

Schlussbericht der Rentenkommission

... und viele Fragen bleiben offen – eine Bewertung aus Sicht von ver.di

Vorbemerkung

Im [Koalitionsvertrag](#) vom 7.2.2018 haben CDU/CSU und SPD die Einsetzung der **Kommission „Verlässlicher Generationenvertrag“** vereinbart mit dem Auftrag, Vorschläge für die nachhaltige Sicherung und Fortentwicklung aller drei Säulen der Alterssicherung ab dem Jahr 2025 zu erarbeiten. Am 27.3.2020 hat die Kommission – wegen der Corona-Krise in der Öffentlichkeit relativ unbeachtet – ihren 132-seitigen [Abschlussbericht](#) veröffentlicht. Bundesminister Hubertus Heil hat angekündigt, im Herbst 2020 Vorschläge für die Umsetzung vorzulegen.

ver.di begrüßt die ausdrückliche Stärkung der Rolle der Gesetzlichen Rentenversicherung durch die Kommission. Dies ist eine wichtige und zukunftsweisende Weichenstellung angesichts der stetigen Vorstöße aus interessierten Kreisen, die private Vorsorge zu Lasten der gesetzlichen Altersversorgung aufzuwerten. Ebenso ist positiv anzumerken, dass es trotz massiven Drucks keine Empfehlung zur Anhebung des Regelrenteneintrittsalters gab. Der Bericht vermeidet konkrete Festlegungen, stattdessen wird für die zentralen Parameter einer zukünftigen Rentenpolitik mit Empfehlungskorridoren gearbeitet. In aller Regel finden sich unsere gewerkschaftlichen Vorstellungen innerhalb dieser Bandbreite von Empfehlungen wieder. Deshalb hat sich der DGB in Abstimmung mit den Einzelgewerkschaften einvernehmlich dazu entschieden, bis zum Ende in der Rentenkommission mitzuarbeiten und auf die Schlussabstimmung Einfluss zu nehmen. An einigen wenigen Stellen war es notwendig, aus gewerkschaftlicher Sicht Sondervoten im Abschlussbericht wiederzugeben. Dass es in der Kommission lediglich eine Verständigung auf Empfehlungskorridore gegeben hat, wichtige Entscheidungen auch gänzlich auf die Mitte des jetzt beginnenden Jahrzehnts vertagt werden sollen, überrascht nicht wirklich, schließlich war die Kommission sehr heterogen zusammengesetzt und hat versucht, die unterschiedlichen Interessen auszutarieren. Damit konnten sich letztlich weder die Gewerkschafts- noch die Wirtschaftsvorstellungen im jeweils gewünschten Maße durchsetzen, sondern diese wurden in politische Handlungsspielräume eingeordnet. ver.di hat die Empfehlungen der Rentenkommission bewertet (siehe unten).

Der 116-seitige Bericht der BDA Kommission siehe: <https://ogy.de/nztp>

In Sachen Rente tut sich aber noch mehr. Der **Arbeitgeberverband BDA** hatte im Februar 2019 eine mit Wissenschaftler*innen und Arbeitgeber*innenvertreter*innen besetzte Kommission **„Zukunft der Sozialversicherungen: Beitragsbelastung dauerhaft begrenzen“** eingesetzt und Mitte August 2020 deren Ergebnisse und Empfehlungen vorgestellt.

Impressum:

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin, Ressort 5 – Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, Ressort05.BuV@verdi.de
Verantwortlich: Dagmar König (ver.di-Bundesvorstand), Redaktion: Dr. Judith Kerschbaumer, Leiterin des Bereichs Sozialpolitik
Archiv der Reihe *sopoaktuell* unter <https://sopoaktuell.verdi.de>; Anmeldung zum Newsletter *sopojetzt* unter <https://sopojetzt.verdi.de>

Im Bereich der Alterssicherung geht es dabei insbesondere um:

- Anheben der Regelaltersgrenze ab 2031,
- Kopplung der Regelaltersgrenze an die Lebenserwartung nach der „3:1-Regel“, die bei einem Anstieg der Lebenserwartung beispielsweise um ein Jahr die Anhebung der Regelaltersgrenze um ein dreiviertel Jahr vorsieht,
- Abschaffen des abschlagsfreien vorzeitigen Renteneintritts (Rente ab 63);
- Erhöhen der Abschläge bei vorzeitigem Renteneintritt von heute 3,6 % pro Jahr auf 6 % und
- Einführung eines zusätzlichen Zwangssparens.

Auch für die weiteren Zweige der Sozialversicherung sind Kürzungen und Leistungsminderungen vorgesehen.

Auf dem sozialpolitischen Parkett spielt die finanzielle Lage der Sozialversicherungen eine wichtige Rolle. Dies zeigt auch die nebenstehende [Antwort der Bundesregierung](#) auf eine Kleine Anfrage von Bündnis 90/Die Grünen.

ver.di lehnt die Empfehlungen der BDA Kommission und die Konzentration allein auf die finanzielle Lage der Sozialversicherungen strikt ab, da sie zu Leistungsverschlechterungen führen werden.

Gerade im Hinblick auf die Corona Pandemie müssen die Sozialen Sicherungssysteme gestärkt und ausgebaut werden, um die Folgen der Pandemie für die Bevölkerung erträglich zu machen. Dies muss der Fokus von ver.di im kommenden Bundestagswahlkampf sein, bei dem „Rente und Alterssicherung“ ein umkämpftes Thema sein wird.

Das ver.di-Positionspapier zum Abschlussbericht der Rentenkommission

Im Folgenden werden der Auftrag und eine Zusammenfassung der Leitgedanken der Kommission (im Bericht S. 39/40, siehe I.) der Bewertung vorangestellt, gefolgt von den zusammengefassten Schlussfolgerungen für ver.di (siehe II.). Die zugrundeliegende Analyse zu den „Empfehlungen zur gesetzlichen Rentenversicherung“ (im Bericht ab S. 62, siehe III.) sowie zu den „Empfehlungen zur betrieblichen und privaten Altersvorsorge“ (im Bericht ab S. 113, unten IV.) schließen sich an. Dazwischen eingefügt geben Infoboxen Hintergrundinformationen. Über diese Bewertung wurde der ver.di-Bundesvorstand in seiner Sitzung am 8.6.2020 unterrichtet.

I. Auftrag und Zusammenfassung der Leitgedanken der Kommission

1. Der Auftrag im Koalitionsvertrag:

„Für die Sicherung des Niveaus bei 48 Prozent werden wir in 2018 die Rentenformel ändern und parallel dazu eine Rentenkommission ‚Verlässlicher Generationenvertrag‘ einrichten, die sich mit den Herausforderungen der nachhaltigen Sicherung und Fortentwicklung der gesetzlichen Rentenversicherung und der beiden weiteren Rentensäulen ab dem Jahr 2025 befassen wird. Sie soll eine Empfehlung für einen verlässlichen Generationenvertrag vorlegen. Dabei streben wir eine doppelte Haltelinie an, die Beiträge und Niveau langfristig absichert. Die Rentenkommission soll ihren Bericht bis März 2020 vorlegen. Ihr sollen Vertreter der Sozialpartner, der Politik und der Wissenschaft angehören. Die Rentenkommission soll die Stellschrauben der Rentenversicherung in ein langfristiges Gleichgewicht bringen sowie einen Vorschlag unterbreiten, welche Mindestrücklage erforderlich ist, um die ganzjährige Liquidität der gesetzlichen Rentenversicherung zu sichern.“

(Koalitionsvertrag, Kapitel VII. „Soziale Sicherheit gerecht und verlässlich gestalten“, S. 91, Zeile 4252–4262)“

Der Bericht Band I und II sowie weitere Infos zur Kommission siehe: <https://ogy.de/khx7>

2. Leitgedanken

Die für ihre Arbeit und ihre Empfehlungen grundlegenden Überlegungen hat die Kommission in folgenden Leitgedanken festgehalten:

- (1) Die Kommission hält fest: Die **gesetzliche Rentenversicherung ist der Kern der Alterssicherung** in Deutschland. Hierauf setzen die betriebliche Altersvorsorge und die staatlich geförderte private Vorsorge auf. Die Leistungsfähigkeit der Alterssicherung beurteilt sich dabei in einem Blick auf das Gesamtsicherungsniveau.
- (2) Zum Vertrauen in die gesetzliche Rentenversicherung gehört, dass die Leistungen **als angemessen akzeptiert** werden. Nach einem langen Arbeitsleben **sollte die gesetzliche Rente auskömmlich** sein.
- (3) Das Umlageverfahren gestaltet die gesetzliche Rentenversicherung durch seine **Anpassungsfähigkeit** zukunftsfest. Diese hat die gesetzliche Rentenversicherung immer wieder unter Beweis gestellt.
- (4) **Lohn- und Beitragsbezug mit Einkommensersatzfunktion** sind zentrale Elemente der gesetzlichen Rentenversicherung und machen das **Äquivalenzprinzip** aus. Die gesetzliche Rentenversicherung verbindet dieses Prinzip untrennbar mit Elementen des Solidarausgleiches. Die für einen nachhaltigen Generationenvertrag **wichtigen Leistungen der Kindererziehung und Pflege** werden in Form von Rentenleistungen gewürdigt.
- (5) Die **demografische Entwicklung wird zu einer erheblichen finanziellen Mehrbelastung** in der gesetzlichen Rentenversicherung führen. Für die nächsten Jahrzehnte muss deshalb das Finanzierungsgefüge neu justiert werden. Ein dauerhaft verlässlicher Generationenvertrag **verlangt also die ausgewogene finanzielle Beteiligung** aller (Beitragszahler*innen, Steuerzahler*innen, Rentner*innen).
- (6) Haltelinien können dazu beitragen, Beitragszahler*innen ebenso wie Rentner*innen vor **Überforderung** zu schützen.
- (7) Wenn mehr **Menschen länger Rente beziehen**, müssen auch **Rentner*innen einen Beitrag** leisten. Dieser Beitrag kann umso niedriger ausfallen, je höher die Erwerbsbeteiligung und die tatsächliche Lebensarbeitszeit sind. Dabei gilt es dafür Sorge zu tragen, dass auch in Zukunft Rentner*innen am gesellschaftlichen Wohlstand angemessen teilhaben können und zugleich die demografische Entwicklung berücksichtigt wird.
- (8) Der Rentenversicherungsbeitrag und der **Zuschuss aus Bundesmitteln müssen immer im Gesamtzusammenhang mit den anderen Sozialversicherungen betrachtet** und die **Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt und die Wettbewerbsfähigkeit** berücksichtigt werden.
- (9) **Prävention und Rehabilitation** leisten einen wichtigen Beitrag für Erhalt und Wiederherstellung der Erwerbsfähigkeit. Deshalb sind sie zu stärken.
- (10) Die Anreize und Rahmenbedingungen für **längeres Arbeiten** sind zu verbessern. Dabei kommt es auch auf die Sozialpartner und die betriebliche Praxis an.
- (11) Vor dem Hintergrund, dass die wirtschaftliche und demografische Entwicklung anders verlaufen kann als erwartet, werden **Anpassungen auch künftig erforderlich** sein. Dies gilt auch im Hinblick auf die Lebenserwartung und die Altersgrenze.“

(Bericht der Kommission Verlässlicher Generationenvertrag, Band I – Empfehlungen, S. 13f., Hervorhebung J.K.)

II. Zusammengefasste Schlussfolgerungen für ver.di

Ziel der gewerkschaftlichen Mitarbeit in der Kommission war es, die Weichen so zu stellen, dass das Rentenniveau nicht noch weiter nach unten gedrückt wird oder die Kosten des demographischen Wandels allein bei den Arbeitnehmer*innen abgeladen werden würden, weder über private Vorsorgeverpflichtungen noch über ein weiter steigendes Renteneintrittsalter. Dies konnte sehr zum Leidwesen einzelner Wissenschaftler in der Kommission, die genau dies beabsichtigten, verhindert werden. Auch hat die Kommission keine Kopplung der Regelaltersgrenze an eine steigende durchschnittliche Lebenserwartung empfohlen, obwohl dies im öffentlichen Diskurs von Politik und Wissenschaft oft propagiert wird. **Die Anhebung der Regelaltersgrenze und die Abkopplung der Renten von der Lohnentwicklung zu verhindern, waren zentrale Anliegen des DGB und der Einzelgewerkschaften, die auch erreicht wurden.** Deshalb war es richtig und wichtig, dass die Gewerkschaften in der Rentenkommission mitgearbeitet haben.

Auf der anderen Seite muss aber festgestellt werden, dass die Kommission den durch die Rentenreform 2001 eingeschlagenen Weg der „Beitragsatzstabilität“ nicht korrigiert hat und die zu treffenden **Entscheidungen insbesondere für die Korridore zu Beitragsatz und Rentenniveau in die Zukunft verschoben** hat. Allerdings darf nicht die „Überforderung“ der Beitragszahler*innen und Rentner*innen im Vordergrund stehen. Vielmehr muss die Angemessenheit und Auskömmlichkeit der Renten die Alterssicherungspolitik bestimmen (siehe nachfolgenden Exkurs). Ein weiteres Absinken des Rentenniveaus lehnt ver.di daher ab. Die gesetzlichen Haltelinien dürfen ein **Absinken unter 48 % nicht zulassen**. Vielmehr muss nach einer Stabilisierung auf diesem **Niveau das Rentenniveau wieder deutlich angehoben** werden.

Zum Thema Altersarmut ebenso wie zur grundlegenden Bedeutung einer für die Alterssicherung nachhaltigen Arbeitsmarktpolitik hat die Kommission leider keine Einschätzung abgegeben. Allerdings soll die private Vorsorge mehr Gewicht erhalten. Hier wurden Empfehlungen zu modifizierten Garantien und standardisierten Vorsorgeprodukten gegeben. Diese Entwicklung ist kritisch zu sehen, da insbesondere Geringverdienende eine private Zusatzvorsorge nicht finanzieren können.

Exkurs zur Lebensstandardsicherung, Angemessenheit und Auskömmlichkeit von Renten

Drei der schillerndsten Begriffe in der Alterssicherungspolitik sind „Lebensstandardsicherung“, „Angemessenheit“ und „Auskömmlichkeit“ von Renten. Viele – insbesondere angehende Rentner*innen – verstehen darunter den Erhalt ihrer Einkommensposition, also einen Netto-Lohnersatz zu 100 %, so dass sie in der Rente das gleiche Geld zur Verfügung haben wie zuletzt im Erwerbsleben. Dies ist nachvollziehbar, da sich die Lebenshaltungskosten (Miete, Nebenkosten, Ernährung, Auto usw.) durch den Renteneintritt auch kaum verringern. Lediglich die anteiligen Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung, rund 10 %, entfallen.

Ein vollständiger Lohnersatz der Rente war aber noch nie Sicherungsziel oder gar Realität der gesetzlichen Rentenversicherung. Bis zur Rentenreform 1992 galt ein Netto-Sicherungs niveau von 70 % als lebensstandardsichernd. Seit 2005 und der Neuregelung zum Übergang zur nachgelagerten Besteuerung von Renten durch das Alterseinkünftegesetz kann bis zum Ende der Übergangszeit 2040 kein allgemeines Nettoniveau mehr ausgewiesen werden, da jeder Rentenzugangsjahrgang eine unterschiedliche steuerliche Belastung hat.

Das „alte“ 70 %-Sicherungsziel kann dennoch als Maßstab einer allgemein akzeptierten Rente angenommen werden, muss aber „umgerechnet“ werden. Im Jahr 2000 entsprach ein Rentenniveau vor Steuern von rd. 53 % einem Netto rentenniveau von rd. 70 % und wurde als lebensstandardsichernd verstanden. Das aktuelle Rentenniveau vor Steuern von rd. 48 % würde in etwa einem Nettosicherungs niveau von rd. 60 % entsprechen. Im Jahr 2040 würde ein Sicherungs niveau vor Steuern von 53 % einem Nettoniveau von rd. 65 % entsprechen. Um langfristig ein Nettoniveau von 70 % zu erhalten, bräuchte es ein Niveau vor Steuern von rd. 56 %. Würde das Sicherungs niveau vor Steuern auf rd. 42 % absinken, entspräche dies einem Nettosicherungs niveau von lediglich rd. 50 %.

(Zahlen des DGB; zu den Kosten siehe ausführlich Daten & Fakten in den Infokästchen).

III. Kommissionsempfehlung zur gesetzlichen Rentenversicherung (1. Säule) – Analyse aus ver.di-Sicht

Die **wichtigsten Aussagen der Kommission zur gesetzlichen Rentenversicherung (GRV)** lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Die GRV sei der Kern der Alterssicherung in Deutschland. Die gesetzliche Rente solle „nach einem langen Arbeitsleben (...) auskömmlich“ sein, ihre Leistungen als „angemessen akzeptiert werden“. Die Lohn- und Beitragsbezogenheit sei zentrales Element der GRV. Gesamtgesellschaftliche Leistungen wie Kindererziehung und Pflege würden durch Rentenleistungen honoriert. Die demografische Entwicklung führe zu einer erheblichen Mehrbelastung der GRV. Beitragszahlende und Rentenbeziehende sollten durch Haltelinien vor Überforderung geschützt werden. Ein längeres Arbeiten sei zu fördern. Eine Anpassung bei den Altersgrenzen sei regelmäßig und unter Beachtung der Rahmenbedingungen und Auswirkungen zu überprüfen.

Die durchschnittliche Bruttoaltersrente (mit mind. 35 Versicherungsjahren) beträgt aktuell 1.360 €, nach Abzug der Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung (rd. 10,5 %) 1.217 € vor Steuern.

Der durchschnittliche Rentenzahlbetrag vor Steuern bei allen Altersrenten betrug 2018 beim Rentenbestand bundesweit 906 €. Die Standardrente brutto nach 45 Jahren – immer mit Durchschnittsverdienst – beträgt bis 30.6.20 1.487 €, ab 1.7.20 1.539 €.

Aktuell liegt das Rentenniveau bei 48,21 %; ein Prozentpunkt Niveauanstieg bedeutet 6,2 Mrd. € Rentenzugangsausgaben (Zahlen von 2019).

ver.di Position: Wichtige Themen werden im Kommissionsbericht leider nicht aufgegriffen. Der Schwerpunkt der Betrachtung der Kommission liegt erstaunlicherweise nicht auf den Leistungen der GRV, nicht auf den Rentenhöhen, nicht auf Mindestsicherungselementen, nicht auf dem Thema Altersarmut. Auch wird nicht definiert, was eine auskömmliche Rente leisten soll. Vielmehr wird als Folge der Ergebnisse der Vorausberechnungen der erhebliche Finanzierungsbedarf für die GRV ab 2025 aufgrund des demografischen Wandels in den Vordergrund gestellt. **Deshalb muss es das Ziel von ver.di sein, Auskömmlichkeit und Angemessenheit von Renten in den Mittelpunkt der Überlegungen zu rücken und die Rentendebatte aus der Verengung auf ein Finanzierungsproblem zu holen.**

Folgende Stellschrauben bestimmen im Wesentlichen die Rentenpolitik in der GRV:

- Rentenniveau/Sicherungsniveau und Beitragssatz (1.)
- Renteneintrittsalter (2.)
- Rentenanpassung (3.)
- Erweiterung des versicherten Personenkreises (Erwerbstätigenversicherung) (4.)

1. Rentenniveau/Sicherungsniveau und Beitragssatz

Sicherungsniveau und Beitragssatz sind eng miteinander verbunden. Vor der Reform 2001 bestimmte das Sicherungsniveau den Beitragssatz (ausgabenorientierte Einnahmepolitik). Mit der Reform erfolgte der Paradigmenwechsel hin zu einer einnahmeorientierten Ausgabenpolitik, also de facto eine Umkehr des Prinzips. Anders ausgedrückt: Um den Beitragssatz und damit – im Wesentlichen auf Betrieben der Arbeitgeber*innen – die „Lohnnebenkosten“ zu stabilisieren, sollte das Niveau abgesenkt werden. Man spricht seitdem von einer Beitragssatzstabilisierung. Die Angemessenheit der Renten geriet in den Hintergrund – bis die Gewerkschaften mit der Rentenkampagne den öffentlichen Blick auf die immer weiter um sich greifenden Altersarmut lenkten.

Zur Ermittlung des Rentenniveaus: Das Verhältnis von Netto-Standardrente (nach Abzug von anteiligen Sozialversicherungsbeiträgen vor Steuern) mit 45 Entgeltpunkten (jährlich 16.450,18 €) zu verfügbarem Arbeitsentgelt (jährlich 34.120,64 €) (nach Abzug von anteiligen Sozialversicherungsbeiträgen vor Steuern) ergibt für 2020 ein Netto-Rentenniveau vor Steuern von 48,21 %.

Wichtig für die Leistungsfähigkeit und Finanzierbarkeit der Renten ist das Verhältnis von Rentenniveau bzw. Sicherungsniveau vor Steuern zum Beitrag. Für die künftige Ausrichtung schlägt die Kommission einen Dreiklang aus gesetzlich verbindlichen und perspektivischen Haltelinien beim Sicherungsniveau und beim Beitragssatz sowie die Einführung von zwei neuen sozialstaatlichen Bezugsgrößen im Rentenversicherungsbericht vor.

Aktuell liegt der Beitragssatz bei 18,6 %; ein Prozentpunkt Beitragssatzerhöhung bringt 15,3 Mrd. € Mehreinnahmen (13,1 Mrd. € Beitragseinnahmen und 2,2, Mrd. € Bundeszuschuss) (Zahlen von 2019). 1998 betrug der Beitragssatz bereits 20,3 %, seit etwa 1980 lag er nur in 3 Jahren unter 18,6 %.

Unter Renten- oder Sicherungsniveau wird das Verhältnis der Standardrente zum Durchschnittsentgelt eines Jahres nach Abzug der Sozialversicherungsbeiträge vor Steuern verstanden. Es sagt damit wenig über die absolute Höhe der individuellen Renten aus. Die Höhe der Renten ergibt sich aus dem Rentenzahlbeitrag (Bruttorente abzüglich der Beiträge

Der Anstieg des Sicherungsniveaus vor Steuern von 48 % auf 53 % würde also jährlich rd. 30 Mrd. € zusätzlich kosten. Die Anhebung des Beitragssatzes um 2 Prozentpunkte brächte rd. 30 Mrd. € und würde bei einem Einkommen von 2.500 € arbeitnehmer- wie arbeitgeberseitig zu monatlichen Mehraufwendungen von jeweils 25 € führen.

zur Kranken- und Pflegeversicherung), die allerdings vom gegebenen *Sicherungsniveau* abhängt. Insofern ist das Sicherungsniveau eine wichtige Kennzahl. Ein Sinken des Sicherungsniveaus bedeutet aber nicht, dass die Renten sinken, sondern vielmehr, dass die Renten hinter der Lohnentwicklung zurückbleiben. Rentner*innen würden nicht mehr wie Beschäftigte am Wohlstandsanstieg teilhaben. Schlimmstenfalls fände keine Anpassung statt und der Betrag bliebe gleich, trotz weiter steigender Löhne.

Vorschlag der Kommission zum Dreiklang aus beiden Haltelinien und neuen Bezugsgrößen	
Gesetzlich verbindliche Haltelinie (4.1.1.)	Gesetzlich perspektivische Haltelinie (4.1.2.)
Bis 2025: (§ 154 Abs. 3 S. 1 SGB VI) SN: mind. 48 % BS: max. 20 %	Bis 2030: (§ 154 Abs. 3 S. 2 SGB VI) In der 15-jährigen Vorausberechnung im Rentenversicherungsbericht. SN: 43 % nicht unterschreiten BS: 22 % nicht überschreiten
Ab 2026: für jeweils 7 Jahre: Festlegung spätestens in 2025 für 2026-2032, spätestens in 2032 für 2033-2039 usw.	Ab 2026: sollte der neue 15-Jahres Zeitraum, dann bis 2040 beginnen.
Sicherungsniveau SN: Korridor 44 % - 49 % Beitragssatz BS: Korridor 20 % - 24 % Es ist nicht ersichtlich, ob die Haltelinien vom Gesetzgeber oder der Bundesregierung festgelegt werden sollen. Die Korridore sind für beide Haltelinien gleich, die gewählten Werte können aber unterschiedlich sein.	
Die Kommission schlägt vor, für die Berechnung des Sicherungsniveaus soll bis 2031 die Standardrente weiterhin mit 45 Entgeltpunkten (EP), ab 2031 alternativ mit 45 EP und 47 EP, danach künftig nur noch mit 47 EP berechnet werden (S. 67). Dies wird mit der Anhebung des Renteneintrittsalter auf 67 Jahren begründet. Folge: Werden für die Standardrente 47 EP statt wie heute 45 EP für die Berechnung zugrunde gelegt, ergibt dies rechnerisch eine um aktuell rd. 70 Euro höhere Rente. Da das Rentenniveau das Verhältnis von Standardrente zum Durchschnittsverdienst wiedergibt, sorgt eine höhere Standardrente für ein höheres Niveau; nach heutiger Berechnung ein um rund 4,5 % höheres Sicherungsniveau, ohne dass es tatsächlich zu einer höheren Rentenzahlung kommt. Damit wird kein einziges Problem für die Leistungsfähigkeit der Rente gelöst, zumal mehr als fraglich ist, wie viele Menschen überhaupt eine so lange Arbeitsphase werden vorweisen können. Immerhin gehen schon heute viele Arbeitnehmer*innen aus gesundheitlichen Gründen vor Erreichen der Regelaltersrente in den Ruhestand und müssen dafür dauerhaft deutliche Abschläge ihrer Altersversorgung hinnehmen.	
Neue Bezugsgröße Gesamthöhe der Sozialversicherungsbeiträge: Ergänzend zur Beitragssatzentwicklung soll die Entwicklung des Gesamtbeitragssatzes zzgl. eines ggf. verpflichtenden Vorsorgebeitrags aufgenommen werden.	
Neue Bezugsgröße Abstand zur Grundsicherung: Neu eingeführt werden soll ein „Mindest- oder angemessener Abstand“ der Standardrente zur durchschnittlichen Grundsicherung als Kenngröße für die Angemessenheit der Renten. Diese Bezugsgröße soll nicht mit den Haltelinien verknüpft werden, sondern dient ausschließlich der Information.	
Abkürzungen: SN – Sicherungsniveau/Rentenniveau vor Steuern; BS – Beitragssatz; EP – Entgeltpunkte	

Die Kommission schlägt weiter vor, den **Sozialbeirat zu einem Alterssicherungsbeirat** weiterzuentwickeln. Neben seiner bestehenden Aufgabe, ein Gutachten zum jährlichen Rentenversicherungsbericht abzugeben, sollte er – laut Kommission – Empfehlungen für die Festlegung der Haltelinien aussprechen, in Sondergutachten zu Fragen der Alterssicherung Stellung nehmen und Anfang 2026 erstmals eine Empfehlung darüber abgeben, ob und in welcher Weise eine Anhebung der Altersgrenzen erfolgen soll.

Der Sozialbeirat (§§ 155, 156 SGB VI) besteht aus je 4 Vertreter*innen der Versicherten und der Arbeitgeber, einem Vertreter der Bundesbank und drei Vertreter*innen der Wissenschaft.

ver.di Position: Wichtig ist, dass sich die Rentenpolitik wieder an der tatsächlichen Auskömmlichkeit und Angemessenheit der Renten der Versicherten orientieren muss. Hierüber müssten konkrete Aussagen getroffen werden.

Da die Kommission für die verbindliche Haltelinie einen untersten Wert beim Sicherungsniveau vor Steuern von 44 % skizziert, öffnet sie die Tür für ein weiteres Sinken des Sicherungsniveaus, ausgehend von dem aktuellen Wert von 48,2 %.

Vor diesem Hintergrund **fordert ver.di das Rentenniveau vor Steuern zunächst weiterhin zu stabilisieren und dann wieder anzuheben**. Wer ein Erwerbsleben lang in Vollzeit oder vollzeitnah gearbeitet und Sorgearbeit geleistet hat, muss eine auskömmliche gesetzliche Rente beziehen können, die deutlich oberhalb der Grundsicherung liegt. Perspektivisch ist ein Rentenniveau von mindestens 53 % anzustreben. Da damit auch die Frage nach der Höhe künftiger Steuermittel in der GRV verbunden ist, liegt in dieser Frage – insbesondere nach der Corona-Krise – viel Sprengstoff. ver.di lehnt es ab, über Berechnungsmodalitäten zu einem Rentenniveau zu kommen, das die Realität der tatsächlich gezahlten Renten nicht widerspiegelt. Auch ist darauf zu achten, dass alleine der Abstand der Standardrente zur Grundsicherung keine Aussage zur tatsächlichen Angemessenheit der Renten zulässt. Die meisten Beschäftigten erreichen die Standardrente nicht. Es muss vor allem dem Eindruck entgegengewirkt werden, dass die Standardrente der durchschnittlichen Rente entspricht. Ab 1.7.2020 liegt die Bruttostandardrente (45 Jahre je 1 EP) bei 1.539 €. Die durchschnittliche Bruttoaltersrente mit mindestens 35 Versicherungsjahren, was in etwa einem durchgängigen Erwerbsleben entspricht, liegt hingegen lediglich bei 1.360 € und die bundesdurchschnittliche Rente aller Altersrentenarten (unabhängig von Versicherungsdauer und Geschlecht) liegt beim Rentenzugang des Jahres 2018 bei rd. 1.008 €. Sinnvoller erscheint es deshalb, die durchschnittliche Bruttoaltersrente für den Mindestabstand zugrunde zu legen und ihn mit den Haltelinien im Sinne eines Frühwarnsystems zu verknüpfen.

Die **Fortentwicklung des Sozialbeirats zu einem Alterssicherungsbeirat** ist dann zu begrüßen, wenn sich die Anzahl der weiteren Beirat*innen daran orientiert, welchen Stellenwert sie im Alterssicherungssystem innehaben. Der gesetzlichen Rentenversicherung ist eine an ihrer herausragenden Funktion entsprechende Mitgliedschaft einzuräumen. Vertreter*innen privater Anbieter von Altersvorsorgeprodukten sollten nicht Mitglieder sein, da die Interessenkonflikte hier auf der Hand liegen. Darüber hinaus muss verhindert werden, dass die Anhebung des Renteneintrittsalters über die Hintertür von Vorschlägen des Alterssicherungsbeirats ab 2026 abhängig gemacht wird. Auch darf das ab 2031 unter Zuhilfenahme einer höheren Standardrente mit 47 EP berechneten Rentenniveaus nicht zu einer Anhebung des Eintrittsalters führen. Es käme dann nicht zu einer Stärkung der GRV und vielen Versicherten, die nicht in der Lage sind, ausreichend eigene Beiträge für eine betriebliche oder private Altersversorgung aufzubringen, würde Altersarmut drohen.

2. Renteneintrittsalter

Nach geltendem Recht ist die Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre bis 2031 abgeschlossen. Die Kommission hat auf eine Empfehlung für eine weitere Anhebung verzichtet, auch weil dies erhebliches Konfliktpotenzial beinhaltet.

ver.di Position: ver.di fordert die abschlagsfreie Rente mit 63 und lehnt eine weitere Anhebung des Renteneintrittsalters ab. ver.di fordert die abschlagsfreie Rente mit 63 und lehnt eine weitere Anhebung des

Das bundesdurchschnittliche Zugangsalter in Altersrenten betrug beim Rentenzugang 2018 64,1 Jahre, in Erwerbsminderungsrenten 52,2 Jahre.

Renteneintrittsalters ab. Schon heute haben viele Menschen Probleme, bis zum Renteneintrittsalter zu arbeiten. Bei einer weiteren Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters wären sie gezwungen, frühzeitig und mit Abschlägen in Rente zu gehen. Das würde für sie de facto eine Rentenkürzung bedeuten.

Mit der Forderung zur Fortentwicklung des Sozialbeirats zu einem Alterssicherungsbeirat und der Zuweisung der Aufgabe, Anfang 2026 erstmals eine Empfehlung darüber abzugeben, ob und in welcher Höhe eine Anhebung der Altersgrenzen erfolgen soll, hat die Kommission die Möglichkeit einer Empfehlung für eine weitere Anhebung des Renteneintrittsalters offengelassen.

Dabei ist die angeblich so entlastende Wirkung auf den Beitragssatz ohnehin sehr überschaubar: Ausgehend von einem Anstieg der durchschnittlichen Lebenserwartung um ein Jahr und einer Anhebung der Regelaltersgrenze um 8 Monate, würde der Beitragssatz im Jahr 2045 um lediglich 0,5 Prozentpunkte, im Jahr 2060 um nur ein Prozentpunkt niedriger ausfallen.

3. Rentenanpassung

Die Kommission erörterte unterschiedliche Anpassungsvarianten der Renten, ausgehend von der geltenden Anpassung grundsätzlich nach der Lohnentwicklung oder nach der Entwicklung der Lebenshaltungskosten (Inflation). Mit beiden Modellen wären Vor- und Nachteile verbunden, so dass weitere „Mischmodelle“ diskutiert wurden. Letztendlich hat sich die Kommission unter Abwägung aller Auswirkungen dazu entschieden, auch hier keine Empfehlungen abzugeben (Bericht S. 76–82).

Aufgrund der Schutzklausel (§ 68 a SGB VI) können Renten lediglich nominal nicht sinken.

ver.di Position: Es war und ist immer Ziel der Alterssicherungspolitik von ver.di, dass Rentner*innen an der Lohnentwicklung der Erwerbstätigen teilhaben. Deshalb **tritt ver.di dafür ein, die anpassungsdämpfenden Faktoren in der Rentenanpassungsformel zu streichen bzw. deren Wirkung rückabzuwickeln**. Sollte es aufgrund einer negativen Lohnentwicklung wieder **zu Nullrunden kommen, tritt ver.di dafür ein, dass die Renten zumindest dem Kaufkraftverlust entsprechend angepasst werden**, um einen Wertverfall zu verhindern.

4. Erweiterung des versicherten Personenkreises (Erwerbstätigenversicherung)

Die Kommission empfiehlt nach Diskussion der Frage der Einbeziehung von Beamt*innen und Abgeordneten in die gesetzliche Rentenversicherung lediglich, „alle Reformmaßnahmen in der gesetzlichen Rentenversicherung systemgerecht und wirkungsgleich auf die Beamtenversorgung zu übertragen“ (Bericht S. 102). Zur Einbeziehung der Abgeordneten verweist sie auf das bei den jeweiligen Parlamenten liegende Initiativrecht.

ver.di Position: **ver.di setzt sich für die Fortentwicklung der gesetzlichen Rentenversicherung zu einer Erwerbstätigenversicherung ein.** Eine solche Erwerbstätigenversicherung für die Alterssicherung bedeutet einen tiefgreifenden und lang andauernden Umbau der bestehenden Systeme. Erforderlich ist deshalb eine politische Roadmap, um die soziale Sicherung dauerhaft zu stärken. Es ist ein richtiger erster Schritt der aktuellen Regierungskoalition, nun alle nicht-obligatorisch abgesicherten Erwerbstätigen in die gesetzliche Rentenversicherung zu holen. Inkonsequent und sozialpolitisch abzulehnen ist dabei jedoch die Option, dass sich Betroffene durch ein „opt-out“ dann doch wieder der solidarischen Versicherung entziehen zu können. Auch wäre es wünschenswert, wenn die Abgeordneten des Bundes- und der Landtage ebenfalls in die Versicherungspflicht einbezogen würden.

IV. Empfehlungen der Kommission zur betrieblichen und privaten Altersvorsorge – Analyse aus ver.di-Sicht

Die Kommission sieht die Rolle der betrieblichen Altersvorsorge (bAV) und der staatlich geförderten Vor-

Die Bruttoeinkommen der über 65-Jährigen stammen zu 77 % aus der ersten Säule (GRV, Beamten- und berufsständische Versorgung sowie Alterssicherung der Landwirte), zu 8 % aus der betrieblichen Altersvorsorge (bAV) und ebenfalls zu 8 % aus der privaten Vorsorge (pAV) (Transferleistungen 1 %, restliche Einkünfte 6 %). (Quelle: Alterssicherungsbericht 2016)

sorge, beides als „zusätzliche Vorsorge“ bezeichnet, in einem „Aufsetzen“ auf und einer „Ergänzung“ zur gesetzlichen Rente, „um den bisherigen Lebensstandard im Ruhestand weiter halten zu können“. Die Leistungsfähigkeit der Alterssicherung soll sich künftig am Gesamtsicherungsniveau aller Säulen orientieren. Damit weist die Kommission der zusätzlichen Vorsorge eine tragende, weit mehr als eine „ergänzende“, vielmehr eine „ersetzende“ Rolle zu.

Damit würden de facto die gesetzliche und die zusätzliche Altersvorsorge gegeneinander ausgespielt, obwohl die Kommission genau dies verhindern will. Die Beantwortung der Frage einer „ersetzenden“ oder „ergänzenden“ Altersvorsorge setzt jedoch eine Verständigung darüber voraus, was unter einem angemessenen und auskömmlichen Alterseinkommen zu verstehen ist.

Auf Grund der unterschiedlichen Interessenlagen in der Rentenkommission gab es hierzu jedoch keine eindeutige Verständigung. Insofern bleibt unklar, ob sie darunter versteht, den erarbeiteten Lebensstandard zum Ende des Erwerbslebens auch in der Rente fortsetzen zu können oder ob sie den erwerbslebensdurchschnittlichen Standard meint oder möglicherweise sogar nur einen Teil davon? Von der Beantwortung dieser Frage hängt aber entscheidend der Umfang der notwendigen zusätzlichen Vorsorge ab.

Zusammensetzung des Bruttoeinkommens der 65-Jährigen und Älteren; GRV (bAV): Männer aBL: 52 % (11 %), Frauen aBL: 65 % (6 %), Männer nBL: 87 % (2 %), Frauen nBL: 92 % (1 %)
 (Quelle: Alterssicherungsbericht 2016, Anm.: Der [Alterssicherungsbericht](#) erscheint einmal pro Wahlperiode)

Die Empfehlungen der Kommission lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Empfehlungen der Kommission zur zusätzlichen Vorsorge		
bAV/pAV	Gegenstand	Empfehlung
bAV	bAV-Förderbetrag (§ 100 EStG)	Fördergrenze (2.200 € mtl. Entgelt) erhöhen und dynamisieren
bAV + pAV	Zulagenförderung (Riester/Rürup)(§ 10a EStG) Steuerliche Bedingungen einheitlicher gestalten Unter der Voraussetzung, keine Ausweitung der Sozialversicherungsfreiheit von Vorsorgebeiträgen	Festsetzung %-Satz, zu dem mind. die eingezahlten Beiträge zu Beginn der Leistungsphase bereitstehen müssen Verzicht auf die Vorgabe, dass die eingezahlten Beiträge bereits bei Beginn der Auszahlungsphase gewährleistet sein müssen Anhebung des SA-Abzugs von 2.100 € auf mind. 4 % der BBG (2020: 3.312 €) Anhebung der Grundzulage und/oder Dynamisierung nach Lohnentwicklung und Kinderzulage vereinheitlichen
pAV	Digitale Plattform	Einstellung aller Produktangebote ohne Vertriebskosten und Ausweisung aller Produktkosten (z. B. Abschlusskosten, Verwaltungskosten)
	Standardvorsorgeprodukt	Soll entwickelt werden
bAV + pAV	Obligatorium (mit opt-out)	Ist bis 2025 keine umfassende Verbreitung erreicht, sollen weitergehende Maßnahmen geprüft werden mit mindestens hälftiger verpflichtender Arbeitgeberbeteiligung.

Abkürzungen: bAV = betriebliche Altersversorgung; pAV = private Vorsorge; BBG = Beitragsbemessungsgrenze in der allg. Rentenversicherung (2020: jährlich: 82.800 € (W) – 77.400 € (O); SA = Sonderausgaben

ver.di-Position: Für ver.di stellen Betriebsrenten ergänzend zur gesetzlichen Rente einen wichtigen Baustein für die Altersversorgung dar. ver.di steht zu einem Zwei-Säulen-System der Alterssicherung und setzt sich daher für die Stärkung der paritätisch finanzierten gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) in einem umlagefinanzierten, mit solidarischen Umverteilungselementen ausgestatteten System ein, das – ergänzt um eine betriebliche Altersversorgung (bAV) – eine lebensstandardsichernde Alterssicherung gewährleistet. Doch gerade Beschäftigte im Niedriglohnsektor und in kleinen Unternehmen profitieren bisher deutlich seltener von einer Betriebsrente. Das betrifft überwiegend Frauen. Insbesondere im Niedriglohnbereich sollte daher der Zugang zu Betriebsrenten durch eine stärkere finanzielle Beteiligung der Arbeitgeber*innen erleichtert werden. ver.di setzt sich dafür ein, dass mehr Menschen, insbesondere Geringverdienende und Frauen, später eine Betriebsrente erhalten.

Aus Sicht der Beschäftigten ist einer der zentralen Punkte, wer die zusätzliche Vorsorge finanziert. Deshalb ist die bAV die bessere Alternative, da hier die Arbeitgeber*innen – im Gegensatz zur privaten Vorsorge – an der Finanzierung beteiligt werden können und wieder verstärkt beteiligt werden müssen. Dies gilt es bei

Finanzierung der bAV durch

	2001	2015
ArbN	26 %	25 %
ArbG	51 %	28 %
Mischfinanz.	27 %	60 %

Quelle: BMAS/TNS Infratest

einer möglichen Einführung eines Obligatoriums oder einer opt-out-Regelung zu berücksichtigen. Aus Beschäftigtensicht ist deshalb die von der Kommission vorgeschlagene verpflichtende „mindestens hälftige Arbeitgeberbeteiligung“ ebenso zu begrüßen wie die Absicht „künftige tarifliche Lösungen“ zu stärken.

Die von der Kommission veröffentlichten Vorausberechnungen umfassen die zweite und dritte Säule der Alterssicherung nicht, obwohl die künftige Fortentwicklung der beiden Säulen vom Auftrag mit umfasst war.

In dem Zusammenhang ist die Fördersystematik der Riester-Rente bzw. der Zulagenrente (§ 10a EStG), nicht jedoch ihre derzeitige Umsetzung, grundsätzlich positiv zu bewerten, denn

- sie ist zielgenau: Der größte Teil der geförderten Personen bezieht unterdurchschnittliche Einkommen. 70,5 % der geförderten Männer und Frauen hatten ein Jahreseinkommen unter 40.000 €. Rund 70 % der geförderten Frauen haben ein Einkommen von nur bis zu 30.000 €.
- Frauen profitieren mehr als Männer: Der durchschnittliche Förderbetrag von Frauen beträgt 384 €, der von Männern 307 €. Von den 11,1 Mio. geförderten Personen waren 6,3 Mio. Frauen (57 %) und 4,8 Mio. Männer (43 %).
- die Zulagenförderung kommt insbesondere Familien mit Kindern zugute: 54 % aller geförderten Frauen hatten Kinder. Von den in 2016 gezahlten Zulagen in Höhe von 2,8 Mrd. € waren 1,5 Mrd. € Kinderzulagen.
- unter den geförderten Personen sind die Geburtsjahrgänge 1961-1970 mit 31,2 % am stärksten vertreten, gefolgt von den Jahrgängen 1971-1990 (Zahlen der DRV Bund in RVaktuell 2/2020).

Es gilt daher die Förderung zu erhalten und sie dort gangbar zu machen, wo durch kollektive Abschlüsse in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen die Kosten auf ein Mindestmaß reduziert werden können – anders als bei individuellen Abschlüssen in der dritten Säule. Die bAV bietet hierfür eine optimale Gestaltungsmöglichkeit. Dafür müsste die Zulagenrente auch für Sozialpartnermodelle ermöglicht werden.