

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Wortprotokoll

40. Sitzung

Berlin, Montag, den 26. Februar 2007, 9.30 Uhr

10557 Berlin, Paul-Löbe-Haus, Sitzungssaal 4.900

Vorsitz: Abg. Gerald Weiß (Groß-Gerau) (CDU/CSU)

Abg. Angelika Krüger-Leißner (SPD)

Tagesordnung

Einziges Tagesordnungspunkt 592

Öffentliche Anhörung von Sachverständigen

- a) Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und SPD

Entwurf eines Gesetzes zur Anpassung der Regelaltersgrenze an die demografische Entwicklung und zur Stärkung der Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz) (BT-Drucksache 16/3794)

Ausschuss für Arbeit und Soziales (federführend), Innenausschuss, Rechtsausschuss, Finanzausschuss, Haushaltsausschuss, Ausschuss für Wirtschaft und Technologie, Ausschuss für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz, Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Ausschuss für Gesundheit, Ausschuss für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung, Ausschuss für Kultur und Medien

- b) Antrag der Abgeordneten Klaus Ernst, Katja Kipping, Karin Binder, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Nein zur Rente ab 67 (BT-Drucksache 16/2747)

Ausschuss für Arbeit und Soziales (federführend)

- c) Antrag der Abgeordneten Irmgard Schewe-Gerigk, Brigitte Pothmer, Markus Kurth, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Neue Kultur der Altersarbeit - Anpassung der gesetzlichen Rentenversicherung an längere Rentenlaufzeiten (BT-Drucksache 16/3812)

Ausschuss für Arbeit und Soziales (federführend), Finanzausschuss, Haushaltsausschuss, Ausschuss für Wirtschaft und Technologie, Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Ausschuss für Gesundheit

- d) Antrag der Abgeordneten Volker Schneider (Saarbrücken), Klaus Ernst, Karin Binder, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Stichtagsregelung für die Altersteilzeit im RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz (Rente mit 67) verlängern (BT-Drucksache 16/3815)

Ausschuss für Arbeit und Soziales (federführend), Haushaltsausschuss, Ausschuss für Wirtschaft und Technologie

Anwesenheitsliste*

Mitglieder des Ausschusses

Ordentliche Mitglieder des Ausschusses

Stellv. Mitglieder des Ausschusses

CDU/CSU

Brauksiepe, Dr. Ralf
Hennrich, Michael
Meckelburg, Wolfgang
Michalk, Maria
Müller (Erlangen), Stefan
Rauen, Peter
Romer, Franz
Schiewerling, Karl
Straubinger, Max
Weiß (Groß-Gerau), Gerald
Weiß (Emmendingen), Peter

Falk, Ilse

SPD

Amann, Gregor
Brandner, Klaus
Hiller-Ohm, Gabriele
Krüger-Leißner, Angelika
Lösekrug-Möller, Gabriele
Mast, Katja
Nahles, Andrea
Schaaf, Anton
Schmidt (Eisleben), Silvia
Steppuhn, Andreas
Stöckel, Rolf

Botz, Dr. Gerhard
Juratovic, Josip

FDP

Kolb, Dr. Heinrich Leonhard
Niebel, Dirk
Rohde, Jörg

DIE LINKE

Dreibus, Werner
Kipping, Katja
Möller, Kornelia

Ernst, Klaus
Reinke, Elke
Schneider (Saarbrücken), Volker

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Schewe-Gerigk, Irmgard

andere Ausschüsse

Barnett, Doris (SPD)
Bollen, Clemens (SPD)
Dörmann, Martin (SPD)
Schurer, Ewald (SPD)
Wunderlich, Jörn (DIE LINKE.)

Ministerien

Andres, PStS Gerd, (BMAS)
Beckel, ORR Felix (BMI)
Dunkel, StARin Gabriele (BMF)
Dürre, RR Andreas (BMAS)
Fox, SB Joachim (BMAS)
Gawlik, Michael (BMAS)
Heidemann, Ref. Jörg (BMAS)
Hesse, RRin z. A. Friederike (BMAS)
Köhler, MR Lutz (BMAS)
Krauthausen, MR Hermann (BMAS)
Kroll, Rlin Claudia (BMAS)

*) Der Urschrift des Protokolls ist die Liste der Unterschriften beigefügt.

Merten, RR Bettina (BMAS)
Rohrbach, Ref. Michael (BMAS)
Thönnies, PSt Franz (BMAS)
Tiemann, StS Heinrich (BMAS)
Traut, RD Bernhard (BMAS)

Fraktionen

Aust, Dr. Andreas (Fraktion DIE LINKE.)
Baumgartner, Rosina (SDP-Fraktion)
Bredt, Stephan (FDP-Fraktion)
Deml, Jörg (SPD-Fraktion)
Mädje, Eva (Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)
Nitschke, Peter (CDU/CSU-Fraktion)
Schäfer, Ingo (Fraktion DIE LINKE.)
Sengpiel, Olaf (SPD-Fraktion)
Wischmann, Manuela (Fraktion DIE LINKE.)
Wollschläger, Frank (CDU/CSU-Fraktion)

Bundesrat

Hohnheit, MR Holger (SH)
Marschner, RAnge. (RP)
Oeburg, RAin Patricia (NRW)
Piur, AR Detlef (SN)
Reutter, ORRin Silvia (BW)
Richter, RAngest. Annett (ST)
Schmidt, RAnge Vera (RP)
Tampe, VA Klaus (Berlin)
Walz, MRin Mechthild (HB)
Wenzel, MRin Dr. Rita (BB)

Sachverständige

Backendorf, Achim (Sozialverband VdK Deutschland e. V.)
Bomsdorf, Prof. Dr. Eckart
Buntenbach, Annelie (Deutscher Gewerkschaftsbund)
Dauderstädt, Klaus (DBB Beamtenbund Tarifunion)
Eekhoff, Prof. Dr. Johann
Fuchs, Dr. Johann (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung)
Gerntke, Axel
Gunkel, Alexander (Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände)
Hagedorn, Jörg (Zentralverband Deutsches Handwerk)
Hain, Winfried (Deutsche Rentenversicherung Bund)
Hoening, Ragnar (Sozialverband Deutschland e. V.)
Kröger, Dr. Martin (Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände)
Löckle, Alfred
Lübke, Dr. Ekard (Deutsche Rentenversicherung Bund)
Nürnberg, Ingo (Deutscher Gewerkschaftsbund)
Reimann, Dr. Axel (Deutsche Rentenversicherung Bund)
Rürup, Prof. Dr. Bert
Rust, Prof. Dr. Ursula (Deutscher Juristinnen Bund e. V.)
Perlebach, Dr. Edith
Pott, Ulrich (Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See)
Schubert, Dr. Marlene (Zentralverband Deutsches Handwerk)
Schütt, Dr. Sven (Bundesagentur für Arbeit)
Sinn, Prof. Dr. Dr. Hans-Werner (Ifo-Institut für Wirtschaftsforschung)
Sodan, Prof. Dr. Helge
Sommer, Michael (Deutscher Gewerkschaftsbund)
Urban, Hans-Jürgen (Deutscher Gewerkschaftsbund)
Wiechmann, Thomas (Deutsche Rentenversicherung Bund)

40. Sitzung

Beginn: 9.30 Uhr

Einzigiger Tagesordnungspunkt

Öffentliche Anhörung von Sachverständigen

- a) Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und SPD

Entwurf eines Gesetzes zur Anpassung der Regelaltersgrenze an die demografische Entwicklung und zur Stärkung der Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz) (BT-Drucksache 16/3794)

- b) Antrag der Abgeordneten Klaus Ernst, Katja Kipping, Karin Binder, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Nein zur Rente ab 67 (BT-Drucksache 16/2747)

Ausschuss für Arbeit und Soziales (federführend)

- c) Antrag der Abgeordneten Irmgard Schewe-Gerigk, Brigitte Pothmer, Markus Kurth, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Neue Kultur der Altersarbeit - Anpassung der gesetzlichen Rentenversicherung an längere Rentenlaufzeiten (BT-Drucksache 16/3812)

- d) Antrag der Abgeordneten Volker Schneider (Saarbrücken), Klaus Ernst, Karin Binder, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Stichtagsregelung für die Altersteilzeit im RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz (Rente mit 67) verlängern (BT-Drucksache 16/3815)

Vorsitzender Weiß: Meine sehr geehrten Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen, ich möchte Sie sehr herzlich zu der heutigen öffentlichen Anhörung im Ausschuss für Arbeit und Soziales begrüßen. Ich freue mich auch über das sehr starke öffentliche Interesse an dieser Anhörung. Ich will darauf hinweisen, dass mehr Interesse nicht möglich ist. Also Zwischenrufe oder auch Handyaktivitäten usw. sind nicht möglich. Aber ich denke, das wissen Sie. Gegenstand dieser öffentlichen Anhörung sind die Vorlagen

a) Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und SPD betreffend Entwurf eines Gesetzes zur Anpassung der Regelaltersgrenze an die demografische Entwicklung und Stärkung der Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung (RV – Altersgrenzenanpassungsgesetz) auf BT-Drs. 16/3794, b) Antrag der Abgeordneten Klaus Ernst, Katja Kipping, Karin Binder, weiterer Abgeordneter der Fraktion DIE LINKE. Nein zur Rente ab 67, BT-Drs. 16/2747, c) Antrag der Abgeordneten Irmgard Schewe-Gerigk, Brigitte Pothmer, Markus Kurth, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN betreffend Neue Kultur der Altersarbeit – Anpassung der gesetzlichen Rentenversicherung an längere Rentenlaufzeiten; das ist die BT-Drs. 16/3812. Schließlich d) Antrag der Abgeordneten Volker Schneider (Saarbrücken), Klaus Ernst, Karin Binder, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE betreffend Stichtagsregelung für die Altersteilzeit im RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz (Rente mit 67) verlängern, BT-Drs. 16/3815. Die von den Verbänden, Institutionen und Einzelsachverständigen abgegebenen Stellungnahmen liegen

Ihnen, meine sehr geehrten Damen und Herren, auf Ausschussdrucksache 16(11)538 vor. Von Ihnen, den hier anwesenden Verbänden, Institutionen und Sachverständigen, wollen wir nunmehr hören, wie Sie den vorliegenden Gesetzentwurf und die Anträge, die ich eben aufgerufen habe, beurteilen.

Zum Ablauf der Anhörung darf ich noch folgende Erläuterung geben: Wir wenden das so genannte „Berliner Verfahren“ an, das seit Jahren erfolgreich praktiziert wird. Danach wird die zur Verfügung stehende Beratungszeit von 180 Minuten nach dem üblichen Schlüssel entsprechend der jeweiligen Fraktionsstärke auf die Fraktionen in zwei Befragungsrunden aufgeteilt. Dabei ändert sich in jeder Befragungsrunde das Fragerecht, d. h., in der ersten Befragungsrunde beginnt die CDU/CSU, in der zweiten die SPD. Ebenso wechseln die Fragesteller nach jeder Frage, d. h. eine Frage, eine Antwort.

Ich bitte darum, dass die angesprochenen Sachverständigen auf die einzelnen Fragen direkt antworten. Wir wollen die knappe Zeit möglichst effektiv nutzen. Deshalb sollten möglichst knappe, präzise Fragen gestellt werden, die konkrete Antworten ermöglichen. Wegen der Kürze der zur Verfügung stehenden Zeit sind Eingangsstatements der Sachverständigen nicht vorgesehen. Hierzu dienen im Übrigen die uns vorliegenden schriftlichen Stellungnahmen. Schließlich noch der Hinweis, dass es heute am Ende der zweiten Befragungsrunde eine so genannte freie Runde geben wird. Sie wird in einem Zeitkorridor von 19 Minuten möglich sein. Hier können Fragen aus allen Fraktionen gestellt werden.

Ich darf nun die Sachverständigen im Einzelnen aufrufen. Anwesend sind für die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände die Herren Alexander Gunkel und Dr. Martin Krüger. Für den Deutschen Gewerkschaftsbund Herr Michael Sommer, Frau Annelie Buntenbach und Herr Hans Jürgen Urbahn und Herr Ingo Nürnberger. Für den DBB Beamtenbund und Tarifunion Herr Klaus Lauderstett. Für die Deutsche Rentenversicherung Bund die Herren Dr. Axel Reimann, Winfried Hein und Thomas Wichmann. Für die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See Herr Ulrich Pott. Für die Bundesagentur für Arbeit Herr Dr. Sven Schütt. Für das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Herr Dr. Johann Fuchs. Für den Sozialverband Deutschland Herr Ragner Hönig. Für den Sozialverband VdK Deutschland e. V. Herr Achim Backendorf. Für die Deutsche Bundesbank Herr Johannes Klemens. Für den Zentralverband Deutsches Handwerk Frau Dr. Marlene Schubert und Rechtsanwalt Jörg Hagedorn. Für das Ifo-Institut für Wirtschaftsforschung Prof. Dr. Hans Werner Sinn. Für den Deutschen Juristinnen Bund e. V. Frau Prof. Dr. Ursula Rust. Als Einzelsachverständige darf ich willkommen heißen Herrn Prof. Dr. Eckart Bomsdorf, Herrn Prof. Dr. Bert Rürup, Herrn Alfred Löckle, Herrn Prof. Dr. Johann Eekhoff, Herrn Axel Gerntke, Herrn Prof. Dr. Helge Sodan und Frau Dr. Edith Perlebach. Wir beginnen jetzt mit der Befragung der Sachverständigen. Ich bitte die Mitglieder der CDU/CSU, nunmehr ihre Fragen zu stellen. Als Erster hat das Wort Herr Dr. Brauksiepe.

Abgeordneter Dr. Brauksiepe (CDU/CSU): Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Meine Damen und Herren, ich will zu-

nächst eine Frage an die Deutsche Rentenversicherung Bund richten. Angesichts des Umstandes, dass ja erfreulicherweise die Lebenserwartung in Deutschland steigt, was zu meiner Überraschung gleichwohl von manchen in der rentenpolitischen Debatte nicht als Herausforderung für die Rentenversicherung begriffen wird. Meine Frage: Können Sie darstellen, auch vor dem Hintergrund der gestiegenen Lebenserwartung in der Vergangenheit und der Erfahrung, die Sie damit haben, welche Auswirkungen auf das Rentenniveau bzw. alternativ auf den Rentenbeitragssatz eigentlich zu erwarten wäre, wenn wir angesichts dieser erfreulichen Entwicklung, was die Lebenserwartung angeht, untätig blieben bis zum Jahr 2030?

Sachverständiger Dr. Reimann (Deutsche Rentenversicherung Bund) Vielen Dank, Herr Vorsitzender, meine sehr geehrten Damen und Herren. Die Entwicklung in der Rentenversicherung stellt sich aufgrund der weiter steigenden Lebenserwartung so dar, dass wir auch mit weiter steigenden Beitragssätzen rechnen müssen, selbst nach dem Nachhaltigkeitsgesetz, was ja einen Korridor von 20 Prozent Beitragssatz bis zum Jahr 2020 und 22 Prozent bis zum Jahr 2030 vorgibt. Dieser Korridor würde gleichwohl, aufgrund der absehbaren weiteren Entwicklung im Bereich der Lebenserwartung, nicht ausreichen. Wir rechnen aufgrund der aktuell zu Verfügung stehenden Daten damit, dass der Beitragssatz bis zum Jahr 2020 etwa 20,6 Prozent und bis zum Jahr 2030 auf 22,7 Prozent steigen würde. Das Rentenniveau, das jetzt als „Nettorentenniveau vor Steuern“ ausgewiesen wird, würde sich in diesem Zeitraum im Jahr 2020 bei 47,3 Prozent und im Jahr 2030 bei etwa 44 Prozent bewegen.

Abgeordneter Weiß (Emmendingen) (CDU/CSU): Meine Frage richtet sich an Herrn Prof. Bomsdorf. Die Polemik gegen den von den Koalitionsfraktionen vorgelegten Gesetzentwurf und die Polemik der Demonstrationen auch am heutigen Tag steht unter dem Motto „Dieser Gesetzentwurf - Künftige Regelaltersgrenze mit 67 - sei eine Rentenkürzung“. Prof. Bomsdorf: In Ihrer Stellungnahme machen Sie darauf aufmerksam, dass zum einen für diejenigen, die im Jahr 2029 in Rente gehen, Rente mit 67 als Regelaltersgrenze gelten wird die Rentenbezugsdauer länger sein wird, als für die heutigen Rentnerinnen und Rentner. Und zum Zweiten machen Sie darauf aufmerksam, dass der in der Rentenformel - die ja zugegebenermaßen niemand mehr verstehen kann, so kompliziert wie sie ist, auch wenn Herr Rürup sie versteht, Sie schütteln den Kopf - enthaltene Nachhaltigkeitsfaktor, der, wenn wir beim bisherigen Recht bleiben, wahrscheinlich auch in den Jahren, über die wir reden, negativ wirken wird, dann, wenn wir Rente mit 67 machen werden, nicht so negativ, vielleicht sogar positiv wirken wird, wie er es wahrscheinlich in diesem Jahr bewirken wird. Daher kann derjenige, der nach dem neuen Recht mit Abschlägen in Rente geht, damit rechnen, dass die aufgrund des nicht negativ wirkenden Nachhaltigkeitsfaktors für ihn zu realisierenden Rentensteigerungen eher unterm Strich letztlich finanziell doch nicht mit einem Minus rauskommen. Sehe ich das richtig so, dass also mit unserem Gesetzentwurf „Rente mit 67“ das Wort Rentenkürzung schlichtweg falsch ist? Wenn das eine Lüge ist und stattdessen „Rente mit 67“ eher zur Stabilisierung des Rentensystems beiträgt, auf jeden Fall die davon betroffenen Rentner und Rentnerinnen mit der Rentenbezugsdauer, was ihre finanziellen Belastungen angeht, mit einem Minus zu rechnen haben?

Sachverständiger Prof. Dr. Bomsdorf: Die durchschnittliche Rentenbezugsdauer würde bis 2029 nach geltendem

Recht sicher deutlich steigen. Es kommt nicht drauf an, ob das zwei oder drei Jahre sind, wenn wir sie mit dem heutigen Stand vergleichen. Das heißt, wenn wir die Regelaltersgrenze von 65 Jahren auf 67 Jahre erhöhen, würde es immer noch so sein, dass die Rentenbezugsdauer in einer ähnlichen Höhe wie heute liegt. Das also ist das eine, das man immer berücksichtigen muss. Wir haben in der Vergangenheit - darüber hat natürlich niemand geredet - nahezu eine Verdopplung der Rentenbezugsdauer gehabt. Da hat keiner gesagt „das ist ja ganz toll“, sondern alle haben es still schweigend hingenommen. Die andere Sache, die dadurch passiert, dass wir jetzt die Rente mit 67 und zusätzlich einen Nachholfaktor indirekt in die Rentenanpassungsformel einführen, ist, dass die Rentenformel, die zugegebenermaßen nicht so einfach verständlich ist, durch einen Paragraphen, der heute eingeführt wird - den § 68a, den will ich nur am Rande erwähnen - noch komplizierter wird. Das könnte man viel besser formulieren. In dieser Rentenformel gibt es den Nachhaltigkeitsfaktor und auch einen Beitragssatzfaktor. Wenn die Beiträge nicht so stark steigen durch die Erhöhung des Rentenzugangsalters, also durch die Erhöhung der Altersgrenze, wird der Rentenwert sich anders entwickeln. Genauso wird sich der Rentenwert dadurch anders entwickeln, dass der Nachhaltigkeitsfaktor nicht so stark greift, weil das Verhältnis von Rentnern zu Beitragszahlern etwas positiver aussieht. Beides hat durchaus einen positiven Effekt, den man nicht im Einzelnen bis auf die Nachkommastelle beziffern kann. Aber ich gehe doch davon aus, dass es für die Rentnerjahrgänge ab 2029, wenn wir also die Regelaltersgrenze 67 haben, keine Rentenkürzung gegenüber der heutigen Gesetzeslage gibt, sondern dass diese zusätzliche Erhöhung der Regelaltersgrenze auch bei vorzeitigem Rentenbezug im Grunde weitgehend durch den Anpassungsmechanismus der Rentenformel - aus gegenwärtiger Sicht jedenfalls - kompensiert wird. Man sollte bei der ganzen Diskussion auch immer bedenken, dass die Rente mit 67 ab dem Jahre 2029 gelten soll. Es ist, meines Erachtens notwendig, zur Rente mit 67 ja zu sagen, besser gesagt, die Rente mit 67 ist aus meiner Sicht ein Muss, wie sich jeder mit Hilfe der vier Grundrechenarten ausrechnen kann, und nicht notwendigerweise eine Rentenkürzung.

Abgeordneter Müller (Erlangen) (CDU/CSU): Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Meine Frage geht an IAB und BDA. Ich würde gerne von Ihnen wissen wollen, wie Sie die Auswirkungen der demografischen Entwicklungen in den nächsten Jahrzehnten bewerten, insbesondere vor dem Hintergrund der Entwicklungen am Arbeitsmarkt. Konkret möchte ich gerne wissen: Sehen Sie einen Mangel an Fachkräften und wenn ja, wie beurteilen Sie auch das künftige Angebot an Fachkräften und welche Voraussetzungen und Rahmenbedingungen müssen geändert werden, um die Beschäftigung von älteren Arbeitnehmern in Unternehmen auch künftig noch zu gewährleisten?

Vorsitzender Weiß: Vielen Dank. Gefragt war das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Herr Dr. Johann Fuchs, dann die BDA. Herr Dr. Fuchs, bitte.

Sachverständiger Dr. Fuchs (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung): Aufgrund der demografischen Entwicklung rechnen wir langfristig mit einem sinkenden Arbeitskräfteangebot, wobei dieses Sinken ganz langsam beginnt. Wir befinden uns bereits mittendrin, gewissermaßen durch eine Stagnationsphase. So ab 2010, 2015 werden wir dann einen leichten Rückgang feststellen, der sich zunehmend verstärkt. Nach 2020, nach 2030 wird der Rückgang am Arbeitsmarkt richtig spürbar werden. Langfristig, ganz lang-

fristig bis 2040, 2050 wird dann dieser Rückgang dazu führen, dass wir viele Millionen weniger Arbeitskräfte am Arbeitsmarkt haben werden, aber eben erst sehr langfristig. Bei den Fachkräften lässt sich die Frage natürlich nicht ganz so einfach beantworten. Aufgrund unserer Analysen im Zusammenhang mit einer Bildungsgesamtrechnung rechnen wir auch mit einem rückläufigen Fachkräfteangebot aufgrund der Bildungsentwicklung. Auch diese Entwicklung wird durch die demografische Entwicklung bestimmt.

Wir werden möglicherweise aber folgende Tendenz verspüren: Wir werden vielleicht wirklich eines Tages einen Fachkräftemangel haben, vielleicht schon in zehn oder fünfzehn Jahren. Gleichzeitig werden wir aber bei den weniger gut Qualifizierten, die am Arbeitsmarkt weniger gefragt sind, ein Problem haben, diese unterzubringen. Ein Problem, das wir heute eigentlich schon feststellen - sowohl auf der einen Seite bei den Fachkräften, wo heute ohne demographischen Hintergrund ja schon viele Unternehmen händeringend viele Fachkräfte suchen, als auch bei den Ungelernten und Angelernten; z.B. in Westdeutschland haben wir eine Arbeitslosenquote von über 20 Prozent, unabhängig vom Alter.

Sachverständiger Gunkel (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Herr Abgeordneter, Herr Vorsitzender, zum ersten Teil Ihrer Frage, wie werden die Unternehmen und Betriebe durch demographische Entwicklung davon berührt? Das Arbeitskräfteangebot wird mit abnehmender Bevölkerung bis zum Jahr 2050 und unter der Bedingung des Status quo, also ohne einen späteren Renteneintritt, um 10 Mio. zurückgehen und dies selbst bei Annahme einer optimistisch hohen Zuwanderung von 200.000 Personen netto pro Jahr. Selbst mit der Rente ab 67 würde sich der Rückgang des Arbeitskräfteangebots lediglich verzögern. Nach einer Berechnung des IAB - das hatte gerade Herr Fuchs angesprochen - ist es so, dass der Rückgang des Erwerbspersonenpotentials bis zum Jahr 2030 etwa 5 Mio. betragen würde. Durch die Rente mit 67 würde es sich um ein Viertel bzw. maximal in der obersten Variante um die Hälfte reduzieren. Das heißt, die Rente mit 67 reduziert lediglich den Rückgang des Arbeitskräfteangebots. Außerdem werden die Betriebe dadurch berührt sein, dass sich im Zusammenhang mit der demographischen Entwicklung die Belegschaften auch in der Alterszusammensetzung ändern, dass sie altern. Allerdings wird diese Entwicklung nicht so dramatisch sein, wie es vielleicht angenommen wird. Wir haben heute ein durchschnittliches Alter des Erwerbspersonenpotentials von knapp 41 Jahren. Bis zum Jahr 2050 ist hier nur ein Anstieg auf etwa 42,5 Jahre zu erwarten.

Es ist im Übrigen umstritten, inwieweit die Veränderungen der Alterszusammensetzung der Belegschaften auf die Innovationskraft und insbesondere die Produktivität Einfluss haben. Die Betriebe werden vor allem durch den Rückgang des Arbeitskräfteangebots berührt sein. Fachkräftemangel haben wir heute bereits in einzelnen Branchen. Es wäre allerdings zu weitgehend, heute von einem allgemeinen Fachkräftemangel zu sprechen. Wir wissen insbesondere aus den Branchen Informationstechnologie und Telekommunikation, dass hier viele offene Stellen nur mit zeitlicher Verzögerung besetzt werden können bzw. dass etwa 2.000 bis 3.000 Stellen schon heute auch langfristig nicht besetzt werden können. Wir stellen aktuell fest, dass die latenten Mängel an Ingenieuren sich gerade in der Metall- und Elektroindustrie verschärfen. Auch im Handwerk findet nach einer Umfrage des ZDH aus dem vergangenen Jahr fast jeder dritte Betrieb kaum noch geeignete Betriebe für seine offenen Stellen. Wenn die wirtschaftliche Entwicklung, was wir hoffen, wei-

terhin so positiv bleibt, dann wird sich dieser Mangel auch verschärfen.

Was getan werden muss, um tatsächlich die Beschäftigung Älterer zu erhöhen, ist in wenigen Sätzen nicht zu sagen. Insbesondere müssten die Arbeitsmarktbedingungen insgesamt verbessert werden. All die Länder, die ein höheren Beschäftigungsgrad haben als Deutschland, haben ihre Arbeitsmarktprobleme auch insgesamt besser gelöst. Es gibt aber auch einige spezielle Maßnahmen im Arbeitsförderungsrecht, die angegangen werden müssen, damit mehr Beschäftigung Älterer erreicht werden kann. Das sind zum Teil Maßnahmen, wie sie bereits vorgesehen sind, beispielsweise das Auslaufen der Regelung, dass Beschäftigte ab 58 Jahren sich nicht mehr dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stellen müssen. Das Auslaufen der Altersteilzeit, aber auch andere Anreize wie beispielsweise das verlängerte Arbeitslosengeld für Ältere ab 55 sind Maßnahmen, bei denen man noch korrigierend eingreifen kann, um mehr Beschäftigung Älterer zu erreichen.

Abgeordneter Meckelburg (CDU/CSU): Ich habe eine Frage an die Vertreter der Rentenversicherung Bund. Der DGB spricht sich in seiner Stellungnahme für eine Ausweitung der gesetzlichen Rentenversicherung auf alle Erwerbstätigen aus. Es gab schon einmal im Jahr 2001 eine Studie, die die Hans-Böckler-Stiftung in Auftrag gegeben hatte. Die kam damals zu dem Ergebnis - abgesehen von Beamten und Selbständigen, die mit einbezogen werden sollten -, dass das nicht sehr sinnvoll sei. Wie beurteilen Sie aus heutiger Sicht eine solche Forderung, den Kreis der Erwerbstätigen auszuweiten?

Sachverständiger Dr. Reimann (Deutsche Rentenversicherung Bund): Herr Meckelburg, die Frage der Ausweitung des versicherten Personenkreises ist sicherlich von mehreren Faktoren abhängig. Insbesondere von der Frage, inwieweit beispielsweise die Lebenserwartung dieses Personenkreises, der neu einbezogen werden soll, von der Lebenserwartung der üblicherweise in die Rentenversicherung Einbezogenen abweicht. Zum anderen von der Frage, wie sich die Erwerbstätigenstruktur insgesamt entwickeln wird. Zu dem ersten Punkt der Lebenserwartung muss man sagen, für den Kreis der Beamten, die hier immer wieder in die Diskussion eingebracht werden, gibt es Statistiken, die durchaus darauf hinweisen, dass hier mit einer längeren Lebenserwartung zu rechnen ist, so dass man daher alleine durch eine Einbeziehung in die Rentenversicherung langfristig mit höheren finanziellen Belastungen zu rechnen hätte. Für den Kreis der Selbständigen über denjenigen Kreis hinaus, der heute beispielsweise in Versorgungswerken der freien Berufe einbezogen ist, gibt es entsprechende Statistiken nicht, so dass eine Beurteilung an dieser Stelle schwerfällt.

Auf der anderen Seite muss man sehen, dass sich die Erwerbstätigenstrukturen zunehmend verändern, dass sich die Erwerbsbiographien verändern und immer mehr Wechsel auch zwischen abhängiger und selbständiger Beschäftigung stattfinden. Von daher ist es durchaus die Frage, ob es nicht sinnvoll ist, diese gebrochenen Biographien letztlich dann für die Alterssicherung geschlossen in einem System abzusichern. Das wäre eine weitere Diskussion, die sicherlich geführt werden müsste unter dem Stichwort Ausweitung der Rentenversicherung in Richtung einer Erwerbstätigenversicherung, um diese strukturellen Veränderungen in der Erwerbstätigenstruktur aufzufangen. Wenn allein durch einen solchen Wandel die Zahl der Beitragszahler in der Rentenversicherung künftig kleiner würde, würde das natürlich

weitere finanzielle Belastungen für die Rentenversicherung mit sich ziehen.

Abgeordneter Dr. Brauksiepe (CDU/CSU): Ich möchte die Frage des Kollegen Meckelburg noch mal zuspitzen und an Herrn Dauderstädt vom DBB Beamtenbund und Tarifunion richten, jetzt noch mal bezogen auf die Beamten. Es wird in der Tat gesagt, man muss einfach mehr Leute in diese gesetzliche Rentenversicherung hineinbringen. Dann hat man die Finanzierungsprobleme schon im Griff. Man unterstellt, dass nicht gemeint ist, dass Beamte einzahlen sollen, ohne eine Gegenleistung zu bekommen, sondern dann in der Tat so behandelt werden wie die Mitglieder der gesetzlichen Rentenversicherung auch. Das heißt, dass es nicht nur Leistungen während der Erwerbsphase gibt, sondern auch Gegenleistungen hinterher. Können Sie das aus Sicht des DBB noch einmal darstellen, was es für die Rentenversicherung bedeuten würde und inwiefern da aus Ihrer Sicht entlastende Wirkungen für die Finanzierbarkeit der Rentenversicherung denkbar sind?

Sachverständiger Dauderstädt (DBB Beamtenbund und Tarifunion): Herr Abgeordneter Dr. Brauksiepe, ich kann zunächst einmal die Ausführungen von Herrn Dr. Reimann von der Deutschen Rentenversicherung inhaltlich nur bestätigen. Für die Rentenversicherung selbst wäre dies kein Zuwachs an so genannten guten Risiken, denn im Verhältnis zwischen den Einzahlungszeiten und den voraussichtlichen Bezugszeiten ist diese Personengruppe auch in der Tat signifikant messbar und anders strukturiert. Insofern meine ich, dass die Frage des finanziellen Aspektes des reinen Kalküls für die Rentenversicherung selbst keinen Vorteil darstellen würde. In der Frage der rechtlichen Zulässigkeit erlaube ich mir den Hinweis auf Art. 33 unseres Grundgesetzes, die diese Einbindung und damit Aufhebung der eigenständigen Beamtenversorgung ohnehin als nicht zulässig ansehen ließe.

Abgeordneter Hennrich (CDU/CSU): Frage an die Deutsche Rentenversicherung Bund und an Herrn Prof. Bomsdorf. Welche Alternativen gäbe es denn zur Rente mit 67, um die Beitragssatz- und niveausicherungsziele aus dem Nachhaltigkeitsgesetz zu erreichen? Wie beurteilen Sie die Alternativen?

Sachverständiger Dr. Reimann (Deutsche Rentenversicherung Bund): Die Stellschrauben in der Rentenversicherung sind abzählbar. Wenn man tatsächlich an den Beitragssatzzielen und den Niveausicherungszielen festhält, dann bliebe letztlich nur noch eine Erhöhung des Bundeszuschusses. Und Sie wissen selbst, wie problematisch die Diskussion immer wieder um dieses Thema geführt wird, weil damit natürlich auch weitere Belastungen für den Bundeshaushalt verbunden wären - abgesehen davon, dass es dann noch einmal einen erheblichen Schwung im Volumen des Bundeszuschusses über den Zeitablauf geben würde, so dass wir im Grunde im Vergleich zu den weiteren Maßnahmen, die bisher schon getroffen sind, keine Alternative sehen.

Sachverständiger Prof. Dr. Bomsdorf: Sie haben Ihre Frage ja eingeschränkt, das heißt, sie haben gesagt, wir sollen das Beitragssatzziel und das Niveausicherungsziel einhalten. Wenn wir das wollen, so ist das wie die Quadratur des Kreises. Das geht nicht. Ich kann nur das bestätigen, was Herr Reimann eben gesagt hat - eine Erhöhung des Bundeszuschusses, das wäre vielleicht eine Möglichkeit, wohl die einzige. Das, was eben andiskutiert wurde, ist immer so eine populistische Forderung, deren Umsetzung aber nichts bringt. Wenn man mehr Personen in die Rentenversicherung einbezieht, dann gibt es auch mehr Ansprüche. So einfach

kann man das sagen. Es gibt jetzt sicher Manche, die an dieser Stelle viel direkter antworten würden. Man könnte zum Beispiel an dieser Stelle antworten, die Alternative zur Rente mit 67 ist die Rente mit 70. Es gibt vielleicht auch welche - ich sage, es gibt welche; nicht dass ich jetzt dieser Meinung bin -, die ganz provokativ, aber nur um die weitere Diskussion zu fördern und die Rente mit 67 vielleicht voranzubringen, sagen, es gibt nur Rente bis 85. Aber ich wollte das nur etwas provokativ einführen, um zu zeigen, wie notwendig wirklich die Rente mit 67 ist. Wir haben heute schon weniger als 2 Beitragszahler, die für einen Rentner aufkommen müssen. Dieses Verhältnis verändert sich drastisch immer weiter. Leider haben das auch manche immer noch nicht verstanden, egal von welcher Partei sie sind. Es werden da immer noch Zahlen vermittelt wie 4:1. Wenn wir wirklich ein Verhältnis von 4:1 hätten, müssten wir bei rund 20 Millionen Rentnern über 100 Mio. Einwohner in Deutschland haben. Die Situation ist wirklich schwierig. Wir sollten dieser Rente mit 67 ab 2029 nichts in den Weg legen. Meines Erachtens gibt es keine vernünftige Alternative, auch nicht die, die ich eben angesprochen hatte.

Abgeordneter Schiewerling (CDU/CSU): Eine Frage an die Deutsche Rentenversicherung Bund, Herrn Prof. Bomsdorf und Herrn Prof. Rürup. Nach dem Gesetzentwurf soll auch die Altersgrenze bei den schwerbehinderten Menschen angehoben werden, und zwar auch um zwei Jahre. Das heißt, das Prinzip dieser besonderen Rentenart bleibt erhalten. Die BDA fordert in ihrer Stellungnahme dagegen die Abschaffung der Altersgrenze für schwerbehinderte Menschen. Mich würde interessieren, wie Sie das beurteilen.

Sachverständiger Dr. Reimann (Deutsche Rentenversicherung Bund): Herr Schiewerling, lassen Sie mich zunächst vorausschicken, dass eine Schwerbehinderung nicht notwendigerweise mit einer Minderung der Erwerbsfähigkeit einhergeht. Insofern handelt es sich bei dieser Altersrente für schwerbehinderte Menschen um eine Komponente im Rentenrecht, die sicherlich einen Sonderstatus hat und gerade nicht an dem Tatbestand der Minderung der Erwerbsfähigkeit anknüpft. Bei tatsächlicher durch Schwerbehinderung bedingter Erwerbsminderung könnte auch nach geltendem Recht eine Erwerbsminderungsrente von Seiten der Versicherten in Anspruch genommen werden. Insofern stellt sich in der Tat die Frage, ob es zweckmäßig ist, diese besondere Leistung langfristig weiterzuführen. Wenn man dieses nicht machen würde, wie es beispielsweise auch in der Rürup-Kommission vorgeschlagen wurde, müsste dann allerdings auch wieder ein entsprechender Übergangszeitraum aus Vertrauensschutzgründen eingeräumt werden.

Sachverständiger Prof. Dr. Bomsdorf: Es wäre sicher denkbar, die Schwerbehindertenrente abzuschaffen und die Behinderten auf die Erwerbsminderungsrente zu verweisen. Ich glaube aber, dass das doch etwas zu einfach wäre, da dieser Kreis einem gewissen Schutzbedürfnis unterliegt, und dass dies daher nicht gemacht werden sollte. Ich möchte eine Lanze dafür brechen, dass man es bei der Rente für Schwerbehinderte belässt. Danke.

Sachverständiger Prof. Dr. Rürup: Was Herr Reimann sagte, dem kann ich zustimmen. Die Schwerbehindertenrente ist systemfremd, da damit nicht notwendigerweise eine Erwerbsminderung verbunden ist. Konzeptionell würde man in der Tat dafür plädieren müssen, diese in die Erwerbsminderungsrente aufgehen zu lassen, allerdings mit langen Übergangszeiten. Wenn man allerdings meint, in diesem Personenkreis eine besondere Gruppe zu sehen zu müssen für

eine bestimmte Privilegierung, dann ist die im Gesetz vorgesehene Regelung eigentlich zu akzeptieren.

Abgeordneter Straubinger (CDU/CSU): Ich hätte eine Frage an die Deutsche Rentenversicherung Bund. In der Stellungnahme werden verfassungsrechtliche Bedenken gegen die 45-Jahre-Regelung erhoben. Im geltenden Recht gibt es für die vorgesehenen Regelungen einen Vorläufer, Mitte der 90er Jahre die Übergangsvorschrift für die Jahrgänge bis einschließlich 41. Haben Sie gegen diese Vorschrift dieselben verfassungsrechtlichen Bedenken wie gegen die geplante 45-Jahre-Regelung? Und wenn nein, worin liegen nach Ihrer Ansicht die Unterschiede beider Regelungen?

Sachverständiger Dr. Reimann (Deutsche Rentenversicherung Bund): Ich denke, man muss hier in der Tat zwei Dinge unterscheiden. Bei dieser von Ihnen angesprochene Regelung handelt es sich um eine Vertrauensschutzregelung, die für bestimmte Jahrgänge wirksam geworden ist. Im Zuge der Anhebung der Altersgrenzen mag diese Begründung an dieser Stelle in der Tat ausreichen. An anderer Stelle wie jetzt bei der Regelung über die 45 Jahre wird eine neue Rentenart eingeführt, die im Grunde für alle Versicherten gelten soll, die aber faktisch nur für einen bestimmten Kreis wirksam werden kann. Insofern bedarf diese Regelung dann einer besonderen Begründung, weil mit dieser Regelung letztlich auch das Detail Äquivalenz durchbrochen wird. Die Begründung ist, dass hier insbesondere Versicherte in besonders belasteten Tätigkeiten eine Möglichkeit haben sollten, vorzeitig ohne Abschläge in Rente zu gehen. Wenn man sich das genauer anschaut, muss man feststellen, dass gerade diejenigen, die besonders belastete Tätigkeiten haben, voraussichtlich gerade diese Voraussetzungen der 45 Jahre Beitragszeiten regelmäßig wohl eher nicht erfüllen werden, so dass gerade diese Zielgruppe - die man hier im Auge hat - von dieser Regelung nicht Gebrauch machen wird. Insofern ist das der eine Aspekt.

Der zweite Aspekt, der hier zu nennen ist, ist, dass faktisch die Anspruchsvoraussetzungen regelmäßig nur von Männern erfüllt werden können, und auch hier nur etwa im Umfang von einem Drittel. Der Anteil der Frauen im Rentenzugang, die diese Voraussetzungen erfüllen, liegt etwa gegenwärtig bei etwa 4 Prozent. Selbst wenn man noch eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit mit einberechnet und auch die veränderten Erwerbsbiographien, könnte sich dieser Anteil vielleicht um eine Größenordnung von 10 Prozent erhöhen. Aber die unterschiedliche Wirkung in Richtung von Männern und Frauen liegt hier auf der Hand. Insofern ist es in der Tat fraglich, ob diese Regelung wirklich sinnvoll ist.

Abgeordneter Weiß (Emmendingen) (CDU/CSU): Herr Dr. Reimann, ich darf an dem Thema 45-Jahre-Regelung noch mal anknüpfen. In verschiedenen Stellungnahmen, so auch in der Stellungnahme der Deutschen Rentenversicherung, wird der Vorschlag des Gesetzgebers, dass man mit 45 Beitragsjahren abschlagsfrei auch mit 65 trotz Rente mit 67 in Rente gehen darf, kritisiert. Jetzt haben Sie gerade auf die Frage des Kollegen Straubinger geantwortet, dass Sie diese alte Übergangsregelung deswegen für problematisch halten, weil es nur eine Übergangsregelung gewesen wäre. Wir werden jetzt eine unbefristete 45-Jahre-Regelung einführen. Das verstehe ich jetzt aber nicht ganz. Entweder sind solche Regelungen verfassungswidrig oder hoch problematisch aus Ihrer Sicht, dann ist es egal, ob es eine Übergangsregelung oder eine auf Dauer ist. Deswegen muss ich noch mal zum qualitativen Unterschied fragen, wenn Sie das so sehen.

Und zum Zweiten: Sie haben jetzt das Argument eingeführt, was auch in verschiedenen Stellungnahmen nachzulesen ist,

die 45-Jahre-Regelung wäre eine Regelung zur Diskriminierung von Frauen. Das geltende Recht kennt ja die Altersgrenze für langjährig Versicherte. Wer 35 Versicherungsjahre hat, kann mit 63 vorzeitig in Altersrente gehen, in der Vergangenheit auch ohne Rentenabschlag. Nach den Daten des Rentenzugangs 2005 nahmen zu über 85 Prozent Männer diese Rente in Anspruch. Bedeutet dies nach Ihrer Argumentation nicht eine mittelbare Diskriminierung von Frauen? Ist nicht die Rente für langjährig Versicherte, die wir heute schon im Rentenrecht haben, dann, wenn Sie gegen die 45-Jahre-Regelung vorstellig werden, nicht genau so problematisch und somit das ganze System der Rentenversicherung frauenfeindlich? Haben Sie das bisher in Ihren Schilderungen vorgetragen und ist dazu zum Beispiel auch schon einmal vor Gericht geklagt worden?

Sachverständiger Dr. Reimann (Deutsche Rentenversicherung Bund): Zu dem ersten Punkt möchte ich noch einmal sagen, dass ich in einer befristeten Regelung, die Vertrauensschutz geben soll, schon einen durchaus anderen Ansatz sehe als in einer Regelung, die dauerhaft wirken soll. Der zweite Punkt, den Sie genannt haben, ist in der Tat so, dass faktisch die Altersgrenze, die flexible Altersgrenze mit 35 Versicherungsjahren, überwiegend von Männern in Anspruch genommen wird. Das liegt gegenwärtig aber daran, dass für die Frauen andere Regelungen günstiger für den Rentenzugang sind, d. h., dass hier die Altersrente überwiegend in Anspruch genommen wird. Insofern geht es hier nicht um die Frage der faktischen Inanspruchnahme, sondern - aus meiner Sicht - um die Frage des Potentials: Wer hätte überhaupt die Möglichkeit, von den verschiedenen Regelungen Gebrauch zu machen? Da sehen wir aus den Auswertungen im aktuellen Rentenzugang, dass etwa 80 Prozent der Männer und 50 Prozent der Frauen die Voraussetzungen der 35 Versicherungsjahre erfüllen, das heißt, das Ungleichgewicht zwischen Männern und Frauen auf dieser Potentialenebene ist nicht so ausgeprägt, wie es sich im Rentenzugang faktisch im Moment darstellt.

Der zweite Punkt, den man hier sehen muss, ist, dass es bei diesen Regelungen bei den 35 Jahren um Regelungen handelt, wonach zwar vorzeitig die Rente in Anspruch genommen werden kann, aber mit Abschlägen, so dass sich die Rentensumme über den Zeitablauf von beiden Fällen gleich darstellt. Bei der 45-Jahre-Regelung ist es so, dass diejenigen, die davon Gebrauch machen können, dann eine dauerhaft höhere Rentensumme haben werden, nämlich um diese nicht wirksam werdenden Abschläge von zwei Jahren. Ich denke, das ist ein weiterer Aspekt.

Abgeordneter Brandner (SPD): Meine Frage richtet sich an Herrn Prof. Rürup und an Herrn Dr. Reimann von der Deutschen Rentenversicherung Bund. Meine Herren, halten Sie die Anhebung der Altersgrenzen für eine geeignete Maßnahme, auf die Herausforderungen der steigenden Lebenserwartung und der damit einhergehenden Rentenlaufzeit maßvoll zu reagieren, und wie sehen Sie das in Bezug auf den späteren Eintritt in das Erwerbsleben überhaupt? Und wie sehen Sie die Situation, dass der Zugang zur Rente nicht mehr mit dem 62. Lebensjahr möglich ist? Wäre aus Ihrer Sicht also auch eine Möglichkeit gegeben, weiterhin mit Ende 62 quasi für insbesondere langjährig Versicherte den Rentenzugang zu ermöglichen?

Sachverständiger Prof. Dr. Rürup: Nun, die Rente mit 67 ist eine Möglichkeit, aber natürlich nicht die einzige Möglichkeit. Man könnte sich natürlich ein System vorstellen, wie man es in Schweden hat, wo man einen laufenden demografischen Faktor einbaut, so dass die Rente nach Maß-

gabe der ferneren Lebenserwartung eines jeden Jahrgangs berechnet wird. Das ist eine Alternative, aber das, was hier vorgelegt wird, ist eine richtige und systematische Antwort. Die aus der zunehmenden steigenden Lebenserwartung nicht resultierenden realen Kosten, die nicht wegreformierbar sind, sind dort anzulasten, wo sie Nutzen stiften, nämlich bei den Zugangsrentnern der Zukunft. Wir haben eine Zunahme der ferneren Lebenserwartung in der Größenordnung von etwa 30 Tagen pro Jahr. Diese Kosten fallen an und die Politik kann nur entscheiden, wo sie sie anlasten will. Wenn man diese Altersgrenze nicht anhebt, dann fallen die Kosten trotzdem an und sie würden dann aber von anderen Gruppen getragen werden. Das wären entweder die Beitragszahler, dann würden die Beiträge entsprechend hochgehen, oder die Rentner, dann wird das Rentenniveau weiter heruntergehen.

Wir müssen natürlich auch sehen, dass durch die Anhebung der Altersgrenzen die Renten perspektivisch um 1,8 Prozent höher sein werden. Deswegen denke ich, ist das eine richtige und sinnvolle Maßnahme. Allerdings bedauere ich, dass die Rente mit 67 ausschließlich unter rentenpolitischen Aspekten diskutiert wird. Ich glaube nämlich, dieses Projekt hat eine sehr, sehr viel größere Tragweite. Denn unsere demografische Entwicklung ist ja dadurch gekennzeichnet, dass wir in den nächsten 30 Jahren kaum schrumpfen werden, vielleicht um 3 Prozent. Gleichwohl wird in der gleichen Zeit allerdings die Erwerbsbevölkerung deutlich stärker zurückgehen; man schätzt, dass der Rückgang der Erwerbsbevölkerung etwa 15 Prozent stärker ist als die der Gesamtbevölkerung. Und dann hat man ein makroökonomisches Problem, wenn man nämlich möchte, dass bei dieser Situation der relativen Konstanz der Gesamtbevölkerung und bei einem Rückgang dessen, was wir Ökonomen als Produktionsfaktor Arbeit bezeichnen, wir dann wollen, dass die reale Güterversorgung pro Kopf im gleichen Maße zunimmt wie in der Vergangenheit, dann müssen die weniger werdenden Erwerbstätigen produktiver werden. Man kann das über eine Erhöhung der Stundenproduktivität versuchen, es geht aber auch eben über eine Verlängerung der Lebenserwartung. Nur um eine Zahl zu nennen: Heute haben wir ein Verhältnis der 20- bis 64-Jährigen zu den Älteren von 32. Wenn wir bei der gegenwärtigen Altergrenze 65 bleiben, wird das im Jahre 2030 etwa 50 sein. Das ist dann der „Altenquotient“. Wenn wir auf 67 gehen, wird dieses Verhältnis auf 42 zurückgehen, das heißt, fast die Hälfte der Alterung wird durch diese Maßnahme kompensiert. Deswegen, denke ich, ist das eine richtige und meines Erachtens sogar alternativlose Möglichkeit.

Worüber man natürlich immer nachdenken muss, ist, ob man den Übergang flexibel gestaltet. Darüber kann man reden, aber das Prinzip muss meines Erachtens ungebrochen durchgesetzt bleiben und deswegen ist das ein sehr richtiger Entwurf. Ich hoffe, dass er Gesetz wird.

Allerdings – das möchte ich hier auch noch einmal sagen, weil ich keine schriftliche Stellungnahme abgegeben habe –, die 45-Jahre-Regelung ist mehr als nur ein „Schönheitsfehler“. Ich würde nicht sagen, weil die Frauen damit diskriminiert werden, - die Diskriminierung der Frauen resultiert meines Erachtens mehr aus dem Arbeitsmarkt und weniger aus dem Rentensystem –, sondern ich halte das hier für einen systematischen Verstoß gegen das Prinzip der Teiläquivalenz. Wir haben das Prinzip, dass gleiche Beitragsleistung zu gleichen Rentenansprüchen führen: Das wird hier fundamental zerstört.

Sachverständiger Dr. Reimann (Deutsche Rentenversicherung Bund): Angesichts der weiter steigenden Lebenserwar-

tung und der gesetzten Ziele im Bereich der Rentenversicherung ist die Maßnahme notwendig. Sie bedingt allerdings auf der Seite des Arbeitsmarktes einer entsprechenden Flankierung, weil natürlich die entsprechenden zusätzlichen Beitragszahlungen, die hier auch mit ins Kalkül für die Rentenversicherung gezogen werden, nur dann tatsächlich wirksam werden, wenn auch entsprechende Beschäftigungsmöglichkeiten für die älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorhanden sind. Insofern ist sicherlich am Arbeitsmarkt, aber auch dann auf betrieblicher und tarifvertraglicher Ebene, eine entsprechende Flankierung dieser Maßnahmen notwendig.

Zu der von Ihnen angesprochenen Frage in Richtung 62 Jahre: Da kann man natürlich sagen, auf der einen Seite wären dann keine besonderen Vertrauensschutzregelungen, wie sie jetzt vorgesehen sind, erforderlich, wenn man diese Herabsetzung, die jetzt im Gesetz vorgesehen ist, auch künftig wirksam werden ließe. Auf der anderen Seite hätte man allerdings die Situation, dass man hier wieder den Korridor für Abschlüsse erweitern würde – ich denke, es war hier mit ein Ziel, diesen Korridor insoweit enger zu machen und damit auch die langfristigen Niveauminderungen, die sich durch vorzeitigem Rentenbezug ergeben können, irgendwo stärker zu begrenzen, als es in der Vergangenheit der Fall war. Denn bei 5 Jahre vorzeitigem Rentenbezug, der ja dann faktisch hier eintreten würde, würden dann weiterhin 18 Prozent Abschlüsse wirksam werden; die würden dann dauerhaft wirken. Das im Zusammenhang mit den ohnehin ansehenden Rentenniveauminderungen, die sich ergeben, ist natürlich eine Frage, die auch letztlich sozialpolitisch mitzubeurteilen ist.

Die auf der anderen Seite damit sicherlich im Zusammenhang stehende Frage der Teilrenten ist sicherlich ein Thema, zu dem man sich weiter Gedanken machen muss, wie man das gestalten kann. Aus meiner Sicht wäre allerdings die Frage zu stellen, ob nicht auch tatsächlich tarifvertragliche Regelungen oder betriebliche Regelungen möglich wären, um diesen Übergang so abzufedern, dass die Rentenversicherung erst zu einem späteren Zeitpunkt in diese Gesamtkonzeption des gleitenden Übergangs einzubeziehen wäre.

Abgeordneter Schaaf (SPD): Der heute auch anwesende Sachverständige Axel Gertke hat in seiner schriftlichen Stellungnahme Folgendes ausgeführt: „Völlig unbestritten ist, dass die Veränderung des Altersquotienten zur höheren Belastung im Bereich der Alterssicherung führen wird. Diese Belastungen sind aber ohne Weiteres durch die Produktivitätsentwicklung kompensierbar.“ Das zeige bereits die positive Entwicklung von 1960 bis 1990. Herr Prof. Rürup, würden Sie bitte aus Ihrer Sicht als Ökonom diese Aussage bewerten.

Sachverständiger Prof. Dr. Rürup: Produktivitätssteigerungen erleichtern vieles, vor allen Dingen, wenn sie sich in Lohnsteigerungen niederschlagen. Das heißt also, Produktivitätssteigerungen als solche machen in der Rentenversicherung noch nichts, aber wir unterstellen mal, dass sie sich in Lohnsteigerung niederschlagen. Das erleichtert vieles. Allerdings, man muss unterscheiden, die Rentenversicherung kann Einnahme- und Ausgabenprobleme haben. Die Einnahmeprobleme können darin liegen, dass die Beitragsgrundlage aufgrund von Arbeitslosigkeit wegbreicht, dass wir eine flache Lohnentwicklung haben. Die Rentenversicherung kann aber auch Ausgabenprobleme haben, die daraus resultieren, dass das Volumen an Leistung ansteigt. Wenn wir uns unsere Rentenformel einmal ansehen, so ist es ja so, dass Produktivitätssteigerungen, die sich in Lohnerhöhungen

niederschlagen, sich vom Prinzip her 1:1 in Rentensteigerung umsetzen. Wir haben jetzt Bremsfaktoren eingebaut, eben um das Rentenniveau abzusenken. Aber wenn wir die mal wegnehmen, schlagen sich Produktivitätssteigerung gleich Lohnsteigerung 1:1 in Rentensteigerung nieder. Das heißt, hohe Lohnsteigerungen würden keinen Anstieg des Beitragssatzes verhindern, der eben aus ausgabenseitigen Problemen her resultiert. Nun ist es natürlich richtig, dass höhere Löhne es den Arbeitnehmern erlauben würden, höhere Beitragssätze zu tragen.

Allerdings muss man sich eines bewusst sein: Ein Beitrag ist so etwas wie ein Preis für eine Versicherungsleistung. Eine Steuer ist eine Zwangsabgabe ohne Anspruch auf Gegenleistung und wir haben bereits gegenwärtig in den Rentenversicherungsbeiträgen eine implizite Steuer. Wenn wir jetzt bei konstantem Rentenniveau den Beitragssatz weiter steigern würden, so würde die implizite Steuer der Beitragszahler deutlich zunehmen und auch deren Beitragsrendite würde deutlich absinken. Wir haben heute eine Beitragsrendite in der gesetzlichen Rentenversicherung für die 1940 Geborenen von etwa 4 Prozent, sagen wir mal von Männern und Frauen zusammen. Diese wird heruntergehen für die heute Geborenen auf nominal etwa 2,5 Prozent - unter den gegenwärtigen Reformbedingungen. Wenn wir jetzt auf diese Reform verzichten würden und das nur über steigende Beiträge finanzieren würden – mit der Hoffnung, die höheren Löhne erlauben das –, so würde diese Beitragsrendite weiter heruntergehen. Ich habe ein bisschen Schwierigkeiten damit, dass man glaubt, dass damit dann die Legitimation dieses beitragsfinanzierten Systems nicht in Frage gestellt würde. Dieser Ansatz bedeutet nämlich, dass die intergenerative Umverteilung zu Lasten der Jüngeren, die ja eigentlich auch ein Grund für diese Reform ist, noch weiter zunimmt. Deswegen bin ich der Ansicht, dass produktivitätsorientierte Lohnsteigerungen vieles erleichtern, aber sie können keine Leistungsrücknahme im eben beschriebenen Sinne ersetzen. Und im Übrigen: Je höher die Lohnsteigerungen sind, desto höher werden dann natürlich auch dann die trotz Nachhaltigkeitsfaktor abgesenkten Renten. Insofern hat man die Beteiligung schon und deswegen bin ich der Ansicht, man kann mit dem Hinweis auf Produktivitätssteigerung, die sich möglicherweise in Lohnsteigerungen in der Zukunft niederschlägt, nicht auf diese Reform verzichten.

Abgeordneter Amann (SPD): Ich würde gerne Herr Prof. Dr. Rürup eine Frage stellen, die vorhin schon an einen seiner Kollegen gerichtet worden ist. Wie beurteilen Sie denn die Behauptung, die Anhebung der Altersgrenzen sei eine versteckte Rentenkürzung?

Sachverständiger Prof. Dr. Rürup: Die Rente mit 67 zielt ja darauf ab, die Lebensarbeitszeit zu erhöhen. Nach unserer Rentenformel bedeutet als Faustregel jedes Jahr längere Erwerbsarbeit eine Erhöhung der Renten um 2,5 Prozent. Wenn wirklich um die zwei Jahre länger gearbeitet wird, steigen die individuellen Renten um etwa 5 Prozent. Herr Bomsdorf hat eben ausgeführt, dass durch die Rückwirkung der Altersgrenze auf den Äquivalenzrentnerquotienten das Rentenniveau auch steigt. Insofern kann man diese pauschale Formulierung „Rente mit 67 ist ein Kürzungsprogramm“ nicht aufrechterhalten. Bei den diesem Projekt zugrunde liegenden Annahmen wird unterstellt, dass 40 Prozent der Betroffenen weiter arbeiten, das 30 Prozent Erwerbsminderungsrenten in Anspruch nehmen, dass in der Tat 30 Prozent Abschlüsse hinnehmen würden. Für diejenigen, die also diese Abschlüsse hinnehmen müssten, könnte man in der Tat von einer Rentenkürzung sprechen. Aber generell ist das nicht der Fall, denn eigentlich ist ja gewünscht, dass möglichst

viele Personen länger arbeiten, und dann bedeutet dies eben keine Kürzung der individuellen Renten.

Abgeordnete Krüger-Leißner (SPD): Ich würde gerne auch Herr Prof. Dr. Rürup befragen, obwohl er ja eine kleine Pause verdient hätte. Aber mir ist Ihre Antwort wichtig zu einem Problem, das vielen Menschen Sorgen macht. Während der Diskussion um unseren Rentenentwurf wurden immer wieder Forderungen erhoben, dass körperlich und psychisch schwer belastete Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer umfangreiche rentenrechtliche Privilegien erhalten sollten. Wie sehen Sie das, welche rechtlichen sozialpolitischen und praktischen Gründe sprechen gegen die Einführung solcher Privilegien? Und warum kann es eigentlich keine Sonderstellung für einzelne Berufsgruppen geben?

Sachverständiger Prof. Dr. Rürup: Also, ich habe Verständnis für das Argument. Wenn man sich allerdings einmal beispielsweise in Österreich umschaute, so sind derartige Regelungen, die bestimmte Privilegien an Tätigkeiten festmacht, außerordentlich problematisch. Sie eröffnen nämlich der Willkür Tür und Tor. Nehmen wir mal den berühmten Dachdecker. Hat man dann schon ein rentenrechtliches Privileg, wenn man beispielsweise im Alter von 30 bis 40 Jahren diesen Beruf ausgeübt hat oder muss man den Beruf am Ende des Lebens ausüben? Oder eine 30-jährige Nachschwester auf einer Intensivstation: Wann muss diese Tätigkeit ausgeübt werden, wie viele Jahre dieser Tätigkeit muss man haben? Dieses Problem ist definitiv nicht lösbar. Das an bestimmten Tätigkeiten festzumachen, die Erfahrung im Ausland zeigt, dass faktisch dann alle Tätigkeiten zu einer derartigen Privilegierung führen würden. Nein, ich bin der Ansicht, wenn jemand physisch oder psychisch nicht mehr in der Lage ist zu arbeiten, dann muss man diesen Personen – und zwar unabhängig von der Art der Tätigkeit – eine faire Möglichkeit eröffnen, eben dann in eine Erwerbsminderungsrente zu gehen. Ich glaube, die Erwerbsminderungsrente ist das richtige Institut, um eine Antwort auf den physischen und psychischen Verschleiß zu geben. Nicht die Verbindung von bestimmten rentenrechtlichen Privilegien an bestimmte Tätigkeiten – dann nämlich müsste man in der Tat die Frage beantworten: „Wie lange muss ich diese Tätigkeit gemacht haben, in welchem Lebensabschnitt muss sie gelegen haben?“ Und diese Fragen kann man nicht beantworten. Ich glaube, das ist ein Irrweg.

Abgeordneter Brandner (SPD): Meine Frage richtet sich an den Vorsitzenden des Deutschen Gewerkschaftsbundes, Herrn Sommer, und den Vertreter der Deutschen Rentenversicherung Bund. Mir geht es dabei um die Anhebung der Regelaltersgrenze von 65 auf 67, Beginn 2012. Wie wir wissen, erfolgt die Anhebung stufenweise in einem Zeitraum von 18 Jahren. Sind Sie meiner Auffassung, dass durch diesen langen Übergangszeitraum Arbeitgeber und Arbeitnehmer genügend Zeit eingeräumt wird, sich auf diese Altersgrenze einzustellen?

Wie sehen Sie in diesem Zusammenhang den Wunsch des Gesetzgebers, sehr deutlich festzuschreiben, dass im Gesetz zur Anpassung der Altersgrenze in der jetzigen Rentenversicherung sich die Bundesregierung verpflichtet, 2010 die Beschäftigungssituation Älterer zu überprüfen und aus der Entwicklung der Arbeitsmarktlage sowie der wirtschaftlichen und sozialen Situation älterer Arbeitnehmer die notwendigen politischen Konsequenzen zu ziehen – also ein zusätzliches Vertrauenssignal zu senden?

Für uns ist auch wichtig, dass in diesem Zusammenhang noch einmal deutlich wird, was hier schon angesprochen

worden ist, dass man die Anhebung der Altersgrenzen scheinbar nicht nur unter dem Gesichtspunkt der rentenpolitischen, sondern auch der arbeitsmarktpolitischen Ebene sehen muss, also wie sich die Erwerbsbevölkerung in der Zukunft auf Grund der Demographie entwickelt.

Sachverständiger Sommer (Deutscher Gewerkschaftsbund): Herr Abgeordneter Brandner, ich will erst einmal darauf hinweisen, dass wir derzeit im Altersquorum von 55 bis 64 1,2 Mio. Arbeitslose haben. Das ist die Ausgangssituation. Und diese Ausgangssituation macht deutlich, dass wir weit von dem Ziel entfernt sind, die Beschäftigung Älterer so zu sichern, dass man überhaupt ansatzweise über die Pläne der Regierung reden könnte.

Zweiter Punkt: Ich will ausdrücklich darauf hinweisen, dass von den 55 bis 64-jährigen, die heute arbeiten, nur 30 Prozent sozialversichert sind. Auch das reißt Löcher in die Rentenkasse.

Und ich will zum Dritten darauf hinweisen, dass wir davon ausgehen müssen, dass die Pläne, die momentan die Bundesregierung hat und die wir im Prinzip unterstützen, im Zusammenhang mit 50plus noch nicht einmal ansatzweise ausreichen, das Problem zu lösen. Wir bräuchten nicht 100.000 zusätzliche Arbeitsplätze, sondern 800.000 zusätzliche Arbeitsplätze für ältere, und zwar sozialversicherte, um das überhaupt machen zu können. So gesehen ist die heutige Ausgangssituation völlig ungeeignet, ein solches Vorhaben zu machen.

Zweiter Punkt: Die Überprüfung, die für das Jahr 2010 vorgesehen ist, ist uns viel zu unverbindlich. Sie setzt keine klaren Ziele, sie setzt keine klaren Kriterien. Wenn wir diese Kriterien hätten, dann könnte man darüber reden, zum Beispiel, dass man sagt, im Jahr 2010 sind 50 Prozent der über 55-jährigen in Arbeit sozialversichert. Das wäre ein vernünftiges Quorum, aber nicht das, was heute dort völlig unverbindlich da drin steht. Schönen Dank.

Sachverständiger Dr. Reimann (Deutsche Rentenversicherung Bund): Der vorgesehene Übergangszeitraum bis 2012, bis die Regelung eingeführt wird, und dann das stufenweise Heraufsetzen bis zum Jahre 2029 ist sicherlich unter Vertrauensschutzgesichtspunkten hinreichend. Natürlich ist es erforderlich, dass in diesem Zeitraum - und dann auch relativ schnell - die entsprechenden Konsequenzen auf allen Seiten gezogen werden, was eben die Beschäftigungsmöglichkeiten und auch die faktische Beschäftigung betrifft. Wir stellen allerdings gegenwärtig eher fest, dass auf Grund der bestehenden Regelung tatsächlich auch schon Verhaltensänderungen insoweit eingetreten sind, dass der Renteneintritt in den letzten Jahren sukzessive heraufgesetzt wird. Allerdings darf ich auch darauf hinweisen, dass ein Heraufschieben des tatsächlichen Renteneintrittsalters zwar zunächst einmal auf der Beitragsseite Entlastungen bringt, auf der anderen Seite längerfristig aber eben auch zusätzliche finanzielle Mittel gebunden werden, weil dann die Rente nicht mit Abschlägen gezahlt wird, sondern in voller Höhe. In Folge dessen ist der finanzielle Effekt nur erreichbar über ein Heraufsetzen auch der Regelaltersgrenzen und auch des gesamten Systems der Altersgrenzen.

Abgeordneter Schaaf (SPD): Ich hätte eine Frage an den Prof. Rürup. Bei Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit wird nach dem Gesetzentwurf das Referenzalter für die Bemessung der Abstiege sukzessive auf 65 angehoben. Welche Konsequenzen ergeben sich daraus für Versicherte, die vor dem Alter 60 bzw. ab dem Alter 60 erwerbsgemindert werden? Wie ist die Altersstruktur der Zugänge in der Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit gegenwärtig?

Sachverständiger Prof. Dr. Rürup: Die genaue Altersstruktur der Rentner wegen Erwerbsminderung kann ich Ihnen nicht sagen. Aber ich weiß, dass das durchschnittliche effektive Renteneintrittsalter, was gegenwärtig so bei 60,8 Jahren liegt, hier eine Mischung ist zwischen dem durchschnittlichen Renteneintrittsalter wegen Altersrenten, welches bei 63,2 Jahren liegt, und dem durchschnittlichen Renteneintrittsalter wegen Erwerbsminderungsrenten, welches bei 49,5 Jahren liegt. Das heißt, die Masse der Zugänge der Erwerbsminderungsrenten liegt vor dem 60. Lebensjahr. Das bedeutet, für die Masse der Erwerbsminderungsrentnerinnen und -rentner wird sich durch dieses Gesetz nichts ändern. Für die unter 60-jährigen wird sich nichts ändern, für die über 60-jährigen wird es in der Tat gewisse Verschlechterungen geben, aber für die Masse wird sich nach Maßgabe dieses Gesetzes das durchschnittliche Renteneintrittsalter von 49,9 Jahren nicht ändern.

Sachverständiger Dr. Reimann (Deutsche Rentenversicherung Bund): Ich kann hier auch darauf hinweisen, dass für die Versicherten, die vor Vollendung des 60. Lebensjahres erwerbsgemindert werden, sich insofern nichts ändert, als auch weiterhin der Rentenabschlag auf diese 10,8 Prozent begrenzt ist, so wie das heute der Fall ist. Für Versicherte nach Vollendung des 60. Lebensjahres ergeben sich, sofern nicht die Ausnahmeregelungen für Versicherte mit 35 bzw. 40 Beitragsjahren greifen, dann in der Tat Veränderungen nach Abschluss der Anhebung des Referenzalters. Da wird bis zur Vollendung des 62. Lebensjahres ein Abschlag von 10,8 Prozent anfallen und dann erst für die Altersstufen oberhalb 62 sukzessive reduziert. Vollständig entfällt ein Abschlag erst bei Rente mit 65 Jahren. Allerdings - und das hat auch Herr Prof. Rürup eben gesagt -, das durchschnittliche Zugangsalter liegt bei etwa 50 Jahren bei den Erwerbsminderungsrenten. Das heißt, der ganz große Teil der Erwerbsminderungsrenten geht weit vor dem 60. Lebensjahr zu. Im Moment sind es etwa 7 Prozent im Rentenzugang, die nach dem 60. Lebensjahr eine Erwerbsminderungsrente in Anspruch nehmen.

Dieser Anteil liegt heute deswegen sicherlich auch so niedrig, weil parallel dazu das System der vorzeitigen Altersrenten zur Verfügung steht und in Folge dessen die Versicherten statt einer Gesundheitsprüfung den Weg über den normalen Renteneintritt über die Altersrenten wählen. In der Zukunft könnte das in der Tat sich etwas anders gestalten, weil dann nicht mehr die Möglichkeit in dem Umfang besteht, vorzeitig über Altersrenten in Rente zu gehen. Wenn die Voraussetzungen auf der medizinischen Seite gegeben sind, wird sicherlich dann über die Erwerbsminderungsrente der Renteneintritt erfolgen, so dass man damit rechnen muss, dass sich dieser heute sehr niedrige Anteil sukzessive sehr erhöhen wird. Das ist allerdings in den Berechnungen, die auch hinsichtlich der finanziellen Auswirkungen angestellt worden sind, schon mit berücksichtigt worden, indem man davon ausgeht, dass etwa 1/3 des Potentials an Versicherten von der Altergrenzenanhebung betroffen wäre und künftig über Erwerbsminderung in Rente ginge.

Abgeordneter Stckel (SPD): Eine Frage an den DGB, an die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und an den Sozialverband: Mich würde interessieren, vor welchen Herausforderungen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch den demographischen Wandel stehen und welche Konsequenzen daraus zu ziehen sind. Das betrifft das Gesundheitsmanagement in Betrieben, die Qualifizie-

rung, die gesundheitsgerechte Arbeitsgestaltung, das heißt auch Ausgestalten der Arbeitsplätze. Welche Bedeutung messen Sie Tarifverträgen bei, die diesem demographischen Wandel Rechnung tragen?

Sachverständige Buntenbach (Deutscher Gewerkschaftsbund): Ich möchte beginnen und zu den Tarifverträgen wird kurz Herr Urban etwas ergänzen. Auf den demographischen Wandel brauchen wir wirklich eine umfassende Antwort. Die Rente mit 67 setzt aus unserer Sicht hier die Anreize in die völlig falsche Richtung. Wir müssen erst dafür sorgen, dass überhaupt die Menschen die Chance haben, das Renteneintrittsalter von 65 gesund aus dem Arbeitsleben heraus zu erreichen. Das gilt ja für einen großen Teil der Leute nicht. Im Moment erreicht ja nur 1/3 der Beschäftigten das Renteneintrittsalter von 65 aus der Arbeit heraus. Wir brauchen eine Veränderung der Arbeitsbedingungen, wir brauchen ein anderes hochwertiges Gesundheitsmanagement, wir brauchen Schritte, die in Richtung auf eine Humanisierung der Arbeit gehen, wo die Arbeitgeber ihre Verpflichtungen auch ernst nehmen und wo auch die Politik die entsprechenden Rahmenbedingungen setzt, damit die Arbeitsbedingungen entsprechend gesund sind, dass man auch dort gesund arbeiten und auch älter werden kann.

Gleichzeitig, wenn wir über demographischen Wandel reden, ist die Investition in Bildung und Weiterbildung für Ältere ein entscheidender Punkt. Da hört es viel zu früh auf, bei Arbeitnehmern über 40 Jahren ist es nur 1 Prozent, die überhaupt Weiterbildungsmöglichkeiten von ihrem Arbeitgeber angeboten bekommen. Hier brauchen wir einen Einstellungswandel, hier brauchen wir aber auch staatliche Unterstützung, um in Bildung und Qualifizierung investieren zu können. Wir müssen die jungen Leute stärker und früher qualifiziert auch in die Erwerbstätigkeit bringen und sie dort besser qualifizieren und unterstützen. Wir haben eine Ausbildungsplatzlücke, die wir uns überhaupt nicht leisten können. Gerade wenn wir darüber reden, wie die Gesellschaft sich auf demographischem Wandel einstellt, dann ist die Investition in Bildung und Ausbildung hier der ganz entscheidende Punkt, dass die Gesellschaft in Zukunft entsprechend innovativ und produktiv auch arbeiten kann und die jungen Leute eine Chance haben, hereinzukommen. Da geht die Rente mit 67 in die völlig falsche Richtung. Zu den Tarifverträgen wird Herr Urban noch kurz ergänzen.

Sachverständiger Urban (Deutscher Gewerkschaftsbund): Zunächst stimme ich Ihnen zu, dass der demographische Wandel neue qualitative Anforderungen an eine gesundheitsförderliche und gesundheitsgerechte Arbeitsgestaltung stellt. Ich glaube, auch für die IG-Metall, aber auch für andere Gewerkschaften können wir sagen, dass wir eine Menge von Aktivitäten in den letzten Jahren unternommen haben. Das gilt für unsere Kolleginnen und Kollegen, die als Betriebsräte täglich versuchen, Arbeitsbedingungen gesundheitsförderlich zu gestalten, es gilt für die IG-Metall im Bereich der Tarifverträge. Wir haben in diversen Tarifverträgen einschlägige Rechtsvorschriften, mit denen wir arbeiten können. Wir sind dabei, explizite Tarifverträge mit Blick auf den demographischen Wandel zu erstellen. Die IG-Metall hat ein großes Projekt „Gute Arbeit“ gestartet, wo wir gemeinsam mit der Initiative des Arbeitsministeriums für eine neue Qualität versuchen, in diese Richtung zu wirken. Aber trotz all dieser Aktivitäten müssen wir feststellen, dass die Entwicklung in den Unternehmen, was die Gesundheitsverträglichkeit von Arbeitsbedingungen betrifft, diametral dem entgegen läuft. Das sind unsere betrieblichen Erfahrungen, das ist aber auch die Aussage der einschlägigen arbeitssozio-

logischen Forschung. Wir haben es in den Betrieben mit einem arbeitspolitischem roll back zu tun. Die Arbeitsbelastungen in den Betrieben sind in den letzten Jahren nicht weniger, sondern mehr geworden. Das bezieht sich auf körperliche Belastungen, aber zunehmend auch auf psychische Belastungen, die immer mehr eine Rolle spielen.

Vor diesem Hintergrund will ich darauf hinweisen, dass sich das nicht nur auf die traditionelle Stahlindustrie, Gießerei usw. bezieht, sondern auch auf die modernen Sektoren der Wirtschaft. Das bedeutet also, dass wir zur Zeit auf der Grundlage dieser Entwicklung, was wir sehen mit Blick auf die Arbeitsgestaltung im Zusammenhang mit kurzfristigem Denken in den Unternehmen - Stichwort: shareholder value -, nicht davon ausgehen können, dass wir bis 2012 oder auch nur in der Nähe dieses Datums in der Lage sein werden, die Arbeitswelt so zu gestalten, dass die Voraussetzungen, die der Rente mit 67 unterstellt wurden, auch eintreffen. Wenn wir realistisch auf die Situation schauen wollen, dann brauchen wir vielleicht verstärkte Anreize für die Arbeitgeber, in die Richtung zu handeln, und Unterstützung für die Betriebsräte, dies zu tun. Wir können aber nicht davon ausgehen, dass das der Fall sein wird. Und deswegen würde dann doch für einen Großteil der Betroffenen das Ganze mit einem vorzeitigen Ausstieg aus dem Arbeitsleben aus gesundheitspolitischen Gründen verbunden sein und dann eben doch mit Rentenkürzungen. Deswegen bitte ich, aus dieser Perspektive noch einmal ganz realistisch auf diese Situation zu schauen und einzugestehen, dass diese unterstellten Voraussetzungen mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht eintreten werden, obwohl wir gemeinsam sehr stark daran arbeiten.

Sachverständiger Gunkel (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Herr Abgeordneter, Herr Vorsitzender, ich glaube, die Betriebe haben in den letzten Jahren gezeigt, dass sie sehr wohl dazu in der Lage sind, viel dafür zu tun, dass mehr Ältere in Beschäftigung kommen. Ich möchte drei Zahlen nennen: Die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung von Älteren ab 50 Jahren ist seit 1999 jedes Jahr um 100.000 Personen gestiegen, also insgesamt um 700.000 Personen. Und das, obwohl die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten insgesamt gesunken ist. Die Erwerbstätigenquote ist von 2000 bis 2005 von 37,5 auf 45,4 Prozent bei weiter steigender Tendenz gestiegen. Und das Erwerbsaustrittsalter ist allein seit 2001 - also innerhalb von 5 Jahren - um 0,9 Jahre gestiegen. Deshalb sollte das Ziel, das dem Gesetzentwurf zu Grunde liegt, das Erwerbsaustrittsalter in den nächsten 20 Jahren um 2 Jahre anzuheben, sehr gut zu erreichen sein.

Im Bereich des Gesundheitsmanagements ist viel getan und erreicht worden. Das macht sich daran deutlich, dass die Zahl der Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten deutlich zurückgegangen ist, aber auch deutlich die Erwerbsminderungsrentenzahlen. Ich möchte daran erinnern, dass wir 1972, als die flexible Altersgrenze eingeführt worden ist - also bevor es möglich war, auch für Männer ohne Abschläge vorzeitig in Rente zu gehen -, bei sicherlich nicht besseren Arbeitsbedingungen eine Erwerbsquote von über 2/3 in der Personengruppe des 60- bis 64jährigen hatten. Die Erwerbsquote dieser Bevölkerungsgruppe ist danach, nachdem man diese flexible Altersgrenze eingeführt hat, bei insgesamt steigender Beschäftigung um mehr als die Hälfte zurückgegangen. Die historische Erfahrung, aber auch der Verweis auf Länder wie die skandinavischen Länder, aber auch USA und Japan zeigt, dass die Mehrbeschäftigung Älterer nicht an gesundheitlichen Gründen scheitert.

Was die Qualifizierung betrifft, die Tarifverträge würden hier Rahmenregelungen setzen: Zum Teil ist das ja auch im Bereich der Metall- und Elektroindustrie schon geschehen. Die Umsetzung sollte auf betrieblicher Ebene erfolgen. Hier möchte ich nur darauf hinweisen, die Anhebung des Rentenalters auf 67 Jahren bedeutet ja auch, dass die Arbeitsverträge nicht mehr auf das 65. Lebensjahr befristet werden können, sondern automatisch als auf die Regelaltergrenze abgeschlossen gelten. Das bedeutet aber auch, dass für die Arbeitgeber die Kosten eines vorzeitigen Ausscheidens teurer werden und umgekehrt, dass damit die Investitionen der Arbeitgeber für das Humankapital ihrer Beschäftigten rentabler werden. Insofern ist die Altergrenzenanhebung tatsächlich auch ein Anreiz für mehr Investitionen in Weiterbildung, sowohl für die Arbeitgeber also auch für die Arbeitnehmer.

Sachverständiger Hoenig (Sozialverband Deutschland e.V.): Wir können uns den Ausführungen der Vertreter des DGB im Prinzip anschließen, gleichwohl möchte ich noch einmal auf einen zusätzlichen Aspekt hinweisen: Das SGB VI sieht derzeit schon einen Prüfauftrag vor. Den halten wir für ausreichend und sachgerecht. Da steht drin, dass ab dem Jahr 2008 zuerst der Arbeitsmarkt und die Sozialverträglichkeit der Rente mit 67 zu überprüfen und auf Grundlage dieser Erkenntnisse eine Entscheidung zu treffen ist. Vor dem Hintergrund der gegenwärtigen Beschäftigungssituation und auch der für ältere Menschen, die sich ja in absehbarer Zeit nicht grundlegend ändern wird, sehen wir den geltenden Prüfauftrag eigentlich für ausreichend und völlig sachgerecht.

Vorsitzender Weiß: Vielen Dank. Die Fragerunde der SPD ist abgeschlossen. Ich übergebe den Vorsitz an Frau Krüger-Leißner.

Stellvertretende Vorsitzende Krüger-Leißner: Wir werden die Befragung fortsetzen. Das Wort hat jetzt die FDP-Fraktion und ich habe eine Wortmeldung von Dr. Kolb.

Abgeordneter Dr. Kolb (FDP): Aber mehrere Fragen, Frau Vorsitzende, wenn das sein darf. Ich wolle zunächst einmal nachfragen bei Herrn Prof. Rürup, der auf die Frage, wie die Wirkungen für die Versicherten wären, gesagt hat, wenn wirklich länger gearbeitet wird, dann wird das nicht so schlimm, und hat Zahlen genannt. 40 Prozent würden weiter arbeiten, 30 Prozent würden Erwerbsminderungsrenten beziehen und 30 Prozent unter Inkaufnahme von Abschlägen in Rente gehen. Nach meiner Kenntnis folgen heute nur noch 22 Prozent aller Rentenzugänge aus einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Herr Prof. Rürup, wenn Sie sagen, 40 Prozent werden weiter arbeiten, meinen Sie dann 40 Prozent von 22 Prozent, oder wie kommt dieser wundersame Sprung von heute 22 Prozent auf höhere Prozentzahlen zustande?

Zumal die Bundesregierung mit ihrem Programm 50 plus auch nur davon ausgeht, marginale Veränderungen der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer erreichen zu können.

Sachverständiger Prof. Dr. Rürup: Ja, diese Zahlen beziehen sich auf das Potenzial derjenigen, die davon betroffen waren. Ob und in welchem Maße dieses Potenzial wiederum durch Ausweichregelungen davon nicht betroffen ist, ist eine davon zu trennende Frage. Wir bzw. auch die nach mir genannte Kommission hat diese Potenzialrechnung unterstellt und die ist eigentlich nicht so unrealistisch. Man muss auch sehen, der Beitragseffekt, der sich aus diesen Berechnungen ergibt, wäre brutto etwa ein Prozent Beitragseffekt aus der Anhebung auf 67, der wird dann wiederum reduziert durch

die Rückwirkung über den Nachhaltigkeitsfaktor um etwa 0,3 Prozent; 0,2 Prozent gehen verloren durch die 45-Jahre-Regelung. Insofern, denke ich, sind das durchaus realistische Annahmen.

Abgeordneter Dr. Kolb (FDP): Dann möchte ich gern den Deutschen Juristinnen Bund fragen, Frau Prof. Rust. Hier wurde schon von verfassungsrechtlichen Bedenken gesprochen, denen diese Ausnahmeregelung für besonders langjährige Versicherte begegnen würde. Sie haben in Ihrer Stellungnahme darauf hingewiesen, dass es auch möglicherweise europarechtliche Bedenken geben könnte, dass hier ein Verstoß gegen die Gleichbehandlungsrichtlinien in § 38 SGB VI, also dieses Entwurfes, vorliegt. Können Sie das bitte noch einmal erläutern?

Sachverständige Prof. Dr. Rust (Deutscher Juristinnen Bund e. V.): Sehr geehrte Damen und Herren. Wir haben in der Stellungnahme vom Juristinnen Bund etwas Ungewöhnliches gemacht. Wir haben nämlich eine Norm zitiert, und zwar eine Norm, darauf haben Sie eben Bezug genommen, die aus dem europäischen Kontext stammt, und zwar haben wir eine Richtlinie aus dem Jahr 1979, das ist die Richtlinie 79 7 EWG. Wir wissen dann, wer drin ist. Das ist eine Richtlinie, die betrifft die Gleichbehandlung von Männern und Frauen in dem gesetzlichen System der Alterssicherung. Es geht also nicht um die Ersatzsysteme, die wir jetzt haben, die zivilrechtlich organisiert sind, für die das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz zur Anwendung kommen würde, was Sie vor mittlerweile acht oder zehn Monaten beschlossen haben, sondern es geht um die gesetzlichen Systeme. Das sind die gesetzlichen Systeme, für die die Arbeitgeber selbst keine Handlungsmöglichkeiten haben. In gleicher Weise haben die Beschäftigten keine Handlungsmöglichkeiten, weil das Gesetz anordnet, was ist. Hier haben wir die Situation, dass jetzt - und das ist das Neue, das haben wir bisher nicht gehabt - bei Ihnen ein Gesetzesvorschlag vorliegt, über den Sie zu entscheiden haben, wo es nicht darum geht, dass wir Ihnen erneut wieder mitteilen, man muss auf die besondere Situation von Männern und Frauen Rücksicht nehmen, sondern bei Ihnen steht eine Entscheidung, wo ich relativ sicher bis, das wird eine Diskriminierung, die eine rechtliche Relevanz hat. Es wurde hier eben auch weit vertreten, diese 45 Jahre erreichen die Frauen nicht. Da geht eine Zahl immer rum, das sind die 11 Prozent der Frauen, die das erreichen. Das ist eine Zahl, die stammt von der Deutschen Rentenversicherung, bezieht sich aber darauf, dass die Frauen diese Veränderung annehmen. Wenn man die jetzige Situation hat ohne Nachbesserung mit dem Berücksichtigungsfaktor, hätten wir ungefähr zwei Prozent, die es nicht erfüllen würden; mit der Nachbesserung hätten wir die vier Prozent. Es ist auch ein erheblicher Teil der Männer, die es nicht erfüllen. Man kann auch sagen, ungefähr 75 Prozent erfüllen das nicht. Bloß der Unterschied ist, dass es bei Frauen so wenige sind. Damit sind wir in der juristischen Situation. Das nennen wir dann die mittelbare Diskriminierung. Was eine mittelbare Diskriminierung ist, das hat dieser Bundestag auch lernen dürfen und beschlossen. Wir haben eine Legaldefinition, weil eine mittelbare Diskriminierung vorliegt. Da ist die erste Stufe, dass eine wesentlich höhere Betroffenheit des einen Geschlechts in diesem Fall vorliegen muss; das haben wir eindeutig.

Die nächste Stufe ist, sich dann anzusehen, wo können die Gründe liegen für diese Differenz? Es kann gute Gründe geben zum Beispiel für den Deutschen Bundestag zu sagen, wir wollen, dass die Leute länger arbeiten. Das kann man machen. Bloß dann muss man ein Mittel nehmen, das geeig-

net ist, das Ziel zu erreichen. Und das erreichen Sie nicht dadurch, dass Sie einfach sagen, der Rentenzugang wird begrenzt. Das Mittel ist ungeeignet. Dann haben wir in der Stellungnahme aufgenommen, da gibt es einen Unterschied. Über diese Frage kann einmal das Bundesverfassungsgericht entscheiden - die haben mittlerweile einen Standard entwickelt auch zur mittelbaren Diskriminierung. Was aber wahrscheinlich ist, dass der Europäische Gerichtshof befragt wird und der hat ein anderes Ergebnis. Der kann nämlich nicht sagen, der Deutsche Bundestag muss nachbessern. Das ist nicht seine Kompetenz. Er kann abstrakt auslegen und feststellen, ob eine Regelung wie dieser Paragraf im SGB VI eine mittelbare Diskriminierung gegen Frauen darstellt. Das würden Sie in dieser Abstraktheit dem vorliegenden Gericht zurückgeben.

Ich sage ein Beispiel: Eine Frau, die mit 16 Jahren angefangen hat zu arbeiten, die ihre 35 Jahre hat - eine der doch vorhandenen langjährigen Versicherten -, wo mit 50 Jahren die Firma pleite gegangen ist, die es seitdem nicht geschafft hat, wieder in Arbeit zu kommen, die dann mit 65 den Antrag stellt, sie will in Rente gehen. Sie wird ihre Rente bekommen. Der Streit würde dann darum gehen, bekommt sie den Rentenabschlag, weil sie die 45 Jahre nicht hat? Darüber müssten dann die Sozialgerichte entscheiden und hätten dann die Antwort vom Europäischen Gerichtshof und der sagt immer Folgendes: Die Kostenfrage - was Herr Rürup auch angefragt hat - ist keine Rechtfertigung. Das rechtfertigt europäisch nicht, dass im Einzelfall ein Recht verletzt werden würde. Die Rechtfertigung, wenn die nicht gegeben ist - hier hat der Europäische Gerichtshof auch eine ganz klare Perspektive, dann gibt es nicht dauerhafte Angleichung nach oben. Das wäre falsch. Das verlangt der EuGH nie. Aber solange wir kein diskriminierungsfreies System haben - und das müssen Sie sich genau überlegen -, was ist dann die Folge? Dass eine ausgeschlossene Gruppe den Anspruch hat, die bisher begünstigte Gruppe. Damit haben wir die 45 Jahre, die für die Männer gelten, dann würden die Frauen in gleicher Weise Anspruch haben, mit 65 in Rente zu gehen. Das ist der wesentliche Unterschied, ob man nach Europa guckt oder ob man zum Verfassungsgericht guckt.

Abgeordneter Dr. Kolb (FDP): Nun frage ich Prof. Sodan, ob denn die geplante Regelung auch für die langjährig Versicherten nicht zu einer Umverteilung zu Lasten all der Personen führt, die die lückenhaften Versicherungsverläufe haben: Frauen, erwerbsgeminderte Arbeitslose und Personen mit freiwilligen Beitragszeiten. Wie ist dies aus Ihrer Sicht zu bewerten?

Sachverständiger Prof. Dr. Sodan: Ich halte in der Tat die Regelung in der Entwurfsfassung von § 38 SGB VI für verfassungsrechtlich problematisch. Dass Zeiten der Arbeitslosigkeit nicht als Wartezeit Berücksichtigung finden, stößt vor dem Hintergrund des bereits genannten Gleichheitssatzes aus zwei Gründen auf Bedenken. Zum einen werden auch für solche Zeiten Beiträge von den zuständigen Versicherungsträgern bzw. vom Bund in die Rentenkasse eingezahlt, zum anderen trifft Arbeitslosigkeit Erwerbspersonen in vielen Fällen unverschuldet. Dass Zeiten der freiwilligen Versicherung ebenfalls nicht als Wartezeit berücksichtigt werden, zeigt ganz deutlich die selektive Privilegierung einzelner Versichertengruppen. Die freiwillig Versicherten gehen regelmäßig einer selbständigen Tätigkeit nach. Obwohl sie sich für die gesetzliche Rentenversicherung entscheiden und gegen die private Absicherung der Risiken des Alters, was bemerkenswert ist, werden sie gegenüber den versiche-

rungspflichtigen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen benachteiligt. Das Gesetzesvorhaben würdigt also lediglich die langjährige Tätigkeit in versicherungspflichtigen Berufen. Letztlich wird also nicht einmal die Treue zur Sozialversicherung belohnt. Dass die freiwillige Versicherung insoweit anders behandelt wird als die Pflichtversicherung, lässt sich meines Erachtens nach nicht rechtfertigen.

Stellvertretende Vorsitzende Krüger-Leibner: Ich schließe damit die Runde der FDP-Fraktion und komme zur nächsten Befragungsrunde der Fraktion DIE LINKE. Ich habe vier Wortmeldungen. Herr Dreibus, Sie beginnen bitte.

Abgeordneter Dreibus (DIE LINKE.): Ich würde gern mit einem Komplex Demografie- und Bevölkerungsentwicklung beginnen. Meine Fragen richten sich an Herrn Gerntke und die Vertreter des DGB. Wie beurteilen Sie generell die Aussagekraft von Bevölkerungsvorausberechnungen für das Rentenniveau? Die Frage ist deshalb besonders aktuell, weil wir erlebt haben, dass beispielsweise zwischen der zehnten und elften koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung erhebliche Differenzen vorliegen. Meine zweite Frage in diesem Zusammenhang an beide, sowohl an Herrn Gerntke als auch an die Kollegen wäre: Welche Alternativen sehen Sie in diesem Zusammenhang?

Sachverständiger Gerntke: Bevor ich mich zur Aussagekraft der zehnten und elften koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung selbst äußere, würde ich sagen, es wäre für die politische Debatte schon einiges gewonnen, wenn man sich auch tatsächlich auf diese Zahlen bezieht und nicht ganz andere Zahlen in den Raum stellt. Ich konnte gestern im ZDF-Text noch lesen, dass Franz Müntefering uns erklärt hat, heutzutage seien es 3,8 Erwerbstätige auf einen Rentner und die Wahrheit sei, im Jahre 2030 sind es 1,9. Das sind Zahlen, die nicht der Wahrheit entsprechen, die jedenfalls nicht der elften koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung entsprechen. Da hat jemand wahrscheinlich erstmal die Erwerbsfähigen und die Erwerbstätigen miteinander verwechselt und er wird auch die Jahre 2030 und 2050 miteinander verwechselt haben. Das ist natürlich misslich, wenn auf der anderen Seite mit Kommastellen des Beitragssatzes über Jahrzehnte diskutiert wird. Ich denke, es sollte schon mal versucht werden, die vorhandenen Vorausberechnungen auch tatsächlich zur Kenntnis zu nehmen. Wenn man sich die Berechnung anschaut, dann wird man schnell sehen, es sind Berechnungen auf der Basis von Grundannahmen. Wenn sich die Grundannahmen ändern, verändern sich folgerichtig auch die Berechnungen. Das kann man von der zehnten zur elften koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung sehen. Ist die zehnte in ihrer mittleren Variante noch davon ausgegangen, dass es 75 Mio. Menschen in der Bundesrepublik Deutschland im Jahre 2050 sein werden, geht die elfte koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung von mindestens einer Million Menschen weniger aus, möglicherweise sogar nur 69 Mio. Menschen, also ein deutlicher Unterschied, der da gegeben ist. Vor dem Hintergrund, dass wir gefordert sind, die Alterssicherung, aber auch die Sicherung der gesamten Bevölkerung in der Bundesrepublik Deutschland zu sichern, ist es schon ein Unterschied, ob es um 69 Mio. oder um 75 Mio. geht. Da knüpfe ich an meine Aussage, die vorhin schon besprochen wurde, an, dafür ist dann natürlich die Frage der Produktivität und der Wachstumsentwicklung entscheidend. Ich danke Herrn Rürup ausdrücklich für den Hinweis, dass es nicht rein eine Frage der Produktivität ist, sondern auch für die Produktivität verteilungspolitisch umgesetzt wird. Das ist der Dreh- und Angelpunkt. Wenn wir zum Beispiel von einer Wachstumsent-

wicklung von 1,7 im Jahr ausgehen, dann wird man im Jahr 2050 in der Lage sein, das Doppelte in Deutschland zu produzieren wie heute. Dann ist es wenig einsichtig, warum die Rentnerinnen und Rentner über eine faktische Rentenkürzung, die aus unserer Sicht auch keine Rentenkürzung durch die Hintertür ist, sondern eine ganz offene Rentenkürzung, darunter ganz besonders leiden müssen. Alternativen sind hier auf den Tisch gelegt worden. Selbstverständlich fallen die Kosten der Alterssicherung an. Da muss man sich aber zum einen dazu durchringen, den Beitragssatz nicht bei 22 Prozent zu belassen, sondern die Zielsicherungsziele in den Mittelpunkt zu stellen, und die zweite Frage - wie hier auch schon angeklungen ist - selbstverständlich mit einer Erwerbstätigenversicherung über Jahre erst einmal über zusätzliche Einnahmen erbringen. Das Argument, dass wir noch nicht wissen, dass 2060 zusätzliche Ansprüche entstehen, ist nicht zutreffend. Die aktuelle Rentenpolitik scheint nicht einmal in der Lage zu sein, in den nächsten Monaten ihre Konzepte realistisch abzubilden. Da jetzt mit Zahlen von 2050 oder 2060 zu kommen, scheint mir da nicht angemessen.

Sachverständiger Nürnberger (Deutscher Gewerkschaftsbund): Ich möchte Herrn Gerntke nur ganz kurz ergänzen. Natürlich sind demografische Vorausberechnungen wesentlich besser und sicherer zu machen als wirtschaftliche Vorausberechnungen oder Berechnungen der Arbeitslosenquote in 20 Jahren. Aber es gibt auch bei der Demographie Unsicherheiten. Herr Gerntke hat darauf hingewiesen. Das hat etwas mit der Sterblichkeit zu tun, das hat u. a. auch etwas mit der Zuwanderung zu tun. Ich will aber auch nochmals darauf hinweisen, auch Herr Gerntke hatte es schon angesprochen, dass bei der Finanzierbarkeit der gesetzlichen Rentenversicherung nicht nur die Kopffzahlen, wer ist über 65, wer ist unter 65, entscheidend sind, sondern auch die Frage, wie viele von diesen Menschen sind erwerbstätig, wie viele davon sind sozialversicherungspflichtig erwerbstätig und zahlen in die Rentenversicherung ein? Es ist wichtig, die Situation der älteren Arbeitnehmer ins Auge zu fassen und denen tatsächlich die Chance zu geben, möglichst bis 65 zu arbeiten. Aber es gibt auch andere Personengruppen, die ein riesiges Potenzial haben und wo es auch Ungerechtigkeitsaspekte gibt. Zum Beispiel: Haben jugendliche Menschen die Chance, ohne Warteschleife in Ausbildungen zu gehen, oder haben Frauen, auch solche, die Kinder haben, die gleichen Chancen wie Männer, erwerbstätig zu sein?

Eines finde ich auch noch wichtig. Herr Gerntke hat es angesprochen, die Kosten der Alterssicherung sind nicht wegzureformieren. Das wird hier versucht. Es wird immer Kostentragende geben. Und was der Deutsche Gewerkschaftsbund wirklich bedauert und auch scharf kritisiert ist, dass man in der Rentenpolitik der letzten Jahre schlicht und ergreifend die Politik der Privatisierung geht.

Abgeordneter Schneider (DIE LINKE.): Da trifft es sich günstig, dass mir eben der Kollege Kolb meine Frage an Prof. Dr. Rust im Wesentlichen abgenommen hat, so dass ich es bei einer Ergänzungsfrage belassen kann. Frau Prof. Dr. Rust, Ihr Sachverständigenkollege Prof. Dr. Bomsdorf hat in seinen Ausführungen geschrieben, dass auf Grund der höheren Lebenserwartung von Frauen diese ihre Rente durchschnittlich länger beziehen als Männer und somit im Hinblick auf die 45er-Regelung keine Benachteiligung vorliegen würde. Wie beurteilen Sie das unter rechtlichen Aspekten?

Sachverständige Prof. Dr. Rust (Deutscher Juristinnenbund e. V.): Das ist eine ganz alte Diskussion. Ich habe das

mal genannt: Das ist der Langlebigkeitsneid. Dass Frauen durchschnittlich länger leben, hat einen Gegenpunkt. Männer haben durchschnittlich die Hinterbliebene, für die aufgenommen wird. Was stellen Sie in Ihren Vergleich ein? Und deswegen kann ich dieser Argumentation nicht folgen. Weil Frauen im Durchschnitt länger leben, liegt keine Benachteiligung der Männer dadurch vor, dass sie durchschnittlich früher sterben.

Stellvertretende Vorsitzende Krüger-Leißner: Wir sind jetzt bei der Befragung BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und ich habe die Wortmeldung von Frau Schewe-Gerigk.

Abgeordnete Schewe-Gerigk (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Die Einführung der neuen abschlagfreien Rente für besonders langjährig Versicherte ist hier schon an der einen oder anderen Stelle andiskutiert worden. Ich würde gern Herrn Prof. Sodan fragen, welche verfassungs- oder auch rechtlichen Probleme er im Grundsatz sieht und welche Voraussetzungen denn vorliegen müssten, damit eine Ungleichbehandlung der Versicherten überhaupt gerechtfertigt werden könnte, und ob diese Regelung tatsächlich, wie sie die Bundesregierung vorschlägt, diesen Kriterien genügt?

Sachverständiger Prof. Dr. Sodan: Ich darf noch einmal auf die dogmatischen Ausgangspunkte hinweisen. Das Bundesverfassungsgericht geht in ständiger Rechtsprechung vom Schutz der Versichertenansprüche und -anwartschaften aus der gesetzlichen Rentenversicherung durch die Eigentumsgarantie des Artikels 14 GG aus. Regelt der Gesetzgeber den Leistungsumfang der gesetzlichen Rentenversicherung, so nimmt er einen Eingriff vor in die Eigentumsfreiheit der Versicherten, und zwar in Form einer Inhalts- und Schrankenbestimmung. Das Bundesverfassungsgericht sieht in der Beachtung des Gleichheitssatzes ein besonderes Rechtfertigungserfordernis für Eingriffe in die Eigentumsfreiheit. Das heißt: Behandelt der Gesetzgeber einzelne Versichertengruppen in der gesetzlichen Rentenversicherung unterschiedlich, so muss sich diese Ungleichbehandlung im Rahmen der Eigentumsgarantie am Gleichheitssatz messen lassen. Dieser verbietet jedoch nicht jegliche Ungleichbehandlung, sondern immer nur diejenige ohne sachlichen Grund. Es ist also zu fragen, ob die Ungleichbehandlung einzelner Versichertengruppen einen legitimen Zweck verfolgt, zur Erfüllung dieses Zwecks auch geeignet und erforderlich ist und ob Ungleichbehandlung und rechtfertigender Grund in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen.

Wenn man diese Maßstäbe auf den § 38 SGB VI in der vorgesehenen Fassung überträgt, zeigt sich, dass diese Regelung weder geeignet noch angemessen ist, um den besonderen Schutz von Versicherten mit einer langjährigen belastenden Berufstätigkeit zu fördern. Denn wie ich bereits vorhin kurz ausführen konnte, werden freiwillig versicherte Selbständige nicht von der Neuregelung profitieren. Der Sozialbeirat wies zutreffend darauf hin, dass unterbrochene Versichertenbiographien nicht nur durch temporäre Arbeitslosigkeit, sondern auch durch eine zeitweise Tätigkeit in selbständigen oder in kammerpflichtigen Berufen zustande kommen. Jedoch haben auch diese Berufsgruppen regelmäßig eine nicht unerhebliche Arbeitsbelastung zu schultern. Insoweit verfehlt das Vorhaben eindeutig das Ziel der Koalitionsfraktionen, mit der Ausnahmeregelung des neuen § 38 SGB VI die hart Arbeitenden zu belohnen. Im Übrigen handelt es sich bei solchen Versicherten, die mit der Vollendung des 65. Lebensjahres bereits 45 Versicherungsjahre vorweisen können, regelmäßig nicht etwa um die herkömmlichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in der Privatwirt-

schaft tätig sind, sondern typischerweise um die Angestellten des öffentlichen Dienstes.

Abgeordnete Schewe-Gerigk (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Die nächste Frage richte ich an die Deutsche Rentenversicherung Bund und an den Zentralverband des Deutschen Handwerks. Nach eigenen Darstellungen hat die Bundesregierung vor allem Regelungen getroffen, um Beschäftigte in besonders belasteten Berufen zu schützen. Kann diese Regelung tatsächlich den Anforderungen gerecht werden? Wie beurteilen Sie in diesem Zusammenhang die Erhöhung der Altersgrenze für eine abschlagsfreie Erwerbsminderungsgrenze?

Stellvertretende Vorsitzende Krüger-Leißner: Diese Frage ging an zwei Fragesteller. Ich denke, Dr. Reimann, antworten Sie für die Deutsche Rentenversicherung Bund?

Sachverständiger Dr. Reimann (Deutsche Rentenversicherung Bund): Wie jetzt schon mehrfach ausgeführt worden ist, beurteilen wir diese Altersrente für besonders langjährig Versicherte als nicht zielgenau, gemessen an den im Gesetz selbst formulierten oder in der Gesetzesbegründung formulierten Zielen. Durch diese Regelung werden Versicherte begünstigt, die ein vollständiges Erwerbsleben zurücklegen konnten, während diejenigen, die einer besonders belastenden Beschäftigung unterlegen haben und aufgrund dessen nicht mehr in der Lage sind, diese 45 Jahre zu erreichen, gerade nicht zu den Begünstigten dieser Regelung zählen werden. Also gerade für diejenigen Versicherten, die hauptsächlich von dieser Regelung profitieren sollen, wird es zumindest schwer sein, die Voraussetzungen zu erfüllen. In Folge dessen ist hier eine argumentative Schiefelage gerade im Hinblick darauf, dass es sich um eine doch letztlich Bevorzugung eines bestimmten Personenkreises handelt, bei der dann auch das Prinzip der Teilhabeäquivalenz durchbrochen wird. Für diese Durchbrechung ist eine entsprechende Begründung erforderlich, die nach unserer Auffassung einer Überprüfung nur schwer standhalten wird.

Stellvertretende Vorsitzende Krüger-Leißner: Dann war noch der Zentralverband Deutsches Handwerk angesprochen. Frau Dr. Schubert?

Sachverständige Dr. Schubert (Zentralverband des Deutschen Handwerks): Das Handwerk spricht sich aus verschiedenen Gründen deutlich gegen die 45er-Regelung aus. Die wesentlichen Argumente sind eigentlich schon alle gesagt worden. Für das Handwerk ist besonders wichtig die Tatsache, dass Personen oder Versicherte in regelmäßig besonders belastender Berufstätigkeit nicht erreicht werden. Im Handwerk gibt es viele Tätigkeitsfelder mit teils hoher körperlicher Belastung, insbesondere im Bau- und Ausbaubereich. Die Arbeitnehmer hier - wie z. B. in der Diskussion immer wieder die bemühten Dachdecker - können zweifellos nicht mehr mit 66 Jahren körperlich schwere Tätigkeiten verrichten. Es ist jedoch ein Irrglaube anzunehmen, dass diese Arbeitnehmer mit derzeit noch 64 Jahren diese belastenden Tätigkeiten ausüben können. Tatsächlich liegt das Durchschnittsalter für den Rentenzugang z. B. bei den Dachdeckern relativ stabil bei 58 Jahren, im Baugewerbe bei etwa 60 Jahren. Zu bedenken ist, dass Altersteilzeit sehr unüblich ist. Im Baugewerbe nimmt gut ein Drittel der Beschäftigten Erwerbsunfähigkeits- oder minderungsrenten in Anspruch mit einem Durchschnittsalter von nur 55 Jahren. Da kommen noch mal 15 Prozent in die Altersrenten für Erwerbsgeminderte hinzu. Die Regelaltersgrenze von 65 Jahren erreichen derzeit im Bau nur knapp 10 Prozent der Beschäftigten. Daraus folgt, dass Beschäftigte im Handwerk

mit hoher körperlicher Belastung die Regelaltersgrenze von 65 Jahren regelmäßig nicht erreichen und vor allem nicht erreichen können.

Ein weiteres Problem für das Handwerk ist, dass die in körperlich belastenden Tätigkeitsfeldern Beschäftigten üblicherweise nicht die notwendige Wartezeit von 45 Jahren erreichen. Obwohl hier häufig natürlich ein früherer Berufseinstieg z. B. mit 16 Jahren nach Beendigung der Schule stattfindet, sind die Lebensläufe geprägt von Erwerbsunterbrechungen, vor allem Phasen der Arbeitslosigkeit, die häufig auftrags- oder witterungsbedingt sind; aber auch der andauernde strukturelle Wandel trägt hierzu bei.

Folglich erreicht der Personenkreis in der Regel weder die Regelaltersgrenze von 65 Jahren noch die 45 Jahre Wartezeit. Entsprechend würden die Beschäftigten im Handwerk insbesondere in körperlich belastenden Tätigkeitsfeldern die 45er-Regelung gerade nicht nutzen können. Im Gegenteil, sie und ihre Arbeitgeber würden - wie alle anderen auch - zur Finanzierung dieser Sonderregelung herangezogen; die hieraus resultierenden Verteilungswirkungen sind höchst fragwürdig.

Abgeordnete Schewe-Gerigk (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Herr Dr. Reimann hat den zweiten Teil meiner Frage zu der Erhöhung der Altersgrenze bei der abschlagsfreien Erwerbsminderungsrente nicht beantwortet. Vielleicht können wir die halbe Minute dann bei der nächsten Runde abziehen.

Stellvertretende Vorsitzende Krüger-Leißner: Gut, dann ziehen wir sie ab.

Sachverständiger Dr. Reimann (Deutsche Rentenversicherung Bund): Dann ganz kurz: Eine Verbesserung speziell für ältere Versicherte könnte sicherlich dadurch erreicht werden, dass das Referenzalter für die abschlagsfreie Inanspruchnahme eben nicht angehoben wird, sondern bei 63 Jahre bliebe. Im Grunde wäre eine Regelung, die über die Erwerbsminderungsrentenregelung insgesamt ginge, sicherlich die systematisch klarere und zielgenauere Regelung als die 45-Jahre-Regelung.

Stellvertretende Vorsitzende Krüger-Leißner: Danke für die kurze Antwort. Damit haben wir die erste große Befragungsrunde beendet und gehen in die zweite. Diesmal beginnt die SPD-Fraktion. Ich will darauf verweisen, dass wir auch zum Schluss noch eine Freie Runde haben. Ich habe vier Wortmeldungen. Der Kollege Brandner beginnt.

Abgeordneter Brandner (SPD): Herzlichen Dank, Frau Vorsitzende. Meine Frage richtet sich zu allererst an Herrn Löckle von Bosch und als zweites an die BDA. Zuerst freue ich mich ganz deutlich, Herr Löckle, dass diesmal auch ein Betriebspraktiker aus der Arbeitnehmerseite in der Anhörung tätig ist. Denn gerade für die SPD-Fraktion ist es wichtig, dass wir bei einem Rentenzugang auch Flexibilität erhalten und die Frage der Arbeitsbedingungen im Auge haben. Deshalb konkret nun an Sie die Frage, genauso wie an die BDA: Wie sieht die Belastungs- und Gesundheitssituation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben aus Ihrer Sicht, aus der betrieblichen Sicht des Praktikers heute aus? Wie wird das Problem zum Beispiel bei Bosch angegangen? Wie will es die BDA angehen? Was wird bei Bosch hinsichtlich insbesondere von Schichtmodellen, Pausenerholungsphasen und der Möglichkeit von Arbeitswechseln im Rahmen einer Schicht getan, um die körperlichen und physischen Belastungen möglichst gering zu halten? Wie sehen Sie das, was die SPD in der Vergangenheit sehr stark unterstützt hat, z. B. im Rahmen der Betriebsverfas-

sung, die Handlungsspielräume der Betriebsräte auch in diesem Themenkomplex zu erweitern, um zumindest bei der Verantwortung, die bei den Arbeitgebern bleibt, aber trotzdem auch korrigierend einwirken zu können?

Stellvertretende Vorsitzende Krüger-Leißner: Ich gebe das Wort zunächst an Sie, Herr Löckle.

Sachverständiger Löckle: Wenn ich mich im Betrieb umschaue, dann kann man - glaube ich - sagen, es gibt natürlich eine Menge Arbeitsplätze und eine Menge Kolleginnen und Kollegen, von denen man sich vorstellen kann, dass die Arbeit so kreativ, so anspruchsvoll und auch so erfüllend ist, dass man sie bei ordentlicher Gesundheit bis 67 machen kann. Das gibt es ja. Es wird eine größere Gruppe geben, wo es sehr anstrengend und schwierig sein wird, diese Grenze zu erreichen. Da fehlt uns im Betrieb momentan einfach noch die Phantasie, wie das gehen soll. Wir haben bei Bosch immerhin 40 Prozent der Arbeitsplätze in der direkten Produktion. Diese Arbeitsplätze stehen im hohen Konkurrenzdruck mit Fertigungsstätten, die parallel die gleichen Produkte machen, die Niedriglohnländer. Das ist genau unser Problem bei der Frage altersgerechte Gestaltung der Arbeit. Das kostet Geld. Wir haben 2002, gestützt durch die Änderungen auch im Betriebsverfassungsrecht, solche Projekte angestoßen. Wir haben gemeinsam in Arbeitsgruppen Grundlagen und Ideen erarbeitet, wie man dort intervenieren kann, um Arbeitsplätze altersgerechter zu machen. Das ist so ein bisschen eine Hängepartie geblieben. Es kamen einige Pilotprojekte an einigen Standorten zustande. Aber das Problem war immer, es sollte nichts kosten. Es ist nun aber nichts zum Nulltarif zu bekommen.

Ich habe jetzt die Zahlen von einem solchen Standort, wo wir das gemacht haben. Wir haben dort einen relativ ganzheitlichen Ansatz, von der medizinischen Seite – also betriebliche Gesundheitsvorsorge – über gezielte arbeitsplatzspezifische Bewegungstherapie, Sport und Ernährungsberatung im Dreischichtbetrieb. Besonders wichtig dabei, es kommen viele Probleme von den Leuten, die Schwierigkeiten mit dem regelmäßigen Essen durch einen ständigen Schichtwechsel haben. Wir haben vor allem auch Allgemeinbildungsangebote gemacht. Es kommt darauf an, bei den Leuten nicht nur die viel zitierte Weiterbildung fachspezifisch zu betreiben, sondern man muss die allgemeinen Fähigkeiten einfach trainieren, damit man bis ins hohe Alter fit bleiben kann. Wir haben dadurch eine Verbesserung von den Fehlzeiten um rund ein Drittel erzielt. Das ist ein guter Erfolg.

Aber die strukturellen Probleme haben wir dadurch nicht in den Griff bekommen. Die strukturellen Probleme sehen nach wie vor so aus, dass wir in den zuerst zitierten typischen Angestelltentätigkeiten natürlich niedrigere Fehlzeiten haben als in den produktiven. Es gibt dort so ein paar Trends. Also der Faktor ist weiterhin bei 2,5 geblieben. Wenn wir heute in der Industrie über Fehlzeiten zwischen 4 und 5 Prozent reden, dann ist das konkret auf das Arbeitsumfeld sehr differenziert. In Angestelltenbereichen ist es so um die 2 Prozent, in den produktiven Bereichen immer deutlich noch über 6 Prozent.

Ein weiteres Merkmal, was auffällt, ist der Anteil der Langzeitkrankheiten, also schwere Erkrankungen in den Förderberufen, der etwa bei 10 bis 15 Prozent liegt; in der Produktion liegt dieser Anteil bei 20 und 25 Prozent. Das ist strukturell so geblieben. Eine weitere Tendenz sieht man im Alter. Im Alter nehmen eher die Häufigkeitsfälle ab, also die Krankheitsfälle, aber die Krankheitstage nehmen bei älteren

Beschäftigten zu. Das sieht man einfach. Das sind Verschleißgeschichten. Wenn man in die Diagnosen hineinschaut, dann stehen in den Bürobereichen die Atemwegserkrankten, was sie auch alle mal haben, wie Husten, Schnupfen, Heiserkeit und Grippe an erster Stelle. Dann kommt lange nichts und dann kommen die berühmten Muskel- und Skeletterkrankungen. In der Produktion sieht das ganz anders aus. Da stehen an erster Stelle auch nach diesen Interventionsmaßnahmen die Muskel- und Skeletterkrankungen, dann kommen die Herz-Kreislaufgeschichten und erst an dritter Stelle die üblichen Atemwegserkrankungen.

Stellvertretende Vorsitzende Krüger-Leißner: Für die BDA antwortet Herr Gunkel, ist das richtig?

Sachverständiger Gunkel (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Frau Vorsitzende, ein hohes Arbeitsschutzniveau und betriebliche Gesundheitsförderung sind wichtig, um mehr Älteren Beschäftigung zu bringen. Ich habe das vorhin schon gesagt, das ist heute nicht das Hemmnis, um insgesamt Ältere länger zu beschäftigen. Wir haben schon heute das Phänomen, das insbesondere hoch Qualifizierte eine sehr hohe Erwerbsquote haben. Wir haben bei Akademikern im Alter von 60 bis 64 eine Erwerbstätigenquote von oberhalb zwei Drittel. Wir stellen allerdings fest, das Problem sind diejenigen, die unqualifiziert sind. Da haben wir eine Erwerbstätigenquote in der gleichen Altersgruppe von unterhalb einem Viertel. Dies nur vorausgeschickt. Das Gesundheitsmanagement ist nicht die entscheidende Problematik bei der Beschäftigung Älterer. Dennoch, wir haben insgesamt ein hohes Arbeitsschutzniveau in Deutschland, nicht nur aufgrund der Gesetzgebung, sondern auch aufgrund der Präventionsaktivitäten der Berufsgenossenschaften. Wir haben seit Jahren deutlich zurückgehende Zahlen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten. Wir haben deutlich rückgängige Zahlen bei den Erwerbsminderungsrenten. Trotzdem engagieren sich die Betriebe, auch unterstützt von den Krankenkassen, Berufsgenossenschaften im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung. Die Arbeitgeber - speziell die BDA - engagieren sich auch in der Initiative Neue Qualität der Arbeit, die auch vom Bundesarbeitsministerium unterstützt wird bzw. injiziert worden ist. Die Anhebung der Regelaltersgrenze wird für sich dafür sorgen, dass die Betriebe ein noch höheres Interesse haben werden, ihre Belegschaften gesund zu erhalten, weil sie es sich noch weniger leisten können, dass ihre Belegschaften etwa durch einen hohen Krankenstand in der Produktivität eingeschränkt werden.

Lassen Sie mich einen konkreten Vorschlag machen, wie man mit gesetzlichen Maßnahmen darauf hinwirken kann, dass die Betriebe noch mehr in dem Bereich tun. Bei einem Drittel aller Beschäftigten ist es heute so, dass die Betriebe nicht unmittelbar die Kosten der Lohnfortzahlung tragen, also keine unmittelbare Belastung dadurch haben, wenn sie einen hohen Krankenstand haben. Das ist darauf zurückzuführen, dass die Lohnfortzahlungskosten in diesen Fällen sozialisiert werden. Sie werden in ein allgemeines Umlageverfahren eingezahlt, dass durch die Krankenkassen absolviert wird. Aus diesen Umlagekassen der Krankenkassen kriegen sie die Lohnfortzahlungskosten erstattet. Das heißt, sie können ihren hohen Krankenstand sozialisieren, haben also einen geringeren Präventionsanreiz. Wir haben deshalb vorgeschlagen, davon Abstand zu nehmen, und jeder Betrieb sollte seinen eigenen Krankenstand finanzieren. Das ist nicht nur deutlich unbürokratischer, sondern es führt vor allem dazu, dass die Präventionsanreize besser sind, dass man mehr tut, um seinen Krankenstand zu reduzieren. Das wäre

insofern nicht nur eine Maßnahme zum Bürokratieabbau, sondern auch für mehr Prävention am Arbeitsmarkt, um mehr Älteren Beschäftigung zu erhalten.

Abgeordneter Schaaf (SPD): Ich habe eine Frage an Herrn Löckle. Ich konnte Ihrer Stellungnahme eine sehr interessante Begrifflichkeit entnehmen. Sie sprachen davon, dass man von einer Altersteilzeitkultur zu einer Altersgleitzeitkultur kommen müsste. Wie könnte ein solches Modell aussehen? Welche Werkzeuge sind Ihrer Meinung nach dafür notwendig?

Sachverständiger Löckle: Auch hier, denke ich, man muss wieder genau hingucken. Die Altersteilzeit hat eine Entwicklung, das wurde vorher schon einmal in einem Beitrag deutlich. Als die 1996 implementiert worden ist, war sie in der Tat - räume ich ein - so ein Ablösmodell der alten Vorruhestandsregelung - also nichts wie raus. Die durchschnittlichen Laufzeiten der Altersteilzeit waren damals so 2 1/2 Jahre bei uns. Das Rentenzugangsalter war 60. Wir haben jetzt gehört, dass in den letzten 5 bis 6 Jahren das Rentenzugangsalter deutlich nach oben gegangen ist. Das hat auch damit zu tun, dass die Altersteilzeit nie richtig funktioniert hat. Das war in der Tat ein Privilegmodell für Leute, die sich das leisten konnten. Wir haben 2001 darauf reagiert, haben andere Modelle gemacht, die darauf abgezielt haben, die Leute länger im Betrieb über die Altersteilzeit zu halten. Der Großteil bei Altersteilzeit in unserem Unternehmen geht mit 63 in die Rente. Das ist auch spürbar und messbar in der Statistik, dass die Rentenzugänge nach oben gehen. Im Blockmodell hat es immer noch geheißt, dass die Leute dann zwischen 60 und 61 aus dem Betrieb gegangen sind, aber mit 63 in die Rente. Da ist schon ein Stück weit Umdenkungsprozess da. Ich denke, wir müssen die Altersteilzeit weiter entwickeln oder durch ein echtes Modell des flexiblen Übergangs ersetzen. Da müssen Sie uns einfach auch noch ein paar Jahre Zeit geben.

Sie wollen die Rentenanpassung nach oben auch über 29 Jahre; ich glaube, so lange brauchen wir nicht dazu. Aber so ein bisschen Zeit brauchen wir, um aus dem Blockmodell gedanklich herauszukommen in Modellgedanken. Damit wäre ein gleitendes Ausgleiten und damit auch die Möglichkeit für Betriebsparteien eröffnet, altersgerechte Arbeit auch nicht nur unter dem Gesundheitsaspekt, sondern auch dem Aspekt der längeren Regenerationszeiten so zu gestalten, dass man mit einem Arbeitseinkommen möglichst lang im Arbeitsprozess drinnen bleiben kann, um dann das abschlagsfreie Rentenzugangsalter zu erreichen, wo immer das dann auch von der Zahl her ist. Das liegt diesem Modellgedanken zugrunde. Man kann sich da vorstellen, dass man wesentlich auf drei Elemente zugreifen kann. Das eine sind natürlich, wie man so etwas finanziell ausgestaltet, Aufstockungsleistungen, die durch die Arbeitnehmer und Arbeitgeber gemeinsam im Betrieb in der ersten Stufe aufgebracht werden. Das Zweite ist, dass man sich durchaus auch vorstellen kann, die betriebliche Altersvorsorge weiter zu fördern und weiter auszubauen. Das ist in den letzten fünf Jahren ganz gut gelaufen, um auch dieses Instrument zu nutzen, nicht nur für Altersrenten, sondern auch um solche Übergangsmodelle mit zu finanzieren. Das Dritte ist eigentlich die fast wesentliche Voraussetzung, dass man endlich auch vom Gesetzesgeber her sagt - völlig unabhängig davon, wo der abschlagsfreie Rentenzugang ist, ob der 65, 67 oder sonst wo ist -, was hier reingehört in das Rentenrecht, das ist einfach mehr Flexibilität.

Es muss flexible Übergänge geben, um diese ganze Gerechtigkeits-/ -Ungerechtigkeitsdiskussion einfach auch mal aus

dem Weg zu räumen. Die Leute draußen brauchen ein Signal. Mit der Rente mit 67 kommt ein großer Teil der Beschäftigten nicht klar und lehnt die ab, weil sie sich nicht vorstellen können, wie sie das erreichen können. Deshalb braucht es - ähnlich wie ein Zwillingenbruder - eben eines Konzeptes für flexible Ausstiegsmodelle. Dann sieht man wieder Möglichkeiten und Lösungen, wie man da zu verträglichen Bedingungen hinkommen kann. Ich würde auch wirklich dringend empfehlen, das nicht hintereinanderweg, sondern in einem Guss zu machen. Das kommt bei den Leuten an und das brauchen wir auch dringend für die Zukunft.

Abgeordnete Nahles (SPD): Herr Löckle, Sie merken schon, dass uns Ihre Stellungnahme hier auf der SPD-Seite interessiert. Ich will Sie deswegen auch noch einmal befragen hinsichtlich einer etwas konkreteren Zuspitzung. Wenn jetzt jemand mit 55 bei Bosch nicht mehr kann und wir haben die Rente mit 67, dann haben Sie ja angedeutet, dass es so eine Art von Kettenbildung, addierte Möglichkeiten geben kann, wie dann ein Übergang organisiert werden kann. Wie sehen Sie in diesem Konzept die Rolle von Teilrente beispielsweise? Um es etwas konkreter zu fassen: Wäre es die Aufgabe des Gesetzgebers, dieses zu erleichtern und zu fördern?

Sachverständiger Löckle: Bislang ist die Teilrente, die es ja im Gesetz eigentlich schon gibt, eigentlich fast nicht nutzbar. Ich habe jetzt keine Zahlen, ob das überhaupt in der Statistik eine große Rolle spielt. Ich würde vermuten: nein. Das hängt damit zusammen, dass man in so einer Kettenbildung die Teilrente momentan nicht nutzen kann. Wenn vor der Teilrente bereits ein Teilzeitarbeitsverhältnis geschaltet ist, dann ist die Berechnungsgrundlage, wie heute die Zuverdienstgrenzen berechnet werden, bei der Teilrente einfach nicht brauchbar, es funktioniert nicht. Wir haben dazu auch konkrete Vorschläge gemacht, wie man das ändern könnte. Man müsste einfach den Referenzzeitraum, der ja heute drei Jahre vor Rentenzugang ist, auf zehn Jahre ausweiten. Eine Möglichkeit wäre, die drei Jahre aus zehn Jahren herauszunehmen mit den höchsten Entgeltpunkten. Eine andere Möglichkeit wäre, einfach einen Durchschnitt aus den zehn Jahren zu bilden, um so zu einer anderen Bemessungsgrundlage für die Teilrente zu kommen. Dann ist das Problem der Teilrente ja jetzt eher in der Gesetzesvorlage, so wie es jetzt ist, noch einmal eine Verschlechterung durch das Anheben dieser 62er Zugangsgrenze für langjährig Versicherte auf 63. Da plädieren wir dafür, dass man entweder diese 62er Grenze als Zugangsgrenze für die Teilrente lässt, weil man ab da ja diese erst in Anspruch nehmen kann. Aus unserer Sicht wäre aber besser, für die Teilrente einen spezielleren Zugang zu schaffen, sie herunterzunehmen auf 60. Der Gesetzgeber kann das gefahrlos machen, das ist über die Abschläge schon häufig diskutiert worden. Durch die längere Bezugsdauer dieser Teilrente ist es wieder neutral für die Rentenversicherung, weil sie ja mit Abschlägen belegt wird.

In so einem Modell kann man die dann eben gut einbauen. Kommen wir auf den 55-Jährigen konkret zu sprechen. Was würde heute denn passieren? Der müsste heute weiter arbeiten, man würde im Betrieb gucken, ob man irgendwie einen anderen Arbeitsplatz, der gesundheitszuträglicher ist - mit wenig Chancen auf Erfolg, wie die Praxis zeigt - findet. Dann würden sich irgendwann mal die Verschleißerscheinungen, Krankheitszeiten häufen, er würde irgendwann einmal aus der Lohnfortzahlung herausfallen. In der Metallindustrie in Baden-Württemberg kann er zum Glück nicht gekündigt werden, weil wir das tarifvertraglich geregelt haben, so dass das nicht geht. Er würde dann, wenn er aus der

Lohnfortzahlung herausfällt, dem Betrieb keine Kosten mehr verursachen, er würde aber 78 Wochen lang Krankengeld bekommen. Wenn er bei der Krankenkasse ausgesteuert ist, dann marschiert er zum Arbeitsamt und wenn es dort dann nicht mehr geht, dann kommt das große Loch. Und irgendwann kommt die Rente – so ist es heute. Mit diesem Modellgedanken, den wir haben, können wir sicher nicht alle Probleme lösen, aber wir könnten unter Schonung der Sozialkassen so einem Mitarbeiter helfen, deutlich näher an die Rente zu kommen, zu einem ordentlichen Rentenzugang zu kommen. In vielen Fällen bin ich zuversichtlich, dass man das schaffen könnte ihn nahtlos über so ein abgestuftes Modell tatsächlich zumindest bis zu einem Rentenzugang bis 62 oder 63 führen zu können.

Abgeordneter Brandner (SPD) Ich würde gerne noch einmal Herrn Löckle ansprechen, aber auch Herrn Sommer vom DGB. Die Frage ist ja, wie im Hause gearbeitet worden ist. Es ist klar, dass gleitende Übergänge im Gesamtkonzept für altersgerechtes Arbeiten notwendig sein müssen. Gesamtkonzept unter dem Stichwort „regelmäßige Weiterbildung“, insbesondere aber auch die Arbeitsbedingungen im Blick zu haben. Dabei gibt es drei Stichworte: Das eine Stichwort ist, inwiefern man perspektivisch damit umgehen kann, dass bei belastenden Tätigkeiten die oft gezahlten Zuschläge auf betrieblicher Ebene auch in Form von Langzeitkonten/Zeitwertkonten genutzt werden könnten, um sie zur Entlastung einzusetzen. Vielleicht könnten Sie sich einmal äußern. Es wäre sicherlich auch darüber nachzudenken, inwiefern die ansonsten oft anfallenden Rentenabschläge durch eine Aufstockung tarifvertragliches, betrieblicher Art kompensiert werden könnten. Dass Sie mal solche Überlegungen mit in den Blick nehmen, inwiefern quasi perspektivisch die Dinge weiterentwickelt werden sollten und inwiefern es eigentlich möglich ist, dass Arbeitszeitmodelle – gerade am Arbeitsende – eine viel größere Flexibilisierung erfahren, als das heute der Fall ist. Sie haben von dem Blockmodell schon gesprochen; es sind ja durchaus sehr differenzierte Ausstiegsszenarien denkbar, die ergänzend mit sozialpolitischen Maßnahmen in der Praxis heute so gut wie nicht vorkommen, aber im Kern ja notwendig wären, wenn man die Belastungsfaktoren, wie Sie diese angesprochen haben, im Betrieb aufzufangen sind.

Sachverständiger Löckle: Ich kann auch dazu ein konkretes Beispiel nennen. Wir haben im letzten Jahr im Tarifvertrag den Lohnrahmentarifvertrag II verändert, der diese in der Öffentlichkeit immer so salopp abgetane Steinkühlerpause regelt. Für einen Großteil der Beschäftigten werden wir diese Pausen halten können, für einen anderen Teil werden wir sie verlieren. Wenn diese Pausen wegfallen, wird dadurch für ältere Beschäftigte die Arbeit ja nicht gerade leichter. Der Tarifvertrag gibt uns immerhin die Möglichkeit, über einen Abstand im Unternehmen zu verhandeln, wenn diese Pausen abgelöst werden. Da haben wir eine Lösung in der Schublade, die wollen wir genau so einem Modell zuführen, um das einmal praktisch zu sagen. Wenn die rechtlichen Grundlagen im Zusammenhang mit dem Gesetz am 9. März da sind, dann können wir das tun – denn es steht jetzt an. Wenn die nicht da sind, dann wissen wir nicht, was wir damit tun. Dann müssen wir es wahrscheinlich ausbezahlen, weil die Leute ja nicht damit einverstanden sind, dass man das jetzt irgendwo in einen Sparstrumpf oder in ein Kästchen hineinlegt und sagt, der Gesetzgeber wird vielleicht irgendwann einmal zahlen. Dann geht's möglicherweise in den Bundestagswahlkampf oder sonst wohin und dann ist es einfach fort.

Diese Ansätze über Langzeitkonten, solche Grundlagen aufzubauen und solche Ausstiegsmodelle zu finanzieren, verfolgen wir seit 5, 6 Jahren. Wir haben das ergänzungstarifvertraglich in verschiedenen Bereichen geregelt, wo wir Arbeitszeitmodelle gemacht haben, wo die Hälfte von zusätzlicher Arbeit in ein Langzeitkonto geht und nur die andere Hälfte ausbezahlt wird, um solche Grundlagen zu schaffen. Das Ganze lebt von der Hoffnung, dass der Gesetzgeber dem nicht den Garaus macht. Als dieser Referentenentwurf kam, da waren wir schon heftig erschrocken, weil wir durch die Maßnahme, die Flexibilität am Ende des Arbeitslebens eher bedroht sehen und sie eher begrenzt wäre, als dass man sich dazu bekennt und sie ausbaut. Bei aller kontroverser Diskussion –, wollen wir das nicht auf Kosten der Rentenversicherung machen. Aber es macht doch keinen Sinn, Altersteilzeit per se zu verteufeln. Man muss sie wirklich weiterentwickeln und sinnvoll anwenden, dann macht es auch – aus meiner Sicht – Sinn, dass man so ein flexibles Ausstiegsmodell durch ein flexibles Einstiegsmodell ins Berufsleben ergänzt. Ich kann den Optimismus mit diesem Fachkräftemangel nicht teilen. Vielleicht einmal in zehn, fünfzehn Jahren, weiß ich nicht. Heute haben wir bei Bosch wirklich die Situation, dass wir unsere eigenen Auszubildenden nur noch auf einen festen Arbeitsplatz übernommen bekommen über einen Fluktuationsersatz und da auch nur teilweise. Wenn diese Förderung völlig wegfällt, haben wir einfach schlechte Karten. Wenn die Übernahme nicht mehr funktioniert, dann dauert es auch nicht mehr lange, bis die Ausbildung selber in Verruf kommt. Es besteht die große Befürchtung, dass wir dann den hohen Standard bei der Ausbildung nicht halten können, wenn das wegfällt. Das ist übrigens nicht nur Betriebsrats-Meinung, das wird bei uns auch auf der Unternehmensseite im Unterschied zum BDA ganz genau so gesehen.

Sachverständiger Sommer (Deutscher Gewerkschaftsbund): Erst einmal will ich feststellen, dass alle Überlegungen zu mehr Flexibilität beim Übergang natürlich genau geprüft werden müssten. Nun muss man natürlich auch die Voraussetzung dafür sehen: Wenn Sie das Rentenalter generell auf 67 erhöhen, machen Sie die Voraussetzungen dafür erst einmal schlechter. Das ist die erste Feststellung. Zweite Feststellung ist: Wenn Ihre Fragen darauf zielen, dass Sie vorhaben, im Gesetzgebungsverfahren die Frage der Altersteilzeit doch besser zu regeln als bislang vorgesehen oder aber verbesserte Regelungen für die Teilrente zu machen, dann sollte mich das freuen. Bislang ist ja im Gesetzentwurf dazu nichts vorgesehen. Insgesamt glaube ich schon, dass es Sinn machen würde, darüber nachzudenken, wie man insgesamt das System des Zugangs zur Rente flexibler gestaltet. Nur: Dieser Gesetzentwurf, über den wir heute ja befragt werden, bietet keinerlei Voraussetzung dafür. Im Gegenteil – und das ist der entscheidende Mangel. Wir sind durchaus bereit darüber zu reden. Wir sind auch bereit, uns an der Diskussion zu beteiligen und sicherlich sind auch sowohl die Betriebs- als auch die Tarifparteien dazu bereit, willens und in der Lage, dort zu Regelungen zu kommen. Nur kann eines natürlich nicht sein: Dass wir zum Schluss auf die Tarif- und Betriebsparteien abladen, was im Bereich der gesetzlichen Rente kaputt gemacht wird. Das kann keine Kompensation, sondern bestenfalls eine Ergänzung sein.

Abgeordneter Rohde (FDP): Ich habe einen Frageblock vorbereitet, der sich an Prof. Dr. Sinn, Prof. Dr. Eckhoff und einen Vertreter der BDA richtet: Offensichtlich liegt das Problem der Rente mit 67 darin, dass im Alter nur wenige Bürger versicherungspflichtig arbeiten, nur 28 Prozent der über 60-Jährigen. Das hohe Rentenalter von 67 Jahren ist da

eher fiktiv für die Menschen, um nicht gerade zu sagen: Science Fiction. Wäre es da nicht vielleicht ein bessere Lösung, zuerst einmal alle Anreize zur Frühverrentung zu beseitigen und dann dem Versicherten eine Möglichkeit zum flexiblen Renteneintritt zu geben? Natürlich unter Berücksichtigung des längeren Rentenbezuges, mit Abschlägen; und dann den Bürgern zusätzlich die Chance zu geben, unter Aufhebung der Zuverdienstgrenzen hinzuverdienen? In der FDP diskutieren wir gerade einen solchen Vorschlag, ab 60 flexibel in Rente gehen zu können, sofern der Bürger grund-sicherungsfrei ist. Das geht auch voll in die Richtung, die Herr Löckle angedeutet hat. Und welchen Grund gibt es überhaupt für Zuverdienstgrenzen, wenn die Rente versiche-rungsmathematisch doch korrekt berechnet wäre? Ich freue mich auf Ihre Antworten.

Sachverständiger Prof. Dr. Dr. Sinn (Ifo-Institut für Wirt-schaftsforschung): Ich habe viel Sympathie dafür, weil ich mich selbst auch entsprechend geäußert habe. Die Problema-tik des deutschen Arbeitsmarktes konzentriert sich ja bei zwei Gruppen: Das sind die Geringqualifizierten und das sind die Älteren. In beiden Fällen kommt das Problem da-durch zustande, dass sich dort eine Schere zwischen Lohn und Produktivität geöffnet hat. Die Unternehmen schaffen offenbar nicht genug Arbeitsplätze und wir müssen sehen, wie wir den Sozialstaat anders organisieren.

Das Bezahlen von Nichtarbeit, was wir in beiden Bereichen machen, ob wir nun also über Lohnersatzleistungen reden oder über die Frührente, hat irgendwie in der Vergangenheit nicht funktioniert. Das ist die Idee vom festen Jobkuchen, den es angeblich gebe; die Älteren sollen aus dem Arbeits-markt heraus komplimentiert werden, um für die Jüngeren Platz zu schaffen. Empirisch hat das so nicht stattgefunden. Wenn es den festen Jobkuchen gäbe, dann müssten ja größe-re Länder eine größere Arbeitslosenquote als kleinere haben. Das ist also ökonomisch alles überhaupt nicht haltbar. Wenn mehr Menschen bereit sind zu arbeiten, dann gibt es auch mehr Stellen, es wird mehr produziert, es ist mehr Einkom-men da, es ist mehr Nachfrage da, es steigt die Nachfrage genau in dem Umfang, wie das zusätzliche Angebot steigt. Von dieser Art von Theorien muss sich Deutschland wirk-lich einmal verabschieden und Wege suchen, wie man den Sozialstaat konstruieren kann, so dass Menschen in der Ar-beit ein auskömmliches Einkommen haben, indem sie einer-seits einen Lohn beziehen und andererseits möglicherweise einen Zuschuss vom Staat.

Die Frührente bei freiwilligem Zuverdienst wäre ein solcher Weg. Man könnte ja tatsächlich sagen: „Wer früher raus will, kann früher raus.“ Er bekommt vom Staat keine Ge-schenke, aber macht versicherungsmathematisch korrekte Abschläge; statt der 3,6 Prozent pro Jahr müsste es dann un-gefähr das Doppelte sein. Und dann kann es dem Staat egal sein, wann jemand herausgeht. Es kostet ihn ja keinen Pfennig, wenn jemand früher aus dem Arbeitsleben tritt. Aber um den Betroffenen das zu versüßen und zu ermöglichen, müsste man die Beschäftigung während des Rentenbezugs erlauben, so wie das ja ab 65 heute sowieso der Fall ist. Äl-tere Arbeitnehmer verdrängen keine Jüngeren, sondern tre-tten mindestens additiv zu den Jobs für die Jüngeren hinzu, wenn sie nicht sogar Komplemente sind. Ältere Arbeitneh-mer sind in der Lage, Jüngere anzuleiten, ihnen zu zeigen, wie man arbeitet, die Arbeit zu organisieren. Wenn wir die-sen Bereich des Arbeitsmarktes stärken, entstehen zugleich auch zusätzliche Jobs bei den Jüngeren. Es gibt diesen Job-kuchen nicht, sondern die eine Sache bedingt die andere. Das ganze System schaukelt sich zu einem höheren Aktivi-

tätsniveau hoch. Man kann mit der Frührente bei freiem Hinzuverdienst das so hinbiegen, dass wirklich niemand so-ziale Nachteile hat, weil er ja sein Arbeitseinkommen zu seiner Frührente hinzubekommt. Das würde im Gegenteil ein Weg sein, die Einkommenspositionen der Älteren im Vergleich zu heute deutlich zu stärken.

Das heutige System ist menschenunwürdig und ineffizient. Ineffizient sowieso, weil nicht gearbeitet wird, aber es ist menschenunwürdig, weil Menschen durch staatliche Prämie-rung herausgelockt werden aus dem Arbeitsprozess. Die Un-ternehmen sanieren sich, indem sie auf staatliche Kosten die Älteren aus dem Betrieb schieben. Das ist doch nicht in Ordnung. Wir brauchen die Älteren, sie sind leistungsfähig und sie können weiterhin ein Teil dieser Arbeitsgesellschaft bleiben. Die Frührente bei freiem Hinzuverdienst wäre ein möglicher Weg.

Sachverständiger Prof. Dr. Eekhoff: Ich glaube, man muss ernst nehmen, dass es viele Menschen gibt, die länger arbeiten wollen oder auch arbeiten können, auch heute schon, ohne diese Verschiebung der Rentenzugangszeiten. Es gibt aber einige, die nicht die volle Zeit arbeiten wollen oder auch arbeiten können und für diese Menschen gibt es ein Einkommensproblem. Das zu lösen, ist, glaube ich, der Ansatz, den auch Herr Löckle genannt hat. Wir müssen uns ein wenig darüber Gedanken machen, wie wir das dem Ein-zelnen sachgerecht machen können: Dass er wählen kann, wie lange er arbeiten möchte und wie viel er in dieser Zeit noch arbeiten möchte. Und dann kann man eine Forderung stellen, dass das nicht zu Lasten der Rentenversicherung geht. Dass also die Abschläge so berechnet werden, dass die Rentner oder die Beitragszahler dadurch nicht geschädigt werden. Das ist die erste wichtige Voraussetzung. Dann sehe ich eigentlich keine Probleme, auch mit einer Teilrente zu arbeiten, mit Zuverdienstmöglichkeiten. Denn diese Hinzu-verdienste wären nach diesem Modell wieder eindeutig so-zialversicherungspflichtig. Da kann man also seine eigene Rente wieder aufbessern.

Ich spreche noch einmal ein zweites Problem an, was in dem Gesetzesvorschlag steht. Da steht im § 41, Satz 2, dass hier jetzt automatisch die Arbeitszeit von 65 auf 67 verlängert wird. Wer also möchte, kann im Grunde jetzt einfach sagen: „Ich arbeite nicht bis 65, sondern bis 67“. Ich glaube, dar-über sollte man noch einmal nachdenken, welche Wirkung das hat. Es ist, glaube ich, kein Zufall, dass heute so wenig Menschen über sechzig noch voll berufstätig sind; über 65 gibt es fast keinen mehr. Das hängt auch damit zusammen, dass die Leistungsfähigkeit der Menschen – zumindest eini-ger – im Alter abnimmt. Hier muss man auch Anpassungs-möglichkeiten in den Betrieben zulassen. Sie haben das von der Gesundheitsseite angesprochen, wie auch immer man das sieht. Meine Befürchtung ist ein bisschen, wenn man das nun ganz automatisch verschiebt, dass jeder, der nun sagt, ich konnte bisher bis 65 und jetzt kann ich bis 67 arbeiten“, ja einen Unternehmer finden muss, der sagt „das finde ich auch in Ordnung und kann ich auch bezahlen“, obwohl er möglicherweise in seiner Leistungsfähigkeit nachlässt.

Eine Möglichkeit ist, einfach einmal darüber nachzudenken um zu sagen, „der hat einen Anspruch darauf, länger be-schäftigt zu werden, seinen Arbeitsplatz fortzusetzen, aber mit irgendeinem Abschlag - man kann vielleicht von 10 Prozent oder so etwas reden -, dass man sagt, er fällt nicht völlig raus, aber man muss etwas Flexibilität an dieser Stelle geben. Das war nur ein kleines Element in dieser Flexibili-sierung, die ja möglichst weit zurückgehen soll. Ob man nun mit 60, 61 oder 62 anfängt, aber da sollte man durchaus zu-

rückgehen. Das wird jetzt um 2 Jahre verlängert, aber damit nicht genug. Natürlich ist die andere Alternative, dass man über 67 hinausgeht, eigentlich bisher nicht so stark. Diese Flexibilisierung scheint hier noch stark vernachlässigt zu sein. Das Altersteilzeitmodell, was wir heute haben, ist dafür überhaupt nicht geeignet, weil wir viel zu stark mit öffentlichen Mitteln hineingehen müssen. Das war im Grunde auch darauf abgestellt, dass die Menschen frühzeitig aus dem Beruf rausgehen. Das halte ich also von der Stelle her für ein Modell, was wir abschaffen sollten.

Stellvertretende Vorsitzende Krüger-Leißner: Vielen Dank. Ich weiß jetzt nicht, wie wir das schaffen sollen. Eigentlich ist die Zeit herum, aber Herr Gunkel von der BDA war noch gefragt. Ganz kurz, wenn es geht?

Sachverständiger Gunkel (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Ganz kurz konzentriere ich mich auf die Hinzuverdienstgrenzen. Wir begrüßen, dass der Gesetzentwurf vorsieht, dass die Berechnung der Hinzuverdienstgrenzen künftig nicht mehr vom aktuellen Rentenwert abhängt, sondern von der Bezugsgröße. Damit wird verhindert, dass die Hinzuverdienstmöglichkeiten durch die Renten dämpfend auf den aktuellen Rentenwert einwirken und so die Faktoren begrenzt werden. Wir würden allerdings auch den Vorschlag des Bundesrates und der Deutschen Rentenversicherung Bund unterstützen, zumindest die Hinzuverdienstgrenze bei vorgezogenen Altersrenten auf 400 Euro zu erhöhen. Von 1/7 der Bezugsgröße heute haben wir häufig in den Betrieben Irritationen, dass Rentner 400 Euro hinzuverdienen und dann irritiert sind, wenn sie ein Jahr später, wenn die Jahresmeldung des Arbeitgebers eingeht, dann nachträglich eine Reduzierung ihrer Rente bekommen müssen. Richtig wäre allerdings, und so habe ich den Vorschlag der FDP verstanden, wenn man grundsätzlich auf die Hinzuverdienstgrenzen verzichten würde. Hinzuverdienstgrenzen haben eine historische Berechtigung gehabt, als sie noch keine Abschläge hatten. Bei den Altersrenten haben wir allerdings inzwischen Abschläge eingeführt. Deshalb sollten die Hinzuverdienstgrenzen natürlich unter Berücksichtigung von Übergangsfristen, die zur Vermeidung von Vorfinanzierungseffekten erforderlich sind, bei vorgezogenen Altersgrenzen ersatzlos wegfallen. Das wäre ein geeignetes Mittel, um Älteren, die bereits eine Altersrente beziehen, ohne weiteren bürokratischen Aufwand, konkret noch einmal ohne Zwischenschaltung der Rentenversicherung, die erneute Aufnahme einer Erwerbstätigkeit zu ermöglichen.

Stellvertretende Vorsitzende Krüger-Leißner: Herzlichen Dank. Damit schließe ich diese kleine Runde und eröffne die Fragerunde für die Fraktion DIE LINKE. Ich habe eine Wortmeldung von Herrn Ernst.

Abgeordneter Ernst (DIE LINKE.): Als erstes eine Frage ganz konkret an Herrn Löckle. Wir haben nun die Erfahrung, dass insbesondere der Bundesverband der Deutschen Arbeitgeber diese Erhöhung des Rentenalters fordert. Wie ist die Praxis in Ihrem Unternehmen? Ganz konkret gefragt: Wieviel Beschäftigte über 55 Jahren sind in Ihrem Unternehmen noch beschäftigt und wie hoch ist der Anteil an der Belegschaft?

Zweitens: Wieviel über 55jährige sind denn in den letzten 5 Jahren zum Beispiel beim Unternehmen Bosch tatsächlich eingestellt worden?

Und eine Frage, die ich anschließen möchte an die Kolleginnen und Kollegen des DGB: Wie bewertet denn nun der DGB diese Maßnahmenerhöhung des Rentenalters? Ganz konkret vor dem Hintergrund: Wie wirkt es sich auch auf die Arbeitsplätze für junge Arbeitnehmer aus?

Wie wird die Rentenkürzung vom DGB hinsichtlich der Frage beurteilt, ob es zu einer Rentenkürzung kommt – Ja oder Nein? Wir haben nun gehört, dass es beim Handwerk enorme Schwierigkeiten geben könnte, dass dieses Rentenalter erhöht werden könnte. Nämlich, dass faktisch eine längere Arbeit nicht möglich ist. Wie sieht das der DGB bezüglich der unterschiedlichen Gruppen der Beschäftigten?

Sachverständiger Löckle: Ich habe jetzt keine konkrete Altersstatistik dabei. Aber es gibt sie noch, die über 55jährigen, doch sie sind sehr dünn. Das muss reichen auf die erste Frage.

Die zweite Frage war, wie viele 50jährige überhaupt eingestellt worden sind. Ich kenne keinen.

Sachverständige Buntenbach (Deutscher Gewerkschaftsbund): Es war die Frage danach, wie die Anhebung des Renteneintrittsalters aus unserer Sicht sich auswirkt. Wenn so viele Leute auf der Straße stehen, wie das jetzt im Moment der Fall ist, ist eine Anhebung des Renteneintrittsalters überhaupt nicht zu verantworten. Es ist ein völlig falscher Schritt, weil damit die Arbeitslosigkeit noch vergrößert wird. Es werden - und zwar ab dem Jahr 2012 in steigendem Maße - für die Anhebung des Renteneintrittsalters zusätzlich mehr als 1,2 Mio. Arbeitsplätze nötig sein und es ist nicht möglich zu sagen, die Menschen sollen einfach 2 Jahre länger arbeiten. Das zeigt sich in jedem Industriebetrieb, wo man hinschaut, dass man die Kollegen über 50 mit der Lupe suchen kann und hier einfach keine Möglichkeit besteht, diese vielen Jobs, die hier immer unterstellt werden, eigentlich zu finden. Solange diese Situation so ist, kann man über eine Anhebung des Renteneintrittsalters schlicht nicht diskutieren. Man muss auch sagen, es ist nicht so, dass das etwa für die Jüngeren ein Vorteil wäre, wenn die Älteren jetzt mit 67 Jahren erst raus könnten. Im Gegenteil, für die wird der Zugang zum Erwerbsleben noch weiter versperrt.

Und weil hier eben die zusätzlichen Arbeitsplätze gar nicht da sind, auf die die Jüngeren dann gehen könnten, sagen wir, dass es dringend nötig ist, hier in Ausbildung, in Bildung zu investieren, den Arbeitsmarkt endlich in Ordnung zu bringen, damit die Menschen - auch die Jüngeren, aber eben auch die zwischen 55 und 65, von denen jetzt nur 30 Prozent einen sozialversicherungspflichtigen Job haben, eine Chance auf dem Arbeitsmarkt haben. Die Bedingungen für die Arbeit müssen verbessert werden, das heißt, dass hier Gesundheitsmanagement passiert, dass hier gesunde Arbeitsbedingungen verbessert werden. Das alles sind Dinge, die dringend geschehen müssen, damit die Menschen überhaupt länger arbeiten können und eine Chance haben, überhaupt das gesetzliche Renteneintrittsalter von 65 Jahren zu erreichen. Das ist jetzt schon für sehr viele nicht der Fall und deswegen muss hier angesetzt werden und nicht das Renteneintrittsalter noch erhöht werden.

Das schickt noch mehr Leute – und da komme ich dann zu der Frage der Rentenkürzung – in die Arbeitslosigkeit bzw. in die viel zu niedrige Rente. Man muss ja auch sehen, dass bei den ganzen Kürzungen, die seit Anfang der 90er Jahre beschlossen worden sind, das Rentenniveau, das Sicherungsniveau um ungefähr 1/3 vermindert worden ist. Und das noch ohne die Rente mit 67 gegenüber dem, was vorher der Stand war und dass das gerade heißt, dass die Lasten privatisiert werden, zu Lasten derer, die sie am wenigsten tragen können, nämlich der unteren Einkommen, die gar nicht im Stande sind, überhaupt die private Vorsorge so zu machen, damit sie ein Sicherungsniveau halten können, was ihnen ein Alter in Würde ermöglicht. Deswegen lehnen wir die Rente mit 67 ab.

Abgeordnete Möller (DIE LINKE.): Meine Frage richtet sich an die Kollegen des DGB, Herrn Sommer und Herrn Urban. Können Sie uns ganz konkret etwas zur Situation und zur Stimmung in den Betrieben sagen? Wie sehen die Menschen vor Ort die Anhebung des Renteneintrittsalters?

Sachverständiger Urban (Deutscher Gewerkschaftsbund): Die Antwort fällt leicht. Es hat in den letzten Jahren wahrscheinlich kaum ein Thema gegeben, indem es so eine klare eindeutige gemeinsame Position gegeben hat zwischen den Belegschaften, den Organisierten und vielfach auch den Unorganisierten, den Betriebsräten und den Kolleginnen und Kollegen aus den Gewerkschaften. Angesichts der betrieblichen Praxis - und ich bitte noch einmal Herrn Löckle, seine letzte Aussage bezüglich der Einstellungspraxis in den Unternehmen zurückzurufen - kann sich keiner, der in der Arbeitswelt tätig ist, vorstellen, dass die Voraussetzungen geschaffen würden, dass die Rente mit 67 als Erfolgsmodell durchginge. Sondern alle gehen davon aus, dass es dazu kommen wird, dass in der Regel in den Phasen der Arbeitslosigkeit es zu einer massiven Einbuße bei den Renten kommt. Es kommt hinzu, dass insbesondere auch den Perspektiven der angeblichen Finanzsicherung durch dieses Gesetzespaket nicht geglaubt wird. Der Gesetzentwurf selbst sagt: Maximal 0,5 Prozent Beitragssatzpunkte im optimalen Fall im Jahre 2030 an Bremseffekt mit Blick auf den Beitragssatz. 0,25 Prozent für den Arbeitgeber. Dass dies positive wettbewerbspolitische oder arbeitsmarktpolitische Effekte haben sollte, wird wohl keiner ernsthaft glauben bei einer Lohnquote von etwa 18 Prozent, die wir heute noch haben. Die Arbeitnehmer sehen aber, was auf sie zukommt, weil der eventuell dort gebremste Beitragssatz bei ihnen im Bereich der privaten Vorsorge ein viel größeren Zusatzbedarf hervorruft, der dann ohne Arbeitgeber finanziert werden wird, mit den Unsicherheiten der privaten Versicherungswirtschaft. All dies führt dazu, insbesondere auch, wie gesagt, die Kenntnisse über die Arbeitssituation. Es gibt eine ganz einheitliche Position in der Beziehung, dass dies kein sinnvoller Weg sein kann, sondern dass es andere Alternativen geben muss, die heute ansatzweise auch schon diskutiert worden sind.

Stellvertretende Vorsitzende Krüger-Leißner: Vielen Dank. Damit ist diese Runde punktgenau beendet und ich gebe an die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN. Frau Schewe-Gerigk, Sie haben das Wort.

Abgeordnete Schewe-Gerigk (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Dass die Voraussetzung der Rente mit 67 eine bessere Integration Älterer in den Arbeitsmarkt bedeutet, ist, glaube ich, allen klar, und dass dies neue Herausforderungen an die Arbeitsbedingungen und an die Arbeitsgestaltung bedeutet, das haben wir hier auch gehört. Frau Dr. Perlebach, Sie sind im Hauptverband der Berufsgenossenschaften tätig. Können Sie auf Grund Ihrer Praxis Vorschläge machen, wie die Berufsbeschäftigungsfähigkeit von Menschen in belastenden Berufen bis zum Rentenalter erreicht werden kann, und reichen die bisher vorhandenen Instrumente für eine berufliche Neuorientierung aus? Was ist Ihrer Meinung nach zu tun, damit Gesundheitsförderung in den Betrieben einen ähnlichen Stellenwert bekommt, wie der Arbeits- und Gesundheitsschutz?

Sachverständige Dr. Perlebach: Auf die Frage gibt es mehrere Antworten. Die sind auch zum Teil heute schon angeklungen. Ich habe einen etwas anderen Gedankenansatz verfolgt. Wenn ich Ihnen den Vorschlag mache, man möchte doch einmal bei den Arbeitnehmern beginnen, die eben in

diesen belastenden Berufen arbeiten und sich fragen, ob sie nicht ein Recht darauf hätten, mit vielleicht 40 Jahren zu erkennen, dass sie diesen Beruf nicht wirklich bis zu einer Rente von 65 bis 67 Jahren ausüben können und ihnen eine ernstzunehmende Chance eröffnen, eine Weiterbildung in einem anderen Beruf zu eröffnen. Es sind meistens Berufe, wir haben hier einige schon genannt, die doch auch immer wieder fordern, dass die Menschen ihrem Beruf nachgehen, um eben diesen Zuverdienst zu haben und ihr Einkommen zum Lebensunterhalt bestreiten zu können. Die sind nicht in der Lage, ohne Weiteres mal eben aus diesem Einkommen auszusteigen und eine andere Art von beruflicher Weiterbildung von vielleicht einem halben bis anderthalb Jahren aufzunehmen. Abgesehen von den Kosten dieser Weiterbildung. Man kann es sicherlich auch nicht nur von den Unternehmen erwarten, dass sie diese berufliche Weiterbildung eröffnen, sondern man muss einmal darüber nachdenken, dass man hier vielleicht gesellschaftlich von Berufen spricht, die wir alle brauchen. Wir möchten, dass Menschen in diesen Berufen arbeiten. Ich denke da jetzt einmal an Krankenschwestern, an Feuerwehrleute. Wenn dann ein solcher Beruf mit 40 Jahren denjenigen dazu bringt, zu sagen, das kann ich nicht bis zur Rente durchhalten, dann sollte man ihn auch unterstützen. Man sollte dort vielleicht einen Konsens finden, eine solche Weiterbildung entsprechend zu finanzieren und das so, dass er mit seinem Einkommen seinen Lebensunterhalt bestreiten und trotzdem dieser Weiterbildung nachgehen kann. Das fände ich einen ganz wichtigen Ansatz, um überhaupt einmal ernstzunehmend über diese Altersgrenzen nachzudenken.

Wir haben heute schon eine Reihe von Beispielen gefunden, dass diese Grenzen für die meisten Akademiker und den öffentlichen Dienst sicherlich realistisch sind, aber eben darüber hinaus nicht. Wir haben schon über den Arbeits- und Gesundheitsschutz gesprochen; der ist sicherlich auf einem hohen Niveau in Deutschland, das ist zweifelsohne richtig. Vielleicht könnte man aber auch, um diese Beschäftigungsfähigkeit zu sichern, die Menschen dazu bringen, dass sie stärker selber etwas dazu tun. Dazu ist natürlich die betriebliche Gesundheitsförderung ein sehr gutes Mittel. Bedauerlicherweise gibt es die betriebliche Gesundheitsförderung als Programme seit nunmehr 1989/1990 und es ist immer noch ein Projektstatus in dieser Form. Ich würde mir wünschen, dass wir einmal dort in eine etwas bessere Struktur hineinkommen, dass wir wirklich die Arbeitgeber dazu bringen, dass sie kontinuierlich diese Angebote unterbreiten. Vielleicht kann man ja auch über eine Verbindlichkeit nachdenken, ähnlich der, die auch im Arbeits- und Gesundheitsschutz besteht. Wir haben über die Erfolge des Arbeits- und Gesundheitsschutzes gesprochen. Die betriebliche Gesundheitsförderung wäre ein weiterer, ganz wichtiger Aspekt, eben während des Berufslebens überhaupt die Gesundheit zu stabilisieren.

Abgeordnete Schewe-Gerigk (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Ich habe auch nur eine ganz kurze Nachfrage: Welche Ansätze haben sich speziell für Klein- und mittelständische Unternehmen bewährt? Denn da sind 50 Prozent der Erwerbstätigen beschäftigt und die meisten älteren Beschäftigten sind nicht in den Großunternehmen, sondern in den so genannten KMU's.

Sachverständige Dr. Perlebach: Dort können Sie mit betriebsübergreifenden Maßnahmen eingreifen. Sie sind nicht darauf angewiesen, dass Sie jetzt nur im Unternehmen selber so etwas anbieten, denn, wie Sie ja schon sagen, sind auch viele nicht in der Großindustrie tätig. Darüber hinaus

gibt es natürlich Möglichkeiten, durch Verbindung auch der Handwerkskammern mit den Betrieben, mit Unterstützung der Berufsgenossenschaften und der Krankenkassen, betriebsübergreifende Modelle durchzusetzen.

Stellvertretende Vorsitzende Krüger-Leißner: Herzlichen Dank. Damit schließe ich diese Runde und übergebe an die CDU/CSU-Fraktion und zunächst an Herrn Brauksiepe.

Abgeordneter Dr. Brauksiepe (CDU/CSU): Ich stelle fest, dass die Diskussion sich weniger auf die Frage der Notwendigkeit der Erhöhung der Regelaltersgrenze konzentriert, als vielmehr auf die Ausnahmen, die es davon geben soll, und was in diesem Zusammenhang zu beachten ist. Ich habe eine Frage an Herrn Prof. Rürup in diesem Zusammenhang. Von Prof. Sinn wurde eben der Hinweis im Zusammenhang mit den versicherungsmathematisch korrekten Abschlägen eingebracht. Ich habe Prof. Sinn so verstanden, die müssten eigentlich doppelt so hoch sein, wie sie sind. Sie sind ja 0,3 Beitragspunkte pro Monat und ich möchte Sie einmal fragen, ob aus Ihrer Sicht die bisherige Regelung versicherungsmathematisch korrekt ist?

Sachverständiger Prof. Dr. Rürup: Die Abschläge kann man aus zwei Perspektiven beobachten oder diskutieren. Man kann fragen: Wie hoch muss der Abschlag sein, damit der finanzielle Status der gesetzlichen Rentenversicherung durch einen vorgezogenen Rentenbezug nicht beeinträchtigt wird, d.h. damit keine negativen Beitragseffekte ausgehen? Man kann allerdings auch fragen: Wie hoch muss ein Abschlag sein, damit von der vorgezogenen Rente keine Anreize zu einer Frühverrentung ausgehen? Und je nach dem, welches Ziel man in den Vordergrund stellt, wird man zu anderen Ergebnissen kommen. Wenn man sagt – und das ist normalerweise der versicherungsmathematische faire Abschlag –, dass es für den finanziellen Status der Rentenversicherung irrelevant sein soll, ob man zum Regeleintrittsalter oder zum vorgezogenen in Rente geht, dann müssen die Barwerte der Rente zum gesetzlichen Renteneintrittsalter und die Barwerte der vorgezogenen Rente unter Berücksichtigung der Beitragseffekte äquivalent sein. Und wenn man diese versicherungsmathematische Äquivalenz zu Grunde legt, so kommen alle Berechnungen, die in der letzten Zeit vorgelegt worden sind, dazu, dass die gegenwärtige Abschlagshöhe am unteren Rande aber des versicherungsmathematisch Korrekten ist.

Im Übrigen ist darauf hinzuweisen, wenn die Lebensarbeitszeit und die Rentenbezugsdauer sich erhöhen, müssten in einem umlagefinanzierten System diese versicherungsmathematisch fairen Abschläge reduziert werden. Nämlich der Barwert der Rente zum gesetzlichen Renteneintrittsalter erhöht sich dann, also muss der Abschlag für eine vorgezogene Rente reduziert werden. Deswegen war es so, dass in der Tat die Abschläge, die auf der Lebenserwartung des 87/89 kalkuliert worden sind, in der Tat zu niedrig waren. Jetzt haben sie im Prinzip die richtige Höhe. Eine andere Frage ist: Gehen von diesen so berechneten vorgezogenen Renten nicht Anreize aus? Da wird man wohl sagen können „Ja, Anreize zur Frühverrentung gehen insofern aus, da man sich durch einen früheren Rentenbezug der in den Rentenbeiträgen vorhandenen impliziten Steuer entzieht“. Das ist aber eine, denke ich, davon zu trennende Frage. Versicherungsmathematisch mit Bezug auf die Irrelevanz für den finanziellen Status sind die gegenwärtigen Abschläge im Prinzip richtig. Das haben die Berechnungen des Sachverständigenrates, der Bundesbank und des Sozialbeirates ergeben.

Abgeordneter Weiß (Emmendingen) (CDU/CSU): Ich möchte noch einmal auf das vorhin ausführlich diskutierte Thema der Hinzuverdienstgrenze zu sprechen kommen und würde gerne die Deutsche Rentenversicherung, die Vertreter von DGB und BDA um eine kurze Bewertung bitten.

Was für Vor- und Nachteile sehen Sie, wenn man die Zuverdienstgrenze - wie zum Teil vorgeschlagen - gänzlich wegfällen lässt, und welche Vor- und Nachteile sehen Sie, wenn man den Vorschlag aufgreifen würde, einheitlich auf 400 Euro zu gehen? In dem Zusammenhang noch die Frage: Aus welchen Gründen hat man eigentlich seinerzeit bei der Neuregelung der Minijobs auf eine Anhebung der Hinzuverdienstgrenze auf 400 Euro verzichtet?

Sachverständiger Dr. Reimann (Deutsche Rentenversicherung Bund): Ich fange bei dem Thema der Vollrente an. Hier haben wir den Vorschlag unterbreitet, die Zuverdienstgrenze anzuheben und mit der so genannten Geringfügigkeitsrente gleichzuziehen. Aus den Gründen, die Herr Gunkel vorhin angesprochen hat, ist das sicherlich ein notwendiger Schritt, um Irritationen, die sich bei den Rentenbeziehern immer wieder ergeben, von vornherein auszuschließen, denn es ist sehr verwaltungsaufwendig und führt letztlich zu viel Ärger. Diese Anhebung in dieser Größenordnung von 350 auf 400 Euro würde sicherlich auf der finanziellen Seite nicht so gravierend zu Buche schlagen.

Zum zweiten Punkt, die Hinzuverdienstgrenze gänzlich aufzuheben, möchte ich einen Aspekt mit zu bedenken geben. Es könnte durchaus die Situation entstehen, dass durch die Parallelität von Erwerbseinkommen und Lohnersatzleistung letztlich ein Versorgungsniveau entsteht, das knapp unter 100 oder möglicherweise sogar über 100 Prozent je nach Gestaltung liegt. Ein wesentlicher Aspekt der bisherigen Regelung des Hinzuverdienstes war es auch, dass das Versorgungsniveau deutlich unterhalb von 100 Prozent in der Phase der Noch-Erwerbstätigkeit lag. Denn es fällt sicherlich die Frage, weshalb Lohnersatzleistungen gezahlt werden, wenn sie im Grunde nicht erforderlich sind. Insofern muss man schon etwas vorsichtig sein bei dem Vorschlag, hier die Hinzuverdienstgrenzen gänzlich außer Ansatz zu nehmen.

Zu der Frage: Kann man die in etwas anderer Form ansetzen, als das heute der Fall ist, und nicht auf die letzten drei Jahre beziehen? Da sind sicherlich Alternativen denkbar. Ich darf aber darauf hinweisen, wenn man auf den Durchschnitt der letzten 10 Jahre ginge beim entsprechenden Teilrentenbezug, könnte das durchaus bedeuten, wenn die letzten Jahre deutlich günstiger ausfallen als die letzten 10 Jahre, dass dann bei der Durchschnittsbildung über 10 Jahre ein niedrigerer Wert für die individuellen Hinzuverdienstgrenzen entsteht. Insofern müsste man dann, wenn man tatsächlich eine Erhöhung in jedem Fall erreichen wollte, auf die besten drei Jahre der letzten 10 Jahre gehen; dann hätte man diesen Effekt möglicherweise mit Sicherheit ausgeschlossen.

Die weitere Frage, die sich stellt, von welchem Zeitpunkt an lässt man denn Hinzuverdienst bzw. eine Teilrentenregelung zu? Ich hatte vorhin schon darauf hingewiesen, dass natürlich die Abschläge für diese Teile der Rente, die vorzeitig in Anspruch genommen werden, dauerhaft wirken. Insofern wird das immer auf das Versorgungsniveau nach dem vollen Renteneintritt Auswirkungen haben und die Diskussion nicht nur verengt werden darf auf diese Phase des Übergangs. Ich sehe diese Problematik, aber ich sehe auch die Frage, ob es nicht sinnvoller ist, mindestens in der Anfangsphase allein auf betriebliche oder tarifvertragliche Lösungen

zu setzen und den Renteneintritt letztlich erst zu einem Zeitpunkt zuzulassen, wie er auch in den übrigen Fällen möglich ist, einfach um die Höhe der Minderungen, die sich dauerhaft ergeben, in einer vertretbaren Größenordnung zu halten. Wenn hier die Altersgrenze 60 ins Gespräch geholt wird, wie das vorhin angedeutet wurde, dann würde das gegenüber einer Altersgrenze 67 einen Abschlag von 27 Prozent auf die vorzeitig in Anspruch genommenen Rentenanwartschaften bedeuten. Das hat natürlich langfristig für das Sicherungsniveau erhebliche Auswirkungen.

Sachverständiger Nürnberger (Deutscher Gewerkschaftsbund): Zunächst zu der unteren Grenze: 350 Euro versus 400-Euro-Grenze, darüber kann man erst einmal ganz pragmatisch reden. Die 350-Euro-Grenze ist tatsächlich für viele verwirrend. Gerade Neurentnerinnen und Neurentner denken, sie dürfen bis zur Geringfügigkeitsgrenze arbeiten, wenn sie die diversen Broschüren nicht genau gelesen haben. Das kann zu Rentenrückzahlungen und ähnlichen Sachen führen. Aus pragmatischen Gründen kann man darüber reden, wobei natürlich die Gewerkschaften die geringfügigen Beschäftigungen sehr kritisch sehen. Wir wollen eigentlich nicht mehr geringfügige Beschäftigungen für ältere Arbeitnehmer, sondern mehr sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen für ältere Arbeitnehmer und das möglichst vor 65. Wir wollen nicht durch großzügigere Regelungen noch mehr Konkurrenz für unter 65jährige auf dem Arbeitsmarkt schaffen, und dass dann ältere Arbeitnehmer über 65 sozusagen als noch billigere Arbeitskräfte zur Verfügung stehen.

Zu der Frage: Verzicht auf Hinzuverdienstgrenzen und den Zusammenhang mit den Teilrenten. Herr Reimann hat darauf hingewiesen, dass die Abschläge für die gesamte Rentenlaufzeit wirken. Die Möglichkeit, die Fähigkeit der Arbeitnehmer hinzuverdienen, ist zeitlich begrenzt und ich finde, dass 75jährige und 80jährige nicht deswegen noch arbeiten müssen sollten, weil sie irgendwann einmal die attraktive Teilregelung der Teilrente in Anspruch genommen haben, aber damals mit utopischen hohen Abschlägen. Deshalb sind dem auch Grenzen gesetzt. Dass man sicherlich die Teilrenten attraktiver machen kann, ist klar, aber man sollte das nicht über Gebühr ausdehnen.

Sachverständiger Gunkel (Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände): Nochmals zur 400-Euro-Grenze. Es war in der Tat bis zum Jahr 2003 so, dass die Mindesthinzuverdienstgrenze gleich war mit der Höhe des Minijobs. Davon gehen auch heute noch viele Arbeitgeber bzw. Rentner aus, dass in jedem Fall parallel zur vorgezogenen Altersrente ein Minijob ausgeübt werden kann, ohne dass die Rente gekürzt wird. Ich vermute, dass das im Zusammenhang mit der Minijobneuregelung mit der Anhebung auf 400 Euro schlicht vergessen bzw. ignoriert wurde. Vielleicht hat man gehofft, dass die betriebliche Praxis bzw. sich die Rentner entsprechend informieren würden. Das ist allerdings bis heute nicht so und führt immer wieder zu Irritationen. Deshalb wäre es positiv, wenn der Gesetzgeber diesen Vorschlag des Bundesrates aufgreifen würde.

Was spricht dagegen, die Hinzuverdienstgrenzen insgesamt aufzuheben? Da gibt es zwei Argumente, das eine ist, dass bislang die vorgezogenen Altersrenten eine Begünstigung darstellten, weil sie abschlagsfrei bezogen werden konnten. Da inzwischen die Abschläge nahezu flächendeckend bei allen Altersrenten eingeführt werden, gilt dieses Argument nicht mehr. Ein weiteres Argument wären Vorfinanzierungseffekte. Es ist in einem gewissen Umfang davon auszugehen, wenn man auf die Hinzuverdienstgrenzen verzichtet, dann auch die Möglichkeit des frühestmöglichen Ren-

tenbezugs künftig mit 63 vermehrt gewählt würde. Bei paralleler Aufrechterhaltung der Erwerbstätigkeit kann man solche Vorfinanzierungseffekte allerdings durch Übergangsregelungen ausgleichen.

Ich will ein Beispiel nennen, an dem man erkennen kann, wie sich das positiv auf die Erwerbstätigkeit Älterer auswirken kann. Wenn Sie heute einen Arbeitslosen nehmen, der mit 60 Jahren in die Altersrente nach Arbeitslosigkeit gegangen ist und der jetzt im Alter von 62 Jahren noch einmal einen Job bekommen hat, der steht dann vor dem Problem, dass er sich zunächst einmal mit der Rentenversicherung in Verbindung setzen muss. Es muss zunächst über den Antrag entschieden werden, ob die Rente entsprechend reduziert wird, vielleicht auf eine Drittelrente oder eine Zweidrittelrente oder evtl. ganz gekürzt wird, bevor er dann diesen Job so aufnehmen kann bzw. er nimmt den Job auf und muss dann aber nachträglich mit der Rentenversicherung diese Klärung herbeiführen. Im Falle, dass es keine Hinzuverdienstgrenzen mehr gibt, nimmt er den Job auf und hat dann dauerhaft seine natürlich um die Abschläge gekürzte Rente. Aber er wird nicht durch das Prozedere, dass er zunächst einmal seine Rente neu berechnen lassen muss, von einer vielleicht auf ein Jahr oder zwei Jahre befristeten Tätigkeit abgehalten. Deshalb wäre es positiv im Beitrag für mehr Beschäftigung Älterer, diese bürokratischen Hürden, die wir durch die Hinzuverdienstgrenzen haben, auszuräumen und die Zuverdienstgrenzen zumindest mittel- und langfristig aufzugeben.

Abgeordneter Straubinger (CDU/CSU): Vielfältigst wurden heute schon über die 45-Jahres-Regelung Ausführungen gemacht, insbesondere im Hinblick auf die Verfassungsmäßigkeit. Ich möchte Herrn Prof. Sodan fragen. Sie haben es nicht nur an der fehlenden Beitragsäquivalenz festgemacht, sondern auch an der anderen unterschiedlichen Bewertungen von Zeiten, also von Arbeitslosigkeit bzw. auch von freiwilligen Beiträgen. Auf der einen Seite ist aber festzustellen, dass es im Belieben des Versicherten liegt, ob er freiwillige Beiträge zahlt. Wenn ich Handwerker nehme, die 18 Jahre Pflichtversicherung haben und dann sich entscheiden können, ob sie in die Pflichtversicherung gehen oder ob sie die freiwillige Versicherung weiterführen, ist es ein Unterschied. Wir haben im jetzigen Rentenrecht auch unterschiedliche Bewertungen dieser Zeiten. Wenn ich freiwillige Beiträge zahle, komme ich zum Beispiel meines Wissens nach nicht in die Krankenversicherung der Rentner. Deshalb ist für mich die Frage, wie können mögliche Beitragszahlungen als verfassungsmäßig problematisch betrachtet werden, wenn dies im jetzigen Rentenrecht in verschiedenen anderen Bereichen ebenfalls der Fall ist. Wäre auch die Beitragsrelevanz, mit einer fünfjährigen Wartezeit, die man hinterbringen muss, um überhaupt einen Rentenanspruch zu haben, möglicherweise Ihrer Ansicht nach auch verfassungsrechtlich problematisch, wenn ich vier Jahre und 11 Monate gezahlt habe und keinen Anspruch habe?

Sachverständiger Prof. Dr. Sodan: Ich bleibe dabei: Wegen des allgemeinen Gleichheitssatzes müssen Sie einen sachlich gerechtfertigten Grund finden, um diese verschiedenen Versichertengruppen unterschiedlich zu behandeln. Die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zur Sozialversicherung hebt doch stets die Erhaltung der Funktionsfähigkeit der Sozialsysteme, die in der Tat nachhaltig in Frage gestellt ist, als einen besonders wichtigen Gemeinwohlbelang hervor. Die freiwillig Versicherten tragen mit ihren Beiträgen ganz wesentlich zu diesem Sozialsystem bei. Wenn Sie das herausrechnen, werden die Probleme noch

größer. Sie müssten im Grunde genommen froh sein darüber, dass es Menschen gibt, die sich der gesetzlichen Rentenversicherung noch freiwillig anvertrauen wollen und nicht oder nur teilweise auf private Alterssicherung setzen.. Deswegen ist es hier von ganz erheblicher Bedeutung, wenn diese freiwillig Versicherten vom Gesetzgeber schlechter behandelt werden. Die Erhaltung der Funktionsfähigkeit spricht entscheidend dafür, dass der Gesetzgeber hier gleich behandeln muss und nicht jeden Anreiz nehmen darf, sich freiwillig zu versichern. Anderenfalls würde doch das völlig falsche Signal gesetzt. Wenn Sie jedoch deutlich machen sollten, dass nicht einmal die Treue zur Sozialversicherung belohnt wird, dann würden Sie im Grunde genommen einen entgegengesetzten Anreiz schaffen. Man wird sich künftig privaten Alterssicherungssystemen anvertrauen. Dann müssten Sie offen und ehrlich sagen: Wir reduzieren den Versichertenkreis in der gesetzlichen Rentenversicherung. Das ist auch ein Weg. Darüber können wir diskutieren, um der privaten Absicherung noch viel mehr Raum zu geben.. Aber das, was jetzt hier geschaffen werden soll, halte ich für widersprüchlich. Darüber sollten Sie ernsthaft nachdenken.

...Zwischenruf...

Wir haben eine begrenzte Thematik und deswegen können wir nicht alle Details mitdiskutieren. Aber in der Tat, das gehört auf den Prüfstand.

Abgeordneter Rau (CDU/CSU): Herr Prof. Eekhoff, Sie raten von der automatischen Verringerung der Arbeitsverträge über das 65. Lebensjahr bis zur Erreichung der neuen Regelarbeitszeit ab. Sie haben das eben kurz ausgeführt. Sie sehen darin auch die Möglichkeit Arbeitssuchender eingeschränkt. Ich kann dieser Argumentation aus Sicht der mittelständischen Wirtschaft aus ganz praktischen Gründen sehr gut folgen. Vielleicht können Sie das noch einmal ein Stück auführen, denn das ging eben so schnell. Ich wäre interessiert zu erfahren, was BDA und DGB dazu sagen.

Sachverständiger Prof. Dr. Eekhoff: Es muss Gründe dafür geben, dass so wenig ältere Menschen arbeiten. Ein Grund liegt darin, dass die Unternehmen frühzeitig versuchen, sich von älteren Arbeitnehmern zu trennen. Das machen sie nicht deshalb, weil sie damit besonders hohe Profite machen, weil die besonders produktiv sind, sondern weil die fürchten, sie müssen nachher einen Lohn zahlen, der gemessen an dem, was sie leisten, vielleicht etwas zu hoch ist. Dieser Effekt wird verschärft. Wenn man jetzt sagt, sie haben einen Anspruch darauf, weitere zwei Jahre beschäftigt zu sein, dann muss man sehr vorsichtig sein, ob das nicht das Gegenteil von dem bewirkt, was man möchte. Man begünstigt diejenigen, die einen Arbeitsvertrag haben, aber man behindert diejenigen, die jetzt irgendwo eine Beschäftigung suchen, weil man durch diese Regelung die Unternehmen in eine Situation bringt, dass sie auch in der Zeit, in der jemand in der Produktivität nachlässt, genauso viel zahlen müssen wie für einen Hochproduktiven. Deshalb rate ich dazu, bei einer solchen Regelung besonders vorsichtig zu sein, weil wir im Grunde wollen, dass mehr ältere Arbeitnehmer eine Beschäftigungschance bekommen sollen und nicht das umgekehrte.

Sachverständiger Gunkel (Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände): Die Anhebung des Rentenalters auf 67 Jahre wird nur dann erfolgreich sein und mehr Beschäftigung Älterer bringen, wenn die Regelung im Rentenrecht die Möglichkeit zur Befristung von Arbeitsverträgen gewährt und die Arbeitsverträge auch auf die Neuregelungsaltersgrenze abgeschlossen werden können. Ich muss aller-

dings darauf hinweisen, die Regelung im Rentenrecht betrifft unbefristete Arbeitsverträge und dafür meine ich, ist diese Anpassung, wie sie jetzt im Gesetzentwurf vorgesehen ist, völlig richtig. Den Fall, den Sie aus der mittelständischen Wirtschaft ansprechen, kann ich sehr gut nachvollziehen. Aber dafür steht heute Nachmittag ein anderer Gesetzentwurf zur Diskussion und da wird - wie ich meine zu Recht - von der Koalition vorgesehen, dass die Möglichkeiten für befristete Arbeitsverträge von Älteren neu gefasst werden und insbesondere rechtssicher ausgestaltet werden. Das ist die richtige Ergänzung zu der jetzt vorgesehenen Anhebung der Befristungsmöglichkeit für Arbeitsverträge auf 67 Jahre und die heute Nachmittag dann in dem Gesetzentwurf zur Initiative 50 plus vorgesehene Möglichkeit der befristeten Beschäftigung Älterer, damit auch die Einstellungschancen Älterer sich insgesamt verbessern können.

Sachverständige Buntbach (Deutscher Gewerkschaftsbund): Die Ausweitung befristeter Beschäftigung für ältere Arbeitnehmer halten wir für überhaupt keine gute Idee, sondern hier brauchen wir vernünftige Arbeitsangebote und nicht noch eine Verschlechterung der Arbeitsmöglichkeiten und der rechtlichen Absicherung. Wenn schon die Rente mit 67 kommen sollte, würde dies bedeuten, dass trotzdem die unbefristeten Arbeitsverträge mit 65 enden sollen, die Anhebung der Arbeitszeit aber in der Praxis nicht nachvollzogen wird. Wir müssen uns auch klar machen, was das bedeutet. Die Aussage wäre doch, dass Arbeitnehmer, die mit 65 aus dem Beruf ausscheiden sollen, dann in Arbeitslosigkeit geschickt werden und dann ggf. noch Hartz IV empfangen, d. h., man behauptet hier, man will einen Anstieg der Beschäftigung von Älteren. Aber gleichzeitig hält man es dann für richtig, das Renteneintrittsalter hochzuziehen, bleibt aber dann bei 65 als Ende des Erwerbslebens stehen und hat dann genau diese Lücke am Ende des Arbeitslebens, die so viele unserer Kolleginnen und Kollegen befürchten. Es kann nicht wahr sein, dass hier ernsthaft darüber nachgedacht wird, einerseits die Rente auf 67 anzuheben, andererseits für die Menschen, um die es dann geht, nicht mal mehr deren Arbeitsvertrag, wenn sie denn schon überhaupt in Beschäftigung sind, um diesen Zeitraum zu verlängern. Das ist doch das Allermindeste. Man kann doch nicht ernsthaft eine zusätzliche Lücke schaffen, durch diese sie dann nachher in Hartz IV fallen. Das kommt überhaupt nicht in die Tüte.

Abgeordneter Meckelburg (CDU/CSU): Ich habe noch eine Nachfrage an Herrn Sommer vom DGB. Sie haben heute Morgen auf die Frage eines SPD-Kollegen nach der Rente mit 67 geantwortet, als Gegenargument beispielsweise, dass wir immerhin 1,2 Mio. Arbeitslose bei den über 55jährigen haben, wie gering die Beteiligung ist. Das mögen alles Zahlen sein, das sind Zahlen, die stimmen. Aber das mag ausreichen für eine Rede des Gewerkschaftsführers draußen bei der Protestkundgebung, aber für die Anhörung hier - meine ich - sollten wir den Blick dann doch ein Stückchen weiter richten. Deswegen die Frage an Sie, ob Sie sich vorstellen können als DGB, dass sich in dem Zeitraum bis 2029 an der Gesamtsituation, was die Frage der älteren Arbeitslosen, des Arbeitsmarktes usw. angeht, nicht möglicherweise etwas bewegt, was in eine ganz andere Richtung geht als die Zahlen, die wir heute haben. Und die zweite Frage: Können Sie sich vorstellen, dass außerhalb des Gesetzgebers auch die Tarifparteien, auch die Gewerkschaften, einen Beitrag leisten könnten, um diese zwei Jahre im Arbeitsleben besser zu gestalten?

Sachverständiger Sommer (Deutscher Gewerkschaftsbund): Ich kann mir relativ viel vorstellen. Meine Phantasie

kennt da keine Grenzen. Ich hoffe sehr, dass das, was wir jetzt an positiver Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt haben, sich verstetigt. Denn niemand von uns weiß es. Sie machen heute ein Gesetz auf Grundlagen von konkreten Arbeitslosenzahlen. Das müssen Sie sich schon als Abgeordneter des Deutschen Bundestages gefallen lassen, dass wir darauf hinweisen, wie die tatsächliche Beschäftigungssituation aussieht. Welche Schlussfolgerungen Sie daraus für Ihre gesetzgeberische Arbeit ziehen, ist dann letztendlich Ihr Problem und nicht meins. Natürlich kann ich mir vorstellen, dass es anders aussieht. Dann ist die Frage auch anders zu diskutieren. Aber ich sage ausdrücklich: Dann ist sie auch anders zu diskutieren. Dann könnte man wirklich über Modelle von flexiblen Übergängen u. ä. reden. Wir haben heute entsprechende Antworten gegeben. Wir haben die Ausgangssituation nicht. Deswegen, wenn Sie klug sind, dann machen Sie eine ganz harte Beschäftigungsprüfung, eine Beschäftigungsklausel ins Gesetz rein, ob man den Schritt überhaupt geht oder nicht. Im Jahre 2010 wäre ein guter Punkt, um zu sehen, wie weit wir jetzt gekommen sind, ob sich die Aufwärtsentwicklung verstetigt - ja oder nein. Dann kann man über manch anderes reden.

Das Zweite ist, ich sage Ihnen das auch in aller Deutlichkeit. Natürlich werden wir, wenn der Gesetzgeber so entscheidet, uns mit der Lage auseinandersetzen müssen. Natürlich werden wir auch im Zweifelsfall bereit sein, an der einen oder anderen Stelle tarifpolitisch zu helfen, da wo es geht. Aber eins ist auch klar: Keine Tarifvertragspartei - keine - kann eine gesetzgeberische Fehlleistung ausgleichen. Es geht uns heute um das System der gesetzlichen Rente und nicht um die Frage, welche Zusatzmöglichkeiten wir für bestimmte Belegschaften schaffen oder nicht. Die Antwort muss ich Ihnen dann leider auch geben.

Stellvertretende Vorsitzende Krüger-Leißner: Damit schließe ich die Fragerunde für die CDU/CSU-Fraktion und stehe vor einem kleinen Problem. Wir haben eigentlich die Zeit überschritten und wir haben noch die freie Runde und haben acht Anmeldungen. Jeder Versuch, es zu begrenzen, würde fehlschlagen, weil alle doch einen Anspruch haben, diese Fragen noch zu stellen. Wir haben 19 Minuten und das würde bedeuten, dass wir mit der nächsten Anhörung etwas später beginnen müssten, da die Fraktion CDU/CSU eine Arbeitsgruppensitzung hat. Ich gehe davon aus, dass wir damit dann einverstanden sind, und ich nehme zunächst Herrn Dr. Brauksiepe.

Abgeordneter Dr. Brauksiepe (CDU/CSU): Ich möchte noch einmal auf die Diskussion über die 45-Jahres-Regelung zurückkommen mit einer Frage an Herrn Reimann. Ich will jetzt die Verfassungsmäßigkeit nicht thematisieren. Dafür gibt es zuständige Ministerien in der Bundesregierung, um das entsprechend vorzuprüfen. Was mich mehr beschwert, ist die politische Frage, um die es geht. Wir sind der Überzeugung, dass Sozialversicherung darauf angewiesen ist, dass es auch Menschen gibt, die besonders lange Beitrag zahlen. Von verschiedener Seite wurde die Frage der Geschlechtergerechtigkeit hier angesprochen. Sie haben es thematisiert im Zusammenhang mit der 45-Jahre-Regelung. Der Kollege Weiß hat schon auf die 35-Jahre-Regelung hingewiesen. Man könnte das fortsetzen. Wir haben eine Regelung, dass 25 Jahre unter Tage beschäftigte Bergleute auch eine Sonderrente haben. Wenn ich eingefahren bin, habe ich da keine 50-50-Aufteilung vorgefunden. Man könnte das noch eine Weile fortsetzen. Deswegen möchte ich mal fragen: Können Sie bestätigen, dass der Großteil dessen, was an Renten ausgeschüttet wird - ich glaube 235 Mrd. Euro -

an Männer ausgeschüttet wird, aber nicht, weil Frauen diskriminiert werden sollen, sondern weil es die Rente auf der Gewerbsarbeit beruht? Können Sie außer einer Abschaffung der gesetzlichen Rentenversicherung, die ich nicht will, wo Männer nicht einzahlen, Frauen nicht einzahlen, Männer nichts rauskriegen, Frauen nichts rauskriegen, mir irgendeine andere geschlechtergerechte Konstellation nennen, die Ihnen einfällt?

Sachverständiger Dr. Reimann (Deutsche Rentenversicherung Bund): Wir können sicherlich bestätigen, dass das größere Rentenvolumen bei Männern anfällt. Auf der anderen Seite müssen wir natürlich hier auch wieder die längere Lebenserwartung bei den Frauen mit ins Kalkül ziehen, die Hinterbliebenensicherung, die sich üblicherweise bei den Renten an Männern mit anschließt. Das leistungsbezogene System steht bei der Rentenversicherung im Vordergrund. Ein wesentlicher Teil davon ist die Erwerbsarbeit. Es gibt andere Aspekte wie Kindererziehung, die auch mit als Vorleistung berücksichtigt wird, die als Beitragszeiten letztlich in die Rentenversicherung mit eingehen. Diese Grundsätze, die da formuliert sind, sollten weiterhin tragend sein, wenn man denn tatsächlich ein beitragsfinanziertes System hier beibehalten will, was wir ausdrücklich befürworten. Die Frage ist, durch welche weiteren Regelungen wird dieses System der Teilhabeäquivalenz, was verschiedentlich heute schon angesprochen ist, durchbrochen und mit welcher Begründung wird es jeweils durchbrochen? Worum es vorhin in meiner Stellungnahme ging, war die Frage, ob die Begründung, die hier angeführt wird, bei dieser 45-Jahre-Regelung bei diesen besonders belasteten Berufen tatsächlich tragfähig ist oder ob es nicht andere Regelungen gibt, die tatsächlich dieser Zielsetzung näher kommen. Wenn man dieses Finanzvolumen, was immerhin mit 2 Mrd. etwa zu beziffern ist, hier einsetzen will, dann muss diese Frage mindestens im Raum stehen, denn letztlich wird das mit ein Maßstab der Prüfung sein.

Abgeordneter Stöckel (SPD): Im Zusammenhang mit dem Gesetzentwurf hat es politische Protestaktionen gegeben, die auch mit Arbeitsniederlegungen verbunden gewesen sind. Als Parlamentarier hätte ich gern den DGB-Vorsitzenden gefragt, wie er das beurteilt vor dem Hintergrund des Renteneintrittsalters und der vorgesehenen Überprüfung, ob denn auf Grund der Arbeitsmarktsituation und der demografischen Entwicklung in der Tat diese notwendigen Entscheidungen für die Jahre 2012 bis 2029 umgesetzt werden müssen, ob die einen verfassungsrechtlichen Notstand begründen, mit dem Sie politische Streits begründen könnten?

Sachverständiger Urban (Deutscher Gewerkschaftsbund): Ein Notstand sieht anders aus, sowohl ein verfassungsrechtlicher als auch ein politischer. Das, was in den Betrieben abgelaufen ist, worauf Sie sich beziehen, ist die Wahrnehmung eines den Kolleginnen und Kollegen zustehenden Informations- und Diskussionsrechts. Es mag sein, dass dem einen oder andern, der an der Gesetzgebung beteiligt ist, nicht unmittelbar präsent ist, welche Ängste mit diesem Gesetz ausgelöst werden und wie intensiv das Informationsbedürfnis der Kolleginnen und Kollegen vor Ort ist. Dieses Informationsbedürfnis zu stillen, mit den betrieblichen Interessenvertretern zu reden und auch die Unternehmensleitungen zu fragen, wie sie es sich denn vorstellen, die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass sie bis 67 ertragbar sind, dies zu tun ist - denke ich - durchaus legitimes Recht. Das während der Arbeitszeit zu tun, hat einfach damit zu tun, dass man die Betroffenen besser dabei hat. Und die Diskussionen

sind sehr aufschlussreich gewesen. Sie haben nämlich gezeigt, dass insbesondere in den Betrieben die Vertreter der Unternehmensführung in der Regel nicht beantworten konnten, wie denn in den einzelnen Betrieben die Arbeitssituation verändert werden kann, dass die Voraussetzungen, die dem Gesetz unterlegt worden sind, auch eintreten. Diese Aktivitäten sind verfassungsrechtlich überhaupt kein Problem und vor allen Dingen haben sie dazu geführt, dass sich die Menschen mit einer Regelung befassen, die sehr elementar auf ihre Situation Einfluss nehmen wird. Ich kann alle nur dringlich bitten, sich noch einmal darüber klar zu werden, was auch in der Bevölkerung und auch bei den Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben ausgelöst wird an Ängsten und was an Informationsbedarf ausgelöst wird wenn dieses Gesetz, so wie es jetzt vorliegt, wirklich verabschiedet werden soll!

Abgeordneter Dr. Kolb (FDP): Ich wollte gern Herrn Reimann von der Deutschen Rentenversicherung noch einmal fragen: Sie haben die Aufhebung der Zuverdienstgrenzen abgelehnt. Ich frage mich nur, warum sollen Menschen gezwungen sein, auf einem niedrigen Einkommensniveau zu verbleiben. Sie warnen auf der einen Seite vor hohen Abschlägen, wollen aber auf der anderen Seite verhindern, dass man das durch Zuverdienste wieder ausgleichen kann. Es wird noch auf die Spitze getrieben, wenn Sie bedenken, dass in § 5 Abs. 3 SGB II eine Verpflichtung definiert ist, dass ein ALG-II-Empfänger eine Rente beziehen muss. Hier wird jemand zwangsweise auf ein niedriges Niveau geworfen und soll dann hinterher nicht die Chance haben, wenn sich seine Beschäftigungssituation möglicherweise verbessert hat, er ein Arbeitsangebot hat, dann durch Zuverdienst auch wieder etwas zu kompensieren. Ich verstehe das nicht.

Sachverständiger Dr. Reimann (Deutsche Rentenversicherung Bund): An dieser Stelle diskutieren wir in der Tat auf zwei Ebenen. Ich wollte deutlich machen mit meiner Stellungnahme, dass es ein Problem ist, wenn wir hier die Hinzuverdienstgrenzen gänzlich abschaffen. Ich habe aber gleichzeitig deutlich gemacht, dass man sich sehr wohl über eine Modifikation der Hinzuverdienstgrenzen Gedanken machen kann, dass ich aber bei einer vollständigen Abschaffung ein Problem sehe, wenn dann ein Versorgungsniveau letztlich über 100 Prozent entstehen könnte. Das sind dann Gestaltungsmöglichkeiten, das nehmen wir bewusst so in Kauf. Auf der anderen Seite sehen wir genauso die Risiken, die bei vorzeitigem Rentenbezug gegeben sind, vor allen Dingen, wenn er ausgedehnt würde über das bisher vorgesehene Maß, dass Sie dann weitere Vorfinanzierungsbelastungen hätten. Insofern müssen Sie all diese Aspekte in ein Gleichgewicht bringen und da sehe ich es schon als erforderlich an, dass es Hinzuverdienstgrenzen in einem bestimmten Umfang gibt. Es ist nicht so, dass durch die bisherigen Zuverdienstgrenzen ein Hinzuverdienst hier völlig unterbunden wird, sondern es besteht die Möglichkeit in dem jeweils vorgegebenen Rahmen, der auch auf die Rentenhöhe mit Bezug nimmt. Insofern ist heute diesem Anliegen, hier ein Gleichgewicht zu schaffen, durchaus Rechnung getragen und ich würde dafür plädieren, dass auch dieses künftig weiterentwickelt wird, aber nicht in die Richtung, dass es hier eine vollständige Aufhebung der Hinzuverdienstgrenzen geben sollte.

Abgeordneter Ernst (DIE LINKE.): Ich habe eine Frage an Herrn Gerntke. Wir erleben nun, dass die ganze Debatte unter dem Aspekt läuft, der Beitrag soll stabil werden. Es ist zu erwarten, dass das Rentenniveau in den nächsten Jahren real

deutlich absinken wird. Die Berechnungen des DGB gehen von 757 Euro Durchschnittsrente aus. Gleichzeitig wird damit impliziert, dass sich der einzelne Arbeitnehmer zusätzlich privat versichert. Die Beitragsstabilität ist unterschiedlich zu sehen. Einmal bleibt der Beitrag stabil für die Arbeitgeber, die Arbeitnehmer werden mehr zahlen müssen. Wie beurteilen Sie denn diesen Fakt unter verteilungspolitischen Gesichtspunkten? Wie wird denn nun diese Aktivität des DGB, der Gewerkschaften, weitergehen? Wir haben von Herrn Urban gehört, dass diese Proteste durchaus gerechtfertigt sind. Wird man sich damit zufrieden geben oder wird man weiter versuchen, diese Dinge zu verhindern? Es dauert ja noch einige Zeit, ehe sie in Kraft treten sollen.

Sachverständiger Gerntke: Wir haben Berechnungen nicht von der Durchschnittsrente, wir haben Berechnungen, die sagen, der heutige Rentenzahlbetrag liegt nach 40 Versicherungsjahren in Westdeutschland bei rund 950 Euro, wenn, nach heutigen Werten wohl gemerkt, die bisherige Rentengesetzgebung so bleibt, wie sie ist und darüber hinausgehend Rente mit 67 und Ausgleichsfaktor kommen, dann gehen wir von den Zahlen aus. Dabei sind es natürlich 700 Euro aus dem Jahr 2030. Das sind dann die Werte nach heutigen Berechnungen, nominal wird die Rente selbstverständlich höher sein als diese 700 Euro. Aber würde man sich vorstellen, diese Gesetzgebung wäre vor 30 Jahren gemacht worden, dann ergäben sich auf Basis von heute die entsprechenden Werte. Aber das nur vorab. Klar ist so oder so, eine Lebensstandard sichernde Alterssicherung wird auch in Zukunft immer das Gleiche kosten, unabhängig davon, ob sie primär über eine Umlage finanzierte Rente oder über zusätzliche Privatversicherungen gemacht wird.

Der einzige Unterschied, worüber hier auch tatsächlich im Ergebnis gesprochen wird, ist die Frage, wer denn diesen Beitrag zur Lebensstandardsicherung vorrangig zu bezahlen hat. Da war das umlagefinanzierte paritätische Rentenversicherungssystem eben eins, an dem die Arbeitgeber in angemessener Art und Weise mit einbezogen worden sind. Die Politik der letzten Jahre, jetzt hier noch einmal deutlich in Sachen Rente mit 67, zielt faktisch darauf, die Betroffenen stärker zu belasten und die Arbeitgeber weiter zu entlasten. Dass es sich nicht um eine Rentenkürzung handeln soll einerseits, aber andererseits sich die Bundesregierung verspricht, im Jahre 2030 0,5 Beitragssatzpunkte einzusparen, das wäre dann wirklich die Erfindung der Gelddruckmaschine. Das kann nicht gehen, sondern selbstverständlich ist es eine Entlastung der Arbeitgeber und eine geringere Entlohnung der Beschäftigten.

In dem Zusammenhang noch ein letzter Aspekt. Ich hatte den Eindruck, hier in der Runde ist fast Konsens, dass es um eine stärkere Flexibilisierung des Renteneintritts gehen soll. Wenn ich mir das konkrete Gesetz anschau, dann werden eigentlich nur Maßnahmen ergriffen, die genau diese Flexibilisierung verhindern. Das aktuelle Rentenrecht verbietet es niemandem, auch über das 65. Lebensjahr zu arbeiten. Der Unterschied ist nur, wer es tut, der bekommt für jeden Monat, den er über 65 arbeitet, zusätzliche versicherungsmathematische Zuschläge. Die Anhebung der Rentenaltersgrenze führt dazu, dass diese gestrichen werden. Aber die Möglichkeit, flexibel auch heute über 65 zu arbeiten, wird jedenfalls durch das SGB VI heutzutage überhaupt nicht eingeschränkt. Der Gesetzgeber hat aber weitere Maßnahmen ergriffen, ob es die Anhebung der sonstigen Altersgrenzen angeht oder auch schon vor Jahren die Entlastung der Arbeitgeber, indem zum Beispiel bei vorzeitiger Entlassung die Kosten nicht mehr an die Arbeitsämter erstattet

werden mussten oder an den Rentenversicherungsträger erstattet werden konnten. Er hat eigentlich nur Maßnahmen ergriffen, die dazu geführt haben, dass eine Flexibilität nach vorn nicht möglich ist. Das Gesetz führt dazu, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht in der Lage sind, vorzeitig in den Ruhestand zu gehen, d. h., das Ergebnis ist weniger Flexibilität und nicht mehr Flexibilität.

Zur zweiten Frage, was die Gewerkschaften denn in Zukunft alles unternehmen würden, könnte ich sicherlich als persönlicher Sachverständiger einiges dazu sagen, aber vielleicht wäre es doch besser, die Frage an den DGB zurückzugeben.

Stellvertretende Vorsitzende Krüger-Leißner: Aber das wird schwierig werden. Ich möchte sehr gern noch eine Wortmeldung an die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN geben.

Sachverständiger Nürnberger (Deutscher Gewerkschaftsbund): Die Gewerkschaften werden sich natürlich weiterhin kritisch mit der Politik der Bundesregierung auseinandersetzen. Wir werden das bis 2009 tun. In unseren Versammlungen und in unseren Betrieben natürlich auch, im Gespräch mit der Politik, mit den Arbeitgebern und mit unseren Mitgliedern. Ich glaube nämlich auch, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeiter, vor allem unsere Mitglieder, das auch von uns erwarten und das ist dann unser Beitrag zur demokratischen Diskussion, um diese Maßnahme der Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters zu verhindern.

Abgeordnete Schewe-Gerigk (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Ich habe noch eine unbeantwortete Frage aus der allerersten Fragerunde, als es um die 45er Lösung ging. Für die Frauen, das haben wir jetzt mit Frau Rust schon geklärt, ist es eine mittelbare Diskriminierung. Ich würde Frau Rust und Herrn Sodan gern nochmals fragen, wie dieses Gesetzesvorhaben vor dem Hintergrund der Urteile des Bundesverfassungsgerichts zum Familienlastenausgleich in den Sozialversicherungen aussieht. Wie bewerten Sie das?

Sachverständiger Prof. Dr. Sodan: Einige Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts haben diesen Familienlastenausgleich nachhaltig angemahnt. So heißt es etwa in dem berühmten Trümmerfrauenurteil aus dem Jahre 1992: „Aus dem Verfassungsauftrag, einen wirksamen Familienlastenausgleich zu schaffen, lassen sich konkrete Folgerungen für die einzelnen Rechtsgebiete und Teilsysteme, in denen der Familienlastenausgleich zu verwirklichen ist, nicht ableiten. (...) Soweit sich die Benachteiligung gerade in der Alterssicherung der kindererzieherischen Familienmitglieder niederschlägt, ist sie vornehmlich durch rentenrechtliche Regelungen auszugleichen.“ Zugestanden wird ein gewisser Spielraum des Gesetzgebers, der im Bereich der Sozialsysteme immer fraglos ist. Der Gedanke des Familienlastenaus-

gleichs ist ferner deutlich geworden in der Rechtsprechung zur Pflegeversicherung. Das Bundesverfassungsgericht hat in seinem Urteil vom 3. April 2001 zur sozialen Pflegeversicherung auch angemahnt, die Bedeutung dieser Entscheidung für andere Zweige der Sozialversicherung wie die Rentenversicherung zu prüfen.

Erlauben Sie mir bitte in diesem Zusammenhang, gerade im Hinblick auf die Vertreter der CDU/CSU-Fraktion, noch einen Hinweis auf den Bericht der so genannten Herzog-Kommission aus dem Jahr 2003, in dem es völlig richtig heißt: „Ziel muss es sein, in den Rentenbiografien von Müttern und Vätern wegen der Erziehung von Kindern keine gravierenden beitragslosen Zeiten entstehen zu lassen mit der Folge, dass die Rentenleistungen im Alter nur gering sind. Wer Familienarbeit leistet, muss in der Alterssicherung so behandelt werden, als ob er Beiträge wie zu Zeiten einer Erwerbstätigkeit gezahlt hätte. Eine solche Regelung stellt auch sicher, dass allein Erziehende sich eine faire Alterssicherung aufbauen können.“

Sachverständige Prof. Dr. Rust (Deutscher Juristinnen Bund e.V.): Wir haben selbst ganz kurz Stellung genommen vom Deutschen Juristinnen Bund mit Hintergrund. Wir haben zu der 2000er Veränderung eine 16seitige Stellungnahme gemacht. Das wollte ich nicht wiederholen. Wir haben dazu auf einen Punkt hingewiesen, das hat sich bewahrheitet, dass es wichtig ist, und zwar wenn man zunehmend auf die Grundsicherung zusteuert, dass die Alterssicherung eine Grundsicherung ist und nicht mehr Lebensstandard erhaltend ist, dann brauchen wir systemimmanente Mindestsicherungsbestandteile, die wir nicht haben. Und solange das nicht gegeben ist, fehlt ein Ausgleich, den das Bundesverfassungsgericht angemahnt hat.

Stellvertretende Vorsitzende Krüger-Leißner: Herzlichen Dank. Ich glaube, jetzt können wir alle diese Runde schließen. Jede Fraktion kam noch einmal zu Wort und die Zeit ist auch abgelaufen. Vor allen Dingen darf ich den Sachverständigen ganz herzlich danken für Ihr Kommen, für Ihre Beiträge und Ihnen einen guten Heimweg wünschen. Wir gehen in eine kurze Pause. Wir haben eine Arbeitsgruppensitzung. 13.20 Uhr sehen wir uns zur nächsten Anhörung.

Sitzungsende: 12.50 Uhr

Sprechregister

- Amann, Gregor 598
Bomsdorf, Prof. Dr. Eckart 593, 595
Bosch, Prof. Dr. Gerhard 607
Brandner, Klaus 596, 598, 607
Brauksiepe, Dr. Ralf 592, 595, 611, 614
Buntenbach, Annelie (Deutscher Gewerkschaftsbund) 600, 609, 613
Dauderstädt, Klaus (dbb Beamtenbund und Tarifunion) 595
Dreibus, Werner 602
Eekhoff, Prof. Dr. Johann 608, 613
Fuchs, Dr. Johann (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit) 593
Gerntke, Axel 602, 615
Gunkel, Alexander (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) 594, 600, 605, 609, 612, 613
Hennrich, Michael 595
Hoenig, Ragnar (Sozialverband Deutschland e.V. [SoVD]) 601
Kolb, Dr. Heinrich Leonhard 601, 602, 615
Krüger-Leißner, Angelika 598, 601, 602, 603, 604, 605, 609, 610, 611, 614, 616
Löckle, Alfred 605, 606, 607, 609
Meckelburg, Wolfgang 594, 613
Möller, Kornelia 610
Müller (Erlangen), Stefan 593
Nahles, Andrea 606
Nürnberger, Ingo (Deutscher Gewerkschaftsbund) 603, 612
Perlebach, Dr. Edith 610
Rauen, Peter 613
Reimann, Dr. Axel (Deutsche Rentenversicherung Bund) 593, 594, 595, 596, 597, 599, 604, 611, 614, 615
Rohde, Jörg 607
Rürup, Prof. Dr. Bert 595, 596, 597, 598, 599, 601, 611
Rust, Prof. Dr. Ursula (Deutscher Juristinnen Bund e.V.) 601, 603, 616
Schaaf, Anton 597, 599, 606
Schewe-Gerigk, Irmgard 603, 604, 610, 616
Schiewerling, Karl 595
Schneider (Saarbrücken), Volker 603
Schubert, Dr. Marlene (Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V.) 604
Sinn, Prof. Dr. Dr. hc Hans-Werner (Ifo Institut für Wirtschaftsforschung) 608
Sodan, Prof. Dr. Helge 602, 603, 612, 616
Sommer, Michael (Deutscher Gewerkschaftsbund) 599, 607, 613
Stöckel, Rolf 599, 614
Straubinger, Max 596, 612
Urban, Hans-Jürgen (Deutscher Gewerkschaftsbund) 600, 610, 614, 615
Weiß (Emmendingen), Peter 593, 596, 611
Weiß (Groß-Gerau), Gerald 592, 593, 601