

Aktives Alter – solidarische Vorsorge.

FAKTEN UND ARGUMENTE

SPD

Kraft der
Erneuerung.



Foto: Peter Himsel/Intro



Kurt Beck

Die Arbeitswelt kann auf Ältere nicht verzichten

■ Mit dem Beschluss des Deutschen Bundestages, das Renteneintrittsalter schrittweise auf 67 Jahre heraufzusetzen, wird eine Vereinbarung des Koalitionsvertrages umgesetzt. Unser Ziel ist es, die Renten für die Zukunft sicherer zu machen. Unser System der Alterssicherung muss auf die zunehmende Alterung der Gesellschaft reagieren.

■ Es ist aber ein Skandal, dass Ältere immer häufiger aus dem Arbeitsleben hinausgedrängt werden. Unternehmen entledigen sich ihrer sozialen Verantwortung, indem sie ältere Arbeitnehmer in das dafür nicht geschaffene System der Alterssicherung abdrängen. Das ist für die Betroffenen

vielfach eine große Härte und Enttäuschung. Aber auch gesamtwirtschaftlich können wir nicht auf die Leistungsfähigkeit und die Erfahrung der Älteren verzichten.

■ Wir wissen, dass viele Arbeitnehmer durch besonders belastende Arbeitsbedingungen auf die Möglichkeit eines früheren Renteneintritts angewiesen sind. In diesem Sinne sieht die Neuregelung vor, dass nach 45 Versicherungsjahren der Ruhestand ab dem 65. Lebensjahr ohne Abschläge begonnen werden kann. Auch in Zukunft besteht die Möglichkeit der Altersteilzeit. Die SPD arbeitet darüber hinaus an einer Verbesserung des flexiblen Renteneintritts. Auf diese Weise sorgen wir dafür, dass eine vernünftige Balance entsteht, die individuelle Erleichterungen mit dem Ziel in Einklang bringt, die Rente langfristig zu sichern. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden auch in Zukunft nicht mit zu hohen Beiträgen belastet. Vor allem muss Schluss sein mit der massenhaften Ausgrenzung gesunder und aktiver Menschen über 50 aus dem Arbeitsleben. Wir brauchen ihren Beitrag dringend. ■

Beschluss des SPD-Präsidiums vom 6. März 2007 (Auszug)

■ Der demografische Wandel hat Auswirkungen auch auf die Betriebe und das Arbeitsleben. Angesichts eines zukünftig zurückgehenden Erwerbspersonenpotenzials halten wir eine Anhebung des Renteneintrittsalters für eine notwendige Maßnahme, um den Rückgang der Zahl der Erwerbspersonen durch eine höhere Beschäftigungsquote Älterer auszugleichen. Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen ihre Erfahrungen und Qualifikationen in deutlich größerem Maße als bisher im Erwerbsleben einbringen können, wenn das bisherige Wohlstandsniveau unserer Gesellschaft erhalten bleiben soll.

■ Daher ist für uns klar: Die Anhebung des Renteneintrittsalters muss aus arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Gründen von der tatsächlichen Möglichkeit zum längeren Verbleib im Erwerbsleben begleitet werden. Dementsprechend heißt es im Koalitionsvertrag: „Zu Beginn des nächsten Jahrzehnts wird der Gesetz-

geber darüber zu befinden haben, ob die Anhebung der Regelaltersgrenze unter Berücksichtigung der Arbeitsmarktlage sowie der wirtschaftlichen und sozialen Situation älterer Arbeitnehmer vertretbar ist und die getroffenen gesetzlichen Regelungen bestehen bleiben können“. Die Initiative 50 plus, die fortlaufende Qualifizierung und Weiterbildung der Beschäftigten, eine vorausschauende Personalpolitik, altersgerechte Arbeitsbedingungen, eine Humanisierung der Arbeitswelt und eine gesundheitsschonende Gestaltung der Arbeitsplätze sind eine notwendige Voraussetzung, um durch eine bessere Qualität der Arbeit die Beschäftigungsquote Älterer zu erhöhen.

■ Die Erhöhung der Beschäftigungsquote Älterer und die Ermöglichung flexibler Rentenzugänge sind dabei kein Widerspruch, sondern bedingen einander: Wir wollen, dass ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit gesundheitlichen Einschränkungen die Möglichkeit haben, den Um-

fang ihrer Erwerbstätigkeit ihrem gesundheitlichen Leistungsvermögen anzupassen. Hierzu wollen wir flexible Möglichkeiten eröffnen und Freiraum für individuelle Lösungen schaffen.

■ Über die bereits vorhandenen bzw. mit der Initiative 50 plus angestrebten Möglichkeiten hinaus, die Arbeitsbedingungen zu verbessern und flexible Ausstiege aus dem Erwerbsleben zu schaffen, wollen wir auf Grundlage des in der Arbeitsgruppe Arbeit und Soziales beschlossenen Eckpunktepapiers eine grundsätzliche Diskussion über innovative Ansätze in den Bereichen Arbeitsschutz und Arbeitsgestaltung, Arbeitsmarkt, Qualifizierung und Rente führen. Wir werden daher unter Beteiligung von Expertinnen und Experten aus Praxis und Wissenschaft eine gemeinsame Arbeitsgruppe von Partei und Bundestagsfraktion einrichten, die die dort beschriebene Idee konkretisieren soll.

... Bis Ende des Jahres 2007 werden wir das

Chancen und Aufgaben der alternden Gesellschaft

Die Deutschen werden immer älter. Dies ist – eigentlich – eine gute Nachricht. Denn sie bedeutet zum Beispiel, dass die Arbeitswelt in den letzten Jahrzehnten immer humaner geworden ist, dass die Umweltbedin-

gungen gravierend verbessert wurden und dass der medizinische Fortschritt kontinuierlich gestiegen ist. Alles Leistungen, die die Sozialdemokratie mit vorangetrieben hat und auf die wir zu Recht stolz sind.

Gleichzeitig werden in Deutschland immer weniger Kinder geboren. Schon jetzt ist absehbar, dass sich das Verhältnis der Generationen immer mehr zu Ungunsten der Jüngeren verschie-

Jungen müssen die Renten für immer mehr Alte aufbringen. Die Alterung der Gesellschaft lässt sich mit wenigen Beispielen anschaulich darstellen.

Beispiel Lebenserwartung

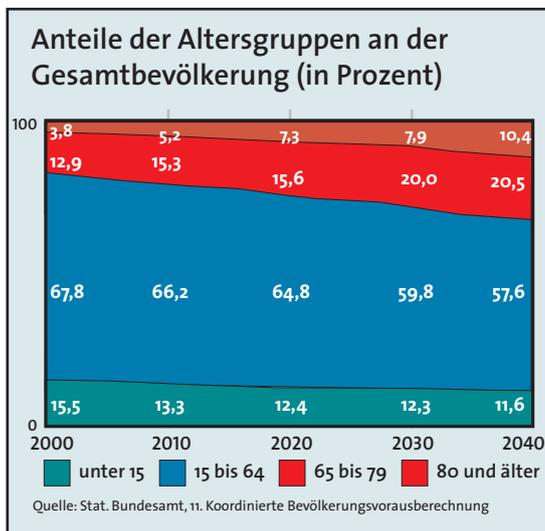
1985 wurden die 65-Jährigen bei uns im Schnitt 78 Jahre alt, 2030 wird die fernere Lebenserwartung bei über 83 liegen. Frauen ab 65 werden dann fast 88 Jahre alt werden. Das heißt: Die Rentenbezugszeit von Männern steigt im Vergleich zu heute im Schnitt um zwei-einhalb Jahre, die der Frauen um drei Jahre. Dabei liegt die tatsächliche Rentenbezugsdauer noch höher, da die meisten Menschen heu-

te schon lange vor dem 65. Lebensjahr in den Ruhestand gehen.

Beispiel Altersgruppen

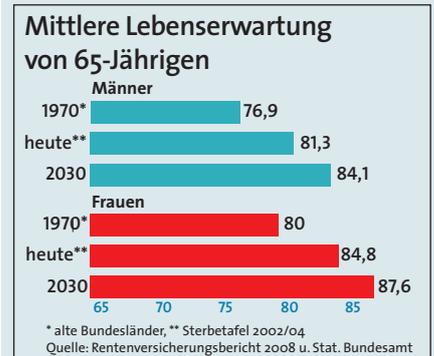
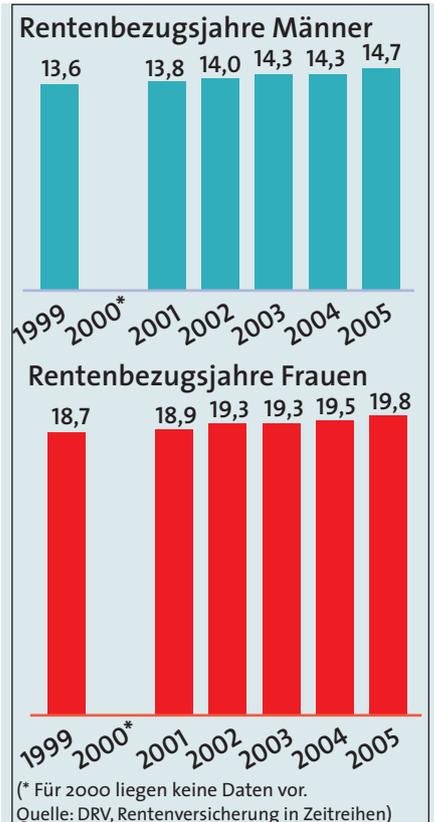
Die längere Lebenserwartung führt zu einer Verschiebung der Altersgruppen in der Bevölkerung. Den Älteren werden in Zukunft immer weniger Jüngere gegenüberstehen. Während das Verhältnis der 65-Jährigen und Älteren zu den 20- bis 64-Jährigen im Jahr 2005 noch 1 zu 3,2 betrug, wird es im Jahr 2030 voraussichtlich bei 1 zu 2,0 liegen.

Das führt dazu, dass sich das Verhältnis von Menschen im erwerbsfähigen Alter und Rentnerinnen und Rentnern immer weiter zuungunsten der Jüngeren verschiebt. ■



ben wird – mit einschneidenden Folgen für unsere großen Sozialversicherungssysteme wie Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung. Richtig spürbar wird der demografische Wandel schon nach 2010, wenn die sogenannte „Baby-Boomer-Generation“, die geburtenstarken Jahrgänge der Nachkriegszeit, Schritt für Schritt in den Ruhestand geht.

Die gesellschaftlichen Folgen des demografischen Wandels wiegen schwer. Herrscht heute noch Massenarbeitslosigkeit, wird es in wenigen Jahren schon einen Mangel an gut ausgebildeten Fachkräften geben, da immer weniger junge Menschen in den Arbeitsmarkt eintreten. Und die



Die Lebenserwartung bei 65-jährigen Frauen und Männern wird bis zum Jahr 2030 um weiter anwachsen. Mit der Erhöhung des Renteneintrittsalters um zwei Jahre reagieren wir auf diesen Anstieg.

Initiative 50 plus: Mehr Arbeit für Ältere

Deutschland braucht mehr Arbeitsplätze für Ältere. Inzwischen ist fast jeder vierte Arbeitslose älter als 50 Jahre. Zwar ist die Erwerbstätigkeit Älterer in den letzten Jahren wieder etwas angestiegen – dennoch waren 2004 nur 36 % aller Männer im Alter von 60 bis 64 sowie 21 % der gleichaltrigen Frauen erwerbstätig. Die Erwerbsbeteiligung der 55- bis 64-Jährigen lag 2006 bei 46,3% (2002: 37,5%) und ist damit dem von der EU gesetzten Ziel von 50% nahegerückt.

Die deutsche Wirtschaft muss daher alle Anstrengungen unternehmen, um Arbeitsplätze für Ältere zu sichern und neue zu schaffen. Dabei müssen ihre Qualifikationen und Erfahrungen angemessen berücksichtigt werden. Denn die demografische Entwicklung bedeutet auch, dass es schon in wenigen Jahren in Deutschland einen erheblichen Facharbeitermangel gibt und dann auch ältere Fachkräfte verstärkt gebraucht werden. Schon die letzte SPD-geführte Bundes-

regierung hat mit den Arbeitsmarktreformen eine große Zahl an Eingliederungshilfen für Ältere bereitgestellt, wie zum Beispiel Lohnkostenzuschüsse und Entgeltsicherung oder erleichterte Möglichkeiten zu befristeter Beschäftigung. Mit der Initiative 50 plus verstärkt das Arbeitsministerium seine Anstrengungen und gibt neue Impulse für Beschäftigung und Qualifizierung. Die wichtigsten Elemente der Initiative 50 plus sind:

■ Kombilohnelemente

Ältere werden bei der Aufnahme einer geringer bezahlten Tätigkeit durch einen Ausgleich beim Nettolohn unterstützt. Die Differenz zwischen dem früheren und dem geringeren neuen Nettogehalt wird im ersten Jahr zu 50 und im zweiten zu 30 % ausgeglichen. Diesen Anspruch haben Arbeitslose ab 50, die einen Anspruch auf Arbeitslosengeld I von mindestens 120 Tagen haben. Zusätzlich werden die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung aus der neuen Beschäftigung zu 90%

der früheren Beiträge bezuschusst. Unternehmen, die Ältere einstellen, können zum Lohn einen Zuschuss erhalten. Voraussetzung ist eine Beschäftigungsdauer von mindestens einem Jahr.

■ Neue Befristungsregelungen

Die Befristungsregelung für Ältere ab 52, die länger als 4 Monate beschäftigungslos sind, wird erleichtert: Die Höchstbefristungsdauer bei dem selben Arbeitgeber beträgt dann 5 Jahre.

■ Weiterbildung

Beschäftigte in Betrieben mit bis zu 250 Mitarbeitern (bisher 100) erhalten künftig bereits ab 45 (bisher ab 50) Bildungsgutscheine für zertifizierte Weiterbildungen.

Mit der Initiative 50 plus wollen wir ein Umdenken in den Unternehmen fördern. Die Arbeitswelt von morgen braucht alle Generationen mit ihren Fähigkeiten und Erfahrungen. Zusammenarbeit von Jung und Alt ist das beste Erfolgsrezept für Unternehmen. ■

Erfahrung und Qualitätsbewusstsein – das Pfund der Älteren



Viele Studien belegen es: Alter bedeutet nicht weniger Leistungsfähigkeit im Beruf. Vielmehr verschieben sich die Parameter, mit denen Leistungsfähigkeit gemessen werden kann. So nehmen natürlich körperliche Belastbarkeit und Lernfähigkeit mit zunehmendem Alter ab. Dafür steigen aber z. B. Erfahrungswissen, Qualitätsbewusstsein und die Fähigkeit, komplexe Aufgaben zu lösen, bei Älteren an. Hiermit und mit einer hohen Arbeitsmoral und -disziplin sind ältere Arbeitnehmer ein wichtiger Garant für wirtschaftlichen Erfolg.

Neue flexible Wege in den Ruhestand

Leistungsfähigkeit, Erfahrung und Produktivität älterer Arbeitnehmer werden heute in den Unternehmen zu wenig genutzt. Die Aufgabe von Politik ist es deshalb, in den Betrieben das Problembewusstsein für die demografische Entwicklung und den ge-

wachsenen Anspruch an humane Arbeitsbedingungen zu stärken. Die Unternehmen brauchen eine aktive Lernkultur, gesundheits- und altersgerechte Arbeitsbedingungen und eine starke Einbindung der betrieblichen Arbeitnehmervertreter.

Die Situation auf dem Arbeitsmarkt wird sich in Zukunft deutlich von der heutigen Situation unterscheiden. Die Zahl der Personen zwischen 55 und 65 wird in den nächsten 20 Jahren bundesweit um mehr als ein Drittel zunehmen. Die Belegschaften werden älter.

Gleichzeitig stellen wir fest, dass sich Arbeit erheblich verändert. Die Anforderungen sind gewachsen. In vielen Branchen wurden die Arbeitszeiten in den vergangenen Jahren verlängert. Hohe Produktivitätsanforderungen führen zu Arbeitsverdichtung und zu höheren psychischen und physischen Belastungen. Gesundheitliche Beeinträchtigungen und psychische Erkrankungen sind häufig die Folge. In vielen Branchen ist eine kontinuierliche Vollzeitstätigkeit bis zum 67. Lebensjahr daher kaum möglich.

In Deutschland können Wohlstand

und die sozialen Sicherungssysteme nur gesichert werden, wenn die Beschäftigungsquote insgesamt, vor allem aber auch die Älteren, wieder ansteigt. Gesucht werden Wege, wie das große Potenzial Älterer in den Unternehmen und Betrieben genutzt werden kann. Eine Gesamtstrategie für dieses Ziel kann aus verschiedenen Elementen bestehen.

■ Altersteilzeit

Auch in Zukunft muss ein gleitender Übergang in den Ruhestand möglich sein. Deshalb bleibt das Altersteilzeitgesetz prinzipiell bestehen, nur die Förderung durch die Bundesanstalt für Arbeit entfällt (s. Kasten unten). Die Möglichkeiten, die das Gesetz bietet, müssen allerdings stärker genutzt werden. Sinnvoll im Sinne der Solidarität der Generationen ist es auch, verstärkt den gleitenden Berufsausstieg Älterer mit dem gleitenden Einstieg Jüngerer zu verbinden.

■ Teilrente

Schon heute gibt es für die Arbeitnehmer, die Anspruch auf eine vorzeitige Altersrente haben, die gesetzliche Möglichkeit, eine Teilrente zu beziehen. Diese Teilrente ermöglicht es Arbeitnehmern ebenfalls, bei Erhalt des Lebensstandards gleitend aus dem Beruf auszuschneiden.

■ Freiwillige Aufstockung von Rentenbeiträgen

Um Abschläge bei vorzeitigem Rentenbezug zu vermeiden, muss auch die Möglichkeit geschaffen werden, dass Arbeitnehmer und/oder Arbeitgeber während der gesamten Dauer des Beschäftigungsverhältnisses zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge einzahlen können. Dies gibt den Tarifparteien die Möglichkeit, gerade bei körperlich oder psychisch besonders belastenden Berufen ein früheres Renteneintrittsalter ohne größere Abschläge zu vereinbaren. ■

Was ändert sich im Altersteilzeitgesetz nach dem 31.12.2009?

Bislang kann die „Bundesagentur für Arbeit“ Unternehmen, die einen frei werdenden (Alters-)Teilzeitarbeitsplatz neu besetzen, die Kosten für die Altersteilzeit erstatten. Diese Förderung entfällt künftig. Den Unternehmen wird so die Möglichkeit genommen, auf Kosten der Allgemeinheit Ältere früher in Rente zu schicken.

Auf tariflicher oder freiwilliger Basis können Unternehmen und Beschäftigte weiter wie bisher Altersteilzeit nach den gesetzlichen Bestimmungen vereinbaren:

- Die Altersteilzeit beträgt 50 % der normalen Arbeitszeit.
- Das Beschäftigungsverhältnis besteht bis zum Beginn der Altersrente fort.
- Der Arbeitgeber muss das Teilzeitentgelt um mindestens 20% aufstocken.
- Die Rentenversicherungsbeiträge müssen ebenfalls aufgestockt werden.
- Diese Aufstockungsbeiträge sind von Steuern und Sozialabgaben befreit.
- Der Schutz der „Altersteilzeiter“ vor Insolvenz und betriebsbedingter Kündigung bleibt erhalten.

Verlässliche Renten: Wir haben gehandelt

Die Bundesregierung hat in den letzten Jahren wichtige Schritte unternommen, um langfristig sichere und bezahlbare Renten zu erhalten.

■ Nachhaltigkeitsfaktor

Die gesetzliche Rente bleibt erste und wichtigste Säule der Altersvorsorge. Um sie dauerhaft zu erhalten, haben wir die Rente zukunftssicher gemacht und um einen Nachhaltigkeitsfaktor ergänzt. Er berücksichtigt das Verhältnis von Beitragszahlern zu Rentnern. Mehr Beitragszahler durch mehr und längere Beschäftigung Älterer kommen den Rentendenziehern zugute.

■ Betriebliche Alterssicherung

Die betriebliche Altersversorgung ist die zweite wichtige Säule der Alterssicherung.

Mit dem Alterseinkünftegesetz haben wir die Betriebsrente einfacher und verbraucherfreundlicher gemacht. Über 15 Millionen Beschäftigte haben Anspruch auf die Betriebsrente.

■ Der Beitrag der Rentnerinnen und Rentner

Rentnerinnen und Rentner mussten in den vergangenen Jahren auf eine Erhöhung der Renten verzichten. Sie haben damit einen Beitrag zur Bezahlbarkeit der Beiträge geleistet.

■ Keine Rentenkürzungen

Schlechte Konjunktur, hohe Arbeitslosigkeit und sinkende Löhne hatten in den letzten Jahren Nullrunden bei der Rente zur Folge. Steigen die Löhne bei guter Konjunktur wieder, sind auch Erhöhungen der Renten möglich.

■ Riester-Rente

Mit der Einführung der Riester-Rente 2001 haben wir eine positive Entwicklung eingeleitet. Die zusätzliche private Altersvorsorge wird staatlich gefördert. Sie ist die dritte Säule der Alterssicherung. 2005 haben wir die Riester-Rente vereinfacht und entbürokratisiert. Mit Erfolg: 2006 wurden mehr als 2,4 Millionen neue Riester-Verträge abgeschlossen – fast eine Million mehr als 2005. Inzwischen haben mehr als 8 Millionen Bürgerinnen und Bürger eine Riester-Rente abgeschlossen und sichern damit zusätzlich ihre Altersvorsorge ab. Die Koalition hat weitere Maßnahmen – z.B. die bessere Einbeziehung von selbstgenutztem Wohneigentum – beschlossen, um die Riester-Rente noch attraktiver zu machen.

Rente mit 67: Die Fakten

Um die solidarische Rente weiter solide finanzieren zu können, ist eine langfristige Anhebung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre unumgänglich.

■ Ab 2012 wird die Regelaltersgrenze stufenweise angehoben. Bis 2023 verschiebt sich der frühestmögliche Renteneintritt für jeden Geburtsjahrgang um einen Monat. Von 2024 bis 2029 jährlich um zwei Monate. (s. Tabelle)

■ Alle, die vor 1947 geboren sind, betrifft die Erhöhung des Renteneintrittsalters nicht mehr.

■ Wer mindestens 45 Jahre gearbeitet oder Kinder erzogen hat, kann weiterhin mit 65 Jahren abschlagsfrei in Rente gehen.

■ Die Erhöhung des Eintrittsalters erfolgt schrittweise und wird ein langfristiger Prozess. Das gibt sowohl den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern als auch den Arbeitgebern Planungssicherheit.

■ Unverzichtbar bleibt, dass die Beschäftigungschancen für ältere Beschäftigte nachhaltig verbessert werden.

Jahr	Geburtsjahr	Renteneintritt
2012	1947	65 Jahre und 1 Monat
2013	1948	65 Jahre und 2 Monate
2014	1949	65 Jahre und 3 Monate
2015	1950	65 Jahre und 4 Monate
2016	1951	65 Jahre und 5 Monate
2017	1952	65 Jahre und 6 Monate
2018	1953	65 Jahre und 7 Monate
2019	1954	65 Jahre und 8 Monate
2020	1955	65 Jahre und 9 Monate
2021	1956	65 Jahre und 10 Monate
2022	1957	65 Jahre und 11 Monate
2023	1958	66 Jahre
2024	1959	66 Jahre und 2 Monate
2025	1960	66 Jahre und 4 Monate
2026	1961	66 Jahre und 6 Monate
2027	1962	66 Jahre und 8 Monate
2028	1963	66 Jahre und 10 Monate
2029	1964	67 Jahre

Zehn Antworten zur Rente mit 67

- 1 Warum wird die Entscheidung zur Anhebung der Altersgrenzen schon jetzt getroffen?**

Unser Ziel ist es, die gesetzlichen Grundlagen jetzt zu beschließen, um Arbeitnehmern und Arbeitgebern Planungssicherheit und Zeit zu geben, um Tarifverträge und andere Regelungen anzupassen. Die grundsätzliche Entscheidung, die Altersgrenzen in dieser Wahlperiode anzuheben, wurde im Koalitionsvertrag getroffen.
- 2 Wann beginnt die Anhebung der Altersgrenzen?**

Die Anhebung beginnt im Jahr 2012 für die ab 1947 Geborenen. Die Regelaltersgrenze für den Jahrgang 1947 beträgt 65 Jahre und 1 Monat, für den folgenden Jahrgang 65 Jahre und 2 Monate usw., so dass für die 1958 Geborenen die Regelaltersgrenze 66 gilt. Für die ab 1959 Geborenen erfolgt die Anhebung in Zweimonatschritten. Erst für alle nach 1963 Geborenen gilt die Regelaltersgrenze 67.
- 3 Wann kann ich in Rente gehen, wenn ich Jahrgang 1970 bin?**

Wer 1970 geboren ist, muss bis zum 67. Lebensjahr arbeiten, wenn die Rente ohne Abschläge angestrebt wird. Wer auf 45 Versicherungsjahre kommt, kann weiterhin mit 65 Jahren abschlagsfrei in Rente gehen. Ansonsten ist für jeden Monat des vorzeitigen Rentenbezugs ein Abschlag von 0,3 % in Kauf zu nehmen.
- 4 Ich bin heute 60 Jahre alt. Bin ich von den Regelungen betroffen?**

Für alle, die heute 60 Jahre und älter sind, ändert sich an den Zugangsvoraussetzungen für die Rente nichts.
- 5 Ich bin heute 55 Jahre alt und arbeitslos. Bin ich von den Regelungen betroffen?**

Bei der Altersrente wegen Arbeitslosigkeit und nach Altersteilzeit ändert sich gegenüber heute nichts.
- 6 Gilt die Anhebung der Altersgrenzen auch für Beamte?**

Wie bei allen anderen Rentenreformmaßnahmen gilt auch hier der Grundsatz, dass die Regelungen auf die Beamtenversorgung übertragen werden.
- 7 Was tut die Bundesregierung, damit Ältere auch tatsächlich Beschäftigung finden?**

In erster Linie sind die Tarifvertragsparteien gefordert, die Voraussetzungen für bessere Beschäftigungschancen für ältere Arbeitnehmer zu schaffen. Die Koalition schöpft ihrerseits alle Möglichkeiten aus, die Rahmenbedingungen für mehr Beschäftigung, insbesondere auch für ältere Arbeitnehmer, zu verbessern. Mit der Initiative 50 plus werden zusätzliche Chancen für Ältere am Arbeitsmarkt eröffnet.
- 8 Kann wirklich jeder länger arbeiten?**

Die Menschen leben zunehmend länger und sie sind zunehmend länger gesund. Sie bleiben länger leistungs- und arbeitsfähig. Bereits heute gibt es für diejenigen, die nicht mehr die volle Leistungsfähigkeit haben, die Erwerbsminderungsrente. Im Übrigen müssen alle Anstrengungen unternommen werden, Arbeitsplätze möglichst belastungsfrei zu gestalten, Prävention und Rehabilitation zu stärken und dafür zu sorgen, dass die Menschen tatsächlich länger arbeiten können.
- 9 Gibt es Regelungen für den Einzelfall?**

Im Einzelfall können schwere körperliche oder berufliche Belastungen eine Berufstätigkeit einschränken oder gar unmöglich machen. Die bestehenden Möglichkeiten zu einem früheren Renteneintritt im Rahmen der Einzelfallprüfung auf Basis der Erwerbsminderungsrente gelten weiter.
- 10 Müsste nicht mehr Beiträge zahlen, wer länger lebt?**

In der gesetzlichen Rentenversicherung gilt das Äquivalenzprinzip: die monatliche Rentenhöhe entspricht den eingezahlten Beiträgen. Dies gilt für alle in gleicher Weise. Das ist das Grundprinzip der Solidarität in einer Sozialversicherung. Daran wollen wir nichts ändern. Alle Beiträge müssen am Ende gleich viel wert sein. Eine Individualisierung oder gar Privatisierung der gesetzlichen Altersvorsorge wollen wir nicht.

Altersvorsorge – heute für die Zukunft handeln

Wir stehen in Deutschland bei der Alterssicherung vor großen Herausforderungen. Wir wollen erreichen, dass

- Wohlstand in Deutschland heute und in den kommenden Jahren auf hohem sozialen Niveau gesichert ist,
- Rentnerinnen und Rentner auch in der Zukunft ein angemessenes Einkommen im Alter haben,
- für die erwerbstätigen Generationen die Beiträge zur Rentenversicherung noch bezahlbar sind,
- die Beschäftigungschancen für Erwerbstätige nicht durch hohe Lohnnebenkosten verringert werden und
- die Erwerbsquote der 60- bis 64-jährigen Frauen von 21 % und die der gleichaltrigen Männer von 36 % (bezogen auf das Jahr 2004) ansteigt.

Denn ältere Menschen sind leistungsstark und

Weitere Informationen zur Rente und zur demografischen Entwicklung im Internet:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
www.bmas.bund.de

Das Portal der Rentenversicherungsträger
www.deutsche-rentenversicherung.de

Bundesinitiative Neue Qualität der Arbeit
www.inqa.de

Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung
www.bib-demographie.de

