

**G 006****DGB-Bezirksvorstand West**

Beschluss des DGB-Bundeskongresses

Angenommen als Material an den Bundesvorstand

**Altersübergang / flexible Ausstiegsmodelle „Flexibler Übergang in die Rente – Gesund in die Rente“**

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der DGB lehnt die Rente mit 67 ab.

Angesichts der sehr hohen Arbeitslosigkeit Älterer und der Arbeitsbedingungen, die die Gesundheit verschleissen, ist nicht damit zu rechnen, dass in naher Zukunft alle Menschen bis 67 arbeiten können. Eine grundlegende Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer ArbeitnehmerInnen, insbesondere besonders belasteter Gruppen, ist in absehbarer Zeit nicht in Sicht.

Damit droht eine zunehmende Altersarmut durch erhöhte Rentenabschläge bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem Arbeitsleben. Die Rente mit 67 birgt u.a. die Gefahr, dass die Möglichkeiten der Jüngeren auf Ausbildung und Beruf sinken. Der DGB muss alle Möglichkeiten nutzen, um Druck auf die Politik auszuüben, die Rente mit 67 rückgängig zu machen bzw. zeitlich auszusetzen.

Um Arbeitslosigkeit bzw. Armut im Alter weitgehend zu vermeiden, sind Voraussetzungen in der Politik und seitens der Arbeitgeber zu schaffen, damit möglichst viele ArbeitnehmerInnen gesund in Rente gehen können. Dazu bedarf es neben Initiativen zur altersgerechten Gestaltung der Arbeitsbedingungen, dem Ausbau der betrieblichen Prävention - auch einer innovativen Qualifizierungspolitik. Wichtig sind sozial verträgliche Optionen für einen flexiblen Ausstieg aus dem Erwerbsleben. Wir fordern sachgerechte Anschlussregelungen zur häufig genutzten geförderten Altersteilzeitregelung, die Ende 2009 ausläuft. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen zu sozial akzeptablen Bedingungen in die Rente gehen können, ohne durch die hohen Rentenabschläge mit Altersarmut konfrontiert zu werden.

Um den Tarifparteien Gestaltungsmöglichkeiten zu eröffnen, muss der Gesetzgeber baldmöglichst den rechtlichen Rahmen dazu schaffen. Der DGB muss die Bundesregierung dazu bewegen, die Initiative für gesetzliche Anschlussregelungen zu ergreifen und/oder zu unterstützen. Wir favorisieren hierbei zwei Modelle:

**1. Die „neue“ Altersteilzeit: Arbeitsmarktpolitisch sinnvoll und personalpolitisch zweckmäßig**

Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden auch weiterhin mittelfristig ein hohes Arbeitsplatzrisiko tragen. Entlassungsentscheidungen fallen häufig zu Lasten Älterer. Die Chancen, einen Arbeitsplatz nach Arbeitslosigkeit zu finden, sind für ältere ArbeitnehmerInnen ausgesprochen schlecht. Aus diesem Grund fällt der Altersteilzeit eine arbeitsmarktpolitische Funktion zu.

Beim drohenden Personalabbau stellt die Altersteilzeit eine sozialverträgliche Alternative zur Kündigung dar. Demgegenüber kann in Perioden des Personalaufbaus die Altersteilzeit genutzt werden, ältere ArbeitnehmerInnen gleitend in den Ruhestand wechseln zu lassen und gleichzeitig durch Übernahme oder Neueinstellungen Beschäftigte in die Betriebe zu integrieren. Damit stellt die Altersteilzeit eine nicht zu unterschätzende positive Einflussgröße auf die Beschäftigungsquote von älteren ArbeitnehmerInnen dar. Für die Renten- und Arbeitslosenversicherung ist der Altersteilzeitaufwand neutral. Um dieses für eine neue Altersteilzeit beizubehalten, sollten Altersteilzeitvereinbarungen immer bis zum Rentenalter (ungekürzter Rentenbezug) reichen. Eine Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit sollte auch weiterhin dann erfolgen, wenn durch den Eintritt in die Altersteilzeit die bestehende Stelle wieder besetzt

wird. Wir fordern daher, dass die Altersteilzeit auch künftig gefördert wird und folgende Anforderungen erfüllt werden:

1. Aufstockung des Arbeitsentgelts durch den Arbeitgeber.
2. Aufstockung der Rentenversicherungsbeiträge auf mindestens 95 % des Arbeitsentgelts.
3. Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit für die unter Punkt 1. und 2. aufgeführten Aufstockungsbeträge.
4. Die Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit muss erhalten bleiben, wenn damit die Wiederbesetzung von Stellen gefördert wird durch Arbeitslose unter 25 Jahre und Arbeitslose über 50 Jahre sowie die Einstellung von versicherungspflichtigen Auszubildenden.
5. Der Zugang zur Altersteilzeit soll frühestens ab 55 Jahren möglich sein. Die Dauer der Altersteilzeit sollte bis zu 10 Jahren währen. Dabei muss beachtet werden, dass Altersteilzeit immer bis zum Rentenalter reichen muss.

## **2. Neugestaltung der Teilrente**

Die heutigen Regelungen sind nicht attraktiv. Die Neugestaltung der Teilrente muss jedoch sozial akzeptabel sein. Da die versicherungsmathematischen Abschläge für die Beschäftigten eine erhebliche Belastung darstellen, sollen Arbeitgeber Abschläge so kompensieren, dass Altersarmut vermieden und nicht nur gut Verdienenden ein Ausstieg über die Teilrente ermöglicht wird. Außerdem darf die Rentenversicherung nicht belastet werden.

Kriterien:

1. Die Hinzuverdienstgrenze ist flexibler zu gestalten, beispielsweise bis zum vorherigen Gesamtbrutto-Entgelt. Bei einer Teilrente von 50 Prozent sollte der Verdienst aus Teilzeitbeschäftigung plus Teilrentenbetrag bis zu 100 %, gemessen am vorherigen Vollzeit-Brutto, betragen. Für die Ermittlung der Hinzuverdienstgrenzen sollten jedoch nicht mehr nur die letzten drei Jahre vor Rentenbezug, sondern die drei besten Jahre der vergangenen zehn Jahre berücksichtigt werden. Die Hinzuverdienstgrenze errechnet sich nach dem Jahreseinkommen inklusive den Jahressonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld). Für Teilrenten mit anderen prozentualen Stufen gilt entsprechendes.
2. Künftig sollte die Möglichkeit eröffnet werden, bereits ab dem 60. Lebensjahr eine Teilrente zu beziehen. Allerdings muss klargestellt sein, dass bei einer Teilrente vor Vollendung des 63. Lebensjahres die rentenmathematischen Abschläge ab Erreichen der Regelaltersgrenze auf Dauer durch Aufstockungsleistung des Arbeitgebers oder den Zukauf von Rentenentgeltpunkten ausgeglichen werden. Vor Beantragung der Teilrente muss die/der ArbeitnehmerIn in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung stehen.
3. Unabdingbare Voraussetzung für die Öffnung und Stärkung der Möglichkeiten des Teilrentenbezugs ist, dass die SGB II-Träger Arbeitslose nicht über § 5 Abs. 3 SGB II in diese vorgezogenen Teilrenten zwingen können.
4. Die Rentenversicherungsträger sollten zudem verpflichtet werden, bei Teilrenten-Anträgen zwischen dem 60. und 63. Lebensjahr die Antragsteller/innen vor Bescheiderteilung schriftlich über die finanziellen Folgen, d.h. insbesondere über die Höhe der Abschläge, zu informieren und ihnen ein Beratungsangebot zu unterbreiten.

5. Den Tarifvertragsparteien sollte – ebenso wie bei der Altersteilzeit – durch eine Tariföffnungsklausel ein eigenständiger Gestaltungsspielraum eröffnet werden.
6. Wie bei der Altersteilzeit sollte auch bei vorgezogener Teilrente eine zusätzliche Aufstockung und tarifvertraglich geregelte Aufstockung des Netto-Arbeitsentgelts durch den Arbeitgeber erfolgen können und eine Aufstockung der Rentenbeiträge/Zukauf von Entgeltpunkten ermöglicht werden. Die steuer- und sozialversicherungsfreie Aufstockung dieser Leistungen sollte sichergestellt werden.