

Rente flexibel und altersgerecht gestalten

Stellungnahme der IG BCE zur Rente mit 67.

Hannover, den 15.1.2007

Schrittweise will die Bundesregierung die Rente mit 67 einführen. Die IG BCE hält diese Entscheidung zumindest zum jetzigen Zeitpunkt für falsch, vor allem aus arbeitsmarktpolitischen Gründen. Anhaltende Rationalisierung und steigende Frauenerwerbstätigkeit bleiben weitgehend unberücksichtigt. Die vermutete Entlastung des Arbeitsmarktes aus demografischen Gründen ist folglich mehr als zweifelhaft. Allerdings ist nicht zu erwarten, dass der Beschluss über höhere Altersgrenzen derzeit noch rückgängig zu machen ist. Deshalb fordert die IG BCE, spätestens im Jahr 2010 zu überprüfen, ob die zugrunde liegenden Annahmen tatsächlich eingetroffen sind – und die Rente mit 67 gegebenenfalls auf einen späteren Zeitpunkt zu verschieben.

Grundsätzlich ist ein späterer Rentenbeginn mittel- bis langfristig wohl kaum zu vermeiden. Im Zuge des demografischen Wandels steigt die Lebensdauer und damit die Zeit des Rentenbezugs. Gleichzeitig nimmt die Zahl der Rentner absolut und auch im Verhältnis zu den Beitragszahlern zu. Vor diesem Hintergrund erscheint es prinzipiell zumutbar, künftig länger zu arbeiten und die Altersgrenze in der Rentenversicherung heraufzusetzen.

Das ist jedoch an eine entscheidende Voraussetzung geknüpft: Es muss tatsächlich möglich sein, auch in einem höheren Alter noch zu arbeiten. Aber auch das Eintrittsalter in das Arbeitsleben steigt an. Fehlt es an entsprechenden Voll- und Teilzeitarbeitsplätzen für Ältere, dann wirkt eine höhere Altersgrenze faktisch wie eine Kürzung der Renten. Es ist offensichtlich, dass die notwendigen Beschäftigungschancen für ältere Menschen heute nicht gegeben sind.

Vor Einführung der Rente mit 67 muss daher die Schaffung von sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen für Ältere stehen. Das wiederum wird nur erfolgreich sein, wenn zugleich altersgerechte Arbeitsbedingungen in den Unternehmen Einzug halten. Dazu gehören auch bessere Möglichkeiten der Weiterbildung für Ältere, ein Ausbau der betrieblichen Gesundheitsförderung und eine entsprechende Gestaltung der Arbeit und der Arbeitszeit.

Die Rente mit 67 setzt nicht zuletzt einen Wandel in der Personalpolitik der Unternehmen voraus. Es ist hohe Zeit, dass die Arbeitgeberseite älteren Arbeitnehmern ein höheres Maß an Wertschätzung entgegen bringt und die verdiente Anerkennung gewährt.

Dessen ungeachtet, berücksichtigt die Bundesregierung in ihren Prognosen zur Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt den anhaltenden Produktivitätsfortschritt und die wachsende Erwerbsquote von Frauen bislang nur unzureichend. Aus Sicht der IG BCE werden diese beiden Tendenzen die erwartete Entlastung des Arbeitsmarktes aus demografischen Gründen wenigstens mittelfristig kompensieren. Daher ist spätestens im Jahr 2010 zu prüfen, ob sich der von der Bundesregierung vermutete steigende Bedarf an älteren Arbeitskräften tatsächlich in größeren Beschäftigungschancen für ältere Menschen niederschlägt.

Wir begrüßen es, dass die Bundesregierung sich grundsätzlich bereit erklärt hat, dieser Forderung der IG BCE zu folgen. Die auf dem Arbeitsmarkt zu erreichenden Mindestziele, insbesondere für Ältere, sollten aus unserer Sicht gesetzlich fixiert werden.

Die Politik will die Eigenverantwortung der Menschen stärken. Viele organisieren ihren Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand bereits heute eigenverantwortlich. Dieser Übergang ist je nach persönlichen Lebensumständen und familiärer Situation aber durchaus unterschiedlich. Deshalb brauchen wir gesetzliche Regelungen für den Renteneintritt, die den Menschen die notwendige Flexibilität zu eigenverantwortlicher Planung lässt. Die vorgesehene Erhöhung des Rentenalters bei vorzeitiger Inanspruchnahme der Rente für langjährig Versicherte auf 63 Jahre schränkt aber genau diese Flexibilität ein. Warum lässt man es nicht bei der bisherigen gesetzlichen Planung, dieses Renteneintrittsalter für alle ab 1950 Geborene auf das 62. Lebensjahr abzusenken? Und zwar durchaus mit den üblichen Abschlägen von 0,3% pro Monat, so dass dies die Deutsche Rentenversicherung in keiner Weise belasten würde. Die Tarifvertragsparteien könnten den sich ergebenden Spielraum nutzen, um flexible Übergänge in den Ruhestand zu gestalten. Eine solche Regelung müsste eigentlich auch im Interesse der Arbeitgeber sein. Ein Teil der Arbeitgeber will die vorgezogene Rente für langjährig Versicherte mit 62 Jahren aber nur dann akzeptieren, wenn alle anderen besonderen Rentenarten wie die Rente für Frauen, nach Altersteilzeit und für Schwerbehinderte so schnell wie möglich komplett gestrichen werden.

Es ist erfreulich, dass die Bundesregierung diesen Wünschen aus dem Arbeitgeberlager widerstanden hat und den Vorschlägen der IG BCE gefolgt ist. Dies gilt sowohl für die Berücksichtigung der Besonderheiten des Bergbaus, als auch für die Verlängerung der Fristen des besonderen Vertrauensschutzes im Zusammenhang mit Altersteilzeit. Schon aus Gerechtigkeitsgründen sollten die besondere Vertrauensschutzregelung jedoch auch für die Arbeitnehmer gelten, die im Vertrauen auf geltendes Recht mit dem Betrieb vor einigen Jahren ab

Alter 62 Vorruhestandsregelungen vereinbart haben. Ansonsten laufen sie Gefahr, für ein Jahr ALG-II-Empfänger zu werden.

Auch das grundsätzliche Festhalten an einer abschlagsfreien Erwerbsminderungsrente beachtet Vorschläge aus der IG BCE. Dafür bedanken wir uns. Es reicht aber nicht, wie die Ausführungen zum Rentenalter 62 gezeigt haben.

Eine weitere Möglichkeit könnte darin bestehen, die Teilrente in Kombination mit Teilzeitarbeit attraktiver auszugestalten. Dazu müssten allerdings die Hinzuverdienstgrenzen großzügiger gestaltet werden.

In keinem Fall dürfen jedoch Menschen dafür bestraft werden, wenn sie nach einem langen, harten Arbeitsleben den betrieblichen Anforderungen aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr gerecht werden können. Deshalb muss die Erwerbsminderungsrente abschlagsfrei gewährt werden, genauso wie die reguläre Rente nach 45 Beitragsjahren. Wer im früheren Berufsleben besonderen Belastungen ausgesetzt war, dem ist eine Beschäftigung bis 67 nicht zumutbar.

Wir schlagen vor, bei älteren Erwerbsgeminderten, z.B. ab dem 55. Lebensjahr, auf die Prüfung zu verzichten, ob es eine Teilzeitstelle für Erwerbsgeminderte gibt. Damit könnte der Zugang zur Erwerbsminderungsrente erleichtert und ein würdevoller Übergang in den Ruhestand ermöglicht werden.

Die IG BCE erwartet zudem, dass die Bundesregierung Antworten auf die Frage gibt, wie die Alterssicherung von Menschen zu gewährleisten ist, die lebenslang über nur niedrige Einkommen und eine unstetige Erwerbsbiografie verfügen. Zunehmend gehört dazu ein Wechsel zwischen selbständiger und unselbständiger Beschäftigung. Auch deshalb brauchen wir den Ausbau der Rentenversicherung zu einer Erwerbstätigenversicherung.

Was wir in der Rente brauchen, ist ein Gesamtkonzept, das den Menschen Planungssicherheit für ihre Alterssicherung und damit Vertrauen zurückgibt. Dabei können die tatsächlichen Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt und die Belastbarkeit der Menschen nicht einfach ausgeblendet werden.

Es ist deshalb richtig, die in 2012 auslaufenden Rentenregelungen für Frauen, Arbeitslose oder Altersteilzeit nicht auch noch in Frage zu stellen, sondern beizubehalten.

Wir brauchen aber für die Jahrgänge ab Mitte der 50er Jahre bis Ende der 60er Jahre Möglichkeiten des Übergangs in die Rente, die sowohl den bis dahin schwierigen Arbeitsmarkt, als auch die für die Gruppe noch schwierigere Belastungssituation in den Betrieben beachtet. Deshalb unsere Vorschläge zum Rentenalter 62, Teilrente und Erwerbsminderungsrente.

Langfristig brauchen wir eine stetige Weiterbildung, eine Arbeitswelt, die die Erhaltung der Gesundheit und Anerkennung von Älteren und Menschen mit Handicaps als selbstverständlich ansieht.

Mit der Rentenreform 2000/2001 ist der Einstieg in die geförderte zusätzliche Altersversorgung erfolgt. Um die mit der Absenkung der Ansprüche aus der gesetzlichen Rente zu erwartenden Lücken in der Versorgung im Alter aufzufangen, ist vom Gesetzgeber beschlossen worden, die zusätzliche Altersvorsorge durch die steuerliche Freistellung von Beiträgen und durch Zulagen zu fördern. Als Alternative zu Zulagen und Sonderausgabenabzug bei der Altersversorgung, die aus dem Nettoentgelt (gleichgültig, ob privat oder betrieblich) aufgebaut wird, wurde die Möglichkeit der steuer- und sozialversicherungsfreien Brutto-Entgeltumwandlung geschaffen. Dabei wurde die Sozialversicherungsfreiheit der Entgeltumwandlung bis zum 31.12.2008 befristet.

Trotz ursprünglich gleicher Ausgangssituation von beitragsfreier Entgeltumwandlung und zulagengeförderter Altersvorsorge ist in der betrieblichen und tariflichen Realität die sozialversicherungsfreie Entgeltumwandlung das eindeutige Erfolgsmodell für die betriebliche Altersversorgung geworden. Die zulagengeförderter „Riesterrente“ spielt dagegen bei der betrieblichen Altersversorgung so gut wie keine Rolle.

Der Wegfall der Sozialversicherungsfreiheit zum 31.12.2008 kann die bisherigen tarifpolitischen Erfolge gefährden, die tariflichen Versorgungswerke unter Druck setzen und die weitere Ausbreitung der betrieblichen Altersversorgung behindern, obwohl diese gegenüber der privaten Altersvorsorge eindeutig Vorteile hat.

Die Benachteiligung der betrieblichen Altersversorgung gegenüber der privat organisierten Altersvorsorge auf Grund der vollen Beitragspflicht zur Krankenversicherung in der Rentenbezugsphase ist nicht akzeptabel.

Auch unter Berücksichtigung der sozialpolitischen Bedenken gegen die Fortsetzung der Sozialversicherungsfreiheit bei der Entgeltumwandlung wird wegen der sonst zu erwartenden negativen Auswirkungen auf den Verbreitungsgrad der betrieblichen Altersversorgung und

zur Sicherung der tarifpolitischen Erfolge die Beibehaltung der Sozialversicherungsfreiheit befürwortet.

Ausblick auf die Themen, die uns in der Rentendiskussion der nächsten Jahre erwarten

- Die Arbeitgeber und Teile der CDU wollen die Altersgrenze für die große Witwen-/Witwer-Rente auf das 50. bzw. 55. Lebensjahr erhöhen.
- Im Kreis der Arbeitgeber und der Wissenschaft wird zunehmend über den Sinn einer eigenständigen Rentenart für schwerbehinderte Menschen nachgedacht. Wer nicht mehr arbeiten könne, könne ja eine Erwerbsminderungsrente beantragen - egal, ob schwerbehindert oder nicht.
- Aus systematischen Gründen wollen Arbeitgeber und Wissenschaftler die Bezugsgröße für Rentenanpassungen umstellen. Zukünftig sollen statt aller Bruttoeinkommen wie bisher nur noch die in der gesetzlichen Rentenversicherung beitragspflichtigen Einkünfte zugrunde gelegt werden. Dies hätte zur Folge, dass die oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze schneller steigenden Einkommen nicht mehr berücksichtigt würden und die Rentenanpassung um ein halbes Jahr verschoben werden müsste. Beides mindert langfristig den Anstieg der Renten.
- Die Gewerkschaften und so auch wir wollen den Einstieg in die Erwerbstätigenversicherung, damit alle, d.h. insbesondere auch Selbständige, während ihrer aktiven Zeit Beiträge in das System einzahlen.

Die Alterssicherungs- und Rentendiskussion wird auch nach 2007 weiter gehen, obwohl die Fachleute immer wieder beteuern, in der Rente sei nun alles zukunftssicher reformiert.