn sie spätere Rentenansprüche steigern, möglichst vermeiden. Das führt in der Regel auch zum Verzicht auf einen freiwilligen Eigenbeitrag zur Rentenversicherung. Zudem stand die bisherige Regelung durch ihre niedrige Hinzuverdienstgrenze in Konkurrenz zum Minijob, der für viele Versicherte als „Brutto für Netto“-Verdienst die attraktivere Wahl darstellte. Die jüngst beschlossene Aufhebung der Hinzuverdienstgrenze ab dem 1. Januar 2023 begegnet diesem zentralen Kritikpunkt.

Die Aussetzung der Arbeitgeberbeiträge zur Arbeitslosenversicherung für erwerbstätige Vollrentnerinnen und -rentner nach Erreichen der Regelaltersgrenze weist im Vergleich der Flexirenteninstrumente die deutlichste Inanspruchnahme auf, da deren Umsetzung gesetzlich vorgegeben war. Diese Maßnahme sahen die befragten Unternehmen grundsätzlich als geeignet an, um die Beschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeit-

nehmer zu fördern. Diese Regelung wurde allerdings nicht entfristet und ist daher zum 1. Januar 2022 wieder außer Kraft getreten.

Ein weiterer Grund für die ansonsten bisher verhaltene Inanspruchnahme der Flexirente dürfte auch in einem zu geringen Kenntnisstand hierzu liegen. Fehlende Informationen zu verschiedenen Rentenoptionen nannten die Befragten darüber hinaus allgemein als einen der Hauptgründe für eine erschwerte Wahl des passenden Rentenübergangs. Daher dürfte ein verbessertes Informationsangebot die Entscheidung erleichtern und die Inanspruchnahme der Flexirente steigern. Insbesondere wünschen sich die Versicherten mehr Klarheit darüber, wie sich verschiedene Optionen auf den Nettorentenbetrag auswirken.

Ansatzpunkte für eine bessere Informationsvermittlung liegen vor allem im Online-Bereich. Obgleich Versicherte für die Detailplanung des eigenen Rentenübergangs häufig auf die persönliche Beratung setzen, nutzen sie das Online-Angebot frühzeitig, um einen Überblick über mögliche Gestaltungsvarianten und die damit verbundenen finanziellen Auswirkungen zu bekommen. Hier liegt also Potenzial, Versicherte durch eine gute Informationsstruktur beizeiten auf Gestaltungsalternativen zum „klassischen“ Rentenübergang aufmerksam zu machen. Das bisherige Informationsangebot zum Thema Flexirente ist für die Versicherten teilweise schwer verständlich und sollte daher vereinfacht und noch stärker auf die individuellen Bedürfnisse zugeschnitten werden. Verbesserungsoptionen böten beispielsweise anpassbare Informationen, anschauliche Modellvergleiche, Musterpersonen oder ein vereinheitlichter Rentenrechner.

LITERATURVERZEICHNIS

BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales)/Bundeskanzleramt/Statistisches Bundesamt. *Evaluierung der Flexirente. Untersuchung zu Inanspruchnahme, Wirksamkeit und bürokratischen Belastungen der Maßnahmen des Flexirentengesetzes*. Wiesbaden. 2022. [Zugriff am 17. August 2022]. Verfügbar unter: www.destatis.de

BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales)/Bundeskanzleramt/Statistisches Bundesamt. *Blick auf die Flexirente. Projektbericht zur Untersuchung der Inanspruchnahme und Wirksamkeit sowie der bürokratischen Belastung des Flexirentengesetzes*. 2021. [Zugriff am 17. August 2022]. Verfügbar unter: www.destatis.de

Die Bundesregierung. *Arbeitsprogramm Bessere Rechtsetzung und Bürokratieabbau 2018*. Kabinettbeschluss vom 12. Dezember 2018. [Zugriff am 18. August 2022]. Verfügbar unter: www.bundesregierung.de

Deutscher Bundestag. *Entwurf eines Gesetzes zur Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand und zur Stärkung von Prävention und Rehabilitation im Erwerbsleben (Flexirentengesetz)*. Bundestags-Drucksache 18/9787 vom 27. September 2016. [Zugriff am 18. August 2022]. Verfügbar unter: dserver.bundestag.de

Die Bundesregierung. *Mehr Fortschritt wagen. Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit*. Koalitionsvertrag 2021 – 2025 zwischen der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands (SPD), Bündnis 90/Die Grünen und den Freien Demokraten (FDP). [Zugriff am 18. August 2022]. Verfügbar unter: www.spd.de

RECHTSGRUNDLAGEN

Achtes Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze (8. SGB IV-Änderungsgesetz). Verabschiedeter Regierungsentwurf vom 31. August 2022.

Das Sechste Buch (VI) Sozialgesetzbuch (SGB) – Gesetzliche Rentenversicherung – in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. Februar 2002 (BGBl. I Seite 754, 1404, 3384), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 28. Juni 2022 (BGBl. I Seite 975) geändert worden ist.

Gesetz zur Einsetzung eines Nationalen Normenkontrollrates vom 14. August 2006 (BGBl. I Seite 1866), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 19. Juni 2022 (BGBl. I Seite 920) geändert worden ist.

Gesetz zur Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand und zur Stärkung von Prävention und Rehabilitation im Erwerbsleben (Flexirentengesetz) vom 8. Dezember 2016 (BGBl. I Seite 2838).

Gesetz über die Sozialversicherung der selbständigen Künstler und Publizisten (Künstlersozialversicherungsgesetz – KSVG) vom 27. Juli 1981 (BGBl. I Seite 705), das zuletzt durch Artikel 3a des Gesetzes vom 28. Juni 2022 (BGBl. I Seite 975) geändert worden ist.

Herausgeber
Statistisches Bundesamt (Destatis), Wiesbaden

Schriftleitung
Dr. Daniel Vorgrimler
Redaktion: Ellen Römer

Ihr Kontakt zu uns
www.destatis.de/kontakt

Erscheinungsfolge
zweimonatlich, erschienen im Oktober 2022
Ältere Ausgaben finden Sie unter www.destatis.de sowie in der Statistischen Bibliothek.

Artikelnummer: 1010200-22005-4, ISSN 1619-2907

© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2022
Vervielfältigung und Verbreitung, auch auszugsweise, mit Quellenangabe gestattet.