

L 001

Lfd.-Nr. 1067

DGB-Bundesvorstand

Heute die Rente von morgen sichern

Beschluss des DGB-Bundeskongresses:

Annahme

1. Ausgangslage

2

3 Zu den großen Zukunftssorgen der Arbeitnehmerinnen und
4 Arbeitnehmer in Deutschland gehört die Angst vor sozialem
5 Abstieg und Armut im Alter. Mittlerweile hat eine breite politi-
6 sche und gesellschaftliche Debatte über die Rente der Zukunft
7 eingesetzt. Dazu haben der DGB und seine Mit-
8 gliedsgewerkschaften erfolgreich beigetragen. Die Debatte der
9 vergangenen Jahre führte dazu, dass CDU, CSU und SPD im
10 Koalitionsvertrag für die laufende Legislaturperiode erstmals
11 seit langer Zeit wieder Leistungsverbesserungen bei der ge-
12 setzlichen Rente vereinbart haben. Um aber dauerhaft eine
13 verlässliche und auskömmliche Rente zu ermöglichen, fordern
14 der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften einen umfassen-
15 den Aufbruch in der Rentenpolitik und in der Arbeitsmarktpoli-
16 tik.

17

18 „Gute Arbeit“ ist eine wesentliche Grundlage für gute Renten.
19 Die Schaffung der vom DGB geforderten Neuen Ordnung der
20 Arbeit ist ein entscheidender Aspekt gewerkschaftlicher Alters-
21 sicherungspolitik.

22

23 Es wird aber ebenso entscheidend darauf ankommen, die soli-
24 darische, generationen- und geschlechtergerechte gesetzliche
25 Rentenversicherung dauerhaft zu stärken. In den letzten Jah-
26 ren hat sich gezeigt, dass das Drei-Säulen-System nicht ver-
27 lässlich trägt. Die einseitige Belastung der Arbeitnehmerinnen
28 und Arbeitnehmer ist für die große Mehrheit der Versicherten
29 nicht zu stemmen. Sie sehen sich von immer größer werden-
30 den Sicherungslücken bei der gesetzlichen Rente bedroht, die
31 durch zusätzliche Altersvorsorge nicht ausreichend kompen-
32 siert werden kann. Dies gilt nicht nur, aber vor allem für die
33 große Zahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Nied-
34 riglohnsektor und mit diskontinuierlichen Erwerbsbiografien
35 und stellt damit überdurchschnittlich oft Frauen vor große Pro-
36 bleme, eine eigenständige Alterssicherung zu erreichen.

37

38 Die gesetzgeberischen Eingriffe seit dem Jahr 2001 führen zu
39 einer Minderung der Rentenleistungen bis zum Jahr 2030 von
40 mindestens 25 Prozent. Dabei folgten die Leistungskürzungen
41 in der ersten Säule einer einseitig orientierten Beitragssatz-
42 politik. So wurde gesetzlich festgelegt, dass der Rentenbeitrag
43 bis zum Jahr 2030 nicht über 22 Prozent steigen darf. Daraus

44 wurde abgeleitet, das Rentenniveau (netto vor Steuern) bis
45 auf 43 Prozent zu senken und das gesetzliche Renteneintritts-
46 alter auf 67 Jahre anzuheben. Hierzu kommen weitere Kürzun-
47 gen im Leistungsrecht wie bei der rentenrechtlichen Anerken-
48 nung der Zeiten der Arbeitslosigkeit und der schulischen
49 Bildung.

50

51 Wenn das Leistungsniveau weiter sinkt, würden in Zukunft im-
52 mer mehr Menschen trotz Jahrzehnte langer Beitragszahlung
53 keine auskömmlichen Renten mehr erhalten. Gleichzeitig wer-
54 den schon heute die Rentnerinnen und Rentner immer weni-
55 ger an der allgemeinen Wohlstandsentwicklung beteiligt, da
56 die Orientierung der jährlichen Rentenanpassungen an der
57 Lohnentwicklung weitgehend aufgegeben wurde.

58

59 Wegen der Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und im
60 Alterssicherungssystem steigt das Risiko von sozialem Abstieg
61 und Armut im Alter für die künftigen Rentnergenerationen. Be-
62 sonders hart betroffen sind erwerbsgeminderte und langzeit-
63 arbeitslose Menschen sowie Beschäftigte mit geringen Ein-
64 kommen. Das Risiko steigt, dass die Grenze zwischen der leis-
65 tungsbezogenen gesetzlichen Rente und der bedarfsorientier-
66 ten Grundsicherung im Alter schwimmt. Der gesetzlichen
67 Rentenversicherung droht deshalb eine schwerwiegende
68 Legitimationskrise. DGB und Mitgliedsgewerkschaften wollen
69 diese Fehlentwicklung beenden und die solidarische Altersssi-
70 cherung stärken.

71

72 Die Kosten der demografischen Entwicklung lassen sich nicht
73 wegreformieren, sondern müssen solidarisch getragen wer-
74 den. Die Generationen dürfen nicht gegeneinander ausge-
75 spielt werden. Im DGB und in seinen Mitgliedsgewerkschaften
76 setzen sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gemeinsam
77 mit Seniorinnen und Senioren für eine starke gesetzliche Ren-
78 tenversicherung ein.

79

80 **2. Starke Rentenversicherung für gute Leistungen**

81

82 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern die
83 Stärkung der gesetzlichen Rentenversicherung. Zunehmende
84 Sicherungslücken sowie die drohende Akzeptanzkrise der ge-
85 setzlichen Rentenversicherung sind nur vermeidbar, wenn ihre
86 Leistungen spürbar verbessert werden.

87

88 **Ziel gewerkschaftlicher Rentenpolitik: Lebensstan-** 89 **dardsicherung**

90

91 Die gesetzliche Rentenversicherung muss den weit
92 überwiegenden Teil der Sicherung des Lebensstandards im Al-
93 ter leisten. Sie ist die tragende Säule des Alterssicherungssys-
94 tems in Deutschland und als solche auch in Zukunft uner-
95 setzbar.

96

97 Eine starke gesetzliche Rentenversicherung muss Leistungen
98 erbringen, die deutlich über die bloße Existenzsicherung im Al-
99 ter hinausgehen. Denn Alterssicherung ist mehr als Armutsver-
100 meidung. Das gesetzliche Rentenniveau muss deshalb mindes-
101 tens auf dem heutigen Stand stabilisiert werden. Auf einer so
102 gestärkten Rentenversicherung sollte die betriebliche
103 Altersversorgung als Ergänzung aufbauen.

104

105 **Einheitliches Rentenrecht**

106 Zu einer starken Rentenversicherung gehört auch die Besei-
107 tigung von offensichtlichen Ungereimtheiten im Rentenrecht.
108 Fast 25 Jahre nach der Deutschen Einheit ist es den Menschen
109 in Ost wie in West weniger denn je zu erklären, warum es in
110 der Rentenversicherung immer noch eine Zweiteilung des Lan-
111 des gibt. Die unterschiedliche Rentenanpassung sorgt bei vie-
112 len Rentnerinnen und Rentnern für Unmut und Unzufrieden-
113 heit. Wie schon die Vorgängerregierung hat auch die jetzige
114 Bundesregierung ein einheitliches Rentenrecht in ihrem Koali-
115 tionsvertrag vereinbart, bis 2020 soll die vollständige Anglei-
116 chung der Rentenwerte erreicht sein. Dieser Ankündigung
117 müssen nun endlich Taten folgen.

118

119 **Sozial abgesicherte und flexible Übergänge**

120 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern den Aus-
121 bau von sozial abgesicherten flexiblen Übergängen in den
122 Ruhestand, um Sicherungslücken zwischen dem Erwerbsleben
123 und der Rente zu vermeiden.

124

125 Damit die Tarif- und Sozialpartner den Ausbau flexibler und
126 abgesicherter Übergänge gestalten können, sind bessere ge-
127 setzliche Rahmenbedingungen notwendig. Hierzu zählen ins-
128 besondere

- 129 • ein verbesserter Rechtsanspruch auf sozialversicherungs-
130 pflichtige Teilzeitarbeit im Alter,
- 131 • gesetzlich verankerte Veränderungen bei Teilrenten – sie
132 müssen als eigene Rentenart ab 60 Jahren eingeführt und
133 die Hinzuverdienstgrenzen müssen flexibilisiert und er-
134 höht werden,
- 135 • die Option für einen abschlagsfreien Zugang zur Rente
136 für Versicherte mit langen Versicherungsbiografien bereits
137 vor dem 65. Lebensjahr,

- 138 • bessere Möglichkeiten für Aufstockungsbeiträge in der
139 gesetzlichen Rentenversicherung, finanziert durch
140 Arbeitgeber oder auch von Arbeitnehmerinnen und
141 Arbeitnehmern,
142 • flexiblere Regelungen bei der Altersteilzeit – einschließ-
143 lich der Wiedereinführung der BA-Förderung – sowie
144 • verbesserte arbeitsmarktpolitische Leistungen und Förder-
145 instrumente für Problemgruppen wie zum Beispiel ein
146 „Altersflexigeld“ – eine Art Kurzarbeitergeld für
147 gesundheitlich eingeschränkte ältere Arbeitnehmerinnen
148 und Arbeitnehmer.

149

150 Die abschlagsfreie Rente mit 63 Jahren bei 45 Beitragsjahren
151 ist ein erster Schritt in die richtige Richtung. Aber es müssen
152 weitere Schritte folgen. Es bleibt das Ziel von DGB und Mit-
153 gliedsgewerkschaften, mehrere Instrumente zur Verfügung zu
154 haben, um unterschiedliche Lebenswirklichkeiten, Gestal-
155 tungsbedarfe und individuelle Bedürfnisse abdecken zu kön-
156 nen.

157

158 Denn nicht für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist
159 jede Option geeignet, aber für möglichst jede und jeden muss
160 eine passende Option bestehen, die der jeweiligen Lage ge-
161 recht wird. Dabei ist für Beschäftigte in Kleinbetrieben und/
162 oder mit besonders belastenden Tätigkeiten, für unstetig Be-
163 schäftigte sowie für Bezieherinnen/Bezieher unterdurch-
164 schnittlicher Einkommen häufig eine staatliche finanzielle Be-
165 teiligung für die Gestaltung abgesicherter und flexibler
166 Übergänge unverzichtbar. Flexible und abgesicherte
167 Übergänge können aber ein realitätsnahes gesetzliches Rente-
168 nalter, das für die Mehrheit der Menschen in Arbeit erreichbar
169 ist, nicht ersetzen.

170

171 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften lehnen die Er-
172 höhung des gesetzlichen Rentenalters auf das 67. Lebensjahr
173 unverändert ab. Die Situation auf dem Arbeitsmarkt ist für
174 ältere Menschen nach wie vor völlig unbefriedigend.
175 Gleichzeitig sind alters- und altersgerechte Arbeitsplätze
176 nach wie vor Mangelware. Wer vorzeitig aus dem Arbeitsleben
177 heraus gedrängt wird, muss wegen der Erhöhung des gesetzli-
178 chen Rentenalters hohe Abschläge in Kauf nehmen. Wenn es
179 dadurch zu Lücken zwischen Berufstätigkeit und Rente
180 kommt, drohen der Bezug von Arbeitslosengeld oder Hartz IV-
181 Leistungen und hohe Abschläge. Dadurch werden ganze
182 Erwerbsbiografien auf den letzten Metern entwertet.
183 Außerdem kommt es darauf an, die Arbeitsbedingungen

184

185 alters- und altersgerecht zu gestalten, damit möglichst viele
186 Menschen gesund das gesetzliche Rentenalter erreichen kön-
187 nen.

188

189 **Mehr Schutz bei Erwerbsminderung**

190 Schon heute droht vielen Menschen im Fall einer Erwerbs-
191 minderung ein Leben in Armut. Deshalb muss die Erwerbs-
192 minderungsrente deutlich gestärkt werden. Die von CDU, CSU
193 und SPD vereinbarte Verlängerung der Zurechnungszeiten und
194 die bessere Bewertung der letzten Jahre vor Eintritt der
195 Erwerbsminderung leisten hier einen ersten wichtigen Beitrag
196 für die vielen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die es aus
197 gesundheitlichen Gründen nicht schaffen, bis zum Erreichen
198 einer Altersrente in Arbeit zu bleiben.

199

200 Aber die Abschläge bei der Erwerbsminderungsrente kürzen
201 die Leistungen unverändert auf eine systemwidrige Weise und
202 müssen abgeschafft werden. Zudem sind die Zugangskriterien
203 realistischer zu gestalten. Dazu gehört insbesondere die
204 Stärkung der konkreten Betrachtungsweise, bei der auch ein
205 verschlossener Arbeitsmarkt den Zugang zu einer vollen
206 Erwerbsminderungsrente ermöglicht.

207

208 **Altersarmut bekämpfen – Sicherungslücken schließen**

209 Der Niedriglohnsektor hat sich längst tief in die Versicherungs-
210 biografien vieler Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein-
211 gefressen. Auch bei einem stabilen Rentenniveau sind Maß-
212 nahmen des sozialen Ausgleichs notwendig, die den Versicher-
213 ten mit langen Erwerbsbiografien, aber niedrigen Einkommen
214 Renten ermöglichen, die zum Leben reichen. Der DGB und
215 seine Mitgliedsgewerkschaften fordern, die Rente nach Min-
216 desteeinkommen, bei der Zeiten mit Niedrigeinkommen für die
217 Rente bis auf 75 Prozent des Durchschnitts hochgewertet wer-
218 den, über das Jahr 1992 hinaus zu verlängern. Sie ist Instru-
219 menten wie einer komplizierten und bürokratischen „solidari-
220 schen Lebensleistungsrente“ überlegen. Von der Rente nach
221 Mindesteinkommen profitieren ganz überwiegend Frauen, die
222 aufgrund häufig brüchiger Erwerbsbiografien mit zudem im
223 Schnitt niedrigeren Einkommen überdurchschnittlich oft von
224 Niedrigrenten betroffen sind. Die Aufwertung der Niedrigren-
225 ten muss aus Steuermitteln finanziert werden.

226

227 Auch in Phasen der Langzeitarbeitslosigkeit müssen künftig
228 wieder nennenswerte Rentenansprüche gewährleistet werden.
229 Der Träger der Grundsicherung nach SGB II muss für die Zeiten
230 des ALG II-Bezugs wieder Beiträge leisten, berechnet mindes-
231 tens nach der Hälfte des Durchschnittsverdienstes. Auch

232 dürfen Bezieherinnen und Bezieher von ALG II nicht länger
233 zum vorzeitigen Renteneintritt mit Rentenabschlägen gezwun-
234 gen werden.

235
236 Da die vom Gesetzgeber vorgenommene Streichung der
237 schulischen und akademischen Ausbildungszeiten im Ren-
238 tenrecht bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit ent-
239 sprechender Ausbildung zu mehrjährigen Lücken in der Ren-
240 tenbiografie führt, sollte die rentenrechtliche Anerkennung
241 solcher Zeiten wieder verbessert werden.

242

243 **Angleichung der Kindererziehungszeiten**

244 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sehen in der An-
245 gleichung der Kindererziehungszeiten für Geburten vor dem
246 Jahr 1992 eine systematisch sinnvolle Maßnahme. Die
247 Gleichbehandlung bei der Anerkennung der geleisteten ge-
248 sellschaftlichen Aufgabe ist vollständig aus Steuermitteln zu fi-
249 nanzieren.

250 Die Koalition aus Union und SPD beabsichtigt aber, die Finan-
251 zierung der verbesserten Erziehungszeiten weitgehend den
252 Beitragszahlerinnen und Beitragszahlern der Rentenversiche-
253 rung aufzubürden. Zwar soll der Bundeszuschuss um zwei Mil-
254 liarden Euro pro Jahr angehoben werden, doch die verbesserte-
255 ten Erziehungszeiten verursachen Kosten von ca. 6,5 Milliar-
256 den Euro jährlich. Die Rücklagen der gesetzlichen Rentenversi-
257 cherung würden so innerhalb weniger Jahren völlig aufge-
258 zehrt.

259

260 **3. Stabile und vorsorgende Finanzierung**

261

262 Die Stärkung der gesetzlichen Rentenversicherung ist nicht nur
263 dringend nötig, sondern auch möglich. Für eine langfristig
264 tragfähige Finanzierung einer auskömmlichen gesetzlichen
265 Rente muss umgehend mit dem Aufbau einer Demografie-Re-
266 serve begonnen werden, um den Herausforderungen der
267 demografischen Entwicklung vorzubeugen.

268

269 **Das DGB Rentenmodell**

270 In den vergangenen Jahren wurden die Eingriffe in das Leis-
271 tungsniveau der gesetzlichen Rentenversicherung mit der Be-
272 grenzung des Beitragssatzes auf 22 Prozent begründet. Das
273 „DGB-Rentenmodell“ zeigt jedoch, dass wichtige Verbesse-
274 rungen rentenrechtlicher Leistungen selbst innerhalb der ge-
275 setzlich verankerten Begrenzung des Beitragssatzes auf 22
276 Prozent im Jahr 2030 möglich sind. Dazu ist es erforderlich,
277 auf weitere Beitragssatzsenkungen in der Rentenversicherung
278 zu verzichten und den Rentenbeitrag jährlich um je 0,3 Pro-

279 **Z**entpunkte anzuheben. Im Jahr 2025 wäre so ein Beitragssatz
280 von 22 Prozent erreicht.

281

282 So entsteht eine Demografie-Reserve, durch die sich in einem
283 ersten Schritt die gewerkschaftlichen Mindestanforderungen
284 für eine starke gesetzliche Rente finanzieren lassen: Wir kön-
285 nen das Rentenniveau stabilisieren, die Erwerbsminderungs-
286 rente deutlich verbessern und die finanziellen Mittel für Leis-
287 tungen der Rehabilitation bedarfsgerecht anheben. Auch die
288 Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters kann zumindest bis
289 zum Jahr 2020 ausgesetzt werden – die Reserve würde
290 trotzdem weiter steigen, ohne dass die bislang gesetzlich ver-
291 ankerten Beitragsziele verletzt werden. Gleichzeitig gewinnen
292 wir Zeit, um die Arbeitsbedingungen und Arbeitsmarktchancen
293 für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu verbessern.

294

295 Mit dem „DGB-Rentenmodell“ nutzen wir die gute demografi-
296 sche und insgesamt auch gute wirtschaftliche Situation von
297 heute für die Zukunft. Wir schaffen den Spielraum für eine
298 Wende in der zuletzt einseitig beitragsorientierten Rentenpoli-
299 tik. Das „DGB-Rentenmodell“ zeigt, dass die massiven Ver-
300 schlechterungen der Leistungen der gesetzlichen Rentenversi-
301 cherung nicht mit der Beitragsbegrenzung begründbar sind.
302 Der Beitragssatz in der gesetzlichen Rentenversicherung muss
303 früher, aber nicht stärker angehoben werden als zurzeit ge-
304 setzlich vorgesehen ist.

305

306 DGB und Mitgliedsgewerkschaften legen sich mit dem „DGB-
307 Rentenmodell“ jedoch nicht auf eine Begrenzung des Bei-
308 tragssatzes auf 22 Prozent bis zum Jahr 2030 fest. Entschei-
309 dend ist vielmehr, dass langfristig eine tragfähige Balance von
310 auskömmlichen Leistungen und solidarisch finanzierten Bei-
311 trägen in der gesetzlichen Rentenversicherung gewahrt wird.
312 Zudem müssen die gesamtgesellschaftlichen Leistungen – vor
313 allem die verbesserte Anerkennung von Erziehungsarbeit vor
314 1992 – im vollen Umfang aus Steuern finanziert werden.

315

316 **In Zukunft: Erwerbstätigenversicherung**

317 Für eine nachhaltige Stabilisierung der solidarischen Altersssi-
318 cherung auch über das Jahr 2030 hinaus sind weitere Schritte
319 notwendig. Dazu gehört insbesondere die Weiterentwicklung
320 der gesetzlichen Rentenversicherung zu einer Erwerbstä-
321 tigenversicherung, in die langfristig alle Erwerbstätigen ein-
322 bezogen werden. Dies trägt wesentlich dazu bei, Sicherungslü-
323 cken zu vermeiden.

324

325

326 Denn nur wenn alle Erwerbsformen der Pflichtversicherung
327 unterliegen, kann angesichts häufiger Wechsel zwischen
328 abhängiger Beschäftigung und Selbständigkeit eine kontinu-
329 ierliche Versicherungsbiografie entstehen. Darüber hinaus sind
330 die Absicherung des Risikos der Erwerbsminderung sowie der
331 Zugang zu Maßnahmen der Rehabilitation nur bei einer kon-
332 tinuierlichen Versicherung in der gesetzlichen Rentenversiche-
333 rung möglich und finanzierbar. Eine Versicherungspflicht mit
334 Wahlrecht zwischen der gesetzlichen Rentenversicherung und
335 anderen Systemen der Alterssicherung lehnt der DGB deshalb
336 ab.

337

338 Als ersten Schritt in Richtung Erwerbstätigenversicherung
339 fordern DGB und Mitgliedsgewerkschaften die Einbeziehung
340 aller bislang nicht obligatorisch für das Alter abgesicherten
341 Selbständigen als Pflichtversicherte in die gesetzliche Ren-
342 tenversicherung (gRV). Dabei muss auf eine finanziell
343 zumutbare Beitragstragung unter Einbeziehung der Auftrag-
344 geber hingewirkt werden. Zudem muss der Schutz vor
345 Scheinselbständigkeit verbessert werden. Dies leistet auch ei-
346 nen wichtigen Beitrag zur stabilen Finanzierung unseres Sys-
347 tems der Alterssicherung.

348

349 Die Künstlersozialversicherung muss erhalten und gestärkt
350 werden. Die abgabepflichtigen Unternehmen sind regelmäßig
351 auf die Erfüllung ihrer Verpflichtungen hin zu überprüfen.

352

353 **Den Bundeszuschuss sichern**

354 Bei der langfristigen Stabilisierung der gesetzlichen Rentenver-
355 sicherung fällt auch dem Bundeszuschuss eine wichtige Funk-
356 tion im demografischen Wandel zu. Diesen Wandel in der ge-
357 setzlichen Rentenversicherung zu gestalten ist nicht nur eine
358 Aufgabe der Beitragszahlerinnen und Beitragszahler. Vielmehr
359 hat die gesamte Gesellschaft ein Interesse an einer stabilen
360 und leistungsfähigen gesetzlichen Rentenversicherung. Des-
361 halb muss der Bundeszuschuss auch in Zukunft mindestens
362 den jetzigen Anteil an den Ausgaben tragen. Hinzu kommen
363 die Beitragsleistungen des Bundes für Zeiten der Kindererzie-
364 hung. Die dringend gebotene Verbesserung der rentenrechtli-
365 chen Anerkennung familiärer Pflege ist ebenfalls aus Steuer-
366 mitteln zu finanzieren.

367

368 **4. Zukunft der betrieblichen Altersversorgung**

369

370 Die betriebliche Altersversorgung ist der privaten Vorsorge als
371 Ergänzung zu einer starken gesetzlichen Rentenversicherung
372 überlegen. Das gilt vor allem, soweit die betriebliche Altersver-

373 sorgung tariflich geregelt ist bzw. soweit sie als arbeitgeberfi-
374 nanzierte betriebliche Altersversorgung durchgeführt wird. Ge-
375 ringe Kosten und angemessene Renditen zeichnen diese For-
376 men aus. Insofern ist es folgerichtig, dass sich CDU, CSU und
377 SPD bei ihren geplanten Verbesserungen neben der gesetzli-
378 chen Rente auf die zweite Säule der Alterssicherung konzen-
379 trieren.

380

381 Es besteht mittlerweile aber eine Schieflage in der Finanze-
382 rung der betrieblichen Altersversorgung, da die Arbeitnehme-
383 rinnen und Arbeitnehmer im Rahmen der Entgeltumwandlung
384 immer höhere Eigenbeiträge leisten müssen. Beschäftigte in
385 kleinen und mittelständischen Betrieben bzw. mit geringen
386 Einkommen werden zudem von der betrieblichen Altersver-
387 sorgung weit unterdurchschnittlich erfasst. Die Betriebliche
388 Altersversorgung kann deshalb nicht die Fehler des Ge-
389 setzgebers in der Rentenpolitik der letzten Dekade ausbügeln.
390 Die Attraktivität und die Akzeptanz der betrieblichen Altersver-
391 sorgung nehmen zu, wenn die Arbeitnehmerinnen und Arbeit-
392 nehmer in der Rentenversicherung nicht immer größer wer-
393 denden Sicherungslücken hinterher sparen müssen.

394

395 DGB und Mitgliedsgewerkschaften wollen, dass die betriebli-
396 che Altersversorgung eine möglichst flächendeckende Verbrei-
397 tung findet. Voraussetzung dafür ist, dass die Arbeitgeber ihre
398 Finanzierungsverantwortung wahrnehmen – deshalb ist ein
399 weiterer Rückzug der Arbeitgeber aus dieser Verantwortung
400 nicht akzeptabel. Die Ausweitung der betrieblichen Altersver-
401 sorgung darf nicht allein durch Entgeltumwandlung und zulas-
402 ten der Beschäftigten erfolgen. Arbeitgeberfinanzierte betrieb-
403 liche Altersversorgung ist nach wie vor die wichtigste Sozi-
404 alleistung im Betrieb, die auch der Gewinnung und der
405 Bindung von Mitarbeitern dient. Sie gilt es zu erhalten und
406 weiter auszubauen. Möglichkeiten zur Verbesserung der steu-
407 errechtlichen Rahmenbedingungen für die Betriebe sollten ge-
408 prüft werden. Darüber hinaus sind folgende Maßnahmen
409 notwendig:

410

411 Die Arbeitgeber müssen gesetzlich zu einem obligatorischen
412 Angebot verpflichtet werden, das allen Beschäftigten die
413 Möglichkeit gibt, Anwartschaften zu erwerben («Arbeitgeber-
414 Obligatorium»). Damit einhergehen muss eine deutliche Aus-
415 weitung der Informations- und Beratungsrechte für Arbeitneh-
416 merinnen und Arbeitnehmer. Zudem ist eine ausreichende und
417 verbindliche Beteiligung der Arbeitgeber an der Finanzierung
418 der zweiten Säule anzustreben.

419

420 Die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen, die die
421 betriebliche Altersversorgung regeln, muss erleichtert werden.
422 Dies haben auch CDU, CSU und SPD erkannt. Dabei sollte dar-
423 auf geachtet werden, dass die Rolle der tariflichen Ver-
424 sorgungswerke als branchenbezogener Standard für die be-
425 triebliche Altersversorgung gestärkt wird.

426

427 Die Mitbestimmungsrechte der betrieblichen Interessenvertre-
428 ter bezüglich des Durchführungswegs und der Auswahl des
429 Anbieters müssen gestärkt werden. Starke Mitbestimmungs-
430 rechte sind vor allem in den Fällen notwendig, in denen keine
431 tariflichen Vereinbarungen bestehen. Flankiert werden müssen
432 die Mitbestimmungsrechte durch entsprechende Beratungs-
433 rechte für den Betriebsrat durch Dritte.

434

435 Die volle Beitragspflicht zur gesetzlichen Krankenversicherung
436 muss beseitigt werden, da sie einen gravierenden Wett-
437 bewerbsnachteil zur privaten Vorsorge darstellt. Dies ist vor al-
438 lem so lange relevant, solange die Arbeitgeber bei Entgelt-
439 umwandlung die eingesparten Krankenversicherungsbeiträge
440 nicht in die betriebliche Altersversorgung einbringen. Auch
441 deshalb sollten die Arbeitgeber bei betrieblicher Altersver-
442 sorgung, die (teilweise) durch Entgeltumwandlung finanziert
443 wird, einen eigenen Beitrag leisten, der sich zumindest an den
444 eingesparten Sozialversicherungsbeiträgen orientiert.

445

446 Der Gesetzgeber muss sicherstellen, dass kollektive Kosten-
447 strukturen vorliegen, so dass im Rahmen der betrieblichen
448 Altersversorgung die gewünschten Effizienzvorteile tatsächlich
449 eintreten. Darüber hinaus muss Kostentransparenz hergestellt
450 werden, indem einheitliche Begriffe gesetzlich vorgeschrieben
451 werden und Klarheit über die tatsächliche Höhe und die Ver-
452 wendung der Beiträge besteht.

453

454 Im Rahmen der Entgeltumwandlung sollten ähnlich der
455 Riesterförderung steuerfinanzierte Zulagen gewährt werden,
456 um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit niedrigen Ein-
457 kommen den Zugang zu dieser Form der betrieblichen
458 Altersversorgung zu erleichtern. Ein Ausbau der staatlichen
459 Förderung darf nicht über eine Ausweitung der Sozialversiche-
460 rungsfreiheit der Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung
461 erfolgen.

462

463 Das Problem, dass der Anspruch auf betriebliche Altersver-
464 sorgung, genauso wie gesetzliche Rentenansprüche, in vollem
465 Umfang auf die Grundsicherung im Alter und bei Erwerbs-
466 minderung angerechnet wird, muss durch Freibeträge in der

467 Grundsicherung oder ähnliche Instrumente gelöst werden. An-
468 sonsten laufen Vereinbarungen zur betrieblichen Altersvor-
469 sorge gerade in Niedriglohnbranchen ins Leere und führen
470 statt zu einer Verbesserung der Lebenssituation im Alter tat-
471 sächlich nur zu realen Einkommenseinbußen im Erwerbsleben.

472

473 **5. Gemeinsam für Jung und Alt**

474

475 Rentnerinnen und Rentner sind von Rentenkürzungen unmit-
476 telbar betroffen. Doch jede Rentenkürzung heute ist zugleich
477 eine Rentenkürzung für die nächste Generation. Sichere und
478 auskömmliche Renten sind daher im Interesse von Arbeitneh-
479 merinnen und Arbeitnehmern ebenso wie von Seniorinnen
480 und Senioren, von jüngeren und älteren Menschen.

481

482 Die Lebenssituation von Rentnerinnen und Rentner beruht in
483 hohem Maß auf den finanziellen, rechtlichen und sozialen
484 Bedingungen, die in ihrer Zeit als Arbeitnehmerinnen und
485 Arbeitnehmer galten. Die soziale Lage von älteren Menschen
486 und ihre Teilhabechancen hängen aber nicht nur von den Leis-
487 tungen der Alterssicherungssysteme ab. Die Qualität der
488 Gesundheitsversorgung und der Pflege, kommunale Leistun-
489 gen der sozialen Teilhabe, eine leistungsfähige Verkehrsinfra-
490 struktur und eine demografiesensible Stadt- und Regionalpla-
491 nung sind ebenfalls wichtige Aspekte, die die Lebens-
492 bedingungen von älteren Menschen prägen.

493

494 Die gewerkschaftliche Interessenvertretung für Arbeitnehme-
495 rinnen und Arbeitnehmer endet deshalb nicht mit dem Ren-
496 tenzugang. DGB und Mitgliedsgewerkschaften bilden eine ge-
497 nerationenübergreifende Solidargemeinschaft und nehmen
498 auch in diesen Fragen einen Gestaltungsauftrag wahr. Für
499 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, für Seniorinnen und Se-
500 nioren – und gemeinsam mit ihnen.