

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Wortprotokoll

50. Sitzung

Berlin, 21. Februar 2011, 13:00 bis 14:30 Uhr
Paul-Löbe-Haus, Sitzungssaal 4.900

Vorsitz: Abg. Katja Kipping (DIE LINKE.)

Tagesordnung

Einzigster Punkt der Tagesordnung819

Öffentliche Anhörung von Sachverständigen

a) Unterrichtung durch die Bundesregierung

Bericht der Bundesregierung gemäß § 154 Absatz 4 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch zur Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre

(BT-Drucksache 17/3814)

Hierzu Ausschussdrucksachen/BT-Drucksachen: 17/3995, 17/3546, 17/2935, 17/4046

Ausschuss für Arbeit und Soziales (federführend), Ausschuss für Wirtschaft und Technologie, Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

b) Antrag der Abgeordneten Anton Schaaf, Anette Kramme, Elke Ferner, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der SPD

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

(BT-Drucksache 17/3995)

Hierzu Ausschussdrucksachen/BT-Drucksachen: 17/3814, 17/3546, 17/2935, 17/4046

Ausschuss für Arbeit und Soziales (federführend), Finanzausschuss, Haushaltsausschuss, Ausschuss für Wirtschaft und Technologie, Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Ausschuss für Gesundheit, Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung

c) Gesetzentwurf der Abgeordneten Klaus Ernst, Matthias W. Birkwald, Diana Golze, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze

(RV-Altersgrenzenanpassungs-Aussetzungsgesetz - RV-AgAG)

(BT-Drucksache 17/3546)

Hierzu Ausschussdrucksachen/BT-Drucksachen: 17/3814, 17/3995, 17/2935, 17/4046

Ausschuss für Arbeit und Soziales (federführend), Innenausschuss, Ausschuss für Wirtschaft und Technologie, Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung

d) Antrag der Abgeordneten Klaus Ernst, Matthias W. Birkwald, Heidrun Dittrich, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Rente ab 67 vollständig zurücknehmen

(BT-Drucksache 17/2935)

Hierzu Ausschussdrucksachen/BT-Drucksachen: 17/3546, 17/3814, 17/3995, 17/4046

Ausschuss für Arbeit und Soziales (federführend), Ausschuss für Wirtschaft und Technologie, Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Ausschuss für Gesundheit

e) Antrag der Abgeordneten Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn, Fritz Kuhn, Kerstin Andreae, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Voraussetzungen für die Rente mit 67 schaffen

(BT-Drucksache 17/4046)

Hierzu Ausschussdrucksachen/BT-Drucksachen: 17/2935, 17/3546, 17/3814, 17/3995

Ausschuss für Arbeit und Soziales (federführend), Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Anwesenheitsliste*

Mitglieder des Ausschusses

Ordentliche Mitglieder des Ausschusses

Stellv. Mitglieder des Ausschusses

CDU/CSU

Brehmer, Heike
Dörflinger, Thomas
Heinrich, Frank
Lehrieder, Paul
Michalk, Maria
Schiewerling, Karl
Straubinger, Max
Wadephul, Dr. Johann
Weiß (Emmendingen), Peter
Zimmer, Dr. Matthias

SPD

Hiller-Ohm, Gabriele
Juratovic, Josip
Kramme, Anette
Krüger-Leißner, Angelika
Schaaf, Anton

FDP

Kober, Pascal
Kolb, Dr. Heinrich Leonhard
Vogel (Lüdenscheid), Johannes

DIE LINKE

Birkwald, Matthias W.
Kipping, Katja
Krellmann, Jutta
Zimmermann, Sabine

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Strengmann-Kuhn, Dr. Wolfgang

Göring-Eckardt, Katrin

Ministerien

Fuchtel, PStS Hans-Joachim (BMAS)
Haker, RL Konrad (BMAS)
Heuer, Ref. Caroline (BMAS)
Zierke, Rlin Anne (BMAS)

Fraktionen

Deml, Jörg (SPD-Fraktion)
Kolodzik, Alexander (FDP-Fraktion)
Schäfer, Ingo (Fraktion DIE LINKE.)

Bundesrat

Piur, OAR Detlef (SN)
Richter, RAngest. Annett (ST)
Schmidt, ORRin Vera (RP)
Schulz, VAC Heike (MV)

Sachverständige

Binne, Dr. Wolfgang (Deutsche Rentenversicherung Bund)
Bomsdorf, Prof. Dr. Eckart
Brussig, Dr. Martin
Buntenbach, Annelie (Deutscher Gewerkschaftsbund)
Dannenbring, Jan (Zentralverband des Deutschen Handwerks)
Gasche, Dr. Martin
Gunkel, Alexander (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände)
Hagedorn, Jörg (Zentralverband des Deutschen Handwerks)
Maurer, Matthias

*) Der Urschrift des Protokolls ist die Liste der Unterschriften beigelegt.

Nürnberger, Ingo (Deutscher Gewerkschaftsbund)
Ruland, Prof. Dr. Franz
Schönberger, Detlef (Zentralverband des Deutschen Handwerks)
Thiede, Dr. Reinhold (Deutsche Rentenversicherung Bund)
Wagner, Prof. Dr. Gert G. Wagner
Walwei, Dr. Ulrich (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung)
Wendland, Andreas (IG Metall)

50. Sitzung

Beginn: 13:00 Uhr

Einziger Punkt der Tagesordnung

Öffentliche Anhörung von Sachverständigen

a) Unterrichtung durch die Bundesregierung

Bericht der Bundesregierung gemäß § 154 Absatz 4 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch zur Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre

(BT-Drucksache 17/3814)

Hierzu Ausschussdrucksachen/BT-Drucksachen: 17/3995, 17/3546, 17/2935, 17/4046

b) Antrag der Abgeordneten Anton Schaaf, Anette Kramme, Elke Ferner, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der SPD

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

(BT-Drucksache 17/3995)

Hierzu Ausschussdrucksachen/BT-Drucksachen: 17/3814, 17/3546, 17/2935, 17/4046

c) Gesetzentwurf der Abgeordneten Klaus Ernst, Matthias W. Birkwald, Diana Golze, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze

(RV-Altersgrenzenanpassungs-Aussetzungsgesetz - RV-AgAG)

(BT-Drucksache 17/3546)

Hierzu Ausschussdrucksachen/BT-Drucksachen: 17/3814, 17/3995, 17/2935, 17/4046

d) Antrag der Abgeordneten Klaus Ernst, Matthias W. Birkwald, Heidrun Dittrich, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Rente ab 67 vollständig zurücknehmen

(BT-Drucksache 17/2935)

Hierzu Ausschussdrucksachen/BT-Drucksachen: 17/3546, 17/3814, 17/3995, 17/4046

e) Antrag der Abgeordneten Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn, Fritz Kuhn, Kerstin Andreae, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Voraussetzungen für die Rente mit 67 schaffen

(BT-Drucksache 17/4046)

Hierzu Ausschussdrucksachen/BT-Drucksachen: 17/2935, 17/3546, 17/3814, 17/3995

Vorsitzende Kipping: Liebe Kolleginnen und Kollegen, der große Zeiger befindet sich genau auf der 12. Insofern ist jetzt genau der Zeitpunkt, wo wir plangemäß unsere Anhörung beginnen müssten. Verehrte Sachverständige, verehrte Gäste, ich möchte Sie ganz herzlich begrüßen, möchte auch die Bundesregierung begrüßen, die vertreten ist durch den Staatssekretär Herrn Fuchtel. Die heutige öffentliche Anhörung des Ausschusses für Arbeit und Soziales hat das große Überthema Regelaltersgrenze und es gibt

verschiedene Gegenstände, die Grundlage dieser öffentlichen Anhörung sind. Die möchte ich jetzt im Einzelnen benennen. Zum einen handelt es sich um eine Unterrichtung der Bundesregierung gemäß § 164 Abs. 4 des Sechsten Sozialgesetzbuches zur Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre. Diese hat die Drucksachennummer 17/3814. Dann gibt es den Antrag der SPD-Fraktion, Chancen für die Teilhabe am Arbeitsleben nutzen, Arbeitsbedingungen verbessern, Rentenzugang flexibilisieren mit der Drucksachennummer 17/3995. Zudem den Gesetzentwurf der Fraktion DIE LINKE., Gesetz zur Änderung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze, Altersgrenzenanpassungs-Aussetzungsgesetz. Dieser hat die Drucksachennummer 17/3546. Der Antrag wiederum der LINKS-Fraktion, Rente ab 67 vollständig zurücknehmen mit der Drucksachennummer 17/2935 und zudem ein Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN Voraussetzung für die Rente mit 67 schaffen. Dieser hat die Drucksachennummer 17/4046.

Wir haben heute Sachverständige eingeladen und die verschiedenen Sachverständigen haben Stellungnahmen abgegeben. Die liegen Ihnen zusammengefasst bereits vor unter der Ausschussdrucksachennummer 17(11)364. Wir wollen heute nun von den anwesenden Sachverständigen aus ihrer Sicht eine Bewertung hören. Auch wenn es schon vielen bekannt ist, will ich dann doch für diejenigen, die vielleicht neu sind, nochmal Erläuterungen zum Ablauf der heutigen Anhörung geben. Es gibt einen Beschluss der Mehrheit des Ausschusses, wonach die Beratungszeit von 90 Minuten entsprechend der Stärke der Fraktionen auf die einzelnen Fraktionen aufgeteilt wird; es wird jeweils ein Frageblock aufgerufen. Dann gibt es eine Frage vonseiten der Abgeordneten, wobei wir die Bitte haben, dass jeweils zu Beginn der Frage bereits gesagt wird, an welchen Sachverständigen konkret diese Frage gerichtet ist; direkt danach wird der Angefragte dann auch aufgerufen. Wir bitten, möglichst präzise Fragen zu stellen und immer im Blick zu haben - wir werden hier oben rückwärts jeweils die Uhr laufen lassen -, wie viel Fragezeit noch für die einzelnen Fraktionen zur Verfügung steht. Ganz zum Abschluss gibt es dann noch die so genannte freie Runde, bestehend aus fünf Minuten.

Ich möchte nun die Sachverständigen im Einzelnen begrüßen und aufrufen. Vom Deutschen Gewerkschaftsbund dürfen wir begrüßen Frau Annelie Buntenschuh und Herrn Ingo Nürnberger, von der IG Metall Herrn Andreas Wendland, von der Deutschen Rentenversicherung Bund die Herren Dr. Reinhold Thiede und Dr. Wolfgang Binne, von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände Herrn Alexander Gunkel, vom Zentralverband des Deutschen Handwerks die Herren Jörg Hagedorn, Jan Dannenbring und Detlef Schönberger, vom Institut

für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Herrn Dr. Ulrich Walwei. Dann haben wir mehrere Einzel-sachverständige, Herrn Prof. Dr. Eckart Bomsdorf, Herrn Prof. Dr. Franz Ruland, Herrn Dr. Martin Gasche, Herrn Matthias Maurer, Herrn Dr. Martin Brüssig, Herrn Prof. Dr. Gert G. Wagner. Schön, dass Sie da sind.

Wir beginnen jetzt mit der Befragung der Sachverständigen. Als erstes erhält die CDU/CSU das Wort. Die hat genau 30 Minuten. Das wird auch gleich angezeigt. Wir beginnen ganz konkret mit der Frage von Herrn Schiewerling. Bitte schön, Sie haben das Wort.

Abgeordneter Schiewerling (CDU/CSU): Frau Vorsitzende, herzlichen Dank. Es geht um den gesamten Themenkomplex, wie die Voraussetzungen aussehen, die alle mit dem Stichwort Rente mit 67 zu tun haben, und die Hintergründe, die zu dieser Entscheidung geführt haben, und die Konsequenzen, die sich jetzt daraus ergeben. Deswegen die erste Frage an die Deutsche Rentenversicherung Bund, Herrn Prof. Bomsdorf und an Herrn Prof. Ruland. Wie haben sich in den letzten Jahren die Rentenbezugsdauern verändert? Wie schätzen Sie die kommende Entwicklung ein? Auch unter Berücksichtigung der schrittweisen Erhöhung des Renteneintrittsalters in die Altersrente und eine normale Erwerbsbiographie vorausgesetzt, wie schätzen Sie es ein, welche Höhe das für die Rente bringt, wenn ein Durchschnittsverdiener zwei Jahre länger arbeitet?

Sachverständiger Dr. Thiede (Deutsche Rentenversicherung Bund): Schönen guten Tag. Danke für die Fragestellung. Ich glaube, wir müssen bei der Rentenbezugsdauer immer beachten, dass sie aus zwei Gründen ihre Begrenzung hat, einmal nach vorne und einmal nach hinten. Die Rentenbezugsdauer verändert sich dann, wenn entweder die Lebenserwartung steigt und/oder das Renteneintrittsalter sich verändert. Wenn wir empirisch betrachten, wie die Rentenbezugsdauer sich in den letzten Jahren verändert hat, dann stellen wir fest, dass 1995 die durchschnittliche Rentenbezugsdauer für alle Versicherungszugänge bei 18,2 Jahren lag, im Jahr 2009, das ist die aktuellste Auswertung, bei etwa 20,6 Jahren. Die Rentenbezugsdauer hat sich selbst in diesem vergleichsweise kurzen Zeitraum von knapp 15 Jahren noch einmal um fast zweieinhalb Jahre verlängert. Das hat unterschiedliche Ursachen. Es hat zum einen die Ursache, dass die Lebenserwartung gestiegen ist, zum anderen aber auch, dass das Renteneintrittsalter sich verändert hat. Es hat sich allerdings in den letzten Jahren nicht nach unten, sondern nach oben verändert.

Wenn Sie mich fragen, wie wir abschätzen, wie die kommende Entwicklung sein wird, dann ist es wiederum abhängig von diesen beiden Aspekten. Zum einen von der Entwicklung der durchschnittlichen Lebenserwartung, zum anderen von der Entwicklung des Renteneintrittsalters. Bei der durchschnittlichen Lebenserwartung kennt natürlich niemand die Zukunft. Wir wissen aber, dass das Statistische Bundesamt in seinen Bevölkerungsvorberechnungen von einem Set an Annahmen zur Entwicklung der Lebenserwartung ausgeht, die in die Richtung gehen,

pro Jahrzehnt gebe es etwa 1,5 bis zwei zusätzliche Jahre an durchschnittlicher Lebenserwartung. Pro Jahrzehnt wird mit einem Anstieg der durchschnittlichen Lebenserwartung um etwa 1,5 bis zwei Jahre je nach Szenario gerechnet. Unter diesen Annahmen könnte man modellhaft zu dem Ergebnis kommen, dass trotz Altersgrenzenanhebung unter sonst gleichen Bedingungen die Rentenbezugsdauern eher noch etwas länger werden als sich verkürzen würden, weil die Lebenserwartung, wenn sie sich denn so entwickelt, wie vom Statistischen Bundesamt unterstellt, in diesen nächsten zwei Jahrzehnten eher stärker ansteigt als das Rentenalter.

Zum letzten Frageteil, was macht es aus, wenn die Menschen tatsächlich zwei Jahre länger arbeiten? Das ist - wiederum unter sonst gleichen Bedingungen - relativ einfach beantwortet. Wenn jemand als Durchschnittsverdiener zwei Jahre länger arbeitet, bekommt er zwei zusätzliche Entgeltpunkte. Pro Entgeltpunkt gibt es einen bestimmten Rentenbetrag. Die zwei Entgeltpunkte würden nach geltendem Rentenrecht bei heutigen Werten in den neuen Bundesländern zu einem erhöhten Rentenanspruch um 48,26 Euro führen und in den alten Bundesländern um einen erhöhten Rentenanspruch um 54,40 Euro. Dabei ist allerdings nicht berücksichtigt, dass das Verschieben des Rentenbeginns nach hinten auch etwas bei den Abschlägen bzw. Zuschlägen verändert. Wenn man vorzeitig vor 65 gehen würde, gäbe es entsprechende Rentenabschläge. Wenn man diese zwei Jahre über das 65. Lebensjahr hinaus verschieben würde, würde nach geltendem Rentenrecht ein Rentenzuschlag entstehen. Das ist bei diesen Beträgen, die ich gerade nannte, nicht berücksichtigt.

Sachverständiger Prof. Dr. Bomsdorf: Ich kann mich im Prinzip der eben gemachten Stellungnahme anschließen, möchte diese allerdings ein klein wenig modifizieren. Die Rentenbezugsdauer, so wie sie immer angegeben wird, ist eine Querschnittangabe, die zu einer Unterschätzung der Rentenbezugsdauer führt. Das ist so ähnlich wie bei der Lebenserwartung, die auch immer unterschätzt wird. Wenn z. B. das Statistische Bundesamt heute sagt, wir haben eine Lebenserwartung von 77 Jahren bei neugeborenen Jungen und bei neugeborenen Mädchen von 82 Jahren, dann geht diese Betrachtung davon aus, dass die Sterblichkeitsverhältnisse auf dem heutigen Stand bleiben. Wenn wir die Querschnittbetrachtung durch eine Längsschnittbetrachtung ergänzen, dann zeigt sich, dass diese Lebenserwartung in Wirklichkeit zehn Jahre höher ist. Das muss man immer entsprechend bedenken, auch bei der Betrachtung der Rente mit 67.

Wenn wir hier von der Veränderung der Lebenserwartung sprechen und nun modellhaft fragen, wie sieht es aus im Vergleich der Lebenserwartung der 65jährigen heute und der 67jährigen in zwanzig Jahren, so zeigt sich, dass man davon ausgehen kann, dass die Lebenserwartung der 67jährigen dann ungefähr ein Jahr höher liegt als die Lebenserwartung 65jähriger heute. Ich könnte entsprechend den Vergleich machen bei 62- und 64jährigen, weil wir sagen, wir sollen zwei Jahre später in Rente gehen. Wenn die Rente mit 67 bis 2030 vollständig umge-

setzt ist, wird somit die durchschnittliche Rentenlaufzeit voraussichtlich länger sein als heute.

Was die zweite Frage betrifft: Die Antwort ist natürlich von der Beitragszeit gesamt und vom Einkommen usw. abhängig. Ich möchte dies prozentual und nicht absolut ausdrücken. Dann können wir einfach sagen, zwei Jahre mehr Beitragszeit würden eine vier bis fünf Prozent höhere Rente für die einzelne Person ergeben.

Sachverständiger Prof. Dr. Ruland: Für den Dritten bleibt nur noch die Chance, den Zeitraum etwas zu erweitern. Wenn wir den Zeitraum von 1960 bis 2009 anschauen, dann haben sich die Rentenbezugszeiten im Durchschnitt um fast 84 Prozent erhöht, bei den Frauen haben sie sich fast verdoppelt. Diese Entwicklung wird voraussichtlich auch in Zukunft andauern. Die Rentenbezugsdauer wird bis 2030 von heute 17,2 Jahren auf 19 Jahren ansteigen. 2030 ist nicht mehr so weit und deshalb hat das Statistische Bundesamt die Bevölkerung bis 2060 voraus berechnet. Wenn wir diesen Zeitpunkt in Blick nehmen - der betrifft viele Versicherte, die heute noch Beiträge zahlen dann wird sich die Rentenbezugsdauer für Männer auf 22,3 und für Frauen auf 25,5 Jahre verlängern. Man sieht also, dass die Lebenserwartung ganz deutlich zunehmen wird. Es ist davon auszugehen, dass die zwei Jahre, die die Rentenanhebung bedeutet, bei Weitem nicht das voll ausgleichen, was an Rentenlaufzeiten in Zukunft hinzukommen wird.

Was den zweiten Teil der Frage betrifft - die Zahlen sind schon genannt worden. Hinzu kommt auch, wenn die Altersgrenze angehoben wird, dass der Nachhaltigkeitsfaktor zu einer etwas höheren Rentenanpassung führen wird. Man schätzt in etwa um 0,6 Prozentpunkte. Das ist der eine Aspekt. Andererseits muss man fairerweise auch sehen, dass, wenn die Versicherten heute bis 67 Jahre arbeiten würden, sie entsprechende Zuschläge von 12 Prozent bekämen, die künftig natürlich wegfallen würden. Es werden natürlich heute viel weniger Leute bis 67 arbeiten. Aber man muss natürlich sehen, die, die es getan hätten, hätten 12 Prozent Zuschläge bekommen, die künftig wegfallen werden. Es ist auch für diejenigen, die bis 67 arbeiten, ein Gewinn, weil sie eine höhere Rente bekommen, aber sie verlieren die Zuschläge.

Abgeordneter Dr. Zimmer (CDU/CSU): Ich interpretiere jetzt die beiden Herren so, dass die Rede von der Rentenkürzung, die mit der Rente mit 67 eintritt, eine doch unzulässige Verkürzung ist. Ich bin an der Stelle, was die Fragebedürfnisse angeht, zunächst mal zufriedengestellt. Ich habe eine Frage an den Zentralverband des Deutschen Handwerks und nachfolgend auch an den Deutschen Gewerkschaftsbund. Zunächst an das Handwerk: Welche Hebel sind denn vorstellbar, wenn wir jetzt absehbar wissen, dass die Rente mit 67 kommt? Welche Hebel sind vorstellbar, um den negativen Auswirkungen im Arbeitsleben frühzeitig entgegenzuwirken - sei es durch Weiterbildung, durch Qualifikation, durch Gesundheitsschutz?

Daran anschließend meine Frage an den DGB: In welchen Tarifverträgen sind solche tariflichen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern verhandelt

ten Hebel bereits aufgenommen? Können Sie dort vielleicht Spezifika nennen, ob Weiterbildungs-, Qualifikations- und Gesundheitsschutzmaßnahmen in diesen Bereichen eine konkrete Rolle in den Tarifverhandlungen spielen?

Sachverständiger Hagedorn (Zentralverband des Deutschen Handwerks): Hierzu wird mein Kollege, Herr Fachexperte Schönberger, Stellung beziehen.

Sachverständiger Schönberger (Zentralverband des Deutschen Handwerks): Ein wichtiger Ansatz ist für uns die Qualifizierung der Unternehmer. Das heißt, dass die Unternehmer dabei unterstützt werden, die Personalentwicklung in den Unternehmen voranzutreiben. Es gibt hier Bildungsangebote wie eine Managementwerkstatt, wo Unternehmer über zwei Jahre hinweg im Bereich der Strategie und Personalentwicklung geschult werden. Wir gehen verstärkt dazu über, die Themen wie Kundenberatung 50 Plus, Gesundheitsförderung, Technikeinsatz oder verstärkt belastungsreduzierende Technik in solche Qualifizierungen mit einfließen zu lassen, so dass wir hier eine nachhaltige Entwicklung haben. Beim Technikeinsatz ist es letztlich so, dass in der Öffentlichkeit ein verzerrtes Bild dargestellt wird - ich komme hier auf das Beispiel des Dachdeckers, das überall genannt wird. Es ist nicht mehr so, dass ein Dachdecker die Dachpfannen einzeln hochträgt, da werden inzwischen entsprechende Krananlagen etc. eingesetzt. Das ist mir an dieser Stelle nochmal wichtig zu sagen. Bei den Betriebswirten stelle ich zurzeit in den mündlichen Prüfungen fest, dass jeder zweite Prüfling als Dachdecker das Thema Investitionsentscheidungen für Krananlagen wählt. Daran sieht man, dass sich dort eine Menge tut.

Es ist wichtig, dass wir in den nächsten Jahren die Unternehmen entsprechend in solchen festen Management-Gruppen schulen. Die Qualifizierung ist an dieser Stelle überhaupt ein wichtiges Thema. Wir haben im Handwerk die Situation, dass jeweils zwischen 1.000 und 2.000 Bildungsangebote allein bei den 52 Handwerkskammern im Angebot sind. Dazu kommen dann noch die Fachverbände und Kreiswerkerhandschaften, die entsprechende Angebote haben. Wir gehen auch dazu über, dass diese Angebote nicht nur fix sind, sondern auch flexibilisiert werden. Es gibt zudem verstärkt Tandemlösungen. Da sagen mir viele Betriebsinhaber, dass ältere Mitarbeiter etwa in der Ausbildung eingesetzt werden, um dort entsprechend entlastet zu werden. Dass wir diese Mitarbeiter schulen, teilweise auch in Einzelschulungen, das passiert zunehmend, da müssen wir ansetzen. Das sind dicke Bretter, die hier zu bohren sind. Aber die gehen wir an, um eine Nachhaltigkeit zu erzielen. Denn letztlich braucht das Handwerk die älteren Mitarbeiter.

Es ist nicht die reine Rentenfrage, sondern wir brauchen diese Mitarbeiter künftig, um überhaupt das Leistungsangebot in den Betrieben aufrecht erhalten zu können, wenn man sich die demographische Entwicklung anschaut. Deshalb sind wir als Handwerksorganisation gefordert, hier entsprechende Angebote zu schaffen. Das läuft an der Stelle mit Hochdruck. Auch im Bereich der Weiterbildung für die 40- bis 45jährigen, um sie zu unterstützen und den horizontalen Berufsumstieg zu ermöglichen.

Derjenige, der schon in diesem Alter gesundheitliche Einschränkungen hat oder sie sich langsam abzeichnen, soll auch mit Beratungsunterstützung darüber nachdenken, sich umzuorientieren. Natürlich wäre es für uns wünschenswert, dass derjenige jeweils im Handwerk tätig bleibt und den Betrieben mit seiner Erfahrung erhalten bleibt. Aber er könnte auch völlig andere Berufe unter Umständen wählen. Er müsste dies nur rechtzeitig machen und nicht abwarten, bis er dann Mitte 50 ist und dann kaum noch etwas zu machen ist und er dann aus Krankheitsgründen letztlich wirklich ausscheiden muss. Das müssen wir möglichst vermeiden.

Die meisten Handwerksbetriebe sind gerade im Bereich des betrieblichen Eingliederungsmanagements sehr unbedarft. Es ist eine gesetzliche Vorschrift seit 2004. Auch da haben wir Beispiele wie die Handwerkskammer Chemnitz, die in einem Projekt umgesetzt hat, dass Langzeitkranke von einem HWK-Berater verstärkt beraten werden, die den Betrieb jeweils besuchen, den Betriebsinhaber unterstützen und ihn fragen: Wie ist die Situation? Wo kann er künftig eingesetzt werden? Sie sprechen mit dem Arbeitnehmer, sie haben ihn teilweise zuhause aufgesucht und haben neue Ansätze gefunden, um ihn wieder in Arbeit zu bekommen. Die Erfahrung war, dass 65 Prozent dieser Personen, die so intensiv betreut worden sind, wieder in Arbeit gekommen sind, allerdings nicht immer in Vollzeit. Man hat aber sehr positive Ansätze gefunden.

Die Handwerkskammer Chemnitz wird weiter - ich habe mit den Kollegen gesprochen - dieses Angebot forcieren, auch über dieses Projekt hinaus. Und unser Wunsch wäre letztlich als Handwerk, dass man solche Angebote möglichst noch weiter in die Breite trägt und die Langzeitkranken hier an der Stelle unterstützt und letztlich auch unsere Mitgliedsbetriebe in der Lage sind, auch künftig genügend Arbeitskräfte zu finden.

Sachverständige Buntenbach (Deutscher Gewerkschaftsbund): Wir sehen in der Tat großen Handlungsbedarf, damit Menschen länger gesund in Lohn und Brot bleiben können. Denn wir haben heute ja schon die Situation, dass viele die 65 gar nicht mehr in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung erreichen können, geschweige denn die 67. Genau das ist es, was im Zusammenhang mit dieser Anhebung des Renteneintrittsalters den Menschen auch so viel Sorgen macht. Deswegen sagen wir, dass sich in den Betrieben und von den politischen Rahmenbedingungen her eine ganze Menge verändern muss, damit die Menschen nicht in die Kluft zwischen dem Ende des Arbeitslebens und dem Anfang der Rente fallen und da dann in Arbeitslosigkeit oder Hartz IV abstürzen. Viele sind schon lange vor der 65 heraus aus dem Arbeitsleben, weil sie keinen Job mehr haben oder weil sie gesundheitlich nicht mehr können. Die Rente mit 67 lädt den Druck alleine auf die Beschäftigten ab. Die, die es nicht mehr schaffen, bekommen Kürzungen. Aber für die Betriebe erzeugt das noch keinen Druck dahingehend, mehr Angebote auch für Ältere zu schaffen. Gerade bei Älteren aber muss an den Arbeitsbedingungen eine Menge verändert werden.

Wir brauchen auch beim Arbeits- und Gesundheitsschutz mehr Investitionen und zwar über die ganze Länge des Arbeitslebens, denn sonst haben die Menschen im Alter auch keine Möglichkeit, ihre Beschäftigung weiter fortzuführen. Die Betriebe machen uns große Sorgen. Hier müssten sich die Rahmenbedingungen ändern, die die Politik setzt. Das Engagement der Betriebe in Weiterbildung und gesundheitliche Förderung, gerade von Älteren, ist zurückgegangen. Es gibt nur noch 17 Prozent der Betriebe, die überhaupt irgendwelche Maßnahmen oder Aktivitäten machen. Da muss mehr passieren. Ich glaube, dass es z. B. ausreichende Kontrollkapazitäten zur Einhaltung von Arbeitsschutzvorschriften braucht und eine wirkliche Gefährdungsbeurteilung, die auch durchgeführt werden muss. Man muss prüfen, ob das betriebliche Eingliederungsmanagement nicht durch Schärfung der rechtlichen Konsequenzen gestärkt werden kann und dass insgesamt bei der betrieblichen Gesundheitsförderung klarere Vorgaben an die Betriebe gemacht werden. Wir versuchen natürlich nach Kräften, das auch betrieblich und über Tarifverträge zu unterstützen. Da gibt es gerade im Metallbereich und in der Chemiebranche Tarifverträge, die den demografischen Wandel nicht nur zum Thema machen, sondern versuchen, betriebliche Möglichkeiten auszuloten, was da geschehen kann, was insgesamt durch Tarifverträge den Betrieben nochmal an Rahmenbedingungen gegeben werden kann, damit mehr alters- und altersgerechtes Arbeiten stattfindet. Aber das hilft natürlich nur denjenigen, die unter den Geltungsbereich der Tarifverträge fallen. Denn wir wissen ja alle, dass die Bindungskraft von Tarifverträgen leider zurückgegangen ist und viele außerhalb der Geltung von Tarifverträgen stehen und dann eben abzustürzen drohen.

Und wir wissen auch, dass wir uns nicht nur die statistischen Durchschnitte ansehen müssen, wie denn die Lebenserwartung und die Arbeitsmöglichkeiten von Älteren sich entwickeln, sondern dass man sich hier die Gruppen ansehen muss, die schwer belastet in den Betrieben ihre Arbeit tun; sei es der berühmte Dachdecker, sei es aber auch der Maurer, sei es der Mensch, der im Stahlbereich arbeitet, die Altenpflegerin oder die Krankenpflegerin. Bei einer solchen physischen und psychischen Belastung können viele Menschen lange vor der 65 schon gesundheitlich nicht mehr und das ist auch durch Tarifverträge nicht abzufedern. Deswegen müssen wir viel tun, damit die Leute bis zur 65 kommen und die 67 wäre wirklich eine falsche Entscheidung, die die Beschäftigten oder die Menschen die arbeitslos geworden sind, über die Maßen belastet.

Abgeordnete Brehmer (CDU/CSU): Ich habe eine Frage an Dr. Ulrich Walwei vom IAB. Wie schätzen Sie die bisherigen Aktivitäten der Unternehmen zur Förderung von Älteren ein? Welche Maßnahmen der Unternehmen halten Sie für erforderlich, um eine längere Beschäftigung von Älteren sicherzustellen? Welche Rahmenbedingungen halten Sie für erforderlich, um eine längere Erwerbstätigkeit zu ermöglichen?

Der Vertreter von ZDH hat schon einiges eingeführt. Vielleicht können Sie noch einiges dazu sagen. Wie

können Ältere noch besser in den Arbeitsmarkt integriert werden? Und welche Vorteile der Unternehmen sehen Sie, Ältere länger im Unternehmen in Beschäftigung zu halten?

Sachverständiger Dr. Walwei (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung): Zunächst einmal zeigen unsere Erhebungen, dass bei den Aktivitäten der Unternehmen durchaus noch Luft nach oben ist. Frau Buntenbach hatte das ja eben schon mal angedeutet mit den 17 Prozent der Unternehmen, die da an der Stelle aktiv sind. Was das Betriebspanel vor allem zeigt, ist dass der Anteil der Aktivitäten überraschenderweise nicht im Zeitablauf zunimmt. Das, denke ich, muss man zur Kenntnis nehmen. Dazu kommt auch noch speziell, dass die wichtigste Maßnahme, die uns genannt wird im Betriebspanel, immer noch die Altersteilzeit ist, also eine Maßnahme, die ja bekanntermaßen gar nicht auf die Beschäftigungsförderung zielt. Wir haben im Moment auch keinen Trend, dass sich bei der Weiterbildung zu Gunsten von Älteren mehr tun würde.

Nun zur Frage, was erforderlich ist, um eine längere Beschäftigung von Älteren sicherzustellen. Gefragt ist hier ein ganzes Bündel von Maßnahmen. Das Thema Qualifizierung und Weiterbildung wurde schon angesprochen. Da ist es wichtig, auf Kontinuität zu setzen, auch schon früh anzufangen, nicht nur erst, wenn die Menschen älter sind, sondern auch schon vorher. Es geht um gesundes Altern, es geht um altersgerechte Arbeitsplätze, es geht auch um die produktive Nutzung des Erfahrungswissens Älterer. Es geht auch um altersgemischte Teams, die sehr produktiv sein können.

Was die Rahmenbedingungen angeht, gilt es vor allem, einen Bewusstseinswandel in dieser Gesellschaft, weg von der Frühverrentungsmentalität, die sicherlich latent noch vorhanden ist, hin zu einer Kultur des langen Erwerbslebens zu schaffen. Hier sind die Unternehmen gefragt, aber auch jeder Einzelne, auch seine Kenntnisse und Fähigkeiten einzubringen und diese auch weiterzuentwickeln. Und der Staat muss hier vor allem die richtigen Anreize setzen und gerade auch nach den Renten- und Arbeitsmarktreformen die lebenslange Beschäftigungsfähigkeit fördern und fordern. Wenn Sie mich danach fragen, wie können Ältere in den Arbeitsmarkt integriert werden: Unsere Analysen zeigen, dass es schwer ist, wenn die Menschen erst einmal arbeitslos geworden sind, sie wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Die Abgangsraten Älterer in den ersten Arbeitsmarkt sind vergleichsweise gering. Die Langzeitarbeitslosigkeit ist relativ hoch. Und für die Arbeitsmarktpolitik ist das immer ein schmaler Grad, wenn sie sich auf bestimmte altersspezifische Gruppen fokussieren. Solche Regelungen können sogar als stigmatisierend wahrgenommen werden, weil damit Defizite assoziiert werden. Daher muss man an der Stelle sehr sehr aufpassen. Wichtiger wäre es, sich bei der Förderung stärker an der Qualifikation zu orientieren, weil wir sehen, dass qualifizierte Ältere durchaus eine sehr hohe Beschäftigungsquote aufweisen.

Abgeordneter Lehrieder (CDU/CSU): Meine Frage geht an die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. Kürzlich war unser Innenexperte

Wolfgang Bosbach im Bundestag und hat einen sehr schönen Satz geprägt, er hat ausgeführt, die jüngeren Arbeitnehmer können vielleicht schneller laufen, aber die älteren kennen oft genug die Abkürzungen. Gleichwohl stellen wir als Abgeordnete in unseren Sprechstunden fest, wir haben sehr viele Mitbürgerinnen und Mitbürger mit 50, 55 bis zu 60 Jahren, die genau das, was Herr Dr. Walwei gerade ausgeführt hat, bestätigen. Ich bin jetzt arbeitslos, ich tu mich schwer, wieder einen neuen Job, eine neue Einstellung zu finden. Meine Frage: Aus welchen Gründen, schätzen Sie, ist die Arbeitslosigkeit bei den 60- bis 64jährigen so stark gestiegen und wie hat sich die Beschäftigung von Älteren in den letzten Jahren entwickelt auch im Vergleich zur Entwicklung insgesamt?

Sachverständiger Gunkel (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Die Arbeitsmarktsituation Älterer hat sich in den letzten Jahren erfreulicherweise erheblich verbessert. Wir hatten den Tiefpunkt in der Beschäftigung Älterer etwa Ende der 90er Jahre. Damals hatten wir eine Erwerbstätigenquote der 55- bis 64jährigen von 38 Prozent. Wir sind inzwischen im vergangenen Jahr auf 58 Prozent gekommen. Wir haben uns von einem unterdurchschnittlichen europäischen Niveau ins europäische Spitzenniveau begeben. Insofern haben sich hier sehr deutliche Fortschritte für die Arbeitnehmer bemerkbar gemacht, insbesondere auch, weil die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung überproportional gestiegen ist. Es ist nicht so, dass im Bereich von nicht abgesicherter Beschäftigung dieser Zuwachs vorrangig stattgefunden hat, sondern gerade im Bereich der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung hat es in den letzten Jahren einen erheblichen Zuwachs gegeben. Wir stehen damit sehr gut da.

Die Arbeitslosigkeit Älterer hat sich nicht erhöht. Das, worauf Sie sich beziehen, sind die Zahlen der statistisch von der Bundesagentur für Arbeit als arbeitslos qualifizierten Personen. Auch diese Zahl hat sich in den letzten Jahren nicht negativ entwickelt. Wenn ich die Zahlen der Bundesagentur für Arbeit nehme - ich beziehe mich auf die 55- bis 64jährigen -, da hatten wir im Jahre 2005 eine Zahl von 580.000 als arbeitslos erfasste Personen. Diese Personenzahl ist bis zum vergangenen Jahr auf 530.000 zurückgegangen. Das heißt, wir hatten auch nach den Zahlen der Bundesagentur für Arbeit einen Rückgang. Weshalb ich das so besonders betone, dass es hier um statistisch erfasste Arbeitslosigkeit geht; dahinter verbirgt sich, dass in der vergangenen Legislaturperiode die große Koalition dankenswerterweise und richtigerweise die Arbeitsmarktstatistik ehrlicher gemacht hat, indem sie darauf verzichtet hat, 58jährige, die nicht mehr dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, nicht mehr als Arbeitslose zu erfassen. Dadurch ist die Arbeitslosenstatistik ehrlicher geworden, aber das hat auch zu einem gewissen Anstieg der statistisch erfassten Arbeitslosigkeit geführt.

Wenn man jetzt versucht, diesen Effekt zu bereinigen, ist es hilfreich, einfach die Zahlen zu nehmen, die das Statistische Bundesamt zur Verfügung stellt. Auch das Statistische Bundesamt erfasst die älteren

Erwerbslosen, nämlich nach dem Mikrozensus. Da hatten wir im Jahr 2005 noch eine Zahl älterer Erwerbsloser - 55- bis 64jährige - von 648.000. Diese Zahl ist bis 2009 - für 2010 gibt es noch keine Zahlen - auf 475.000 zurückgegangen, das heißt, um mehr als ein Viertel. Das heißt, egal ob man die Beschäftigung Älterer nimmt oder ob man die erfasste Arbeitslosigkeit nimmt, die Beschäftigungssituation Älterer hat sich in den letzten Jahren erheblich verbessert.

Nichtsdestotrotz ist es völlig richtig, dass weitere Anstrengungen unternommen werden sollen und unternommen werden, damit wir das hohe Potenzial von älteren Arbeitnehmern noch besser nutzen können. Wir hatten in den 60er bis Anfang der 70er Jahre deutlich höhere Erwerbstätigenquoten Älterer, als wir sie heute haben. Dahin wollen wir wieder zurück.

Abgeordneter Weiß (Emmendingen) (CDU/CSU): Ich frage Herrn Prof. Ruland: Könnten Sie uns sagen, wie sich die Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre auf die Situation des Rentenversicherungsbeitrags und auf das Sicherungsniveau in der Rente auswirkt, also auf die prozentuale Nettorentenerhöhung vor Steuern?

Sachverständiger Prof. Dr. Ruland: In der gebotenen Kürze: Es ist davon auszugehen, dass der Rentenversicherungsbeitrag durch die Anhebung der Regelaltersgrenze um etwa 0,5 Beitragssatzprozentpunkte sinken wird. Besser gesagt, nicht in diesem Maße steigen wird. Auf der Rentenniveauseite ist - ich hatte es eben schon angesprochen - zu berücksichtigen, dass sich der Nachhaltigkeitsfaktor aus dem Verhältnis der Beitragszahler zu Leistungsempfängern ergibt. Wenn die Altersgrenze dazu führt, dass die Zahl der Rentner etwas weniger und die Zahl der Beitragszahler etwas mehr wird, dann wird der Nachhaltigkeitsfaktor dazu führen, dass sich das Rentenniveau nicht so stark vermindert. Wir gehen davon aus, dass dieser Effekt etwa 0,6 Prozentpunkte ausmacht. Das heißt, sowohl die Beitragssatzminderung als auch der Anstieg des Rentenniveaus sind meines Erachtens wichtige Kriterien dafür, die Rentenniveaueziele, die wir haben - Beitragssatz im Jahr 2030 nicht über 22 Prozent und Rentenniveau nicht unter 43 Prozent - einzuhalten.

Vorsitzende Kipping: Danke schön. Wir kommen zur Fragerunde der SPD. Sie hat 19 Minuten. Wir beginnen mit der Wortmeldung von Frau Kramme.

Abgeordnete Kramme (SPD): Vielen Dank, Frau Vorsitzende. Ich würde gern mit einer Fragestellung an die Rentenversicherung, Herrn Thiede, anfangen. Herr Thiede, wie schätzen Sie die finanziellen Auswirkungen unter Beitragsgesichtspunkten hinsichtlich eines Verzichts der Rente auf 67 ein? Ich würde Sie dabei bitten, auch in besonderem Maße zu berücksichtigen, welche Auswirkungen da der Nachhaltigkeitsfaktor zeigt. Mit welchem Beitragssatzpunkt müsste solch ein Nachhaltigkeitsfaktor ausgeglichen werden?

Sachverständiger Dr. Thiede (Deutsche Rentenversicherung Bund): Das schließt ein bisschen an die letzte Antwort von Herrn Ruland an. Wenn sich die Politik entschließen würde, die Altersgrenzen-

anhebung, wie sie jetzt beschlossen ist, ganz fallen zu lassen, hat man sicherlich andere Effekte, als wenn man sich entschließen würde, sie zunächst aufzuschieben und später nachzuholen. Wenn man sie aufschiebt, hätte man zunächst relativ geringfügige Effekte, weil auch die beschlossene Anhebung der Altersgrenzen bei der Rentenversicherung zunächst nur sehr geringe Einspareffekte und - vermittelt über den Zusammenhang, den Herr Ruland schon beschrieben hat - auch nur sehr geringe mittelbare Erhöhungen der Rente bewirken würde.

Herr Ruland hat als Einspareffekt 0,5 Prozentpunkte Beitragssatz im Jahr 2030 genannt, wenn wir die beschlossene Maßnahme umsetzen. Das kann ich bestätigen. Nach dem Jahr 2030 würden die Einsparungen noch ein bisschen größer werden, wenn dann allmählich der gesamte Bestand auf die neuen Bedingungen umgestellt ist. Diesen Einspareffekt um 0,5 Prozentpunkte würden wir bis 2030 verlieren, wenn wir auf die Anhebung verzichten würden.

Auf der anderen Seite hat Herr Ruland richtigerweise darauf hingewiesen, dass - vermittelt über den Nachhaltigkeitsfaktor und auch generell über die Rentenanpassungsformel, wo auch die Höhe des Beitragssatzes eine Rolle spielt - ein Verzicht auf die Altersgrenzenanhebung auch zu einer Veränderung in der Höhe des aktuellen Rentenwertes führen würde. Herr Ruland hat den Effekt auf das Rentenniveau vor Steuern bezogen. Wenn man die Rentenhöhe betrachten will, kann man das auch direkt auf den aktuellen Rentenwert beziehen. Dann würde man sagen, ein Verzicht auf die beschlossene Altersgrenzenanhebung würde den aktuellen Rentenwert im Jahr 2030 um etwa 1,7 Prozent geringer ausfallen lassen. Noch einmal zusammengefasst: Ein völliger Verzicht auf die Altersgrenzenanhebung würde im Jahr 2030 zu einem höheren Beitragssatz in der Größenordnung von etwa einem halben Prozentpunkt führen und zu geringeren Renten in einer Größenordnung von etwa 1,7 Prozent.

Abgeordnete Krüger-Leißner (SPD): Ich möchte gern Herrn Dr. Brussig fragen. Sie haben in Ihrer Stellungnahme die Bedeutung der Überprüfungs Klausel hervorgehoben und Sie haben gesagt, das war recht weise, dass wir diese Revisionsklausel ins Gesetz mit eingebaut haben, was auch grundsätzlich die Bereitschaft zeigt, diese riskante Phase des Altersübergangs zu beobachten. Allerdings haben Sie auch gesagt, dass es nur Sinn macht, wenn man etwas beobachtet, wenn das auch in Gestaltungsvorschläge mündet und darauf zielt, die Risiken des Altersübergangs zu begrenzen. Wäre es aus Ihrer Sicht sinnvoll, die Anhebung der Regelaltersgrenze zu verschieben, um zunächst die politischen Weichen für Verbesserungen zu stellen?

Sachverständiger Dr. Brussig: Aus meiner Sicht wird die Frage des Aufschubs der Regelaltersgrenze überschätzt. Unabhängig davon, wie man sie heute beantwortet, wird man sie in vier Jahren auch wieder neu beantworten müssen. Das heißt, wenn man sich heute für einen Aufschub ausspricht, steht man in vier Jahren wieder davor, ob die Altersgrenzenanhebung dann einsetzen soll. Oder wenn man heute einen Aufschub ablehnt, dann hat man immer noch die Möglichkeit, die Sache in vier Jah-

ren neu zu bedenken. Bezogen auf den heutigen Zeitpunkt sehe ich nicht, dass ein Aufschub die bestehenden Probleme beim Altersübergang lösen würde, denn diese Probleme haben schon viele Leute vor dem 65. Lebensjahr. Aber ein Aufschub würde nach meiner Einschätzung neue Probleme schaffen, weil von dem Aufschub natürlich eine Signalwirkung für all die ausgeht, die gute Aussichten auf einen gelingenden Altersübergang haben. Außerdem argumentiere ich in meiner Stellungnahme, dass man immer danach schauen muss, wie sich Altersübergänge gestalten und dass sie differenziert ablaufen. Ein Aufschub der Regelaltersgrenzanhebung würde undifferenziert wirken. Er würde auf die wirken, die gute Aussichten auf einen gelingenden Altersübergang haben, ebenso wie die, die tatsächliche Unterstützung brauchen.

Abgeordnete Hiller-Ohm (SPD): Meine Frage richtet sich an den DGB und sie lautet: Die Bundesregierung plant in ihrem Bericht keine flankierenden Maßnahmen zur Erhöhung der Regelaltersgrenze. Sie geht davon aus, dass flankierende Maßnahmen gar nicht notwendig sind, weil der bevorstehende Fachkräftemangel die Probleme für Ältere auf dem Arbeitsmarkt bis zur vollen Entfaltung der Rente mit 67 im Jahr 2031 quasi automatisch lösen wird. Wie stehen Sie zu dieser Annahme? Welche Konsequenzen werden sich voraussichtlich aus der Haltung der Bundesregierung ergeben?

Sachverständige Buntenbach (Deutscher Gewerkschaftsbund): Ich halte es für nicht zu verantworten, hier mit dem Prinzip Hoffnung an den Arbeitsmarkt heranzugehen und an die Situation, wie sie sich für Ältere darstellt. Es müssen flankierende Maßnahmen getroffen werden, die nötig sind, um überhaupt die 65 für viele erreichbar zu machen. Aber noch dringender wird es, flankierende Maßnahmen zu ergreifen, wenn man sich entscheidet, das Renteneintrittsalter heraufzusetzen. Man darf sich nicht auf einen Automatismus verlassen, denn ich glaube, dass die bisherige Entwicklung so einen Optimismus einfach gar nicht zulässt. Der Arbeitsmarkt ist nach wie vor hoch selektiv. Wer arbeitslos wird über 55, da kommt nur jeder Vierte überhaupt wieder hinein und findet nochmal einen Job. Wir haben eine Verbesserung bei den Zahlen am Arbeitsmarkt für Ältere, aber das ist von einer katastrophal schlechten Situation aus kommend nur eine leichte Verbesserung und es bleibt eine ausgesprochen schlechte Situation am Arbeitsmarkt. Ich glaube, wir können uns auch nicht mit den Zahlen des demographischen Wandels beruhigen, sondern hier ist politisches Handeln dringend nötig.

Der erste Schritt wäre aus unserer Sicht, die Rente mit 67 in 2012 nicht an den Start gehen zu lassen, insbesondere wenn man sagt, dass derzeit die 65 für viele schon schwer zu erreichen ist und es deswegen Handlungsbedarf gibt. Denn dann ist auch klar, dass die 67 diese Lücke noch größer macht und es noch schlimmer würde. Deswegen darf die Rente mit 67 im Jahr 2012 nicht an den Start gehen. Die Bedingungen in den Betrieben müssen stattdessen dringend verbessert werden. Das heißt, was die Fort- und Weiterbildung betrifft, was die Gesundheitsförderung angeht, da müssen die Weichen anders gestellt

werden. Wenn man das nicht tut, flankierend eigentlich jetzt auch schon bei 65, dann führt das zu höheren Abschlägen bei den Betroffenen und zwar bei sehr vielen Betroffenen. Das erhöht das Risiko der Altersarmut. Das wird zum vorzeitigen Ausscheiden wegen gesundheitlicher Belastung führen und zwar bei vielen und gerade, wenn nicht bei Fortbildung und Gesundheitsförderung die entsprechende Unterstützung passiert. Dann ergibt sich daraus eher, dass Leute nicht länger gesund in Lohn und Brot bleiben können.

Wo es um qualifizierte ältere Arbeitslose geht oder diejenigen, wo Qualifizierung noch möglich wäre, wird dieses Potenzial verschenkt. Deswegen sind genau hier begleitende Maßnahmen ganz dringend nötig, um Ältere wieder stärker in den Arbeitsmarkt zu führen und sie dabei zu unterstützen. Gleichzeitig muss ich auch sagen, dass man dafür sorgen muss, dass das Risiko des Absturzes in Altersarmut geringer wird und nicht noch steigt. Und mit der Rente mit 67 steigt es. Es ist nötig, die Übergänge sozial abzusichern und insbesondere im Fall der Erwerbsminderung den Leuten eine Brücke zu bauen, die ihnen ein menschenwürdiges Leben im Alter ermöglicht und nicht mit dem möglichen Absturz in Hartz IV kurz vor der Rente dann die Lebensleistung der Leute kaputt macht und dazu führt, dass sie im Alter keine Rente erhalten, von der sie auch in Würde leben können.

Abgeordneter Juratovic (SPD): Meine Frage richtet sich an Dr. Brussig. Etwa ein Sechstel aller Neuzugänge in die Altersrente erreicht die Altersgrenze von 65 Jahren relativ problemlos. Hier sprechen Sie in ihrer Stellungnahme vom gelingenden im Gegensatz zum prekären Altersübergang. Meine beiden Fragen hierzu lauten: Welche Kriterien charakterisieren einen prekären Altersübergang und wie wirkt sich die Erhöhung der Regelaltersgrenze auf die Betroffenen aus, wenn sie nicht sozial abgedefert wird? Und die zweite Frage ist: Welches Potenzial sehen Sie für ein weiteres Anwachsen gelingender Altersübergänge bei entsprechenden unterstützenden Maßnahmen zur Verlängerung des Arbeitslebens?

Sachverständiger Dr. Brussig: Vielen Dank für diese Frage. Prekäre Altersübergänge sind solche, die entweder durch Langzeitarbeitslosigkeit gekennzeichnet sind oder durch hohe Abschläge beim Rentenzugang, weil in beiden Fällen davon auszugehen ist, dass der Zugang in Rente anders als der Altersübergang nicht selbstbestimmt erfolgt. Die Frage ist, wie wird sich das verändern, wenn die Rente mit 67 ohne unterstützende Maßnahmen eingeführt wird? Dann ist natürlich anzunehmen, dass mehr Menschen von prekären Altersübergängen betroffen sind bzw. dort, wo sie stattfinden, sie gravierendere Auswirkungen auf die Alterssicherung haben. Deswegen ist das auch nötig, wie auch Frau Buntenbach schon ausgeführt hat, in diesen prekären Altersübergängen etwas anzubieten und es möglich zu machen, dass die Leute länger in Erwerbstätigkeit sind.

Der andere Teil der Frage bezog sich auf die gelingenden Altersübergänge. Als gelingende Altersübergänge habe ich die bezeichnet, die eben tatsächlich in stabiler Beschäftigung bis zum Rentenbeginn

arbeiten können und dann auch tatsächlich ein Renteneintrittsalter von 65 erreichen. Nach meinem Eindruck werden die gelingenden Altersübergänge etwas unterschätzt, was auch dadurch verständlich ist, dass man sich natürlich zunächst den sozialen Problemen im Altersübergang zuwendet. Aber es ist auch so, wie ich versucht habe, es deutlich zu machen in meiner Stellungnahme, dass dieser Anteil von gelingenden Altersübergängen, den ich mit 15 oder 16 Prozent beziffert habe, ganz sicher eine Untergrenze darstellt, weil es auch Personen gibt, die mit Abschlägen in Rente gehen, die zum Teil das sicherlich auch selbstbestimmt machen. Insofern ist es schwer, den tatsächlichen Kreis der gelingenden Altersübergänge abzuschätzen, aber ich denke schon, dass durch Maßnahmen, die darauf zielen, das Erwerbsleben zu verlängern, dieser Kreis noch einmal deutlich erhöht werden kann.

Abgeordneter Schaaf (SPD): Ich habe eine Frage an die Rentenversicherung Bund. Die SPD hat vorgeschlagen, zunächst einmal die Einführung der Rente mit 67 auf das Jahr 2014/2015 zu verschieben. Ich würde gerne wissen, wie sich eine solche Verschiebung auf den Beitragssatz auswirken würde. Wir haben gesagt, bis 2020 20 Prozent und dann 22 Prozent. Wie wirkt es sich tatsächlich aus? Ich gehe davon aus, dass es im Wesentlichen Vorfinanzierungskosten sind, aber keine dauerhafte Belastung der Rentenversicherung. Aber da würde ich gerne eine Antwort haben. Zweite Frage: Könnten Sie das mal ins Verhältnis setzen in die fehlenden jetzt gestrichenen Zuschüsse für Langzeitarbeitslose in der Grundsicherung?

Sachverständiger Dr. Thiede (Deutsche Rentenversicherung Bund): Ich versuche es mal. Das ist die zweite Option, die ich vorhin kurz ansprach, kein völliges Fallenlassen der Anhebung der Altersgrenze, eine Verschiebung des Beginns. Wenn Sie sagen, eine Verschiebung um vier Jahre, dann haben wir ganz vorsichtig modellhaft mal abgeschätzt, was das im Jahr 2030 ausmachen würde, wenn man die Anhebung um vier Jahre verschiebt und erst im Jahr 2016 beginnt und sie dann bis 2034 laufen lässt. Wenn man ansonsten alles gleich lässt wie im geltenden Recht, kämen wir dann nach einer Überschlagsrechnung auf eine Minderung des Einspareffektes um etwa 0,1 Prozentpunkt im Jahr 2030. Die Altersgrenzenanhebung würde bis dahin dann also nur noch zu einer Einsparung in einer Größenordnung von 0,4 Prozentpunkten Beitragssatz führen. Meine Kollegen in der Finanzabteilung haben berechnet, dass unter diesen Bedingungen das Beitragssatzziel zumindest im Jahr 2020 vermutlich nicht verletzt würde, weil bis dahin diese Verschiebung nur zu einer relativ geringen Zusatzausgabe führt.

Wenn Sie jetzt das mit den Mindereinnahmen vergleichen wollen, die die Rentenversicherung durch die Veränderungen in der Versicherungspflicht für ALG-II-Empfänger hat, zeigt sich folgender Zusammenhang: Der Wegfall der Beiträge für ALG-II-Empfänger führt dazu, dass wir im laufenden Jahr eine Mindereinnahme von etwa 1,8 Mrd. Euro haben. Deshalb kann man schon sagen, dass jetzt in der Anfangsphase diese Mindereinnahmen wohl größer

sind als das, was wir jetzt im Falle einer Verschiebung der Altersgrenzenanpassung im Jahre 2012/13/14/15 an Mehrkosten hätten. In der Anfangsphase wäre es sicherlich so, dass die Mehrkosten durch eine Altersgrenzenanhebungsverschiebung nicht so groß sind wie das, was wir an Mindereinnahmen durch den Wegfall der ALG-II-Beitragszahlung haben. Allerdings muss man sehen, dass da die Entwicklungen genau entgegengesetzt verlaufen. Die Mehrausgaben aufgrund einer Verschiebung der Altersgrenzenanhebung werden künftig von Jahr zu Jahr mehr, während die Mindereinnahmen aufgrund der fehlenden Beiträge der ALG-II-Empfänger - zumindest wenn man wie die Bundesregierung von einer rückläufigen Zahl von Empfängern ausgeht - zurückgehen. Von daher ist es ein gegenläufiger Effekt, aber am Anfang ein Überwiegen der Mindereinnahmen, die wir durch den ALG-II-Beitrag haben.

Abgeordnete Kramme (SPD): Die Fragestellung ist kurz und geht an Herrn Maurer. Welche Konsequenzen für die Akzeptanz der Rente mit 67 würden Sie erwarten, wenn die Erhöhung der Regelaltersgrenze ohne flankierende Maßnahmen erfolgen würde?

Sachverständiger Maurer: Vielen Dank für die Frage. Die Akzeptanz ist jetzt schon nicht gerade hoch, gerade in den Bereichen, wo besondere Betroffenheit da ist, nämlich in dem Bereich, aus dem ich komme, dem Baubereich, wo ich als Betriebsrat tätig bin. Wenn dann dazu noch ein Weglassen von flankierenden Maßnahmen bei der Einführung der Rente mit 67 der Fall wäre, würde die Akzeptanz sicherlich noch sehr stark sinken. Es wurde hier angesprochen, welche flankierenden Maßnahmen das denn sein könnte. Da wurde im Wesentlichen auf Weiterbildung und Arbeits- und Gesundheitsschutz verwiesen. Auch da ein wenig aus der Praxis berichtet, Weiterbildung kommt in den derzeitigen Weiterbildungskonzepten, der Unternehmen doch im Wesentlichen dort an, wo eine breite Querschnittsqualifikation da ist. Aber bei denjenigen, die sie wirklich brauchen würden für die Rente mit 67, bei denjenigen, die jetzt schon meistens mit 55, 56, 58 krankheitsbedingt aus dem Arbeitsleben austreten müssen, da kommt sie gerade nicht an. Solange wir nicht Konzepte haben, die da wirklich wirken und nicht reine Leuchtturmprojekte sind, glaube ich, wird die Akzeptanz sinken. Vielen Dank.

Vorsitzende Kipping: 40 verbleibende Sekunden, da lohnt keine weitere Frage. Wir gehen über zur Frageunde der FDP, die haben zwölf Minuten. Herr Kolb, Sie haben das Wort.

Abgeordneter Dr. Kolb (FDP): Ich würde gerne mit einem Aspekt beginnen, der in der Anhörung noch keine Rolle gespielt hat, nämlich der Frage, ob ein längerer Verbleib von älteren Arbeitnehmern im Berufsleben oder im Erwerbsleben die Jugendarbeitslosigkeit in irgendeiner Form tangiert. Früher war es ein wesentliches Argument auch bei Altersteilzeitmodellen - wir müssen Platz machen für die Jüngeren. Ist das eigentlich ein Argument? Die Frage geht an BDA, IAB und Herrn Dr. Gasche.

Vorsitzende Kipping: Diese Frage ging an verschiedene Personen, als erstes gefragt war die BDA - Herr Gunkel bitte.

Sachverständiger Gunkel (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Herr Kolb und meine Damen und Herren, diese Vorstellung, dass der Arbeitsmarkt ein Kuchen wäre, der immer nur anders und neu verteilt werden könnte, hat sich nicht bewahrheitet. Auch im Zusammenhang mit der Altersteilzeit hat sich herausgestellt, dass es nicht zutrifft, dass sich die Arbeitsmarktchancen Jüngerer denn verbessern, wenn Ältere möglichst vorzeitig und frühzeitig aus dem Arbeitsmarkt ausgegliedert werden. Vielmehr hat sich auch international gezeigt, dass ein schwacher Arbeitsmarkt zum einen die Jugendlichen daran hindert, in den Arbeitsmarkt Zugang zu bekommen, und zum anderen, dass die Älteren vorzeitig ausgesteuert werden - das heißt, dann sind sie arbeitslos und gehen damit vorzeitig in die Rente. Wir haben in Deutschland erfreulicherweise Situationen, dass wir sowohl bei den Älteren inzwischen überdurchschnittlich gut da stehen und bei den Jugendlichen mit Österreich und den Niederlanden die niedrigste Arbeitslosigkeit in ganz Europa haben. Das zeigt: Eine hohe Erwerbstätigkeit Älterer kann sehr wohl mit einer hohen Erwerbstätigkeit Jugendlicher zusammengehen. Das haben wir erfreulicherweise bei uns.

Sachverständiger Dr. Walwei (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung): In der Forschung gibt es meines Wissens nach keinen Befund, dass eine hohe Erwerbstätigkeit Älterer zu Lasten der Jüngeren ginge. Mit anderen Worten heißt das, ein höheres Arbeitskräfteangebot schadet am Ende nicht dem Arbeitsmarkt. In der mittleren und längeren Frist muss man sowieso davon ausgehen, dass die Jungen extrem knapp werden. Insofern wird es immer wichtiger, möglichst alle Jungen auch in den Arbeitsmarkt zu integrieren, weil man darüber viel Innovation in die Betriebe hinein bekommen kann.

Sachverständiger Dr. Gasche: Ich kann mich meinen Vorrednern nur anschließen. Wenn man dies im internationalen Vergleich betrachtet, dann zeigt sich eher das Gegenteil, nämlich dass Länder mit einer hohen Jugendarbeitslosigkeit die Leute auch früh in Rente schicken. Man kann sich das ganz plastisch überlegen. Natürlich ist es einzelwirtschaftlich so, dass vielleicht ein Älterer dem Jüngeren die Arbeit wegnimmt bzw. den Arbeitsplatz wegnimmt. Der Jüngere sagt dann: „Wenn der Alte jetzt in Rente gehen würde, würde ich seinen Arbeitsplatz kriegen.“ Aber gesamtwirtschaftlich ist dieser Befund nicht so. Der Ältere fragt vielleicht Arbeit nach, weil er in Arbeit und nicht in Rente ist. Zum Beispiel könnte er jetzt einen Gärtner einstellen oder ähnliche haushaltsnahe Dienstleistungen nachfragen. Er schafft also Arbeit. Wenn er in Rente wäre, würde er die Arbeit selbst erledigen. Auf der anderen Seite, würde er staatlich subventioniert in Rente gehen, würde das die Lohnnebenkosten und letztlich auch die Zahl der Arbeitslosen erhöhen. Es würde sich also wieder negativ auf die Arbeitsnachfrage auswirken und so hätte man dort wieder einen negativen Beschäftigungseffekt. Man muss die Sache dynamisch und gesamtwirtschaftlich sehen. Deswegen

gibt es keinen Zusammenhang zwischen Jugendarbeitslosigkeit und den Verbleib der Älteren im Erwerbsleben.

Abgeordneter Dr. Kolb (FDP): Wir haben jetzt in der vorherigen Anhörung schon gehört, die Menschen leben länger. Ein zunehmender Anteil der Älteren ist auch länger im Erwerbsleben. Mich würde interessieren, wie sich eigentlich die gesundheitliche und soziale Situation der Älteren in der Vergangenheit entwickelt hat. Welche Veränderungen sind hier für die Zukunft noch zu erwarten? Das würde ich gerne das IAB und Herrn Dr. Gasche fragen.

Sachverständiger Dr. Gasche: Verschiedene Studien haben gezeigt, dass sich die Gesundheitssituation Älterer in der letzten Zeit stark verbessert hat. Es gibt da subjektive und objektive Indikatoren. Subjektiv, indem man die Leute fragt, wie fühlen sie sich. Objektiv, indem man körperliche Fähigkeiten abfragt. In beiden Fällen ist es so, dass der Gesundheitszustand der Älteren sich stark verbessert hat. Unsere Umfrage hat zum Beispiel gezeigt, dass 72 Prozent der 67jährigen sagen, sie fühlen sich gesundheitlich gut, sehr gut und sogar exzellent. Das ist ein sehr hoher Wert, würde ich sagen. Wenn diese 72 Prozent alle noch am Arbeitsmarkt teilnehmen würden, dann hätten wir - was die Erwerbsbeteiligung Älterer angeht - geringere Probleme. Also es ist so: Die gesunde Lebenserwartung steigt und sie steigt stärker als die „normale“ Lebenserwartung.

Sachverständiger Dr. Walwei (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung): Dem kann ich nichts mehr hinzufügen.

Abgeordneter Dr. Kolb (FDP): Meine Frage geht an BDA, Deutsche Rentenversicherung Bund, ZDH und DGB. Ich hoffe, die sechs Minuten reichen. Folgendes: Wir denken darüber nach, mehr Flexibilität am Ende des Erwerbslebens zu schaffen. Welche Maßnahmen sind beim Bezug insbesondere einer Teilrente und bei der Ausgestaltung der Hinzuverdienstgrenzen aus Ihrer Sicht sinnvoll und notwendig, um den Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand zu verbessern?

Sachverständiger Gunkel (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Im Bereich der Teilrenten sehen wir wenig Verbesserungsbedarf oder -möglichkeiten, sehr wohl aber bei den Hinzuverdienstgrenzen. Die Hinzuverdienstgrenzen wirken für viele Arbeitnehmer heute wie ein Arbeitsverbot. Das heißt, wer schon eine Vollrente oder Teilrente bezieht, meint häufig, er könne oder dürfe gar nicht hinzuverdienen. Wenn dann aber trotzdem hinzuverdient wird und danach im Folgejahr die Rente gekürzt wird, führt das zu viel Ärger - sowohl bei den Betroffenen, aber mittelbar natürlich auch zu Ärger im Arbeitsverhältnis. Die Hinzuverdienstgrenzen bei den vorgezogenen Altersrenten haben sich historisch überlebt. Wir brauchen sie nicht mehr. Sie hatten ihre Berechtigung, als es noch keine Abschläge gegeben hat. Ob ich mit 63, 64 oder 65 oder später in Rente gehe, ist heute aber für die Rentenversicherung versicherungsmathematisch neutral. Hier braucht man keine Sanktionen mehr einzuziehen. Wir halten deshalb die Hinzuverdienstgrenzen bei vorzeitigem Rentenbezug für überflüssig.

Sie sorgen nebenbei auch bei der Rentenversicherung für sehr viel unnötige Bürokratie und Verwaltungsaufwand.

Im Übrigen sehen wir im Rentenversicherungsrecht noch Änderungsbedarf bei der im Zusammenhang mit der Rente mit 67 leider eingeführten neuen Rentenzugangsart der Altersrente für besonders langjährig Versicherte. Mit ihr wird gerade eine Personengruppe von der Rente mit 67 ausgenommen, der es in vielen Fällen besonders gut zumutbar wäre, dass sie länger arbeitet. Die Rente für besonders langjährig Versicherte begünstigt vor allem Männer und Rentner mit besonders hohen Rentenansprüchen. Hier findet durch die neue Rentenart eine Umverteilung statt, vor allem von Frauen und geringen Rentenbeziehern hin zu Männern mit besonders hohem Rentenbezug. Zudem wird die Einsparwirkung der Rente mit 67 durch die Rente für besonders langjährig Versicherte um mindestens ein Viertel reduziert. Hier sollte nachgesteuert und auf diese neue Rentenart verzichtet werden.

Sachverständiger Dr. Binne (Deutsche Rentenversicherung Bund): Wir halten eine verstärkte Inanspruchnahme der Teilrente für wünschenswert. Und zwar deswegen, weil der mit der Teilrente verbundene gleitende Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand für viele Menschen ein längeres Verbleiben in der Erwerbstätigkeit leichter und damit auch attraktiver machen würde. Hindernis sind dabei – da stimme ich Herrn Gunkel zu – die Hinzuverdienstgrenzen. Nach dem geltenden Recht sind sie sehr komplex, nicht sehr flexibel und wenig transparent. Das dürfte auch die ganz wesentliche Ursache dafür sein, dass wir so wenige Leute haben, die die Teilrente in Anspruch nehmen. Es sind bekanntlich einige Vorschläge in der Diskussion, was die Hinzuverdienst-Regelung angeht. Die gehen von einer Orientierung der Gesamtbezüge am letzten Arbeitsverdienst bis hin zur Abschaffung der Hinzuverdienstgrenzen. Da wird man aus unserer Sicht aber noch genau prüfen und abwägen und die Auswirkungen analysieren müssen, bis man zu einer tragfähigen Lösung kommt. Aus Sicht der Rentenversicherung muss diese Lösung auch verwaltungsmäßig mit zumutbarem Aufwand umzusetzen sein.

Ob es allerdings sinnvoll ist, den Teilrentenbezug bereits ab dem Alter 60 zuzulassen, was die FDP vertritt, bedarf noch einer sehr eingehenden Prüfung. Dafür spricht sicherlich, dass durch dieses größere Zeitfenster der gleitende Übergang in den Ruhestand attraktiver werden könnte. Auf der anderen Seite widerspricht aber die Möglichkeit des Teilrentenbezuges zu einem Zeitpunkt, an dem noch gar keine Vollrente bezogen werden kann, der grundsätzlichen Zielsetzung der Alterssicherungspolitik, den Rentenbeginn möglichst hinauszuschieben.

Sachverständige Buntenbach (Deutscher Gewerkschaftsbund): Wir brauchen dringend sozial abgesicherte Übergänge zwischen dem Ende des Arbeitslebens und dem Anfang der Rente. Wobei wir natürlich für den Anfang der Rente mit 65 Jahren plädieren. Aber klar ist auch, dass da das Instrument der Altersteilzeit geholfen hat. Das fällt jetzt weg und das macht es für die Betriebe und für die Kollegen schwerer, weil viele dann abzustürzen drohen. Es

gibt das Instrument der Teilrente. Das ist im Moment zu kompliziert, um es wirklich zu nutzen. Es wird kaum in Anspruch genommen. Das ist eben auch schon mehrfach gesagt worden. Uns liegt daran, das Instrument gängig zu machen, es einer tarifvertraglichen Gestaltung zu öffnen – und es in den Betrieben auch dafür zu öffnen, dass es gegebenenfalls für Sozialpläne oder Ähnliches eingesetzt werden kann. Bei den Hinzuverdienstgrenzen wäre es aus unserer Sicht aber falsch, sie abzuschaffen. Und zwar deswegen, weil klar ist, dass die hohen Abschläge, die man bei frühem Rentenzugang in Kauf nehmen muss, nicht ausgeglichen werden können durch die Teilrente beziehungsweise durch das, was man noch hinzuverdient. Dieser Eindruck würde aber entstehen, wenn die Hinzuverdienstgrenzen entfallen würden. Das halten wir für falsch, weil zu befürchten ist, dass wir sonst im Altersübergang Kombirentner mit Minirente und Minijob haben, die im Alter eben nicht auf einer sicheren Grundlage eine Rente haben, von der sie auch leben können. Genau das wollen wir aber hinbekommen. Deswegen wollen wir nicht, dass so hohe Abschläge bei den Leuten entstehen. Dass sie zwar dazuverdienen können, aber nicht in Altersarmut landen, sobald sie nicht mehr arbeiten können.

Vorsitzende Kipping: Außerdem ging diese Frage noch an den ZDH. Das schaffen wir jetzt nicht mehr in der Fragerunde. Aber es gibt dann noch die freie Runde, dann könnten wir genau diese Frage mit Ihrer Antwort für die FDP aufrufen.

Abgeordneter Birkwald (DIE LINKE:): Da wir eben erlebt haben, dass die Gewerkschaften NGG und IG-Bau an Vertreter und Vertreterinnen von allen im Bundestag vertretenen Fraktionen 100.000 Unterschriften von Beschäftigten übergeben haben, die die Sorge haben, die 67 nicht zu erreichen, und uns alle auffordern, die Rente erst ab 67 zurückzuziehen, geht meine erste Frage an die beiden Praktiker hier, in der Runde, einmal an Herrn Wendland von der IG Metall und einmal an Herrn Maurer, der ja eben auch berichtet hat, dass er im Baubereich tätig ist. Die Voraussetzung für ein längeres Arbeiten als bis zum 65. Lebensjahr muss natürlich eine Beschäftigungssituation sein und müssen Arbeitsbedingungen sein, die dies wenigstens bis 65 Jahre ermöglichen. Vor diesem Hintergrund frage ich Sie beide, wie hoch denn bei Ihnen im Betrieb jeweils der Anteil der über 60jährigen an allen Beschäftigten ist und wie hoch der Anteil an den Neueinstellungen der über 60jährigen ist. Insbesondere interessiert mich hier die Zahl derjenigen ohne Hochschulabschluss.

Sachverständiger Wendland (IG Metall): Zuerst zu den Zahlen: Ich bin in einem Betrieb zuständig im Metallbereich, Maschinenanlagenbau, Getriebeherstellung und zuständig ohne Auszubildende für 2.713 Kolleginnen und Kollegen. Wenn man sich das anschaut, die über 60 bis 63 Jahre alt sind, das sind noch geschlagene 127 Kolleginnen und Kollegen auf der Personalrolle. Das sind 5 Prozent, aber 44 Prozent sind nur körperlich anwesend, sprich 2 Prozent, der Rest ist nämlich in der passiven Phase der Altersteilzeit. Das ist die betriebliche Wirklichkeit, die ich jetzt über Jahre erlebe, wo ich einfach feststelle, dass zwischen dem Ansatz, bis 67 zu arbeiten aus

verschiedensten Gründen, und der Realität, die ich erlebe, eine Riesenkluft entsteht. Bei den Einstellungen über 55 Jahre, kann ich sagen, da liegen wir sicherlich bei über 60jährigen im Promillebereich. Da kann ich auch nur feststellen, dass dort ein Spannungsfeld für uns als Betriebsräte offensichtlich ist, ob ein Mitarbeiter überhaupt noch kann. Da ist nicht nur der Dachdecker gemeint, da ist auch der Zerspaner gemeint, der Schlosser, und ob man ihn dann, wenn er dann kann, auch noch will. Und das sehe ich in meinen Bereichen im Betrieb nicht so. Ich sehe keine Möglichkeit, dass dort Kolleginnen und Kollegen unter diesen Rahmenbedingungen überhaupt bis 67 arbeiten können. Hier kam noch einmal der Ansatz beim Dachdecker mit Aufzug, technische Erleichterung - auch das sehen wir natürlich -, ebenso im Maschinenanlagenbau. Da wird es immer bessere Maschinen geben, die Menschen helfen körperlich besser klarzukommen. Aber das wird komplett kompensiert durch das Thema Flexibilisierung in der Arbeitswelt.

Der große Druck der Wettbewerbsfähigkeit in den Betrieben geht immer mehr in Schichten, immer mehr in Kontischichten rund um die Uhr zu arbeiten. Sieben Tage die Woche, weil die Investitionen teuer sind. Dann hat man zwar das Körperliche geschafft durch ergonomische Arbeitsplätze, aber die psychische Belastung nimmt sukzessiv zu. Ich erlebe immer mehr, dass Kollegen und Kolleginnen nach wie vor, die vorher mit Rückenleiden bei mir am Schreibtisch gesessen haben, mit 56 Jahren heute oder psychische Leiden oder Burnout-Syndrom. Ich muss einfach sagen, das ist auch die Position der IG Metall, wir glauben, dass unter den jetzigen Rahmenbedingungen die Rente mit 67 nicht umsetzbar ist. Da sind viele Bretter noch zu bohren und ich denke, gerade auch das Thema flexibler Übergang in die Rente muss wieder eine Möglichkeit sein für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und über den Weg Altersteilzeit. Das Thema betriebliche Altersversorgung sehen wir als Betriebsräte und IG-Metaller auch mehr und mehr schwinden, dass dort Arbeitgeber sich sukzessive auch aus der Verantwortung herausgestohlen haben. Wie gesagt, die Position der IG Metall ist sehr eindeutig. Wir haben, meine ich, im Moment unter den Rahmenbedingungen genug zu tun, die 65 als Regelaltersrente für viele Kolleginnen und Kollegen zu erreichen; und das gilt nicht nur für den Dachdecker.

Sachverständiger Maurer: Ich kann Ihnen darauf antworten, wie die Abgänge aus dem Arbeitsleben heraus sich bei uns gestaltet haben. Circa 100 Personen haben in den letzten drei Jahren das Unternehmen verlassen, um dann nicht mehr in Arbeit zu kommen. Davon haben genau zwei von diesen 100 Personen bis zum 65. Lebensjahr gearbeitet. Einer davon war ein gewerblicher Mitarbeiter, unser Vollprofi. Was ist die Realität der meisten? Die meisten gehen zwischen 55 und 61, nicht, weil sie das nicht mehr wollen, weil sie nicht mehr arbeiten wollen, sondern weil sie nicht mehr arbeiten können. Und sie gehen meistens zähneknirschend, weil sie ja wissen, welche finanziellen Auswirkungen das für sie hat. Sie gingen bisher in Altersteilzeitprogramm. Da haben sie schon finanzielle Verluste erlitten und gehen dann möglichst frühzeitig, weil selbst wenn

sie die Entscheidung haben, bleibe ich bis 59 oder bis 61 auf der Baustelle, sich die meisten für 59 entscheiden, obwohl sie dann schon sehr hohe Abschläge in der Rente hinnehmen müssen, weil sie einfach nicht mehr können. Ich habe es vorhin schon gesagt, wenn wir an deren Arbeitsbedingungen nicht nur leuchtturmsmäßig, sondern in der großen Menge nichts machen, werden wir aus dieser Situation nicht herauskommen.

Auf Ihre letzte Frage, wie viel werden denn in diesem Alter eingestellt? Das ist noch nicht mal Promille, das ist Null bei uns.

Abgeordneter Birkwald (DIE LINKE:) Ich habe eine Frage an die Deutsche Rentenversicherung Bund. Herr Thiede, Sie hatten ja eben die Zahl von Prof. Ruland bestätigt, dass im Jahr 2030 durch die Rente, erst ab 67 zu erwarten ist, dass der Beitragssatz um 0,5 Beitragssatz-Prozentpunkte dann nicht ansteigt. Ich würde Sie bitten, diese zusätzliche Belastung der Beitragszahlerinnen und Beitragszahler im Jahre 2029, 2030, wenn wir die Rente erst ab 67 Jahre abschafften, mal in heutigen Werten in Euro auszudrücken. Wie viele Euro wären das für die Beschäftigten und wie sähe diese Belastung aus, wenn der Beginn um vier Jahre, wie er im Gesetzentwurf der LINKEN, gefordert, geschoben würde?

Sachverständiger Dr. Thiede (Deutsche Rentenversicherung Bund): Das ist wieder ein Rechenexempel. Wenn wir die 0,5 Beitragssatzpunkte, die wir 2030 durch die Anhebung der Altersgrenzen an Einsparungen erwarten, umrechnen würden in Beitragseuro der Versicherten und ihrer Arbeitgeber, dann kommen wir darauf, dass wir in heutigen Werten auf etwa 150 Euro Beitrag pro Jahr kämen, die bei einem Verzicht auf die Altersgrenzanhebung zusätzlich zu zahlen wären. Das entspräche bei paritätischer Finanzierung jeweils 75 Euro für Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Dabei sind allerdings nicht die Folgen etwaiger Auswirkungen der höheren Beitragssätze auf ökonomische Entwicklungen berücksichtigt.

Man sollte aber auch nicht vergessen, dass – wie erwähnt - auch auf der Rentenseite etwas passiert, wenn wir auf die Altersgrenzanhebung verzichten. Wir kommen dann rechnerisch auf eine Minderung des aktuellen Rentenwerts um etwa 1,7 Prozent, das entspräche bei einem Standardrentner etwa 240 Euro Rente pro Jahr weniger. Das ist der Effekt, wenn man völlig auf die Altersgrenzanhebung verzichten würde. Würde man mit der Anhebung nur vier Jahre später beginnen, dann würde der Beitragssatzeffekt im Jahr 2030 um etwa ein Zehntel Prozentpunkt geringer ausfallen, es käme dann im Vergleich zur Beibehaltung der Altersgrenze von 65 Jahren zu höheren Beitragszahlungen in einer Größenordnung von jeweils 60 Euro für Arbeitgeber und Beschäftigte.

Abgeordneter Birkwald (DIE LINKE:) Ich habe noch eine Frage an Herrn Wendland. Sie haben eben ganz deutlich gemacht, dass in Ihrem Betrieb viele Betroffene nicht bis 65, geschweige denn bis 67 arbeiten können. Für diese Menschen ist die Rente erst ab 67 ja dann folglich eine reine Rentenkürzung. Deswegen meine Frage: Wäre die Rente erst ab 67 aus Ihrer Sicht vertretbar, wenn 50 Prozent der über

60jährigen eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung hätten, oder würden Sie eher sagen, nachdem, was Sie eben vorgetragen haben, dass die Rente erst ab 67 insgesamt unnötig ist und abgeschafft gehört, wie es der Antrag unserer Fraktion fordert?

Sachverständiger Wendland (IG Metall): Ich denke, dass die Position, die wir als IG Metall vertreten, eindeutig ist, dass wir sagen, bis 65 ist viel zu tun, um das zu leisten, 67 sehen wir gar nicht. Und da gibt es natürlich mehrere Möglichkeiten, die man sich dann überlegen muss, ob man im Grunde genommen so eine Erwerbstätigenversicherung installiert, um da möglichst viel Zahlungen hineinzubekommen. Die betriebliche Altersversorgung muss als Säule aufgebaut werden. Wie gesagt, die IG Metall hat die Position, dass wir das nicht sehen, dass Menschen bis 67 arbeiten können. Und wir müssen in unserer Gesellschaft die Bedingungen schaffen, vielleicht auch gekoppelt an Versicherungsjahre in der Differenzierung, dass wir dann die 65 schaffen. Und das ist, denke ich mal, die gesellschaftliche Aufgabe, die wir haben.

Abgeordneter Dr. Strengmann-Kuhn (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Ich habe eine Frage an Prof. Dr. Wagner, den neuen Vorstandsvorsitzenden des DIW, dazu auch noch mal Gratulation, so viel Zeit muss sein. Wir haben durchaus einiges gehört, was für die Rente mit 67 spricht, zumindest im Durchschnitt geringere Beiträge und höhere Rente. Aber es gibt da eine Verteilungswirkung, die problematisch sein könnte und es gab ja auch diverse andere Äußerungen, die schon gesagt haben, um aus anderen Rahmenbedingungen noch etwas zu verändern. Was wären aus Ihrer Sicht wichtige Punkte bei den Rahmenbedingungen? Und vielleicht eine konkrete Sache noch mal, der Kollege Birkwald hat ja eben schon auf die Aktion von IG-Bau und NGG hingewiesen, wo einerseits gefordert wurde, stopp der Rente mit 67, wo wir jetzt nicht mitgehen würden, aber wir haben auch gefordert, bei der Erwerbsminderungsrente etwas zu verbessern. Welche Punkte wären da aus Ihrer Sicht wichtig, welche Stell-schrauben müsste man da drehen?

Sachverständiger Prof. Dr. Wagner: Mir ist erst einmal wichtig festzustellen, dass ich als Gerd Wagner antworte und nicht als Vorstandsvorsitzender des DIW. Das ist ein wichtiger Unterschied, weil ich hier meine persönliche Meinung darlege. Ich möchte ganz knapp ein bisschen weiter ausholen. Ich wundere mich die ganze Zeit, dass über die Rente mit 67 so geredet wird, als ob sie morgen eingeführt wird. Es geht um ein Einstieg in die Rente mit 67 und dieser Einstieg scheint mir persönlich deswegen wichtig zu sein, weil ein Festhalten an diesem Szenario wahrscheinlich die Arbeitsbedingungen und die Arbeitsmarktbedingungen verändern würde, um mehr Leuten zu ermöglichen, dass sie tatsächlich dann mit 65 und in all den Jahren auch mit 67 erst in Rente gehen können. Diese dynamischen Wirkungen werden meines Erachtens im Moment in der Diskussion eher unterschätzt. Ich gebe allerdings auch zu, das ist eine politische Frage, inwieweit der Druck, der durch das Beibehalten dieses Szenarios auf die Politik und auf die Tarifparteien ausgeübt

wird, dazu führt, dass sich tatsächlich etwas ändert. Das kann die Wissenschaft nicht entscheiden. Dazu ist die Politik nach meinem Dafürhalten dazu da, dass sie diesen Abwägungsprozess und dann Entscheidungen trifft.

Nehmen wir einmal an, die Rente mit 67 wäre schon voll wirksam, dann ist meines Erachtens der entscheidende Punkt, inwieweit Erwerbsminderungsrenten unter menschenwürdigen Bedingungen zu bekommen sind oder nicht. Denn das ist ein Substitut für einen regulären Rentenzugang. Hier kommt es auch sehr viel auf Details an, wie das medizinisch festgestellt wird. Aber ein ganz festes Detail ist die Zurechnungszeit, die dazu führt - je nachdem, wie lang sie ist -, dass eine entsprechende Rente wegen Erwerbsminderung höher oder niedriger ist. Ich würde der Politik zu bedenken geben, die Zurechnungszeit zu verlängern, um dieses Substitut zu einer regulären Altersrente so auszugestalten, dass man davon menschenwürdig leben kann. Ansonsten sind - wie ich schon sagte - die Tarifparteien im Wesentlichen gefordert, die Arbeitsbedingungen mittelfristig so zu gestalten, dass Menschen bis 65 oder auch noch länger vernünftig arbeiten können.

Abgeordnete Göring-Eckardt (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Ich möchte eine Frage sowohl an die Deutsche Rentenversicherung wie auch an das IAB stellen. Sie die bezieht sich auf die Inanspruchnahme der Teilrente. Wie sinnvoll halten Sie eine verstärkte Inanspruchnahme der Teilrente und welche Maßnahmen müssten ergriffen werden, damit dies tatsächlich geschieht? In dem Zusammenhang auch eingrenzt, braucht es bessere Zuverdienstmöglichkeiten?

Sachverständige Dr. Binne (Deutsche Rentenversicherung Bund): Was die Teilrente angeht, kann ich auf das verweisen, was ich vorhin schon auf die Frage der FDP gesagt habe. Wir sind dafür, dass die Teilrente stärker in Anspruch genommen wird. Wir halten die Hinzuverdienstregelungen, wie sie heute ausgestaltet sind, dafür verantwortlich, dass die Teilrente nicht so häufig in Anspruch genommen wird, wie das der Fall sein sollte. Hier muss man sich überlegen, wie man die Hinzuverdienstgrenzen flexibler gestaltet. Da gibt es auch einige Vorschläge. Ich habe vorhin schon darauf hingewiesen. Man muss allerdings genau prüfen und analysieren, wie sich diese Vorschläge im Einzelnen auswirken.

Sachverständiger Dr. Walwei (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung): Vielleicht zunächst grundsätzlich: Flexible Arbeitszeitmodelle können zur gewünschten Verlängerung des Erwerbslebens beitragen. Entscheidend ist aber, dass dies nicht zu Lasten Dritter geht. Deshalb ist es sehr wichtig, auch für Teilrenten saubere versicherungsmathematische Abschlüsse festzulegen. Natürlich muss man auch eine ergänzende Grundsicherung an der Stelle ausschließen. Wenn Betriebe diese Abschlüsse übernehmen, ist das aus meiner Sicht völlig okay. Wenn Beschäftigte Lücken - zum Beispiel durch Lebensarbeitszeitkonten - schließen oder auch durch Zusatzbeiträge, ist das auch okay. Was die Regelungen der Teilrente angeht, gibt es eigentlich immer zwei Fragestellungen. Die Frage ist, ab welchem Alter das gelten soll. Hier bin ich sehr zurückhaltend, was

eine Absenkung angeht, auch weil das im Grunde gleichbedeutend sein kann mit einem früheren Rentenbezug, was der Rente mit 67 völlig zuwiderlaufen würde. Es wurde eben schon von Seiten der Rentenversicherung gesagt, dass auch die vorgezogene Altersrente erst ab 63 möglich ist. Von daher wäre eine Absenkung auch nicht ganz konsistent. Bei den Hinzuverdienstmöglichkeiten würde ich auch sagen, dass diese ziemlich komplex sind, eventuell auch zu komplex. Hier spräche manches dafür, das erst einmal zu vereinfachen, auch großzügiger zu gestalten, aber als Forscher möchte ich sagen: Man sollte das vielleicht tun, weil vieles spricht dafür, die Wirkungen dann genau zu evaluieren.

Abgeordneter Dr. Strengmann-Kuhn (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Ich habe noch eine Frage an den DGB. Wichtige Forderungen sind altersgerechte Arbeitsplätze. In der Kürze der Zeit: Was wären da wichtige politische Hebel, die da gemacht werden können, um mehr Druck auf die Unternehmen auszuüben, alters- und alternsgerechte Arbeitsplätze zu schaffen?

Sachverständige Buntenbach (Deutscher Gewerkschaftsbund): Ein ganz entscheidender Punkt ist, dass der immense Druck aufhört, der im Moment insgesamt im Arbeitsmarkt in Richtung auf den Niedriglohnbereich stattfindet, auch in Richtung unsicherer Beschäftigung, und dass hier die Weichen anders gestellt werden. Denn das ist eine ausgesprochen belastende Art zu arbeiten, wenn man nicht weiß, wie die Perspektiven sind, wenn die Stellen befristet sind, wenn man von seiner Arbeit nicht leben kann. Das führt auch dazu, dass Menschen krank werden und ihre Chancen, überhaupt bis zur Rente 65 zu kommen, sehr schlecht stehen. Das heißt, es sind Reformen am Arbeitsmarkt dringend nötig, die da heißen: existenzsichernder Mindestlohn, gleicher Lohn für gleiche Arbeit bei der Leiharbeit und Ähnliches mehr. Es ist ein ganz wichtiger Punkt, aus dem Niedriglohnbereich wieder Brücken zu bauen. Wenn wir konkret schauen, wie gute und gesunde Arbeit erreicht werden kann, dann geht es auch darum, dass beim Arbeits- und Gesundheitsschutz wirklich mehr investiert wird, dass in den Betrieben die Kontrollen besser werden, die Kontrollkapazitäten zur Einhaltung der Arbeitsschutzvorschriften höher werden. Und dass Gefährungsbeurteilungen, die eigentlich bei jedem Arbeitsplatz im Betrieb stattfinden sollten, aber oft genug eben nicht stattfinden oder nur so allgemein abgehakt werden, wirklich auch durchgeführt werden und dass daraus Konsequenzen gezogen werden. Wenn das nicht passiert, wenn der Arbeitgeber das nicht tut, dann muss das auch sanktioniert werden.

Und beim betrieblichen Eingliederungsmanagement müssen die Leute eine Chance bekommen, wieder in den Betrieb hineinzufinden und entsprechend unterstützt werden. Insgesamt kann es bei der Frage betrieblicher Gesundheitsförderung nicht nur um Leuchtturmprojekte gehen - Matthias Maurer hat das eben gesagt -, sondern es muss darum gehen, dass wir in der Fläche einen Arbeits- und Gesundheitsschutz hinbekommen, der den Leuten längeres Arbeiten gesund möglich macht. Das darf dann aber nicht konterkariert werden durch diesen Druck, der

über die Flexibilisierung und die psychischen Belastungen dann entsteht, wie Herr Wendland das eben ausgeführt hat.

Vorsitzende Kipping: Danke schön. Wir treten jetzt ein in die freie Runde. Dafür sind pro Frager maximal zwei Minuten möglich. Deswegen bitte ich, jetzt immer nur einen Sachverständigen zu fragen. Wir beginnen mit der Frage von Herrn Wadephul.

Abgeordneter Dr. Wadephul (CDU/CSU): Ich würde gern Herrn Prof. Börsch-Supan eine Frage stellen, und zwar stellt man sich die Frage, wie verhalten sich eigentlich andere europäische Mitgliedstaaten angesichts einer ähnlichen Problematik? Gibt es dort vergleichbare Entwicklungen in Nachbarmitgliedsländern, haben die ähnlich wie wir reagiert und welche Ergebnisse sind dort festzustellen?

Sachverständiger Dr. Gasche: Da ich der Vertreter für Herrn Prof. Börsch-Supan bin, fühle ich mich angesprochen. Man sieht in den anderen europäischen Ländern ähnliche Entwicklungen, die auf eine Anhebung der Altersgrenzen zielen, weil die europäischen Länder mehr oder weniger auch die gleichen demographischen Probleme haben. In Dänemark soll auch auf 67 Jahre erhöht werden, in Großbritannien bis 2046 auf 68 Jahre, in Frankreich gibt es große Diskussionen, von 60 auf 62 Jahre zu gehen, die Griechen wollen bzw. müssen von 61 auf 65 Jahre erhöhen. Die Anhebung der Altersgrenzen ist eine von mehreren Maßnahmen, um auf die demographische Entwicklung zu reagieren. Damit die anderen Maßnahmen nicht so heftig ausfallen müssen, wird die Anhebung der Altersgrenzen gemacht.

Abgeordneter Schaaf (SPD): Ich hätte eine Frage an die Deutsche Rentenversicherung Bund. Prof. Wagner sagte gerade, die Rente mit 67 würde jetzt nicht kommen, aber auch die Erhöhung um einen Monat hat Auswirkungen. Deswegen würde ich die Deutsche Rentenversicherung fragen, wie denn die Auswirkungen des Einstiegs mit einem Monat länger ab dem nächsten Jahr zum Beispiel bei Langzeitarbeitslosen sind, die vorzeitig Rente beantragen müssen, oder Sozialhilfeempfänger, die Rente beantragen müssen. Weil das Gesetz nämlich in Teilen abgezielt hat auf die arbeitsmarkt- und sozialpolitische Lage der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, würde ich Sie gern fragen: Wie ist die Zahl derer, die abschlagsfrei aus Vollzeitberufstätigkeit mit 65 - da ist es nämlich sehr konkret - in Rente gehen?

Sachverständiger Dr. Thiede (Deutsche Rentenversicherung Bund): Der Anteil der versicherten Personen, die abschlagsfrei in Rente gehen, ist mit der Anhebung der vorgezogenen Altersgrenzen zunehmend kleiner geworden. 2009 gingen rund 45 Prozent aller Altersrentner vorzeitig mit Abschlägen in Rente, rd. 47 % gingen über die Regelaltersrente mit 65 Jahren (oder später) abschlagsfrei in Rente, bei den übrigen rd. 8 Prozent handelte es sich um vorgezogene Altersrenten, die aufgrund von Übergangsregelungen nicht mit Abschlägen belegt waren.

Man sollte in diesem Zusammenhang aber bedenken - gerade auf Ihre Frage hin -, dass mit Beginn der schrittweisen Anhebung der Regelaltersgrenze um einen Monat im nächsten Jahr nicht etwa für alle, die vor dem 65. Lebensjahr in Rente gehen, Renten-

abschläge von 0,3 Prozent anfallen, sondern es fallen natürlich diese 0,3 Prozent zuzüglich zu dem an, was ohnehin heute schon an Altersgrenzenabschlag da ist. Wenn jemand beispielsweise mit 63 geht, hat er heute 7,2 Prozent Abschlag im Vergleich zum Referenzalter 65. Im nächsten Jahr werden es 0,3 Prozent mehr sein, 7,5 Prozent Abschlag. Es ist ein schrittweiser Einstieg in eine Anhebung der Regelaltersgrenze, aber es ist natürlich ein schrittweiser Einstieg, der aufbaut auf dem, was heute schon da ist.

Abgeordneter Kober (FDP): Ich möchte die Frage von Herrn Kolb nochmals aufgreifen und die Frage an den Zentralverband des Deutschen Handwerks richten. Welche Maßnahmen zum Thema Teilrente und Ausgestaltung der Hinzuverdienstgrenzen erachten Sie für sinnvoll?

Sachverständiger Hagedorn (Zentralverband des Deutschen Handwerks): Die Teilrente kann ein gutes Instrument für den gleitenden Einstieg in den Ruhestand sein. Im Handwerk wird es aber bislang so gut wie gar nicht genutzt. Das liegt - die Gründe sind schon mehrfach genannt worden - u. a. an den nicht praktikablen Hinzuverdienstgrenzen und auch daran, dass diese Teilrentenregelung bislang im Handwerk wenig bekannt ist. Wir sind dabei - ähnlich wie auch die Rentenversicherer -, darüber stärker zu informieren. Wir haben aber nicht nur, was das Instrument der Teilrente angeht, sondern beispielsweise insgesamt das Thema „verlängerte Lebensarbeitszeit“ initiiert, dass alle Handwerkskammern und alle Fachverbände in Deutschland zentrale Demographieberater, Ansprechpartner für die Unternehmen einsetzen.

Vorsitzende Kipping: Seitens der Links-Fraktion fragt nochmals Herr Birkwald.

Abgeordneter Birkwald (DIE LINKE.): Meine Frage geht an die Deutsche Rentenversicherung Bund: Ich will nochmals Bezug darauf nehmen, dass immer wieder behauptet wird, die Rente erst ab 67 würde erst ab 2029 eingeführt und wirksam. Dabei beginnt sie schon im Jahr 2012. Im Jahr 2012 können Menschen des Jahrgangs 1949 eine Rente für langjährig Versicherte beziehen. Wenn diese Personen dann im März 1949 geboren sind, müssen sie zusätzliche Abschläge von 0,9 Prozent auf ihre Rente hinnehmen. Das heißt, die Rente erst ab 67 sorgt schon im kommenden Jahr für zusätzliche Abschläge. Das muss man mal so deutlich sagen. Deswegen meine Frage: Wie viele Versicherte des Jahrgangs 1949, die noch keine Rente beziehen, haben bereits jetzt die Voraussetzungen für die Rente für langjährig Versicherte erfüllt, könnten also bereits nächstes Jahr von Abschlägen betroffen sein?

Sachverständiger Dr. Thiede (Deutsche Rentenversicherung Bund): Auch das werde ich versuchen zu beantworten, muss aber gleich dazu sagen, da können wir auch nur eine Modellrechnung liefern. Eine Modellrechnung deswegen, weil wir bei unseren aktiv Versicherten nicht genau wissen, inwieweit die Anforderungen für eine Altersrente für langjährig Versicherte erfüllt sind. Wenn wir annehmen, dass die Zugangsstrukturen und das Zugangsverhalten im kommenden Jahr genauso ist wie in den letzten

Rentenzugangsjahren, dann würde ich sagen, betrifft das etwa 55.000 Versicherte. 55.000 Versicherte des Geburtsjahrganges 1949 würden bei gleichen Zugangsstrukturen und unverändertem Zugangsverhalten im Jahr 2012 die Altersrente für langjährig Versicherte in Anspruch nehmen. Wie viele von diesen 55.000 ab März geboren sind und wie viele im Januar, Februar, kann ich leider nicht sagen.

Abgeordnete Klein-Schmeink (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Ich habe eine Frage an das IAB, und zwar: Inwiefern sind die Betriebe und Einrichtungen in Deutschland je nach Branche tatsächlich auf altersgerechte Arbeitsplätze bei gesundheitlichen Beeinträchtigungen ihrer Arbeitnehmerinnen eingestellt? Gibt es da flächendeckend Programme, die Sie beobachten, oder ist das alles noch Entwicklungsraum?

Sachverständiger Dr. Walwei (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung): Dazu kann ich systematisch nicht so viel sagen, weil unsere Erhebungen das nicht hergeben. Wir haben Angaben seitens der Betriebe, die etwas darüber sagen, dass sie für Ältere spezielle Programme auch in Richtung altersgerechte Arbeitsplätze fahren. Ich hatte eben schon einmal ausgeführt, dass das nicht sehr stark verbreitet ist. Das heißt natürlich nicht, dass es so etwas nicht gibt. Es wurde eben von Leuchtturmprojekten gesprochen. Es gibt Betriebe, die sich sehr vorbildlich verhalten. Hier wird es vor allem darauf ankommen, letztendlich zu viele zu Betriebe zu erreichen, um dann auch die Voraussetzungen für ein langes Erwerbsleben zu schaffen.

Vorsitzende Kipping: Durch diese zügige Antwort bleibt noch Zeit für die Frage von Herrn Weiß, zwei Minuten. Wollen Sie die uns zur Pause schenken oder noch stellen?

Abgeordneter Weiß (Emmendingen) (CDU/CSU): Herr Prof. Ruland, wie sind eigentlich die Auswirkungen der demographischen Entwicklung auf die beiden ergänzenden Alterssicherungssysteme, Ruster-Rente und betriebliche Altersvorsorge im Vergleich zur gesetzlichen Rente und unter Bezug auf die Erhöhung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre?

Sachverständiger Prof. Dr. Ruland: Bei den ergänzenden Systemen ist es so, dass sie, was die Risiken angeht, die Rentenaltersgrenze als Vorbild haben. Das heißt, auch in den ergänzenden Systemen wird die Altersgrenze entsprechend ansteigen. Wir haben aber nicht nur die ergänzenden Systeme, sondern es sind entsprechende Regelungen bereits im Beamtenrecht verabschiedet worden. Es gibt entsprechende Regelungen in den berufsständischen Versorgungswerken, so dass eine Änderung im Bereich der gesetzlichen Rentenversicherung auch für diese anderen Systeme ein problematisches Signal wäre.

Vorsitzende Kipping: Danke schön. Damit sind wir am Ende dieser öffentlichen Anhörung angelangt. Ich möchte mich bei den Sachverständigen bedanken, dass Sie uns mit Ihrer Expertise unterstützt haben. Wir treten jetzt in eine kleine Pause von 10 Minuten ein. Danach gibt es die nächste Anhörung dieses Ausschusses zum Thema Fachkräftemangel. Ich darf die Obleute der Fraktionen bitten, zu mir zu kommen, weil wir noch eine Entscheidung für mor-

gen treffen müssen. Ich bitte die Obleute oder einen Vertreter, weil wir uns auf einen Punkt für morgen verständigen müssen. Einen schönen Tag all denjenigen, die jetzt gehen.

Sitzungsende 14.35 Uhr

Sprechregister

Binne, Dr. Wolfgang (Deutsche Rentenversicherung Bund) 829, 831
Birkwald, Matthias W. 829, 830, 831, 833
Bomsdorf, Prof. Dr. Eckart 821
Brehmer, Heike 823
Brussig, Dr. Martin 825, 826
Buntenbach, Annelie (Deutscher Gewerkschaftsbund) 823, 826, 829, 832
Gasche, Dr. Martin 828, 832
Göring-Eckardt, Kathrin 831
Gunkel, Alexander (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) 824, 828, 829
Hagedorn, Jörg (Zentralverband des Deutschen Handwerks) 822, 833
Hiller-Ohm, Gabriele 826
Juratovic, Josip 826
Kipping, Katja 820, 825, 827, 828, 829, 832, 833
Klein-Schmeink, Maria 833
Kober, Pascal 833
Kolb, Dr. Heinrich Leonhard 828
Kramme, Anette 825, 827
Krüger-Leißner, Angelika 825
Lehrieder, Paul 824
Maurer, Matthias 827, 830
Ruland, Prof. Dr. Franz 822, 825, 833
Schaaf, Anton 827, 832
Schiewerling, Karl 821
Schönberger, Detlef (Zentralverband des Deutschen Handwerks) 822
Strengmann-Kuhn, Dr. Wolfgang 831, 832
Thiede, Dr. Reinhold (Deutsche Rentenversicherung Bund) 821, 825, 827, 830, 832, 833
Wadephul, Dr. Johann 832
Wagner, Prof. Dr. Gert G. 831
Walwei, Dr. Ulrich (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung) 824, 828, 831, 833
Weiß (Emmendingen), Peter 825, 833
Wendland, Andreas (IG Metall) 829, 831
Zimmer, Dr. Matthias 822