



Gemeinsame Schlussfolgerungen aus dem ersten Monitoring-Bericht zur Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters 11. Dezember 2008

Die Partnerorganisationen im „Netzwerk für eine gerechte Rente“ haben schon im Gesetzgebungsverfahren zur Anhebung des gesetzlichen Rentenalters darauf hingewiesen, dass die jetzigen und die für die Zukunft absehbaren Arbeitsmarktbedingungen eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit nicht zulassen. Dies bestätigt auch der am 11. Dezember 2008 vorgelegte Bericht „Rente mit 67 – Die Voraussetzungen stimmen nicht“:

1. Der Arbeitsmarkt wird noch auf absehbare Zeit von einem Überangebot an Arbeitskräften geprägt sein. Die „Rente mit 67“ würde diese Situation noch verschärfen und die Arbeitslosigkeit voraussichtlich noch vergrößern.
2. Die Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters auf 67 Jahre erhöht die Gefahr von Altersarmut. Es drohen noch größere Lücken zwischen Erwerbsleben und Ruhestand. Arbeitslosigkeit – insbesondere der Bezug von Alg II – und vorzeitiger Rentenbezug mit hohen Abschlägen führen zu drastischen Verlusten bei den Alterseinkünften.

Der Bericht zeigt außerdem auf, dass der gesetzliche Auftrag (§ 154 Abs. 4 SGB VI), vor der Anhebung des gesetzlichen Rentenalters die soziale Situation älterer Arbeitnehmer und ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu analysieren und zu bewerten, umfangreiche Betrachtungen notwendig macht. Ein einfacher Verweis auf gestiegene Erwerbsquoten reicht dafür bei weitem nicht aus. Wir fordern ein wissenschaftlich valides, politisch ernst gemeintes Monitoring durch die Bundesregierung, das nicht nur die quantitative, sondern auch die qualitative Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt und die soziale Lage von Älteren berücksichtigt. Dabei sind auch regionale Unterschiede und Besonderheiten in Rechnung zu stellen.

Statt einer Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters benötigen wir ein Paket an Maßnahmen, das dazu beiträgt, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer länger in Arbeit bleiben und abgesichert vom Arbeitsleben in den Ruhestand übergehen können:

1. Wir fordern eine verstärkte Prävention im Arbeitsleben. Dabei geht es zum einen darum, dass die gesetzlichen Verpflichtungen der Arbeitgeber zum aktiven Handeln in den Bereichen Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit durchgesetzt werden und die Einhaltung dieser Pflichten besser kontrolliert wird. Die Stärkung der Prävention stellt auch eine gemeinsame Aufgabe von Arbeitgebern und Betriebs- und Personalräten dar. Die Humanisierung der Arbeitswelt ist ethisch unverzichtbar und ökonomisch geboten. Zum anderen müssen die Fort- und Weiterbildungsaktivitäten ausgebaut werden. Deutschland muss neue Ansätze für die Berufswegeplanung erarbeiten und umsetzen.
2. Die Beschäftigungsförderung für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer muss ausgebaut werden. Hier geht es vorrangig um die Förderung älterer oder gesundheitlich belasteter Arbeitnehmer/innen durch Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik und Rehabilitation, um ihren Verbleib im Arbeitsleben zu sichern. Insbesondere in Regionen mit überdurchschnittlich hoher Arbeitslosigkeit müssen „Brücken“ in die Rente gebaut werden, die geeignet sind, die Potenziale älterer Arbeitnehmer sinnvoll zu nutzen und Altersarmut zu verhindern.

Von großer Bedeutung ist eine bessere Absicherung der individuellen Übergänge zwischen Erwerbsarbeit und Rente. Dazu gehört an zentraler Stelle eine bessere Absicherung bei der Erwerbsminderungsrente für diejenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die aus gesundheitlichen Gründen keiner Erwerbstätigkeit mehr nachgehen können bzw. keine der Leistungsfähigkeit entsprechenden Angebote erhalten.