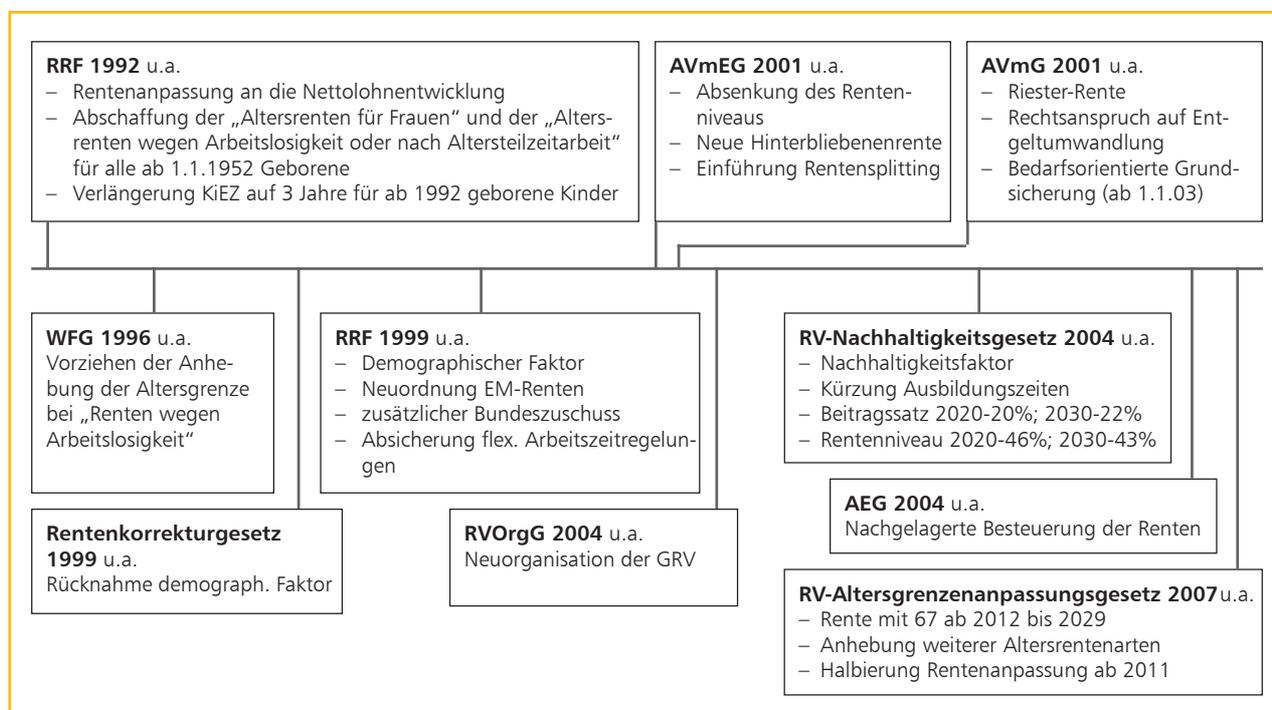


D. Alterssicherung

I. Das RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz – Was bringt die neue Rentenreform?¹

1. Entwicklungen in der Alterssicherung

Seit 1992 wurden in zahlreichen Rentenreformen eine Reihe von Maßnahmen verabschiedet, um die gesetzliche Rentenversicherung u.a. an die demographische Entwicklung anzupassen.



Die Rot-Grüne Koalition hatte im **RV-Nachhaltigkeitsgesetz** noch auf eine allgemeine Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters verzichtet. Am 23.10.2006 vereinbarte die Große Koalition entsprechende Maßnahmen und hat sie mit dem Entwurf eines „**RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz**“ ins Gesetzgebungsverfahren eingebracht. Die erste Lesung im Deutschen Bundestag erfolgte am 14.12.2006, die Anhörungen sind für Februar 2007 geplant. Das Gesetzgebungsverfahren soll im Frühsommer 2007 abgeschlossen sein.

Die prognostizierte Entwicklung des **Beitragssatzes** und die Annahmen der **Bevölkerungsvorberechnung** und deren Auswirkungen auf das gesetzliche Rentenversicherungssystem machen diese Rentenreform

RV-Nachhaltigkeitsgesetz:

BT-Drucksache 15/2149 (Fraktionsentwurf) und parallel dazu BT-Drucksache 15/2562 und 15/2591 (Regierungsentwurf); Beschlussempfehlung des Ausschusses BT-Drucksache 15/2678. In Kraft getreten zum 1.1.2005

RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz:

Entwurf eines Gesetzes zur Anpassung der Regelaltersgrenze an die demographische Entwicklung und zur Stärkung der Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz), BT-Drucksache 16/3794 vom 12.12.2006

¹ Die Kurzform dieses Beitrags ist in der Februar-Ausgabe von AiB abgedruckt

für die politisch Verantwortlichen erforderlich, um die gesetzliche Rentenversicherung zukunftsfest zu gestalten. Dabei fand mit der sog. Riester-Reform 2000/2001 ein Paradigmenwechsel in der Rentenpolitik statt. Während man sich vorher im Wesentlichen am Rentenniveau orientierte, ist unter dem Einfluss insbesondere der Arbeitgeber und im Zusammenhang mit der Diskussion um die Lohnnebenkosten der Beitrag in den Mittelpunkt gerückt.

Nicht mehr das Sicherungsziel der Rente ist wichtigste Maxime, sondern die sogenannte Beitragssatzstabilität, also langfristig Beiträge, die die 20%- bzw. 22%-Grenze nicht überschreiten. Dabei bringt die Anhebung der Altersgrenzen keine gravierende Einsparung. Der Einspareffekt durch das RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz beträgt rund 1%, wobei etwa die Hälfte, also 0,5 % aufgrund der stufenweisen Anhebung der Altersgrenzen allerdings erst ab 2030 voll zum Tragen kommt. Die zweiten 0,5% Einsparvolumen rühren aus der Neuregelung zum Nachholen der unterbliebenen negativen Rentenanpassungen.

Was diese Rentenreform jedoch sozialpolitisch so prekär macht, ist die Tatsache, dass der Arbeitsmarkt nicht auf die längeren Beschäftigungszeiten eingerichtet ist. Immer noch haben Personalabbaumaßnahmen gerade bei den Älteren Hochkonjunktur. Sollte es in den nächsten Jahren nicht geschafft werden, alters- und altersgerechte Arbeitsbedingungen zu schaffen, wird diese Rentenreform dazu führen, dass Menschen die Rente nicht aus der Erwerbsarbeit, sondern aus der Arbeitslosigkeit heraus erreichen. Ein längerer Arbeitslosengeld II-Bezug führt aber dazu, dass keine ausreichenden Rentenanwartschaften erworben werden können und die Rentenhöhe unter die Armutsgrenze sinken kann. Um dies zu verhindern, hätten zuerst Maßnahmen umgesetzt werden müssen, die eine längere Erwerbstätigkeit von Älteren ermöglichen. Erst im zweiten Schritt (im nächsten Jahrzehnt) hätte über eine sozialpolitisch vertretbare Anhebung der Regelaltersgrenze unter Berücksichtigung von Möglichkeiten des flexiblen Übergangs vom Erwerbslebens in die Rente diskutiert werden können.

2. Änderungen beim Eintritt in eine Altersrente

Kernelement des RV-Altersgrenzenanpassungsgesetzes ist die Anhebung der Regelaltersgrenze von 2012 bis 2029 schrittweise von 65 auf 67 Jahre (siehe Tabellen unten 7.).

Eine abschlagsfreie Altersrente mit vollendetem (voll.) 65. Lebensjahr soll dann nur noch für schwerbehinderte Menschen und (neu) für „besonders langjährig Versicherte“ mit 45 Versicherungsjahren, wobei Arbeitsloskeitszeiten nicht mitgezählt werden sollen) möglich sein. „Langjährig Versicherte“ (mit 35 Jahren Wartezeit) können die entsprechende Altersrente dann nicht mehr, wie es das geltende Recht noch vorsieht, mit 62, sondern frühestens mit 63 Jahren in Anspruch nehmen und müssen Abschläge von bis zu 14,4% hinnehmen.

Weiterhin wird für jeden Monat der vorzeitigen Inanspruchnahme ein versicherungsmathematisch fairer Abschlag von 0,3 % pro Monat erhoben, der die durch die vorzeitige Inanspruchnahme verursachte längere Rentenbezugsdauer ausgleicht. Die „**Altersrente für**

Ohne Reformmaßnahmen wurde nach Berechnungen Ende der 80er Jahre für das Jahr 2030 ein **Beitragssatz** von 40 % und darüber vorausgesagt. Die aktuellen Schätzungen auf Basis des geltenden Rechts (d.h. unter Berücksichtigung der bisher erfolgten Reformmaßnahmen) weisen für das Jahr 2030 einen Beitragssatz von etwas 23 % aus (Vortrag Dr. Herbert Rische, Präsident der Deutschen Rentenversicherung Bund anlässlich der Vertreterversammlung der DRV Bund am 6.12.2006 in Berlin).

Die Basisannahmen der 11. koordinierten **Bevölkerungsvoraberechnung** des Statistischen Bundesamtes vom November 2006 zeigen, dass die durchschnittliche fernere Lebenserwartung der 60-jährigen Männer von derzeit 20 Jahren auf 25,3 Jahren bis 2050, bei den 60-jährigen Frauen von heute 24,1 Jahren bis 2050 auf 29,1 Jahren ansteigt. Bei unverändertem Renteneintrittsalter hätte die höhere Lebenserwartung längere Rentenlaufzeiten zur Folge. Hinzu kommt der deutliche Anstieg des sog. Altenquotienten (Zahlenrelation von Menschen im Rentenalter (65 Jahre und älter).

Siehe dazu auch GVG-Diskussionspapier zur geplanten Anhebung der Altersgrenzen (November 2006) unter: www.gvg-koeln.de und DGB-Broschüre „Weißbuch Alterssicherung: Alternativen zur Rente mit 67“

Frauen“ (§ 237a SGB VI) und die **„Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit“** (§237 SGB VI), die bereits mit der Rentenreform 1992 abgeschafft wurden, bleiben von der Reform unangetastet. Diese beiden Rentenarten können bei Vorliegen der Voraussetzungen bis Ende 1951 geborene Versicherte ungeändert, also abschlagsfrei, mit voll. 65. Lebensjahr und vorzeitig mit entsprechenden Abschlägen in Anspruch nehmen. Für alle ab 1.1.1952 Geborenen gibt es diese Rentenart nicht mehr.

Versicherte ab dem Jahrgang 1964, die die allgemeine Wartezeit (60 Monate) erfüllt haben, können die **Regelaltersrente** nur noch dann, wenn sie die Regelaltersgrenze (Vollendung des 67. Lebensjahres) erreichen, in Anspruch nehmen (§ 35 SGB VI). Die Übergangsregelungen (§ 235 SGB VI) sehen ein „Hineinwachsen“ für Versicherte, die ab dem 1.1.1947 bis 31.12.1963 geboren sind, durch jährlich abgestufte Eintrittsalter vor. So beginnt für den Geburtsjahrgang 1947 der Renteneintritt ein Monat später, für in 1958 Geborene mit voll. 66. Lebensjahr usw. (siehe Tabellen unten 7.).

Wer die Voraussetzungen dieser beiden auslaufenden Rentenarten nicht erfüllt und vorzeitig (also vor der Regelaltersrente) eine Rente beanspruchen möchte, kann dies nur dann, wenn die rentenrechtlichen Voraussetzungen der „Altersrente für schwerbehinderte Menschen“, der „Altersrente für langjährig unter Tage beschäftigte Bergleute“, der „Altersrente für langjährig Versicherte“ oder der „Altersrente für besonders langjährig Versicherte“ erfüllt werden.

Die **„Altersrente für schwerbehinderte Menschen“** soll künftig von allen ab 1.1.1964 geborenen schwerbehinderten Menschen abschlagsfrei mit voll. 65. Lebensjahr und mit max. 10,8 % Abschlag ab dem voll. 62. Lebensjahr beansprucht werden können (§ 37 SGB VI). Die bis 31.12.1951 geborenen schwerbehinderten Versicherten können weiterhin abschlagsfrei mit voll. 63. Lebensjahr und mit max. 10,8 % Abschlag frühestens ab dem voll. 60. Lebensjahr in diese Rente gehen (§ 236a Abs. 1 und 2 Satz 1 SGB VI). Für alle ab 1.1.1952 bis 31.12.1963 geborene schwerbehinderte Versicherte werden die Altersgrenzen in Monatsschritten bei einem gleichbleibenden Abschlag von 10,8 % angehoben (§ 236a Abs. 1 und 2 Satz 2 SGB VI). Für die Altersrente für schwerbehinderte Menschen ist eine rentenrechtliche **Wartezeit von 35 Jahren** und die Anerkennung als schwerbehinderter Mensch nach § 2 Abs. 2 SGB IX Voraussetzung (siehe Tabellen unten 7.).

Die Altersgrenze bei der **„Altersrente für langjährig unter Tage beschäftigte Bergleute“** wird von 60 auf 62 Jahren stufenweise für Versicherte angehoben, die nach dem 31.12.1951 geboren sind (§ 238 SGB VI). Für alle nach 1963 Geborenen gilt die Altersgrenze von 62 Jahren (§ 40 SGB VI) (siehe Tabellen unten 7.).

Die **„Altersrente für langjährig Versicherte“ (35 Jahre Wartezeit)**, soll mehrere Änderungen erfahren. Das noch geltende Recht sieht vor, dass die Jahrgänge ab 1950 diese Rente ab dem voll. 62. Lebensjahr (und max. 10,8 % Abschlag) in Anspruch nehmen können. Für die Jahrgänge 1948 und 1949 ist ein stufenweiser Übergang von 63 auf 62 vorgesehen. Nach dem Gesetzentwurf entfällt die Absenkung der Altersgrenze vom 63. auf das 62. Lebensjahr. Ausgehend von einem ungeminderten Renteneintritt von 67 Jahren beträgt dann der Abschlag bei einem Renteneintritt mit 63 Jahren (und damit 48 Monaten vorzeitig) max. 14,4 %. Nach heute geltendem Recht beträgt der Abschlag in der entsprechenden Rentenart mit voll. 63. Lebensjahr nur (24 Monate x 0,3%=) 7,2 %. Dies ist neben der grundsätzlichen Anhebung von 65 auf 67 die einschnei-

Auf die **Wartezeit von 35 Jahren** werden alle Kalendermonate mit rentenrechtlichen Zeiten angerechnet (§ 51 Abs. 3 SGB VI). Rentenrechtliche Zeiten sind Beitragszeiten, beitragsfreie Zeiten und Berücksichtigungszeiten (§ 54 Abs. 1 SGB VI).

denste Änderung und wird sich für viele Beschäftigte sehr nachteilig auswirken, denn viele Versicherte planen und planen einen Übergang in die Rente mit voll. 62. Lebensjahr. Besonders betroffen sind diejenigen, die bereits einen Vertrag, der nicht Altersteilzeit ist, über das Ausscheiden mit 62 abgeschlossen haben. Hier müssen noch Verbesserungen im Gesetzgebungsverfahren erfolgen (siehe Tabellen unten 7.).

Die neu eingefügte „**Altersrente für besonders langjährig Versicherte**“ können diejenigen Versicherten abschlagsfrei mit voll. 65. Lebensjahr in Anspruch nehmen, die die Wartezeit von 45 Jahren erfüllen (§ 38 SGB VI). Eine vorzeitige Inanspruchnahme ist nicht vorgesehen. Auf die Wartezeit von 45 Jahren werden Beitragszeiten (für eine rentenversicherte Beschäftigung oder Tätigkeit sowie Zeiten der Pflege) und Berücksichtigungszeiten (Zeiten der Kindererziehung bis zum 10. Lebensjahr des Kindes) angerechnet, nicht jedoch Beitragszeiten aus dem Bezug von Arbeitslosengeld und Arbeitslosengeld II (§§ 50 Abs. 5, 51 Abs. 3a SGB VI).

Diese Rentenart ist nicht nur wegen der möglichen Rechtswidrigkeit der Nichtberücksichtigung der **Alg I- und Alg II-Zeiten** mit besonderer Skepsis zu sehen. Diese neue Rentenart bevorzugt diejenigen, die aufgrund ihrer Erwerbsbiographie das Glück hatten, durchgängig erwerbstätig sein zu können. Für diese Erwerbspersonen sind dann ihre erbrachten Beiträge und damit ihre Entgeltpunkte mehr wert als dies bei denjenigen der Fall ist, die keine solch langen Erwerbszeiten erreichen und auch mit 65 in Rente gehen wollen. Sie müssen aber Abschläge hinnehmen und dazu die neue Rentenart mitfinanzieren.

Beim Rentenzugang 2004 hätten über 90 % der Frauen und rd. 70 % der Männer diese Regelung nicht in Anspruch nehmen können. Hinzu kommt, dass diejenigen, die lange Erwerbszeiten haben, auch zumeist überdurchschnittlich hohe Renten erzielen.

Der Präsident der Deutschen Rentenversicherung Bund (DRV Bund), Dr. Herbert Rische, kommentiert diese Regelung anlässlich der Vertreterversammlung der DRV Bund am 6.12.2006 in Berlin wie folgt: „Insgesamt beinhaltet die im Gesetzentwurf vorgesehene Sonderregelung für besonders langjährig Versicherte also eine Umverteilung zulasten von Frauen, Erwerbsgeminderten, Arbeitslosen sowie Versicherten mit lückenhaften Versicherungsverläufen. Begünstigt werden dagegen – zumeist männliche – Versicherte, die eine weitgehend ununterbrochene Versicherungsbiografie aufweisen und im Verlaufe ihres Lebens nicht von Arbeitslosigkeit oder gar einer vorzeitigen Erwerbsminderung betroffen waren“.

Die Begründung des Gesetzentwurf erklärt die Nichtberücksichtigung von **Alg I- und Alg II-Zeiten** (§ 51) wie folgt: „...weil die Berücksichtigung dieser Zeiten –entgegen der beschäftigungspolitischen Zielsetzung der Anhebung der Altersgrenzen – auch zu Anreizen zum vorzeitigen Ausstieg aus dem Erwerbsleben führen könnte“. Folge ist, dass Pflichtbeiträge von der Bundesagentur für Arbeit an die Rentenversicherung für Zeiten der Arbeitslosigkeit ohne ausreichende sachliche Rechtfertigung anders behandelt werden als andere Beiträge. Hier werden Rechtsstreitigkeiten vorprogrammiert!

Exkurs: Rente mit 45 bzw. 40 Versicherungsjahren aus sozialpolitischer Sicht von ver.di

(geplante „Altersrente für besonders langjährig Versicherte §§ 38, 50 Abs. 5, 51 Abs. 3a SGB VI)

Weder die „45er-Variante“ noch die „40er-Variante“ (eine Forderung, nach 40 Versicherungsjahren eine Rente abschlagsfrei in Anspruch nehmen zu können) ist für Frauen, aber auch für Männer, deren Erwerbsbiographie Zeiten der Arbeitslosigkeit oder auch längere Ausbildungszeiten aufweisen, akzeptabel, denn im ersten Fall könnten über 90 %, im zweiten Fall über drei Viertel der Frauen diese Rente **nicht in Anspruch nehmen**. Zwar ist die Inanspruchnahmequote für Männer besser, aber dennoch unbefriedigend. Nur noch rd. die Hälfte der Männer in der 40er-Variante und nur rd. 30 % in der 45er-Variante könnten diese Rente in Anspruch nehmen. Diese geplanten Regelungen diskriminieren Frauen, Menschen mit Zeiten der Arbeitslosigkeit und Menschen mit einer längeren (Hochschul-)Ausbildung. Da wir richtigerweise bessere (Aus-)Bildungsmöglichkeiten fordern, können wir nicht zulassen, dass die „Strafe“ dafür beim Renteneintritt erfolgt!

Eine Sonderauswertung der Deutschen Rentenversicherung Bund zu der 40er-Variante und der Aufsatz „Eine neue vorgezogene, abschlagsfreie Altersrente für besonders langjährig Versicherte mit 45 Versicherungsjahren?“, der auf Seite 443 (Tabelle 4, Variante 3.1.) die Zahlen zur 45er-Variante enthält, ist als Anlage beigefügt.

Folgende Übersicht zeigt, welche Personen die Regelung **nicht** werden in Anspruch nehmen können:

	Männer in %, die diese Rente nicht in Anspruch nehmen könnten	durchschnittl. EP* derer, die die Rente in Anspruch nehmen könnten*	Frauen in %, die diese Rente nicht in Anspruch nehmen könnten	durchschnittl. EP* derer, die die Rente in Anspruch nehmen könnten*
45 Versicherungsjahre	67-73%	58 EP	90-95 %	45 EP
40 Versicherungsjahre	48-46 %	55 EP	75-80 %	38 EP

* durchschnittliche Entgeltpunkte (EP) der Versichertenrenten (Altersrenten und EM-Renten) insgesamt im Rentenbestand in Deutschland 2005: Männer 38 EP; Frauen 25 EP.

Die Tabelle zeigt auch, dass diejenigen, die von der Regelung profitieren könnten, jeweils **überdurchschnittliche Entgeltpunkte** haben und damit überdurchschnittliche Renten beziehen. Die Auswertung der „40er-Variante“ zeigt weiterhin, dass insbesondere Frauen West nur zu 15-20% diese Rente in Anspruch nehmen könnten und damit weit weniger Frauen als bei den Frauen Ost.

Zu bedenken ist weiterhin, dass es sich um Zahlen des Rentenzugang 2004 handelt. Es ist davon auszugehen, dass die Rentenbiographien künftiger Rentenzugänge höhere Arbeitslosigkeitszeiten aufweisen und damit tatsächlich weniger Menschen die Regelung werden nutzen können.

Folge ist, dass die Entgeltpunkte und damit die Beiträge von Personen, die die Rente in Anspruch nehmen könnten, **mehr wert sind**, als dies bei denjenigen der Fall ist, die keine solch langen Erwerbszeiten erreichen. Diese jedoch, die nicht von einer vorzeitigen abschlagsfreien Rente profitieren, müssen die Privilegierung der anderen mitfinanzieren.

3. Stichtagsregelung und Vertrauensschutz

Der Gesetzentwurf sieht bei der „Regelaltersrente“, der „Altersrente für langjährig Versicherte“ und bei der „Altersrente für schwerbehinderte Menschen“ für zwei Gruppen von Versicherten Vertrauensschutzregelungen vor. Diese bewirken, dass das alte Recht und nicht die Neuregelungen bei Renteneintritt angewendet werden. Zum einen genießen diejenigen Vertrauensschutz, die vor dem 1.1.1955 geboren sind und vor dem 1.1.2007 Altersteilzeit im Sinne der §§ 2 und 3 Abs. 1 Nr. 1 des Altersteilzeitgesetzes vereinbart haben (Ausführliche Informationen dazu siehe *sopoaktuell* Nr. 48 und 50 und *sopoaktuell* Nr. 51 zu Vorruhestandsvereinbarungen unter www.sopo.verdi.de). Zum anderen genießen auch diejenigen Vertrauensschutz, die Anpassungsgeld für entlassene Arbeitnehmer des Bergbaus bezogen haben.

4. Erwerbsminderungsrenten

Der Gesetzentwurf sieht auch Änderungen bei den Erwerbsminderungsrenten (EM-Renten) vor. Die Altersgrenze für den abschlagsfreien Rentenbeginn soll von heute 63 Jahren auf künftig 65 Jahre angehoben werden (§ 77 SGB VI). Bei Beginn einer EM-Rente mit oder vor Vollendung des 62. Lebensjahres wird ein Abschlag von 10,8 % erhoben. Bei Beginn dieser Rente nach dem 62. und vor dem 65. Lebensjahr beträgt der Abschlag in Abhängigkeit vom Monat des Rentenbeginns zwischen 10,5 und 0,3 %. Im Gegensatz zum heute geltenden Recht erfolgt eine Verschlechterung für diejenigen, die eine EM-Rente zwischen dem 60. und dem 65. Lebensjahr in Anspruch nehmen: Sie haben höhere Abschläge bzw. bei Rentenzugang nach voll. 63. Lebensjahr fallen Abschläge erstmals an. Der Gesetzentwurf sieht Übergangsregelungen für diejenigen vor, die 35 Pflichtbeitragsjahren aufweisen können: Für sie soll es bis zum Jahr 2024 beim geltenden Recht bleiben. Ab dem Jahr 2024 gilt dies dann nur noch, wenn 40 Pflichtbeitragsjahre vorliegen (§§ 77 Abs. 4 264c SGB VI).

Eine besondere Bedeutung kommt in diesem Fall der Gesetzesbegründung zu § 77 zu: „Die Abschläge bei den Erwerbsminderungsrenten in Höhe von 10,8 Prozent sind entsprechend der ursprünglichen Zielsetzung des Gesetzes und entgegen einer Entscheidung des 4. Senats des Bundessozialgerichts (Urteil vom 16. Mai 2006 – B 4 RA 22/05 R) in allen Fällen vorzunehmen, in denen die Rente mit oder vor Vollendung des 62. Lebensjahr beginnt, als auch dann, wenn die Rente in jungen Jahren in Anspruch genommen wird.“

Zu den Möglichkeiten, Widerspruch gegen die Abschläge einzulegen, verweisen wir auf die Sozialpolitischen Informationen 2/2006, D.III., und 1/2007.

5. Hinterbliebenenrenten

Auch bei den Witwen- und Witwerrenten kommt es zu einer Anhebung der Altersgrenze für den Bezug der großen Witwen- bzw. Witwerrente von 45 auf 47 Jahre.

6. Änderungen bei der Rentenanpassung

Es ist geplant, die Schutzklausel, die „Minusanpassungen“ bisher verhinderte, zu modifizieren (§ 68a SGB VI). Was bis vor kurzem noch unter dem Stichwort „Nachholfaktor“ diskutiert wurde, wurde nun als Ausgleichsfaktor eingeführt und soll dafür sorgen, dass mögliche Rentensteigerungen ab 2011 nur noch zur Hälfte an die Rentnerinnen und Rentner weiter gegeben werden. Gesetzestechnisch heißt dies: „Die unterbliebene Minderungswirkung

(Anpassungsbedarf) wird mit Erhöhungen des aktuellen Rentenwertes verrechnet“ (§ 68a Abs. 1 Satz 2 SGB).

Das bedeutet, dass es auch in den nächsten Jahren zu kaum nennenswerten Rentenanpassungen kommen wird! Im Gegenteil – der Zahlbetrag wird sinken, denn im Bereich der Kranken- und Pflegeversicherung wird es voraussichtlich zu Beitragssatzsteigerungen kommen. Selbst der Sozialbeirat sieht bei dieser Politik in seinem Gutachten zum Rentenversicherungsbericht 2006 die „Akzeptanz dieses Alterssicherungssystems“ in Frage gestellt (Rentenversicherungsbericht 2006 und Gutachten des Sozialbeirats BT-Drucksache 16/3700 vom 5.12.2006, siehe unten).

Die Anhebung der Altersgrenzen wirkt sich jedoch langfristig über den Nachhaltigkeitsfaktor positiv auf die Rentenanpassung aus: Durch die Verschiebung des Renteneintrittsalters nach oben wird die Zahl der Rentempfänger kleiner, während die Zahl der Beitragszahler tendenziell steigt. Dies hat zur Folge, dass durch diese Verbesserung des Zahlenverhältnisses von Rentempfängern zu Beitragszahlern die Rentenanpassung im Folgejahr entsprechend günstiger ausfällt. Dadurch wird ein Teil der Einspareffekte der Altersgrenzenanhebung aufgezehrt. Eine weitere Folge ist, dass aufgrund der Altersgrenzenanhebung im Jahr 2030 der aktuelle Rentenwert um rd. 1,8 % über dem Wert liegt, der sich bei unveränderten Altersgrenzen ergeben würde.

ver.di wie auch andere DGB-Gewerkschaften klagen in Musterverfahren gegen die Nullrunden. Für 2007 erwarten wir eine Verhandlung in einem Prozess vor dem Bundessozialgericht. In den Sozialpolitischen Informationen berichten wir regelmäßig darüber (siehe auch oben A.III.4.).

7. Rententabellen

**Geburtsjahr 1947–1951 – auf dem Stand des Gesetzentwurfs (BT-Drucksache 16/3794 vom 12.12.2006)
– ohne Vertrauensschutz**

Geburtsjahr/ Monat	Regelaltersrente ¹		Altersrente für langjährig Versicherte ²		Altersrente für schwerbehinderte Menschen ³		Altersrente für bes. langj. Versicherte ⁴		Altersrente für Frauen ⁵		Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit ⁶				
	Anhebung um Monate	auf Alter Jahr/ Monat	Abschlagsfrei ab Alter	Vorzeitige Inanspruchnahme ab Alter möglich	Abschlagsfrei ab Alter	Anhebung um Monate	Jahr/ Monat	max. Abschlag	Abschlagsfrei ab Alter	Vorzeitige Inanspruchnahme ab Alter möglich	Jahr/ Monat	max. Abschlag	Abschlagsfrei ab Alter	Vorzeitige Inanspruchnahme ab Alter möglich	Jahr/ Monat
1947	1	65+1	—	63	7,2%	—	63	60	10,8%	65	60	18%	65	61 auf 62*	14,4 - 10,8%
1948														62 auf 63*	10,5-7,2%*
Jan-Febr	2	65+2	—	63	7,2%	—	63	60	10,8%	65	60	18%	65	*	*
März-April	2	65+2	—	63	7,2%	—	63	60	10,8%	65	60	18%	65	*	*
Mai-Juni	2	65+2	—	63	7,2%	—	63	60	10,8%	65	60	18%	65	*	*
Juli-Aug	2	65+2	—	63	7,2%	—	63	60	10,8%	65	60	18%	65	*	*
Sep-Okt	2	65+2	—	63	7,2%	—	63	60	10,8%	65	60	18%	65	*	*
Nov-Dez	2	65+2	—	63	7,2%	—	63	60	10,8%	65	60	18%	65	*	*
1949															
Januar	3	65+3	1	63	7,5%	—	63	60	10,8%	65	60	18%	65	63	7,2%
Februar	3	65+3	2	63	7,8%	—	63	60	10,8%	65	60	18%	65	63	7,2%
März-April	3	65+3	3	63	8,1%	—	63	60	10,8%	65	60	18%	65	63	7,2%
Mai-Juni	3	65+3	3	63	8,1%	—	63	60	10,8%	65	60	18%	65	63	7,2%
Juli-Aug	3	65+3	3	63	8,1%	—	63	60	10,8%	65	60	18%	65	63	7,2%
Sep-Okt	3	65+3	3	63	8,1%	—	63	60	10,8%	65	60	18%	65	63	7,2%
Nov-Dez	3	65+3	3	63	8,1%	—	63	60	10,8%	65	60	18%	65	63	7,2%
1950	4	65+4	4	63	8,4%	—	63	60	10,8%	65	60	18%	65	63	7,2%
1951	5	65+5	5	63	8,7%	—	63	60	10,8%	65	60	18%	65	63	7,2%

¹ § 35 SGB VI, Übergangsregelung § 235 SGB VI; Voraussetzungen: Wartezeit von 5 Jahren (Beitragszeiten)

² § 36 SGB VI, Übergangsregelung § 236 SGB VI; Voraussetzungen: Wartezeit von 35 Jahren (alle rentenrechtlichen Zeiten), § 54 SGB VI)

³ § 37 SGB VI, Übergangsregelung § 236a SGB VI; Voraussetzungen: Wartezeit von 35 Jahren (alle rentenrechtlichen Zeiten, § 54 SGB VI) und Anerkennung als Schwerbehinderter (§ 2 Abs. 2 SGB IX)

⁴ §§ 38 SGB VI, Voraussetzungen: Wartezeit von 45 Jahren (es zählen Beitragszeiten und Berücksichtigungszeiten (bis zum 10. J. eines Kindes); Zeiten des Alg I- und Alg II-Bezuges zählen nicht, §§ 50 Abs. 5, 51 Abs. 3a SGB VI)

⁵ § 237a SGB VI, keine Änderung durch die Reform; unabhängig von der Vereinbarung oder dem Bestehen eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses

⁶ § 237 SGB VI, Änderung bei Definition von Arbeitslosigkeit durch § 237 Abs. 2 Satz 1 SGB VI n.F.

⁷ Sondervertrauensschutz für ältere schwerbehinderte Menschen (Vor 17.11.1950 geboren u. am 16.11.2000 schwerbehindert, berufs- oder erwerbsunfähig nach dem am 31.12.2000 geltenden Recht) abschlagsfrei mit 60.

Anmerkung: Die Altersrente für langjährig unter Tage beschäftigte Bergleute wird hier nicht behandelt. Für sie gelten die §§ 40 und als Übergangsregelung § 238 SGB VI. Auch hier sind Vertrauensschutzregelungen vorgesehen.

* Die Anhebung des Eintrittsalters in diese Altersrentenart wurde durch das RV-NachhaltigkeitsG vom 26.7.2004 (BGBl. 2004, I 1791) vorgenommen. Die Anhebung erfolgt in Monatsschritten und wird von entsprechenden Abschlägen begleitet; z. B. geboren Januar 1948: Eintritt in diese Altersrente mit Alter 62+1 und 10,5 % Abschlag, Februar: 62+2 und 10,2 %, März: 62+3 und 9,9 %, April: 62+4 und 9,6 %, Mai: 62+5 und 9,3 %, Juni: 62+6 und 9,0 %, Juli: 62+7 und 8,7 %, August: 62+8 und 8,4 %, September: 62+9 und 8,1 %, Oktober: 62+10 und 7,8 %, November: 62+11 und 7,5 %, Dezember: 63 und 7,2 %.

Stand Januar 2007, Judith Kerschbaumer, verdi-Bundesverwaltung, Bereich Sozialpolitik/Gesundheitspolitik

Geburtsjahr ab 1952 – auf dem Stand des Gesetzentwurfs (BT-Drucksache 16/3794 vom 12.12.2006) – ohne Vertrauensschutz

Geburtsjahr/ Monat	Regelaltersrente ⁸		Altersrente für langjährig Versicherte ⁹				Altersrente für schwerbehinderte Menschen ¹⁰				Altersrente für bes. langj. Versicherte ¹¹
	Anhebung um Monate	auf Alter Jahr/ Monat	Anhebung um Monate	Jahr/ Monat	Jahr/ Monat	max. Abschlag	Anhebung um Monate	Jahr/ Monat	Jahr/ Monat	max. Abschlag	Abschlagsfrei ab Alter
			Abschlagsfrei ab Alter		Vorzeitige Inanspruchnahme ab Alter möglich		Abschlagsfrei ¹² ab Alter		Vorzeitige Inanspruchnahme ab Alter möglich		Abschlagsfrei ab Alter
											Keine vorzeitige Inanspruchnahme möglich
1952											
Januar	6	65+6	6	65+6	63	9,0%	1	63+1	60+1	10,8%	65
Februar	6	65+6	6	65+6	63	9,0%	2	63+2	60+2	10,8%	65
März	6	65+6	6	65+6	63	9,0%	3	63+3	60+3	10,8%	65
April	6	65+6	6	65+6	63	9,0%	4	63+4	60+4	10,8%	65
Mai	6	65+6	6	65+6	63	9,0%	5	63+5	60+5	10,8%	65
Juni-Dez	6	65+6	6	65+6	63	9,0%	6	63+6	60+6	10,8%	65
1953	7	65+7	7	65+7	63	9,3%	7	63+7	60+7	10,8%	65
1954	8	65+8	8	65+8	63	9,6%	8	63+8	60+8	10,8%	65
1955	9	65+9	9	65+9	63	9,9%	9	63+9	60+9	10,8%	65
1956	10	65+10	10	65+10	63	10,2%	10	63+10	60+10	10,8%	65
1957	11	65+11	11	65+11	63	10,5%	11	63+11	60+11	10,8%	65
1958	12	66	12	66	63	10,8%	12	64	61	10,8%	65
1959	14	66+2	14	66+2	63	11,4%	14	64+2	61+2	10,8%	65
1960	16	66+4	16	66+4	63	12,0%	16	64+4	61+4	10,8%	65
1961	18	66+6	18	66+6	63	12,6%	18	64+6	61+6	10,8%	65
1962	20	66+8	20	66+8	63	13,2%	20	64+8	61+8	10,8%	65
1963	22	66+10	22	66+10	63	13,8%	22	64+10	61+10	10,8%	65
ab 1964	24	67	24	67	63	14,4%	24	65	62	10,8%	65

⁸ § 35 SGB VI, Übergangsregelung § 235 SGB VI; Voraussetzungen: Wartezeit von 5 Jahren (Beitragszeiten)

⁹ § 36 SGB VI, Übergangsregelung § 236 SGB VI; Voraussetzungen: Wartezeit von 35 Jahren (alle rentenrechtlichen Zeiten, § 54 SGB VI)

¹⁰ § 37 SGB VI, Übergangsregelung § 236a SGB VI; Voraussetzungen: Wartezeit von 35 Jahren (alle rentenrechtlichen Zeiten, § 54 SGB VI) und Anerkennung als Schwerbehinderte/r (§ 2 Abs. 2 SGB IX)

¹¹ §§ 38 SGB VI, Voraussetzungen: Wartezeit von 45 Jahren (es zählen Beitragszeiten und Berücksichtigungszeiten (bis zum 10. Lj. eines Kindes); Zeiten des Alg I- und Alg-II-Bezuges zählen nicht, §§ 50 Abs.5, 51 Abs. 3a SGB VI)

¹² Sondervertrauensschutz für ältere schwerbehinderte Menschen (vor 17.11.1950 geboren und am 16.11.2000 schwerbehindert, berufs- oder erwerbsunfähig nach dem am 31.12.2000 geltenden Recht) abschlagsfrei mit 60.

Anmerkung: Die Altersrente für langjährig unter Tage beschäftigte Bergleute wird hier nicht behandelt. Für sie gelten die §§ 40 und als Übergangsregelung § 238 SGB VI. Auch hier sind Vertrauensschutzregelungen vorgesehen.

Stand Januar 2007, Judith Kerschbaumer, ver.di-Bundesverwaltung, Bereich Sozialpolitik/Gesundheitspolitik

8. Fazit: Das geht besser! – Alternativen zur Rente mit 67

Gerade vor dem Hintergrund der Anhebung der Altersgrenzen muss eine erhöhte **Flexibilisierung des Übergangs von der Erwerbs- in die Rentenphase** einen sozial- und tarifpolitischen Schwerpunkt der nächsten Jahre bilden. Dabei müssen die Gestaltung und Umsetzung von Maßnahmen, die ein sozial abgefedertes, früheres, aber auch kombiniertes Ausscheiden aus dem Erwerbsleben ermöglichen, im Vordergrund stehen. Auch muss 18 Jahre nach der Deutschen Einheit die **Spaltung des Rentenrechts in Ost und West** überwunden werden. Dazu hat ver.di das Modell eines „Angleichungszuschlags im Stufenmodell“ entwickelt (siehe dazu unter www.sopo.verdi.de). Weiterhin ist es aus Gründen der Solidarität notwendig, Konzepte für die **Fortentwicklung der gesetzlichen Rentenversicherung zu einer Erwerbstätigenversicherung** zu diskutieren und umzusetzen. Dazu

haben die Gewerkschaften ver.di, IG Metall, BAU, der DGB, der Sozialverband Deutschland SoVD und die Volkssolidarität ein gemeinsames Konzept erarbeitet. Um das **Vertrauen in die gesetzliche Rentenversicherung zu stärken**, muss dafür Sorge getragen werden, dass das Rentenniveau nicht weiter sinkt.

9. Die ver.di-Positionen und Alternativen zur Rente mit 67 im Einzelnen:

- ver.di tritt ein für die Beibehaltung und Stärkung der paritätisch finanzierten gesetzlichen Rentenversicherung in einem umlagefinanzierten, mit solidarischen Umverteilungselementen ausgestatteten System, das durch eine weitgehend paritätisch finanzierte betriebliche Altersversorgung sowie privaten Sicherungselementen (Riester-Rente) eine lebensstandardsichernde Alterssicherung gewährleistet. ver.di fordert, dass Durchschnittsverdiener aus der gesetzlichen Rentenversicherung Renten erhalten, die deutlich über dem Grundsicherungsniveau liegen. Die Gewerkschaften haben deshalb gefordert, ein Sicherungsniveau für eine Rente zu verankern, die einen wesentlichen Beitrag zur Lebensstandardsicherung gesetzlich verankert und so den Versicherten eine Planungsgrundlage gibt und ihr Vertrauen in die Rentenversicherung stärkt.
- Eine Grundrente lehnt ver.di ab.
- ver.di tritt ein für eine an Schutz- und Solidaritätsgesichtspunkten orientierte Absicherung im Alter entsprechend dem Modell einer Erwerbstätigenversicherung.
- Der demographische Wandel darf nicht als Begründung für den Abbau von sozialen Rechten und Leistungen herangezogen werden. ver.di sieht den demographischen Wandel als eine gestaltbare, gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Für die Rentenversicherung von entscheidender Bedeutung ist es, Massenarbeitslosigkeit abzubauen und den Trend des Rückgangs sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse umzukehren. Mittel- und langfristig ist der demographische Wandel mit dem Aufbau eines stärker präventiven und infrastrukturorientierten Sozialstaates zu beantworten.
- Eine weitere Absenkung des Rentenniveaus lehnt ver.di ab.
- Eine Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittalters über 65 Jahre hinaus lehnt ver.di ab, solange ältere Beschäftigte keine faire Chance auf Teilhabe am Arbeitsleben haben. Unerlässlich ist eine aktive Arbeitsmarktpolitik: Schaffung eines „ehrlichen zweiten Arbeitsmarkts“ (gemeinnützige und zusätzliche, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung) und die Verbesserung der Initiative „50plus“. Die Initiative „50plus“ ist angesichts dieser Situation nur ein Tropfen auf den heißen Stein. Sie erfasst ca. 100.000 Personen bei 1,2 Millionen registrierten Arbeitslosen zwischen 50 und 65 Jahren im Jahresdurchschnitt 2006.
- Arbeit darf nicht krank machen. Deshalb sind Maßnahmen, die das längere Verbleiben im Arbeitsleben fördern und ermöglichen, erforderlich. Gesundheitsförderung im Betrieb muss ausgebaut werden: Umsetzung der Arbeitsschutz- und Arbeitssicherheitsbestimmungen sowie ein wirkungsvolles Präventionsgesetz; Stärkung der Fortbildungs- und Qualifizierungsangebote für Beschäftigte allgemein und für Ältere im Besonderen (durch Weiterentwicklung der Arbeitslosenversicherung und tarifliche Vereinbarungen).

- Statt einer abschlagsfreien „Altersrente für besonders langjährig Versicherte“ mit 65 Jahren, die insbesondere Frauen diskriminiert, da sie die erforderlichen 45 Versicherungsjahre nur selten erreichen, fordert ver.di, die „Rente wegen Erwerbsminderung“ zu reformieren und so zu gestalten, dass sie abschlagsfrei unabhängig vom Alter und nach einer Versicherungszeit von mindestens 5 Jahren gewährt wird.
- Für Versicherte, die lange Jahre sozialversicherungsfrei gearbeitet haben und nur geringe Entgelte erzielt haben, fordert ver.di – steuerfinanziert – eine Aufwertung ihrer Rentenanwartschaften nach dem Modell der „Rente nach Mindesteinkommen“. Darin sieht ver.di die sinnvolle und logische Fortsetzung der Forderung nach einem gesetzlichen Mindestlohn auch für die Alterssicherung.
- Für Patchwork-Biographien forderte ver.di Reformen nach dem „Modell der flexiblen Anwartschaften“ sowie eine verbesserte Absicherung von Selbstständigen im Alter.
- ver.di fordert eine Verbesserung der rentenrechtlichen Anerkennung von Familienleistungen unabhängig vom Bestehen einer Ehe.
- Der betrieblichen Altersversorgung und der Riester-Rente kommen bei der Lebensstandardsicherung eine bedeutende Rolle zu. Die Rahmenbedingungen hierfür müssen deshalb sozial und nicht zum Nachteil der gesetzlichen Rentenversicherung langfristig gestaltet werden.
- Minijobs entziehen den sozialen Sicherungssystemen Jahr für Jahr Beiträge in Milliardenhöhe. Eine Abschaffung der Minijobs ist deshalb ein wirksamer Beitrag zur Stabilisierung der Finanzbasis der Sozialversicherungssysteme – nicht zuletzt der Rentenkassen.
- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer brauchen weiterhin Möglichkeiten, frühzeitig in Rente zu gehen. Das ist nicht nur ein Gebot der Humanisierung der Arbeitswelt, insbesondere in Bereichen mit belastenden Tätigkeiten, es ist angesichts der Massenarbeitslosigkeit und der damit verbundenen Schwierigkeiten für Jüngere, Arbeit zu finden, auch ein Gebot der Generationengerechtigkeit. ver.di tritt deshalb für die Flexibilisierung beim Übergang vom Erwerbsleben in die Rente ein. Schwerpunkt sozialpolitischer Überlegungen muss dabei die Gestaltung und Umsetzung von Maßnahmen sein, die ein sozial abgefedertes früheres, aber auch kombiniertes Ausscheiden aus dem Erwerbsleben ermöglichen. Folgende Eckpunkte sind deshalb aus der Sicht von ver.di zu gestalten: Verlängerung und Modifizierung von Altersteilzeitarbeit, Vereinfachung des Teilrentenbezugs, der Möglichkeit des „Rückkaufs von Rentenabschlägen“ und der Hinzuverdienstregelungen sowie von Kombinationsmodellen zum „gleitenden Berufsausstieg“.

(J.K.)

II. Aus der Geschichte lernen – die Rentenreform 1957

Seinen größten Wahlerfolg konnte Bundeskanzler Konrad Adenauer (CDU) im September 1957 feiern: Er erreichte die absolute Mehrheit und benötigte nunmehr keinen Koalitionspartner. Zu diesem Wahlsieg hatte sein ärgster Gegner, die Sozialdemokraten, beigetragen. Wenn auch unfreiwillig. Adenauers Wahlsieg begründet sich auf der Rentenreform, die der Bundestag im Januar 1957 beschlossen hat und zwar mit Stimmen von Union und SPD – und gegen die Stimmen von Adenauers Koalitionspartner FDP.

Die Altersversorgung in Deutschland wurzelt in selbstverwalteten Vorsorgekassen von Berufsverbänden oder Betrieben, die bei Invalidität des Arbeiters zum Lebensunterhalt beitragen sollen. Ein markantes Beispiel war der „Büchsenpfennig“ im Bergbau. Um der aufstrebenden und unterdrückten Sozialdemokratie das Wasser abzugraben, hatte Bismarck den deutschen Kaiser Wilhelm I 1881 zu einer Kaiserlichen Botschaft mit der Ankündigung von gesetzlich geregelter Sozialversicherung gedrängt. Die 1889 im Reichstag beschlossene Invalidenversorgung blieb von einer Existenz sichernden Altersversorgung jedoch weit entfernt. Es gab wegen Krankheit verursachte Erwerbsunfähigkeitsrenten und Altersrenten ab dem 70. Lebensjahr. Erst 1916 senkte der Reichstag das Rentenalter auf 65 Jahre. Die Altersarmut blieb vom Kaiserreich, über die Weimarer Republik und Hitler-Diktatur bis in die Nachkriegszeit erhalten. Bis im geteilten Deutschland unterschiedliche Rentensysteme sich herauskristallisierten. In Ostdeutschland begann 1947 unter Leitung des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes der Aufbau eines einheitlichen Sozialversicherungssystems.

Das alte Kapital gedeckte Rentensystem in Westdeutschland überlebte dagegen sogar die Währungsreform von 1948 und folgte der ein Jahr später gegründeten Bundesrepublik Deutschland. Im westeuropäischen Maßstab niedrige Löhne und eine im Vergleich zur Leitwährung US-Dollar unterbewertete D-Mark legten eine Basis für das „Wirtschaftswunder“ in der Nachkriegszeit. Von dann allmählich steigenden Arbeitseinkommen bei Vollbeschäftigung blieben Rentnerinnen und Rentner abgekoppelt. Nominal hatten sich die Renten seit dem Kriegsende kaum erhöht. Renten bewegten sich damals für die meisten von 50 DM aufwärts. Mit mehrmals gesetzlich beschlossenen Zuschlägen ist die Altersarmut in Westdeutschland abgemildert worden. Zwischen 1952 und 1956 mussten alljährlich zwischen 36 und 47 Prozent der Gesamtausgaben der Versicherungsanstalten vom Bundeshaushalt bezuschusst werden. Die oppositionelle SPD hat bereits 1952 die Einsetzung einer Sozialkommission gefordert, die Grundlagen für eine zeitgemäße Sozialversicherung erarbeiten sollte. Das hat die Adenauer-Regierung zu verhindern gewusst und beschränkte sich auf die Restitution der Sozialversicherung, wie sie in der Weimarer Republik bestanden hat, als gegliederte, in Arbeiter und Angestellte differenzierte Sozialversicherung – als Gegenstück zur einheitlichen Volksversicherung, mit der die SPD noch 1953 in den Bundestagswahlkampf gezogen war.

Die Sozialversicherung war seit 1949 im Bundeskabinett beim Bundesarbeitsminister angesiedelt. Das war Anton Storch, gelernter Tischler und in der Weimarer Republik zunächst Gewerkschaftssekretär beim Zentralverband der christlichen Holzarbeiter, von 1931 bis zum Verbot der Gewerkschaften durch die Nazis war Storch Chef des Landesverbandes Niedersachsen des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes. Er zählte 1945 zu den Mitbegründern der CDU und der Gewerkschaften. Von 1946 bis 1948 leitete er die Abteilung Sozialpolitik des DGB in der britischen Zone und anschließend bis 1949 war er Direktor der Verwaltung für Arbeit der Westzonen. Storch wurde am 20. September 1949 Bundesarbeitsminister.

Adenauer hatte in seiner Regierungserklärung 1953 noch eine umfassende Sozialreform angekündigt. Die Vorlagen aus dem Storch-Ministerium fanden entweder beim Kanzler keinen Widerhall oder es gab gleich Widerspruch vom starken Wirtschaftsminister Ludwig Erhard. Adenauer engagierte dann vier Professoren, die ihm ein passendes Rentenkonzept zuschneiden sollten. Aber die hielten in ihrer Ausrichtung am Subsidiarprinzip fest, keine staatlich garantierte Altersversorgung, hohe Selbstbeteiligung der Versicherten und eine „bewegliche Altersgrenze“.

Die Abkehr vom Kapitaldeckungsverfahren, das nie ohne staatliche Zuschüsse funktioniert hatte, brachte letztlich der von Wilfrid Schreiber, Sekretär des Bundes katholischer Unternehmer, konzipierte Solidarvertrag zwischen den Generationen. Zur Dynamisierung der Rente wurden individuelle Beiträge ins Verhältnis zur allgemeinen Lohnentwicklung gesetzt. Das Konzept war in der Union heftig umstritten. Widerstand kam von Adenauers Wirtschaftsminister Ludwig Erhard (CDU) und Finanzminister Fritz Schäffer (CSU). Sie opponierten gegen die Ankopplung der Renten an die allgemeine Lohnentwicklung.

Kanzler Adenauer setzte seine Richtlinienkompetenz ein und erklärte die Rentenreform zur Chefsache. Mit Blick auf den nächsten Wahltermin im Herbst 1957 behielt er Schreibers Konzept auf der Tagesordnung. Er mahnte im Oktober im Bundeskabinett, dass „es gerecht sei, wenn man die alten Leute an der Hebung des allgemeinen Lebensstandards teilnehmen“ lasse. Für den Kanzler war die soziale Sicherheit der Menschen im Lande ebenso wichtig wie die äußere Sicherheit.

Hinzu kam, dass auch in der Sozialdemokratie einiges in Bewegung geriet. Auch hier war unter dem Stichwort „Lohnwertrente“ an eine Ankopplung der Renten an die Lohnentwicklung die Rede. Und der Sozialexperte der SPD-Bundestagsfraktion, der Berliner Abgeordnete Ernst Schellenberg, konnte ideologische Fixierungen auflösen.

Immerhin waren es die Sozialdemokraten, die dann am 18. April 1956 einen umfangreichen Gesetzentwurf zur Rentenentwurf in den Bundestag einbrachten. Arbeitsminister Storch verkündete zwar tags darauf einen Grundsatzentwurf, konnte aber zu Beginn der Verhandlungen im Bundestagsausschuss keinen Regierungsentwurf vorlegen. Und er hatte es in den Folgemonaten schwer. Er bekam mit seinem dann eingebrachten Entwurf Zunder von der Opposition und aus den eigenen Reihen der Koalition. Alle hielten ihm unzureichende Berechnungen zur Dynamisierung der Renten, die Koppelung an den Lohnindex vor. Schellenberg, weil er seinen weitergehenden Rentenentwurf durchsetzen wollte, Adenauers Finanzminister Schäffer sowie die Sozialexpertin des Koalitionspartners aus der Deutschen Partei, Margot Kalinke, zweifelten an der Finanzierbarkeit.

In einem Verhandlungsmarathon vor allem im sozialpolitischen Bundestagsausschuss, dem Schellenberg vorstand, gelang allmählich eine Annäherung der Positionen auch bis in die letzten Details. Auch in der SPD war der Kurs Schellenbergs nicht unumstritten. Oppositionschef Erich Ollenhauer monierte in der Schlussphase, dass es zwar noch Ungerechtigkeiten gebe, aber mit dieser Rentenreform einen Beitrag zur „Linderung der sozialen Not in der Bundesrepublik“ geleistet werde. Die Rentenreform wäre ohne den damals starken Einfluss der Sozialausschüsse in der Union und die Kompetenz von Versicherungsexperten in der SPD, wie Schellenberg und Walter Auerbach, kaum zustande gekommen.

Die Rentenreform hat der Bundestag abschließend am 21. Januar 1957 beraten. Hier liefer-

Sozialpolitik mit Leidenschaft und Kompetenz – Ein Portrait

Der Sozialpolitiker Prof. Ernst Schellenberg wäre am 22. Februar 2007 hundert Jahre alt geworden – ein Porträt.
Siehe D.X.

ten sich Ernst Schellenberg und Margot Kalinke (Deutsche Partei) ein mehrstündiges Duell. Schellenberg ging 57 Mal an das Rednerpult und machte 64 Zwischenrufe, Kalinke kam auf 79 Redebeiträge am Pult und auf 77 Zwischenrufe, bilanzierte damals der „SPIEGEL“. Schellenberg reklamierte hier das Erstgeburtsrecht für die dynamisierte Rente und verwies auf die Lohnwertrente, wie sie im Sozialplan der SPD von 1952 enthalten sei. Dann beschloss der Bundestag die entscheidende Rentenreform in der deutschen Sozialpolitik. Sie trat rückwirkend zum Jahresbeginn 1957 in Kraft. Der „Bonner Generalanzeiger“ sollte Recht behalten, als er darauf meldete, die Nachzahlungen würden zum rechten Zeitpunkt für die Regierung wirken. Adenauer fuhr am 15. September 1957 ein fulminantes Wahlergebnis ein. Die Union kam auf 50,2 Prozent, die an der Rentenreform beteiligten Sozialdemokraten nur auf 31,8 Prozent. Aber Arbeitsminister Anton Storch gehörte dem dritten Kabinett Adenauer nicht mehr an.

Tatsächlich bescherte die Rentenreform von 1957 den Renterinnen und Rentnern eine kräftige Anhebung ihrer Renten und dann eine jährliche Anpassung. Bis zur Wiedervereinigung stiegen die Renten 32 Mal. Im Jahr der Rentenreform bekam ein Rentner nach 45 Beitragsjahren eine durchschnittliche Rente von 240 Mark, trat der Versicherte 1990 nach 45 Beitragsjahren in den Ruhestand erhielt er 1781 Mark.

(G.L.)

III. Für flexible und solidarische Wege des Ausstiegs aus dem Erwerbsleben

Informationspapier der IG Metall vom 14.12.2006

1. Ausgangslage

Die geförderte Altersteilzeit läuft zwar erst Ende 2009 aus. Dennoch müssen Gewerkschaften schon jetzt eine Initiative für eine geeignete Form der Fortsetzung des sozialverträglichen Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand ergreifen. Es gibt viele Gründe, das Thema Altersteilzeit (oder eine vergleichbare Nachfolgeregelung) auf die Agenda der politischen Auseinandersetzung zu setzen.

Zum einen ist damit zu rechnen, dass im Gesetzgebungsverfahren für die „Rente mit 67“ Festlegungen getroffen werden, die Auswirkungen auf Fortsetzungsregelungen der geförderten Altersteilzeit haben können. Zum anderen wollen unsere Mitglieder, die Beschäftigten, Betriebsräte und Vertrauensleute – nicht zuletzt aber auch die Personalverantwortlichen in den Unternehmen – kalkulierbare Rahmenbedingungen und transparente Planungssicherheit über das Jahr 2009 hinaus haben.

Bisher hat die Politik wenig Bereitschaft signalisiert, die bisherigen Regelungen des Altersteilzeitgesetzes (oder eines Nachfolgeprojektes) mit gleichzeitiger Förderung über 2009 hinaus fortschreiben zu wollen.

Ziel der Großen Koalition ist, schrittweise die Rente mit 67 einzuführen, die Erwerbstätigenquote Älterer deutlich zu erhöhen und die Praxis der „Frühverrentung“ zu beenden. Auch von Seiten der Bundesagentur für Arbeit ist öffentlich betont worden, dass an einer Fortsetzung geförderter Altersteilzeit kein Interesse besteht.

Wir stellen uns den Einwänden und Argumenten, die in der politischen Debatte gegen Altersteilzeit-Modelle ins Feld geführt werden. Sie können mit stichhaltigen Fakten und guten Begründungen zurückgewiesen werden (siehe folgenden Abschnitt II).

Neben der Zurückweisung dieser Bedenken muss es aber auch Aufgabe der IG Metall sein, ein tragfähiges Konzept zu entwickeln, das etwa dem Wandel im demographischen Aufbau der Bevölkerung ebenso Rechnung trägt wie wichtigen renten- und sozialrechtlichen Veränderungen (siehe unten Abschnitt III).

2. Politische Einwände und unsere Gegenargumente

Gegen die Fortführung der derzeitigen ATZ werden **in der Politik** eine Reihe von Argumenten vorgebracht. Die wichtigsten werden im folgenden Abschnitt aufgegriffen und mit Fakten konfrontiert.

1. Argument: **Belastung Rentenversicherung:**

Die bisherige Praxis der ATZ hat dazu geführt, dass viele Arbeitnehmer durch die ATZ vorzeitig (bis 2005) ab Vollendung des 60. Lebensjahres in Vollrente gegangen und damit die Rentenkassen bis zu 5 Jahre vorzeitig in Anspruch genommen haben.

Fakt ist:

Gegenüber der Rentenversicherung ist die ATZ im Längsschnitt der Belastung kostenneutral. Die Abschläge für eine vorgezogene Altersrente (0,3 v.H. pro Monat) gleichen den Vorteil des früheren Renteneintritts rentenmathematisch aus. Dies wird auch durch die Rentenversicherungsträger nicht in Frage gestellt.

2. Argument: Belastung Bundesagentur für Arbeit:

Die ATZ wurde vorwiegend als Arbeitsplatzabbauinstrument genutzt. Ein Beschäftigungseffekt zugunsten Jüngerer lässt sich durch die ATZ nicht nachweisen. Zudem ist widersprüchlich, einerseits in die Förderung der Beschäftigung Älterer zu investieren, andererseits Milliarden dafür auszugeben, um Ältere frühzeitig in Rente zu schicken. Aus diesen Gründen kann die Bundesagentur künftig keine Förderung zur ATZ mehr erbringen.

Fakt ist: *Einerseits kann Altersteilzeit dazu beitragen, Arbeitslosigkeit bei älteren Arbeitnehmern zu verhindern. Sie stellt einen sozialverträglichen Weg des Übergangs vom Erwerbsleben in die Rente dar, ohne dass vor dem Renteneintritt gesellschaftliche Kosten durch Arbeitslosigkeit entstehen.*

Andererseits wurden bis Mitte 2006 ca. 370.000 ATZ-Fälle durch die BA gefördert (von insgesamt 700 000 bis 800 000 ATZ-Fällen), sind infolge dessen zugunsten Arbeitsloser bzw. junger Menschen beschäftigungspolitisch relevant geworden. Wenn künftig eine positivere Beschäftigungsentwicklung erwartet wird, kann ATZ für jüngere Arbeitnehmer und Arbeitslose die Einstiegschancen in den Arbeitsmarkt verbessern.

Aus diesen Gründen ist die weitere Förderung der ATZ durch die BA ein wirkungsvolles arbeitsmarktpolitisches Instrument.

Insbesondere dann, wenn sie in Zukunft nicht nur an die Bedingung der Wiedereinstellung geknüpft wird. Zu überlegen ist etwa auch, dass die Qualifizierung und Weiterbildung älterer Arbeitnehmer im Betrieb die Fördervoraussetzung erfüllt. Beschäftigte sollen durch frühzeitige gezielte Förderung im Berufsleben bleiben können. So werden die Bedingungen dafür geschaffen, dass sie ATZ in Anspruch nehmen können und Kosten durch Arbeitslosigkeit vermieden werden.

3. Argument: Belastung öffentlicher Haushalte durch Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit von Aufstockungsbeträgen:

Mit der bisherigen ATZ werden die öffentlichen Kassen erheblich zusätzlich belastet (Beitragsausfälle, vorzeitiges Entstehen im Leistungsfall). Dazu trägt auch die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit von Aufstockungsbeträgen beim Entgelt durch die Arbeitgeber bei.

Fakt ist: *Arbeitslosigkeit Älterer mündet sehr häufig in Langzeitarbeitslosigkeit. Diese verursacht mehr Kosten als die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit von Aufstockungsleistungen in der Altersteilzeit.*

Sozialversicherungsbeiträge werden für Arbeitslosengeld II-Empfänger deutlich weniger gezahlt als für Altersteilzeit-Beschäftigte. Zudem müssen künftig Arbeitslosengeld II-Bezieher grundsätzlich frühestmöglich in Rente gehen und dabei erhebliche Abschläge hinnehmen. Damit wächst das Risiko von Altersarmut.

4. Argument: Demographischer Wandel:

Aufgrund des demographischen Wandels muss dem Umstand Rechnung getragen werden, dass die Erwerbsbevölkerung länger im Erwerbsprozess

verbleiben muss, weil ansonsten das Verhältnis von Beitragszahlern und Leistungsempfängern (Rentnern und Rentnerinnen) weiter in Schieflage gerät. Die ATZ, insbesondere das Blockmodell, ist hierfür kontraproduktiv, weil es eine vorzeitige Verrentung von Beschäftigten forciert.

Fakt ist: *Trotz des demographischen Wandels wird es auch in Zukunft notwendig sein, Beschäftigten, die z.B. aus gesundheitlichen Gründen nicht bis 67 arbeiten können, einen sozialverträglichen Ausstieg aus dem Erwerbsleben zu organisieren. ATZ ist und bleibt ein Instrument, um eine ausgewogene Altersstruktur in den Betrieben sozialverträglich und solidarisch zwischen den Generationen zu fördern.*

5. Argument: Ungerechte Ost/West-Verteilung und Großbetriebslastigkeit:

ATZ (war und) ist ein Modell für die Beschäftigten in westdeutschen Großbetrieben und spielt im Osten keine Rolle.

Fakt ist: *Es ist richtig, dass die derzeitige ATZ-Regelung in erster Linie in Großbetrieben durchgeführt wird. Dennoch kann dieses Argument nicht gegen die Fortführung einer ATZ-Regelung geltend gemacht werden. Deshalb müssen ATZ-Modelle entwickelt werden, die auch für kleine und mittlere Unternehmen attraktiv sind.*

Es ist auch richtig, dass die ATZ häufiger von westdeutschen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Anspruch genommen wird. Maßgeblich sind aber nicht die tatsächlichen Zahlen von ATZ-Verträgen im Vergleich Ost/West. Vielmehr ist entscheidend, in welchem Verhältnis sie zu den versicherungspflichtig Beschäftigten Ost/West stehen. Nach der Statistik der Deutschen Rentenversicherung waren 2004 in der Bundesrepublik Deutschland insgesamt ca. 25 Mio. versicherungspflichtig Beschäftigte gemeldet. Davon im Westen ca. 20,4 und im Osten ca. 4,6 Mio. Dies entspricht einem Verhältnis von ca. 4,5 zu 1. Damit wird deutlich, dass das Potenzial der möglichen ATZ-Arbeitnehmer im Osten gegenüber dem Westen um mehr als vier Mal geringer ist. Von daher ist der Vergleich der absoluten Zahlen von Teilnehmern an ATZ im Osten und Westen unzulässig.

Vergleicht man die bewilligten ATZ-Fälle (nur diese sind statistisch sauber erfasst), so stellt man fest, dass es keine „Westlastigkeit“ gibt. Bis Ende 2005 gab es insgesamt ca. 327.000 geförderte ATZ-Fälle. Die Ost/West-Verteilung (ca. 274.000 zu ca. 52.000) spiegelt in etwa das Verhältnis bei den versicherungspflichtigen Beschäftigten wider.

6. Argument: Fachkräftemangel:

Nach 2010 ist – auch bedingt durch die geburtenschwache Jahrgänge – mit einem Fachkräftemangel zu rechnen. Dieser Fachkräftemangel wird durch ATZ noch verstärkt, wenn auch in diesem Bereich die vorzeitige Verrentung weitergehen sollte.

Fakt ist: *ATZ ist kein Naturereignis, das einen Betrieb unkontrollierbar trifft. ATZ ist in den Unternehmen stets in die mittelfristige Personalplanung eingebunden. Politik kann zwar Umdenkungsprozesse zugunsten einer längeren Le-*

bensarbeitszeit organisieren und initiieren, nicht aber konkrete Personalplanung in den Betrieben ersetzen. Die Betriebsparteien können am Besten (auf der Basis gesetzlicher Rahmenseetzungen und tarifvertraglicher Gestaltungsmöglichkeiten) beurteilen, wer über ATZ ausscheiden und ersetzt werden kann.

Fazit: Im Ergebnis sprechen mehr gute Gründe für die Fortsetzung als für das Auslaufen von ATZ-Modellen bzw. von Anschlussvarianten.

3. Zukünftige Rahmenbedingungen

Bei allen ATZ-Varianten ist zu berücksichtigen, dass mit Beginn des Jahres 2012 das Eintrittsalter in die Regelaltersrente von bisher 65 auf 67 Jahre angehoben werden soll. Dementsprechend würden die Rentenabschläge bei vorzeitiger Inanspruchnahme für die noch verbleibenden Rentenarten steigen.

Für die Geburtsjahrgänge ab 1952 soll es die Rentenart für Frauen und nach Arbeitslosigkeit/ATZ nicht mehr geben. Das Renteneintrittsalter für schwerbehinderte Menschen soll vom 60. auf das 62. Lebensjahr angehoben werden. Schwerbehinderte Menschen sollen dann künftig erst mit Erreichung des 62. Lebensjahres diese Altersrente in Anspruch nehmen können. Abschlagsfrei ab dem 65. Lebensjahr. Die Abschläge werden maximal 10,8 Prozent betragen.

Die Abschläge für eine Altersrente an langjährig Versicherte würden ebenfalls steigen. Gelingt es, für diese Rentenzugangsart das künftig mögliche Renteneintrittsalter von 62 Jahren (politisch) zu halten, würden die Rentenabschläge auf 18 Prozent steigen (Referenzalter 67). Damit wäre künftig ein vorzeitiger Renteneintritt generell mit erhöhten Abschlägen verbunden (steigend je nach Geburtsjahrgang im Rahmen des Anhebungsprozesses der Regelaltersrente).

Um mit künftigen Altersteilzeitmodellen die späteren Rentenabschläge gering zu halten, ist entweder ein späterer Renteneintritt erforderlich oder aber eine andere Form des finanziellen Ausgleichs zu finden.

(J.L.)

IV. Erwerbsminderungsrente: keine Abschläge vor dem 60. Lebensjahr

Der 4. Senat des Bundessozialgerichts hat mit Urteil vom 16.5.2006 (B 4 RA 22/05 R) Rentenabschläge bei Erwerbsminderungsrenten für Bezugszeiten vor dem 60. Lebensjahr für rechtswidrig erklärt.

Seit der gesetzlichen Einführung von „Rentenabschlägen“ bei Erwerbsminderungsrenten (EMR) im Jahr 2001 werden im Rentenbescheid für jeden Monat der Inanspruchnahme einer EMR vor dem 63. Lebensjahr 0,3 % Rentenabschlag festgestellt. Höchstens 10,8 %, wenn die EMR ab dem 60. Lebensjahr oder früher beginnt.

Mit Urteil vom 16.5.2006 hat der 4. Senat des Bundessozialgerichts (BSG) die Praxis der Rentenversicherungsträger für rechtswidrig erklärt, auch bei Erwerbsminderungsrenten, die vor dem 60. Lebensjahr geleistet werden, Rentenabschläge vorzunehmen. Für eine Rentenkürzung gibt es in diesen Fällen keine Rechtsgrundlage, so der 4. Senat des BSG.

Ob Rentenabschläge bei Erwerbsminderungsrenten ab dem 60. Lebensjahr verfassungsgemäß sind, musste das BSG nicht entscheiden.

Der folgende Artikel informiert über das Urteil und gibt Handlungshilfen für die Praxis einschließlich eines Musterformulars für die Überprüfung des Erwerbsminderungsrentenbescheides.

1. Ausgangssituation:

Bekanntlich hat der Gesetzgeber bei Altersrenten mit Wirkung ab 1997 Rentenabschläge eingeführt, wenn Altersrenten vor dem 65. Lebensjahr in Anspruch genommen werden. Die Kürzung der Rente beträgt monatlich 0,3 bzw. jährlich 3,6 % der vorgezogenen Inanspruchnahme. Nimmt ein Versicherter z. B. eine Rente wegen vorangegangener Arbeitslosigkeit bzw. Altersteilzeit ab Vollendung des 60. Lebensjahres in Anspruch, wird die Rente wegen fünfjähriger vorzeitiger Inanspruchnahme (vor der Regelaltersgrenze des 65. Lebensjahres) um 18 % gekürzt.

Um zu verhindern, dass Versicherte deshalb vorzugsweise versuchen, eine Erwerbsminderungsrente zu erreichen, hat der Gesetzgeber mit Wirkung vom 1.1.2001 auch bei diesen Erwerbsminderungsrenten Rentenabschläge eingeführt. Er hat bestimmt, dass Erwerbsminderungsrenten, die vor dem 63. Lebensjahr in Anspruch genommen werden, monatlich um die gleichen Abschläge gekürzt werden wie Altersrenten. Der Gesetzgeber hat in der dafür maßgeblichen Vorschrift des § 77 II 3 SGB VI aber festgelegt, dass die Zeit des Bezugs einer Rente vor Vollendung des 60. Lebensjahres des Versicherten nicht als Zeit einer vorzeitigen Inanspruchnahme gilt.

2. Die Handhabung durch die Rentenversicherungsträger:

Die Rentenversicherungsträger haben diese Vorschrift so ausgelegt und angewandt, dass bei jeder Erwerbsminderungsrente, die vor dem 63. Lebensjahr in Anspruch genommen wird, Rentenabschläge festzustellen sind: bei einem Rentenbeginn z. B. ab dem 60. Lebensjahr 10,8 %. Liegt der Rentenbeginn vor dem 60. Lebensjahr, werden auch hier 10,8 % Rentenabschläge vorgenommen, weil die Rente auch in diesen Fällen als „drei Jahre vorzeitig“ in Anspruch genommen gilt.

3. Das Urteil des 4. Senats des BSG:

Der 4. Senat des BSG hat diese Rechtsauffassung als gesetz- und grundrechtswidrig erachtet.

Er hat ausgeführt, dass es weder im Gesetz noch in den sogenannten Gesetzesmaterialien einschließlich der Beratungen des Deutschen Bundestages eine Erklärung dafür gibt, dass Erwerbsminderungsrenten für Bezugszeiten vor Vollendung des 60. Lebensjahres gekürzt werden sollten. Vielmehr sollte die Kürzung dazu dienen, ein spekulativ unterstelltes Ausweichen der Versicherten in die Erwerbsminderungsrenten wegen der Rentenabschläge bei vorzeitigen Altersrenten zu verhindern; ein solches „Ausweichen“ kommt aber frühestens ab Vollendung des 60. Lebensjahres in Betracht, weil es vorher keine Altersrenten gibt. Der Gesetzgeber hat ausdrücklich klargestellt, dass das Gesetz einen „Rentenabschlag“ bei einem Recht auf Rente wegen Erwerbsminderung für Bezugszeiten vor Vollendung des 60. Lebensjahres ausschließt. § 77 II 3 SGB VI sagt ausdrücklich, dass die Zeit des Bezugs einer EMR vor Vollendung des 60. Lebensjahres des Versicherten nicht als Zeit einer „vorzeitigen Inanspruchnahme“ gilt.

Das BSG hatte nicht zu prüfen, ob die vom Gesetz vorgesehene Kürzung von Erwerbsminderungsrenten für Bezugszeiten nach Vollendung des 60. Lebensjahres des Versicherten verfassungsgemäß ist, denn die Klägerin des Verfahrens ist 1960 geboren.

4. Hinweise für die Praxis:

Für kürzlich ergangene oder künftig ergehende Rentenbescheide über Erwerbsminderungsrenten, mit Bezugszeiten vor dem 60. Lebensjahr, sollte innerhalb der Monatsfrist Widerspruch eingelegt werden. Dabei ist auf die Rechtsprechung des 4. Senats des BSG vom 16.5.2006 hinzuweisen und geltend zu machen, dass die Rentenabschläge für rechtswidrig erklärt und deshalb aufzuheben sind.

Bei bereits bestandskräftigen Erwerbsminderungs-Rentenbescheiden sollte eine Überprüfung nach § 44 SGB X beim zuständigen Rentenversicherungsträger beantragt werden. Da die vollständigen Urteilsgründe der Entscheidung des Bundessozialgerichts derzeit noch nicht vorliegen, kann noch nicht abschließend beurteilt werden, ob diese Überprüfungsanträge erfolgversprechend sind. Wir werden hierüber ggf. ergänzend berichten.

Das Bundessozialgericht hatte in diesem konkreten Fall keine Entscheidung darüber zu treffen, ob die Rentenkürzung bei Erwerbsminderungsrenten für Bezugszeiten ab dem 60. Lebensjahr verfassungsgemäß sind. Denn die Klägerin des zu entscheidenden Falles ist 1960 geboren und hatte somit das 60. Lebensjahr zum Zeitpunkt des Rentenbeginns noch nicht vollendet.

Auch hier muss abgewartet werden, ob der 4. Senat des Bundessozialgerichts für diese Fallgestaltungen in den zu erwartenden Urteilsgründen Hinweise gibt.

Wie die Rentenversicherungsträger mit dieser Entscheidung umgehen werden, ist ebenfalls noch nicht absehbar, da die vollständigen Entscheidungsgründe noch nicht vorliegen. Auch hierüber werden wir ggf. ergänzend berichten.

(J.S.)

**Handlungshilfe:
Musterformular zur Überprüfung des Erwerbsminderungsbescheids**

An:

Rentenversicherungsträger

(Straße)

(PLZ/Ort)

Absender:

Name, Vorname

Geburtsdatum

Straße

PLZ, Ort

Rentenversicherungsnummer

Hiermit b e a n t r a g e ich die Überprüfung meines Erwerbsminderungsrenten-Bescheides gem. § 44 SGB X vom _____ .

Begründung:

Ich wende mich gegen die Rentenabschläge in meinem Rentenbescheid.

Das Bundessozialgericht hat mit Urteil vom 16.5.2006 (B 4 RA 22/05 R) entschieden, dass bei Erwerbsminderungsrenten mit Bezugszeiten vor dem 60. Lebensjahr, Rentenabschläge rechtswidrig sind.

Auch meine Erwerbsminderungsrente hat vor dem 60. Lebensjahr begonnen und ist deshalb ohne Rentenabschläge zu berechnen.

Durch die Rechtsprechung des Bundessozialgerichts erweist sich, dass Sie bei der Berechnung meines Erwerbsminderungsrenten-Bescheides das Recht unrichtig angewandt haben.

Ich beantrage daher, den Bescheid abzuändern und meine Rente ohne Abschläge festzustellen.

Datum, Unterschrift

(I.S.)

V. Die sozialversicherungsfreie Entgeltumwandlung aus sozialpolitischer Sicht – Aspekte zur Beendigung der Beitragsfreiheit von Entgeltumwandlungen zum Aufbau einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersvorsorge

Der nachfolgende Text will einen Beitrag zur Diskussion um die Fortsetzung der sozialversicherungsfreien Entgeltumwandlung aus sozialpolitischer Sicht sein. Dabei ist uns bewusst, welche insbesondere tarifpolitischen Gefahren die Sozialversicherungspflichtigkeit darstellen. Dennoch meinen wir, dass die Folgewirkungen von allen Seiten bedacht werden müssen.

Vorbemerkung

Mit dem Gesetz zur Reform der gesetzlichen Rentenversicherung und zur Förderung eines kapitalgedeckten Altersvorsorgevermögens (Altersvermögensgesetz – AVmG) vom 26.6.2001 ist zur Ergänzung der Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung und zur Stärkung der betrieblichen Altersvorsorge am 1.1.2002 für Arbeitnehmer ein individueller Anspruch auf betriebliche Altersvorsorge durch Entgeltumwandlung eingeführt worden. Die betriebliche Altersvorsorge war bis dahin primär ein Instrument der Arbeitgeber, die Bindung der Arbeitnehmer an den Betrieb zu stärken. Die Aufwendungen für die betriebliche Altersvorsorge wurden jedoch zuletzt verstärkt aus der Umwandlung von Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers finanziert.

Um den sozialpolitisch gewünschten Aufbau einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersvorsorge zu fördern, wurde die begrenzte Steuer- und Beitragsfreiheit der umgewandelten Entgeltbestandteile neu geregelt. Damit eine Reduzierung der Beitragseinnahmen der Sozialversicherung durch den Anspruch auf Entgeltumwandlung auf Dauer vermieden wird, ist die Beitragsfreiheit dabei ausdrücklich zum 31.12.2008 begrenzt worden. Die durch die Beitragsfreiheit ermöglichte Anschubfinanzierung war als „Starthilfe“ der betrieblichen gegenüber der privaten Altersvorsorge angelegt. Ab 1.1.2009 sollen umgewandelte Entgeltbestandteile zum Aufbau einer betrieblichen Altersvorsorge wieder zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt zählen. Die über 2008 hinaus bestehenden steuerrechtlichen Fördertatbestände bieten auch weiterhin einen ausreichenden Anreiz für Arbeitgeber und Arbeitnehmer zum Aufbau einer zusätzlichen Altersvorsorge.

An der Beendigung der beitragsfreien Entgeltumwandlung muss aufgrund deren Auswirkungen auf die Rentenversicherung und die übrigen Zweige der Sozialversicherung unbedingt festgehalten werden.

Auswirkungen der beitragsfreien Entgeltumwandlung

■ Beitragsmindereinnahmen

Für belastbare Berechnungen zu den konkreten finanziellen Folgen der beitragsfreien Entgeltumwandlung fehlen bisher geeignete Daten. Das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung geht in einer Schätzung von Beitragsausfällen bis einschließlich 2004 in der Sozialversicherung von ca. 2,4 Mrd. Euro pro Jahr aus, die ca. zur Hälfte auf die gesetzliche Rentenversicherung entfallen dürften. Allein die seit 2002 mögliche beitragsfreie Entgeltumwandlung zu Pensionskassen oder Pensionsfonds soll jährlich zu ca. 800 Mio. Euro Beitrags-



mindereinnahmen in der Sozialversicherung führen. Dabei sollen derzeit lediglich fünf Millionen Arbeitnehmer von der Möglichkeit der Entgeltumwandlung Gebrauch machen. Nach Modellrechnungen würde es in der Sozialversicherung insgesamt zu Einnahmeausfällen in einer Größenordnung von ca. 1,5 bis 2 % kommen, wenn nur jeder fünfte Versicherte in vollem Umfang die Möglichkeit der beitragsfreien Entgeltumwandlung nutzen würde. Zu ähnlichen Ergebnissen kommen auch Raffelhüschen und Ehrentraut in der im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW erstellten Studie des Forschungszentrums Generationenverträge. Eine konkrete Aussage über die aktuelle Gesamtwirkung der beitragsfreien Entgeltumwandlung auf die Rentenfinanzen ist zwar nicht möglich. Es kann aber davon ausgegangen werden, dass die Beitragsmindereinnahmen der gesetzlichen Rentenversicherung mit jeder Milliarde Euro Entgeltumwandlung etwa 200 Mio. Euro betragen. Diesem Effekt steht allerdings, aufgrund der daraus resultierenden geringeren Rentenanpassung, zeitverzögert ein entgegengesetzter Anpassungseffekt gegenüber.

■ **Reduzierte Rentenerhöhungen**

Die Beitragsfreiheit der Entgeltumwandlung hat zur Folge, dass der aktuelle Rentenwert aufgrund seiner Orientierung an der Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Entgelte weniger stark zunimmt, als es ohne beitragsfreie Entgeltumwandlung der Fall wäre. Dadurch werden zwar die Beitragsmindereinnahmen in der gesetzlichen Rentenversicherung über geringere Leistungsausgaben kompensiert. Allerdings sind von dem gedämpften Anstieg des aktuellen Rentenwertes auch diejenigen Versicherten und Rentner betroffen, die keine Entgeltumwandlung vornehmen können bzw. wollen. Dies ist sozialpolitisch bedenklich, weil dadurch z. B. Geringverdiener oder Familien schlechter gestellt werden, die aktuell nicht auf Teile ihrer Entgelte verzichten können. Zudem erscheint es auch (verfassungs-) rechtlich bedenklich, wenn von den negativen Auswirkungen der Entgeltumwandlung auf die Rentenhöhe auch diejenigen betroffen werden, die von der Möglichkeit der Entgeltumwandlung ausgeschlossen sind (z. B. durch entsprechende tarifvertragliche Regelungen, pflichtversicherte Selbstständige und den aktuellen Bestandsrentnern).

■ **Reduzierung der gesetzlichen Rentenansprüche durch zusätzliche Altersvorsorge**

Die Förderung der zusätzlichen kapitalgedeckten Altersvorsorge soll dazu beitragen, dass die durch die Rentenreform angestrebte Senkung des Rentenniveaus ausgeglichen wird. Die durch die Niveausenkung entstandene „Versorgungslücke“ soll (teilweise) geschlossen werden. Über die beitragsfreie Entgeltumwandlung werden jedoch die Ansprüche aus der Rentenversicherung zusätzlich reduziert, man schafft also eine weitere Versorgungslücke, die man dann füllen will. Letztlich handelt es sich aus Sicht der Rentenversicherung deshalb nicht um eine ergänzende zusätzliche, sondern um eine verdrängende Altersvorsorge, die bei einer Verlängerung über die beabsichtigte begrenzte Anschubfinanzierung hinaus der eigentlichen sozialpolitischen Intention des Aufbaus dieser Altersvorsorge widersprechen würde. Zudem zeigen Raffelhüschen und Ehrentraut in der o. g. Studie, dass durch eine Entgeltumwandlung ausgelöste Reduzierung der Anwartschaften der gesetzlichen Rentenversicherung in vielen Fällen durch die damit aufgebauten Ansprüche in der betrieblichen Altersversorgung nicht einmal ausgeglichen werden kann.

■ **Subventionierung der Entgeltumwandlung für begrenzten Personenkreis**

Die Subventionierung der Entgeltumwandlung durch höhere Beitragssätze in der Rentenversicherung oder beschränkte Leistungen (in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung) wird zwar von der Solidargemeinschaft getragen, sie kann jedoch nicht von allen Versicherten in Anspruch genommen werden, sei es aufgrund von Tarifverträgen (wie im Öffentlichen Dienst) oder weil Versicherte bspw. freiwillig bzw. als Selbstständige in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind oder aber auch deshalb, weil Versicherte u. U. einfach nicht dazu in der Lage sind, auf Teile des erzielten Arbeitsentgelts zu verzichten (Geringverdiener, Familien, etc.). Unter dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung ist es nicht vertretbar, über die Beitragsfreiheit der Entgeltumwandlung das sozialpolitische Ziel der Förderung der kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung letztlich dauerhaft durch die Beitragszahler und Leistungsempfänger der Sozialversicherungen zu finanzieren. Sollte die bisherige Finanzierung aufrechterhalten werden, müsste sie systemgerecht durch die gesamte Gesellschaft – also aus Steuermitteln finanziert werden.

■ **Niedrigere Beitragsrendite**

Die Rendite der gesetzlichen Rentenversicherung wird durch die beitragsfreie Entgeltumwandlung geschmälert, da die erworbenen Rentenanswartschaften für alle aktuellen und zukünftigen Rentner eine geringere Bewertung erhalten.

■ **Gefährdung des Nettorentenniveaus**

Bei den bisherigen Berechnungen zur mittel- und langfristigen Entwicklung der Rentenfinanzen ist u. a. das Auslaufen der Beitragsfreiheit der Entgeltumwandlungen für die betriebliche Altersvorsorge Ende 2008 vorausgesetzt worden. Es erscheint fraglich, ob bei einer Weiterführung der Beitragsfreiheit die Einhaltung der Zielgröße für das Nettorentenniveau vor Steuern i. H. v. mindestens 43 % im Jahr 2030 sichergestellt ist. (Dies wäre u. a. vom Umfang der künftigen Inanspruchnahme abhängig). Zudem käme es im Vergleich zu Status-quo-Prognosen auch zu höheren Ausgaben der Rentenversicherung, da bei Beibehaltung der Beitragsfreiheit die Beitragssätze der gesetzlichen Krankenversicherung – und damit auch die der Krankenversicherung der Rentner – entsprechend ansteigen würden.

■ **Schwankende Einnahmen der Sozialversicherung**

Da Art und Umfang der Entgeltumwandlung individuell gestaltbar sind, führt die Beitragsfreiheit nicht nur zu tendenziell geringeren, sondern auch zu stärker schwankenden Einnahmen der Sozialversicherung. In der gesetzlichen Rentenversicherung würden die Beitragsmindereinnahmen zwar mittelfristig durch geringere Leistungsausgaben kompensiert. Aufgrund von Beitragsmindereinnahmen erforderliche Beitragssatzerhöhungen in der Krankenversicherung bedeuten jedoch höhere Ausgaben der Rentenversicherung für die gesetzlich krankenversicherten Rentner.

■ **Gesamtgesellschaftliche Aufgabe der Förderung der betrieblichen Altersvorsorge**

Die Förderung der betrieblichen Altersvorsorge ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die ausschließlich über Steuermittel zu finanzieren ist. Eine Belastung der Sozialversicherung ist



weder ordnungspolitisch sachgerecht, noch sozialpolitisch oder ökonomisch sinnvoll, da dies tendenziell höhere Beitragssätze bzw. Leistungseinschränkungen zur Folge hat. Darüber hinaus sind von diesen Auswirkungen auch die Versicherten betroffen, die von der beitragsfreien Entgeltumwandlung keinen Gebrauch machen können oder wollen.

Fazit

Eine Verlängerung der Regelungen zur Beitragsfreiheit der Entgeltumwandlungen zum Aufbau einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersvorsorge über das Jahr 2008 hinaus ist nicht nur unter sozial- bzw. verteilungspolitischen Gesichtspunkten abzulehnen, sondern auch aus systematischen Gründen nicht zu rechtfertigen.

Insbesondere aufgrund der Subventionierung der beitragsfreien Entgeltumwandlung zur Förderung des als gesamtgesellschaftliche Aufgabe anzusehenden Aufbau betrieblicher Altersvorsorge durch die Mitglieder der Solidargemeinschaft – zudem unabhängig davon, ob diese auch von dieser Möglichkeit Gebrauch machen können oder wollen – ist eine Fortführung der Beitragsfreiheit nicht gerechtfertigt. Im Ergebnis würde der Aufbau zusätzlicher Ansprüche aus der betrieblichen Altersvorsorge derjenigen, die sich Entgeltumwandlungen leisten können und dazu berechtigt sind, von denjenigen mitfinanziert, die sich keine Entgeltumwandlung leisten können bzw. keine Berechtigung hierzu haben. Die Fortsetzung der beitragsfreien Entgeltumwandlung zur betrieblichen Altersvorsorge würde demzufolge eine Subventionierung der zusätzlichen Altersvorsorge der Besserverdienenden durch die Geringverdiener darstellen.

Als gesamtgesellschaftliche Aufgabe sollte die Förderung der zusätzlichen betrieblichen Altersvorsorge über das progressive und alle Einkunftsarten umfassende Steuersystem vollzogen werden. Zu gleichen Ergebnissen kommen auch Raffelhüschen und Ehrentraut in der o. g. Studie.

(J.K.)

VI. Rentenversicherungsbericht der Bundesregierung 2006 und Bericht zur zusätzlichen Altersvorsorge

Vorbemerkung

Nach § 154 Abs. 1 SGB VI hat die Bundesregierung den gesetzgebenden Körperschaften jährlich den Rentenversicherungsbericht vorzulegen. Der Bericht für 2006 ist am 29.11.2006 vom Bundeskabinett verabschiedet worden.

Der Rentenversicherungsbericht enthält einen Überblick über die vergangene, aktuelle und zukünftige Entwicklung der gesetzlichen Rentenversicherung, insbesondere Vorausberechnungen zur Entwicklung von Einnahmen und Ausgaben, der Nachhaltigkeitsrücklage sowie des jeweils erforderlichen Beitragssatzes in den nächsten 15 Kalenderjahren.

Die Vorausberechnungen basieren auf der Grundlage des geltenden Rechts (u. a. RV-Nachhaltigkeitsgesetz, 2004) und unter Einschluss der erst im Gesetzgebungsverfahren befindlichen Maßnahmen zur Anpassung der Regelaltersgrenze und zur Stärkung der Finanzierungsgrundlage der gesetzlichen Rentenversicherung (Entwurf RV-Altersanpassungsgesetzes, 2006). Es werden somit u. a. berücksichtigt: Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre, die Einführung einer Rente für besonders langjährig Versicherte und die Anhebung des Beitragssatzes in der allgemeinen Rentenversicherung.

Der Rentenversicherungsbericht 2006 steht in direkten Zusammenhang zu den ebenfalls am 29.11.2006 vom Bundeskabinett beschlossenen Gesetzentwürfen zur „Rente mit 67“ und zur „Initiative 50plus“.

1. Rentenversicherungsbericht 2006

a. Die wichtigsten „Ergebnisse“

Wie bereits im Rentenversicherungsbericht 2005 dargestellt, wird die gesetzliche Rentenversicherung künftig zwar nach wie vor die tragende Säule der Alterssicherung für die in der Privatwirtschaft beschäftigten Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen bleiben, aber alleine für eine Lebensstandard sichernde Leistung nicht ausreichen.

Um den erworbenen Lebensstandard zu erhalten, ist für alle Beschäftigten der konsequente Auf- und Ausbau der zusätzlichen Altersvorsorge unumgänglich, d.h. notwendig.

Das Nettorentenniveau wird für den sog. Eckrentner (Rentner mit 45 Jahren Durchschnittsverdienst) unter Berücksichtigung der geltenden Rechtslage (RV-Nachhaltigkeitsgesetz, 2004) und unter Berücksichtigung des RV-Altersanpassungsgesetzes (Entwurf, 2006) von derzeit 52,4 % auf 46,6 % im Jahr 2020 (vor Steuern) „planmäßig“ absinken.

Der Beitragssatz zur Rentenversicherung steigt 2007 von 19,5 auf 19,9 % und bleibt auf diesem Niveau bis 2012, sinkt dann bis 2014 auf 19,2 %. 2019 steigt er dann wieder auf 19,5 %, ein Jahr später auf 20,0 %.

Die Rücklagen der Rentenversicherung (Nachhaltigkeitsrücklage) werden wegen der verbes-

Die RV-Berichte der letzten Jahre sind hier zu finden:

2006: Bundestagsdrucksache 16/3700
 2005: Bundestagsdrucksache 16/905
 2004: Bundestagsdrucksache 15/4498
 2003: Bundestagsdrucksache 15/2144
 2002: Bundestagsdrucksache 15/110
 2001: Bundestagsdrucksache 14/7639
 unter www.drucksachen.bundestag.de

(J.K.)

serten Einnahmesituation (insb. durch das Vorziehen der Beitragsabführung) das gesetzliche Mindestmaß wieder übersteigen (0,36 Monatsausgaben Nachhaltigkeitsrücklage).

Die Rentenleistungen werden ab 2009 wieder dynamisiert. Der Entgeltpunktwert wird ab 2009 von derzeit 26,13 € (West) auf 26,23 € im Jahr 2010 steigen. Aufgrund der Einkommensentwicklung in Ostdeutschland wird der Entgeltpunkt Ost von 22,97 € (2006) auf 23,10 (2010) steigen. Die Anpassung an das Westniveau von derzeit 87,9 % steigt auf 88,1 % im Jahr 2010. Die vollständige Angleichung wird 2030 erreicht sein.

b. Grundannahmen für die Vorausberechnungen

Die Ergebnisse der Vorausberechnungen (Modellberechnungen bis 2020) der Bundesregierung basieren auf einer mittleren Szenario-Variante der Entgelt- und Beschäftigungsentwicklung.

Den Vorausberechnungen und den Schlussfolgerungen der Bundesregierung liegen finanzwirksame Maßnahmen zugrunde, die sich zum Teil derzeit noch im Gesetzgebungsverfahren befinden. Insbesondere ist hier zu nennen der Entwurf eines Gesetzes zur Anpassung der Regelaltersgrenze an die demographische Entwicklung und zur Stärkung der Finanzgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz). In diesem Gesetz geht es u.a. um folgende Punkte:

- die schrittweise Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre von 2012 bis 2029;
- die Einführung einer Rente für besonders langjährig Versicherte (mit 45 Jahren an Pflichtbeiträgen aus Beschäftigung, selbstständiger Tätigkeit und Pflege sowie Zeiten der Kindererziehung bis zum 10. Lebensjahr des Kindes), die einen abschlagsfreien Rentenzugang ab Alter 65 ermöglicht;
- keine Anhebung des Referenzalters für den abschlagsfreien Rentenzugang bei Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit nach 35 bzw. 40 Jahren an Pflichtbeiträgen aus Beschäftigung, selbstständiger Tätigkeit und Pflege sowie Zeiten der Kindererziehung bis zum 10. Lebensjahr des Kindes;
- schrittweise Anhebung der Altersgrenze für die große Witwen- und Witwerrente von 45 auf 47 Jahre;
- Modifizierung der Schutzklausel bei der Rentenanpassung (Realisierung unterbliebener Anpassungsdämpfungen);
- Gesetz zur Änderung des Betriebsrentengesetzes und andere Gesetze;
- Entwurf eines Gesetzes über die Festsetzung der Beitragssätze in der gesetzlichen Rentenversicherung und der Beiträge und Beitragszuschüsse in der Alterssicherung der Landwirte für das Jahr 2007;
- Festsetzung des Beitragssatzes in der allgemeinen Rentenversicherung auf 19,9 % ab 1.1.2007.

Der Rentenversicherungsbericht geht darüber hinaus von folgenden *demographischen und ökonomischen Grundannahmen* aus:

- Die Entwicklung des künftigen Erwerbspersonenpotenzials wird bei mittlerer Beschäftigungsentwicklung im Westen von derzeit 27,4 Millionen auf 28,2 Millionen im Jahr

2020 leicht zunehmen und in den neuen Bundesländern auf dem derzeitigen Niveau von 5,1 Millionen verbleiben. Diese Entwicklung unterstellt eine steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen sowie die steigende Erwerbsbeteiligung von Älteren, die auch in der schrittweisen Anhebung der Altersgrenzen auf 67 Jahre ab 2012 begründet wird.

- Die Arbeitslosigkeit sinkt von 4,5 Millionen (2006) auf 4,1 Millionen (2010).
- Es wird eine Lohnentwicklung für die alten Länder ab dem Jahr 2011 von 2,5 % (Durchschnitt) bei jährlich steigenden Zuwachsraten, die sich von 2,1 % im Zeitraum 2011 bis 2020 auf 3 % erhöhen, unterstellt.
- In den neuen Ländern soll im Jahr 2030 das Lohnniveau der alten Länder erreicht werden. Vor dem Hintergrund der Lohnangleichung fallen die Lohnzuwächse in den neuen Ländern somit deutlich höher aus: für den Zeitraum 2011 bis 2020 ergibt sich eine durchschnittliche Rate von 3,6 %.
- Rentenanpassungen wird es ab 2009 wieder geben, wobei in den Jahren zwischen 2011 bis 2014 die nicht realisierten Rentendämpfungen der Jahre 2005 bis 2008 nachgeholt werden. Gleichwohl wird es unter Berücksichtigung des Verrechnens der nicht realisierten Anpassungsdämpfungen („Nachholfaktor“) bis zum Jahr 2020 zu einer durchschnittlichen Steigerungsrate von 1,4 % pro Jahr kommen.
- Durch die Anhebung des Beitragssatzes ab 2007 auf 19,9 % und das bereits vollzogene Vorziehen der Fälligkeit von Sozialversicherungsbeiträgen der Arbeitgeber stabilisiert sich die Einnahme-/Ausgabesituation der Deutschen Rentenversicherung, so dass bis zum Jahr 2012 der Beitragssatz bei 19,9 % stabil gehalten werden kann.

c. Bewertung und Schlussfolgerungen

Die gesetzliche Rentenversicherung muss die tragende und stärkste Säule der Altersversorgung auf hohem Niveau bleiben. Ein weiteres Absinken des Rentenniveaus ist nicht hinnehmbar.

Der Rentenversicherungsbericht legt offen, dass die Stabilität der Rentenversicherung wesentlich von der Entwicklung des Arbeitsmarktes und damit der Entwicklung der versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse abhängt.

Der Rentenversicherungsbericht schweigt sich darüber aus, worauf die Annahme beruht, dass ältere Arbeitnehmer künftig tatsächlich bessere Beschäftigungs- und Einstellungschancen haben werden. Aufgrund der Annahme des nur leichten Rückganges der Arbeitslosigkeit lässt dies einen solchen Schluss nicht zu.

Die Verbesserung der Einkommenssituation der versicherungspflichtig Beschäftigten in der gesetzlichen Rentenversicherung hat besondere Bedeutung. Gerade im Osten bleibt kein anderer Weg, als die Lohnangleichung West zu forcieren. Die finanziellen Deckungslücken in den neuen Bundesländern beruhen nicht nur auf den fehlenden sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen, sondern auch auf den geringeren Beiträgen.

Insbesondere unter Berücksichtigung der Tatsache, dass die Gesamalterseinkünfte in den neuen Bundesländern bei Ehepaaren zu knapp 90 % ausschließlich aus den Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung stammen (bei Frauen sogar bei 95 %) ist eine Einkommensangleichung zur Verbesserung und Stabilisierung des gesetzlichen Rentenversicherungsniveaus in Ost und West unausweichlich.

Das Nachholen von nicht realisierten Anpassungsdämpfungen der Rente durch den Nachhaltigkeitsfaktor wegen der Sicherungsklausel koppelt die Rentenentwicklung in den Jahren 2011 bis 2014 weiter deutlich von der Einkommensentwicklung der aktiv Beschäftigten ab.

Angesichts der Entwicklung des Rentenniveaus erweist sich die Forderung der IG Metall und der DGB-Gewerkschaften als richtig, dass es ein Nachholen der nicht ausgeschöpften Rentendämpfungen sowohl der vergangenen als auch der vor uns liegenden Jahre nicht geben darf. Es ist widersinnig, die Rentendynamisierung künstlich zu dämpfen mit der Begründung, das Beitragssatzniveau halten zu können, gleichzeitig aber ab dem Jahr 2012 bis 2014 ein Absinken des Beitragssatzes auf 19,2 % einzuplanen. Letztlich gehen diese ersparten Beitragseinnahmen den Versicherten leistungsrechtlich verloren und sie müssen die mit den ersparten Beitragsvolumina erbrachten Rentendämpfungen durch private Vorsorge ohne Beteiligung der Arbeitgeber zusätzlich auffangen.

Es fällt auf, dass das Thema Erwerbsminderungsrente im Rentenversicherungsbericht keine Rolle spielt. Der Bericht enthält keine Aussagen zur Entwicklung der Erwerbsminderungsrenten: weder zur Zahl der anerkannten Versicherungsfällen noch zur Höhe des Leistungsniveaus.

2. Bericht zur zusätzlichen Altersvorsorge

Als Ergänzung zum Rentenversicherungsbericht haben das Bundesarbeits- und das Bundesfinanzministerium der Bundesregierung am 29.11.2006 einen Bericht zur zusätzlichen Altersvorsorge vorgelegt. Der Bericht zählt die seit 2002 durchgeführten Maßnahmen auf und resümiert bisherige Erfolge.

a. Ergebnisse

Der Rentenversicherungsbericht 2006 stellt das Absinken des Rentenniveaus von derzeit 52,4 % auf 46,6 % (vor Steuern) im Jahr 2020 dar. Hieran knüpft der Bericht zur zusätzlichen Altersvorsorge an. Angesichts der entstehenden Rentenlücke sei zusätzliche Eigenvorsorge durch betriebliche und private Altersvorsorge künftig unerlässlich.

Hervorgehoben werden die Bemühungen der Tarifvertragsparteien in verschiedenen Branchen. Insbesondere die Umwidmung der Vermögenswirksamen Leistungen in Altersvorsorgeleistungen in den Branchen, Metall, Chemie und Bau. Hier sei ein besonders hoher Verbreitungsgrad zu erwarten.

aa. Betriebliche Altersversorgung

- Anspruch auf Entgeltumwandlung bis zu einer Höhe von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (2006 = 2.520,00 €) bei dauernder Steuerfreiheit und Beitragsfreiheit zur Sozialversicherung bis Ende 2008;
- zusätzlicher steuerfreier Betrag von 1.800,00 € seit 1.1.2005 im Rahmen des Wegfalls der Pauschalbesteuerung von Beiträgen zu Direktversicherungen;
- Verbesserung der Portabilität von betrieblichen Altersversorgungsansprüchen beim Arbeitgeberwechsel.

bb. Riester-Rente

- Erhöhung der Förderbeträge (Zulagen) auf 154,00 €/Jahr und 185,00 € für jedes Kind/Jahr:
- Einführung eines Dauerzulagenantrags seit 1.1.2005;
- Möglichkeit einer Kapitalauszahlung von bis zu 30 % am Beginn der Leistungsphase;
- erhebliche Ausweitung der betriebliche Altersversorgung (bis 2004 hätten 46 % der in der Privatwirtschaft Beschäftigten eine entsprechende Anwartschaft, Privatwirtschaft und Öffentlicher Dienst zusammengenommen rund 60 %);
- bis Ende September 2006 sei die Gesamtzahl von Riester-Rentenverträgen auf knapp 7 Millionen angestiegen.

b. Ziele und Perspektiven

aa. Entgeltumwandlung

- Eine Veränderung der geltenden Rechtslage für die Beitragspflicht von Entgeltumwandlungsbeträgen zur Sozialversicherung ab 2009 könne nicht geplant werden. Den Sozialversicherungssystemen entgingen zur Zeit jährlich über 2 Milliarden Euro.
- Konzidiert wird, dass eine Fortführung der Beitragsfreiheit über 2008 hinaus den Aufbau von Betriebsrentenanwartschaften weiter beschleunigen würde. Angesichts der Absicht der Senkung der Lohnnebenkosten könne jedoch die Dynamik beim Auf- und Ausbau der betrieblichen Altersversorgung nicht mit höheren Beitragssätzen in der Sozialversicherung erkauft werden.

bb. Riester-Rente

- Für alle ab 2008 geborenen Kinder wird die Kinderzulage auf 300,00 € (von 185,00 €) erhöht.
- Ein Sonderbonus für Berufseinsteiger wird eingeführt. Wer bereits mit unter 21 Jahren einen Riester-Vertrag abschließt, erhält einmalig eine Bonuszahlung von 100,00 €. Die Bildung von selbstgenutztem Wohneigentum soll in die geförderte Riester-Vorsorge integriert werden.
- Geplant ist eine bundesweite Informationskampagne zu den Möglichkeiten zusätzlicher Altersvorsorge, unter anderem in Gestalt von Volkshochschulkursen unter dem Motto „Altersvorsorge macht Schule“.

c. Bewertung und Schlussfolgerungen

Ein Hinweis auf die Verantwortung der Arbeitgeber für die Altersvorsorge ihrer Beschäftigten fehlt völlig. Vorstellungen zu von Gewerkschaftsseite geforderten verpflichtenden Arbeitgeberbeiträgen werden nicht entwickelt. Die Verantwortung wird auf die Tarifvertragsparteien und in den Bereich der Lohnfindung abgeschoben.



Zusätzliche Altersvorsorge wird allein aus dem Gesichtspunkt der durch den Rentengesetzgeber geschaffenen Versorgungslücke in der gesetzlichen Rentenversicherung betrachtet. Dabei wird übersehen, dass auch das früher erreichte Sicherungsniveau der gesetzlichen Rentenversicherung für eine Lebensstandardsicherung nicht immer ausgereicht hat.

Die Bedeutung der Beitragsfreiheit der Entgeltumwandlung als Motivation für den Abschluss entsprechender Verträge wird wohl unterschätzt.

Wir müssen auch weiterhin den Ausbau der zweiten Säule (bAV) vorantreiben. Die Gewerkschaften haben diese Notwendigkeit erkannt und tarifpolitische Initiativen ergriffen. Aber auch die Arbeitgeber tragen Verantwortung und müssen sich noch stärker und umfassend an der Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung beteiligen.

(J.L.)

VII. Aufbewahrungsfrist für DDR-Lohnunterlagen verlängert

Die Aufbewahrungsfrist für DDR-Lohnunterlagen wurde um fünf Jahre bis zum 31. Dezember 2011 verlängert. Die gesetzliche Änderung wurde jetzt im Bundesgesetzblatt verkündet.

Ursprünglich war die Aufbewahrungspflicht für DDR-Lohnunterlagen bis 31. Dezember 2006 befristet worden. Nach diesem Zeitpunkt hätten die Unterlagen vernichtet werden dürfen. Bei einer Vielzahl von Arbeitnehmern, die Beschäftigungszeiten in der ehemaligen DDR zurückgelegt haben, hätte dann das Rentenversicherungskonto ggf. nicht mehr vollständig geklärt werden können. Dieses hätte zu Lücken in den Rentenversicherungsbiographien und damit zu geringeren Rentenansprüchen führen können.

Die Deutsche Rentenversicherung Bund bittet alle Versicherten, die Beschäftigungszeiten in der ehemaligen DDR zurückgelegt und noch keine Klärung ihres Rentenversicherungskontos durchgeführt haben, diese nun umgehend zu beantragen.

Die notwendigen Antragsunterlagen für eine Kontenklärung können im Internet unter www.deutsche-rentenversicherung-bund.de heruntergeladen werden. Die ver.di-Versichertenberaterinnen, -berater und die Versichertenältesten helfen dabei. Bei allen Auskunft- und Beratungsstellen der Deutschen Rentenversicherung sind die Antragsunterlagen ebenfalls erhältlich. Diese helfen auch beim Ausfüllen der Unterlagen.

(J.K.)

VIII. Renditen in der gesetzlichen Rentenversicherung bleiben positiv

Die Renditen in der gesetzlichen Rentenversicherung werden auch langfristig positiv bleiben. Das erklärten der Vorsitzende des Sachverständigenrats zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung sowie des Sozialbeirates der Bundesregierung, Bert Rürup, und der Präsident der Deutschen Rentenversicherung Bund, Herbert Rische.

„Nach den jüngsten Rentenreformen werden sich die Beitragsrenditen in der Rentenversicherung zwar verringern, bleiben aber auch künftig positiv“, sagte Bert Rürup. Diese Aussage treffe auch für ledige Versicherte zu, die keine Witwen, Witwer oder Waisen mit Ansprüchen auf Hinterbliebenenrenten hinterlassen. Denn besonders Frauen und Ehepaare könnten im Vergleich zu männlichen Alleinstehenden mit vergleichsweise höheren Renditen rechnen. Zu diesem Ergebnis kommen

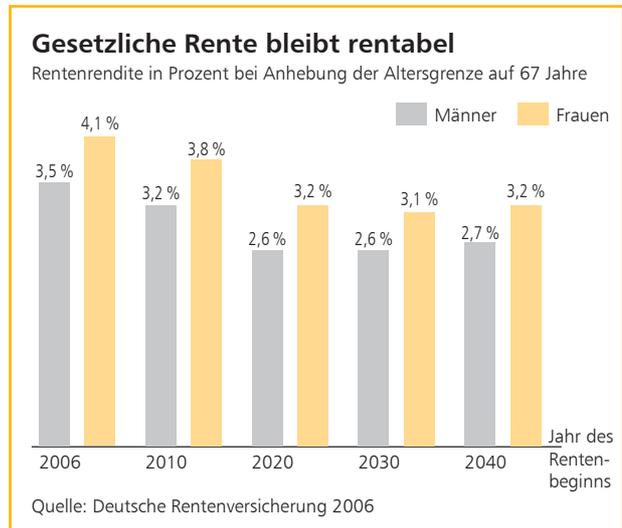
aktuelle Berechnungen unabhängiger Institutionen wie der Deutschen Rentenversicherung Bund, des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung und des Sozialbeirates der Bundesregierung. Von der Stiftung Warentest wurden diese Befunde in ihrer Zeitschrift „Finanztest“ in Heft 5/2006 vom Ergebnis her bestätigt.

„Die Renditen bleiben positiv, auch wenn das Renteneintrittsalter jetzt gleitend auf das 67. Lebensjahr angehoben wird“, sagte Rische. Dies liege nicht zuletzt daran, dass auch in der Zukunft von einem Anstieg der durchschnittlichen Lebenserwartung und damit der Rentenbezugsdauer auszugehen sei. Deshalb werde die Rente trotz des späteren Rentenbeginns nicht wesentlich kürzer bezogen. Die Renditenentwicklung sei daher kein Anlass, das System der gesetzlichen Rentenversicherung grundsätzlich in Frage zu stellen, zumal mit den aktuellen Reformen faktisch alle wichtigen Maßnahmen umgesetzt wurden, um die Rentenversicherung gegen die in der Bevölkerungsalterung angelegten Probleme abzusichern.

Berechnungen der Deutschen Rentenversicherung Bund zur Rendite der gesetzlichen Rentenversicherung – die 10 häufigst gestellten Fragen

Die Rentenversicherung veröffentlicht seit Ende der 90er Jahre Berechnungen zu der Frage, welche Renditen sich aufgrund der in die gesetzliche Rentenversicherung eingezahlten Beiträge ergeben haben bzw. – auch unter Berücksichtigung der jüngsten Rentenreform – für künftige Rentenzugänge ergeben werden. Die Berechnungen wurden von Sabine Ohsmann und Ulrich Stolz konzipiert und durchgeführt, die als Mathematiker und Aktuare bei der Rentenversicherung tätig sind. Ergebnisse und methodische Grundlagen der Berechnungen wurden u.a. in der Zeitschrift *Die Angestelltenversicherung*, Heft 2/2004, publiziert.

Die Ergebnisse der Renditeberechnungen werden in den Medien und in der politischen und wissenschaftlichen Öffentlichkeit mit Interesse zur Kenntnis genommen und teilweise intensiv diskutiert. Im Folgenden sollen deshalb einige der häufigsten Fragen zu den bei den Berechnungen angewendeten versicherungsmathematischen Methoden und den dabei unterstellten Annahmen aufgegriffen und beantwortet werden.



Frage 1: Die gesetzliche Rentenversicherung wird im Umlageverfahren durchgeführt; die Beiträge werden deshalb nicht langfristig angelegt, sondern unmittelbar zur Finanzierung der laufenden Renten verwendet. Wie kann man da überhaupt eine Rendite der eingezahlten Beiträge berechnen?

Die Beitragszahlung in die gesetzliche Rentenversicherung kann als eine Finanzinvestition angesehen werden: Man zahlt Beiträge ein und erhält dafür einen Rechtsanspruch auf künftige Auszahlungen, deren genaue Höhe aber vorab nicht festgelegt ist. Ein anerkanntes Verfahren zur Beurteilung der Rentabilität einer solchen Investition ist die Ermittlung der „internen Rendite“. Dabei wird die Summe der Einzahlungen für diese Investition der Summe der zu erwartenden Auszahlungen gegenübergestellt, wobei zu berücksichtigen ist, dass einerseits die in der Vergangenheit getätigten Einzahlungen bis zum Auszahlungsbeginn „auf“gezinst und andererseits die erst in Zukunft zu zahlenden Renten auf den gleichen Zeitpunkt „ab“gezinst werden müssen. Als „interne Rendite“ wird dann jener Zinssatz bezeichnet, bei dessen Verwendung die Summe der eingezahlten und bis zum Rentenbeginn aufgezinnten Beiträge genau der Summe der auf den Zeitpunkt des Rentenbeginns abgezinsten Rentenzahlungen entspricht.

Diese in der Finanz- und Versicherungsmathematik zur Beurteilung der Rentabilität von Investitionen übliche Methode wurde von der Rentenversicherung auch bei der Ermittlung der Rendite der gesetzlichen Rentenversicherung verwendet.

Frage 2: Wie hoch die Rendite der eingezahlten Beiträge im Einzelfall konkret ist, kann doch erst nach dem Tod eines Versicherten ermittelt werden, da man erst dann weiß, wie lange die Rente tatsächlich gezahlt wurde und wie hoch sie in dieser Zeit war. Wie kann die Rentenversicherung da Renditeberechnungen für Versicherte vorlegen, die erst in 30 Jahren in Rente gehen?

Für konkrete Einzelfälle kann die Rendite der Beitragszahlungen tatsächlich erst nach der letzten Rentenzahlung (bzw. der sich daran ggf. anschließenden Hinterbliebenenrentenzahlung) ermittelt werden. Die Berechnungen der Rentenversicherung zur Rendite der gesetzlichen Rentenversicherung beziehen sich auf Modellfälle, bei denen typisierende Annahmen bzgl. Versicherungsverlauf und Rentenbezugszeit getroffen werden: Es wird von Versicherten ausgegangen, die 45 Jahre lang durchschnittlich verdient und entsprechende Beiträge gezahlt haben und die ihre Rente für einen Zeitraum beziehen, der für jeden Modellfall der durchschnittlichen Lebenserwartung zu Rentenbeginn entspricht. Hinsichtlich der künftigen Lohn-, Beitrags- und Rentenentwicklung wird auf jene Annahmen zurückgegriffen, die auch den regelmäßigen Finanzschätzungen der Rentenversicherungsträger und der Beitragsfestsetzung durch die Bundesregierung zugrunde liegen.

Frage 3: Der Standardrentner mit 45 Versicherungsjahren wird mehr und mehr zu einer reinen Modellkonstruktion, in der Realität weisen die Versicherten im Regelfall viel weniger Versicherungsjahre auf. Wird die Rendite der Rentenversicherung nicht viel zu positiv dargestellt, wenn man bei der Berechnung von dieser unrealistischen Annahme ausgeht?

Einerseits liegt die durchschnittliche Anzahl der Versicherungsjahre bei den Altersrenten für Männer (ohne Regelaltersrenten) in West- und Ostdeutschland tatsächlich bei rd. 45 Versicherungsjahren, was bedeutet, dass die Modellkonstruktion des Standardrentners hier durchaus weiterhin ihre Berechtigung hat. Bei den Frauen liegen die entsprechenden Durchschnittswerte deutlich niedriger, allerdings immerhin bei rd. 42 Jahren in Ost- und rd. 35 Jahren in Westdeutschland.

Andererseits wird die interne Rendite der Rentenversicherung aber auch keineswegs generell niedriger, wenn man von weniger als 45 Beitragsjahren ausgeht. Bei der Ermittlung der Rendite wird die Summe der (aufgezinsten) Beiträge der Summe der (abgezinsten) Rentenzahlungen gegenübergestellt (vgl. Frage 1). Geht man bei der Renditeberechnung von weniger als 45 Versicherungsjahren aus, verringert sich sowohl die Summe der Beitragszahlungen als auch die Summe der Rentenzahlungen (da die monatliche Rente entsprechend niedriger ausfällt). Inwieweit sich dabei das Verhältnis dieser beiden Werte – also die interne Rendite – verändert, hängt im Wesentlichen von der Verteilung der unterstellten Beitragszahlungen auf die potenzielle Erwerbsphase (also den Zeitraum zwischen dem 17. Lebensjahr und dem Rentenbeginn) ab: Sind bei einer tatsächlichen Versicherungszeit von beispielsweise 30 Jahren die Beitragszahlungen gleichmäßig über diesen Zeitraum verteilt, ergibt sich grundsätzlich die gleiche Rendite wie für den Fall des Standardrentners. Liegen die Beitragszahlungen eher am Ende der Erwerbsphase, fällt die Rendite etwas geringer aus; liegen sie dagegen überwiegend im vorderen Teil der Erwerbsphase, fällt die Rendite etwas höher aus. Grund für diese Abweichungen sind die Wirkungen des Zinseszinses. Festzuhalten gilt aber: Auch bei einer geringeren Versicherungszeit als den in den Modellrechnungen der Rentenversicherung unterstellten 45 Jahren fällt die Rendite der eingezahlten Beiträge nicht systematisch geringer aus.

Frage 4: *Bei der Renditeberechnung wird die Summe der Beitragszahlungen der Summe künftiger Renten gegenübergestellt. Deshalb ist für jeden berechneten Modellfall die Höhe der Rendite wesentlich abhängig von der unterstellten Rentenlaufzeit, d.h. der durchschnittlichen Lebenserwartung des Rentenbeziehers. Bei der aktuellen Renditeberechnung der Rentenversicherung wird von einer deutlich höheren durchschnittlichen Lebenserwartung der Rentenbezieher ausgegangen als in den Renditeberechnungen der vergangenen Jahre. Will die Rentenversicherung damit die in der Rentenversicherung zu erwartende Rendite „schönrechnen“?*

Es ist richtig, dass die interne Rendite der Rentenversicherung unter sonst gleichen Bedingungen umso größer ist, je höher die für die einzelnen Modellfälle unterstellte Lebenserwartung der Rentenbezieher ist.

Die Rürup-Kommission hat in ihrem Bericht festgestellt, dass die in der Vergangenheit von der Rentenversicherung verwendeten Annahmen die künftige Entwicklung der durchschnittlichen Lebenserwartung unterschätzt haben: Nach den Erkenntnissen der Kommission ist von einem deutlich stärkeren Anstieg der durchschnittlichen Lebenserwartung auszugehen, als bislang angenommen wurde.

Dies wurde bei den seither vorgelegten Renditeberechnungen berücksichtigt. Bedacht wurde zudem auch, dass die bei der Renditeberechnung verwendeten Annahmen miteinander kompatibel sein müssen: Wenn z.B. hinsichtlich der durchschnittlichen Lebenserwartung von einer bestimmten Annahme ausgegangen wird, muss man hinsichtlich der künftigen Beitragssätze jene Entwicklung unterstellen, die sich bei dieser durchschnittlichen Lebenserwartung ergeben würde. Die Renditeberechnungen der Rentenversicherung gehen deshalb hinsichtlich der unterstellten künftigen Lebenserwartung der Rentenbezieher jeweils von den gleichen Werten aus, die auch den aktuellen Schätzungen zur langfristigen Beitragssatzentwicklung zu Grunde liegen. Diese Werte basieren auf der 10. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes und entsprechen tendenziell den von der Rürup-Kommission angenommenen Entwicklungen.

Die Rentenversicherung beschönigt in ihren Berechnungen also die Renditeerwartungen nicht; die Renditeberechnungen erfolgen vielmehr auf Basis seriöser, in der wissenschaftlichen Politikberatung allgemein anerkannter Annahmen zur Entwicklung der Lebenserwartung.

Frage 5: *In den Renditeberechnungen der Rentenversicherung ergeben sich für Frauen deutlich höhere Renditen als für (ledige) Männer, obwohl doch Frauen im Durchschnitt geringere Renten beziehen als Männer. Wie ist das begründet?*

Dass Frauen niedrigere (Monats-)Renten beziehen als Männer ist im Wesentlichen dadurch begründet, dass sie im Schnitt weniger Versicherungsjahre aufweisen als Männer und zudem in diesen Zeiten im Durchschnitt ein geringeres versicherungspflichtiges Entgelt bezogen haben und entsprechend niedrigere Beiträge gezahlt haben. In dem lohnbezogenen deutschen Rentensystem führt dies zu einer geringeren Monatsrente. Für die Höhe der Rendite ist die Höhe der Monatsrente jedoch nicht ausschlaggebend, da sich die Rendite aus der Gegenüberstellung der Summe der Beiträge und der Summe der Rentenzahlungen ergibt und den im Schnitt geringeren (Monats-)Renten der Frauen auch geringere Beitragszahlungen gegenüberstehen.

Die vergleichsweise höhere Rendite bei Frauen ergibt sich vielmehr dadurch, dass die durchschnittliche Lebenserwartung der weiblichen Rentenbezieher höher ist als die der männlichen, so dass – unter sonst gleichen Bedingungen – wegen der im Schnitt längeren Rentenlaufzeit auch die Summe der Rentenleistungen höher ausfällt als bei vergleichbaren Männerrenten. Sofern sich allerdings an die Rente eines verstorbenen männlichen Versicherten eine Hinterbliebenenrente an seine Witwe anschließt, wird die gesamte Rentenlaufzeit – eigene Versichertenrente des Verstorbenen und anschließende Witwenrente zusammengenommen – deutlich länger und damit auch die Summe der Rentenleistungen insgesamt höher. Die Berechnungen der Rentenversicherung weisen deshalb für verheiratete Männer eine durchschnittliche Rendite aus, die im Wesentlichen der von Frauen entspricht.

Frage 6: *Kommen die Berechnungen zur Rendite der gesetzlichen Rentenversicherung nur deshalb zu so günstigen Werten, weil die künftige Geldentwertung nicht berücksichtigt wurde? Wenn man die zu erwartenden Kaufkraftverluste aufgrund der jährlichen Preissteigerungen in die Betrachtung einbeziehen würde – wie dies andere Studien teilweise tun, die die „reale“ Rendite der Rentenversicherung berechnen – käme man auf viel niedrigere Renditen.*

Es ist richtig, dass in den Renditeberechnungen der Rentenversicherung die künftige (ebenso wie die vergangene) Geldentwertung nicht berücksichtigt wird: Die Summe der – auf den Zeitpunkt des Rentenbeginns aufgezinster – nominalen Beitragszahlungen wird der Summe der – auf den Zeitpunkt des Rentenbeginns abgezinster – zu erwartenden nominalen Rentenzahlungen gegenüber gestellt (vgl. Frage 1). Die Berechnungen der Rentenversicherung weisen also die nominale Rendite der Rentenversicherung, nicht die preisbereinigte „reale“ Rendite aus.

Dies ist jedoch kein ungewöhnliches, sondern das bei der Berechnung der Renditen von Kapitalanlagen allgemein übliche Verfahren: Der Ausweis der Verzinsung etwa von festverzinslichen Wertpapieren (z.B. Bundesschatzbriefen) oder von Festgeldkonten erfolgt stets in Form von Nominalwerten. Gleiches gilt sowohl für die ex-post Analyse der Ablaufrenditen als auch für die Leistungszusagen z.B. von Lebens- oder privaten Rentenversicherungen aber auch von Investmentgesellschaften. Die Verwendung preisbereinigter, realer Renditewerte ist

im Wesentlichen auf den Bereich modelltheoretisch orientierter wissenschaftlicher Arbeiten beschränkt.

Würde die Rentenversicherung bei ihren Berechnungen zur gesetzlichen Rentenversicherung abweichend von der in der Praxis sonst üblichen Vorgehensweise die reale Rendite ausweisen, so wäre die Vergleichbarkeit der Rendite verschiedener Formen der Altersvorsorge nicht mehr gegeben und die Gefahr missverständlicher Interpretationen durch die betroffenen Versicherten und die Öffentlichkeit entsprechend groß.

Frage 7: *Wird bei den Renditeberechnungen der Rentenversicherung nur der vom Arbeitnehmer zu zahlende Anteil des Rentenversicherungsbeitrags berücksichtigt oder auch der sog. „Arbeitgeberanteil“?*

In ihren Renditeberechnungen stellt die Rentenversicherung die Summe des gesamten, für die Altersrente verwendeten Rentenversicherungsbeitrags – also Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteil – den im Durchschnitt daraus zu erwartenden Rentenzahlungen gegenüber. Würde man bei den Berechnungen allein auf den Arbeitnehmeranteil der eingezahlten Beiträge abstellen, ergäbe sich eine weitaus höhere Rendite. Ein solches Vorgehen wäre jedoch nicht sachgerecht, da mit der Renditeberechnung die Rentabilität der Beitragszahlung in die Rentenversicherung ermittelt werden soll und auch der vom Arbeitgeber getragene Beitragsanteil als Lohnbestandteil in die Rentenversicherung eingezahlt und zur Finanzierung der Rentenansprüche verwendet wurde.

Frage 8: *Bei der Ermittlung der Rendite in der gesetzlichen Rentenversicherung stellt die Rentenversicherung nur die Summe der von den Versicherten gezahlten Beiträge den Rentenzahlungen gegenüber. Die Renten werden in der Realität aber zu einem erheblichen Teil (über 30 %) durch Mittel aus dem Bundeshaushalt – also aus Steuern – finanziert. Müssen diese Bundesmittel bei der Renditeberechnung nicht berücksichtigt werden, was dann zu deutlich ungünstigeren Ergebnissen hinsichtlich der Höhe der Rendite führen würde?*

Es ist richtig, dass derzeit über 30 % der für die Finanzierung der Rentenversicherung erforderlichen Mittel aus dem Bundeshaushalt stammen. Diese Bundesmittel dienen in erster Linie der Finanzierung von Rentenansprüchen, die nicht aufgrund von Beitragszahlungen, sondern durch andere – vom Gesetzgeber festgelegte – Tatbestände erworben wurden. Zu diesen sog. „nicht beitragsgedeckten Leistungen“ gehören z.B. Rentenansprüche aufgrund von Kindererziehungszeiten oder Zeiten einer Fachschulausbildung, aufgrund einer sozialpolitisch begründeten Höherbewertung von Zeiten mit geringen Beitragszahlungen, u.a.m. In den Modellfällen, die den Renditeberechnungen der Rentenversicherung zugrunde liegen, sind derartige nicht beitragsgedeckte Rentenansprüche jedoch explizit ausgeklammert; die verwendeten Modellfälle weisen ausschließlich Rentenansprüche auf, die vollständig durch Beitragszahlungen erworben wurden. Deshalb ist es für diese Modellfälle sachgerecht, bei der Renditeberechnung auch ausschließlich auf die Summe der eingezahlten Beiträge abzustellen.

Wollte man dagegen die der Rentenversicherung zufließenden Bundesmittel bei der Renditeberechnung berücksichtigen, müsste man die betrachteten Modellfälle so gestalten, dass ihre Renten teilweise auch auf nicht beitragsgedeckten Ansprüchen beruhen. Die ausgewiesenen Renditen würden somit nicht generell höher oder niedriger ausfallen, wären aber erheblich stärker durch die unterstellten Annahmen zum Versicherungsverlauf der Modellfälle geprägt. Um dies zu vermeiden und wegen der besseren Vergleichbarkeit mit der Rendite anderer Finanzanlagen – bei denen es nicht beitragsgedeckte Leistungen nicht gibt – gehen

die Renditeberechnungen der Rentenversicherung ausschließlich von Rentenansprüchen aus, die durch Beiträge erworben wurden und stellen diesen konsequenter Weise auch allein die dafür eingezahlten Beiträge gegenüber.

Frage 9: *Die Rentenversicherung berücksichtigt bei ihren Renditeberechnungen nur 80 % der vom Versicherten und dessen Arbeitgeber eingezahlten Beiträge. Führt das nicht dazu, dass das Verhältnis von (bei der Berechnung berücksichtigten) eingezahlten Beiträgen und erwarteter Rentenzahlung – d.h. die Rendite – zu günstig ausgewiesen wird? Wird dadurch die Rendite der gesetzlichen Rentenversicherung im Vergleich zu Produkten der privaten Altersvorsorge, bei denen der gesamte Beitragsaufwand berücksichtigt wird, nicht zu hoch ausgewiesen?*

Tatsächlich werden bei den Renditeberechnungen der Rentenversicherung nicht die gesamten eingezahlten Beiträge den erwarteten Rentenleistungen im Alter gegenübergestellt, sondern nur 80 % der Beiträge. Dies hat seinen Grund darin, dass nur etwa 80 % der Rentenbeiträge zur Finanzierung der Leistungen der Rentenversicherung im Alter verwendet werden; die restlichen 20 % dienen der Absicherung des Erwerbsminderungs- und des Todesfallrisikos des Versicherten während der Erwerbsphase (in diesen Fällen müssten Erwerbsminderungs- oder Hinterbliebenenrenten gezahlt werden) sowie der Finanzierung von Rehabilitationsleistungen. Bei der realitätsgerechten Berechnung der Rendite der Alterssicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung ist deshalb auch nur von jenem Beitragsanteil auszugehen, der tatsächlich (im Durchschnitt) für die Leistungen im Alter verwendet wird. Nur so ist im Übrigen auch ein Vergleich mit den Renditen anderer Formen der Alterssicherung möglich, die häufig auf die reine Geldleistung im Alter beschränkt sind und bei denen eine Absicherung der Erwerbsminderungs- und Todesfallrisiken während der Erwerbsphase oder der Kosten von Rehabilitationsmaßnahmen nicht erfolgt. (Allenfalls ist dort eine zusätzliche Absicherung dieser Risiken möglich, die allerdings auch mit zusätzlichen Beitragszahlungen verbunden ist.)

Frage 10: *Die Berechnungen der Rentenversicherung kommen für die heute 30- bis 40-Jährigen auf Renditen von 3 oder mehr Prozent, während andere Studien für diesen Personenkreis nur auf Renditen von 0 Prozent oder knapp darüber kommen. Wie ist das zu erklären?*

Die Rentenversicherung-Berechnungen zur Rendite der gesetzlichen Rentenversicherung verwenden anerkannte versicherungsmathematische Methoden, berücksichtigen die tatsächlichen (und nicht modelltheoretisch abgeleiteten) Zahlungsströme und basieren auf seriösen, aufeinander abgestimmten Annahmen zur künftigen wirtschaftlichen und demographischen Entwicklung. Wenn andere Veröffentlichungen zur Rendite der gesetzlichen Rentenversicherung zu Ergebnissen kommen, die deutlich von denen der Rentenversicherung-Berechnungen abweichen, so hat dies häufig folgende Ursachen:

Es wird übersehen, dass mit der Beitragszahlung an die gesetzliche Rentenversicherung nicht nur Ansprüche auf eine Rente im Alter, sondern auch Ansprüche auf weitere Versicherungsleistungen erworben werden; bei der Berechnung der Rendite werden die Beiträge für diesen zusätzlichen Versicherungsschutz nicht berücksichtigt (vgl. Frage 9).

Es wird von deutlich geringeren künftigen Rentenlaufzeiten (d.h. von einer deutlich geringeren Lebenserwartung der Rentenbezieher) und/oder von stärker steigenden Beitragssätzen ausgegangen, als in den Rentenversicherung-Berechnungen; dies hat dann deutlich schlechtere Ergebnisse bzgl. der Beitragsrendite zur Folge. Bei diesen Annahmen wird häufig die

Wechselwirkung zwischen der Entwicklung der durchschnittlichen Rentenlaufzeit und der Entwicklung des Beitragssatzes nicht berücksichtigt. So verwenden z. B. Studien, die von der im Bericht der Rürup-Kommission ausgewiesenen künftigen Beitragssatzentwicklung, aber einer deutlich geringeren durchschnittlichen Lebenserwartung ausgehen, Annahmen, die nicht miteinander kompatibel sind (vgl. Frage 4).

Es werden preisbereinigte „reale“ Renditen ermittelt, die schon von der Definition her tendenziell deutlich niedriger ausfallen als die „nominalen“ Renditen. Dies kann in modelltheoretisch ausgerichteten wissenschaftlichen Ansätzen durchaus sinnvoll sein; im Hinblick auf konkrete Altersvorsorgeprodukte ist dies allerdings nicht üblich. Schon um die notwendige Vergleichbarkeit zu sichern, weisen die Rentenversicherung-Berechnungen insofern ebenso wie die Berechnungen der Produkthanbieter privater Vorsorgeprodukte „nominale“ Renditen aus (vgl. Frage 6).

(J.K.)

IX. Altersvorsorge macht Schule

Der geneigte Leser wird auf die Frage: „Was für ein Auto fährst Du?“ wie aus der Pistole geschossen bereitwillig Auskünfte über Baujahr, PS, Spritverbrauch und Höchstgeschwindigkeit runterbeten können. Gleichzeitig wird der Autonarr auch schon konkrete Pläne für den Kauf des nächsten Vehikels im Kopf haben, die er lang und breit erläutern kann. Doch wie fällt die Antwort auf die Frage „Was für eine Altersvorsorge hast Du?“ ausfallen? Bei Weitem sicherlich nicht so detailliert.

Um diesen weißen Fleck zu bekämpfen, haben sich der Deutsche Volkshochschulverband, die Deutsche Rentenversicherung, die Bundesregierung, der Bundesverband der Verbraucherzentralen, der Bund der Arbeitgeber und der Deutsche Gewerkschaftsbund zur Aktion „Altersvorsorge macht Schule“ zusammengeschlossen.



Ziel eines 12-stündigen Kurses an der örtlichen Volkshochschule (VHS) soll es sein, die Bundesbürger fit für die eigene Altersvorsorge zu machen. Unabhängige Referenten der Deutschen Rentenversicherung informieren neutral über Ansprüche aus der gesetzlichen Rentenversicherung und die ergänzende betriebliche und private Altersvorsorge. Hierbei werden nicht nur die verschiedenen Anlageformen vorgestellt, sondern auch Informationen über die steuerliche Betrachtung in der Einzahlungs- und Auszahlungsphase gegeben.

Das Kursprogramm

Wie könnte mein Leben im Alter aussehen?

- Die drei Säulen der Altersvorsorge in Abgrenzung zu den „drei Schichten“
- Die Absicherung existenzieller Risiken
- Die Kernelemente der gesetzlichen Rentenversicherung
- Altersvorsorge ist mehr als Geldanlage
- Informations- und Beratungsangebote der gesetzlichen Rentenversicherungsträger

Was bekomme ich eigentlich als Rente?

- Der Leistungskatalog und die Renteninformation der gesetzlichen Rentenversicherung
- Weitere Altersvorsorgeinformationen
- Der Ist-und-Soll-Einkommens-Check

Soll ich privat vorsorgen und wenn ja, wie?

- Schätzen Sie Ihre persönliche Finanzsituation ein
- Verschiedene private Altersvorsorgeprodukte
- Unterschiede zwischen privater Vorsorge und gesetzlicher Rentenversicherung

„Ich verdiene einfach nicht
genug, um mir bei der Rente
Fehler leisten zu können.“



A Altersvorsorge
macht Schule.

Viele Menschen tun sich schwer, ein tragfähiges Konzept für ihre Altersvorsorge zu finden. Mit dem neuen Kursangebot der Volkshochschulen haben Sie es da leichter. Unabhängige Berater der Deutschen Rentenversicherung geben Ihnen die richtigen Antworten auf Ihre ganz speziellen Fragen. Melden Sie sich an.

Jetzt Experte werden. Mit den Altersvorsorge-Kursen in Ihrer Volkshochschule.

Betriebliche Altersvorsorge – der bessere Weg für mich?

- Begriffe der betrieblichen Altersvorsorge
- Durchführungswege
- Anspruch und Mitnahmemöglichkeiten
- Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Behandlung in der Anspar- und Auszahlungsphase
- Besonderheiten
- Vor- und Nachteile

Was kann und soll ich zusätzlich für die Altersvorsorge tun?

- Der Sonderausgabenabzug
- Die „Riester-Förderung“
- Steuerliche Berücksichtigung von Beiträgen zu gesetzlichen Alterssicherungssystemen und von Aufwendungen zur privaten „Basis-/Rürup-Rente“

Wie wähle ich das Altersvorsorgeprodukt, das zu mir passt? Wie schätze ich Beratungsgespräche richtig ein?

- Das Provisionssystem der Vermittler
- Die Bewertung einer Beratung

Die Teilnehmer der VHS-Kurse werden nicht mit konkreten Empfehlungen ausgestattet, sondern vielmehr mit so viel Hintergrundwissen versorgt, dass sie im Beratungsgespräch mit Banken oder Versicherungen die richtigen Fragen stellen können.

Dass die Initiatoren die Bundesbürger in Sachen Altersvorsorge an den Volkshochschulen „nachsitzen“ lassen, ist durchaus notwendig. Im Durchschnitt schätzen die Bundesbürger, dass sie nur 75 Jahre alt werden. Statistisch werden aber Männer 86 und Frauen 91 Jahre alt. Jammern hilft hier also nicht. Traurig nur, dass die Bundesregierung die Aktion – im Gegensatz zu manch anderen – nur mit begrenzten finanziellen Mitteln ausstattet. Mit Kinospots will man die Bevölkerung erreichen.

Zu den Kursen kann man sich direkt bei seiner VHS am Ort anmelden. Die Teilnahmegebühr beträgt 20 €, wofür man noch zahlreiches Informationsmaterial und einen Online-Zugang für einen geschützten Teilnehmerbereich auf www.altersvorsorge-macht-schule.de erhält.

(D.R.S.)

X. Sozialpolitik mit Leidenschaft und Kompetenz – Ernst Schellenberg

Der Sozialpolitiker Prof. Ernst Schellenberg wäre am 22. Februar 2007 hundert Jahre alt geworden – ein Porträt

„Der Abgeordnete Schellenberg entwirft, entwickelt, greift auf, was sozialpolitisch heilsam wirken muss. Er ist weitblickend, präzise und unerbittlich.“ So charakterisierte der SPD-Spitzenpolitiker Herbert Wehner Ernst Schellenberg und nannte ihn „den Motor wirklicher Sozialreformen“. Und Walter Henkels, über Jahrzehnte publizistischer Intimkenner des Bonner Bundestags, sah in ihm den kompetentesten Sozialpolitiker der Republik. Viele sahen in ihm, dem „Berliner Professor“, den Sachwalter der „kleinen Leute“, wie Reinhart Bartholomäi, Schellenbergs einstiger persönlicher Referent, sich erinnert.

Ernst August Rudolf Schellenberg kommt als erstes Kind von Anna und Paul Schellenberg am 22. Februar 1907 in Berlin zur Welt, der Vater ist ein kleiner Angestellter und die Mutter betreibt im gutbürgerlichen Bezirk Berlin-Schmargendorf ein kleines Blumengeschäft, akquiriert Aufträge zu Blumenarrangements für die Feiern der betuchten Leute der Gegend. Von 1913 bis 1922 besucht Ernst das Real-Gymnasium in Berlin-Steglitz. Mit der Mittleren Reife muss der lernbegabte Sohn die Schule verlassen, denn nach der Scheidung als Alleinerziehende mit drei Kindern kann die Mutter einen längeren Schulbesuch nicht mehr finanzieren. Ernst Schellenberg absolviert bei einer Berufsgenossenschaft in Berlin eine Sozialversicherungslehre und arbeitet dann als Fürsorger. Sein Alltag zeigt ihm, dass die „Goldenen Zwanziger“ für die meisten Menschen durchaus nicht golden sind. Er engagiert sich zunächst in der Roten Hilfe und wird später Mitglied der KPD. Sein jüngerer Bruder Paul, 1912 geboren, ist führender Aktivist des kommunistischen Jugendverbandes geworden und emigriert später in die Sowjetunion. Als Fürsorger arbeitet Ernst Schellenberg bis 1931 und besucht von 1927 bis 1929 das Sozialpolitische Seminar an der Deutschen Hochschule für Politik. Vom Sommersemester 1929 an studiert er als Gasthörer an der Berliner Universität Volkswirtschaft und wird 1931 mit dem Hochbegabtenabitur zum ordentlichen Studium zugelassen, zeitweise in Berlin, zeitweise in Heidelberg. Unter dem Heidelberger Nationalökonomem Emil Lederer promoviert Schellenberg zum Dr. rer. pol. Als Assistent am Kommunalwissenschaftlichen Institut der Friedrich-Wilhelm-Universität in Berlin verdiente er bis zum Frühjahr 1933 seinen bescheidenen Lebensunterhalt. Die politische Gleichschaltung nach der Machtübernahme durch die Nationalsozialisten beendet Schellenbergs Traum von einer wissenschaftlichen Karriere. Im September 1933 bekommt er in Stuttgart eine Anstellung als Statistiker bei der Allianz-Versicherung. Ein Versuch, an der Tübinger Universität zu habilitieren, schlägt 1936 fehl. Er wird abgelehnt unter Hinweis auf die Nürnberger Rassegesetze. Ehefrau Annelese, eine renommierte Juristin, hat jüdische Verwandtschaft. Ernst Schellenberg erweist sich in der Versicherungswirtschaft als Koryphäe. Fachblätter der Branche publizieren regelmäßig Schellenbergs Aufsätze. Der Reichsverband der Versicherungswirtschaft holt ihn schließlich im April 1938 als wissenschaftlichen Referenten in die Berliner Zentrale und macht ihn zum Leiter der Abteilung Kalkulation. Ab 1940 übernimmt er zusätzlich Lehraufträge am Hochschulinstitut für Versicherungswissenschaft der Berliner Universität, wo er nach 1942 zeitweise gar als Stellvertreter von Institutsleiter Theodor Süss wirkt. Eine Ausweitung der wissenschaftlichen Lehrtätigkeit, wie von Schellenberg sehnlich erhofft, lehnt das Erziehungsministerium allen Fürsprachen zum Trotz aus politischen Beweggründen ab. Offensichtlich war seine frühere KPD-Mitgliedschaft ebenso aktenkundig wie das Abtauchen des Bruders in den Untergrund. Unerkannt geblieben sind Schellenbergs Verbindungen zu Ge-

werkschaftern im Widerstand, etwa zu Wilhelm Leuschner. Wegen Dienstunfähigkeit nach ein paar Monaten als Rekrut bleibt Schellenberg die Einberufung zur Wehrmacht erspart.

Ernst Schellenberg übersteht das Ende der Nazi-Diktatur in Berlin. Nur wenige Tage nach der Kapitulation in Berlin, am 17. Mai 1945, wird er stellvertretender Stadtrat für Sozialfürsorge und gehört damit dem Berliner Magistrat an. Bereits im Juni erörtert die neue zivile Stadtverwaltung die Situation der Sozialversicherung in Berlin, und Schellenberg unterbreitet Vorschläge zur Fortführung der Sozialversicherung. Dabei macht er darauf aufmerksam, dass zwischen öffentlicher und privater Krankenversicherung zu unterscheiden sei, ein frühes Indiz für sein Plädoyer für eine Gleichberechtigung von sozialer und privater Versicherung. Für die einzelnen Versicherungszweige solle es vorerst, so Schellenberg, nur einen Versicherungsträger geben. Der Magistrat beauftragt ihn mit dem Aufbau der Sozialversicherung in der nunmehr „Vier-Mächte-Stadt“ Berlin. Es entsteht unter seiner Führung die „Versicherungsanstalt Berlin“ (VAB), deren Direktor er später wird. Ihm gelingt es, dass die Witwen gefallener deutscher Soldaten von Rentenzahlungen nicht ausgeschlossen werden, wie es anfänglich von der sowjetischen Militäradministration verlangt wurde. Sein Stadtratsmandat gibt er im Folgejahr auf, nicht zuletzt auch um künftig wieder stärker wissenschaftlicher Lehrtätigkeit nachzugehen. „Dr. Schellenberg ist eine durchaus eigene Persönlichkeit und offenbar weit über den Durchschnitt begabt. Sein Auftreten als Redner wird uns als gewandt und sicher geschildert, so dass er verspricht, ein anregender Dozent zu werden. Für unsere Fakultät würde er als Professor für seine jetzt besonders aktuellen Fächer ein bemerkenswerter Gewinn sein“, so wirbt Dekan Kohlrausch für eine Ernennung am wirtschaftswissenschaftlichen Seminar der Berliner Universität, der späteren Humboldt-Universität. Johannes Stroux, der erste Rektor der Berliner Universität nach Kriegsende, plädiert unisono. Und mit Erfolg. Schellenberg wird Professor mit Lehrauftrag „Versicherungsrecht und Fürsorgewesen“ und zugleich Leiter des Instituts für Versicherungswissenschaft. Im April 1948 wird der Lehrauftrag erweitert. Aber zu diesem Zeitpunkt hat die Vier-Sektoren-Stadt der „kalte Krieg“, die ideologische Ost-West- Auseinandersetzung, erfasst. Und im Frühjahr 1949, mitten in der Blockade Berlins, spaltet sich die VAB in einen West- und einen Ostteil der Stadt. Schellenberg zieht vom Ostberliner Stadtteil Mitte zum Westberliner Bezirk Wilmersdorf; aus der einheitlichen VAB folgen Anfang der 50er Jahre wieder eine nach Sparten gegliederte Sozialversicherung, so auch die AOK Berlin, deren erster Direktor Schellenberg dann wird. Im Mai 1949 verkündet die Leitung der Humboldt-Universität, dass Ernst Schellenberg nicht mehr dem Lehrkörper der Hochschule angehört.

Ernst Schellenberg ist 1948 den Sozialdemokraten beigetreten. Seine Aufbauleistung für die Sozialversicherung in Berlin findet in der Partei großen Widerhall und er gilt in der Sozialpolitik als unangefochtene Kompetenz. Im Februar 1952 wird Ernst Schellenberg vom Berliner Abgeordnetenhaus als Berliner Bundestagsabgeordneter gewählt (Berlins Abgeordnete waren im Bundestag zwar integriert, hatten aber kein volles Stimmrecht). Er engagiert sich in allen Bundestagsausschüssen, die etwas mit Sozialpolitik zu tun hatten. Und als Oppositionspolitiker attackiert er die Arbeits- und Sozialminister der Union, Anton Storch und Theodor Blank.

Er hält den Ministern zweifelhafte Zahlenwerke vor, die er genüsslich am Rednerpult zerpfückt, zeichnet anschaulich die Lebenssituation derer, an denen das deutsche Wirtschaftswunder spurlos vorübergegangen ist, mahnt Versprechungen der Regierung an und stellt gar den Antrag, dem Arbeitsminister seine Amtsbezüge zu streichen. Ob Krankenversiche-

rung, Renten, Kindergeld, Kriegsopferversorgung, Behinderte – Ernst Schellenberg ist in seinem Element, hier glänzt er auf dem politischen Parkett.

Und er bewährt sich als Pragmatiker. So beispielsweise bei der Rentenreform. Ihm ist klar, dass angesichts der Mehrheitsverhältnisse das SPD-Konzept kaum lupenrein durchs Parlament zu bringen ist. Er streitet im Plenum wie im Bundestagsausschuss um nahezu jeden Paragraphen. Auch wenn manche Parteigenossen es lieber gesehen hätten, die Fraktion würde geschlossen gegen die Rentenreform stimmen.

Wegen der Doppelbelastung und nicht zuletzt um Interessenkonflikte zu vermeiden, scheidet Schellenberg 1958 als AOK-Direktor aus und widmet sich ausschließlich der Sozialpolitik, zumal ihn 1955 die Fraktion in den Vorstand wählte und er seit der Bundestagswahl 1957 Vorsitzender des Sozialpolitischen Ausschusses des Bundestages ist. Der Parteitag 1960 wählt ihn in den Parteivorstand und er wird 1966 stellvertretender Fraktionsvorsitzender. Bei den Bundestagswahlkämpfen 1965 und 1969 zählt der renommierte Sozialpolitiker zum sogenannten Schattenkabinett, also einer künftigen Regierungsmannschaft.

Doch ihm bleibt in der ersten sozialliberalen Koalition von 1969 der Ministersessel verwehrt. „Schellenberg war zwar der sozialpolitisch dominierende Fachmann, hatte aber keine eigenen Legionen hinter sich. So hatte sich Willy Brandt für das Kabinetttstableau den damaligen Gewerkschaftsvorsitzenden Walter Arendt geholt und Schellenberg den Posten als Staatssekretär angeboten, der aber das Angebot arg enttäuscht dann ausschlug“, erinnert sich Schellenbergs damaliger Referent Bartholomäi.

Der Beginn der sozialliberalen Koalition ist auch von einem sozialpolitischen Aufbruch begleitet. Weitere Rentenreformen folgen, für die Arbeiter wird die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall Gesetz und die Vorsorge in der Krankenversicherung ausgeweitet, verbessert wird der Arbeitsschutz, und schließlich wird die Humanisierung des Arbeitslebens Arbeitsauftrag einer Bundesregierung.

Nach 1973 zieht sich Ernst Schellenberg allmählich zurück, scheidet aus dem Parteivorstand aus und beendet schließlich im Herbst 1976 seine parlamentarische Arbeit. Am 6. Juni 1984 stirbt Ernst Schellenberg 77jährig in Berlin.

„Schellenbergs Autorität wurzelt in seinem umfassenden Wissen, der Fähigkeit hinzuzulernen, dem Fleiß des Fachmanns, dem mitreißenden Elan des Volkstribunen und dem für den Einzelmenschen mit seinen Problemen aufgeschlossenen warmen Herzen. Er ist weder Dogmatiker noch Demagoge; Schellenberg ist Dolmetscher sozialpolitischer Probleme und zuverlässiger Bergführer zu ihrer Überwindung“, so brachte Herbert Wehner den Charakter von Ernst Schellenberg auf den Punkt.

(G.L.)

Die dargestellten Regelungen beschreiben das derzeit geltende Recht, das sich mit der Reform durch das RV-Altersanpassungsgesetz zum 1.1.2008 ändern wird (siehe dazu oben I.)

XI. Grundsätzliche Infos zu Renteneintritt, Altersteilzeit und Rentenhöhe

1. Inanspruchnahme einer Altersrente

Bereits seit der Rentenreform 1992 ist geltendes Recht, dass nach dem 31.12.1951 Geborene die „Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit“, aber auch die „Altersrente für Frauen“ nicht mehr in Anspruch nehmen können. Diese Rentenarten entfallen für alle ab dem 1.1.1952 Geborenen.

a. Altersteilzeit und Rente

Oftmals soll über die Altersteilzeit die Rente erreicht werden. Irrtümlich glauben viele, dass nach Altersteilzeit die „Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit“ in Anspruch genommen werden muss. Das ist nicht der Fall! Die „Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit“ ist nicht die einzige Rentenart, die nach Altersteilzeit zu einer Altersrente führt. Auch andere Altersrenten kommen in Betracht. Auf die Höhe der Rente hat die Art der in Anspruch genommenen Rente keinen unmittelbaren Einfluss. Es spielt im Hinblick auf die Rentenart auch keine Rolle, ob die letzten Erwerbsjahre in Teilzeit, Vollzeit oder Altersteilzeit verbracht werden. Im Anschluss an Altersteilzeit kann auch eine andere Rentenart als die „Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit“ in Anspruch genommen werden.

Die Inanspruchnahme der Altersteilzeit muss so gestaltet werden, dass eine – auch geminderte – Altersrente direkt im Anschluss daran in Anspruch genommen werden kann. Das bedeutet, dass es sich erst dann um Altersteilzeit handelt, wenn von der Altersteilzeit ein Übergang in eine Rente möglich ist. Durch die sehr differenzierten rentenrechtlichen Regelungen der Rentenreform 1992, die erst heute ihre Wirkungen voll entfalten können, kann das Zusammenspiel von Altersteilzeit und Rentenrecht sehr verwirrend sein. Denn:

- Nach dem Altersteilzeitgesetz kann Altersteilzeit erst mit Vollendung des 55. Lebensjahres, also ab dem 55. Geburtstag begonnen werden.
- Eine Altersrente muss im Anschluss an die Altersteilzeit theoretisch möglich sein.
- Geförderte Altersteilzeit ist bis Ende 2009 befristet, d.h. die Altersteilzeit muss tatsächlich bis 31.12.2009 begonnen werden.

Es empfiehlt sich deshalb, ausgehend vom Renteneintrittszeitpunkt, den maximalen (oder gewünschten) Zeitraum der Altersteilzeit rückzu-rechnen.



Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben sich mit personellen Maßnahmen, die oftmals dem Personalabbau dienen, auseinander zu setzen. Fragen stellen sich wie: Abfindung, Beschäftigungsgesellschaft, Altersteilzeit – wie soll ich mich entscheiden – oder bleibe ich zu geänderten Bedingungen im Betrieb? Welche Auswirkungen hat meine Entscheidung?

*Antworten und erste Entscheidungshilfen gibt unsere aktuelle Broschüre. Bestellvordruck im Anhang oder unter:
www.sopo.verdi.de*

Neuaufgabe ist für Frühjahr 2007 geplant.

Die dargestellten Regelungen beschreiben das derzeit geltende Recht, das sich mit der Reform durch das RV-Altersanpassungsgesetz zum 1.1.2008 ändern wird (siehe dazu oben I.)

Beispiel: Im Betrieb ist max. eine 6-jährige Altersteilzeit möglich. Da Frau X. 1953 geboren ist und frühestens mit 62 in Rente gehen kann, kann sie die Altersteilzeit mit 56 beginnen.

Schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben hier keine Probleme, da sie weiterhin eine mit max. 10,8 % Abschlägen versehene „Rente für schwerbehinderte Menschen“ mit voll. 60. Lebensjahr in Anspruch nehmen können. Sie können also auch noch im Dezember 2009 (Jahrgang 1954) mit Vollend. des 55. Lebensjahr eine mind. 5-jährige bis zum 60. Lebensjahr oder eine max. 6-jährige Altersteilzeit bis zum 61. Lebensjahr (dann mit 7,2 % Abschlag) beginnen.

b. Wer kann welche Rente in Anspruch nehmen?

Möglichkeiten der Inanspruchnahme einer Altersrente

Altersrentenart	Geburtsjahrgänge bis einschl. 31.12.1951 Geborene	Geburtsjahrgänge ab 1.1.1952 Geborene
	Inanspruchnahme	Inanspruchnahme
Regelaltersrente	möglich	möglich
Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit	möglich	nicht mehr möglich
Altersrente für Frauen	möglich	nicht mehr möglich
Altersrente für langjährig Versicherte	möglich	möglich
Altersrente für Schwerbehinderte	möglich	möglich

Die Frage, welche Rentenart zur Verfügung steht, und damit die Frage, wann eine Rente erstmalig bezogen werden kann, hängt vom Geburtsjahrgang und dem Vorliegen der Voraussetzungen der jeweiligen Rente ab.

Eine weitere gesetzliche Neuerung betrifft die „Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit“. Hier wurde der Rentenzugang, soweit kein Vertrauensschutz eingreift, durch das RV-Nachhaltigkeitsgesetz 2004 angehoben.

Die folgenden Renten sind von der Neuregelung durch das RV-Nachhaltigkeitsgesetz nicht betroffen. Deshalb sollte geprüft werden, welche Rentenart in Anspruch genommen werden kann.

■ Regelaltersrente

Sie kann mit Vollendung des 65. Lebensjahres in Anspruch genommen werden, wenn die allgemeine Wartezeit von fünf Jahren erfüllt ist. Die Wartezeit erfüllt in jedem Fall, wer fünf Jahre mit Rentenversicherungsbeiträgen vorweisen kann.

Die dargestellten Regelungen beschreiben das derzeit geltende Recht, das sich mit der Reform durch das RV-Altersanpassungsgesetz zum 1.1.2008 ändern wird (siehe dazu oben I.)

■ Altersrente für langjährig Versicherte

Diese Altersrente kann von bis zum 31.12.1947 Geborenen ab dem 63. Lebensjahr und von allen ab 1950 geborenen Versicherten ab dem 62. Lebensjahr in Anspruch genommen werden. Voraussetzung ist die Erfüllung einer rentenrechtlichen Wartezeit von 35 Jahren. Für die Jahrgänge 1948 und 1949 siehe Tabelle.

Wartezeit:

Wartezeit ist die erforderliche Mindestversicherungszeit für einen Rentenanspruch. Bei der Wartezeit von 35 Jahren zählen außer den Zeiten, für die Beiträge gezahlt wurden, auch alle anderen Zeiten mit:

Z.B.: Berücksichtigungszeit wegen Kindererziehung bis zum 10. Lebensjahr des Kindes, Berufsausbildungszeiten, Zeiten einer schulischen Ausbildung bis zu 8 Jahren.

■ Altersrente für schwerbehinderte Menschen

Schwerbehinderte Menschen können abschlagsfrei ab dem vollendeten 63. Lebensjahr, mit Abschlägen ab dem vollendeten 60. Lebensjahr in Rente gehen, wenn sie bei Rentenbeginn als Schwerbehinderte im Sinne des § 2 Abs. 2 SGB IX mit einem Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50 anerkannt sind und die rentenrechtliche Wartezeit von 35 Jahren erfüllen.

Für schwerbehinderte Menschen, die bis zum 16.11.1950 geboren sind, und am 16.11.2000 schwerbehindert, berufs- oder erwerbsunfähig waren, gibt es einen besonderen Vertrauensschutztatbestand: Sie können noch abschlagsfrei mit 60 in Rente gehen.

■ Altersrente für Frauen

Diese Rentenart können Frauen, die vor dem 1.1.1952 geboren sind und nach Vollendung des 40. Lebensjahres mehr als 10 Jahre Pflichtbeiträge für eine versicherte Beschäftigung oder Tätigkeit vorweisen können sowie 15 Jahre Wartezeit erfüllen, ab dem 60. Lebensjahr (mit einem Abschlag von maximal 18 %) in Anspruch nehmen. Für Frauen, die nach dem 31.12.1951 geboren worden sind, ist diese Rentenart bereits nach geltendem Recht nicht mehr vorgesehen.

Beispiel: Eine schwerbehinderte Frau, geboren im April 1951, die seit ihrem 20. Lebensjahr durchgängig sozialversicherungspflichtig teilzeit- und vollzeitbeschäftigt ist, und ab dem 55. Lebensjahr in Altersteilzeit arbeitet, fragt, wann sie in Rente gehen kann.

Sie erfüllt die Voraussetzungen für folgende Altersrenten:

- Regelaltersrente mit vollendetem 65. Lebensjahr – Renteneintritt wäre der 1.5.2016;
- Altersrente für Frauen frühestens mit vollendetem 60. Lebensjahr und max. 18 % Abschlag – Renteneintritt wäre der 1.5.2011;
- Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit frühestens mit vollendetem 60. Lebensjahr und max. 18 % Abschlag – Renteneintritt wäre der 1.5.2011;
- Altersrente für schwerbehinderte Menschen abschlagsfrei mit vollendetem 63. Le-

bensjahr – Renteneintritt wäre der 1.5.2014; mit vollendetem 60. Lebensjahr, also 3 Jahre früher mit einem max. Abschlag von 10,8 % zum 1.5.2011;

- Altersrente für langjährige Versicherte mit Vollendung des 62. Lebensjahres und einem max. Abschlag von 10,8 % – Renteneintritt wäre der 1.5.2013.

Sie erfüllt die Voraussetzungen für alle genannten Altersrentenarten, kann also wählen, welche Rentenart sie in Anspruch nehmen will. Dass sie die letzten Erwerbsjahre in Altersteilzeit verbringt, ist nicht relevant. Nur wenn sie die „Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit“ in Anspruch nehmen will, muss sie die entsprechenden Voraussetzungen erfüllen, also z.B. 24 Monate Altersteilzeit ausgeübt haben (eine Vereinbarung über Altersteilzeit mit vollständiger Freistellung auch in der Arbeitsphase reicht nicht aus; siehe Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 10.2.2004, Az: 9 AZR 401/02). Will sie so früh wie möglich mit dem geringstmöglichen Abschlag in Rente, kann sie die Altersrente für Schwerbehinderte abschlagsfrei mit vollendetem 63. Lebensjahr, also ab 1.5.2014 in Anspruch nehmen. Ist für sie der Abschlag nicht maßgeblich und möchte sie nur so schnell als möglich eine Rente beziehen, kann sie am 1.5.2011 mit vollendetem 60. Lebensjahr in eine um 10,8 % geminderte Altersrente für schwerbehinderte Menschen eintreten.

Beispielsvariante 1: Sie ist nicht schwerbehindert, die sonstigen Daten sind aber gleich. Diese Frau könnte die oben dargestellten Altersrentenarten mit Ausnahme der Altersrente für Schwerbehinderte in Anspruch nehmen, frühestens mit vollendetem 60. Lebensjahr ab dem 1.5.2011 mit einem max. Abschlag von 18 %, abschlagsfrei mit vollendetem 65. Lebensjahr ab 1.5.2016.

Beispielsvariante 2: Gleiche Daten wie in Variante 1, nur jetzt ist sie ein Jahr später, im April 1952, geboren. Sie kann die Altersrente für Frauen und die Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit nicht mehr in Anspruch nehmen. Es verbleibt nur noch die Möglichkeit der Inanspruchnahme der Altersrente für langjährige Versicherte und die Regelaltersrente. Damit kann sie frühestens mit Vollendung des 62. Lebensjahres, also zum 1.5.2014 mit einer um 10,8 % geminderten Rente, oder mit Vollendung des 65. Lebensjahres, also zum 1.5.2017, abschlagsfrei eine Altersrente beziehen.

Wer nach Altersteilzeit in Rente gehen will, sollte sich daher in jedem Fall von seinem Rentenversicherungsträger beraten lassen, welche anderen Rentenarten neben der Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit noch in Betracht kommen. Der Rentenversicherungsträger kann auch genau Auskunft darüber geben, ob der oder die Betreffende die versicherungsrechtlichen Voraussetzungen, insbesondere die Wartezeiten für den Bezug einer bestimmten Rentenart erfüllt.

c. „Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit“

Das RV-Nachhaltigkeitsgesetz vom 26.7.2004 (BGBl. 2004, I. 1791) sieht in Artikel 10, Ziff. 45, § 237 Abs. 5 SGB VI vor, dass die Altersgrenze für die frühestmögliche Inanspruchnahme einer „Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit“ von bisher 60 Jahren ab 2006 in monatlichen Stufen von je einem Monat auf 63 Jahre angehoben werden soll (siehe Tabelle). Betroffen sind die Geburtsjahrgänge 1946 bis 1951.

Die dargestellten Regelungen beschreiben das derzeit geltende Recht, das sich mit der Reform durch das RV-Altersanpassungsgesetz zum 1.1.2008 ändern wird (siehe dazu oben I.)

Geburtsmonat	Renteneintritt	Geburtsmonat	Renteneintritt	Geburtsmonat	Renteneintritt
Januar 1946	60 J. 1 Monat	Januar 1947	61 J. 1 Monat	Januar 1948	62 J. 1 Monat
Februar 1946	60 J. 2 Monate	Februar 1947	61 J. 2 Monate	Februar 1948	62 J. 2 Monate
März 1946	60 J. 3 Monate	März 1947	61 J. 3 Monate	März 1948	62 J. 3 Monate
April 1946	60 J. 4 Monate	April 1947	61 J. 4 Monate	April 1948	62 J. 4 Monate
Mai 1946	60 J. 5 Monate	Mai 1947	61 J. 5 Monate	Mai 1948	62 J. 5 Monate
Juni 1946	60 J. 6 Monate	Juni 1947	61 J. 6 Monate	Juni 1948	62 J. 6 Monate
Juli 1946	60 J. 7 Monate	Juli 1947	61 J. 7 Monate	Juli 1948	62 J. 7 Monate
August 1946	60 J. 8 Monate	August 1947	61 J. 8 Monate	August 1948	62 J. 8 Monate
September 1946	60 J. 9 Monate	September 1947	61 J. 9 Monate	September 1948	62 J. 9 Monate
Oktober 1946	60 J. 10 Monate	Oktober 1947	61 J. 10 Monate	Oktober 1948	62 J. 10 Monate
November 1946	60 J. 11 Monate	November 1947	61 J. 11 Monate	November 1948	62 J. 11 Monate
Dezember 1946	61 J.	Dezember 1947	62 J.	Dezember 1948, 1949 bis 1951	63 J.

Keine Änderungen zum bisherigen Recht ergeben sich für vor 1946 Geborene. Diese können die „Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit“ weiterhin ab dem 60. Lebensjahr in Anspruch nehmen, wenn auch mit einem Abschlag von bis zu 18 % (der sich für jeden Monat der späteren Inanspruchnahme um 0,3 % vermindert).

Das Gleiche, also die Möglichkeit der Inanspruchnahme dieser Rente frühestens mit dem vollendeten 60. Lebensjahr, gilt für Versicherte, denen das RV-Nachhaltigkeitsgesetz Vertrauensschutz zubilligt. Die Vertrauensschutztatbestände sind in § 237 Abs. 5 SGB VI normiert.

Die Vertrauensschutztatbestände des § 237 Abs. 5 SGB VI

Vertrauensschutz genießen alle im Zeitraum 1946–1951 Geborenen mit der Folge, dass die vorgenannte Anhebung in Monatsschritten auf das 63. Lebensjahr nicht zum Tragen kommt und sie mit vollendetem 60. Lebensjahr diese Rentenart mit Abschlägen beanspruchen können

- die am 1.1.2004 arbeitslos waren,
- deren Arbeitsverhältnis auf Grund einer Kündigung oder Vereinbarung, die vor dem 1.1.2004 erfolgt ist, nach dem 31.12.2003 beendet worden ist, wobei eine Veränderung des Zeitpunktes der Beendigung der Beschäftigung nach dem 31.12.2003 unschädlich ist (Vertrauensschutz besteht auch, wenn das Arbeitsverhältnis aufgrund einer Kündigung oder Vereinbarung beendet worden ist, die erst nach dem 31.12.2003 erfolgte, aber vor dem 1.1.2004 mündlich angekündigt wurde (Beweisanforderung),
- die vor dem 1.1.2004 einen befristeten Arbeitsvertrag abgeschlossen haben, wobei die Befristung auf einen Zeitpunkt nach dem 31.12.2003 wirkt (Vertrauensschutz gilt auch für Versicherte, die nahtlos von einer Beschäftigungsgesellschaft übernommen wurden, wenn mit ihnen vor dem 1.1.2004 ein befristeter Arbeitsvertrag geschlossen wurde und das Arbeitsverhältnis aufgrund der Befristung nach dem 31.12.2003 geendet hat),
- die eine befristete arbeitsmarktpolitische Maßnahme vor dem 1.1.2004 bewilligt erhielten, die nach dem 31.12.2004 endet (z.B. Existenzgründungszuschuss nach § 421l SGB III. § 237 Abs. 5 Satz 1 Nr. 2 SGB VI ist hier weit auszulegen: Er gilt auch für Personen, die am 1.1.2004 Überbrückungsgeld (§ 57 SGB III) oder Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer (§ 421j SGB III) bezogen haben. Diese Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik zielen darauf ab, Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder geförderte Arbeitslose möglichst dauerhaft in eine reguläre Erwerbstätigkeit zu bringen.),

- deren Arbeitsverhältnis vor dem 1.1.2004 beendet wurde und Beschäftigungslosigkeit im Sinne des § 118 Abs. 1 Nr. 1 SGB III am 1.1.2004 vorlag (z.B. Versicherte, die am 1.1.2004 bereits arbeitslos waren, die sich aber zum Stichtag noch nicht bei der Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldet hatten),
- die vor dem 1.1.2004 Altersteilzeitarbeit im Sinne der §§ 2 und 3 Abs. 1 Nr. 1 ATG vereinbart hatten. Hier ist zu beachten:
 - ein verbindlicher Vertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer wird vorausgesetzt; d.h. es muss eine konkret-individuelle Regelung über die Umwandlung des Arbeitsverhältnisses in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis vorliegen,
 - eine Vereinbarung, d.h. Antrag, Angebot oder Absichtserklärung reicht nicht aus (Ausnahme: Arbeitgeber kommt aus Zeitgründen nicht dazu, den Vertrag rechtzeitig auszuformulieren – Beweisanforderung!),
 - eine Rücktrittsklausel oder ein Widerrufsvorbehalt ist unschädlich. Nach Ausübung des Rücktrittsrechts entfällt der Vertrauensschutz. Wird nachträglich die Dauer der Altersteilzeit geändert, ändert sich am Vertrauensschutz nichts, oder
- die Anpassungsgeld für entlassene Arbeitnehmer des Bergbaus bezogen haben. (Auf den Zeitpunkt des Bezugs dieser Leistung kommt es nicht an.)

Ein bestehender Vertrauensschutz wird durch die spätere Aufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses oder den Eintritt in eine neue arbeitsmarktpolitische Maßnahme nicht berührt.

(J.K.)

2. Abschläge

Abschläge sind der versicherungsmathematische Ausgleich dafür, dass die Rente früher und damit insgesamt gesehen länger in Anspruch genommen wird. Abschläge in der Gesetzlichen Rentenversicherung betragen 0,3 % pro Monat. Sie gelten lebenslänglich und setzen sich bei einer Witwen-/Witwerrente fort.

Beispiel: Arbeitnehmerin, April 1951 geboren, geht mit vollendetem 60. Lebensjahr in Rente. Ihrer Renteninformation entnimmt sie, dass sie mit 65 eine Rente von rd. 1.000 € bekommen würde. Auf ihrem Rentenkonto sind dann, hochgerechnet mit dem jetzigen Verdienst, rd. 38 Entgeltpunkte (EP) vorhanden. In den letzten 5 Jahren erwirbt sie von ihrem jetzigen Verdienst ausgehend je Jahr 0,8 EP (also 4 EP für 5 Jahre) auf ihrem Rentenkonto.

Sie muss sich nun Folgendes überlegen: Von den bis 65 hochgerechneten 38 EP muss sie 4 EP abziehen, die sie nicht erwerben kann, wenn sie mit 60 in Rente geht. Dazu kommt dann der Abschlag von 18 %. Das ergibt eine Bruttorente von rd. 730 €. Der Verlust aus nicht erworbenen EP und Abschlag zusammen ergibt in etwa eine Kürzung um 1/4 des Anspruchs.

Die dargestellten Regelungen beschreiben das derzeit geltende Recht, das sich mit der Reform durch das RV-Altersanpassungsgesetz zum 1.1.2008 ändern wird (siehe dazu oben I.)

Rentenzugang nach Geburtsjahren

Altersrentenarten		Geburtsjahrgang							
		1945	1946	1947	1948	1949	1950	1951	1952 und später
Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit	Altersgrenze für Rentenbeginn ohne Abschläge	65	65	65	65	65	65	65	
	Altersgrenze für frühest möglichen Rentenbeginn mit Abschlägen* und mit Vertrauensschutz nach dem RV-Nachh.G	60	60	60	60	60	60	60	Diese Rentenarten gibt es für alle ab dem 1.1.1952 Geborenen nicht mehr
	Anhebung nach dem RV-Nachh.G mit Abschlägen* ohne Vertrauensschutz	60	60	61	62	63	63	63	
			auf 61**	auf 62**	auf 63**				
Altersrente für Frauen	Altersgrenze für Rentenbeginn ohne Abschläge	65	65	65	65	65	65	65	
	Altersgrenze für frühest möglichen Rentenbeginn mit Abschlägen*	60	60	60	60	60	60	60	
Altersrente für Schwerbehinderte	Altersgrenze für Rentenbeginn ohne Abschläge	63	63	63	63	63	63	63	63
	Altersgrenze für frühest möglichen Rentenbeginn mit Abschlägen*	60	60	60	60	60	60	60	60
	Sondervertrauensschutz für Schwerbehinderte, die am 16.11.2000 das 50. Lebensjahr vollendet haben ohne Abschläge	60	60	60	60	60	60	Kein Sondervertrauensschutz mehr	
Altersrente für langjährig Versicherte	Altersgrenze für Rentenbeginn ohne Abschläge	65	65	65	65	65	65	65	65
	Altersgrenze für frühest möglichen Rentenbeginn mit Abschlägen*	63	63	63	63	63	63	62	62
Regelaltersrente		65	65	65	65	65	65	65	65

* der Abschlag beträgt 0,3 % pro Monat des vorzeitigen Rentenbeginns
 ** Anhebung erfolgt in monatlichen Schritten
 *** Anhebung erfolgt in 2-Monats-Schritten

Anmerkung: die „alten“ Vertrauensschutztatbestände für Versicherte, die vor dem 1.1.1942 geboren sind, bleiben außer Betracht.

(J.K.)

3. Wie hoch ist meine Rente?

Die meisten gesetzlich Versicherten haben zwischenzeitlich eine Renteninformation ihres Rentenversicherungsträgers erhalten und sind ratlos. Denn die dort hoch gerechneten Beträge scheinen eine mehr als auskömmliche Rente zu garantieren. Um die Entscheidung, mit welchem Alter Mann/Frau sich den Ausstieg aus dem Erwerbsleben (z.B. über Altersteilzeit, siehe oben) leisten kann, realitätsgerecht treffen zu können, empfiehlt sich folgende – vereinfachte – Überlegung:¹

Beispiel: Frau Muster, 50 Jahre alt, Durchschnittsverdienerin in den alten Bundesländern, hat bis heute bereits 25 Entgeltpunkte erworben.

Die Renteninformation gibt den derzeitigen Stand in Entgeltpunkten wieder. Im Beispielfall 25 Entgeltpunkte (EP). Frau Muster verdient durchschnittlich, also ca. 30.000 € im Jahr und erhält für ihre Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung pro Jahr 1 Entgeltpunkt. Dies

¹ Die Renteninformation geht von einem Ausstieg aus dem Erwerbsleben mit vollendetem 65. Lebensjahr aus. Erfolgt der Ausstieg z.B. mit dem vollendeten 60. Lebensjahr, muss nicht nur ein Abschlag von – in der Regel 18 % – abgezogen, sondern auch die nicht erworbenen Entgeltpunkte zwischen dem 60. und 65. Lebensjahr berücksichtigt werden.

macht bis zum 62. Lebensjahr noch 12 EP, also gesamt 37 EP. Geht sie mit 62 in die „Altersrente für langjährig Versicherte“ muss sie einen Abschlag von 10,8 % in Kauf nehmen. Dies macht bei 37 EP knapp 3,7 EP. Damit bleiben ihr etwa 33,3 EP. Mit dem heutigen aktuellen Rentenwert von 26,13 €/pro EP (West)² multipliziert, ergibt dies eine Rente – nach heutigen Werten – von 870 €. Würde sie mit 65 Jahren in Rente gehen, betrüge die Rente – nach heutigen Werten – 967,00 €.

Diese überschlägigen Berechnungen sollten z.B. bei der Überlegung, ob ein Altersteilzeit-Arbeitsvertrag in Frage kommt, der einen Ausstieg vor dem 65. Lebensjahr ermöglicht, ange stellt werden, um zum Zeitpunkt des Renteneintritts ein „böses Erwachen“ zu vermeiden.

Renten aus der GRV sind **beitragsbezogen**, d.h. sie errechnen sich aus den Beträgen, die im Laufe eines Erwerbslebens verarbeitet werden. Vielfach besteht der Irrglaube, es gäbe im deutschen gesetzlichen Rentensystem eine „Mindestrente“ oder eine „Maximalrente“ – etwa nach 45 Jahren der Beitragszahlung. Beides ist falsch!

Richtig ist:

Jeder Beitrag, den Arbeitnehmer und Arbeitgeber je zur Hälfte zahlen, erhöht die Rente nach folgendem ganz allgemein dargestellten System:

Wer (in 2006) 19,5 % RV-Beitrag (je 9,75 % ArbN und ArbG) von seinem Bruttoarbeitsentgelt (bis zur BBG (West) 5.250 €) bezahlt, erhält dafür auf seinem Rentenkonto Entgelt-punkte (EP).

Für Beiträge aus dem Durchschnittsentgelt (siehe H. Daten & Fakten) gibt es 1 EP. Bezieht jemand ca. 15.000 € Bruttojahresentgelt bekommt er/sie ca. 0,5 EP, verdient jemand 44.000 € Jahresbrutto, bekommt er/sie ca. 1,5 EP. Die EP werden bis auf 4 Stellen hinter dem Komma errechnet.

Kindererziehungszeiten, Ausbildungszeiten und sonstige rentenrechtliche Zeiten werden nach dem im Zeitpunkt des Renteneintritts geltenden Recht berücksichtigt.

Am Ende des Erwerbslebens werden die EP zusammengerechnet und eine persönliche EP-Zahl gebildet. Für Kinder, die nach 1992 geboren wurden, gibt es 3 Jahre lang pro Jahr 1 EP, das bedeutet eine monatliche Rentensteigerung pro Kind von rund 75 €. So kann ganz grob jede/r seine Rente überschlagen.

Für jeden EP gibt es zur Zeit 26,13 € im Westen und 22,97 € im Osten monatliche Rente (siehe dazu unter H. Daten & Fakten).

(J.K.)

² Die aktuellen Rentenwerte sind unten unter H. Daten und Fakten abgedruckt. Da die künftigen Rentenanpassungen durch den mit dem RV-Nachhaltigkeitsgesetz eingeführten Nachhaltigkeitsfaktor künftig geringer als die Inflationsrate sein wird, nimmt die Rente tendenziell ab.