

15.12.2011

Persönliche Erklärung zur Rente mit 67

Persönliche Erklärung

von Beate Müller-Gemmeke, Maria Klein-Schmeink, Uwe Kekeritz, Monika Lazar, Agnes Krumwiede, Agnieszka Brugger, Dorothea Steiner, Sylvia Kotting-Uhl, Thilo Hoppe

gemäß § 31 GO-BT zur Abstimmung der Entschließungsanträge von den Fraktionen Die LINKE und SPD im Rahmen der Beratung der Großen Anfrage „Rente erst ab 67 – Risiken für Jung und Alt“ am 15.12.2011

Die Rente mit 67 allein wird den vielfältigen Anforderungen an eine sozialverträgliche Alterssicherung nicht gerecht, sondern bedeutet unter den jetzigen Bedingungen für viele eine Rentenkürzung durch die Hintertür. Insofern teilen wir die in den Entschließungsanträgen ausgeführten Einschätzungen und sprechen uns gegen eine vorbehaltlose Umsetzung der Rente mit 67 ab 2012 aus. Darüber hinaus kommen wir aber zu anderen Schlussfolgerungen und Forderungen. Die ersatzlose Rücknahme der Rente mit 67 ist für uns kein gangbarer Weg und die Koppelung der Einführung an die Beschäftigungsquote von Älteren reicht nicht aus. Deshalb werden wir den beiden Entschließungsanträgen nicht zustimmen, uns aber enthalten.

Nach der jüngsten Bevölkerungsvorausberechnung wird die durchschnittliche Lebenserwartung bis zum Jahr 2030 um weitere drei Jahre steigen. Die steigende Lebenserwartung und die sinkende Geburtenrate werden dazu führen, dass sich das Verhältnis der Alten zu den Jungen in den nächsten Jahrzehnten stark erhöht. Das stellt die Gesellschaft und die Rentenversicherung vor große Herausforderungen. Es braucht daher Reformen, die dafür sorgen, dass unser Alterssicherungssystem auch unter den sich verändernden Bedingungen nachhaltig funktioniert. Längeres Arbeiten muss die Verschiedenheit der Lebens- und Erwerbsbiografien berücksichtigen und ebenso die unterschiedlichen Belastungen in der Arbeitswelt. Eine Rentenreform muss sicherstellen, dass bei der Rente die Verschiedenheit der Lebens- und Erwerbsbiografien besser als bisher berücksichtigt werden, denn es macht einen Unterschied, ob jemand lange Zeit am Bau, in der Altenpflege oder Universitätslehre tätig war und ob jemand mit 15 Jahren oder erst mit 30 Jahren in das Berufsleben eingestiegen ist.

Dem Wandel der Erwerbsarbeit mit prekären und atypischen Beschäftigungsverhältnissen muss ebenso Rechnung getragen werden, damit niemand im Alter ein Leben in Armut fürchten muss. Eine Reform des Alterssicherungssystems muss auch den speziellen Bedarfen von Frauen gerecht werden. Gleichzeitig muss darauf geachtet werden, dass keine Generation einseitig belastet wird, nicht die heutigen und zukünftigen BeitragszahlerInnen, nicht die aktuellen und zukünftigen RentenbezieherInnen.

Die vorliegenden Daten weisen daraufhin, dass die Anhebung der Regelaltersgrenze für einen nennenswerten Anteil von älteren ArbeitnehmerInnen bereits ab 2012 ein erhöhtes Risiko für Einkommenseinbußen und Altersrenten mit Rentenabschlägen mit sich bringt. Dies wiegt umso schwerer, als dass wesentliche gesetzliche Regelungen, die einen Renteneintritt ermöglichen, der dem individuellen Leistungsvermögen und den jeweiligen Arbeitsmarktgegebenheiten gerecht wird, von der damaligen großen Koalition nicht geschaffen bzw. sogar verschlechtert wurden. Die Einführung der Rente mit 67 ohne flankierende Reformen und Maßnahmen wird damit für Teile der Gesellschaft zur Rentenkürzung. Die diesbezüglichen Sorgen und Ängste der Menschen sind berechtigt.

Die Anhebung der Regelaltersgrenze ist deshalb nur vertretbar, wenn durch fließende Übergänge in den Ruhestand die unterschiedlichen Erwerbsbiografien berücksichtigt und gleichzeitig flankierende Maßnahmen in den Bereichen des Arbeitsschutzes, der betrieblichen Gesundheitsförderung sowie in den arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Regelungen ergriffen werden, um längere Beschäftigungen zu ermöglichen und damit Armut im Alter zu vermeiden.

Wir brauchen ein ganzes Bündel an Maßnahmen und Reformen, um den Menschen und deren Erwerbsmöglichkeiten gerecht werden zu können. Wir wollen Möglichkeiten schaffen, dass diejenigen, die gute Arbeitsbedingungen haben und gesund sind, auch länger arbeiten können. Den anderen müssen aber Wege offen stehen, früher in Rente zu gehen. Die Arbeitsbelastung ist individuell und auch entlang der verschiedenen Branchen und Berufsgruppen sehr unterschiedlich. Deshalb muss eine solidarische Rentenversicherung die individuelle Leistungsfähigkeit und gesundheitliche Belastbarkeit berücksichtigen.

Das Erreichen einer abschlagsfreien Rente kann nicht unterschiedslos für alle ausgestaltet werden. Im Rahmen eines Gesamtkonzepts kann die Einführung der Rente mit 67 ein Baustein für einen Teil der Gesellschaft darstellen. Wir setzen uns aber auch dafür ein, dass die Regelaltersgrenze für die abschlagsfreie Erwerbsminderungsrente wieder herabgesetzt wird. Aber auch wer nicht als erwerbsgemindert anerkannt ist, soll als langjährige BeitragszahlerIn vorzeitig in Rente gehen können. In Zukunft sollen Beschäftigte nach 45 Versicherungsjahre unabhängig vom Alter eine Rente ohne Abschläge beziehen können. Wir wollen auch die Möglichkeiten der Teilrente insbesondere für Geringverdienende verbessern und eine Garantierente einführen, die für langjährige BeitragszahlerInnen und bei unterbrochenen Erwerbsbiografien eine Rente oberhalb der Grundsicherung sicherstellt. Auch die Weiterentwicklung zu einer Bürgerversicherung ist ein wichtige Stellgröße für die Finanzierung der Rentenversicherung in der Zukunft.

Darüberhinaus ist es notwendig, dass die Menschen möglichst ausreichende eigene Ansprüche aufbauen. Gerade atypische Beschäftigte, Frauen und Solo-Selbstständige leiden nicht nur unter ihren unsicheren Jobs, sondern auch unter ihrer lückenhaften Absicherung. Soziale Absicherung darf nicht mehr nur ein Privileg des „Normalarbeitsverhältnisses“ sein. Der Niedriglohnsektor muss verringert werden, insbesondere durch die Einführung eines flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohns. Prekäre und atypische Beschäftigungsverhältnisse sind einzudämmen.

Vor allem gilt es, Arbeit, Arbeitsinhalte und Arbeitszeiten alters- und altersgerecht zu gestalten und insbesondere psychische Belastungen und Stress am Arbeitsplatz beim Arbeitsschutz zu verankern, damit ältere Beschäftigten die Chance erhalten länger zu arbeiten. Betriebliche Gesundheitsförderung, ein langfristig angelegtes Personalmanagement und eine passgenaue Arbeitsplatzgestaltung sind dafür wichtige Eckpunkte. Um die Beschäftigten länger in den Arbeitsprozess einbinden zu können, müssen die Unternehmen die Arbeit für ältere ArbeitnehmerInnen der geänderten Leistungsfähigkeit anpassen. Eine Gesellschaft, die die Herausforderung der Alterung bewältigen muss und die von der Bevölkerung eine längere Lebensarbeitszeit als in den letzten zwanzig Jahren erwartet, darf den erhöhten Verschleiß von Beschäftigten nicht weiterhin in Kauf zu nehmen.