



PETER WEISS MdB

Vorsitzender der Arbeitnehmergruppe

CDU/CSU-Fraktion im Deutschen Bundestag – Platz der Republik 1 – 11011 Berlin

An die
Mitglieder der Arbeitnehmergruppe
der CDU/CSU-Bundestagsfraktion

Berlin, 17. November 2010

per E-Mail

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

heute hat das Bundeskabinett den jährlich bis Ende November zu erstellenden Rentenversicherungsbericht und den erstmals gemäß §154 Absatz 4 SGB VI abzugebenden Bericht zur Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre verabschiedet.

Der Rentenversicherungsbericht gibt eine überraschend positive Einschätzung der Entwicklung der Gesetzlichen Rentenversicherung. Sie hat die Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise hervorragend überstanden. Das machen folgenden Daten deutlich:

- a) Die Rücklage in der GRV ist von 0,97 Monatsausgaben Ende 2009 auf 1,07 Monatsausgaben Ende 2010 gestiegen.
- b) Es wird mit einer weiteren Steigung gerechnet, sodass im Jahr 2014 der RV-Beitrag von heute 19,9% auf 19,3% abgesenkt werden kann.
- c) Was die Rentenanpassungen anbelangt, so wird damit gerechnet, dass es in allen künftigen Jahren Rentenerhöhungen geben kann. Im Jahr 2011 wird diese in etwa zwischen 0,75% und 1,0% liegen. Insgesamt wird bis 2024 von einer Rentensteigerung von 29% ausgegangen, das bedeutet durchschnittlich +1,9% jährlich.

CDU/CSU-Fraktion
im Deutschen Bundestag
Platz der Republik 1
11011 Berlin
Telefon 030 / 227-77333
Telefax 030 / 227-76387
peter.weiss@bundestag.de

...

- d) Das Sicherungsniveau vor Steuern wird von 51,7% (2010) auf 47,3% im Jahr 2020 und auf 46,2% im Jahr 2024 sinken.
- e) Die Rentensteigerungen der kommenden Jahre werden es möglich machen, dass die in den vergangenen („mageren“) Jahren aufgelaufenen Nachholbedarfe in Höhe von rund 4% (nicht realisierte Kürzungen wg. Rentengarantie, Nachholfaktor, Riesterfaktor) bis zum Jahr 2014 abgeschmolzen werden können.
Das bedeutet auch, dass eine erneute Diskussion über die Rentengarantie völlig unnötig ist.
- f) Die Problematik der Ost-West-Angleichung wird allerdings nicht gelöst. Es wird davon ausgegangen, dass in den nächsten Jahren keine weitere Angleichung durch evtl. höhere Steigerungen des Rentenniveaus Ost erfolgt.

Auch der Bericht zur Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 fällt positiv aus und macht die Notwendigkeit eines längeren Erwerbslebens zur Bewältigung des demographischen Wandels deutlich. Im Einzelnen gliedert sich der Bericht in fünf Kapitel

(1) Einleitung

Die Rente mit 67 ist weiterhin die angemessene und notwendige Reaktion auf den veränderten Altersaufbau der Bevölkerung und der Erwerbsgesellschaft.

- sie stärkt die Finanzierungsgrundlage der gesetzlichen Rentenversicherung
- sie dient der Sicherung des Wohlstands
- sie gewährleistet die Gerechtigkeit zwischen den Generationen und ermöglicht durch die lange Übergangszeit, dass Anpassungen schrittweise und erfolgen können
- sie stärkt die internationale Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands
- gleichzeitig gibt sie ein verbindliches Signal, damit sich Gesellschaft und Wirtschaft der Potentiale älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bewusst werden, diese nutzen und die Arbeitswelt alters- und altersgerecht gestalten.

(2) Demographische Entwicklung als zentrale Gestaltungsaufgabe

Die Erwerbsfähigen in Deutschland werden zukünftig deutlich weniger und erheblich älter sein.

- bis 2030 wird die Zahl der 20 bis 64jährigen um über 6 Millionen sinken, während die Zahl der über 64jährigen um mehr als 5 Millionen zunehmen
- das Verhältnis der über 64jährigen zu den 20 bis 64jährigen wird von derzeit eins zu drei auf eins zu zwei Personen sinken
- Ursache dafür sind
 - o anhaltend niedrige Geburtenraten
 - o steigende Lebenserwartung

(im Vergleich zu heute ca.2 Jahre mehr, 2030 Männer ca.84 Jahre, Frauen ca. 88 Jahre)

- o deutliche Verbesserung des Gesundheitszustands insbesondere auch der Älteren

Die Rahmenbedingungen müssen so gestaltet werden, dass trotz einer schrumpfenden und älteren Erwerbsgesellschaft, ein Höchstmaß an Produktivität und Innovationsfähigkeit erreicht wird. Dazu müssen Betriebe, Sozialpartner und die Politik dafür sorgen, dass die Arbeitsorganisation und die Arbeitsgestaltung auf die spezifischen Fähigkeiten und Kompetenzen älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausgerichtet werden.

(3) Wirtschaftliche und soziale Lage älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Noch nie in der Geschichte Deutschlands gab es eine Alterskohorte, die so gesund und aktiv war, wie die heutige Generation 65plus. Studien zeigen, dass der Gesundheitszustand älterer Arbeitnehmer im Schnitt deutlich besser ist als früher. Das persönliche Erwerbseinkommen steigt im Lebensverlauf und liegt für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Durchschnitt über dem der Jüngeren.

(4) Entwicklung der Arbeitsmarktlage älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Die Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hat sich in den vergangenen Jahren trotz der Finanz- und Wirtschaftskrise überdurchschnittlich erhöht. Die Erwerbstätigenquote bei Personen im Alter über 55 Jahren zwischen 2005 und 2009 um rund zehn Prozent auf 55,9 Prozent angestiegen. Die Lücke zur Erwerbstätigenquote Jüngerer, die bei knapp 80 Prozent liegt, hat sich demnach bereits wenige Jahre

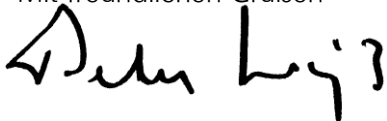
nach der Abkehr von der Frühverrentungspraxis deutlich geschlossen. Dieser Trend setzt sich erkennbar weiter fort. Das bedeutet, dass eine wesentliche Voraussetzung für die schrittweise Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67, wie sie im Jahr 2007 von der großen Koalition beschlossen worden ist, nämlich ein hoher Beschäftigungsstand älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, aller Voraussicht nach erfüllt sein wird.

(5) Die Arbeitswelt alters- und altersgerecht gestalten

Angesichts der drohenden Arbeitskräftelücke und des Fachkräftemangels muss das Potenzial der Älteren in der deutschen Wirtschaft besser genutzt werden. Die Produktivität kann nur erhalten werden, wenn ausreichend auf die Bedürfnisse älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Rücksicht genommen wird und gleichzeitig ihre spezifischen Fähigkeiten gefördert werden. Nachhaltige Personalpolitik, betriebliche Gesundheitsförderung und lebenslange Qualifizierung und Weiterbildung und bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind hier Schlüsselthemen. Politik, Betriebe und Sozialpartner müssen dies stärker in das Bewusstsein der Gesellschaft rücken und Konzepte entwickeln, die auf die Altersstruktur und Altersentwicklung der Belegschaft abgestimmt sind. Bereits seit einigen Jahren fördert die Bundesregierung eine längere Erwerbsbeteiligung Älterer durch zahlreiche Maßnahmen.

(6) Im Anhang stellt der Bericht anhand von Beispielen guter Praxis dar, wie Unternehmen auf die älter werdende Belegschaft reagieren.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Peter Weiß', written in a cursive style.

Peter Weiß