

# Debattenvorschlag: Die Soli-Rente-plus – eine Perspektive jenseits von Privatisierung und Kapitalisierung

Von Hans-Jürgen Urban

Unangenehme Wahrheiten müssen zur Kenntnis genommen werden, sollen Realitätssinn und Politikfähigkeit nicht verloren gehen. In der Sozialpolitik lautet eine solche Wahrheit: Das Drei-Säulen-Modell der Alterssicherung ist gescheitert. Weder die betriebliche Altersversorgung noch die private Vorsorge konnten die Lücken füllen, die durch Kürzungen in der gesetzlichen Rente gerissen wurden. Notwendig ist eine paradigmatische Neuorientierung in der Alterssicherungspolitik. In diese Richtung könnte die Soli-Rente-plus wirken.

## Das Drei-Säulen-Modell ist gescheitert

Die Politik hat bei der Berechnung der Statik des Drei-Säulen-Modells der Alterssicherung gravierende Fehler gemacht. Der Ausbau der kapitalgedeckten privaten Vorsorge in Form der staatlich geförderten Riester-Rente ist offensichtlich fehlgeschlagen. Die dritte Säule der Alterssicherung trägt nicht. Die Datenlage ist eindeutig: So liegt die Verbreitung der Riester-Rente »laut SOEP nur bei etwa 25 Prozent der erwerbsfähigen Bevölkerung. Ohne die staatliche Förderung von immerhin vier Milliarden Euro pro Jahr wäre die Verbreitung wohl noch deutlich geringer«<sup>1</sup>. Hinzu kommt eine große Kluft bei den Einkommen: Personen mit niedrigem Einkommen haben nur zu 13 Prozent einen Riester-Vertrag, während im Unterschied dazu Personen mit dem höchsten Haushaltseinkommen zu 32 Prozent einzahlen.<sup>2</sup>

Auch die betriebliche Altersversorgung (bAV) steht vor strukturellen Problemen. Gerade in der Zeit, in der ihr gemeinsam mit der privaten Vorsorge durch die Politik eine neue tragende Rolle zugewiesen wurde, hat sie eine Phase massiven Leistungsabbaus durchlaufen. Die Schließung betrieblicher Versorgungswerke, die Reduzierung von Versorgungszusagen, die Einschränkung von Solidarelementen wie beispielsweise die Absicherung der Erwerbsminderung, die Individualisierung von Anlagerisiken und die Verschiebung von Tragelasten durch die Verdrängung von rein arbeitgeberfinanzierten Betriebsrenten durch paritätische Mischsysteme oder die alleinige Beschäftigtenfinanzierung sind Elemente dieses Abbaus. Hatten 2001 noch 54 Prozent der Betriebe mit Betriebsrenten eine rein arbeitgeberfinanzierte Rente sind es 2019 nur noch 24 Prozent.<sup>3</sup> Insgesamt sind Anwartschaften aus einer Betriebsrente höchst ungleich verteilt. In Großbetrieben finden sich Betriebsrenten häufiger als in kleineren und mittleren Betrieben, Frauen haben deutlich weniger Leistungen zu erwarten als Männer, und in Ostdeutschland sind Betriebsrenten weitgehend unbekannt. Zudem befördert die andauernde Niedrigzinsphase die Neigung von Versorgungswerken und Versicherungsunternehmen, Beitrags- und Leistungszusagen abzusenken, auf spekulativere Anlageformen überzugehen und Anlagerisiken zunehmend auf die Beschäftigten zu übertragen.<sup>4</sup>

Doch auch der sozialpolitische Rückbau der gesetzlichen Rentenversicherung hat die Statik der Drei-Säulen-

Architektur ins Wanken gebracht – trotz einiger Leistungsverbesserungen in den letzten Jahren. Zu diesen zählen etwa die Rente ab 63 für besonders langjährig Versicherte, die Verlängerung der Zurechnungszeiten bei der EM-Rente oder die Haltelinie beim Rentenniveau bis 2025. Mit der nach wie vor anhaltenden Anhebung der Regelaltersgrenze auf das 67. Lebensjahr ist weiterer Leistungsabbau programmiert, und dass die Absenkung des Leistungsniveaus nach 2025 gestoppt werden kann, ist keineswegs gesichert. Doch selbst der Verzicht auf weitere Kürzungen macht die gesetzliche Rente nicht zukunftsfest. Die Haltelinie beim Rentenniveau und die Absage an weiter steigende Regelaltersgrenzen über das 67. Lebensjahr hinaus verhindern lediglich weiteren Leistungsabbau. Die Zukunftsprobleme der gesetzlichen Rentenversicherung lösen sie nicht. Bereits der demografische Wandel wird die Finanzprobleme verschärfen und den Druck in Richtung Leistungskürzungen erhöhen.

## Mehr Kapitaldeckung, keine Garantien, mehr Risiko

Umso bedauerlicher ist es, dass sich der mediale Rentendiskurs und die Reformambitionen der Ampel-Koalition kaum auf das staatliche Sicherungssystem, sondern stärker auf den Ausbau von Elementen der Kapitaldeckung richten. Und dies außerhalb wie innerhalb der gesetzlichen Rente. In der betrieblichen Altersversorgung will die Ampel Anlagemöglichkeiten erlauben, die höhere Renditen ermöglichen, was auf eine Politik der Garantieabsenkung hinauslaufen dürfte. Im Feld der privaten Zusatzvorsorge ist ein öffentlicher Fonds mit Abwahlmöglichkeit angedacht, dessen Ausgestaltung völlig offen ist. Und schließlich soll in der gesetzlichen Rentenversicherung in einem ersten Schritt ein Kapitalstock von zehn Milliarden aufgebaut

1 Johannes Geyer, Markus M. Grabka und Peter Haan: 20 Jahre Riester-Rente – Private Altersvorsorge braucht einen Neustart, DIW Wochenbericht 40 / 2021, S. 667–673; [www.diw.de/de/diw\\_01.c.620233.de/publikationen/diw\\_wochenbericht.html](http://www.diw.de/de/diw_01.c.620233.de/publikationen/diw_wochenbericht.html) (abgerufen am 29. 4. 2022).

2 Ebd. Abbildung 1.

3 BMAS: Arbeitgeber- und Trägerbefragung zur Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (BAV 2019), Forschungsbericht 567, Januar 2021, [www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-567-arbeitgeberbefragung-zur-verbreitung-der-altersvorsorge.html](http://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-567-arbeitgeberbefragung-zur-verbreitung-der-altersvorsorge.html) (abgerufen am 29. 4. 2022).

4 Vgl. BMAS, Alterssicherungsbericht 2020, [www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Rente/alterssicherungsbericht-2020.html](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Rente/alterssicherungsbericht-2020.html) (abgerufen am 29. 4. 2022).

werden, der die »Finanzierung der Rente auf eine breite Basis« stellen soll, wie Bundesarbeitsminister Hubertus Heil (SPD) zuletzt im April in Berlin vor Journalist:innen sagte.

Nicht weniger bemerkenswert ist der fast hilflos anmutende Appell der Koalitionäre an die Tarifvertragsparteien, nun endlich die mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz geschaffenen Möglichkeiten des Sozialpartnermodells zu nutzen. Dabei handelt es sich um die Einführung einer reinen Beitragszusage in die betriebliche Altersversorgung durch Tarifvertrag. Die Einstandspflicht des Arbeitgebers für eine bestimmte Rentenleistung entfällt. Zuständig ist eine gemeinsame Einrichtung der Tarifparteien, die eine Zielrente in Aussicht stellt, aber nicht zusagen darf. Die Höhe der Betriebsrente wird damit von der Vermögens- und Ertragslage der Versorgungseinrichtung der Tarifvertragsparteien abhängig.

Ein riskantes Unternehmen. Es wundert daher kaum, dass bis Ende April keine abgeschlossene Tarifvereinbarung vorlag. Während IG BCE und ver.di bereits Teilregelungen tarifiert haben, sondiert die IG Metall noch, ob sie sich auf das Wagnis der Entlastung der Unternehmen vom Haftungsrisiko und die Übertragung des Risikos schwankender Erträge auf die Arbeitnehmer:innen einlassen soll.

### Essentials einer Solidarreform

Unabhängig von dem weiteren Fortgang der Debatte um das Sozialpartnermodell und möglicher Regelungen der Tarifparteien ist die Politik gefordert, ihren Beitrag zur Reform der Alterssicherung zu leisten. Dazu muss sie sich endgültig von der Illusion des Drei-Säulen-Modells ver-

abschieden. Statt die Krise kapitalgedeckter Alterssicherungssysteme mit noch mehr Kapitaldeckung und noch mehr Risiko zu beantworten, müssen sich die reformpolitischen Anstrengungen auf die Erneuerung des Umlagesystems konzentrieren.<sup>5</sup>

Dazu müssen gesetzliche Rentenversicherung und Umlageverfahren ins Zentrum der Reformbemühungen rücken. Unverzichtbar ist die Weiterentwicklung der Rentenversicherung zur Erwerbstätigenversicherung, mit einer umfassenden Versicherungspflicht für alle Beschäftigungsverhältnisse. Unverzichtbar ist auch ein angemessenes Sicherungsziel oberhalb von 48 Prozent. Über viele Jahrzehnte hinweg lag das Versorgungsziel bei einem Versorgungsniveau, das einem Netto-Sicherungslevel von Steuern von etwa 53 Prozent entspricht. Das gilt es wieder anzustreben.

Doch eine Anhebung des Rentenniveaus alleine wird eine armutsfeste Renten im Alter nicht sichern können. Auch diejenigen, die aufgrund ihrer Erwerbsbiografie keine ausreichenden Anwartschaften erwerben konnten, müssen durch die Aufwertung niedriger Einkommen, die über die heutigen Regelungen der Grundrente deutlich hinausgehen<sup>6</sup>, die angemessene Berücksichtigung von Ausfallzeiten und Zeiten der Langzeitarbeitslosigkeit sowie Anhebung der Grundsicherung im Alter und großzügigere Freibeträge bei Anrechnung von Einkommen auf die Grundsicherung geschützt werden.

Leistungsverbesserungen dieser Art sind nicht zum Nulltarif zu haben. Auch die Kosten des demografischen Wandels lassen sich nicht durch die Wahl einer anderen Finanzierungsform wegreformieren. Verteilungsgerechtigkeit verspricht nur eine solidarische Beitragsgestaltung mit höheren Steuerzuschüssen, einer systemgerechten Finanzierung sogenannter versicherungsfremder Leistungen und dem Einsatz der temporären Einnahmenüberschüsse durch die schrittweise Einbeziehung auch der zukünftigen Beamten:innen, Freiberufler:innen und Selbstständigen in der Rentenbezugsphase der geburtenstarken Jahrgänge. Auch moderat steigende Beitragssätze, die von Arbeitgebern und Versicherten gemeinsam zu tragen sind, sollten kein Tabu sein.<sup>7</sup>

### Flexible Übergänge

Altersübergänge und rentenrechtliche Regelaltersgrenzen bleiben Schlüsselthemen der Alterssicherungspolitik. Die anhaltenden Forderungen nach einer weiteren Anhebung der Regelaltersgrenzen bleiben virulent. Die Erwerbsbeteiligung der 60- bis 64-Jährigen ist stärker als in anderen Altersgruppen gestiegen.<sup>8</sup> Gleichwohl befindet sich der übergroße Anteil der Arbeitnehmer:innen vor Beginn der Regelaltersgrenze nicht mehr in einem Beschäftigungsverhältnis. Sie nehmen beispielsweise eine vorgezogene Altersrente oder eine Altersteilzeitregelung in Anspruch, beziehen Rente wegen einer Erwerbsminderung oder gehen aus einer Phase der Arbeitslosigkeit in den Ruhestand.<sup>9</sup> Zudem geht die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten im Organisationsbereich der IG Metall davon aus, nicht bis zur Regelaltersgrenze arbeiten zu können.<sup>10</sup>

5 Vgl. ausführlich zu den rentenpolitischen Reformvorschlägen IG Metall Vorstand (Hrsg.): Gute Arbeit – Gute Rente. Neuaufbau einer solidarischen Alterssicherung. Vorschläge der IG Metall, Frankfurt/M. 2022. Vgl. auch IG Metall Rentenkampagne: rente.igmetall.de (abgerufen am 29. 4. 2022).

6 Zur Kritik an der Grundrente und den schon erreichten Verbesserungen bei der Grundrente vgl. Bäcker, Gerhard, Sozialversicherung und Grundsicherung im Spannungsverhältnis. Umbrüche und Perspektiven des Systems der sozialen Sicherung, in: Blank, Florian; Schäfer, Claus; Spannagel, Dorothee: Grundsicherung weiterdenken, Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung Band 198, transcript, S. 48 ff. Vgl. auch Jan-Paul Grüner: Erwerbsminderungsrente für alle verbessern – und zwar schnellstmöglich; www.sopo-info.de/de/article/36.erwerbsminderungsrente-f%C3%BCr-alle-verbessern-und-zwar-schnellstm%C3%B6glich.html (abgerufen am 29. 4. 2022).

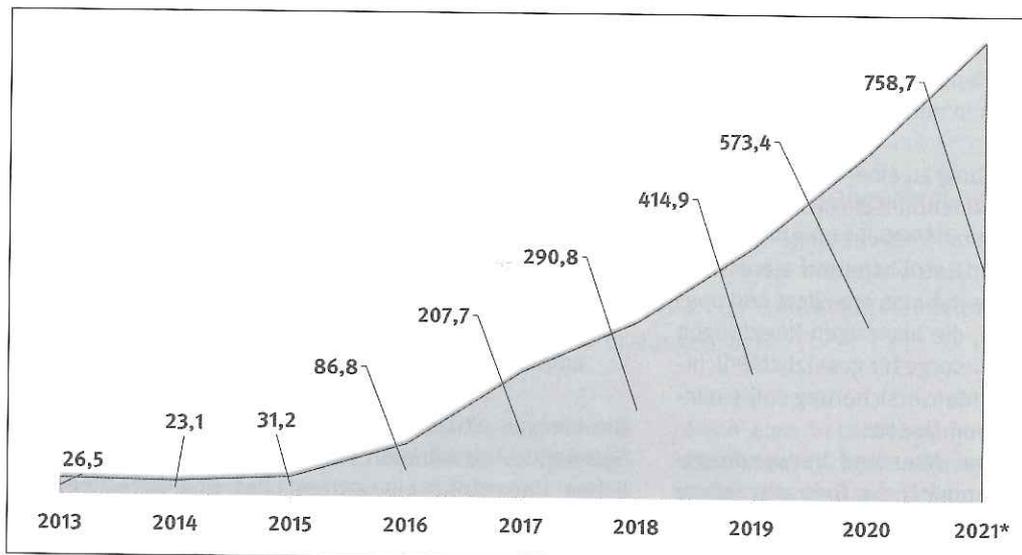
7 Entgegen dem auf neoklassischen Annahmen beruhenden Kernargument, dass höhere Beiträge und auch höhere Steuern zur Finanzierung der Renten wachstumshemmende Effekte hätten, kommt eine neue Studie der Hans-Böckler-Stiftung zu einem anderen Ergebnis. Simulationen mit einem keynesianischen makroökonomischen Modell zeigen keinen negativen Effekt auf Wachstum und Beschäftigung durch moderat steigende Beitragssätze und Steuern; vgl. Logeay, Camille; Zwiener, Rudolf; Blank, Florian: Nachhaltigkeit in der Rentenversicherung in Zeiten des demografischen Wandels. IMK Study, Düsseldorf 2022.

8 Sie hat sich in den letzten zehn Jahren von 41 % (2010) auf 61 % (2020) gesteigert. Vgl. Statistisches Bundesamt (Destatis), 2022, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Demografischer-Wandel/Aeltere-Menschen/erwerbstaetigkeit.html> (abgerufen am 29. 4. 2022).

9 Vgl. [www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/\\_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abblV105b.pdf](http://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abblV105b.pdf) (abgerufen am 29. 4. 2022).

10 Allmendinger, Jutta, Wolfgang Schroeder: Die Situation von Industriebeschäftigten während der Corona-Pandemie: Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung 2020 der IG Metall. No. P 2021-001. WZB Discussion Paper, 2021, <https://bibliothek.wzb.eu/pdf/2021/p21-001.pdf> (abgerufen am 29. 4. 2022).

Abbildung: Entwicklung der Beiträge nach § 187a SGB VI in Millionen Euro



\* 2021: vorläufiges  
Rechnungsergebnis

Quelle: DRV

Unter diesen Bedingungen liefe die Anhebung der Altersgrenzen für große Teile der Beschäftigten schlicht auf Rentenkürzungen hinaus. Zudem stehen realistisch in Arbeit erreichbare Regelaltersgrenzen der Fachkräftesicherung nicht entgegen. Wer Fachkräfte sichern und Beschäftigte jenseits des 60. Lebensjahres gewinnen will, muss nicht das Rentenrecht ändern, sondern die Arbeitsbedingungen verbessern. Nur so haben die Beschäftigten überhaupt die Möglichkeit, sich für einen Verbleib zu entscheiden («Bleiben-können»). Beim »Bleiben-dürfen« geht es darum, dass älteren Beschäftigten Perspektiven für Weiter- oder Neubeschäftigung auch real geboten werden müssen und sie nicht durch Altersdiskriminierung aus dem Erwerbsleben gedrängt werden. Beim »Bleiben-wollen« geht es im Kern darum, dass Beschäftigte aus eigenem Antrieb heraus weiterhin am Arbeitsleben teilnehmen wollen. Beschäftigungsperspektiven im Alter müssen monetär und qualitativ so attraktiv sein, dass ein Verbleib im Erwerbsleben als wünschenswert erachtet wird. Aber zur Realität der Arbeitswelt gehört auch, dass längst nicht alle Älteren im angestammten Beruf weiterarbeiten dürfen, können und wollen. Und längst nicht für alle bietet die ökologische Transformation der Industrie neue Beschäftigungsmöglichkeiten. Um den Ausstieg aus dem Erwerbsleben sozial abzusichern, gilt es passgenaue Lösungen zu finden. Mögliche Instrumente für den Übergang in den Ruhestand sind insbesondere die Stärkung der Rahmenbedingungen für die Altersteilzeit, ein dauerhafter Rentenzugang ohne Abschläge mit 63 Jahren und nach 45 Beitragsjahren für alle Jahrgänge sowie Zugangskriterien zur Erwerbsminderungsrente, die an die realen Bedingungen des Arbeitsmarktes angepasst sind.<sup>11</sup>

### Mehr Rente durch Soli-Rente-Plus – ein Vorschlag zur Debatte

Zum Ausgleich oder zur Verringerung von Rentenabschlägen gibt es bereits heute für Pflichtversicherte unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit, zusätzlich

Beiträge in die Rentenversicherung einzuzahlen.<sup>12</sup> Dabei zeigen die Daten (siehe Abbildung) der Deutschen Rentenversicherung (DRV), dass sich diese Regelung einer wachsenden Beliebtheit erfreut und damit neben den weiter oben angesprochenen Regelungen schon heute einen Beitrag zur Flexibilisierung des Altersausstiegs leistet.<sup>13</sup> Die Ursachen für diese Entwicklung liegen sicher auch im mangelnden Zutrauen der Beschäftigten in die Leistungen der privaten Versicherungswirtschaft, im Vertrauensverlust, den die Riester-Rente erlitten hat und in der lückenhaften Abdeckung der Betriebsrenten. Hinzu kommt, dass Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften in einigen Branchen begonnen haben, entsprechende tarifliche Regelungen zu vereinbaren, die Zahlungen des Arbeitgebers in die Rentenkasse vorsehen.<sup>14</sup> Mit der Fortdauer der Niedrigzinsphase, einer zunehmenden Abwälzung des Anlagerisikos durch die Versicherungswirtschaft auf die Versicherten und dem Rückzug von Unternehmen aus angestammten Betriebsrentenzusagen könnte die Neigung der Beschäftigten weiter steigen, ihren zusätzlichen Vorsorgebedarf durch die gesetzliche Rentenversicherung zu organisieren als sich auf spekulative Anlageformen an den Finanzmärkten einzulassen. Zumal in

<sup>11</sup> Mit den Verlängerungen der Zurechnungszeiten für Neurentner und der Annullierung von Verbesserungen für den Bestand der Erwerbsminderungsrentner im Koalitionsvertrag der Ampel sind wichtige Schritte bereits gegangen oder eingeleitet. Darüber hinaus müssen die systemfremden Abschläge abgeschafft werden.

<sup>12</sup> Mit dem Gesetz zur Förderung eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand wurde bereits zum 1.8.1992 die Vorschrift § 187a in das SGB VI eingeführt. Zudem gibt es Möglichkeiten Zeiten einer schulischen Ausbildung, die nicht als Anrechnungszeiten berücksichtigt werden, nachzuversichern, sofern diese Zeiten nicht bereits mit Beiträgen belegt sind (§ 207 SGB VI).

<sup>13</sup> Neben der Möglichkeit zusätzlicher Einzahlungen zur Vermeidung von Abschlägen nach SGB VI § 187a besteht auch heute schon die Möglichkeit nach SGB VI § 207 Beiträge für Ausbildungszeiten nachzuzahlen. Aufgrund der restriktiven Voraussetzungen, kann dies Regelung aber nur von einem sehr kleinen Teil der Versicherten in Anspruch genommen werden.

<sup>14</sup> Ein Beispiel hierfür ist der Tarifvertrag im Tischlerhandwerk in Niedersachsen: [www.igmetall-nieder-sachsen-anhalt.de/handwerk/tischlerhandwerk/news-details/tarifabschluss-im-tischlerhandwerk-mehr-geld-und-zusaetzliche-arbeitgeber-einzahlungen-in-die-gesetz/](http://www.igmetall-nieder-sachsen-anhalt.de/handwerk/tischlerhandwerk/news-details/tarifabschluss-im-tischlerhandwerk-mehr-geld-und-zusaetzliche-arbeitgeber-einzahlungen-in-die-gesetz/) (abgerufen am 29.4.2022).

den letzten Jahren auch Verbraucherschützer:innen und Wirtschaftsjournalist:innen die Möglichkeit der Einzahlung in die gesetzliche Rentenversicherung als durchaus rentabel empfohlen haben.<sup>15</sup> Renditen nach Kosten von 2,5 bis 3,5 Prozent scheinen auch in mittleren bis langen Fristen möglich.<sup>16</sup>

Doch um die heutige Regelung zu einer breit nutzbaren sozialstaatlichen Alternative zu renditeschwachen, teuren, intransparenten und riskanten Versicherungsverträgen und fehlenden oder geringen Betriebsrenten werden zu lassen, müsste der gesetzliche Rahmen erweitert und neugestaltet werden.<sup>17</sup> Eine neue, die bisherigen Regelungen ergänzende Form der Zusatzvorsorge für gesetzlich Pflichtversicherte im Rahmen der Rentenversicherung sollte mindestens folgende Kernpunkte umfassen:

- (1) Es sollte unabhängig vom Alter und Verwendungszweck ein Anspruch auf zusätzliche Beitragszahlung in die gesetzliche Rentenversicherung für alle Pflichtversicherten bestehen.
- (2) Einzahlungen können sowohl durch Zahlungen des/der Arbeitnehmer:in als auch in Form von Beiträgen des Arbeitgebers erfolgen.
- (3) Die Höhe der möglichen Beitragszahlung ist zu begrenzen. Beiträge in beliebiger Höhe kämen insbesondere Personen mit sehr hohem Einkommen zugute und könnten Anlagen in die Rentenversicherung zu einer Art Spekulationsobjekt für Renditejäger und Steueroptimierer machen. Daher sollte die Höhe des zusätzlichen Beitrags auf vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung begrenzt werden.<sup>18</sup> In diesem Zusammenhang wäre auch zu prüfen, ob die Regelungen als tarifexklusives Sozialrecht ausgestaltet werden können, dass sie also nur in tarifgebundenen Betrieben gelten.
- (4) Monatliche, jährliche und Einmalzahlungen sollten möglich sein, und es sollte für den Arbeitgeber eine gesetzliche Verpflichtung bestehen, im Lohnabzugsverfahren Beiträge abführen zu müssen.
- (5) Soweit der Arbeitgeber zusätzliche Beiträge entrichtet, sollten sie nicht der Steuer- und Beitragspflicht unterliegen. Zahlt der/die Beschäftigte zusätzliche Beiträge sollten diese steuerlich vollständig absetzbar sein.

15 Siehe jüngst Stiftung Warentest: Wann sich freiwillige Beiträge lohnen. [www.test.de/Freiwillige-Rentenbeitraege-Wann-sich-die-Extra-Einzahlungen-lohnen-5218494-0/](http://www.test.de/Freiwillige-Rentenbeitraege-Wann-sich-die-Extra-Einzahlungen-lohnen-5218494-0/) (abgerufen am 29. 4. 2022).

16 Vgl. zu möglichen Renditen Hermann Buslei, Johann Geyer, Peter Haan: Einfluss von steuer- und sozialrechtlichen Regelungen auf individuelle Erträge aus der gesetzlichen und betrieblichen Altersversorgung, WP Forschungsförderung 197, 2020.

17 Die hier vorgestellten Reformüberlegungen finden dabei nicht im luftleeren Raum statt, sondern knüpfen an Debatten an, die im Umfeld der Rentenversicherung bereits seit längerem geführt werden. Vgl. etwa die Ausführungen vom ehemaligen Präsidenten der DRV-Bund Herbert Rische beim Kölner Sozialgerichtstag 2013: Rische, Herbert/Reinhold Thiede 2013: »Die Zukunft der gesetzlichen Rentenversicherung«, in: NZS – Neue Zeitschrift für Sozialrecht, 22 (16), S. 601–604.

18 BGG 2022 West: 7050 Euro im Monat; vier Prozent entspricht 282 Euro.

19 Angesichts der Anlagevorschriften und der Entwicklung der Zinsentwicklung muss die Rentenversicherung für die Anlage ihrer Reserven Zinsen zahlen. Vgl. Rentenversicherungsbericht der Bundesregierung (RVB) 2021, S. 29.

- (6) Nötig sind zudem flankierende Regelungen im Rentenrecht, die verhindern, dass die zusätzlichen Beiträge Auswirkungen auf die Beitragssatzgestaltung haben. Dazu muss der Anpassungsmechanismus für den Beitragssatz so modifiziert werden, dass zukünftig die Beitragseinnahmen ohne die zusätzlichen Beiträge die Ausgaben mittelfristig decken. Die Beitragssatzrelevante Höhe der Rücklagen in Monatsausgaben wird ohne die zusätzlichen Beiträge ermittelt.
- (7) Die temporär zusätzliche Liquidität der gesetzlichen Rentenversicherung sollte nicht spekulativ, sondern werterhaltend, beispielsweise bei der Bundesbank, angelegt werden können.<sup>19</sup>

Die hier nur skizzenhaft angedeuteten Regelungen einer Soli-Rente-Plus könnten bei einer entsprechenden rechtlichen Umsetzung ein verlässliches und berechenbares Standardprodukt für die zusätzliche Vorsorge schaffen, das mit niedrigen Verwaltungskosten und ohne Gewinnerzielungsinteressen alle biometrischen Risiken absichert. Zudem könnte auf der Basis einer tariflichen Ausgestaltung ein verteilungsgerechter Finanzierungsrahmen geschaffen werden.

### Ausblick

Der Befund ist eindeutig. Weder die dritte noch die zweite Säule der Alterssicherung können die Versorgungslücken, die aus der Schwächung der ersten resultieren, kompensieren. Wo anhaltende Arbeitslosigkeit, prekäre Beschäftigungsverhältnisse oder Niedrigeinkommen den Aufbau ausreichender Anwartschaften in der gesetzlichen Rente blockieren, fehlen in der Regel auch die Ressourcen, diese Defizite über betriebliche oder private Zusatzsicherungen auszugleichen. Nicht Risikokompensation, sondern Risikokumulation sind die Folge.

Die Konsequenz sollte eine Abkehr von der überlebten Drei-Säulen-Illusion und eine neue Bereitschaft zur Stärkung der Kernsäule der deutschen Alterssicherung sein. Die sukzessive Anhebung des allgemeinen Rentenniveaus, die Überführung der gesetzlichen Rentenversicherung in eine universelle Erwerbstätigenversicherung und der Ausbau der beschriebenen Wege einer Zusatzversicherung innerhalb der gesetzlichen Rente markieren einen erfolgversprechenderen Reformpfad. Insbesondere die skizzierte Soli-Rente-Plus könnte dem gesetzlichen Solidarsystem zusätzliche Attraktivität verleihen. ■



**Hans-Jürgen Urban**  
ist Geschäftsführendes Vorstandsmitglied  
der IG Metall.