



**(13) Ausschuss für Gesundheit
und Soziale Sicherung
Ausschussdrucksache
0478
vom 10.02.04**

15. Wahlperiode

DIHK-Stellungnahme

**zum „Entwurf eines Gesetzes zur Sicherung der nachhaltigen Finanzierungs-
grundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Nachhaltigkeitsgesetz)“**

– BT-Drucksache 15/2149 vom 9. Dezember 2003 –

**für die öffentliche Anhörung des Ausschusses für Gesundheit und
Soziale Sicherung des Deutschen Bundestages
am 11. Februar 2004 in Berlin**

Berlin, 9. Februar 2004

1. Grundsätzliches

Gerade in der Rentenversicherung ist es aus Sicht des DIHK wichtig, Planungssicherheit sowohl für Versicherte und als auch für Unternehmen zu schaffen. Mit dem Entwurf zum RV-Nachhaltigkeitsgesetz gelingt dies allerdings nicht in ausreichendem Maße. Er enthält zwar durchaus richtige Ansätze. Allerdings werden einige Stell-schrauben in der Rentenversicherung gar nicht oder zu wenig gedreht. Die Stell-schrauben sind: die Beitragssätze, das Renteneintrittsalter und das Rentenniveau.

Jede weitere Erhöhung der Beitragssätze hätte sofort negative Auswirkungen auf die Beschäftigung. Angesichts 4,4 Mio. Arbeitsloser ist jede noch so geringe Steigerung der Beitragssätze schon zuviel. Das vorgesehene Beitragsziel der Regierung in Höhe von 22 Prozent im Jahr 2030 ist angesichts der demografischen Entwicklung und der maßvollen Änderungen zu optimistisch. Es sollte eher darauf hingewirkt werden, dass die Beitragssätze in der gesetzlichen Rentenversicherung heute sinken. Wenn die demografischen Belastungen am höchsten sind und das Verhältnis von Rentnern zu Beitragszahlern am ungünstigsten ist, sollten die Beitragssätze möglichst nicht über 20 Prozent steigen.

Das tatsächliche Renteneintrittsalter ist zu niedrig. Das erkennt auch die Bundesregierung an und steigt mit Anhebung des frühestmöglichen Rentenbeginns bei Rente nach Arbeitslosigkeit und nach Altersteilzeit in den Prozess der Erhöhung des Renteneintrittsalters ein. Allerdings ist dieser Vorstoß zu isoliert. Zudem müsste das gesetzliche, abschlagsfreie Renteneintrittsalter gleitend auf 67 Jahre angehoben werden, um der demografischen Herausforderung zu begegnen.

Eine zweites wirksames Mittel gegen Frühverrentung ist aus Sicht des DIHK die Erhöhung der Abschläge bei vorzeitigem Rentenbezug. Würden diese anreizneutral gestaltet – also keinen Anreiz zur Frühverrentung mehr bieten – müssten sie von derzeit 0,3 Prozent pro Monat auf 0,5 Prozent erhöht werden. Gleichzeitig ließen sich hierdurch sogar kurzfristig die Lohnzusatzkosten senken. Um so unverständlicher, dass die Regierung dieses Instrument nicht heranzieht.

Positiv sind die Neuregelungen bezüglich des Rentenniveaus zu bewerten. Sowohl der Nachhaltigkeitsfaktor, als auch der Wegfall der Anrechnung von schulischer Aus-

bildung und die Orientierung der Rentenanpassungsformel an den beitragspflichtigen Bruttolöhnen und -gehältern sind notwendig und sachgerecht.

2. Die Bewertung im Einzelnen

2.1. Einführung des Nachhaltigkeitsfaktors in die Anpassungsformel (Artikel 1, Nr. 11, § 68).

Die Einbindung des von der Rürup-Kommission entwickelten Nachhaltigkeitsfaktors in die Rentenanpassungsformel ab dem Jahr 2005 ist ein zugleich angemessenes und wirkungsvolles Instrument. Sinnvoll ist der Nachhaltigkeitsfaktor auch, weil er das System mit Veränderung des Rentner/Beitragszahlungsverhältnisses automatisch stabilisiert und keine weiteren diskretionären Eingriffe notwendig sind. Einziger Ansatzpunkt für diskretionäre Handlungsspielräume bleibt der Steuerungsparameter α , der sachgerecht auf 0,25 festgelegt wird. Ein höherer Faktor würde das Versorgungsniveau der Rentner unter 40 Prozent drücken.

Weniger nachvollziehbar ist, dass die Wirkung des Nachhaltigkeitsfaktors durch Ausnahmetatbestände verwässert wird. So darf der aktuelle Rentenwert gemäß der Gesetzesvorlage bei positiver Bruttolohn- und -gehaltsentwicklung nicht unter den Vorjahreswert sinken und die Rentenanpassungssätze in den neuen Bundesländern dürfen nicht niedriger als in den alten Bundesländern sein. Keine zukünftige Rentnergeneration wird eine so hohe interne Rendite mehr haben wie die heutige. Deswegen wäre die volle Wirksamkeit des Nachhaltigkeitsfaktor mit dem Bruttorentenniweauziel von 40 % zumutbar.

2.2. Orientierung der Rentenanpassungsformel an der Veränderung der beitragspflichtigen Bruttolohn- und -gehaltssumme (Artikel 1, Nr. 11, § 68)

Diese Änderung der Anpassungsformel ist sinnvoll, weil sie zielgenauer ist: Die bisherige Orientierung an der Bruttolohn- und -gehaltssumme je durchschnittlich beschäftigten Arbeitnehmer hatte auch Einkommen oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze, Entgeltumwandlungen, die beitragsfrei sind und Einkommen von Beamten

berücksichtigt und deshalb zu Verzerrungen geführt. Zwar kommt es durch diese Veränderung nicht unbedingt immer zu einer Entlastung des Beitragssatzes; diese Regelung ist jedoch systemkonform.

2.3. Anhebung der Altersgrenzen für die frühestmögliche Inanspruchnahme der Altersrente wegen Arbeitslosigkeit und nach Altersteilzeit (Artikel 1, Nr. 41, § 237)

Das Renteneintrittsalter ist in Deutschland im Durchschnitt viel zu niedrig. Nicht einmal 40 Prozent der 55- bis 64-Jährigen sind hierzulande erwerbstätig. Mittlerweile beträgt die durchschnittliche Rentenbezugszeit in Deutschland 16 Jahre. 1960 waren es in Westdeutschland erst 10 Jahre. Bleibt das jetzige Renteneintrittsalter bestehen, erhöht sich die durchschnittliche Rentenbezugszeit im Jahr 2030 um mindestens drei auf insgesamt 19 Jahre. Doch schon jetzt stößt das Umlageverfahren an seine Grenzen. Mit dem Gesetzentwurf will die Regierung der Frühverrentung entgegen wirken. Allerdings werden nur die Altersgrenzen für die frühestmögliche Inanspruchnahme der Altersrente wegen Arbeitslosigkeit und nach Altersteilzeit von 60 auf 63 Jahre - mit den entsprechenden Abschlägen - angehoben. Der gute Wille ist zwar anzuerkennen. Jedoch ist auch hier Kritik angebracht: Aus Sicht der Rentenkasse ist die Anhebung des Mindestrenteneintrittsalters aufgrund der versicherungsmathematisch kalkulierten Abschläge auf die Rente kostenneutral. Das bedeutet: Späterer Renteneintritt im Rahmen der bestehenden Regelungen führt auch zu höheren Rentenansprüchen. Angesichts dessen wäre die einzig glaubwürdige und langfristig wirksame Antwort, das *gesetzliche* Renteneintrittsalter von 65 auf 67 Jahre anzuheben. Nur so bekommt man das *tatsächliche* Renteneintrittsalter in Richtung 65. Um eine Planungssicherheit bei den Versicherten und Unternehmen zu schaffen, sollte eine Erhöhung des gesetzlichen Renteneintrittsalters nicht – wie geplant – erst 2008 in Erwägung gezogen, sondern sofort in Angriff genommen werden.

2.4. Wegfall der Bewertung von Zeiten schulischer Ausbildung (Artikel 1, Nr. 13, § 74)

Es ist zwar aus bildungspolitischer und gesamtwirtschaftlicher Sicht sinnvoll, Anreize zur Bildung von Humanvermögen zu setzen. Doch als versicherungsfremde Leistung ist die Höherbewertung schulischer Ausbildung in der gesetzlichen Rentenversicherung der falsche Weg. Deswegen ist es zu begrüßen, dass diese Privilegierung von Akademikern in Form der Anrechnung von derzeit drei Jahren nunmehr mit einer Übergangsfrist von Anfang 2005 bis Ende 2008 gestrichen wird. Langfristig können hierbei etwa 0,2 Beitragssatzpunkte gespart werden, was aus wachstums- und beschäftigungspolitischer Sicht wünschenswert ist. Diese Änderung sollte allerdings auch für die schulische Ausbildung an Fachhochschulen und für die Teilnahme an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen gelten.

2.5. Umwandlung der Schwankungsreserve in eine Nachhaltigkeitsrücklage (Artikel 1, Nr. 22, § 154)

Mit der Erhöhung des oberen Zielwertes der Schwankungsreserve von 70 Prozent auf 150 Prozent einer Monatsausgabe wird zwar dem Wortlaut nach zumindest eine Perspektive geboten, die Schwankungsreserve wieder zu erhöhen. Analog zur Staatsverschuldung lehren die Erfahrungen jedoch, dass in Zeiten konjunktureller Belebung nicht unbedingt mit einer Konsolidierung und Bildung von Rücklagen reagiert wird. Diese Annahme verstärkt sich in Hinblick auf die jüngste Entwicklung der Schwankungsreserve, deren Mindestwert permanent abgesenkt wurde - zuletzt im Zuge des „Zweite SGB VI-Änderungsgesetz“ auf 20 Prozent einer Monatsausgabe.

Dr. Sandra Hartig
Bereich Hauptgeschäftsführung
Leiterin des Referats Soziale Sicherung,
Vereinbarkeit Familie und Beruf