

# **Gesellschaft mitgestalten – Verantwortung übernehmen**

**Seniorinnen- und Seniorentag der GEW**

**27./28. Juni 2007 in Halle/Saale**



Es gilt das gesprochene Wort!

**Ulrich Thöne:**

## **Zukunftsfähige solidarische Alterssicherung Statement Pressekonferenz und Grußwort an die Tagungsteilnehmerinnen und –teilnehmer**

### **Vorbemerkung**

Die GEW benötigt die Seniorinnen und Senioren. Zunächst einmal als Mitglieder, die für eine solidarische Gesellschaft und eine gerechte Arbeitswelt mitarbeiten, die ihre Erfahrungen aus langjähriger gewerkschaftlicher Tätigkeit, ihre Lebens- und Berufserfahrung weiter zur Verfügung stellen. Genauso brauchen die Seniorinnen und Senioren die GEW. Wir setzen uns ein für eine zukunftsfähige solidarische Alterssicherung, für eine solidarisch finanzierte Gesundheitsversorgung, für bessere Pflegeleistungen und gegen Altersdiskriminierung. Gewerkschaften bauen die nötige gesellschaftliche Gegenwehr auf, wenn es darum geht, Leistungsverlechterungen bei der Rente, bei der Versorgung oder der Gesundheitsversorgung zu verhindern und die Systeme zukunftsgerecht zu gestalten.

Zwar sind Gewerkschaften zunächst auf die Arbeitswelt orientiert. Aber es gibt viele gemeinsame Interessen zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und Seniorinnen und Senioren. An einer bezahlbaren aber sicheren Altersversorgung sind beide Personengruppen interessiert, ebenso wie an einem zukunftsfähigen Gesundheitssystem oder der alterns- und gesundheitsgerechten Gestaltung von Arbeit. Die Gewerkschaften sind die einzigen gesellschaftlichen Organisationen, die in diesem Ausmaß Aktive und Seniorinnen und Senioren gemeinsam organisieren. So bleibt die GEW auch nach dem Berufsleben eine wichtige Adresse für die Mitglieder im Ruhestand, die die GEW ihrerseits mitgestalten.

### **Zukunftsfähige solidarische Alterssicherung**

In den letzten Jahren sind Leistungen des sozialen Ausgleichs abgebaut worden, das Sicherungsniveau wurde gesenkt und ein Teil der Risiken privatisiert. Demographische Entwicklungen werden nur als Belastungen thematisiert, regelrechte Horrorszenarien werden an die Wand gemalt und als Vorwand für Renten- und Pensionskürzungen benutzt. Dass die Renten im Frühjahr dieses Jahres nach mehreren Nullrunden wenigstens um einige Zehntelprozent angehoben wurden, ist erfreulich. Unbefriedigend bleibt, dass die Rentnerinnen und Rentner erneut einen Kaufkraftverlust hinnehmen müssen, weil die Rentenerhöhung nicht einmal die Inflationsrate ausgleicht.

Die GEW fordert, dass keine weiteren Leistungsverlechterungen erfolgen. Es muss anhand klarer Kriterien geprüft werden, ob die geplante Einführung der Rente mit 67 aufgrund der Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt und der Anforderungen an die gesundheitsgerechte Gestaltung der Arbeit wirklich erfolgen kann. Können die Kolleginnen und Kollegen nicht länger arbeiten, weil sie es gesundheitlich nicht schaffen oder weil sie keine Arbeit finden, dann ist die Rente mit 67 nichts weiter als eine weitere Renten- bzw. Pensionskürzung, weil sie dann früher in Rente und höhere Abschläge in Kauf nehmen müssen. Die Debatte um die Rente mit 67 ist nicht beendet. Die Nagelprobe kommt erst 2010, wenn anhand der Arbeitsmarktüberprüfung entschieden wird, ob die Rente mit 67 tatsächlich Realität wird. Trotz der Parlamentsentscheidung ist klar, dass die Rente mit 67 nicht umgesetzt werden darf, solange sich die Arbeitsmarktlage sowie die Situation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht entscheidend verbessert hat. Daran werden wir beide Koalitionsparteien, nicht zuletzt mit Blick auf die Bundestagswahl 2009, messen.

Auch die Pensionärinnen und Pensionäre sind von Einschnitten in ihrer Altersversorgung und der Verlängerung der Lebensarbeitszeit betroffen. Zur Erinnerung: Die Altersversorgung von Arbeitnehmern und Beamten folgt unterschiedlichen Prinzipien: Die Rente orientiert sich an Beiträgen und erreicht bei einem Standardruheständler mit 45 Beitragsjahren derzeit 48 Prozent des Durchschnittseinkommens. Die Pension entspringt der Alimentationspflicht des Staates und beträgt nach 40 Dienstjahren maximal 73 Prozent der letzten Bezüge.

Gerade der Lehrberuf ist ein Stressberuf: Nur ein gutes Drittel der Lehrerinnen und Lehrer gehen überhaupt mit 65 Jahren in Rente bzw. Pension. Der Durchschnitt liegt bei 62 Jahren. Der Anteil der wegen Dienstunfähigkeit vorzeitig pensionierten Lehrkräfte hat 2005 erstmals seit fünf Jahren wieder leicht zugenommen, von 28 auf 30 Prozent binnen Jahresfrist. Diese Feststellung ist nicht die gefühlte Wirklichkeit in den Kollegien sondern beruht auf Angaben des Statistischen Bundesamtes. Die GEW setzt sich dafür ein, dass Rahmenbedingungen geschaffen werden, die es Älteren ermöglichen, zu akzeptablen Bedingungen bis 65 Jahre arbeiten zu können. Genauso wichtig sind flexible Übergänge in den Ruhestand und eine ausreichende Absicherung derer, die aus gesundheitlichen Gründen trotzdem frühzeitig zum Ausstieg gezwungen sind. Gelingen kann dies mit einem Mix aus Teil- und Gleitzeit, Qualifizierung, Prävention am Arbeitsplatz, die Fortsetzung der Altersteilzeit mit BA-Förderung über 2009 hinaus, gehört auch dazu.

### **Gesetzliche Rentenversicherung stärken:**

Das System der gesetzlichen Rentenversicherung muss so ausgestaltet sein, dass man in Würde und ohne Armut alt werden kann. Der soziale Ausgleich innerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung muss – steuerfinanziert – zu Gunsten von Menschen mit geringem Einkommen, unregelmäßigen Erwerbsbiographien und Arbeitslosen weiter entwickelt werden. Sie müssen besser als bisher vor Armut im Alter geschützt werden. Auch in der GEW gibt es eine Reihe von prekär Beschäftigten – nicht nur die Honorarkräfte in der Weiterbildung, auch befristet in Teilzeit Beschäftigte an Hochschulen.

Die gesetzliche Rentenversicherung muss die stärkste und verlässliche Säule für die Alterssicherung bleiben. Wer durchschnittlich verdient, muss eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhalten, die einen wesentlichen Beitrag zur Sicherung des Lebensstandards leistet. Die Renten sind jährlich im Gleichklang mit der Lohnentwicklung erhöhen.

Um eine ausreichende Alterssicherung zu gewährleisten, müssen die Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet werden, allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine betriebliche Altersversorgung anzubieten. Tarifliche Lösungen haben hierbei Vorrang. Der Ausbau der zusätzlichen Vorsorge darf aber nicht zum Vorwand genommen werden, die Leistungen der gesetzlichen Rente weiter zu beschneiden.

Die GEW teilt die Auffassung im DGB, dass eine schrittweise Einführung einer Erwerbstätigenversicherung sinnvoll und notwendig ist, um mehr Beschäftigte in die gesetzliche Alterssicherung einzubeziehen. Die Versicherungspflicht sollte zunächst auf diejenigen Erwerbstätigen ausgedehnt werden, die derzeit noch keinem obligatorischen Alterssicherungssystem angehören und ein besonderes Schutzbedürfnis aufweisen. In der GEW sind das z. B. Scheinselbständige, die in der Weiterbildung arbeiten. Die Erwerbstätigenversicherung trägt dazu bei, das Alterssicherungssystem besser an die Bedürfnisse der modernen Arbeitswelt und an flexible Erwerbs- und Lebensbiografien anzupassen, die Solidarität in der Sozialen Sicherung zu stärken und die Beitragsbasis zu stabilisieren.

Die demografische Entwicklung ist eine Herausforderung für die gesamte Gesellschaft. Daher muss sich der Bundeszuschuss in der Gesetzlichen Rentenversicherung auch in Zukunft dynamisch entwickeln.

### **Trennung in zwei unterschiedliche Rechtsgebiete in der Rentenversicherung überwinden**

Der GEW-Hauptvorstand hat in seiner Sitzung am 10./11. November 2006 in Magdeburg das Positionspapier „Rentenangleichung Ost – Ein Stufenmodell zur Umsetzung“ zustimmend zu Kenntnis genommen. Dieser Positionsfindung gingen intensive Diskussionen im Bundesausschuss der Seniorinnen und Senioren und in der GEW-AG Rente Ost sowie Beschlüsse der GEW-Gewerkschaftstage und des DGB-Bundeskongresses voraus.

Das nun vorliegende Positionspapier wurde von ver.di gestaltet und in der GEW intensiv beraten. Es ist ein rentenrechtlich systematisches und schlüssiges sowie sozialpolitisch umsetzbares Modell und setzt auf folgende Eckpunkte: Die Rentenangleichung in den neuen Bundesländern darf nicht zur Absenkung des Rentenniveaus in den alten Bundesländern führen. Die Beitragszahlerinnen und -zahler dürfen nicht zur Finanzierung durch die Anhebung des Beitragssatzes herangezogen werden. Für die Beschäftigten in den neuen Bundesländern muss weiterhin die Höherbewertung gemäß Anlage 10 zum SGB VI gelten.

Seit dem Vertrag über die Währungs-, Wirtschafts- und Sozialunion vom 18.5.1990 gilt in den alten und neuen Bundesländern ein unterschiedliches Rentenrecht. Für den Zeitraum des Angleichungsprozesses gelten für die Rentenberechnung unterschiedliche Werte, insbesondere bei der Ermittlung der Entgeltpunkte und beim aktuellen Rentenwert. Die Fortführung des jetzigen Anpassungsprozesses hätte zur Folge, dass die Angleichung des aktuellen Rentenwertes Ost an West nach derzeitigen Schätzungen nicht vor dem Jahr 2030 erreicht werden könnte. Viele Rentnerinnen und Rentner würden dann die Vollendung der deutschen Einheit im Rentenrecht nicht mehr erleben.

Zur Anhebung der Ost-Rente auf Westniveau ist es erforderlich, die Auswirkungen des niedrigeren aktuellen Rentenwerts-Ost anzugleichen, ohne in die sonstigen Rechengrößen (Höherbewertungsfaktor der Anlage 10 zum SGB VI, Beitragsbemessungsgrenze-Ost) einzugreifen. Dies könnte zum 1.7.2007 durch die Einführung eines so genannten Angleichungszuschlags erfolgen, der als zusätzliche Leistung (ähnlich dem Auffüllbetrag, dem Rentenzuschlag oder dem Übergangszuschlag) gezahlt wird und den Trägern der gesetzlichen Rentenversicherung vom Bund zu erstatten ist. Der Angleichungszuschlag besteht aus der Summe der Erhöhungsbeträge, die für jeden bis zum 31.12.2006 erworbenen Entgeltpunkt-Ost zu zahlen sind. Mit dem Erhöhungsbetrag soll die Wertdifferenz zwischen einem Entgeltpunkt-Ost (22,97 €) und einem Entgeltpunkt-West (26,13 €) ausgeglichen werden; nach heutigem Werten beträgt der Wertunterschied 3,16 € = Erhöhungsbetrag.

Soll der Ausgleich des heutigen Wertunterschieds (3,16 €) nicht einmalig im Jahr 2007, sondern abgestuft in den Jahren 2007 bis 2016 erfolgen, müssten pro Jahr ein Zehntel des heutigen Wertunterschieds abgebaut werden. Für einen Entgeltpunkt-Ost würde der Erhöhungsbetrag pro Entgeltpunkt dann von 32 Cent im Jahr 2007 stufenweise auf 3,16 € im Jahr 2016 steigen. Beispiel: Unterstellt, ein 1997 in die Rente eingetretener Rentner hat insgesamt 40 Entgeltpunkte-Ost erworben, würde für ihn der Angleichungszuschlag monatlich ab 1.7.2007 **12,80 €**, ab 1.7.2008 **25,20 €** und ab 1.7.2016 **126,40 €** betragen.

Die Kosten des Angleichungszuschlags sind den Trägern der Rentenversicherung vom Bund zu erstatten. Die GEW hält die Steuerfinanzierung für sachgerecht, weil es sich bei der zusätzlichen Leistung für Rentnerinnen und Rentner in den neuen Bundesländern um eine einigungsbedingte Ausgleichszahlung handelt, die in den gesamtgesellschaftlichen Verantwortungsbereich fällt. Die Aufwendungen betragen im ersten Jahr (1.7.2007 bis 30.6.2008) voraussichtlich 600 Mio €. Sie werden sich im zweiten Jahr (1.7.2008 bis 30.6.2009) nahezu verdoppeln und bis zum 1.7.2016 (Beginn der letzten Stufe der Angleichung) weiter ansteigen. Die genaue Entwicklung der Erstattungsbeträge ist schwer abschätzbar, weil die lohnbezogenen Anpassungen des aktuellen Rentenwerts-Ost die Aufwendungen für den Angleichungszuschlag vermindern.

### **Die Pensionen der Beamtinnen und Beamten zukunftsfähig machen**

Das Versorgungsniveau der Beamtenversorgung darf nicht weiter gekürzt werden. Die Beamtenversorgung muss der Anpassung der Besoldung zeit- und inhaltsgleich folgen. Darüber hinaus fordert die GEW eine Reform der Beamtenversorgung, die verlässlich ist, die langfristig die Finanzierung der Pensionen sicherstellt, die von Beamtinnen und Beamten akzeptiert werden kann und die dabei hilft, die Vorurteile in der Bevölkerung abzubauen.

Auch hier haben kollektive Lösungen Vorrang. Es ist überfällig, dass Bund, Länder und Gemeinden mit den Gewerkschaften in Verhandlungen eintreten, wie die Versorgungsrücklagen zu kollektiven kapitalgedeckten Alterssicherungsfonds der Beamtinnen und Beamten ausgebaut werden können. Die GEW setzt sich dafür ein, dass für künftige Beamtinnen und Beamte eine Beitragsfinanzierung der Beamtenversorgung geschaffen wird, die zusammengesetzt ist aus Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeitrag, Bundeszuschuss und dem Arbeitgeberbeitrag zur betrieblichen Altersversorgung.

Versorgungsfonds wie sie für Bundesbeamtinnen und –beamten beschlossen wurden und in Rheinland- Pfalz und Nordrhein-Westfalen bereits existieren, gehen in die richtige Richtung. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften halten schon seit Jahren einen Systemwechsel für alle neu eingestellten Beamtinnen und Beamten für erforderlich. Der Fonds müsste so gestaltet sein, dass für jeden Beamten bzw. jede Beamtin während des aktiven Dienstes ein monatlicher Betrag abgeführt wird, der es gemeinsam mit den Zinsen ermöglicht, die zukünftige Versorgung vollständig zu finanzieren. Der Vorteil eines solchen Fonds wäre, dass die Versorgungskosten nicht in einem künftigen Haushalt vorzusehen sind, sondern direkt anfallen. Die Kosten eines Beamten bzw. einer Beamtin werden vom Beginn seiner Anstellung an deutlich. Gleichzeitig können sich Beamtinnen und Beamte darauf verlassen, dass die Versorgung in der Zukunft sicherer ist.

Um diese Sicherheit zu gewährleisten und die zweckgebundene Verwendung und sinnvolle Anlage der Mittel zu garantieren, fordert die GEW, einen Beirat einzuführen, der sich paritätisch aus Vertreterinnen und Vertretern der Beschäftigten und des Dienstherrn zusammensetzt.

Aktuell stellt die Föderalismusreform die Gewerkschaften vor neue Herausforderungen. Rahmengesetze des Bundes verlieren ihre Gültigkeit, die Regelegungskompetenzen der Länder z. B. in der Besoldung, der Lebensarbeitszeit aber auch in Beihilfefragen nehmen zu. Von letzterem sind auch Pensionärinnen und Pensionäre betroffen. Die GEW wendet sich strikt gegen die Kleinstaaterei, die sich zurzeit z.B. in Fragen der Lebensarbeitszeit abzeichnet. Es geht nicht an, dass Lehrerinnen und Lehrer in Baden-Württemberg länger arbeiten müssen als in Sachsen oder in Berlin weniger verdienen als in Nordrhein-Westfalen.

### **Fazit**

Zur Weiterentwicklung der Alterssicherung, damit sie zukunftsfähig und solidarisch ist, fordert die GEW

1. die Stärkung der Gesetzlichen Rentenversicherung und die verlässliche Ausgestaltung der Nachhaltigkeitsrücklage und die Dynamisierung des Bundeszuschusses sowie die schrittweise Einführung einer Erwerbstätigenversicherung,
2. die stufenweise steuerfinanzierte Anhebung der Ost-Rente auf Westniveau ohne negative Auswirkungen für die Beitragszahlerinnen und Beitragszahler in Ost und West und die Rentnerinnen und Rentner West,
3. die flächendeckende Einführung von Versorgungsfonds für Beamtinnen und Beamte,
4. den Ausbau der betriebliche Altersversorgung inklusive der Einführung von überbetrieblichen branchenbezogenen Versorgungseinrichtungen,
5. die Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Alterssicherung sowohl auf dem Arbeitsmarkt als auch am Arbeitsplatz, damit die Kolleginnen und Kollegen altersgerecht arbeiten können.