

Judith Kerschbaumer

Die falsche Reform zur falschen Zeit

Hatte Rot-Grün noch auf eine allgemeine Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters verzichtet, so vereinbarte die Große Koalition die Rente mit 67. Die Referentin für Sozial- und Gesundheitspolitik in der VER.DI-Hauptverwaltung nennt acht ablehnende Gründe.

Das *RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz*, das als wichtigsten Teil die Anhebung des Renteneintrittsalters auf 67 enthält, ist verabschiedet. Etliche Argumente sprechen dafür, dass diese Reform die falsche Maßnahme zur falschen Zeit ist.

Erstens: Sozialpolitisch prekär und falsch ist sie deshalb, weil sowohl der Arbeitsmarkt, als auch die Beschäftigten nicht auf längere Beschäftigungszeiten eingerichtet sind. Personalabbaumaßnahmen gerade bei den Älteren haben nach wie vor Hochkonjunktur. Sollte es in den nächsten Jahren nicht geschafft werden, alters- und alternsgerechte Arbeitsbedingungen zu schaffen, wird diese Rentenreform dazu führen, dass Menschen die Rente nicht aus der Erwerbsarbeit, sondern aus der Arbeitslosigkeit heraus erreichen.

Zweitens: Verschärfend kommt hinzu, dass erst in jüngster Vergangenheit die rentenrechtliche Absicherung von Zeiten des Bezugs von Arbeitslosengeld II (ALG II) drastisch verschlechtert wurde. Ein längerer ALG II-Bezug führt aber dazu, dass keine ausreichenden Rentenanwartschaften erworben werden können und die Rente in vielen Fällen unter die Armutsgrenze sinkt. Um dies zu verhindern, hätten zunächst Maßnahmen umgesetzt werden müssen, die eine längere Erwerbstätigkeit von Älteren ermöglichen. Erst in einem weiteren Schritt wäre dann, falls erforderlich, über eine sozialpolitisch vertretbare Anhebung der Regelaltersgrenze unter Berücksichtigung von Möglichkeiten des flexiblen Übergangs vom Erwerbsleben in die Rente zu diskutieren.

Drittens: Durch die Riester-Reform fand unter dem Einfluss insbesondere der Arbeitgeber und im Zusammenhang mit der Diskussion um die Lohnnebenkosten ein Paradigmenwechsel in der Rentenpolitik statt. Nicht mehr das Sicherungsziel einer im Wesentlichen lebensstandardsichernden Rente ist wichtigste Maxime, sondern die sogenannte Beitragssatzstabilität, also langfristig Beiträge, welche die 20 Prozentgrenze bis 2020 bzw. die 22 Prozentgrenze bis 2030 nicht überschreiten. Dafür muss bis dahin die Anzahl der Rentnerinnen und Rentner reduziert werden. Deshalb endet die Anhebung von 65 auf 67 auch passgenau 2029. Ob die 22 Prozentgrenze dann auch tatsächlich erreicht werden kann, ist heute noch nicht vorhersehbar. Sozialpolitisch gibt es keinen Grund, an dieser Grenze krampfhaft festzuhalten.

Der Einspareffekt durch das *RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz* beträgt rund 1 Prozent, wobei etwa die Hälfte, also 0,5 Prozent, aufgrund der stufenweisen Anhebung der Altersgrenzen erst ab 2030 voll zum Tragen kommt. Die zweiten 0,5 Prozent Einsparvolumen rühren aus der Neuregelung zum Nachholen der unterbliebenen negativen Rentenanpassungen her.

Viertens: Ein Argument gegen die »Rente mit 67« betrifft die »gefühlten« Altersgrenzen. Viele Versicherte haben die ersatzlose Abschaffung von zwei Altersrentenarten noch nicht verinnerlicht: nämlich der »Altersrente für Frauen« und der »Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit« für alle nach dem 31.12.1951 Geborenen durch die Rentenreform 1992. Damit entfiel die

Möglichkeit, eine – wenn auch geminderte – Altersrente mit vollendetem 60. Lebensjahr in Anspruch nehmen zu können. Deshalb empfinden viele Versicherte die jetzige Reform als einen Sprung von 60 auf 67. Angesichts der Arbeitsmarktlage gilt dies als besonders ungerecht.

Fünftens: Die derzeitige Diskussion um die Fortsetzung der sozialversicherungsfreien Entgeltumwandlung über 2008 hinaus spielt als Faktor in der Diskussion um die Akzeptanz der gesetzlichen Rente eine nicht zu unterschätzende Rolle. Die sozialversicherungsfreie Entgeltumwandlung wurde mit der Riester-Reform befristet bis Ende 2008 als »Anschubfinanzierung« eingeführt. Dabei sparen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Aufwendungen zur Sozialversicherung, jeweils rund 20 %. Viele vorbildliche Tarif- und Betriebsvereinbarungen sehen die Weitergabe der vom Arbeitgeber ersparten Aufwendungen vor. In zahlreichen Vereinbarungen behält der Arbeitgeber aber auf Kosten der Beschäftigten die Ersparnis ein. Der gesamten Sozialversicherung werden so Beiträge entzogen, und das Rentenniveau wird weiter absinken. Das gefährdet die juristische Rechtfertigung eines Pflichtversicherungssystems.

Deshalb birgt die von vielen Akteuren gewünschte Fortsetzung der sozialversicherungsfreien Entgeltumwandlung die Gefahr in sich, schon bald die weitere Anhebung des Renteneintrittsalters auf der politischen Agenda zu platzieren. Daneben zeigen aktuelle Untersuchungen, dass durch eine Betriebsrente ein Weniger an Rente vielfach nur diejenigen kompensieren können, die bereits in jungen Jahren mit der Entgeltumwandlung beginnen. Beschäftigte, die nicht die finanziellen Möglichkeiten haben, wie Frauen, Teilzeitbeschäftigte, aber auch Menschen mit geringen Verdiensten, tragen die Nachteile eines sinkenden Rentenniveaus, ohne die Vorteile der Entgeltumwandlung in Anspruch nehmen zu können.

Sechstens: Eine abschlagsfreie Altersrente mit vollendetem 65. Lebensjahr soll nur noch für schwerbehinderte Menschen und (neu) für »besonders langjährig Versicherte« mit 45 Versicherungsjahren, möglich sein. »Langjährig Versicherte« (mit 35 Jahren Wartezeit) können die entsprechende Altersrente dann nicht mehr, mit 62, sondern frühestens mit 63 Jahren in Anspruch nehmen und müssen Abschläge von bis zu 14,4 Prozent hinnehmen (§ 38 SGB VI). Eine vorzeitige Inanspruchnahme ist nicht vorgesehen. Auf die Wartezeit von 45 Jahren werden Beitragszeiten und Berücksichtigungs-

zeiten angerechnet, nicht jedoch Beitragszeiten aus dem Bezug von ALG I und ALG II (§§ 50 Abs. 5, 51 Abs. 3a SGB VI). Diese Rentenart wird wohl aus zwei Gründen einer gerichtlichen Überprüfung nicht standhalten:

Zum einen werden Zeiten des ALG I- und ALG II-Bezugs nicht berücksichtigt, obwohl für diese Zeiten auch Pflichtbeiträge erbracht werden. Zwei Klassen von Pflichtbeitragszeiten, deren Differenzierung sachlich durch nichts zu rechtfertigen ist, sind die Folge. Menschen, die aufgrund ihrer Erwerbsbiografie nicht das Glück hatten, durchgängig erwerbstätig und nicht arbeitslos zu sein, werden so diskriminiert. Sie können diese neue Rentenart nicht in Anspruch nehmen. Für diese Erwerbspersonen sind dann ihre erbrachten Beiträge und damit ihre Entgeltpunkte weniger wert, weil sie ggf. mit 65 Abschlage in Kauf nehmen müssen.

Zum anderen bedeutet diese neue Rentenart eine Umverteilung zulasten von Frauen. Beim Rentenzugang 2004 hätten über 90 Prozent der Frauen und rund 70 Prozent 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 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.«

Siebtens: »Rente mit 67« beinhaltet

auch Verschlechterungen bei den Erwerbsminderungsrenten. Die Altersgrenze für den abschlagsfreien Rentenbeginn soll von heute 63 Jahre auf künftig 65 Jahre angehoben werden (§ 77 SGB VI). 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. Der Gesetzentwurf sieht Übergangsregelungen für diejenigen vor, die 35 Pflichtbeitragsjahre aufweisen können, also wieder für langjährige, relativ ununterbrochene Erwerbsbiografien: 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).

Achtens: Auch Änderungen bei den Rentenanpassungen sind vorgesehen: Mögliche Rentensteigerungen ab 2011 werden nur noch zur Hälfte weitergegeben. Dies trifft Rentnerinnen und Rentner nach Jahren der Nullrunden hart, zumal im Zusammenhang mit der Gesundheits- und Pflegereform höhere finanzielle Belastungen absehbar sind.

Die »Rente mit 67« ist also eine falsche Reform zur falschen Zeit. Dahinter verbergen sich weitere Verschlechterungen, die das so notwendige Vertrauen in die gesetzliche Rentenversicherung weiter schmälern. Die »Rente mit 67« zementiert eine frauenfeindliche Alterssicherung. Auch die Politik hat dies bereits erkannt und versucht, die schlimmsten Folgen im Rahmen der Diskussion um eine »Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in die Rente« abzuschwächen. Auf diese Auseinandersetzung und die negative öffentliche Diskussion hätte verzichtet werden können!



Judith Kerschbaumer
ist Leiterin des Bereichs Sozialpolitik/Gesundheitspolitik in der VER.DI-Bundesverwaltung und Rechtsanwältin.
judith.kerschbaumer@verdi.de