Was die Rentenkommission die Unternehmen kostet?

Fundstelle:	Abrufbar unter: www.bmas.de/DE/Soziales/Rente-und-Altersvorsorge/Rentenreform-2025/Rentenkommission-2026/rentenkommission-2026.html (Stand: 25.6.2026)
Problemstellung:	Empfehlungen der Alterssicherungskommission

1. Hintergrund

Die Empfehlungen der Alterssicherungskommission vom Juni 2026 im Praxischeck

Am 23.6.2026 hat die Alterssicherungskommission ihren Bericht mit 33 Empfehlungen vorgelegt[1]. Der Auftrag betraf ausdrücklich die Zeit nach 2031 - also nach Auslaufen der heutigen Haltelinie von 48 % Sicherungsniveau und 22 % Beitragssatz-Deckel. Noch ist nichts von den Empfehlungen geltendes Recht. Diese sind aber die Blaupause, an der sich die nächste Rentenreform entlanghangeln wird. Für die Beratung lohnt sich ein früher Blick, denn mehrere Vorschläge greifen tief in die Lohnkosten und in die Lohnabrechnung ein.

Praxishinweis
Die nachfolgend zitierten Seitenzahlen und Empfehlungsnummern stammen aus den vollständigen Empfehlungen der Alterssicherungskommission[2], welche als Download dem Artikel beigefügt ist.

Der Ausgangsbefund ist ein Trilemma: Der Beitragssatz steigt schon ohne jede Reform aus demografischen Gründen von 18,6 % auf voraussichtlich 21,1 % im Jahr 2028 und bis 2050 auf 21,4 %, das Sicherungsniveau sinkt zugleich von 48 auf 46,1 % (Empfehlungen, S. 10 f.). Jede Stellschraube, die das eine hält, belastet das andere - oder den Bundeshaushalt. Genau das macht die Vorschläge für Arbeitgeber teuer.

2. Zentrale Merkmale des Entwurfs mit Auswirkung auf Unternehmen

Die gesetzliche Kapitalrente (Empfehlung 28)

Die Kommission empfiehlt einen zusätzlichen, paritätisch finanzierten Beitragssatz von 2 %, je 1 % für Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Die Einführung soll ab 2028 in Schritten von 0,5 Prozentpunkten erfolgen, die Mittel fließen in einen zentral verwalteten Staatsfonds nach schwedischem Vorbild. Für die Arbeitgeberseite ist das der größte Einzelposten: ein zusätzlicher Lohnnebenkostenblock oben auf den ohnehin steigenden Umlagebeitrag.

Die Abschaffung von Mini- und Midijobs (Empfehlung 26)

Geringfügige Beschäftigung soll künftig ohne Opt-out voll in die gesetzliche Rentenversicherung einbezogen werden. Der gesamte steuer- und sozialversicherungsrechtliche Sonderstatus entfällt, also auch die Lohnsteuer-

1 Vgl. www.bmas.de/DE/Soziales/Rente-und-Altersvorsorge/Rentenreform-2025/Rentenkommission-2026/rentenkommission-2026.html (Stand: 25.6.2026).

2 Abrufbar unter: www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Soziales/empfehlungen-der-rentenkommission-bmas-juni-2026.pdf (Stand: 25.6.2026).

Pauschalierung nach § 40a Abs. 2 EStG. Der Übergangsbereich (Midijob, 603,01 € bis 2.000 €) wird gestrichen. Eine Ausnahme soll es nur noch für Schülerinnen und Schüler geben. Das trifft personalintensive Mandate unmittelbar: Handel, Gastronomie, Pflege, Praxen.

Praxishinweise
1. Hier liegt die eigentliche Sprengkraft nicht in der Arbeitgeberbelastung, sondern im Modellbruch. Ein gewerblicher Minijob über 603 € kostet den Arbeitgeber heute rund 31,5 % Pauschalabgaben (15 % Renten-, 13 % Krankenversicherung, 2 % Pauschsteuer, dazu die Umlagen U1/U2 und Insolvenzgeldumlage), also insgesamt etwa 793 €. Die Aushilfe erhält die 603 € faktisch brutto wie netto und ohne individuellen Lohnsteuerabzug. Nach voller Versicherungspflicht läge der Arbeitgeberanteil (nach heutigen Sätzen, zuzüglich 1 % Kapitalrente) bei rund 21,5 % (die Arbeitgeberkosten würden rechnerisch sogar leicht auf etwa 733 € sinken). Der Bruch trifft die Beschäftigten: Aus 603 € brutto werden nach Abzug des Arbeitnehmeranteils nur noch rund 480 € netto; **vor** individueller Lohnsteuer. In der Praxis werden viele Aushilfen einen Ausgleich verlangen, der Lohndruck verlagert die Belastung zurück zum Arbeitgeber. Hinzu kommt der Wegfall der pauschalen, schlanken Abrechnung: Jede Aushilfe ist künftig individuell eine Position bei der Lohnabrechnung. Die Kommission räumt selbst ein, dass Geringverdiener stärker belastet werden und eine Entlastung „im Steuerrecht“ zu suchen wäre (S. 58). Ein Konzept dafür liefert sie nicht. 2. Es ist bemerkenswert, dass eine Kommission, die Vorschläge zur Rente liefern soll, explizit auch Aussagen zur Abschaffung des gesamten steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Sonderstatus trifft. Hier muss abgewartet werden, ob dies wirklich vollumfänglich umgesetzt wird.

Die Pflichtversicherung Selbständiger (Empfehlung 22)

Alle Selbständigen, die ihre Tätigkeit ab einem Stichtag neu aufnehmen, sollen ohne Opt-out pflichtversichert werden. Wer bereits selbständig ist, erhält ein voraussetzungsloses Opt-out. In den ersten drei Jahren gilt der halbe Regelbeitragssatz. Betroffen sind Gründer und Freiberufler ohne berufsständisches Versorgungswerk, ein Liquiditätsthema gerade in der Anlaufphase. Mitglieder eines berufsständischen Versorgungswerks bleiben von der Pflichtversicherung verschont, die Empfehlung 22 zielt auf Selbständige ohne obligatorische Absicherung. Wachsam sein sollten Sie dort, wo Gesellschafter oder angestellte Berufsträger keine Versorgungswerk-Mitgliedschaft haben. Und: Das Leitbild der „Erwerbstätigenversicherung, in die alle einzahlen“ (Empfehlung 21) hält die Tür für eine spätere Einbeziehung weiterer Gruppen offen, auch wenn die Kommission die kurzfristige Umsetzbarkeit selbst bezweifelt.

Die längere Lebensarbeitszeit (Empfehlungen 5 bis 8 und 13)

Die Regelaltersgrenze soll nach 2031 an die Lebenserwartung gekoppelt werden (im Verhältnis 2:1, rechnerisch 67 → 67,5 Jahre bis 2041). Der abschlagsfreie Zugang für besonders langjährig Versicherte (die „Rente ab 63“) soll wegfallen, die Altersgrenze für langjährig Versicherte von 63 auf 64 Jahre steigen. Für die Personalplanung ebenso wichtig ist, dass die Altersteilzeit im Blockmodell nicht mehr möglich sein soll.

Praxishinweis
Ordnungspolitisch interessant ist Empfehlung 17. Nicht beitragsgedeckte Leistungen sollen perspektivisch vollständig aus Steuermitteln finanziert werden; der „Bundeszuschuss“ soll künftig „Bundesanteil“ heißen. Die heutige Mischfinanzierung bezeichnet die Kommission selbst als „versteckte Form der Besteuerung der Beitragszahlenden“ (S. 43 f.). Leider ändert die Umetikettierung nichts daran, dass die Last vom Beitrags- zum Steuerzahler wandert. Entlastet wird niemand.

Absage an eine Verbreiterung der Bemessungsgrundlage

Erfreulich klar ist die Absage an eine Verbreiterung der Bemessungsgrundlage (Empfehlung 16): Die Beitragsbemessungsgrenze bleibt unverändert, weitere Einkunftsarten wie Miet- oder Kapitaleinkünfte werden nicht herangezogen. Die Begründung ist sauber: Zusatzbeiträge ohne entsprechende Mehrleistung hätten „den Charakter einer Steuer“. Damit ist die „Rentenversicherung für alle“ bei der Bemessung vom Tisch.

Steuerlich ist der bemerkenswerteste Schritt die neue Leitgröße. Die Kommission will neben dem Sicherungsniveau vor Steuern künftig eine Nettoersatzquote nach Steuern ausweisen, mit einem Zielwert von mindestens 70 % (Empfehlungen 1 und 2). Damit rückt die nachgelagerte Besteuerung in den Mittelpunkt, der Übergang ist erst 2058 abgeschlossen. Das ist die Brücke zur Doppelbesteuerungs-Rechtsprechung des BFH[3]: Wer höhere gesetzliche Renten erhält, trägt im Alter auch eine höhere Steuerlast. Die Kapitalrente verschärft diese Linie, da ihre Beiträge als Altersvorsorgeaufwand (§ 10 EStG) und ihre Leistungen nachgelagert (§ 22 EStG) zu erfassen wären.

3. Die Schwächen der Vorschläge

Ein Grundproblem der Kapitalrente ist, dass die Belastung sofort wirkt, der Nutzen erst in zehn bis 15 Jahren eintritt. Diesen Zinseszinseffekt braucht das angesparte Kapital, das gibt die Kommission offen zu (S. 12). Bis dahin hält nach den Vorstellungen der Kommission ein steuerfinanzierter Übergangsfaktor das Niveau (Empfehlung 15); die Mehrkosten wandern erneut in den Bundeshaushalt. Ein zentral verwalteter Staatsfonds birgt zudem Rendite- und politische Zweckentfremdungsrisiken. Die Kommission begegnet ihnen nur mit Governance-Appellen.

---

3 BFH, Urteile v. 19.05.2021 X R 33/19, BFH/NV 2021 S. 992; v. 19.5.2021 X R 20/19, BFH/NV 2021 S. 980.

Die Einbeziehung von Beamten, Abgeordneten und AG-Vorständen (Empfehlungen 23 bis 25) klingt nach Gerechtigkeit, real entlastet das die Beitragszahler in absehbarer Zeit aber nicht. Und an den heiklen Stellen fehlt der Mut: Die Hinterbliebenenversorgung wird nur als Prüfauftrag formuliert (Empfehlung 11), eine Inflationsanpassung verworfen, die Datenlage zur betrieblichen Altersversorgung nennt die Kommission selbst „unzureichend".

4. Handlungsempfehlungen

Noch ist kein Gesetz beschlossen. Die Richtung ist aber absehbar, und die Kapitalrente soll bereits ab 2028 anlaufen. Zwei Schritte sind jetzt sinnvoll:

- Betroffene Mandate identifizieren: Betriebe mit hohem Minijob-Anteil, Solo-Selbständige und Gründer ohne Versorgungswerk, lohnintensive KMU.
- Rechnen Sie den Lohnkostenpfad ab 2028 durch. Der zusätzliche Kapitalrenten-Anteil und das Auslaufen der Pauschalierung gehören in die Personalplanung.

Wer Mandanten frühzeitig auf die Größenordnung hinweist, verschafft ihnen den Vorlauf, den eine Reform dieser Tragweite verlangt.

Praxishinweis
Welche dieser Vorschläge tatsächlich umgesetzt werden, lässt sich erst beurteilen, wenn der Gesetzestext vorliegt. In unserem Jahreswechselseminar „Arbeitslohn 2027" erhalten Sie einen umfassenden Überblick über alle verabschiedeten Neuregelungen sowie sämtliche wichtigen Änderungen in der Lohnsteuer und Sozialversicherung. Das Seminar findet an folgenden Terminen statt: • am **7.12.2026** • am **8.12.2026** • am **9.+10.12.2026** • **Hockenheim** am **14.12.2026**

Impressum **www.neufang-akademie.de**

Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, der fotomechanischen Wiedergabe (einschließlich Mikrokopie), der Veröffentlichung im Internet sowie der Auswertung durch Datenbanken oder ähnliche Einrichtungen, vorbehalten.
Neufang Akademie, Leibnizstr. 5, 75365 Calw, Tel. 07051/931160, Telefax 07051/9311699, E Mail info@neufang-akademie.de, www.neufang-akademie.de