

**Bundesrepublik Deutschland**

**Nationaler Strategiebericht Alterssicherung**

**(NSB)**

## **Inhalt**

Vorwort	1
Einführung	3
I. Die Herausforderungen als Ausgangspunkt für Reformüberlegungen	3
II. Von den Herausforderungen zu den Lösungsansätzen	4
1. Erfolg auf dem Arbeitsmarkt von zentraler Bedeutung	4
a) Beschäftigung insgesamt erhöhen - besonders für ältere Arbeitnehmer und für Frauen - und Qualität der Arbeit fördern	5
b) Bildung und lebenslanges Lernen	5
c) Das Rentensystem beschäftigungsfreundlich gestalten	6
2. Die Modernisierung des deutschen Alterssicherungssystems	6
3. Die richtigen wirtschafts- und finanzpolitischen Rahmenbedingungen	7
III. Die Rentenreform 2001 und die ihr zugrunde liegenden Prinzipien	7
1. Kontinuität und Innovation	7
2. Ein ausgewogener und umfassender Ansatz	8
3. Zur politisch-sozialen Nachhaltigkeit	9
Die strategischen Ziele im einzelnen	10
A. Angemessenheit der Renten	10
Ziel 1	10
Ziel 2	11
Ziel 3	13
B. Finanzielle Tragfähigkeit der Rentensysteme	14
Ziel 4	14
Ziel 5	15
Ziel 6	18
Ziel 7	20
Ziel 8	21
C. Modernisierung der Rentensysteme als Reaktion auf sich verändernde Bedürfnisse der Wirtschaft, der Gesellschaft und des Einzelnen	22
Ziel 9	22
Ziel 10	24
Ziel 11	25

# VORWORT

## *Zur Anwendung der offenen Methode der Koordinierung auf Bereich Alterssicherung*

Der Europäische Rat hat auf seiner Tagung in Göteborg im Juni 2001 die Alterung der Bevölkerung als eine wichtige Herausforderung in der Europäischen Union identifiziert. Der Europäische Rat stellte fest, es bedürfe „*eines umfassenden Konzepts, um den Herausforderungen, die eine alternde Gesellschaft stellt, zu begegnen.*“<sup>1</sup>

Zu diesem Zweck beschloss der Europäische Rat auf seiner Tagung in Stockholm die Anwendung der „offenen Methode der Koordinierung“ auf den Bereich der Alterssicherung; auf seiner Tagung in Laeken konkretisierte der Europäische Rat diesen Beschluss und legte 11 gemeinsame Ziele sowie Arbeitsmethoden für die weitere Zusammenarbeit fest. Die Grundlage für diese Zusammenarbeit bilden „Nationale Strategieberichte“ (NSB), in denen die Mitgliedstaaten ihre Strategien zur Reform ihrer Alterssicherungssysteme darlegen. Die 15 Nationalen Strategieberichte werden Gegenstand einer gemeinsamen Auswertung durch die Europäische Kommission und den Rat sein, die dem Europäischen Rat auf seiner Frühjahrstagung 2003 vorgelegt wird. Der Rat und die Kommission werden vor Ende 2004 die gemeinsamen Ziele und Arbeitsmethoden bewerten und über die Ziele, Methoden und den Zeitplan einer Fortsetzung dieser Zusammenarbeit entscheiden.

## *Der NSB: ein wichtiger Schritt für die europäische Zusammenarbeit*

Mit der Vorlage der ersten Nationalen Strategieberichte intensivieren die Mitgliedstaaten ihre Zusammenarbeit auf europäischer Ebene im Bereich der Alterssicherung. Ein umfassender Informations- und Erfahrungsaustausch zwischen den Mitgliedstaaten, der sowohl sozial- als auch finanzpolitische Aspekte der demographischen Entwicklung berücksichtigt, kann für die Mitgliedstaaten bei ihren nationalen Reformanstrengungen nützlich sein. Zu betonen ist allerdings, dass die Alterssicherungssysteme in den einzelnen Ländern historisch gewachsen sind und sich daher in ihrem Aufbau stark unterscheiden. Einen Königsweg für die Modernisierung der Alterssicherung, der sich auf alle Mitgliedstaaten gleichermaßen anwenden ließe, gibt es nicht: jedes Land muss für sich selbst entscheiden, welche Reform für das eigene Alterssicherungssystem die geeignetste ist. Die offene Methode der Koordinierung bietet einen Rahmen für die Zusammenarbeit der Mitgliedstaaten auf europäischer Ebene, der es den Mitgliedstaaten erlaubt, enger zusammen zu arbeiten. Ihre Anwendung muss im Geist des Subsidiaritätsprinzips erfolgen; es darf weder zu Harmonisierungsdruck noch zu einer Verlagerung von Kompetenzen kommen. Die Verantwortung für Alterssicherung muss vielmehr auch weiterhin bei den Mitgliedstaaten verbleiben.

## *Ziel, Gegenstand und Aufbau des Berichts*

Aufgabe der Nationalen Strategieberichte für 2002 ist es darzulegen, auf welche Weise sich die Mitgliedstaaten dem demographischen Wandel *langfristig* stellen. Deutschland hat bereits mit der jüngsten Rentenreform, die 2001 verabschiedet wurde und jetzt umgesetzt wird, die notwendigen Maßnahmen ergriffen, um die demographische Herausforderung zu bewältigen.

Die Rentenreform 2001 nimmt daher eine zentrale Stellung in diesem Bericht ein. Der NSB zeigt, wie die Reform **sozialpolitische** (vgl. Ziele 1 - 3) und **finanzpolitische** Ziele (Ziele 4 - 6) **miteinander in Einklang bringt** und auf diese Weise eine sozial ausgewogene und gerechte (Ziel 7 und 10) und moderne Alterssicherung (Ziele 8, 9 und 11) für Deutschland sichergestellt hat:

### Die Rentenreform

- zielt darauf ab, die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung auf maximal 20% bis 2020 bzw. 22% bis 2030 zu begrenzen;

---

<sup>1</sup> Randziffer 43 der Schlussfolgerungen des Vorsitzes.

- senkt das Renteniveau<sup>2</sup> moderat ab - aber nicht unter 67%;
- ergänzt dies durch den Aufbau einer freiwilligen zusätzlichen kapitalgedeckten Altersvorsorge, die in großem Umfang gefördert wird (Die Förderung der im Jahr 2008 erwarteten Sparleistung wird ein geschätztes Volumen von 12,7 Mrd. Euro erreichen), so dass 2030 ein Gesamtversorgungsniveau von über 70% gewährleistet ist.

Mit dieser Reform bekennt sich Deutschland zu den traditionellen Werten des deutschen Rentensystems - Lebensstandardsicherung, Solidarität, Generationengerechtigkeit, Gleichbehandlung der Geschlechter - und stellt es durch gezielte Innovation, eine Stärkung der Eigenverantwortung und eine bessere Abstimmung der drei Säulen der Alterssicherung auf eine **langfristig tragfähige Grundlage**. Die Rentenreform in Deutschland steht im Einklang mit den vom Europäischen Rat vereinbarten Rahmenprinzipien: Angemessenheit der Renten, Sicherung der finanziellen Tragfähigkeit der Rentensysteme und Modernisierung der Rentensysteme.

Grosse Bedeutung - auch für die Alterssicherung - kommt der **Beschäftigungspolitik** zu, die von der Bundesregierung in der Weise ausgerichtet wurde, dass sie nicht nur Arbeitslosigkeit bekämpft, sondern auch die Beschäftigung erhöht. In dem Kontext der langfristig orientierten Beschäftigungsstrategie, die die Bundesregierung jüngst in ihrem „Nationalen Aktionsplan Beschäftigung 2002“ ausführlich dargelegt hat, kommt dem Ziel einer höheren Erwerbsbeteiligung große Bedeutung zu. Die Bundesregierung hat entsprechende gesetzliche Rahmenbedingungen geschaffen, damit sich Wachstum und Beschäftigung entfalten können. Neben der Steuerreform und der Reform der arbeitsmarktpolitischen Instrumente (Job-AQTIV-Gesetz) werden hierzu auch das Gesetz zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter und das Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit, das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge, das bundesweite „Mainzer Modell“ zur Förderung der Aufnahme auch gering bezahlter Arbeit sowie das Programm Frau und Beruf beitragen. In diesem Zusammenhang ist besonders auf den durch das Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit eingeleiteten Paradigmenwechsel zugunsten älterer Arbeitskräfte hinzuweisen (vgl. Ziel 5).

Die Rentenreform 2001 ist das Herzstück der Gesamtstrategie, mit der die Bundesregierung auf die demographische Herausforderung geantwortet hat; sie stellt jedoch keine isolierte Maßnahme dar, sondern ist eingebettet in eine Wirtschafts- und Finanzpolitik, die insbesondere mit der **ökologischen Steuerreform** und der zügigen **Konsolidierung der öffentlichen Haushalte** die Rahmenbedingungen für langfristige Stabilität und Wachstum gesetzt hat.

Bevor im zweiten Teil des NSB auf jedes einzelne der 11 gemeinsamen Ziele im Detail eingegangen wird, gibt die folgende Einführung einen kurzen Überblick über die Probleme und Herausforderungen, die mit der Strategie der Bundesregierung und insbesondere mit der Rentenreform 2001 angegangen worden sind, sowie eine Zusammenfassung über deren wichtigste Elemente und der ihr zugrunde liegenden Prinzipien.

Die Bundesregierung hat die Bundesländer, die Sozialpartner, die Träger der Rentenversicherung, der betrieblichen Altersvorsorge sowie die Verbände im Bereich des Banken- und Versicherungswesens in die Vorbereitungen zum Nationalen Strategiebericht 2002 eingebunden.

---

<sup>2</sup> Das Nettorentenniveau bestimmt sich aus dem Verhältniswert einer jahresdurchschnittlichen Standardrente zu dem ermittelten jahresdurchschnittlichen Nettoentgelt. Standardrente ist die Regelaltersrente aus 45 Beitragsjahren mit versichertem Durchschnittsverdienst in jedem der Beitragsjahre, gemindert um den durchschnittlichen Beitragsanteil zur Krankenversicherung, den Beitragsanteil zur sozialen Pflegeversicherung und die ohne Berücksichtigung weiterer Einkünfte durchschnittlich auf sie entfallenden Steuern.

## Einführung

### I. Die Herausforderungen als Ausgangspunkt für Reformüberlegungen

Die jüngste Rentenreform 2001 steht am Ende eines gesellschaftlichen Diskussionsprozesses über die demographische Entwicklung, der in Deutschland verstärkt seit Ende der siebziger Jahre geführt wurde und auch schon zu konkreten Reformschritten (vor allem die Rentenreform 1992) geführt hatte. Um den zukünftigen Herausforderungen wirksam begegnen zu können, war es wichtig, sich eine klare Vorstellung von *Art und Ausmaß dieser Herausforderungen* zu machen. Ausgangspunkt dieses NSB bildet daher ein kurzer Überblick über die wesentlichen Herausforderungen für die Alterssicherung, die die Bundesregierung in ihrer Gesamtstrategie berücksichtigt hat.

Bei den verwendeten Methoden zur Abschätzung zukünftiger Herausforderungen - also insbesondere Prognosen und Projektionen - ist äußerste Sorgfalt geboten, da Alterssicherungspolitik sich auf *sehr langfristige Zeiträume* bezieht. Die Ergebnisse langfristiger Betrachtungen dürfen daher *nur bei genauer Kenntnis der methodischen Grundlagen und der zugrunde liegenden Annahmen* Eingang in politische Entscheidungen finden.

Hierauf hat die Bundesregierung bei der Ausgestaltung der jüngsten Rentenreform größten Wert gelegt und unterstreicht, dass dieses Gebot auch für den **Erfahrungsaustausch im Rahmen der offenen Methode der Koordinierung** gilt. Gerade in diesem Zusammenhang ist große Sorgfalt und Vorsicht bei der Interpretation und Bewertung von quantitativen Daten - und ganz besonders bei Indikatoren - geboten. Auch jene Herausforderungen, die sich nicht leicht quantitativ abbilden lassen, sind bei der Ausarbeitung des vom Europäischen Rat geforderten „umfassenden Konzepts“ voll zu berücksichtigen.<sup>3</sup>

Der Ausgangspunkt der folgenden Analyse ist der **demographische Wandel** und die sich aus ihm ergebenden Herausforderungen für die **Einkommenssituation** der Älteren und dessen Auswirkungen auf die **öffentlichen Ausgaben** im Bereich der Alterssicherung. Die existierenden Prognosen und Projektionen sind bereits hinreichend dokumentiert.<sup>4</sup>

Bei ökonomischer Betrachtung besteht der Kern der demographischen Herausforderung darin, dass die Anzahl der Menschen im erwerbsfähigen Alter schrumpfen wird, während die Anzahl der Personen, die dieses Alter bereits überschritten haben, wachsen wird. Der Altersquotient (berechnet als

<sup>3</sup> In einigen Bereichen - wie z.B. den demographischen Szenarien und den auf ihnen basierenden Projektionen für öffentliche Ausgaben - liegen präzise und gut fundierte Ergebnisse vor; über das Ausmaß der *finanzpolitischen Herausforderung* haben wir heute eine relativ klare Vorstellung. Auf der anderen Seite muss im Zentrum der *sozialpolitischen Ziele* die Situation des Einzelnen stehen. Hier besteht das methodische Problem, dass quantitative Angaben über die heutige Höhe der Leistungen für Rentner sich aus rechtlichen und ökonomischen Rahmenbedingungen ableiten, die in der Vergangenheit bestanden und die nur zum Teil mit den heutigen Bedingungen übereinstimmen und die die Situation für zukünftige Rentnergenerationen bestimmen. Mikrosimulationen, die versuchen, die Situation einer Einzelperson, die *heute* ins Arbeitsleben eintritt, in 40 oder 50 Jahren abzubilden, sind relativ schwierig zu erstellen. Für die Zusammenarbeit auf europäischer Ebene ist es wichtig, dass die bessere Datenlage im finanzpolitischen Bereich nicht zu einer Vernachlässigung der sozialpolitischen Ziele führt. Das Ungleichgewicht bei den heute zur Verfügung stehenden Daten ist ggf. im Rahmen der Zusammenarbeit auf europäischer Ebene anzugehen.

<sup>4</sup> Der Wirtschaftspolitische Ausschuss (WPA) hat am 24. Oktober 2001 ein Dokument über die Herausforderungen der demographischen Entwicklung für öffentliche Haushalte vorgelegt: „*Budgetary challenges posed by ageing populations: the impact on public spending on pensions, health and long-term care for the elderly and possible indicators of the long-term sustainability of public finances*“, EPC/ECFIN/655/01-EN final. Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass es bisher keine umfassenden Projektionen gibt, die öffentliche, betriebliche und private Aufwendungen zusammenfassen. Ferner ist hervorzuheben, dass es verfehlt wäre, aus den Resultaten dieser Projektionen Schlussfolgerungen über die „Qualität“ eines Rentensystems abzuleiten.

Zahlenverhältnis der 60-Jährigen und Älteren zu den 20- bis 60-Jährigen) belief sich im Jahr 1970 auf 37%, erhöhte sich bis heute auf 44% und würde bis 2030 (nach den Projektionen des Rentenversicherungsberichts) auf über 70% steigen (vgl. Anlage III a). Die Herausforderung besteht somit darin, dass *trotz abnehmenden Erwerbspersonenpotentials* **ausreichend Güter und Dienstleistungen bereitgestellt werden**, um der gesamten Bevölkerung einen angemessenen Lebensstandard zu ermöglichen. Es handelt sich also im Kern um ein **realwirtschaftliches Problem**.

Es führt kein Weg an der Einsicht vorbei, dass eine Gesellschaft, die ihren älteren Menschen einen angemessenen Lebensstandard sichern will, volkswirtschaftlich auch die entsprechenden Ressourcen zur Verfügung stellen muss. Reformen der Rentensysteme allein können dieses demographische Kernproblem daher nur begrenzt lösen. Auch die Wirtschafts-, Finanz- und vor allem Beschäftigungspolitik müssen ihren Beitrag zur Lösung des Problems leisten.

## II. Von den Herausforderungen zu den Lösungsansätzen

Diese Überlegungen zeigen, dass es eines *kohärenten policy mixes* bedarf, der die verschiedenen sozial- und wirtschaftspolitischen Bereiche zusammenführt. Die Entwicklung auf dem **Arbeitsmarkt** in den kommenden Jahrzehnten ist eine der zentralen strategischen Variablen für Alterssicherungspolitik.

Denn zum einen sind hohe **Erwerbstätigkeit und Produktivität** wichtige Voraussetzungen dafür, dass - wie oben beschrieben - ausreichend Güter und Dienstleistungen hergestellt werden und so die materielle Grundlage für Alterssicherung auf hohem Niveau vorhanden ist. Diese Aspekte stehen im Zentrum der beschäftigungspolitischen Strategie der Bundesregierung, die erst kürzlich umfassend im „*Nationalen Aktionsplan Beschäftigung 2002*“ dargelegt worden ist. Das folgende Kapitel eins weist darauf hin, dass auch die *Alterssicherungssysteme* ihren Beitrag zur Beschäftigungspolitik leisten müssen, und zwar dadurch, dass sie möglichst *beschäftigungsfreundlich* ausgestaltet sind.

Zum anderen knüpft das Erwerben von Ansprüchen in der deutschen gesetzlichen Rentenversicherung vor allem an Erwerbstätigkeit an, so dass die Situation auf dem Arbeitsmarkt auch Einfluss auf das Erreichen der sozialpolitischen Zielsetzungen des Rentensystems hat. Um diese Fragen geht es im folgenden Kapitel zwei zur **Modernisierung** des deutschen Alterssicherungssystems.

Die Beschäftigungs- und Alterssicherungspolitik müssen darüber hinaus eingerahmt werden von einer stabilitätsorientierten **Wirtschafts- und Finanzpolitik**, die das Wachstumspotential langfristig voll ausschöpft und sich durch eine nachhaltige Konsolidierungspolitik langfristig Anpassungsspielräume schafft und offen hält (vgl. Punkt 3).

Die angesprochenen Bereiche sollen im Folgenden genauer beleuchtet werden:

### 1. Erfolg auf dem Arbeitsmarkt von zentraler Bedeutung

Folgende strategisch wichtige Bereiche sind zu unterscheiden:

**a) Beschäftigung erhöhen:** Es gilt zu betonen, dass *nicht nur Arbeitslosigkeit bekämpft* werden muss, sondern auch, dass die *Beschäftigungsquote* insgesamt - und speziell für Frauen und ältere Arbeitnehmer - weiter *erhöht* werden muss. Dies ist gewissermaßen die quantitative Komponente.

**b) Lebenslanges Lernen:** Gleichzeitig muss die Produktion so effizient wie möglich sein, d.h. die Produktivität muss ebenfalls entsprechend hoch sein (Das ist die qualitative Komponente). Dies ist nur bei entsprechender Ausbildung und Qualifikation - aber auch Gesundheit und Motivation - der Arbeitnehmer der Fall.

**c) Beschäftigungsfreundliches Alterssicherungssystem:** Das Alterssicherungssystem darf dem Ziel eines hohen Beschäftigungsstandes bzw. der Senkung der Arbeitslosigkeit nicht entgegenstehen, sondern sollte vielmehr zu diesem Ziel beitragen.

**a) Beschäftigung insgesamt erhöhen - besonders für ältere Arbeitnehmer und für Frauen - und Qualität der Arbeit fördern<sup>5</sup>**

Das übergeordnete Ziel besteht darin, die Beschäftigungsquote zu erhöhen, so wie es auch vom Europäischen Rat in Lissabon beschlossen wurde. Fortschritte gilt es insbesondere für Frauen und für die Gruppe der älteren Arbeitskräfte zu erzielen.

Die Beschäftigungsquote von **Frauen** steigt seit langem stetig an. Diesen Trend gilt es auch weiterhin zu unterstützen. Echte Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt herzustellen ist nicht nur aus gesellschaftlichen, sondern auch aus ökonomischen Gründen geboten. Mit der Rentenreform 2001 sind wichtige Fortschritte bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gemacht worden. Hier zu nennen sind insbesondere die kinderbezogene **Höherbewertung** von Beitragszeiten und die **Ausgleichsmaßnahmen** bei der Erziehung **mehrerer Kinder** (ausführlich hierzu: Anhang IV).

Demgegenüber ist die Beschäftigungsquote **älterer Arbeitnehmer** lange Zeit zurück gegangen und heute auf einem zu niedrigen Stand. In Kombination mit der gestiegenen Lebenserwartung (und den langen Ausbildungszeiten, die zu einem späten Eintritt ins Berufsleben führen) führt dieser Trend dazu, dass die Beitragszeiten immer kürzer, der Zeitraum des Rentenbezugs immer länger geworden ist. Durch das **Auslaufen** von Regelungen zur Inanspruchnahme **vorgezogener Altersrenten** und die **Anhebung der Altersgrenzen** hat Deutschland die notwendigen Maßnahmen getroffen (vgl. Ziel 5).

Um die *zukünftige Herausforderung* meistern zu können, dürfen die diesbezüglichen Anstrengungen auch langfristig nicht nachlassen, denn der Anteil jüngerer Arbeitnehmer innerhalb der Erwerbsbevölkerung wird unweigerlich schrumpfen und das Durchschnittsalter der Arbeitnehmer steigen. Die Wirtschaft muss sich darauf einstellen, dass in der Zukunft relativ und absolut weniger junge Arbeitnehmer zur Verfügung stehen werden - die Vorzüge und Stärken der älteren Arbeitnehmer müssen wiederentdeckt werden. Daher ist ein **Umdenkprozess** notwendig, der mit dem Paradigmenwechsel in Bezug auf ältere Arbeitnehmer durch das *Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Beschäftigungsfähigkeit* eingeleitet worden ist. Hier ist u.a. auf das **Programm „50plus - die können es“**, eine Vermittlungs- und Qualifizierungsoffensive für ältere Arbeitnehmer über 50 Jahre der Bundesanstalt für Arbeit, hinzuweisen.

Dieser Umdenkprozess darf sich nicht auf die älteren Arbeitnehmer beschränken. Er muss Arbeitskräfte jeden Alters miteinbeziehen und die hieraus folgenden Maßnahmen müssen breit angelegt sein: nicht nur die *Qualifikationen*, sondern auch die *Gesundheit und Motivation* der Arbeitnehmer müssen schon am *Anfang* der beruflichen Karriere gefördert und über die *gesamte* berufliche Entwicklung auf hohem Niveau gehalten werden. Hier sind die Sozialpartner besonders gefordert, insbesondere im Bereich der betrieblichen Weiterbildung und des Betriebsklimas. Darüber hinaus gewinnen die traditionellen Grundsätze deutscher Politik von **Prävention** und **Rehabilitation** noch mehr an Bedeutung. Damit die Arbeitnehmer in der Regel bis zur gesetzlichen Regelaltersgrenze von 65 Jahren arbeiten können und wollen und auf diese Weise die Beschäftigungsquote angehoben wird, sollte zudem die weitere Verbesserung der **Qualität der Arbeit** als permanente Aufgabe betrachtet werden.

**b) Bildung und lebenslanges Lernen<sup>6</sup>**

In diesem Zusammenhang ist ein anderer wichtiger Trend zu berücksichtigen, nämlich der immer schnellere *wissenschaftlich-technische Fortschritt*. Dieser Trend ist an sich positiv, da er Produktivitätssteigerungen ermöglicht, und daher zu fördern. Er stellt aber auch immer höhere Anforderungen an das **Wissen** und die **Flexibilität** der Arbeitnehmer. Nichts spricht dafür, dass sich

<sup>5</sup> Vgl. zu den Aspekten „Beschäftigungsquote“ und „Qualität der Arbeit“: Kapitel B.1. des „Nationalen Aktionsplans Beschäftigung 2002“.

<sup>6</sup> Zum Thema „lebenslanges Lernen“ vgl. auch Kapitel B.2.1 des „Nationalen Aktionsplans Beschäftigung 2002“.

dieser Trend in absehbarer Zukunft ändern wird. Dies erfordert folglich, in die Aus- und Fortbildung der Menschen zu investieren und lebenslanges Lernen zu einer Selbstverständlichkeit zu machen.

Die Anstrengungen, die „Beschäftigungsfähigkeit“ und „Flexibilität“ der Arbeitnehmer zu fördern und zu erhalten, sind und bleiben auch im Hinblick auf die Alterssicherung unabdingbar. Sie kommen sowohl der Produktivität insgesamt zu gute, als auch dem Kampf gegen die Arbeitslosigkeit unter unzureichend ausgebildeten Personen. Die diesbezügliche Politik soll im NSB nicht detailliert aufgeführt werden, da sie erst jüngst ausführlich im Nationalen Aktionsplan Beschäftigung 2002 in den Säulen I und III dargestellt worden ist. Erwähnt seien jedoch das **Job-AQTIV-Gesetz**, das am 1. Januar 2002 in Kraft getreten ist, sowie das **Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit**. Wichtig ist es, auf jeden Fall die strategische Bedeutung der Beschäftigungspolitik und des lebenslangen Lernens *für die Alterssicherung* im Auge zu behalten.

### ***c) Das Rentensystem beschäftigungsfreundlich gestalten***

Alterssicherungssysteme haben zwar in erster Linie einen sozialpolitischen Auftrag, sollten aber auch beschäftigungspolitischen Ziele mitberücksichtigen. Ein Hauptanliegen der Rentenreform war es daher, das Alterssicherungssystem möglichst *beschäftigungsfreundlich* auszugestalten, und zwar möglichst nachhaltig. Hierbei sind zwei Aspekte zu unterscheiden:

Zum einen darf die Finanzierung der gesetzlichen Rentenversicherung nicht über Gebühr zu einer Belastung des Faktors Arbeit werden. Dies ist in einem beitragsfinanzierten System, das unmittelbar an die Erwerbstätigkeit anknüpft, ein wichtiger Punkt; es geht also um die **Begrenzung des Beitragssatzanstiegs** (vgl. Ziele 6 und 7). Zum anderen geht es um **Anreize**: sowohl um Anreize zu arbeiten - und hier auch darum, dass für diejenigen, die dies wollen, eine freiwillige Fortführung der beruflichen Aktivität über die gesetzlichen Altersgrenzen hinaus honoriert wird -, als auch um Anreize, nicht vorzeitig aus dem Berufsleben auszuschneiden. Auch hier wurden in Deutschland z. B. mit dem Auslaufen des abschlagsfreien Renteneintritts vor dem 65. Lebensjahr Maßnahmen ergriffen, um den negativen Trend der Vergangenheit umzukehren. Die vorzeitigen Altersrenten wegen Arbeitslosigkeit und für Frauen werden nach einer Übergangszeit völlig abgeschafft. Umgekehrt erhalten Personen, die den Eintritt in die Rente freiwillig verschieben und noch weiter arbeiten, **Rentenzuschläge** (vgl. Ziel 5).

## **2. Die Modernisierung des deutschen Alterssicherungssystems**

Um seine sozialpolitische Funktion erfüllen zu können muss ein Rentensystem, das primär an die Erwerbstätigkeit anknüpft, immer wieder an die neuesten Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt angepasst werden. Die Rentenreform antwortet auf verschiedene Veränderungen in Bezug auf typische *Lebenszyklen, Erwerbsmuster* sowie *Familienstrukturen*:

Ein besonders wichtiger Aspekt bestand darin, die gewandelten **Rollen von Männern und Frauen** in Wirtschaft und Gesellschaft bei der Modernisierung des Alterssicherungssystems besser zu berücksichtigen; solange die faktische Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt immer noch deutlich von der der Männer abweicht (zum Beispiel im Hinblick auf Lohnniveau, Aufstiegschancen, hohe Korrelation mit Teilzeitbeschäftigung etc), besteht die Gefahr, dass das Abstellen auf die Erwerbstätigkeit sich *de facto* für Frauen nachteilig auswirkt. Außerdem entspricht die Vorstellung, dass der Mann allein für das Einkommen der Familie verantwortlich und die Frau über den Mann ausreichend abgesichert ist, nicht mehr der Realität. Auch hier hat die Rentenreform 2001 verschiedene Maßnahmen ergriffen, um diesen Veränderungen Rechnung zu tragen (vgl. Ziel 9 und 10). So wurde insbesondere die Möglichkeit des „**Rentensplittings**“ neu eingeführt, das eine Aufteilung von Rentenanwartschaften zu gleichen Teilen auf beide Partner ermöglicht (vgl. Anhang IV).

Man kann heute kaum noch davon ausgehen, dass eine Person eine Berufsausbildung macht und dann ohne Unterbrechung im gleichen Beruf auf der Basis einer unbefristeten Vollzeitstelle bis zur Rente arbeitet. Tatsächlich war die **Arbeitswelt** in den letzten Jahrzehnten einem fundamentalen **Wandel** unterworfen. Zum einen haben sich „neue Arbeitsformen“ (Teilzeit, befristete Arbeitsverhältnisse, Telearbeit etc.) entwickelt. Zum anderen stellt die Höhe und Struktur der Arbeitslosigkeit (vor allem



Anteil der Langzeitarbeitslosen) ein ernstes Problem (auch beim Erwerben von ausreichenden Rentenansprüchen) dar. Es kommt immer häufiger zu „Brüchen“ und atypischen Erwerbsbiographien. In beiden Fällen geht es um die Frage, wie denjenigen, die - aus welchen Gründen auch immer - nicht ausreichende Ansprüche erworben haben, der Zugang zu einer angemessenen Rente verschafft werden kann (vgl. Ziel 3). Viele Elemente der intergenerativen Solidarität, die dieses Problem angehen, kommen besonders Frauen zugute (wie **Kindererziehungs- und -Berücksichtigungszeiten, kindbezogene Höherbewertung von Beitragszeiten, Nachteilsausgleich für Mehrfacherziehung und Berücksichtigung von Pflegezeiten**).

### 3. Die richtigen wirtschafts- und finanzpolitischen Rahmenbedingungen

Mit der Einführung der Europäischen Wirtschafts- und Währungsunion und ihrer im EG-Vertrag verankerten Verpflichtung auf Stabilitätspolitik waren die Aussichten für ein langfristiges inflationsfreies Wachstum noch nie so günstig wie heute. Die EU-Mitgliedstaaten haben ihre Stabilitätspolitik u.a. darauf ausgerichtet, die Stabilität des Euro zu sichern sowie Wachstum und Beschäftigung zu fördern. Dies wiederum liefert die *materielle Basis* für Alterssicherung auf hohem Niveau.

Nachhaltig solide Staatsfinanzen bilden einen weiteren wichtigen Pfeiler für einen stabilen makroökonomischen Rahmen. Niedrige öffentliche Defizite bzw. ein Verzicht auf staatliche Kredite entlasten den Kapitalmarkt und sind damit der finanzpolitische Beitrag zu niedrigen Preisen und Zinsen. Durch eine erfolgreiche Sanierung der Staatsfinanzen werden die staatlichen Zins- und Tilgungsverpflichtungen dauerhaft abgesenkt. Die daraus entstehenden finanzpolitischen Handlungsspielräume können grundsätzlich sowohl für wichtige Zukunftsinvestitionen genutzt werden, die zu einer Erhöhung des Wachstumspotentials der Wirtschaft beitragen, als auch für eine weitere Senkung der Steuer- und Abgabenlast.

### III. Die Rentenreform 2001 und die ihr zugrunde liegenden Prinzipien

Es würde den Rahmen dieser Einführung sprengen, die Rentenreform 2001 hier umfassend darzustellen. Dies wird in Anhang II nachgeholt. Stattdessen sollen hier die **Grundprinzipien**, auf denen die Reform beruht, sowie **einige zentrale Elemente** vorgestellt werden.

Die Reform basiert auf folgenden übergeordneten Grundsätzen:

- Kontinuität wahren und durch gezielte Innovation modernisieren;
- Ein ausgewogener und umfassender Ansatz, der *gleichberechtigt* sozialpolitische und finanzpolitische Erfordernisse berücksichtigt;
- Eine Strategie, die die *Nachhaltigkeit* des Systems nicht nur in finanzieller, sondern auch in politisch-sozialer Hinsicht sichert.

Dieser Ansatz deckt sich mit der Philosophie der vom Europäischen Rat in Göteborg festgelegten Rahmenprinzipien (1) Bewahrung der Fähigkeit der Systeme, ihren sozialen Zielsetzungen gerecht zu werden, (2) Erhaltung ihrer Finanzierbarkeit und (3) Berücksichtigung der sich wandelnden sozialen Erfordernisse.<sup>7</sup>

#### 1. Kontinuität und Innovation

Die gesetzliche Rentenversicherung in Deutschland gehört weltweit zu den ältesten Sozialversicherungen. Sie hat ihre Anpassungsfähigkeit und Leistungsfähigkeit auch unter schwierigen Bedingungen - erwähnt seien die Rentenreform in den Nachkriegsjahren und die deutsche Wiedervereinigung - immer wieder

<sup>7</sup> Schlussfolgerungen des Vorsitzes, Göteborg, 15. und 16. Juni 2001, Randziffer 43.

unter Beweis gestellt. Sie ist eingebettet in ein Alterssicherungssystem, das auf drei Säulen ruht (vgl. Anhang I).

Die Herausforderung der demographischen Entwicklung für die Alterssicherung stand in Deutschland seit Anfang der 80er Jahre auf der politischen Tagesordnung, wurde ausführlich diskutiert und führte auch mehrere Male zu verschiedenen Änderungen im Rentensystem. Hier ist vor allem auf die Maßnahmen der Rentenreform 1992 zu verweisen, die einen wichtigen Beitrag zur finanziellen Entlastung der Rentenversicherung geleistet hat. Die bedeutendste, umfassendste und innovativste Reform seit 1957 wurde dann im Jahr 2001 durchgeführt. Die wohl wichtigste Neuerung besteht im substantiellen Ausbau der zusätzlichen kapitalgedeckten Altersvorsorge, flankiert durch eine umfangreiche staatliche Förderung.

Der Einstieg in den steuerlich geförderten Aufbau eines zusätzlichen kapitalgedeckten Altersvorsorgevermögens war ein wichtiger Punkt in der politischen Debatte über die Rentenreform. Manche wären hier gern noch weiter gegangen - andere sahen die hergebrachten Grundsätze der Sozialversicherung gefährdet. Das Ergebnis dieser Diskussion trägt beiden Gesichtspunkten Rechnung und besteht aus einer *begrenzten, aber substantiellen* Innovation.

Hieraus wird deutlich, dass das Ziel der jüngsten Rentenreform *nicht* war, das Alterssicherungssystem radikal zu ändern. Die jüngste Reform ist eine Reform *im* System - nicht *des* Systems: Die zweite und dritte Säule werden gestärkt, um die erste Säule besser *ergänzen* zu können - sie sollen die erste Säule aber nicht *ersetzen*. Das **Hauptgewicht** des deutschen Alterssicherungssystems liegt **weiterhin auf der ersten Säule**, die durch die Sozialversicherung geprägt ist und die für angemessene Absicherung im Alter durch Orientierung an den Löhnen und deren Entwicklung, für Solidarität, Generationengerechtigkeit und Gleichbehandlung steht.

## **2. Ein ausgewogener und umfassender Ansatz**

Die Rentenreform trägt durch ihren integrierten Ansatz zugleich **sozial- und finanzpolitischen** Erwägungen Rechnung. Die Reform folgt dem Grundsatz der Generationengerechtigkeit. Weder die heutigen noch die künftigen Beitragszahler werden überfordert und das Leistungsniveau wird auch für die künftigen Rentnerinnen und Rentner auf einem angemessenen Standard gehalten (vgl. Ziel 7).

Festgeschrieben wird, dass der **Beitragssatz** bis zum Jahr 2020 höchstens 20 Prozent und bis zum Jahr 2030 höchstens 22 Prozent betragen soll. Entscheidenden Anteil daran, dass dieses Ziel erreicht wird, hat die ökologische Steuerreform. Danach fließt das Aufkommen aus der Ökosteuer der Rentenversicherung zu.

Das **Rentenniveau** wird langfristig moderat auf Werte zwischen 67 und 68% im Jahr 2030 abgesenkt. Mit der lohnorientierten Rentenanpassung wird sichergestellt, dass die Rentner am Wachstum der Wirtschaft beteiligt werden, wie es in der Lohnentwicklung zum Ausdruck kommt.

Der Absenkung des Rentenniveaus steht die Förderung einer **zusätzlichen kapitalgedeckten Altersvorsorge** gegenüber: Der Aufbau dieser privaten oder betrieblichen Altersvorsorge wird durch staatliche Fördermaßnahmen massiv unterstützt, die insbesondere Bezieher kleiner Einkommen und Familien mit Kindern überproportional begünstigen. Insgesamt ist für die Förderung der zusätzlichen Altersvorsorge in der Endstufe, d.h. beginnend mit den im Jahr 2008 erbrachten Sparleistungen, mit einem Fördervolumen von 12,7 Milliarden Euro jährlich zu rechnen.

Gleichzeitig wurden **solidarische Elemente** innerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung (insbesondere bei der Alterssicherung von Frauen) bei der Berechnung der Rente spürbar ausgebaut. Ferner ist auf das neue Gesetz über eine bedarfsorientierte **Grundsicherung** im Alter und bei Erwerbsminderung hinzuweisen (vgl. Ziel 1 und Anhang II, Punkt 8).

### **3. Zur politisch-sozialen Nachhaltigkeit**

Die Rentenreform 2001 zielt auch darauf ab, nicht nur die finanzielle, sondern ebenso die *soziale bzw. politische Nachhaltigkeit* des deutschen Alterssicherungssystems zu gewährleisten. Da die demographische Entwicklung unausweichlich mit Anpassungslasten verbunden ist, kam es der Bundesregierung vor allem darauf an, diese Last *möglichst gerecht zwischen den und innerhalb der jeweiligen Generationen* zu verteilen. Die Anpassungslast für jede einzelne Generation sollte zudem so klein wie möglich gehalten werden, indem die Anpassungsprozesse über einen *langen Zeitraum* gestreckt werden.

Die Reform basiert auf einem **breiten gesellschaftlichen Konsens**, der bereits bei den Vorbereitungen zum Gesetzgebungsverfahren durch die Einbeziehung der Sozialpartner und anderer relevanter Organisationen sichergestellt wurde. Ihr liegt ein *weites Verständnis von „Nachhaltigkeit“* zugrunde: *Finanzielle* Nachhaltigkeit kann grundsätzlich auf verschiedenen Sicherungsniveaus erreicht werden. Damit ist jedoch nicht die soziale Nachhaltigkeit des Systems gewährleistet. Für die Bundesregierung stand und steht das Ziel der Alterssicherung auf hohem Niveau außer Frage. Im Hinblick auf die europäische Diskussion sei bemerkt, dass bezweifelt werden kann, ob im Falle eines geringen - und gesellschaftlich und sozialpolitisch inakzeptablen - Rentenniveaus ein Rentensystem auch *sozial* und *politisch* „nachhaltig“ ist.

Da der Erfolg der Rentenreform, die in maßgeblichen Teilen auf dem Prinzip der *Freiwilligkeit* beruht, auch von ihrer Akzeptanz in der Bevölkerung und ihrer aktiven Umsetzung durch die beteiligten gesellschaftlichen Gruppen und Organisationen, insbesondere die der Sozialpartner, abhängt, hat die Bundesregierung für ein breit angelegtes *Informationsangebot* gesorgt.

## Die strategischen Ziele im einzelnen

### A. Angemessenheit der Renten

Die Mitgliedstaaten sollten gewährleisten, dass die Rentensysteme ihren sozialpolitischen Zielsetzungen gerecht werden. Unter Berücksichtigung der spezifischen nationalen Bedingungen sollten sie folgende Voraussetzungen erfüllen:

#### Ziel 1

Sie sollten sicherstellen, dass ältere Menschen nicht von Armut bedroht sind und in den Genuss eines angemessenen Lebensstandards gelangen, am wirtschaftlichen Wohlstand ihres Landes teilhaben und dementsprechend aktiv am öffentlichen, sozialen und kulturellen Leben teilnehmen können.<sup>8</sup>

### Sachstand

Das deutsche Rentensystem ist im Grundsatz auf **Einkommensersatz** ausgerichtet und deshalb bei der Sicherung des Lebensstandards sehr erfolgreich (Es ist kein Grundrentensystem, und ein „adequate minimum income for older people“ gibt es daher nicht.). Das Nettorentenniveau liegt heute bei ca. 70%.

Den Senioren in Deutschland gelingt es ganz überwiegend, mit ihrem Alterseinkommen einen angemessenen Lebensstandard zu sichern, wie Untersuchungen im Rahmen des Berichts „Lebenslagen in Deutschland - Der erste Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung“ zeigen. Im Untersuchungszeitraum 1973 bis 1998 nahmen die **relativen Armutsquoten unter den Senioren deutlich ab** und entsprachen zuletzt in etwa denen der Gesamtbevölkerung. Das Problem der Altersarmut, das noch vor 40 - 50 Jahren von erheblicher Bedeutung war, ist somit weitgehend beseitigt.

Auch das **Sozialhilferisiko** der älteren Personen liegt **unter dem Gesamtdurchschnitt**, nimmt mit zunehmendem Alter ab und ist in den letzten Jahren weitgehend konstant geblieben. Ende 2000 bezogen in Deutschland lediglich **1,4% der 65jährigen** und älteren laufende **Hilfe zum Lebensunterhalt**. Auch der Anteil der älteren **Frauen** an allen Beziehern laufender Hilfe zum Lebensunterhalt ist geringer als die Anteile dieser Altersgruppen an der Bevölkerung. Ihre Sozialhilfequote liegt mit 1,5% unter dem Durchschnitt von 3,3%. Die Einzelheiten hierzu sind in Anhang V dargestellt.

Im Hinblick auf die Gefahr der **sozialen Ausgrenzung** kann hier lediglich darauf hingewiesen werden, dass Alterssicherungspolitik nur darauf abzielen kann, den älteren Menschen **die finanzielle und materielle Grundlage** für die aktive Teilnahme am öffentlichen, sozialen und kulturellen Leben zu ermöglichen. Die oben aufgeführten Zahlen zeigen, dass dieses Teilziel in Deutschland voll erreicht wird. Selbstverständlich lässt sich Politik für ältere Menschen nicht auf finanzielle Aspekte reduzieren. Eine umfassende Darstellung zur deutschen Politik gegen soziale Ausgrenzung findet sich im **Nationalen Aktionsplan gegen soziale Ausgrenzung 2001**.

### Jüngste Maßnahmen und Ausblick

Deutschland erwartet auch langfristig keine Probleme im Hinblick auf die oben genannten Ziele (die Altersarmut zu bekämpfen bzw. in den Genuss eines angemessenen Lebensstandards zu gelangen).

Erstens ist durch die **Rentenanpassungsformel**, die sich an der **Lohnentwicklung** orientiert, gewährleistet, dass auch die kommenden Generationen der Rentner an Wohlstandsgewinnen teilhaben werden.

Zweitens wird das **Rentenniveau** zwar durch die jüngste Rentenreform innerhalb der ersten Säule - unter Beibehaltung des Versicherungsprinzips - langfristig **moderat abgesenkt**, es bleibt aber mit ca. 67 - 68% im Jahr 2030 auf einem hohen Niveau. Im gleichen Zeitraum wird sich die relative Bedeutung der

<sup>8</sup> In diesem Zusammenhang sollten auch andere Leistungen als Renten sowie Steuervorteile angemessen berücksichtigt werden.

zweiten und dritten Säule erhöhen. Allerdings wird das **Hauptgewicht** auch **weiterhin auf der ersten Säule liegen**.

Hinzu kommt drittens, dass der Lebensstandard im Alter durch den Aufbau der **ergänzenden kapitalgedeckten Alterssicherung** nicht nur erhalten, sondern gegenüber dem heute durch die gesetzliche Rente ermöglichten Lebensstandard sogar noch erhöht werden kann. Der Aufbau wird durch substantielle finanzielle Hilfe des Staates unterstützt - diese Förderung wird für die im Jahr 2008 erwartete Sparleistung voraussichtlich ein geschätztes Volumen von 12,7 Mrd. Euro jährlich erreichen -, die Versicherten mit unterdurchschnittlichen Einkommen und Familien überproportional zugute kommt. Da der Aufbau der zusätzlichen kapitalgedeckten Alterssicherung auf dem Prinzip der Freiwilligkeit beruht und ihr Aufbau erst jetzt begonnen hat, können heute die exakten Wirkungen noch nicht mit empirischen Daten beschrieben werden. Eine detaillierte Darstellung erfolgt unter Ziel 2.

Viertens wurde im Rahmen der Rentenreform 2001 mit dem „Gesetz über eine bedarfsorientierte **Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung (GSiG)**“ ein neues, eigenständiges Leistungsgesetz eingeführt. Auch wenn - wie oben dargestellt - in Deutschland das Problem der Altersarmut weitgehend zurückgedrängt wurde, muss es auch in der Zukunft Mechanismen geben, die sicherstellen, dass diejenigen, die keine ausreichenden Ansprüche erworben haben, durch ein angemessenes Fürsorgesystem effektiv vor Armut geschützt werden. Durch die Einführung der Grundsicherung wird es für ältere Menschen sehr viel leichter, ihre berechtigten Fürsorge-Ansprüche zur Sicherung des Lebensunterhalts geltend zu machen. Außerdem wird die Lebenssituation erwerbsgeminderter Menschen, gerade auch derjenigen, die von Geburt oder früher Jugend an schwerstbehindert sind, deutlich verbessert. Das Grundsicherungsgesetz wird zum 1. Januar 2003 in Kraft treten und ist gegenüber dem Bundessozialhilfegesetz vorrangig. Die steuerfinanzierte Grundsicherung ist eine Fürsorgeleistung und keine Versicherungsleistung der Rentenversicherung. Sie wird daher auch nicht von der Rentenversicherung durchgeführt und stellt somit weder eine „Ersatz-“ noch eine „Mindestrente“ dar (ausführlich hierzu Anhang II, Punkt 8).

#### Ziel 2

*Sie sollten allen Menschen Zugang zu angemessenen staatlichen und/oder privaten Rentensystemen bieten, die es ihnen ermöglichen, Rentenansprüche zu erwerben und nach der Pensionierung ihren Lebensstandard weitgehend beizubehalten.*

Der **Zugang** zum Alterssicherungssystem - und insbesondere zur gesetzlichen Rentenversicherung<sup>9</sup>, die ja die wichtigste Säule darstellt - ist umfassend ausgestaltet. Dies spiegelt sich in den Daten aus dem „Alterssicherungsbericht 2001“<sup>10</sup> der Bundesregierung wieder: 1999 erhielten etwa **96% der Bevölkerung** ab einem Alter von 65 Jahren Leistungen aus den ganz oder teilweise öffentlich finanzierten Alterssicherungssystemen. Dieser 12,1 Mio. Personen umfassenden Bevölkerungsgruppe flossen Leistungen in der Höhe von insgesamt über 278 Mrd. DM zu. Der weit überwiegende Anteil, nämlich 78% dieser Leistungen, beruhte auf eigenen Ansprüchen der jeweiligen Bezieher. Insbesondere in den alten Ländern erwarben viele Senioren Anwartschaften aus mehreren Alterssicherungssystemen. Dabei ist die gesetzliche Rentenversicherung das am weitesten verbreitete Alterssicherungssystem, das in den alten Ländern durchschnittlich 80% und in den neuen Ländern 99% am Gesamtvolumen der eigenständigen Alterssicherungsleistungen ausmachte.

<sup>9</sup> Zugang zur **gesetzlichen Rentenversicherung** haben alle Personen, die gegen Entgelt oder zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind. Selbständig Erwerbstätige, die nicht aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu bestimmten Berufsgruppen (z.B. Handwerker, Lehrer, Erzieher und Hebammen) pflichtversichert sind, können auf Antrag die Versicherungspflicht herbeiführen. Personen, die nicht versicherungspflichtig sind, haben regelmäßig die Möglichkeit, sich ab dem 16. Lebensjahr freiwillig zu versichern. Auch Personen, die weder Beschäftigte noch selbständig Tätige sind, gehören i.d.R. der Rentenversicherung an, insbesondere Wehr- und Zivildienstleistende sowie Bezieher von Lohnersatzleistungen.

<sup>10</sup> Der letzte Alterssicherungsbericht wurde von der Bundesregierung am 23.11. 2001 vorgelegt (Bundestags-Drucksache 14/7640).

Hierbei ist darauf hinzuweisen, dass das gesetzliche Rentensystem auch eine weitreichende **Hinterbliebenenversorgung** umfasst und die Rentenreform 2001 darüber hinaus die Möglichkeit des **Rentensplitting** eingeführt hat. Diese Elemente spielen insbesondere für Frauen beim Zugang zu Rentenleistungen eine wichtige Rolle (vgl. Ziel 10).

Schon heute stellen die zweite und dritte Säule wichtige Elemente der Alterssicherung in Deutschland dar (vgl. Anhang I). Deren Gewicht wird durch den Aufbau der zusätzlichen kapitalgedeckten Altersvorsorge noch wachsen. Die Bundesregierung hat bei der Ausgestaltung der zusätzlichen kapitalgedeckten Altersvorsorge sichergestellt, dass der Zugang zu ihr möglichst offen ist und eine breite Angebotspalette enthält, und hat dafür auch spezielle Fördermaßnahmen vorgesehen. Der Aufbau dieser privaten oder betrieblichen Altersvorsorge wird - wie bereits unter Ziel 1 angeführt - durch **staatliche Fördermaßnahmen** massiv unterstützt, die insbesondere Bezieher kleiner Einkommen und Familien mit Kindern besonders begünstigen. Gerade in diesem Segment sollen besondere Sparanreize gesetzt werden.

Zum Kreis der **Begünstigten** gehören grundsätzlich alle, die in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert und im Ergebnis von der begrenzten Absenkung des Rentenniveaus betroffen sind. Neben den Arbeitnehmern sind dies u. a. auch Bezieher von Lohnersatzleistungen, pflichtversicherte Pflegepersonen, nichterwerbstätige Eltern während der Kindererziehungszeiten und versicherungspflichtige Selbstständige sowie Landwirte. Darüber hinaus gehören durch die wirkungsgleiche Übertragung der Rentenreformmaßnahmen der gesetzlichen Rentenversicherung auf die Beamtenversorgung auch Besoldungsempfänger und Empfänger von Amtsbezügen zum begünstigten Personenkreis. Wegen der grundlegenden, mit einem Systemwechsel verbundenen Reform der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes sind nunmehr ebenfalls die Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes in den Kreis der Begünstigten einbezogen.

**Förderfähig** sind im Bereich der betrieblichen kapitalgedeckten Altersvorsorge Direktversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds und im Bereich der privaten kapitalgedeckten Altersvorsorge Rentenversicherungen, Fonds- und Banksparrpläne. Fonds- und Banksparrpläne müssen mit Auszahlungsplänen und einer Restverrentungspflicht für die oberste Altersphase verbunden sein. Auch Altverträge können in die Förderung einbezogen werden, wenn die Voraussetzungen für die geförderten Anlagen damit erfüllt werden.

Der jährliche Altersvorsorgeaufwand setzt sich aus **Eigenbeiträgen und Zulagen** zusammen. Der Berechtigte zahlt lediglich seine Eigenbeiträge, die staatliche Zulage wird auf Antrag des Berechtigten unmittelbar auf den begünstigten Vertrag gutgeschrieben. Die Höhe der Zulage ist abhängig von Familienstand und Kinderzahl. Ist die Steuerersparnis durch den Sonderausgabenabzug höher als die bereits gezahlten Zulagen, wird die Differenz dem Steuerpflichtigen im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung zusätzlich gutgeschrieben. Die Zulage verbleibt auf dem Anlagekonto.

Darüber hinaus ist mit der Rentenreform der Zugang *speziell zur betrieblichen Altersvorsorge* entscheidend verbessert worden. Bisher war die betriebliche Altersvorsorge überwiegend eine *freiwillige Sozialleistung der Arbeitgeber*. Seit dem 01.01.2002 haben nunmehr die Beschäftigten grundsätzlich das *Recht*, von Ihrem Arbeitgeber den Aufbau einer betrieblichen Altersvorsorge durch Beiträge aus ihren Arbeitsentgelten („Entgeltumwandlung“) zu verlangen. Durch entsprechende Tarifabschlüsse ist Breitenwirkung für ganze Branchen zu erwarten. Für die durch Umwandlung von Entgeltteilen erworbenen Anwartschaften wird die *sofortige* gesetzliche **Unverfallbarkeit** eingeführt, so dass erworbene Ansprüche, z.B. bei Wechsel oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses, geschützt sind. Ferner werden die allgemeinen gesetzlichen Fristen für die Unverfallbarkeit von Anwartschaften bei einer durch den Arbeitgeber finanzierten Zusage auf eine betriebliche Altersvorsorge von 10 auf 5 Jahre verkürzt und die Altersgrenze vom 35. auf das 30. Lebensjahr vorverlegt. Die Verkürzung dieser Fristen kommt insbesondere **Frauen** zu Gute, die bisher oftmals ihre Betriebsrentenansprüche wegen kindererziehungsbedingter Unterbrechungen der Berufstätigkeit verloren haben (zu den Einzelheiten siehe Anhang II).

Ferner wird die betriebliche kapitalgedeckte Altersvorsorge durch die **Steuerfreistellung von Arbeitgeberbeiträgen** an eine Pensionskasse oder einen Pensionsfond gestärkt. Zusätzlich wurde eine gesetzliche Grundlage dahingehend geschaffen, dass Leistungen eines Arbeitgebers oder einer Unterstützungskasse an einen Pensionsfonds zur Übernahme bestehender Versorgungsverpflichtungen

oder Versorgungsanwartschaften durch den Pensionsfonds unter bestimmten Voraussetzungen steuerfrei sind.

### Ziel 3

*Sie sollten die Solidarität innerhalb und zwischen den Generationen fördern.*

Solidarität ist, war und bleibt ein kennzeichnendes Merkmal des deutschen Rentensystems. Dies gilt sowohl für die Solidarität innerhalb als auch zwischen den Generationen. Auf der Grundlage der Rentenreform 2001 ist ein Kompromiss gefunden worden, der den Interessen sowohl der Beitragszahler als auch der Leistungsempfänger gerecht wird.

### **Solidarität innerhalb von Generationen**

Bei der **gesetzlichen Rentenversicherung** wird der versicherungsmäßige Risikoausgleich durch soziale Komponenten modifiziert, die auf dem Gedanken der **Solidargemeinschaft** beruhen. Die Beiträge in der gesetzlichen Rentenversicherung werden nach der am Arbeitsentgelt orientierten individuellen Leistungsfähigkeit bemessen (soweit das Arbeitsentgelt die Beitragsbemessungsgrenze nicht überschreitet<sup>11</sup>). Versicherte werden ohne Berücksichtigung etwaiger Einschränkungen ihres Gesundheitszustandes oder des Vorliegens anderer Risiken in den Versicherungsschutz einbezogen. Vor allem das Risiko der vorzeitigen Erwerbsunfähigkeit wird unabhängig von Vorerkrankungen oder vom Alter des Versicherten abgesichert. Zugunsten von Frauen wirkt sich aus, dass die Rentenversicherung nicht zwischen geschlechtsspezifischen Risiken unterscheidet und Frauen wie Männer daher trotz unterschiedlicher Lebenserwartung bei gleichem Versicherungsverlauf gleich hohe Leistungen erhalten. Arbeitslose und Kranke sind in die Solidargemeinschaft ebenso einbezogen wie Personen, die Kinder erziehen oder Angehörige pflegen.

Die gesetzliche Rentenversicherung enthält wichtige soziale Ausgleichselemente. Der soziale Ausgleich umfasst all jene Leistungen, denen **keine oder keine ausreichenden Beitragszahlungen** zugrunde liegen. Zeiten der Berufsausbildung und Zeiten mit geringem Arbeitsentgelt werden **besser bewertet**, als es der tatsächlichen Beitragszahlung entspricht.

Ein anderer Weg wird beschritten, wenn Versicherte ihre versicherungspflichtige Erwerbstätigkeit nicht ausüben können, weil sie arbeitslos oder krank sind bzw. einen Angehörigen pflegen. Während solcher Zeiten werden die **Beiträge** zur Rentenversicherung **von anderen Zweigen der Sozialversicherung geleistet** – von der Arbeitslosen-, der Kranken- bzw. der Pflegeversicherung. Einen ähnlichen Weg hat der Gesetzgeber bei den - früher aus dem Bundeszuschuss finanzierten - Kindererziehungszeiten gewählt. Seit Juni 1999 entrichtet der Bund hierfür aktuelle Beiträge aus Steuermitteln auf der Basis des Durchschnittsentgelts, so dass diese Zeiten auch in dieser Hinsicht den Pflichtbeitragszeiten aus einer Erwerbstätigkeit gleichgestellt sind (vgl. Anhang IV).

### **Solidarität zwischen den Generationen**

Solidarität zwischen den Generationen ist Basis und Voraussetzung aller umlagefinanzierten Rentensysteme. Durch die an der Lohnentwicklung orientierte regelmäßige Anpassung der Renten („Dynamische Rente“) wird sichergestellt, dass die ältere Generation auch in der Ruhestandsphase an der wirtschaftlichen Weiterentwicklung partizipiert. Die in den vergangenen 10 Jahren erfolgten Reformen zur Anpassung der gesetzlichen Rentenversicherung an den demographischen Wandel waren so angelegt, dass die absehbaren Belastungen möglichst gleichmäßig auf die verschiedenen Generationen verteilt wurden. Der Kompromiss, nach dem der Beitragssatzanstieg als Indikator für die Belastung der jüngeren Generation begrenzt wurde und das Nettorentenniveau als Indikator für die Belastung der älteren

<sup>11</sup> Die Beitragsbemessungsgrenze bildet die Grenze in der gesetzlichen Rentenversicherung, bis zu der Arbeitsentgelt bzw. Arbeitseinkommen versicherbar ist. Für die Teile des Verdienstes, die oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze liegen, sind keine Beiträge zu zahlen. Ein Überschreiten ändert nichts am Bestehen der Versicherungspflicht.

Generation nicht unter 67 % sinken soll, ist als Ausdruck der Solidarität zwischen den Generationen zu bewerten (vgl. Ziel 7).

#### B. Finanzielle Tragfähigkeit der Rentensysteme

*Die Mitgliedstaaten sollten eine multifaktorielle Strategie verfolgen, um für die Rentensysteme eine solide Finanzgrundlage zu schaffen. Dabei sollten sie u. a. durch einen geeigneten Policy-Mix Folgendes anstreben:*

##### Ziel 4

*Ein hohes Beschäftigungsniveau erreichen, soweit erforderlich durch umfassende Arbeitsmarktreformen, wie in der europäischen Beschäftigungsstrategie vorgegeben und in Einklang mit den Grundzügen der Wirtschaftspolitik.*

Ein hohes Beschäftigungsniveau ist, wie in der Einführung dargelegt, ein wichtiger Faktor für die finanzielle Tragfähigkeit des Rentensystems.<sup>12</sup> Dieses Ziel bildet einen Schwerpunkt der jüngst vorgelegten „Nationalen Aktionspläne“ der Europäischen Beschäftigungsstrategie und soll daher hier nur kurz dargelegt werden. (Auf den Aspekt älterer Arbeitnehmer wird unter Ziel 5 eingegangen.)

Nach der deutschen Einheit sank die Beschäftigungsquote der 15-64jährigen zunächst kontinuierlich und erreichte 1997 mit 63,7% ihren Tiefpunkt. In den Folgejahren setzte ein Aufwärtstrend ein, der bis heute anhält. Im Jahr 2000 lag die Erwerbstätigenquote bei 65,4%. Aufgrund dieser positiven Entwicklung in den vergangenen Jahren ist Deutschland zuversichtlich, sowohl das Zwischenziel von Stockholm (67% bis zum Jahr 2005) als auch die Zielvorgabe von Lissabon (70% bis zum Jahr 2010) realisieren zu können. Auch die Beschäftigungsquote für Frauen ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich gestiegen und lag im Jahr 2000 bei 57,7%. Damit erfüllt Deutschland das in Stockholm vereinbarte Zwischenziel (57% im Jahr 2005) bereits heute.

Damit sich Wachstum und Beschäftigung auch in den kommenden Jahren entfalten können, hat die Bundesregierung die entsprechenden gesetzlichen Rahmenbedingungen geschaffen. Neben den Reformen zum Steuerrecht, Rentenrecht sowie der Reform der arbeitsmarktpolitischen Instrumente (Job-AQTIV-Gesetz) zählen hierzu auch das Gesetz zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter, das Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit, das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge, das bundesweite „Mainzer Modell“ zur Förderung der Aufnahme auch gering bezahlter Arbeit sowie das Programm Frau und Beruf.

Einen wichtigen Beitrag zur Verringerung des demographischen Problems und zur Deckung des wachsenden Bedarfs an qualifizierten Arbeitskräften wird langfristig auch das Zuwanderungsgesetz leisten, das zum 1. Januar 2003 in Kraft treten soll.

Die Leistungsstrukturen der **gesetzlichen Rentenversicherung** in Deutschland sind grundsätzlich so ausgestaltet, dass davon **Anreize für die Aufnahme einer Beschäftigung** ausgehen. Die Höhe der Renten bemisst sich grundsätzlich nach der Höhe der im Verlauf des gesamten Erwerbslebens bezogenen Arbeitsentgelte. Jeder Monat, in dem eine versicherungspflichtige Erwerbstätigkeit ausgeübt wird, erhöht die Rentenanwartschaft, ebenso Erhöhungen des sozialversicherungspflichtigen Einkommens.

Zur Erreichung eines hohen Beschäftigungsniveaus trägt die gesetzliche Rentenversicherung in Deutschland darüber hinaus auch durch die von ihr gewährten Leistungen zur Teilhabe bei. Diese Leistungen fördern vor allem die Erwerbsfähigkeit von Beschäftigten in der zweiten Hälfte des Erwerbslebens. Mit den Leistungen zur medizinischen Rehabilitation und zur Teilhabe am Arbeitsleben gelingt es in vielen Fällen, Einschränkungen der Erwerbsfähigkeit von Versicherten zu mindern oder zu beseitigen und so eine vorzeitige Erwerbsminderung zu vermeiden. Im Jahr 2000 waren 958.758 Menschen in Leistungen zur medizinischen Rehabilitation oder zur Teilnahme am Arbeitsleben.

<sup>12</sup> Zur Illustration der Größenordnungen sei darauf verwiesen, dass ein Anstieg um 200.000 versicherungspflichtige Beschäftigte grob einer Erhöhung der eingenommen Beiträge von 1 Mrd Euro entspricht, was wiederum einer Beitragssenkung von 1/10 Prozentpunkt entspräche.



Auch das **Bundessozialhilfegesetz** wird durch die stärkere Betonung des Vorrangs aktiver vor passiven Hilfen immer stärker darauf ausgerichtet, die Arbeitsmarktintegration von Hilfesuchenden zu fördern.

Schließlich tragen die Maßnahmen der Rentenreformen von 1992 und 2001 über die Begrenzung des Beitragssatzanstiegs dazu bei, den Faktor Arbeit nicht über Gebühr zu belasten und auf diese Weise Arbeitsplätze und Wettbewerbsfähigkeit zu sichern. Modellrechnungen aus dem Jahr 1987, also vor der Verabschiedung der Rentenreform 1992, hatten gezeigt, dass sich der Beitragssatz ohne Reformen bis 2030 auf etwa 36% verdoppelt hätte.

#### Ziel 5

*Sicherstellen, dass neben der Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik alle relevanten Komponenten der sozialen Sicherung, einschließlich der Rentensysteme, wirksame Anreize für die Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitskräfte bieten, dass die Inanspruchnahme von Vorruhestandsregelungen nicht gefördert und die Verlängerung des Erwerbslebens über das übliche Rentenalter hinaus nicht bestraft wird, und dass die Rentensysteme einen schrittweisen Übergang in den Ruhestand erleichtern.*

Die Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer erreichte zu Beginn der 90er Jahre bei den 55-59jährigen mit einer Erwerbstätigenquote von 49,6% (1993) und bei den 60-64jährigen mit einer Erwerbstätigenquote von 17,6% (1994) ihren Tiefpunkt. Seitdem sind die Erwerbstätigenquoten beider Altersgruppen kontinuierlich gestiegen und lagen im Jahr 2000 bei 56,5% (55-59jährige) und 19,9% (60-64jährige). Trotz dieser positiven Entwicklung ist Deutschland mit einer Erwerbstätigenquote der 55-64jährigen in Höhe von 37,5% derzeit noch weit entfernt von der Erfüllung der Zielvorgabe von Stockholm (50% bis zum Jahr 2010).

Die langfristige Erhöhung der Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmer ist ein wichtiger Bestandteil der Gesamtstrategie, mit der Deutschland sich auf die demographische Entwicklung einstellt.<sup>13</sup> Hierbei greifen *beschäftigungspolitische und rentenrechtliche Regelungen ineinander*, wobei letztere wegen der Vertrauensschutzregelungen ihre volle Wirkung allerdings erst nach Ablauf von Übergangsfristen entfalten. Deutschland erwartet daher gerade längerfristig größere Fortschritte bei der Erhöhung der Beschäftigungsquote. Während die rentenrechtlichen Regelungen einen **graduellen Übergang** in den Ruhestand ermöglichen und auch finanzielle **Anreize** für diejenigen beinhalten, die über die gesetzliche Regelaltersgrenze hinaus erwerbstätig sein wollen, stellen die beschäftigungspolitischen Maßnahmen auf *Weiterbildung, finanzielle Anreize für die Arbeitgeber, verstärkte und gezielte Anstrengungen bei der Vermittlung von Arbeitslosen und Aufklärungsarbeit* ab. Im einzelnen sind folgende Punkte zu nennen:

#### **Maßnahmen im beschäftigungspolitischen Bereich**

Um die erforderliche Steigerung der Erwerbsbeteiligung Älterer realisieren zu können, war ein **Paradigmenwechsel** in der Arbeitsmarktpolitik in Bezug auf ältere Arbeitskräfte erforderlich. Er wurde im März 2001 durch das **Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit** eingeleitet. Anstelle einer vorzeitigen Ausgliederung aus dem Erwerbsleben sollen künftig die verstärkte Beschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die vorbeugende Verhinderung von Arbeitslosigkeit und die Wiedereingliederung bereits Arbeitsloser vorrangiges Ziel arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen sein. Auch **Änderungen bei den Arbeitsbedingungen**, der Arbeitsorganisation und den sozialrechtlichen Rahmenbedingungen müssen einen wichtigen Beitrag leisten, damit ältere Menschen länger erwerbstätig bleiben. Die von den Bündnispartnern empfohlenen gesetzlichen Maßnahmen wurden bereits umgesetzt und werden ausführlich im beschäftigungspolitischen Aktionsplan für das Jahr 2002 dargestellt.<sup>14</sup>

<sup>13</sup> Anhang III a) gibt mit Hilfe des Altenquotienten einen Eindruck von der Größenordnung der Bedeutung der älteren Arbeitnehmer: wenn es gelingt, das tatsächliche Renteneintrittsalter von gegenwärtig knapp 60 Jahren auf 65 Jahre anzuheben, ergibt sich eine Erhöhung des entsprechend modifizierten Altenquotienten (also das Zahlenverhältnis der Menschen ab 65 zu denjenigen von 20 bis 65) von heute 26% auf 46% im Jahr 2030.

<sup>14</sup> Das Job-AQTIV-Gesetz ist ausführlich in Anlage 2 zum „Nationalen Aktionsplan Beschäftigung 2002“ dargestellt.

Hinzuweisen ist erstens auf die Verbesserung und Erweiterung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente durch das **Job-AQTIV-Gesetz**. In kleinen und mittleren Unternehmen mit bis zu 100 Beschäftigten wird - für vier Jahre befristet - die Qualifizierung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen ab dem 50. Lebensjahr durch Übernahme der Weiterbildungskosten durch die Arbeitsverwaltung gefördert, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt fortzahlt. Durch diese Maßnahme kann die Wettbewerbsfähigkeit älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gesteigert und die Chance einer dauerhaften Beschäftigung im Betrieb erhöht werden. Zweitens wurde beim **Eingliederungszuschuss** für Ältere die bisherige Altersgrenze von 55 auf 50 Jahre herabgesetzt und als bis zum Jahr 2006 befristete Regelung ins Gesetz aufgenommen. Ziel dieser Regelung ist es, Beschäftigungschancen älterer Arbeitsloser zu verbessern sowie der Langzeitarbeitslosigkeit Älterer dauerhaft vorzubeugen.

Neben dem durch das Bündnis für Arbeit eingeleiteten Paradigmenwechsel sind folgende Maßnahmen von Bedeutung:

Im Hinblick auf den in der Einführung beschriebenen **Umdenkprozess** werden Informations- und Vermittlungsaktionen gefördert. Hier zu nennen ist das Programm „**50plus - die können es**“ der Bundesanstalt für Arbeit (BA). Die BA hat sich bereits im Jahr 1999 mit der Kampagne „*Ältere Arbeitnehmer - kompetent, leistungsstark, flexibel*“ an Arbeitgeber gewandt, um diese zur Einstellung älterer Arbeitskräfte zu motivieren. Die Kampagne, die die Kompetenz und Erfahrung älterer Arbeitskräfte unterstreicht, wird seit dem Jahr 2000 als Vermittlungs- und Qualifizierungskampagne unter dem Titel „50 plus- die können es“ fortgesetzt. Die Aktion verfolgt sowohl den Ansatz, ältere Arbeitskräfte wieder in Arbeit zu bringen bzw. zu halten, als auch den Ansatz, den steigenden Bedarf der Unternehmen nach Fachkräften zu decken. Im Herbst 2001 wurde die Kampagne grundlegend überarbeitet. In knapp zweihundert Inseratschaltungen mit 120 Millionen Leserkontakten wurde für die Beschäftigung Älterer geworben.

Ferner ist das **Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) zu nennen**. Die Neuregelungen dieses Gesetzes, das am 01.01.2001 in Kraft getreten ist, bieten verbesserte Möglichkeiten, ältere Arbeitslose mit befristeten Arbeitsverträgen zu beschäftigen und somit den **Wiedereinstieg in das Erwerbsleben zu fördern**. Nach neuem Recht ist eine sachgrundlose Befristung (erleichterte Befristung) eines Arbeitsvertrages nur zulässig, wenn es sich um eine Neueinstellung handelt. Ein befristeter Arbeitsvertrag ohne sachlichen Befristungsgrund darf die Dauer von zwei Jahren nicht überschreiten. Ein zunächst für eine kürzere Dauer abgeschlossener Arbeitsvertrag kann bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren höchstens dreimal verlängert werden. Arbeitnehmer ab dem 58. Lebensjahr unterliegen nach § 14 Abs. 3 TzBfG diesen Einschränkungen nicht. Das heißt, mit Arbeitnehmern dieser Altersgruppe können befristete Arbeitsverträge ohne sachlichen Befristungsgrund auch für mehr als zwei Jahre abgeschlossen und mehr als dreimal verlängert werden. Zu beachten ist jedoch, dass zwischen einem vorangegangenen unbefristeten Arbeitsverhältnis und dem befristeten Arbeitsverhältnis mindestens eine Wartezeit von sechs Monaten liegen muss. Mit der Absenkung der Altersgrenze auf 58 Jahre durch das TzBfG (nach altem Recht lag diese bei 60 Jahren) sollen die Chancen der Altersgruppen auf eine zumindest befristete Beschäftigung verbessern, die einen besonders hohen Zugang in die Arbeitslosigkeit aufweisen.

Dem Ziel, der Frühverrentungspraxis weiter entgegenzutreten, dient auch die Regelung,<sup>15</sup> nach der Arbeitgeber, die ältere langjährig bei ihnen beschäftigte Arbeitskräfte entlassen, das **Arbeitslosengeld zu erstatten haben** (max. 24 Monate nach Vollendung des 58. Lebensjahres). Eine Berücksichtigung von **Entlassungsentschädigungen** beim Anspruch auf Arbeitslosengeld erfolgt nach § 143a SGB III nur unter bestimmten Voraussetzungen: Entlassungsentschädigungen haben immer dann Auswirkungen auf den Anspruch auf Arbeitslosengeld, wenn das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der für den Arbeitgeber maßgeblichen Kündigungsfrist beendet worden ist. In diesem Falle ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld für die Dauer der nicht eingehaltenen Kündigungsfrist.

Mit dem Gesetz zur Förderung eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand und dem hiermit geschaffenen **Altersteilzeitgesetz**, das am 1. August 1996 in Kraft trat, wurde die bis dahin verbreitete

<sup>15</sup> § 147 a SGB III.

**Frühverrentungspraxis abgelöst.** Das Altersteilzeitgesetz verbessert die Vereinbarkeit von Alter und Beruf.

### Maßnahmen im Bereich der Rentenversicherung

Eine Reihe von Reformmaßnahmen im Bereich der Rentenversicherung, die bereits 1992 ihren Anfang genommen haben und 1996 und 2000 fortgesetzt worden sind, zielen darauf, die Erwerbsquote älterer Arbeitskräfte nachhaltig zu erhöhen:

- Insbesondere wird künftig ein Rentenbeginn vor Erreichen der Regelaltersgrenze von 65 Jahren grundsätzlich nur noch unter Hinnahme eines Rentenabschlags möglich sein, der je Jahr des vorzeitigen Rentenbeginns 3,6% des Rentenbetrags ausmacht. Dieser Abschlag gilt für die gesamte Rentenlaufzeit.
- Darüber hinaus wird eine Weiterarbeit über das 65. Lebensjahr hinaus mit Zuschlägen von 6% pro Jahr des hinausgeschobenen Rentenbeginns belohnt.
- Schließlich erlaubt die Möglichkeit der Teilrente einen flexiblen Übergang in die Rente neben einer Erwerbstätigkeit und ergänzt die arbeitsrechtlichen Regelungen der Altersteilzeit.

Im einzelnen:

Besondere vorgezogene **Altersrenten** mit einem Rentenbeginn ab 60 Jahre wird es für Beschäftigte, die nach 1951 geboren sind, nicht mehr geben. Für ältere Versicherte bleibt der Rentenbeginn mit 60 Jahren erhalten, allerdings verbunden mit Rentenabschlägen:

- Die ursprüngliche Altersrente wegen Arbeitslosigkeit wurde 1997 in eine Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit umgewandelt. Dadurch wurde die verstärkte Inanspruchnahme der Altersrente wegen Arbeitslosigkeit gebremst und stattdessen eine Weiterbeschäftigung im Rahmen von Altersteilzeitarbeit gefördert. Zusätzlich wurde die Anhebung der abschlagsfreien Altersgrenze von 60 Jahren auf die Regelaltersgrenze von 65 Jahren und die damit verbundene Einführung von Abschlägen vorgezogen und beschleunigt. Die Anhebung wurde zum Jahresende 2001 abgeschlossen.
- Entsprechend ist die Anhebung der Altersgrenze von 60 Jahren bei der Altersrente für Frauen vorgezogen und beschleunigt worden, allerdings hat die Anhebung auf die Regelaltersgrenze und die Einführung von Abschlägen erst zum Jahresbeginn 2000 begonnen und wird zum Jahresende 2004 abgeschlossen sein. Aufgrund besonderer Vertrauensschutzregelungen insbesondere für vor 1942 Geborene gibt es übergangsweise auch noch niedrigere Abschläge. Die Maßnahmen werden daher in den nächsten Jahren verstärkt greifen.
- Die bei einem vorgezogenen Rentenbeginn wirksam werdenden Abschläge gleichen die gegenüber dem Rentenbeginn ab der Regelaltersgrenze von 65 Jahren sich ergebende Verlängerung der Rentenlaufzeit aus und gelten deshalb für die gesamte Rentenbezugsdauer. Der Rentenabschlag beträgt 3,6 % des Rentenzahlbetrags je Jahr des vorzeitigen Rentenbeginns, daraus ergeben sich bei einem Rentenbeginn mit 60 Jahren maximal 18 % Abschlag.

Einen Rentenbeginn vor Erreichen der Regelaltersgrenze von 65 Jahren wird es langfristig nur noch für langjährig Versicherte (bei 35 Jahren mit rentenrechtlichen Zeiten) und für langjährig versicherte schwerbehinderte Menschen geben.

- Langjährig Versicherte, die vor 1948 geboren sind, können frühestens mit 63 Jahren in Rente gehen. Die Altersgrenze für die abschlagsfreien Rentenbeginn erhöhte sich in den Jahren 2000 und 2001 schrittweise auf die Regelaltersgrenze von 65 Jahren. Auch hier beläuft sich der Abschlag auf **3,6%** je Jahr des vorgezogenen Bezugs, maximal also auf 7,2 % des Rentenzahlbetrags. Für Versicherte, die 1948 und später geboren sind, sinkt die Altersgrenze für den vorgezogenen Bezug also ab dem

Jahr 2011, schrittweise auf 62 Jahre. Der maximale Abschlag beläuft sich dann für Versicherte, die nach Oktober 1949 geboren sind, auf 10,8 %.

- Für langjährig versicherte schwerbehinderte Menschen (35 Jahre mit renterechtlichen Zeiten und Schwerbehinderteneigenschaft), die nach 1940 geboren sind, erhöht sich der abschlagsfreie Rentenbeginn schrittweise vom 60. auf das 63. Lebensjahr. Der Abschlag bei vorgezogenem Rentenbeginn beläuft sich ebenfalls auf **3,6%** je Jahr, nach Abschluss der Anhebung zum Jahresende 2003 also maximal auf 10,8 % des Rentenzahlbetrags. Im Rahmen einer Vertrauensschutzregelung sind allerdings schwerbehinderte Menschen, die bis zum 11. November 1950 geboren sind und am 10. November 2000 schwerbehindert, berufs- und erwerbsunfähig waren, von der Anhebung ausgenommen.

Ein Anreiz für ein längeres Verbleiben im Erwerbsleben wurde bereits 1992 durch Einführung sog. Teilrenten geschaffen. Statt bei Erfüllung der Voraussetzungen für einen vorzeitigen Altersrentenanspruch völlig aus dem Erwerbsleben auszuschneiden und eine Vollrente in Anspruch zu nehmen, besteht seither auch die Möglichkeit, jedenfalls teilweise weiter zu arbeiten und gleichzeitig die Rente zu einem Anteil von einem Drittel, der Hälfte oder zwei Dritteln als sogenannte **Teilrente** zu beziehen. Neben der Teilrente kann eine auf deren Umfang abgestimmte Erwerbstätigkeit ausgeübt werden, d.h. bis zu drei verschiedenen Grenzen hinzuverdient werden. Dies eröffnet für Versicherte die Möglichkeit, den Vollrentenbezug hinauszuschieben. In diesem Fall ist nur der Teilrentenbezug mit Abschlägen versehen.

Wer ab Erreichen des üblichen Rentenalters von 65 Jahren auf den Bezug der Altersrente verzichtet, erhält für jedes Jahr des Verzichts **Zuschläge** in Höhe von **6%** je Jahr. Bei gleichzeitiger **Weiterarbeit** wirkt sich dieser Zuschlag zusätzlich auf die dadurch erworbenen weiteren Rentenanwartschaften aus.

Künftig ist zu erwarten, dass die Maßnahmen zu einer sichtlichen Erhöhung der Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer führen werden, da die Möglichkeit des flexiblen Rentenbeginns mit starken **Anreizen** zur Arbeit gekoppelt ist.

#### Ziel 6

*Die Rentensysteme so reformieren, dass das übergeordnete Ziel der Nachhaltigkeit der öffentlichen Finanzen gewahrt bleibt. Die Nachhaltigkeit der Rentensysteme muss untermauert werden durch eine solide Fiskalpolitik, einschließlich, soweit erforderlich, eines Schuldenabbaus<sup>16</sup>. Die Strategien zur Realisierung dieses Ziels können auch die Einrichtung zweckgebundener Reservefonds beinhalten.*

Die Entscheidung zugunsten des Aufbaus der zusätzlichen kapitalgedeckten Altersvorsorge stellt einen historischen Schritt in der Modernisierung des deutschen Alterssicherungssystems dar. Mit diesem Reformschritt wird die Finanzierung der Altersvorsorge auf eine zukunftsfeste Grundlage gestellt. Die ausgewogene *Kombination* von Umlage- und Kapitaldeckungsverfahren führt zu **höherer Risikodiversifizierung** und hiermit gleichzeitig zu besserer *Effizienz und Sicherheit* der Anlagen, die der Altersvorsorge dienen. Sie verbessert darüber hinaus die Rahmenbedingungen für das Funktionieren der Kapitalmärkte und trägt so zu Wachstum und Beschäftigung bei.

Ferner entspricht die Finanzierung über Kapitaldeckung dem Prinzip der **Eigenverantwortung**, wobei die Förderkriterien so ausgestaltet worden sind, dass - wie unter Ziel 2 dargelegt - Personen mit geringerem Einkommen bzw. Familien mit Kindern durch eine intensive staatliche Förderung die Bildung eines Altersvorsorgevermögens ermöglicht wird. Damit ist auch dieser Personengruppe die Möglichkeit eröffnet, an den Vorzügen der Mischung von umlagefinanzierter und kapitalgedeckt finanzierter Altersversorgung zu partizipieren.

<sup>16</sup> Die Strategien der Mitgliedstaaten zur Gewährleistung solider und nachhaltiger öffentlicher Finanzen werden dargelegt und bewertet im Rahmen der Grundzüge der Wirtschaftspolitik und des Stabilitäts- und Wachstumspakts; sie sollten mit beidem in Einklang stehen.

Für die künftigen Rentnergenerationen eröffnet sich mit den zusätzlichen Renten aus dem staatlich geförderten Altersvorsorgevermögen die Möglichkeit, ein insgesamt höheres Niveau der Altersversorgung zu erreichen, als dies für die bisherigen Rentnergenerationen möglich gewesen ist.

Der Begriff der Nachhaltigkeit ist in der Finanzpolitik besonders eng mit der Frage der Generationengerechtigkeit verbunden. Vor dem Hintergrund der absehbaren demographischen Entwicklungen muss es darum gehen, sich bereits heute eine möglichst günstige Ausgangslage für die Bewältigung der damit verbundenen finanziellen Herausforderungen zu schaffen. Ein eng begrenzter Ausgabenkurs, niedrige öffentliche Defizite und eine erfolgreiche Rückführung der Zinszahlungsverpflichtungen sind wichtige Elemente einer umfassenden Strategie für mehr Generationengerechtigkeit. Die Bundesregierung strebt daher einen möglichst schnellen Haushaltsausgleich (Bund und Gesamtstaat) an. Aufgrund der Vereinbarungen auf europäischer Ebene ist das Ziel für den Gesamtstaat, einen nahezu ausgeglichenen Haushalt im Jahr 2004 auszuweisen. Der Bund selbst hat sich zum Ziel gesetzt, im Jahr 2006 einen ausgeglichenen Haushalt vorzulegen und danach, je nach Konjunkturlage, Schulden zu tilgen bzw. zusätzliche Handlungsspielräume auch für eine weitere Senkung der Steuer- und Abgabenlast zu verwenden.

Die Sanierung der Staatsfinanzen wird zu einer „aktiven“ Sanierung, wenn sie durch eine auf Nachhaltigkeit ausgerichtete Umgestaltung der Rentenversicherung begleitet wird. Mit der Rentenreform von 2001 wurde die Finanzierung des gesetzlichen Rentensystems neu austariert und auf eine langfristig tragfähige Basis gestellt. Im Mittelpunkt der deutschen Diskussion steht traditionellerweise - als Indikator für die finanzielle Belastung - der Beitragssatz zur Rentenversicherung der Arbeiter und der Angestellten. Er stellt gewissermaßen eine der wichtigsten „benchmarks“ dar, an dem Rentenpolitik in Deutschland gemessen wird. Mit dem Ziel, den Beitragssatz bis 2020 unter 20% und bis 2030 unter 22% zu halten, wurden klare und überprüfbare Zielvorgaben, also „targets“ gesetzt.

Die Politik der **Beitragssatzbegrenzung** fußt auf folgenden Elementen: Erstens wurde durch verschiedene Regelungen im Bereich der sog. „geringfügig Beschäftigten“ - allein hierdurch wurden rund 4 Millionen Arbeitsverhältnisse neu in die Rentenversicherung miteinbezogen - und der Scheinselbständigkeit die **Erosion der Beitragsbasis gestoppt**. Zweitens wurde durch zusätzliche Mittel aus der **ökologischen Steuerreform** für die Rentenversicherung sichergestellt, dass allgemeine Staatsaufgaben im Leistungsspektrum der Rentenversicherung jetzt systemgerecht - d.h. aus dem Bundeshaushalt - finanziert werden. Drittens wurde die **Rentenanpassung** so verändert, dass der Rentenanstieg abgeschwächt wird.<sup>17</sup>

Ferner dürfen die Auswirkungen von zwei weiteren beitragsstabilisierenden Maßnahmen nicht übersehen werden. Dies ist zum einen die schrittweise Anhebung der **vorgezogenen Altersgrenze** von 60 und 63 Jahren auf einheitlich 65 Jahre, die mit entsprechenden **Abschlägen** (bereits unter Ziel 5

<sup>17</sup> Das Renten Anpassungsverfahren wurde in dreifacher Hinsicht verändert: (1) Ab dem Jahr 2001 werden - neben der Bruttolohnentwicklung - nur noch Veränderungen der Beitragssätze berücksichtigt, die die Alterssicherung betreffen, d.h. der Beitragssatz zur Rentenversicherung und zur staatlich geförderten Vorsorge. Veränderungen bei der Lohnsteuerbelastung und beim Beitragssatz zur Bundesanstalt für Arbeit bleiben unberücksichtigt. Dies ist deswegen sachgerecht, weil Rentner von den Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt nicht (mehr) betroffen sind und auf eine Standardrente ohne Berücksichtigung weiterer Einkommen keine Steuern vom Einkommen entfallen. Anpassungsdämpfend wirkt auch (2) die Berücksichtigung des Aufbaus der staatlich geförderten Altersvorsorge, die in 0,5 %-Schritten von 2003 bis 2010 anpassungsvermindernd wirkt. Damit werden im Grundsatz Regelungen innerhalb des Europäischen Systems Volkswirtschaftlicher Gesamtrechnungen bei den Nettoeinkommen der Arbeitnehmer nachvollzogen. (3) Ab dem Jahre 2011 bewirkt ein Faktor innerhalb der Anpassungsformel, dass Veränderungen des Beitragssatzes zur Rentenversicherung im Rahmen der Renten Anpassungsformel etwas stärker wirken. Vor dem Hintergrund, dass Veränderungen des Beitragssatzes zur Rentenversicherung durchweg in Richtung einer Erhöhung zu erwarten sind, sind auch hiermit Einsparungseffekte verbunden. Für die Rentner bedeutet dies eine maßvolle Beteiligung an Belastungen in der Zukunft, die sich aus der demografischen Entwicklung ergeben.

beschrieben) bei einem weiterhin möglichen vorzeitigen Rentenbeginn verbunden ist; diese Maßnahme war bereits Bestandteil der Rentenreform von 1992, die Anhebungsschritte sind zwischenzeitlich vorgezogen und beschleunigt worden. Zum anderen ist auf die zum Jahresbeginn 2001 in Kraft getretene **Reform der Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit** hinzuweisen, mit der die Rente wegen Berufsunfähigkeit und die Renten wegen Erwerbsunfähigkeit durch eine zweistufige Erwerbsminderungsrente ersetzt werden. Der Anspruch auf eine solche Rente ist ausschließlich von der gesundheitlichen Leistungsfähigkeit des Versicherten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt abhängig, den am bisherigen beruflichen Status eines Versicherten anknüpfenden sogenannten Berufsschutz gibt es nur noch im Rahmen einer Vertrauensschutzregelung für Versicherte, die vor dem 1. Januar 1961 geboren sind.

Schließlich ist zu berücksichtigen, dass die **deutsche Wiedervereinigung** zu einem Anstieg des durch den Bund finanzierten Anteils geführt hat, und dass diese spezifische finanzielle Belastung im Zeitablauf immer weiter zurückgehen wird.

Mit diesen Maßnahmen erbringt das **Rentensystem** einen wesentlichen Beitrag zur Sicherung der Nachhaltigkeit der öffentlichen Finanzen.

In diesem Zusammenhang ist auch darauf hinzuweisen, dass die Maßnahmen der Rentenreform 2001 in Bezug auf die gesetzliche Rentenversicherung wirkungsgleich und systemgerecht auf die Beamtenversorgung übertragen wurden und die an der Beamtenversorgung orientierte Zusatzversorgung für Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes reformiert.

Da in Deutschland das Ziel angemessener Renten nicht zur Disposition steht<sup>18</sup> und die Renten ohnehin auf erworbenen Anwartschaften beruhen, führt kein Weg an der Erkenntnis vorbei, dass dieses Ziel auch seinen Preis hat. Wie in der Einleitung aufgezeigt, fällt es umso leichter, auch dem Ziel der finanziellen Nachhaltigkeit genüge zu tun, wenn das **Beschäftigungsniveau** (siehe Ziel 4) entsprechend erhöht wird. Erfolge beim Kampf gegen den vorzeitigen Übergang in die Rente älterer Arbeitnehmer zahlen sich sogar doppelt aus, da die Rentenleistung erst später anfällt und die Beitragseinnahmen ansteigen.

Um sicherzustellen, dass die Entwicklung der Beitragssätze auf keinen Fall die anvisierten Zielvorgaben übersteigt, hat die jüngste Rentenreform eine gesetzliche **Verpflichtung** für die Bundesregierung eingeführt, bei einer drohenden Überschreitung der Vorgaben den gesetzgebenden Körperschaften geeignete Gegenmaßnahmen vorzuschlagen.

In Anhang III ist die Entwicklung der Beitragssätze, auf denen die Planungen der Bundesregierung beruhen, dargestellt.

#### Ziel 7

*Gewährleisten, dass bei den Rentenleistungen und in den Rentenreformen ein ausgewogenes Gleichgewicht zwischen Erwerbspersonen und Rentnern gewahrt bleibt. Dies erfordert gleichermaßen, dass die Erwerbstätigen nicht über Gebühr belastet werden und die Rentner angemessene Renten beziehen.*

Das Erreichen eines solchen **Gleichgewichts** entspricht der **doppelten Zielsetzung** der jüngsten Rentenreform, nämlich, auf der einen Seite, die Beitragszahler nicht über Gebühr zu belasten (und auch deshalb den notwendigen Anstieg des Beitragssatzes zu begrenzen) und andererseits das Rentenniveau langfristig moderat abzusenken. Wie in den vorhergehenden Kapiteln dargestellt, wird diese Absenkung durch den freiwilligen Aufbau der zusätzlichen kapitalgedeckten Altersvorsorge mehr als ausgeglichen und durch die überproportionale Förderung einkommensschwacher Personen und Familien sozial ausgewogen ins Werk gesetzt.

Dieses Gleichgewicht ist in Anlage III dargestellt: Durch die Rentenreform 2001 wurde sichergestellt, dass die Beitragssätze zur Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten bis 2020 ein Niveau von 20

<sup>18</sup> Hinzu kommt, wie in der Einführung dargelegt, dass das Ziel angemessener Renten für die politisch-soziale Nachhaltigkeit von großer Bedeutung ist.

v. H. und bis 2030 ein Niveau von 22 v. H. nicht überschreiten. Das Rentenniveau, das Verhältnis aus Netto-Standardrente und Netto-Durchschnittseinkommen, wird bis 2030 ein Niveau von 67 v. H. nicht unterschreiten. Somit wird der durch die demographische Entwicklung unvermeidliche Anstieg des Beitragssatzes auf ein akzeptables Maß begrenzt, ohne die Rentnergenerationen zu stark zu belasten. Die beiliegende Anlage 3 enthält eine Modellrechnung u. a. des Beitragssatzes und des Rentenniveaus innerhalb des Vorausberechnungszeitraumes des Rentenversicherungsberichtes (Stand: Rentenversicherungsbericht 2001). Die Anlage III zeigt auch das Gesamtversorgungsniveau (inklusive der zusätzlichen kapitalgedeckten Altersvorsorge), das bis zum Jahr 2015 auf über 70 v. H. ansteigen wird.

#### Ziel 8

*Durch einen angemessenen regulativen Rahmen und durch solides Management sicherstellen, dass private und staatliche kapitalgedeckte Rentensysteme Rentenleistungen mit der erforderlichen Effizienz, Kostengünstigkeit, Nachhaltigkeit und Sicherheit bieten.*

Um die Effizienz kapitalgedeckter Alterssicherungssysteme sicherzustellen, ist es erforderlich, dass in den entsprechenden Produktmärkten hinreichende **Transparenz** herrscht. Nur wenn für die Bürger transparent ist, welche **Leistungen** aus einem Versorgungsprodukt unter realistischen Bedingungen zu erwarten sind, welche **Einzahlungen** im Laufe der Ansparphase erforderlich sind und wie hoch die **Verwaltungskosten** (siehe unten) der verschiedenen Produkte sind, können sie erkennen, welches der angebotenen Vorsorgeprodukte ihren persönlichen Präferenzen entspricht. Nur wenn dies sichergestellt ist, kann eine marktwirtschaftlich organisierte private und betriebliche Altersvorsorge zu effizienten Ergebnissen führen. Bei auf Kapitaldeckung beruhenden Formen der Alterssicherung kommt der **Sicherheit** besondere Bedeutung zu: hier geht es sowohl um aufsichtsrechtliche Regelungen und Vorkehrungen bei Insolvenz, als auch um Anlagebestimmungen für Wertpapiere.

Bei privaten Altersvorsorgeprodukten ist es wichtig, dass die Verwaltungskosten für die potentiellen Kunden transparent sind. Bei der in Deutschland im Rahmen der jüngsten Rentenreform eingeführten staatlichen Förderung der zusätzlichen kapitalgedeckten Altersvorsorge wurde deshalb die Pflicht des Anbieters gesetzlich festgeschrieben, dem Kunden schriftlich vor Vertragsschluss Auskunft über die zu erwartenden Verwaltungskosten zu geben.

Gerade im Hinblick auf den letzten Punkt ist im übrigen auf die gute Kosteneffizienz der **gesetzlichen Rentenversicherungsträger** hinzuweisen: Im Hinblick auf Verwaltungskosten ist zunächst darauf hinzuweisen, dass diese im Bereich der gesetzlichen Rentenversicherung relativ **gering** ausfallen. Im Jahr 2000 machten die Verwaltungs- und Verfahrenskosten gerade **1,6 % der gesamten Einnahmen** der gesetzlichen Rentenversicherung aus. Der **Verwaltungskostenanteil** ist zudem in den letzten 3 Jahrzehnten – mit Ausnahme eines vorübergehenden Anstiegs als Folge der Rentenüberleitung auf die neuen Bundesländer in der ersten Hälfte der 90er Jahre - **permanent gesunken** und liegt heute um ca. ein Fünftel niedriger als im Jahr 1970.

Die Rentenreform hat mit der Einführung der Möglichkeit des „**Pensionsfonds**“ die Durchführungswege im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge erweitert (Bisher bestanden vier Möglichkeiten, die „Direktzusage“, die „Unterstützungskasse“, die „Direktversicherung“ und die „Pensionskasse“. Mit der Rentenreform 2001 wurde zusätzlich der international erfolgreiche „Pensionsfonds“ als Durchführungsweg der betrieblichen Altersvorsorge zugelassen. Vgl. hierzu Anlage I). Das **Altersvermögensgesetz** vom 26. Juni 2001 regelt in Art. 10 - Änderung des Versicherungsaufsichtsgesetzes - die Einführung von Pensionsfonds als rechtsfähige Versorgungseinrichtungen der betrieblichen Altersvorsorge. Pensionsfonds schulden anders als herkömmliche Pensionskassen keine Verzinsung der Beiträge, das Kapitalanlage-Risiko trägt entweder der Arbeitgeber (Leistungszusage) oder der Arbeitnehmer (Beitragzusage mit Mindestleistung des Beitragserhaltes). Sie sind kollektive Investmentfonds, die zwingend das biometrische Risiko der Langlebigkeit und fakultativ das der Invaliditäts- und Hinterbliebenenversicherung abdecken. Die Beiträge zahlt der Arbeitgeber ein; die Beschäftigten haben die Möglichkeit, sich daran durch Entgeltumwandlung zu beteiligen. Mit der größeren **Freiheit bei der Vermögensanlage** besteht für Pensionsfonds die Chance, ein internationalen Standards entsprechendes Management bei der Kapitalanlage zu nutzen, um höhere Renditen

erwirtschaften zu können, was die Effizienz der betrieblichen Altersvorsorge verstärken und den Aufwand hierfür verringern wird. Um die Sicherheit der für ein Altersvermögen angelegten Gelder zu gewährleisten, werden Geschäftsbetrieb und Ausstattung mit Eigenkapital (Solvabilität) aufsichtsbehördlich überwacht. Daneben besteht Insolvenzschutz durch den Pensions-Sicherungs-Verein a.G. beim Pensionsfonds. Pensionsfonds werden den Finanzplatz Deutschland stärken. Aufgrund des eher langfristigen Charakters von Anlagen wird sich der Pensionsfonds stärker an Substanzwerten wie Aktien und anderen Beteiligungswerten orientieren, die dem Kapitalmarkt und damit auch Wachstum und Beschäftigung zusätzliche Impulse geben werden.

Das **Versicherungsaufsichtsgesetz** enthält drei wesentliche Verordnungsermächtigungen zu (1) den Kapitalanlagen, (2) den erforderlichen Eigenmitteln (Kapitalausstattung) und zur Bildung der Deckungsrückstellung (Passivierung der Versorgungsverpflichtungen), die in Anhang VI dargestellt sind.

### C. Modernisierung der Rentensysteme als Reaktion auf sich verändernde Bedürfnisse der Wirtschaft, der Gesellschaft und des Einzelnen.

Seit der Rentenreform von 1957 haben sich die wirtschaftlichen und gesellschaftlichen **Rahmenbedingungen**, in denen das deutsche Alterssicherungssystem operiert, stark **verändert**. Im Zuge dieser Entwicklung waren auch die **Bedürfnisse** der Wirtschaft, der Gesellschaft im allgemeinen und der einzelnen Bürgerinnen und Bürger einem grundlegenden **Wandel** unterworfen. Es war daher an der Zeit, die Alterssicherung in Deutschland an die neuen Realitäten anzupassen.

Dies ist mit der Rentenreform 2001 geschehen. Insbesondere zu nennen ist hier die massive Förderung des Aufbaus von zusätzlicher kapitalgedeckter privater und betrieblicher Altersvorsorge durch steuerliche Vergünstigungen und staatliche Zulagen. Wie bereits unter Ziel 6 dargelegt ermöglicht die höhere Risikodiversifizierung zugleich effizientere Anlagemöglichkeiten und gesteigerte Sicherheit bei der Altersvorsorge. Mit dieser **Innovation bei den Finanzierungsformen** ist der entscheidende **Durchbruch bei der Modernisierung** des deutschen Alterssicherungssystems gelungen. Die neuartige *Kombination* von altbewährten und neuen Formen der Finanzierung entspricht den heutigen Bedürfnissen des Einzelnen (größerer individueller Gestaltungsspielraum und Eigenverantwortung), der Wirtschaft (Steigerung der Effizienz der Kapitalmärkte) und der Gesellschaft (Sicherung der finanziellen und der politischen Nachhaltigkeit des Alterssicherungssystems).

#### Ziel 9

*Sicherstellen, dass Rentensysteme mit den Erfordernissen der Flexibilität und der Sicherheit auf dem Arbeitsmarkt vereinbar sind; dass, unbeschadet der Kohärenz der Steuersysteme der Mitgliedstaaten, Arbeitsmarktmobilität innerhalb der Mitgliedstaaten und grenzübergreifende Mobilität sowie atypische Beschäftigungsverhältnisse keine unangemessenen Einbußen bei Rentenansprüchen zur Folge haben, und dass selbständige Erwerbstätigkeit nicht durch Rentensysteme gehemmt wird.*

### **Flexibilität und Sicherheit und „atypische“ Beschäftigungsverhältnisse**

Wie bereits in der Einleitung dargestellt, befindet sich die Arbeitswelt in einem schnellen Wandel, der zugleich mehr Flexibilität erfordert, aber auch mehr Unsicherheit mit sich bringt. Zu erwähnen ist der Trend, dass der Anteil unbefristeter Vollzeitverhältnisse zurückgeht, während gleichzeitig selbständige Tätigkeiten, befristete Beschäftigungsverhältnisse, Leiharbeit, Teilzeit oder geringfügige Beschäftigung und andere „atypische“ Erwerbsformen an Bedeutung gewinnen. Lücken wegen Arbeitslosigkeit, aber auch die Notwendigkeit, den Beruf zu wechseln sind ebenfalls zu nennen. Diese Entwicklung bringt für die Erwerbstätigen vielfältige **Chancen** aber auch **Risiken** mit sich. Die sich wandelnden Bedingungen in der Arbeitswelt führen insbesondere dazu, dass die individuellen Erwerbsbiographien in zunehmenden Maße durch **Brüche** (Lücken, Phasen einer Teilzeitbeschäftigung, Wechsel zwischen verschiedenen Erwerbsformen, u.s.w.) gekennzeichnet sind. Nicht zuletzt wegen der mit solchen Brüchen in der Erwerbsbiographie häufig einhergehenden un stetigen Einkommensverläufe kann es – bei entsprechender Gestaltung der Alterssicherungssysteme – zu individuellen **Versorgungsdefiziten** im Alter kommen. In diesem Zusammenhang ist zu bedenken, dass das Risiko, dass derartige Versorgungsdefizite auftauchen, für **Frauen** höher ausfällt als für Männer, da sie in den Nicht-Standard-Erwerbsformen überrepräsentiert sind (vgl. Ziel 10). Die Sozialversicherung ist hier



gefordert, um den Menschen die notwendige **Sicherheit** zu bieten, damit diese in der Lage und bereit sind, flexibel auf den wirtschaftlichen Wandel zu reagieren. Deutschland hat schon in den vergangenen Jahren, und noch einmal in der Rentenreform 2001, auf diese Herausforderungen reagiert.

In Deutschland hat es in den **vergangenen Jahren eine Reihe von Reformen** gegeben, mit denen die gesetzliche Rentenversicherung in diesem Sinne an die Veränderungen im Bereich der Arbeitswelt angepasst wurde. Bereits 1992 hat man die bereits zuvor bestehenden Regelungen zur „Rente nach Mindesteinkommen“ erheblich ausgeweitet, durch die Versicherte mit relativ langer Versicherungsdauer, aber vergleichsweise niedrigen Arbeitsentgelten eine Aufstockung ihrer Rente über den sich unter Äquivalenzgesichtspunkten ergebenden Wert hinaus erhalten. Seit 1998 ist sichergestellt, dass für Beschäftigte mit flexiblen Arbeitszeiten, die längere Freistellungsphasen (z. B. „Sabbaticals“) vorsehen, auch in diesen Freistellungsphasen der Versicherungsschutz der Rentenversicherung voll aufrecht erhalten wird; dies ist insbesondere dann für die Versicherten von Bedeutung, wenn sie in diesen Freistellungsphasen erwerbsunfähig werden. Seit 1999 erwerben auch Erwerbstätige in bestimmten Formen atypischer Beschäftigung, die bislang in der Regel nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert waren (geringfügig Beschäftigte, Selbständige, die keine Arbeitnehmer beschäftigen), Rentenanwartschaften in der gesetzlichen Rentenversicherung.

Mit der **jüngsten Rentenreform** wurden weitere Neuregelungen vorgenommen, mit denen die Auswirkungen von Brüchen in der Erwerbsbiographie auf die Höhe der späteren Rente begrenzt werden. Dabei wurden insbesondere Lücken am Anfang der individuellen Erwerbsbiographien – insbesondere beim Übergang von der Ausbildungs- in die Erwerbsphase – rentenrechtlich „geschlossen“. Dies wird vor allem bei jenen Erwerbstätigen zu höheren Rentenansprüchen führen, die nach derartigen Schwierigkeiten beim Eintritt in das Erwerbsleben schließlich doch einen erfolgreichen Berufsstart realisieren können, dann aber vorzeitig erwerbsunfähig werden.

Schließlich wurden mit dem jüngsten Reformgesetz auch Regelungen eingeführt, mit denen die Rentenansprüche von **Frauen** verbessert werden, die während der Phase der Kindererziehung eine Teilzeitbeschäftigung aufnehmen: Eine Reduktion der Arbeitszeit (Teilzeitbeschäftigung) wegen Kindererziehung oder Pflege führt nicht zu unangemessenen Einbußen bei den Rentenansprüchen, weil unterdurchschnittliche Entgelte in diesen Fällen im Rahmen der Rentenberechnung um 50 % bis zu maximal 100 % des Durchschnittseinkommen aufgewertet werden. Dies gilt bis zum 10. Lebensjahr eines Kindes (daneben Begünstigung durch die dreijährige Kindererziehungszeit), im Pflegefall sogar bis zum 18. Lebensjahr des Kindes, wenn 25 Jahre mit rentenrechtlichen Zeiten einschließlich der Kinderberücksichtigungszeiten vorliegen (vgl. Anlage IV). Ist wegen der gleichzeitigen Erziehung von zwei und mehr Kindern keine Erwerbstätigkeit möglich, dann erhalten Erziehungspersonen, die 25 Jahre mit rentenrechtlichen Zeiten einschließlich der Kinderberücksichtigungszeiten aufweisen, die maximal mögliche Gutschrift.

Neben diesen Maßnahmen zur Anpassung der gesetzlichen Rentenversicherung an den Wandel in der Arbeitswelt enthielt die jüngste Rentenreform auch Regelungen zur besseren Vereinbarkeit der betrieblichen Altersversorgung mit den Erfordernissen von Flexibilität und Sicherheit auf den Arbeitsmärkten. Ziel dieser Maßnahmen war dabei insbesondere der Abbau von Regelungen, die den **Betriebswechsel** von Arbeitnehmern dadurch erschweren, dass in diesem Fall Anwartschaften auf eine Betriebsrente verloren gehen. Die Mobilität der Beschäftigten wurde durch zwei Neuregelungen erhöht: Erstens durch die sofortige gesetzliche **Unverfallbarkeit** der durch Entgeltumwandlung erworbenen Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung. Zweitens wurden die allgemeinen gesetzlichen Fristen bei einer durch Arbeitgeber finanzierten Zusage auf betriebliche Altersversorgung für die **Unverfallbarkeit auf 5 Jahre verkürzt** und die **Altersgrenze auf 30 Jahre vorverlegt, was insbesondere Frauen begünstigt**. Diese Regelungen erscheinen zweckmäßig und angemessen, um die Bereitschaft der Arbeitgeber, in die Qualifikationen ihrer Mitarbeiter zu investieren, nicht zu untergraben.

Die Bundesregierung stimmt dem Grundsatz zu, dass **grenzüberschreitende Mobilität** keine unangemessenen Einbußen bei Rentenansprüchen zur Folge haben darf.

Dies ist im Verhältnis zu den EG-/EWR - Staaten durch die Anwendung der Verordnungen (EWG) Nr. 1408/71 und 574/72 gewährleistet; Ziel dieser Verordnungen ist es sicherzustellen, dass die Ausübung der Freizügigkeit nicht an sozialrechtlichen Barrieren scheitert. Darüber hinaus hat die Bundesrepublik Deutschland eine Reihe von Sozialversicherungsabkommen mit Staaten geschlossen, die nicht EG- bzw.

EWR - Staaten sind; mit diesen Abkommen wird u.a. das Ziel verfolgt, dass Personen, die in Deutschland und dem jeweiligen Partnerstaat beschäftigt bzw. selbständig tätig waren, hieraus keine rentenrechtlichen Nachteile haben.

### **Selbstständige Erwerbstätigkeit darf nicht durch Rentensysteme gehemmt werden.**

Selbstständige sind in Deutschland nur dort in den Sozialversicherungsschutz einbezogen, wo eine besondere Schutzbedürftigkeit gesehen wird (z.B. bei Landwirten, Handwerkern, Künstlern). Die Rentenversicherung trägt der besonderen Situation selbständiger Erwerbstätigkeit dadurch Rechnung, indem z.B. für die Berufsgruppe selbständig tätiger Handwerker die Möglichkeit eröffnet wird, sich von der Rentenversicherungspflicht befreien zu lassen, wenn bereits eine ausreichende Absicherung vorhanden ist (mind. 18 Jahre Pflichtbeitragszeiten). Für Selbstständige mit nur einem Auftraggeber und ohne eigene Beschäftigte ist eine vorübergehende Befreiungsmöglichkeit in der Existenzgründerphase und daneben eine endgültige Befreiungsmöglichkeit für ältere Selbstständige vorgesehen, die zuvor bereits eine solche Tätigkeit ausgeübt haben und nunmehr erstmals versicherungspflichtig werden.

#### Ziel 10

*Die Rentenbestimmungen überprüfen, um zu gewährleisten, dass diese dem Prinzip der Gleichbehandlung von Frauen und Männern entsprechen. Dies soll unter Berücksichtigung der aus dem EU-Recht hervorgehenden Verpflichtungen geschehen.*

### **Gesetzliche Rentenversicherung**

Die Bestimmungen der deutschen gesetzlichen Rentenversicherung sind geschlechtsneutral ausgestaltet (Die früher existierenden unterschiedlichen Rentenalter für Frauen und Männer wurden dadurch abgeschafft, dass das Rentenalter für nach dem 31.12.1939 geborene Frauen schrittweise angehoben wird).<sup>19</sup>

In der Einleitung wurde dargelegt, dass es notwendig ist, weitere Fortschritte bei der **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** zu machen. Die innergenerativen Solidaritätsleistungen, auf die bereits unter Ziel drei hingewiesen wurde (Kindererziehungs- und -Berücksichtigungszeiten, kindbezogene Höherbewertung von Beitragszeiten, Nachteilsausgleich für Mehrfacherziehung und Berücksichtigung von Pflegezeiten), sind zwar geschlechtsneutral formuliert, so dass auch Männer, die die jeweiligen Voraussetzungen erfüllen, rentenrechtlich begünstigt werden, aber dies sind immer noch Ausnahmefälle. Regelmäßig wird Kindererziehung und Pflege von Frauen durchgeführt, so dass die positiven Wirkungen der Begünstigung dieser Tatbestände regelmäßig Frauen zugute kommt. Die jüngste Rentenreform enthält bereits wichtige Schritte auf diesem Weg, indem die **Rahmenbedingungen** hierfür verbessert wurden, und zwar:

- Zusätzlich zur rentensteigernden **Anrechnung** von drei Jahren **Kindererziehung** werden niedrige **Arbeitsentgelte** in der Phase der Kindererziehung bei der Rentenberechnung **hochgewertet**.
- Es wurde ein **Ausgleich** für Frauen geschaffen, die wegen der Erziehung von mindestens zwei Kindern auch keine Teilzeittätigkeit aufnehmen können.
- Bei der **Hinterbliebenenversorgung** wurde das Erziehen von Kindern rentensteigernd berücksichtigt.

<sup>19</sup> Es gibt hiervon eine Ausnahme: Für den Fall der gemeinsamen Erziehung eines Kindes durch Mutter und Vater können die Eltern durch übereinstimmende Erklärung bestimmen, welchem Elternteil die Kindererziehungs- und -berücksichtigungszeiten zuzuordnen sind. Haben die Eltern keine übereinstimmende Erklärung abgegeben, sind die genannten Zeiten der Mutter zuzuordnen. Diese Regelung wurde getroffen, weil in der gesellschaftlichen Realität auch bei gemeinsamer Erziehung die Mütter meist die überwiegenden Erziehungsanteile übernehmen.

- Bei der zusätzlichen kapitalgedeckten Altersvorsorge wird die **Kinderzulage** im Regelfall der Frau gutgeschrieben, da diese in der gesellschaftlichen Realität nach wie vor regelmäßig den größten Teil der Erziehungsarbeit leistet.

In diesem Zusammenhang ist auch die Frage anzusprechen, was im Falle einer Scheidung mit den Rentenansprüchen geschieht. Mit dem Versorgungsausgleich, d.h. dem Ausgleich der in der Ehezeit erworbenen Versorgungsanswartschaften - überwiegend werden in der Praxis Anwartschaften gegenüber der Rentenversicherung ausgeglichen -, wird dem Prinzip der Gleichbehandlung von Frauen und Männern auch im Falle der Ehescheidung nachgekommen, da beide Ehegatten nach durchgeführtem Versorgungsausgleich gleich hohe Versorgungsansprüche erwerben. Die jüngste Rentenreform hat zusätzlich das **Rentensplitting** eingeführt, mit dem die Möglichkeit eröffnet wird, während der Ehezeit erworbene Rentenanswartschaften zu gleichen Teilen auf beide Partner aufzuteilen, wodurch die **eigenständige Alterssicherung** von Frauen ausgebaut wird (vgl. Anlage IV).

### **Betriebliche Altersversorgung**

Grundsätzlich hat die betriebliche Altersversorgung schon in der Vergangenheit den Frauen Vorteile gegenüber der privaten Altersvorsorge geboten. Neben den an sich schon häufig günstigeren Tarifen in der betrieblichen Altersversorgung erhöhen die dort in vielen Fällen üblichen Unisextarife die Rendite für Frauen. Trotz dieser Vorteile waren in der Vergangenheit Frauen als originär Anspruchsberechtigte in der betrieblichen Altersversorgung unterrepräsentiert. Der Gesetzgeber hat dies erkannt und die Rahmenbedingungen entsprechend verbessert.

Insbesondere durch den individuellen Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung durch **Entgeltumwandlung** ist mit einer Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung gerade unter **Frauen** zu rechnen. Auch die Verkürzung der **Unverfallbarkeitsfristen** kommt gerade Frauen zugute, die bisher oftmals ihre Betriebsrentenansprüche wegen kindererziehungsbedingten Unterbrechungen der Berufstätigkeit verloren hatten.

Damit Frauen keine Nachteile durch die in Anspruchnahme der „Elternzeit“ erleiden, werden diese Zeiten bei der Berechnung der Dauer der gesetzlichen Unverfallbarkeitsfristen voll mitgerechnet.

### **Private Altersversorgung**

Private Rentenversicherungen werden auch in Deutschland geschlechtsabhängig kalkuliert. Aufgrund der höheren Lebenserwartung von Frauen und der daraus resultierenden längeren Rentenlaufzeiten führt dies dazu, dass Frauen bei gleichem Beitrag schätzungsweise eine um 9 - 12 % niedrigere monatliche Rente erhalten als Männer. Die geschlechtsabhängige Kalkulation entspricht dem versicherungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Bei Bestand und Neuabschluss von Rentenversicherungen und Berufsunfähigkeits-Zusatzversicherungen sind Frauen noch unterrepräsentiert. Mit der 2001 eingeführten staatlichen Förderung ist jedoch ein **Anstieg des Frauenanteils** zu erwarten.

#### Ziel 11

*Die Transparenz und Anpassungsfähigkeit der Rentensysteme verbessern, damit die Bürger auch weiter Vertrauen in diese Systeme haben können. Zuverlässige und leicht verständliche Informationen über die langfristigen Perspektiven von Rentensystemen bereitstellen, insbesondere im Hinblick auf die voraussichtliche Entwicklung von Leistungsniveaus und Beitragssätzen. In der Rentenpolitik und der Rentenreform den breitestmöglichen Konsens herbeiführen. Die methodischen Grundlagen für ein effizientes Monitoring von Rentenreform und Rentenpolitik verbessern.*

Entscheidende Voraussetzung für die **nachhaltige Funktionsfähigkeit** eines Alterssicherungssystems ist das **Vertrauen** der Bürger in dieses System. Vertrauen kann aber nur geschaffen bzw. erhalten werden, wenn die Menschen **Zugang zu den wesentlichen Informationen** über die Wirkungsweise der verschiedenen Alterssicherungssysteme sowie über die **Entwicklung von Kosten und Leistungen** dieser Systeme besitzen; insoweit ist die Schaffung von **Transparenz** ein wichtiges Element einer nachhaltigen Alterssicherungspolitik.

Transparenz und verlässliche Informationen bezüglich der künftigen Kosten und Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung sind zudem eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass die Versicherten ihre **zusätzliche kapitalgedeckte Altersvorsorge** im Bereich der zweiten und dritten Säule der Alterssicherung auf einer seriösen Basis **planen** können (siehe unten).

In Deutschland stehen dem Bürger **zahlreiche Möglichkeiten** zur Verfügung sich sowohl über die gesetzliche Rentenversicherung im allgemeinen, als auch speziell über ihre persönlichen Rentenansprüche **zu informieren**. Viele dieser Informationsmöglichkeiten beruhen auf *gesetzlichen Verpflichtungen* der Bundesregierung, Berichte vorzulegen, die von Experten (z.B. dem Sozialbeirat) - im Sinne eines „monitoring“ - analysiert und *öffentlich* kommentiert werden bzw. auf einer Informationspflicht der Versicherungsträger den einzelnen Versicherten gegenüber, wobei durch die jüngste Rentenreform eingeführt wurde, dass den Versicherten *automatisch* (also ohne, dass diese tätig werden müssten) und *regelmäßig* Informationen über ihre Ansprüche zugesandt werden.

Die Bundesregierung hat nach §154 SGB VI den gesetzgebenden Körperschaften jährlich bis zum 30. November einen „**Rentenversicherungsbericht**“ vorzulegen. In diesem wird die Finanzlage und -entwicklung der gesetzlichen Rentenversicherung dargestellt und wie sich die Anhebung der Altersgrenzen voraussichtlich auf die Arbeitsmarktlage, die Finanzlage der Rentenversicherung und anderer öffentlicher Haushalte auswirkt.<sup>20</sup> Der Bericht enthält insbesondere Angaben über den erforderlichen Beitragssatz in den kommenden 15 Jahren (Der Beitragssatz ist eine der *Schlüsselindikatoren* in der Diskussion über die zukünftige Finanzierung der Rentenversicherung in Deutschland).

Darüber hinaus ist der Rentenversicherungsbericht einmal pro Legislaturperiode durch den „**Alterssicherungsbericht**“ zu ergänzen, der die Leistungen und die Finanzierung der öffentlich finanzierten Alterssicherungssysteme darstellt und über die Einkommenssituation der Leistungsbezieher im Seniorenalter einen Überblick geben soll.

Der **Sozialbeirat** nimmt entsprechend dem gesetzlichen Auftrag (§ 155 SGB VI) Stellung zu den jährlichen Rentenversicherungsberichten der Bundesregierung. Das Gremium wurde 1957 im Zusammenhang mit der damaligen Rentenreform ins Leben gerufen wurde und besteht aus zwölf Mitgliedern. Hierzu zählen Wissenschaftler aus dem Bereich der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, ein Vertreter der Bundesbank sowie Repräsentanten der Rentenversicherungsträger, der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände.

Die Veröffentlichung dieser Berichte und die Analyse und Kommentierung durch die Experten des Sozialbeirats trägt zu einer **sachlichen und transparenten öffentlichen Diskussion** über die Entwicklung des Alterssicherungssystems bei.

Die Versicherten und Rentner der gesetzlichen Rentenversicherung in Deutschland haben die Möglichkeit, sich jederzeit durch die **Träger** der gesetzlichen Rentenversicherung informieren und beraten zu lassen. Dazu wurde ein **gut ausgebautes Netz** regionaler Beratungseinrichtungen geschaffen. Im Jahr 2000 wurden in den Beratungseinrichtungen der gesetzlichen Rentenversicherung von mehr als 3.300 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in mehr als 3,7 Mio. Kundenkontakten Auskünfte erteilt.

Seit langem haben in Deutschland die Versicherten die Möglichkeit, bei Bedarf von ihrem Rentenversicherungsträger eine sogenannte „**Rentenauskunft**“ anzufordern, in der alle bislang zurückgelegten rentenrechtlichen Zeiten aufgeführt und die sich daraus ergebenden Rentenanwartschaften ermittelt werden. Ab dem Jahr **2004** sind die Träger der gesetzlichen Rentenversicherung darüber hinaus **verpflichtet**, allen Versicherten (ab dem 27. Lebensjahr) **jährlich** eine „**Renteninformation**“ zuzusenden. Diese Renteninformation informiert über die bisher erworbenen Rentenanwartschaften und die Höhe der sich daraus ergebenden Erwerbsminderungsrente; sie enthält darüber hinaus eine Hochrechnung der künftigen Altersrente unter der Annahme, dass die bisherige Erwerbstätigkeit bis zur Erreichung der Altersgrenze fortgeführt wird. Damit werden die Versicherten regelmäßig über die aus der gesetzlichen Rentenversicherung zu erwartenden künftigen Leistungen informiert und können frühzeitig ihre zusätzliche kapitalgedeckte Altersvorsorge planen.

Nach Vollendung des 54. Lebensjahres wird die Renteninformation durch eine alle drei Jahre zu erstellende **Rentenauskunft** ersetzt, die u.a. Informationen zur Höhe der Rente auf der Grundlage des geltenden Rechts

<sup>20</sup> Der jüngste Rentenversicherungsbericht wurde am 23. November 2001 von der Bundesregierung vorgelegt (Bundestags-Drucksache 14/7639).

sowie allgemeine Hinweise zur Erfüllung der persönlichen und versicherungsrechtlichen Voraussetzungen für einen Rentenanspruch beinhaltet.