
Deutsche Industrie- und Handelskammer

Stellungnahme

Entwurf eines Gesetzes zur Stabilisierung des Rentenniveaus und zur vollständigen Gleichstellung der Kindererziehungszeiten

Wir bedanken uns für die Gelegenheit zur Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Stabilisierung des Rentenniveaus und zur vollständigen Gleichstellung der Kindererziehungszeiten.

A. Das Wichtigste in Kürze

Mit dem vorgelegten Gesetzentwurf plant die Bundesregierung Änderungen in der Finanzierung der Gesetzlichen Rentenversicherung.

Das allgemeine Rentenniveau soll bis zum Jahr 2031 weiterhin bei 48 Prozent stabilisiert werden. Damit werden nach geltender Rechtslage eigentlich erfolgende Absenkungen des Rentenniveaus verhindert. Um einen zusätzlichen Anstieg des Beitragssatzes zur Gesetzlichen Rentenversicherung zu vermeiden, sollen die entstehenden zusätzlichen Ausgaben aus Steuermitteln finanziert werden.

Weiterhin ist – nach 2014 und 2019 – eine dritte Stufe der so genannten Mütterrente geplant: Mütter mit vor 1992 geborenen Kindern erhalten derzeit pro Kind 2,5 Jahre Kindererziehungszeit (und damit ca. 2,5 Rentenpunkte) angerechnet. Bei Müttern mit jüngeren Kindern sind es drei Jahre. Diese Differenz soll nun angeglichen werden auf drei Jahre pro Kind für alle Kinder, unabhängig vom Geburtsjahr. Die geschätzten Kosten dieser Maßnahme liegen bei ca. fünf Milliarden Euro pro Jahr, sie sollen aus Steuermitteln finanziert werden.

Zudem ist geplant, das so genannte Vorbeschäftigungsverbot für Beschäftigte abzuschaffen, die die Regelaltersgrenze erreicht haben. Auf diesem Weg können Beschäftigte im Rentenalter beim gleichen Arbeitgeber befristet eingestellt werden und haben so mehr Möglichkeiten, den Übergang in die Rente flexibel zu gestalten.

Mit Ausnahme des letzten Punktes wird mit diesem Gesetzesvorhaben den strukturellen Herausforderungen der Gesetzlichen Rentenversicherung und den daraus entstehenden Finanzierungsnöten nicht angemessen begegnet. Die größte dieser Herausforderungen liegt im demografischen Wandel und seinem Einfluss auf das Verhältnis von Rentenempfängern zu Beitragszahlern. Dieses wird sich in den kommenden Jahren vergrößern und somit bei konstantem Rentenniveau den Druck auf die Beitragssätze oder auf die Steuerzuschüsse zur Rentenversicherung enorm steigern – zu Lasten der Betriebe und Beitragszahler. Das Ausblenden dieser Zusammenhänge im Wege der Festschreibung des Rentenniveaus sowie zusätzliche Umverteilungsmaßnahmen wie die Ausweitung der Mütterrente sind vor diesem Hintergrund nicht zu begründen.

Es ist notwendig, strukturelle Reformen anzugehen: Der so genannte Nachhaltigkeitsfaktor sollte wieder aktiviert werden, so dass die sich verändernde Quote von Beitragszahlern zu Rentenempfängern bei den Rentensteigerungen dämpfend wirkt. Die Möglichkeit, abschlagsfrei nach 45 Versicherungsjahren vorzeitig in Rente zu gehen, sollte abgeschafft werden, da sie Fachkräftengpässe in den Betrieben verschärft. Weiterhin sollte u.a. das allgemeine Renteneintrittsalter an die Entwicklung der Lebenserwartung gekoppelt werden und die Abschläge bei Bezug einer vorgezogenen Rente mit Abschlägen erhöht werden.

Nicht zuletzt auch mit Blick auf die Belastung der Wirtschaft durch den Gesamtsozialversicherungsbeitrag, der die ursprünglich festgelegte 40-Prozent-Grenze bereits überschritten hat und in den kommenden Jahren perspektivisch weiter ansteigen wird, ist es notwendig, die vorhandenen Möglichkeiten auszuschöpfen.

B. Bewertung im Einzelnen

Fixierung des Rentenniveaus bis 2031

Mit der weiteren Fixierung des Rentenniveaus bei 48 Prozent – diese sogenannte Haltelinie wurde bereits im Jahr 2018 eingeführt – bleibt im Kern der so genannte Nachhaltigkeitsfaktor, der in der Rentenformel das Verhältnis von Rentenbeziehern zu Beitragszahlern berücksichtigt und bei einem Anwachsen des Quotienten rentendämpfend wirkt, außer Kraft gesetzt.

Die weitere Festschreibung des Rentenniveaus bis 2031 bringt aufgrund der demografischen Verschiebungen enorme finanzielle Lasten für Betriebe und Erwerbstätige. Schätzungen des BMAS zu Folge liegen die zusätzlichen Ausgaben im Jahr 2029 zunächst bei 4,1 Milliarden Euro. Im Jahr 2030 steigen die Kosten auf 9,4 Milliarden Euro, im Jahr 2031 auf 11,2 Milliarden Euro. Bis 2040 wird mit jährlich zwischen elf und 15 Milliarden Euro gerechnet.

Durch die geplante Übernahme der Kosten aus Steuermitteln wird der Beitragssatz im Vergleich zum geltenden Recht zwar zunächst konstant gehalten. Hiermit wird jedoch lediglich die Tatsache verschleiert, dass die Finanzierung der Gesetzlichen Rentenversicherung nicht gegen den demografischen Wandel gewappnet ist. Der Bundeszuschuss zur Rentenversicherung liegt 2025 bei voraussichtlich 133 Milliarden Euro. Damit fließt bereits heute jeder vierte Euro des Bundeshaushalts in das Rentensystem. Und diese hohen Steuerzahlungen gehen nicht zuletzt zu Lasten der Betriebe, wirken u.a. dämpfend auf Investitionen und Wettbewerbsfähigkeit.

Die Festschreibung des Rentenniveaus und die Finanzierung der Lasten über Steuern suggeriert, dass kein Handlungsbedarf in der Rentenversicherung besteht. In der Diskussion wird häufig sogar unterstellt, dass bei Wiedereinsetzen des Nachhaltigkeitsfaktors die Renten real sinken können. Dies ist nicht der Fall, es geht um ein – im Vergleich zum Lohnwachstum – verlangsamtes Wachstum der Renten.

Anstatt das Rentenniveau zu fixieren, sollten vielmehr Maßnahmen ergriffen werden, die die Finanzierung der Rentenversicherung nachhaltig stabilisieren und damit höhere Belastungen der Betriebe vermeiden.

- So sollten vor allem Anreize zum vorzeitigen Renteneintritt konsequent abgebaut werden. Darunter fällt insbesondere die abschlagsfreie Rente nach 45 Versicherungsjahren, sie sollte abgeschafft werden. Diese Rentenart nutzten im Jahr 2024 270.000 Versicherte, um abschlagsfrei vor dem Erreichen der Regelaltersgrenze in Rente zu gehen. Statt die Arbeit im Alter grundsätzlich attraktiver zu machen, wurde mit der abschlagsfreien Rente ein Privileg geschaffen. Davon profitieren nicht nur Menschen in körperlich belastenden Berufen, was die eigentliche Intention dieser Regelung war, sondern in hohem Maße auch gutverdienende und meist gesunde Beschäftigte. Das geschieht auf Kosten der übrigen Versicherungsgemeinschaft und der Betriebe, denen zudem dadurch erfahrene Fachkräfte und langjährig erworbenes Wissen verloren gehen. Rentenpolitische Maßnahmen dürfen nicht im Widerspruch zu den Anforderungen des Arbeitsmarktes stehen. Die abschlagsfreie Rente nach 45 Versicherungsjahren ist daher nicht zuletzt in Zeiten, in denen es nötig ist, die Weiterarbeit im Alter attraktiver zu gestalten, ein falsches Instrument. Für Personen, die besonders belastende Tätigkeiten ausüben, könnten auf anderem Wege praktikable Übergänge in die Rente geschaffen werden, so die Erwerbsminderungsrente hierfür nicht ausreichend erscheint.
- Die Abschläge, die bei vorzeitigem Bezug einer Rente mit Abschlägen pro Monat auf die Rente erhoben werden, sollten erhöht werden, um den Anreiz, auf diesem Weg vorzeitig in Rente zu gehen, zu reduzieren. Eine Vielzahl von Studien kommt zu dem Ergebnis, dass mit den bisherigen Abschlägen von 0,3 Prozent pro Monat vorgezogener Inanspruchnahme der individuelle Anreiz für den Versicherten, vorzeitig in Rente zu gehen, nicht ausreichend reduziert wird und die verlängerte Dauer des Rentenbezugs vielmehr für ihn

ausschlaggebend ist. Dies verschärft nicht zuletzt Personalengpässe in den Betrieben. Die Abschläge sollten daher bis zur versicherungsmathematisch neutralen Schwelle erhöht werden, die einen individuellen finanziellen Vorteil durch einen vorzeitigen Rentenbeginn (und damit verlängerte Bezugsdauer) ausschließt.

- Eine Kopplung des allgemeinen Renteneintrittsalters an die Entwicklung der Lebenserwartung wäre sinnvoll. Bei einer solchen regelbasierten Verknüpfung schlägt sich eine steigende Lebenserwartung nicht ausschließlich in einer längeren Rentenbezugszeit nieder. Das entlastet Betriebe mit Blick auf die Verfügbarkeit von Fachkräften und begrenzt die Belastungen der Beitragszahler und Betriebe.
- Kapitalgedeckte Elemente sind ein wichtiger Baustein, denn sie sind unabhängig von der demografischen Entwicklung und können perspektivisch helfen, den Druck auf die Beitragsätze abzufedern. Bei der konkreten Ausgestaltung muss darauf geachtet werden, dass sie möglichst effizient und zielgenau konzipiert werden.
- Es ist wichtig, dem Fachkräftemangel wirksam zu begegnen, um nicht zuletzt die Finanzierung der Rentenversicherung zu stabilisieren. Hier sind alle Ansatzpunkte der Fachkräftesicherung relevant, sei es mit Blick auf die stärkere Erwerbsbeteiligung von älteren Beschäftigten, von Frauen sowie der von ausländischen Fach- und Arbeitskräften (vgl. „Fachkräftengpässe und Wirtschaftsschwäche“, DIHK-Fachkräftereport 2024/2025 sowie „Arbeits- und Fachkräftesicherung in herausfordernden Zeiten – Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt verbessern“, DIHK-Positionspapier 2024).
- Mit Blick auf die Beschäftigung Älterer gibt es bereits heute die Möglichkeit, nach Erreichen des Renteneintrittsalters weiterzuarbeiten (mit und ohne Rentenbezug). Diese Möglichkeit ist sinnvoll, um den Übergang für ältere Beschäftigte möglichst flexibel zu gestalten und zur Fachkräftesicherung beizutragen. Auch bei vorzeitigem Rentenbezug kann hinzuverdient werden, seit einigen Jahren sogar ohne Hinzuverdienstgrenzen. Die verschiedenen Möglichkeiten, die sich Beschäftigten und Betrieben hier bieten, sollten bekannter gemacht werden. Zudem sollten die Arbeitgeberbeiträge zur Arbeitslosenversicherung bei Beschäftigten, die das Renteneintrittsalter überschritten haben, entfallen, da durch sie keine Ansprüche generiert werden.
- Mehr Möglichkeiten zu schaffen, im Alter flexibel erwerbstätig zu sein, sollten jedoch mit Maßnahmen gegen Frühverrentung einhergehen. Im Übrigen wäre es kritisch zu bewerten, wenn die geplante Aktivrente (die Möglichkeit nach Erreichen der Regelaltersgrenze bis zu 2.000 Euro pro Monat steuerfrei hinzuverdienen – ein im Prinzip nachvollziehbarer Ansatz zur Steigerung der Arbeitsanreize) auch denjenigen zur Verfügung stünde, die vorzeitig ohne Abschläge in Rente gehen. Denn dann würde der vorzeitige Renteneinstieg

ebenso gefördert, wie die längere Weiterarbeit.

Ausweitung der Mütterrente

Mit der dritten Stufe der so genannten Mütterrente sollen – nach den ersten beiden Stufen in den Jahren 2014 und 2019 – die angerechneten Erziehungszeiten für vor 1992 geborene Kinder von 2,5 Jahre auf drei Jahre pro Kind angehoben werden. Damit würden die Mütter dieser Kinder die gleiche Anzahl an Rentenpunkten pro Kind angerechnet bekommen, wie Mütter mit jüngeren Kindern. Die geschätzten Kosten liegen bei ca. fünf Milliarden Euro pro Jahr, die aus Steuermitteln finanziert werden sollen.

Die IHK-Organisation spricht sich für einen vorrangig produktiven Einsatz von Steuergeldern aus. Das ist gerade in einer Phase wichtig, in der es eine konjunkturelle Flaute zu überwinden gilt. Die Mütterrente ist dagegen eine rein konsumtive Ausgabe ohne nennenswerte stimulierende Effekte für die Wirtschaft. Im Gegenteil: angesichts des Fachkräftemangels engagieren sich die IHKs für eine weitergehende Mobilisierung von Frauen für den Arbeitsmarkt. Die Mütterrente kann hier entgegengesetzt wirken.

Generell gilt zudem, dass die Finanzierung sozial- oder familienpolitisch gewünschter Leistungen über die Rentenkasse oder steuerfinanzierte Zuschüsse mittelbar die Belastung des Faktors Arbeit erhöht – sei es durch steigende Sozialversicherungsbeiträge oder durch höhere Steuerlasten. Dies schwächt die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen, hemmt Beschäftigung und gefährdet die Generationengerechtigkeit im Rentensystem. Auch vor diesem Hintergrund kann es notwendig sein, versicherungsfremde Leistungen wie die Mütterrente auf den Prüfstand zu stellen. Eine klare Trennung zwischen beitragsfinanzierter Altersvorsorge und steuerfinanzierter Sozialpolitik ist in jedem Fall unerlässlich, um die langfristige Stabilität und Fairness des Rentensystems zu sichern.

Die Ausweitung der Mütterrente stellt letztlich eine Umverteilungsmaßnahme zur Besserstellung der betroffenen Versicherten zu Lasten heutiger Betriebe und Erwerbstätiger dar. Zusätzliche Ausgaben in dieser Größenordnung sind – nicht zuletzt vor dem Hintergrund der ohnehin schon großen Finanzierungslasten in der Rentenversicherung – nicht zu begründen. Die Ausweitung der Mütterrente wird daher zusammenfassend abgelehnt.

Beschäftigung Älterer erleichtern

Das Vorhaben, das so genannte Vorbeschäftigungsverbot aufzuheben, ist richtig. Auf diese Weise können Beschäftigte, die die Regelaltersgrenze erreicht haben, im Rentenalter sachgrundlos befristet bei ihrem vorherigen Arbeitgeber beschäftigt werden – geplant ist dies für einen maximalen Zeitraum von bis zu acht Jahren oder für 12 befristete Arbeitsverträge. Dies ist ein Flexibilisierungsinstrument, das die Beschäftigung Älterer erleichtert, da unbefristete Verträge von beiden Seiten – Betrieb und Beschäftigter – häufig zu diesem Zeitpunkt nicht mehr gewünscht werden. Für Betriebe stellt sich bei einer unbefristeten Beschäftigung mitunter die Frage nach einer möglichen Kündigung und dem damit verbundenen Aufwand, was die Bereitschaft zur Beschäftigung reduziert.

Zu hinterfragen ist bei dem geplanten Vorhaben, ob die zeitliche Vorgabe von bis zu acht Jahren bzw. die Anzahleinschränkung auf 12 befristete Arbeitsverträge erforderlich ist und hier nicht neue Bürokratielasten geschaffen werden.

C. Ergänzende Informationen

Ansprechpartnerin:

Dr. Anne Zimmermann

Bereich Gesundheitswirtschaft, Beschäftigung, Organisationsentwicklung
Leiterin des Referats Beschäftigung, Alterssicherung, Familie in der Arbeitswelt

DIHK | Deutsche Industrie- und Handelskammer
Breite Str. 29 | 10178 Berlin
Tel +49 30 20308-1631
E-Mail: zimmermann.anne@dihk.de | www.dihk.de

Wer wir sind:

Unter dem Dach der Deutschen Industrie- und Handelskammer (DIHK) sind die 79 Industrie- und Handelskammern (IHKs) zusammengeschlossen. Unser gemeinsames Ziel: Beste Bedingungen für erfolgreiches Wirtschaften.

Auf Bundes- und Europaebene setzt sich die DIHK für die Interessen der gesamten gewerblichen Wirtschaft gegenüber Politik, Verwaltung und Öffentlichkeit ein. Denn mehrere Millionen Unternehmen aus Handel, Industrie und Dienstleistung sind gesetzliche Mitglieder einer IHK – vom Kiosk-Besitzer bis zum Dax-Konzern. So sind DIHK und IHKs eine Plattform für die vielfältigen Belange der Unternehmen. Diese bündeln wir in einem verfassten Verfahren auf gesetzlicher Grundlage zum Gesamtinteresse der gewerblichen Wirtschaft und tragen so zum wirtschaftspolitischen Meinungsbildungsprozess bei.

Grundlage unserer Stellungnahmen sind die wirtschaftspolitischen Positionen und beschlossenen Positionspapiere der DIHK unter Berücksichtigung der der DIHK bis zur Abgabe der Stellungnahme zugegangenen Äußerungen der IHKs und ihrer Mitgliedsunternehmen.

Darüber hinaus koordiniert die DIHK das Netzwerk der 150 Auslandshandelskammern, Delegationen und Repräsentanzen der Deutschen Wirtschaft in 93 Ländern.