

Antrag

der Abgeordneten Anton Schaaf, Anette Kramme, Elke Ferner, Petra Ernstberger, Iris Gleicke, Gabriele Hiller-Ohm, Christel Humme, Josip Juratovic, Angelika Krüger-Leißner, Ute Kumpf, Gabriele Lösekrug-Möller, Caren Marks, Katja Mast, Thomas Oppermann, Silvia Schmidt (Eisleben), Dr. Frank-Walter Steinmeier und der Fraktion der SPD

Chancen für die Teilhabe am Arbeitsleben nutzen – Arbeitsbedingungen verbessern – Rentenzugang flexibilisieren

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Das Erwerbsleben in guter Arbeit entscheidet über die soziale und materielle Teilhabe in unserer Gesellschaft. Gute Arbeit ist notwendig, um Altersarmut zu vermeiden. Auf die steigende Lebenserwartung und die Verschiebungen im Altersaufbau unserer Gesellschaft einschließlich des Rückgangs der Zahl der Erwerbspersonen muss in der Alterssicherung reagiert werden. Mit dem RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz von 2007 ist eine langfristige, stufenweise Anhebung des Eintrittsalters in die Regelaltersrente sowie die vorgezogenen Altersrenten beschlossen worden. Die Regelaltersgrenze wird – nach der geltenden Regelung – von 2012 an beginnend mit dem Jahrgang 1947 bis zum Jahr 2029 schrittweise auf 67 Jahre angehoben werden. Notwendig ist die Schaffung von flexiblen Übergängen, um den Eintritt in die Rente in Würde zu erreichen.

Aus gutem Grund ist der Beginn der Erhöhung des Renteneintrittsalters mit einer Überprüfungsklausel (§ 154 Absatz 4 Satz 1 und 2 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch – SGB VI) verknüpft, die sicherstellt, dass der Einstieg in die Rente mit 67 nur erfolgt, wenn auch die Bedingungen dafür erfüllt sind. Die verbindlichen Prüfsteine bilden die Entwicklung der Arbeitsmarktlage und die wirtschaftliche und soziale Situation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die Bundesregierung hat demnach alle vier Jahre – erstmals 2010 – einen Bericht vorzulegen, der die Anhebung des Rentenalters zum jeweiligen Zeitpunkt einer Prüfung unterzieht. Die entscheidende Frage, die sie beantworten muss, lautet: Ist die überwiegende Zahl der Menschen bis zum Rentenbeginn sozialversicherungspflichtig beschäftigt und welche Qualität hat diese Beschäftigung? Diese Diskussion muss nun ernsthaft und ohne ideologische Scheuklappen geführt werden; die Interpretation von Zahlen und Statistiken darf dabei den Blick auf die gesellschaftspolitischen Leitlinien nicht verstellen.

- A. Erfolge und Probleme erkennen, um Chancen zu nutzen: Eine ehrliche Bilanz der sozialen und Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ziehen

Die positive Beschäftigungsentwicklung der letzten Jahre hat einen deutlichen Anstieg der Erwerbstätigkeit Älterer bewirkt, der sich auch in einem steigenden durchschnittlichen Rentenzugangsalter ausdrückt: Ein Anstieg um durchschnittlich ein Jahr in den letzten Jahren zeigt, dass die Bundesrepublik Deutschland den Trend zur verfehlten Vorruhestandspolitik der 80er- und 90er-Jahre erfolgreich gewendet hat.

Zu einer ehrlichen Bewertung gehört allerdings die Erkenntnis, dass bei den Erwerbstätigen im rentennahen Alter von 60 bis unter 65 Jahren die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung weiterhin zu wünschen übrig lässt. So wird die deutlich angestiegene Erwerbsquote Älterer durch einen hohen Anteil ausschließlich geringfügig Beschäftigter verzerrt; zudem gehen in die Erwerbsquote auch diejenigen ein, die zwar erwerbsorientiert, aber arbeitslos sind. Im Ergebnis lag die Quote der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in dieser Altersgruppe im Jahr 2009 nur bei 23,4 Prozent, wobei der Wert bei den 64-Jährigen nur knapp 10 Prozent betrug. Zum Vergleich: Bei den 20- bis 54-Jährigen sind es 63,1 Prozent. Diese Befunde offenbaren die trotz positiver Entwicklungen nach wie vor schlechte Lage auf dem Arbeitsmarkt für Ältere vor dem Ruhestand.

Dies drückt sich auch im Übergang aus dem Erwerbsleben in die Rente aus: Nur 40,5 Prozent der Männer und sogar nur 32,2 Prozent der Frauen gehen aus einer versicherungspflichtigen Beschäftigung in die Rente. Während das durchschnittliche Renteneintrittsalter aktuell bei 63,2 Jahren liegt, sind die Menschen im Durchschnitt am Ende ihres Erwerbslebens 61,7 Jahre alt (Martin Brussig, „Erwerbstätigkeit im Alter hängt vom Beruf ab“, Altersübergangs-Report 2010-05). Da nur die wenigsten Versicherten so die Voraussetzungen für den Bezug der abschlagsfreien Regelaltersrente mit 65 Jahren erfüllen, bedeutet dies, dass ein immer größerer Teil der Versicherten eine vorgezogene Rente mit Abschlägen (0,3 Prozent für jeden Monat vor Vollendung des 65. Lebensjahres) in Kauf nehmen muss, und/oder aus dem Bezug von Arbeitslosengeld oder der Grundversicherung für Arbeitsuchende in die Rente wechselt. Auch die Bundesregierung muss in ihrem Bericht einräumen, dass im Rentenzugang des Jahres 2009 41,3 Prozent der Männer und sogar 48,9 Prozent der Frauen in eine Altersrente mit Abschlägen gegangen sind.

Aktuelle Studien (so z. B. Martin Rosemann/Andrea Kirchmann, „Wer sind die Betroffenen der Krise? Parallelen und Unterschiede zur vorangegangenen Krise“, in: WSI Mitteilungen, Heft 11/2010) belegen, dass Ältere besonders von den Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise auf dem Arbeitsmarkt betroffen sind. Demnach ist seit Beginn der letzten Krise die Arbeitslosigkeit bei über 55-Jährigen im Vergleich zur Gesamtarbeitslosigkeit stärker gestiegen. Während die Gesamtarbeitslosigkeit von 2008 zu 2009 um 1,5 Prozent gesunken ist und von 2009 zu 2010 um 1,9 Prozent anstieg, ist sie für dieselben Zeiträume für Ältere um 16,2 Prozent bzw. 10,5 Prozent gestiegen (Rosemann/Kirchmann, a. a. O.).

Zudem gilt es zu berücksichtigen, dass gerade Menschen, die in prekären Beschäftigungsverhältnissen tätig waren, bereits in ihrem Erwerbsleben öfter von Arbeitslosigkeit und gesundheitlichen Einschränkungen betroffen gewesen sind und daher ohnehin eine geringere Rente zu erwarten haben. 30 Prozent der älteren Bezieher von Leistungen des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch (SGB II) sind gesundheitlich eingeschränkt und finden daher keine weitere Beschäftigung (Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Fraktion der SPD auf Bundestagsdrucksache 17/2299). Es ist zu befürchten, dass Altersarmut in Zukunft als Folge unzureichender Rentenanwartschaften sowohl aufgrund unsteter

Erwerbsverläufe als auch infolge von Invalidität stärker auftreten wird als dies heute der Fall ist. Insbesondere Frauen werden hiervon betroffen sein, da ihre – geringeren – Rentenanwartschaften auch seltener durch Anwartschaften in der zweiten und dritten Säule aufgestockt werden.

Völlig unzureichend in dem Bericht der Bundesregierung sind die Darstellung und die Bewertung der wirtschaftlichen und sozialen Situation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Hier beschränkt sie sich insbesondere auf allgemeine Daten zur Einkommens- und Vermögenssituation Älterer, anstatt auf die konkreten Auswirkungen auf die Rentenhöhe infolge höherer Abschläge, das Sicherungsniveau der Erwerbsminderungsrente und die besonderen wirtschaftlichen und gesundheitlichen Risiken von Beschäftigten in besonders belastenden Tätigkeiten einzugehen.

Auch eine stärkere Flexibilisierung der Übergänge in die Rente wird von der Bundesregierung bislang abgelehnt, wie z. B. die Antwort auf die Kleine Anfrage der Fraktion der SPD belegt (Bundestagsdrucksache 17/2299 vom 28. Juni 2010). Damit drückt sie sich vor der Tatsache, dass eine Anhebung der Regelaltersgrenze allein noch nicht sicherstellt, dass die Beschäftigten dieses Renteneintrittsalter auch erreichen. Durch flankierende Maßnahmen der Tarifparteien und der Politik müssen bessere Voraussetzungen dafür geschaffen werden, dass Ältere länger erwerbstätig bleiben können und nicht mit finanziellen Einbußen bei ihrer Rente rechnen müssen.

Der deutsche Arbeitsmarkt ist in Bewegung. Durch sinkende Arbeitslosigkeit und durch die Folgen des demografischen Wandels mit einem abnehmenden Erwerbspersonenpotenzial steigt die Nachfrage nach Fachkräften. Diese Chance für mehr und bessere Beschäftigung von Älteren ist zu nutzen. Sie muss Teil einer konzertierten Vollbeschäftigungsstrategie für Deutschland sein. Gerade eine solche Politik aber darf die noch bestehenden Probleme nicht ausblenden oder leugnen. Die Voraussetzungen für den Einstieg in die Rente mit 67 im Jahr 2012 sind noch nicht gegeben – dieser ist jetzt nicht vertretbar und darf daher nicht erfolgen. Nach Vorlage des nächsten Berichts im Jahr 2014 muss erneut entschieden werden, ob der Einstieg in die Anhebung des Renteneintrittsalters dann möglich ist.

Langfristig bleibt die Anhebung des Renteneintrittsalters sozial- und wirtschaftspolitisch notwendig. Sie ist geeignet, angesichts einer deutlich veränderten Arbeitswelt und der demografischen Entwicklung in Deutschland die gesetzliche Rentenversicherung als Grundlage der Altersvorsorge und der Lebensstandardsicherung zu stärken und Fairness zwischen den Generationen zu bewirken. Eine zurückgehende Zahl von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, ein späterer Beginn des Erwerbslebens bei Jugendlichen und längere Rentenzahlungen machen die Verlängerung des Verbleibs im Erwerbsleben, insbesondere in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung, erforderlich. Wenn immer weniger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über ihre Beiträge die Renten für eine größere Zahl von Rentnerinnen und Rentnern finanzieren müssen, ist es richtig, länger in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung zu bleiben und damit sowohl die Finanzierung der Bestandsrenten zu stärken als auch mehr eigene Ansprüche zu sichern.

B. Perspektiven schaffen für Arbeit und sichere Altersvorsorge

Ein hohes Beschäftigungsniveau und gute Arbeit sind zentrale Voraussetzungen für eine sichere Altersversorgung der Menschen und die finanzielle Stabilität der sozialen Sicherungssysteme. Jahrzehntelange Massenarbeitslosigkeit, die massive Ausweitung des Niedriglohnssektors, der Rückgang sozialversicherungspflichtiger Normalarbeitsverhältnisse, die immer noch niedrige (Vollzeit-)Erwerbsquote und Einkommenssituation von Frauen und die sinkende Lohnquote

haben sowohl die Rentenansprüche vieler Menschen gesenkt als auch den Druck auf die finanzielle Stabilität der gesetzlichen Rentenversicherung stark erhöht.

Deshalb können die Entscheidungen über die Zukunft der gesetzlichen Altersvorsorge nicht von der Zukunft der Arbeit und des Arbeitsmarktes abgekoppelt bleiben. Die Förderung guter Arbeitsverhältnisse mit gerechter Bezahlung, gutem Arbeits- und Gesundheitsschutz im Betrieb und sozialer Absicherung ist unverzichtbar, um die Grundlage für eine sichere Altersversorgung des Einzelnen zu schaffen. Auf diesen wichtigen Handlungsfeldern ist die Bundesregierung allerdings völlig untätig. Mit ihrer Weigerung, einen gesetzlichen Mindestlohn einzuführen und der geplanten Ausweitung der Hinzuverdienstgrenzen im SGB II verschärft sie das Problem des wachsenden Niedriglohnssektors zusätzlich.

Die komplexer werdende Arbeitswelt erfordert stärkere Investitionen in die Weiterbildung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über das gesamte Erwerbsleben. Im Vergleich etwa zu den skandinavischen Ländern hat Deutschland gewaltigen Nachholbedarf. Große Weiterbildungsdefizite haben insbesondere Menschen im Niedriglohnsektor und prekären Arbeitsverhältnissen. Altersveränderte Belegschaften und differenzierte Alterstrukturen müssen von allen betrieblichen Akteuren wahrgenommen werden. Altersbezogenes Personalmanagement muss sich etablieren. Innovation, Qualifizierung und Wissens- und Erfahrungstransfer müssen in den Belegschaften organisiert werden. Hier sind auch die Unternehmen selbst stärker gefordert.

C. Rücksicht auf leistungsgeminderte Beschäftigte nehmen

Die Bundesregierung muss mehr leisten als lediglich der Berichtspflicht zu genügen. Es reicht nicht aus, darauf zu warten, dass sich die Einstellung zu älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Wirtschaft und Gesellschaft ändert, oder auf „Beispiele guter Praxis“ zu verweisen. Sie muss die gesellschaftliche Akzeptanz der Anhebung des Renteneintrittsalters aktiv politisch gestalten. Hierzu gehört auch, dass eine arbeits- und sozialrechtliche Flankierung erfolgt, indem insbesondere für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die wegen hoher körperlicher und psychischer Belastungen die Regelaltersrente nicht erreichen können, flexible Übergänge in den Ruhestand geschaffen werden, um zu verhindern, dass sie drastische Renteneinbußen in Kauf nehmen müssen.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

ein Gesamtkonzept zu erarbeiten, das dazu geeignet ist, die Voraussetzungen für die Anhebung der Regelaltersgrenze zu schaffen. Dieses Gesamtkonzept muss folgende Aspekte beinhalten:

A. Verschiebung der Anhebung des Renteneintrittsalters

Der für das Jahr 2012 vorgesehene Einstieg in die Erhöhung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre sowie der vorgezogenen Altersrenten ist auszusetzen, weil die Voraussetzungen für die Erhöhung gegenwärtig nicht gegeben sind; Ziel ist es, dass ein nahtloser Übergang aus dem Erwerbsleben in eine abschlagsfreie Rente zur Regel wird. Die Bundesregierung wird hierzu einen Gesetzentwurf vorlegen, damit die notwendigen Änderungen im SGB VI sowie in weiteren Gesetzen vorgenommen werden können.

Dieser Gesetzentwurf muss zudem regeln, dass ein Einstieg in die Anhebung des Renteneintrittsalters erst dann möglich ist, wenn die rentennahen Jahrgänge, also die 60- bis 64-jährigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, mindestens zu 50 Prozent sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind.

Zu den folgenden Berichten nach § 154 Absatz 4 SGB VI, deren nächste Ausgabe im Jahr 2014 vorzulegen ist, ist eine unabhängige Expertenkommission „Zukunft der Arbeit für Ältere und der Alterssicherung“ aus Vertreterinnen und Vertretern von Gewerkschaften und Arbeitgebern, der Wissenschaft und Sozialverbänden einzurichten. Diese Expertenkommission, die nach dem Prinzip einer Enquete-Kommission durch die Fraktionen des Deutschen Bundestages zu besetzen ist, berät und unterstützt die Bundesregierung bei der Erstellung des Berichtes, damit eine umfassende Berücksichtigung aller notwendigen Aspekte gegeben ist und eine überparteiliche und unabhängige Klärung über die Datengrundlagen erfolgen kann.

B. Erhöhte Anstrengungen zur verbesserten Beschäftigungssituation Älterer

Um einerseits einen fairen Ausgleich zwischen den Generationen und der Beitragssatzstabilität zu sichern und andererseits die Gefahr von Altersarmut zu verringern und die gesetzliche Rente als Grundlage der Altersvorsorge zu stärken, muss die Beschäftigung Älterer erhöht werden.

1. Humanisierung der Arbeitswelt

Angesichts der zukünftig sinkenden Zahl der Erwerbspersonen und des steigenden Anteils älterer Beschäftigter muss die Arbeitswelt umgebaut werden: Veränderte und verdichtete Arbeitsabläufe, ständig neue Verfahren und Produktinnovationen stellen höchste Anforderungen an die Belegschaften, die zu erheblichen körperlichen und psychischen Belastungen und Gesundheitsgefährdungen führen können. Es müssen alle Möglichkeiten genutzt werden, um die Arbeitswelt so zu verändern, dass alle Beschäftigten möglichst lange gesund am Arbeitsleben teilhaben können und psychisch und körperlich belastende Arbeitsbedingungen weitgehend vermieden werden.

Notwendig ist eine Arbeitsplatzgestaltung, die sowohl

- präventiv den gesundheitlichen Verschleiß reduziert (alternsgerechtes Arbeiten) als auch
- reaktiv das spezifische Leistungsvermögen älterer oder erwerbsgeminderter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer berücksichtigt (altersgerechtes Arbeiten).

Dabei geht es zunächst um die Vermeidung und eine wirksame Bekämpfung arbeitsbedingter Erkrankungen sowie die Entwicklung von Modellen zur bedarfsgerechten betrieblichen Prävention und Gesundheitsförderung, um Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten und zu verbessern. Dies gilt in besonderer Weise für alters- und alternsgerechte Arbeitsbedingungen und die Vermeidung von Risikofaktoren bei der Gestaltung von Arbeitszeiten, aber auch für den Gesundheits- und Arbeitsschutz von Zeitarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmern.

Die Bundesregierung ist aufgefordert, die Zusammenarbeit und Vernetzung aller wichtigen Partner, wie Gewerkschaften, Arbeitgeber, Stiftungen, gesetzliche und private Krankenkassen, gesetzliche Rentenversicherung, gesetzliche Unfallversicherung und öffentliche Hand in Bund, Ländern und Kommunen weiter voranzutreiben, um durch die Bildung von Experten- und Unternehmensnetzwerken praxistaugliche Lösungen für die Verbesserung von Arbeitsbedingungen zu entwickeln.

2. In die Menschen investieren – Weiterbildung stärker fördern

Die Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten steigen und die lebenslange Beschäftigung in einem Betrieb wird immer mehr zur Ausnahme. Höhere Chancen auf längere Beschäftigung erfordern deutlich mehr Investi-

tionen in die Fort- und Weiterbildung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die Erfahrungen mit öffentlichen Programmen wie dem Sonderprogramm „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen“ (WeGebAU) sind ermutigend und müssen fortgesetzt werden.

Deshalb ist es notwendig, ein Gesamtkonzept für die Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit des Einzelnen mit folgenden Schwerpunkten zu erarbeiten:

- Rechtsanspruch auf Weiterbildungsberatung und Weiterbildung,
- Förderung von berufsqualifizierenden Abschlüssen,
- Förderung von Anpassungsqualifizierungen.

In diesem Sinne ist die Arbeitslosenversicherung zu einer Arbeitsversicherung weiterzuentwickeln.

3. Stärkung der Arbeitsmarktpolitik

Die wirtschaftliche Erholung muss zu einer stärkeren Förderung sozialversicherungspflichtiger Normalarbeitsverhältnisse genutzt werden. Die steigende Zahl prekärer Beschäftigungsverhältnisse muss zurückgedrängt werden.

Die Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik leisten einen unverzichtbaren Beitrag, um insbesondere arbeitslose und arbeitssuchende Menschen bei der Integration in den ersten Arbeitsmarkt zu unterstützen. Gerade in der derzeitigen Phase der wirtschaftlichen Erholung ist es geboten, alle Maßnahmen zu intensivieren, um möglichst viele Menschen am Aufschwung teilhaben zu lassen.

Die Bundesregierung wird deshalb aufgefordert,

- auf die geplanten Kürzungen im Eingliederungstitel des SGB II zu verzichten,
- die geplante Umwidmung von Pflicht- in Ermessensleistungen zu unterlassen und
- besonders älteren Arbeitslosen neue Chancen in einem sozialen Arbeitsmarkt mit sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung zu eröffnen.

Um zu verhindern, dass ältere Langzeitarbeitslose gegen ihren Willen in eine vorgezogene, mit Abschlägen versehene Altersrente verwiesen werden, ist das Nachrangigkeitsprinzip des SGB II so zu verändern, dass nur eine Regelaltersrente Vorrang gegenüber den Leistungen des SGB II hat.

Für ältere Arbeitslose ab dem vollendeten 60. Lebensjahr, die zwar leistungsgemindert sind, aber keinen Anspruch auf eine Erwerbsminderungsrente haben, ist ein Rechtsanspruch auf eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung durch die Bundesagentur für Arbeit zu schaffen, wenn wegen fehlender Stellen keine Vermittlung auf dem ersten Arbeitsmarkt erfolgen kann.

4. Geschlechtergerechten Arbeitsmarkt herstellen

Die Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt ist die Voraussetzung für eine eigenständige und existenzsichernde Rente. Möglichst ungebrochene Vollzeit- bzw. vollzeitnahe Erwerbsbiographien, gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit, gleiche Aufstiegschancen und eine partnerschaftliche Teilung von Erwerbsleben und familiärer Sorge müssen zur Regel werden und dürfen nicht die Ausnahme bleiben.

Deshalb müssen mit einem Aktionsplan „Geschlechtergerechter Arbeitsmarkt“ die bestehenden Ungerechtigkeiten auf dem Arbeitsmarkt beseitigt werden. Dazu gehören die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und

Beruf für Frauen und Männer durch einen Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung und den Ausbau von Ganztagschulen ebenso wie familienfreundliche Arbeitszeiten, die Durchsetzung der Entgeltgleichheit und besserer Aufstiegschancen in allen Wirtschaftsbereichen.

C. Leistungsgeminderte Beschäftigte besser schützen und den Altersübergang flexibler gestalten

Um die Voraussetzungen für eine Anhebung des Renteneintrittsalters zu schaffen, sind flankierende arbeitsmarktpolitische und sozialrechtliche Regelungen notwendig, die berücksichtigen, dass nicht alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus gesundheitlichen Gründen in der Lage sein werden, bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze erwerbstätig zu sein:

1. Übergänge aus dem Erwerbsleben in die Rente sind zu flexibilisieren:

- Die durch die Bundesagentur für Arbeit geförderte Altersteilzeit ist fortzusetzen, auch, um mehr jungen Erwachsenen nach ihrer Berufsausbildung einen gesicherten und unbefristeten Arbeitsplatz anbieten zu können.
- Die Teilrente ist weiterzuentwickeln, indem eine „Altersrente wegen Teilrentenbezug“ mit dem vollendeten 60. Lebensjahr geschaffen wird, damit parallel zur verkürzten Arbeitszeit eine Teilrente bezogen werden kann; anfallende Abschläge sind vom Arbeitgeber auszugleichen.
- Es müssen die rechtlichen Voraussetzungen für tarifvertragliche Vereinbarungen geschaffen werden, die es ermöglichen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gerade bei belastenden Tätigkeiten durch Zusatzbeiträge Abschläge bei einer vorgezogenen Rente vermeiden können.

2. Verbesserte Absicherung des Erwerbsminderungsrisikos

Erwerbsminderung stellt ein zentrales Risiko für Altersarmut dar, da es vielen Beschäftigten aus gesundheitlichen körperlichen Gründen nicht möglich ist, das Renteneintrittsalter im Erwerbsleben zu erreichen.

- Um den Schutz durch Erwerbsminderungsrenten zu verbessern, sind die Zurechnungszeiten um zwei Jahre zu verlängern, so dass eine bessere finanzielle Absicherung erfolgt.
- Zudem ist das Erwerbsminderungsrisiko zukünftig in der betrieblichen Altersversorgung und der geförderten Altersvorsorge obligatorisch abzusichern, und zwar zu einheitlichen Konditionen für die Versicherten.

3. Vermeidung von Altersarmut

- Bis zu dem Zeitpunkt, zu dem ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn durchgesetzt ist, sind Beitragszeiten mit geringen Anwartschaften in der gesetzlichen Rentenversicherung im Rahmen der Rente nach Mindestentgeltpunkten höher zu bewerten, um zu vermeiden, dass langjährig Vollzeit-erwerbstätige im Alter auf die Grundsicherung angewiesen sind; gerade für Frauen ist dies eine wichtige rentenrechtliche Regelung.
- Zeiten der Langzeitarbeitslosigkeit müssen rentenrechtlich durch die Bewertung innerhalb der sogenannten Gesamtleistungsbewertung besser berücksichtigt werden.

Berlin, den 30. November 2010

Dr. Frank-Walter Steinmeier und Fraktion

