



Themenheft

Gute Arbeit – gut in Rente

Gestaltung von alters- und alternsgerechten Arbeitsbedingungen –
Erfahrungen aus den Pilotbetrieben

ARBEIT:
SICHER UND FAIR!

Gute Arbeit
gut in Rente

»In zahlreichen Betrieben sorgen Betriebsräte und Vertrauensleute dafür, dass Arbeit altersgerecht wird.«

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

mithilfe vieler engagierter Kolleginnen und Kollegen haben wir mit der Kampagne »Gute Arbeit – gut in Rente« wichtige Erfolge erzielt. Wir konnten nach Jahrzehnten des Sozialabbaus erstmals wieder Verbesserungen bei der Rente erreichen: Gegen große Widerstände haben wir die abschlagsfreie Rente nach 45 Beitragsjahren durchgesetzt.

Das ist ein Erfolg der Menschen, die die Kampagne »Gute Arbeit – gut in Rente« aktiv tragen. Allein die große Zahl der Anträge, die im letzten Jahr für diesen Rentenzugang eingereicht wurden, zeigt, dass unser Einsatz sich gelohnt hat.

Wir haben Themen der altersgerechten Arbeit auf die betrieblichen Tagesordnungen gesetzt und konkrete Verbesserungen erreicht. In zahlreichen Betrieben sorgen Betriebsräte und Vertrauensleute dafür, dass Arbeit altersgerecht wird. Im Rahmen der Kampagne haben sich 50 Pilotbetriebe besonders engagiert. Von einigen erzählt diese Broschüre. Ihre Beispiele zeigen: Auch mit kleinen Schritten kommen wir dem Ziel einer alters- und alternsgerechten Arbeitswelt näher. Denn für die Kolleginnen und Kollegen machen schon geringe Verbesserungen den Arbeitsalltag wesentlich leichter.

Klar ist aber auch: Wir dürfen nicht bei dem Erreichten stehen bleiben. Arbeitsplätze, auf denen man gesund alt werden kann, gibt es in der heutigen Arbeitswelt zu wenig. Auch mangelt es an notwendigen Rahmenbedingungen für den flexiblen Renteneintritt sowie an einer Einstellungs- und Personalpolitik, die für Ältere Beschäftigungsmöglichkeiten schafft. Hier müssen Unternehmen und Gesetzgeber mehr liefern als bisher.

Trotz der Verbesserungen bleibt also viel zu tun. Gerade in Hinblick auf die Bundestagswahl 2017 wird die IG Metall mit der Kampagne »Gute Arbeit – gut in Rente« deswegen weiter Druck machen. Unser Ziel ist es, die gesellschaftlichen und politischen Ausgangsbedingungen für den Neuaufbau einer solidarischen Alterssicherung zu schaffen und weitere Leistungsverbesserungen bei der gesetzlichen Rente durchzusetzen.



Christiane Benner
Christiane Benner
Geschäftsführendes
Vorstandsmitglied



Hans-Jürgen Urban
Hans-Jürgen Urban
Geschäftsführendes
Vorstandsmitglied

ZF Services, Schweinfurt: weniger Belastung, mehr Abwechslung

Mit System das **Arbeiten erleichtert**

Es ist ein wahrlich schwerer Job: An einem Arbeitstag wuchtet mancher Kollege so viele einzelne Kupplungen und Stoßdämpfer, dass da mehrere Tonnen Gewicht zusammenkommen. Viele der 300 Beschäftigten glauben kaum an ein gesundes Rentenalter. Jetzt gibt ihnen der Betriebsrat von ZF Services eine Perspektive.



*Eine der rund 100 Maßnahmen:
Bildschirm mit Schwenkarm
individuell einstellbar*

Um zielgerichtet und effektiv arbeiten zu können, führten Betriebsrat und Arbeitgeber zuerst eine Personalstrukturanalyse durch. Sie lieferte ein genaues Bild über die Altersstrukturen in den einzelnen Abteilungen und Beschäftigtengruppen! Mit der Analyse konnte der Betriebsrat nicht nur erkennen, welchen Bereichen wegen vieler rentennaher Beschäftigter Nachwuchs fehlt. In Zusammenhang mit ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilungen erhielt das Projektteam von ZF auch ein umfassendes Bild über die Anforderungen an die Beschäftigten: Wer ist körperlich oder psychosozial besonders belastet? Wo überschreitet die Belastung das für die Beschäftigten erträgliche Maß?

Eine wichtige Erkenntnis der Analyse: Es ist nicht nur das Gewicht der jeweils acht bis

20 Kilo schweren Kupplungen, das den Beschäftigten zu schaffen macht. Es ist auch die Einseitigkeit ihrer Arbeit. Hierbei erhielt das Projektteam Unterstützung durch das Projekt »Branchenorientierte Personalarbeit und Arbeitsgestaltung«. Ergebnis waren an die 100 ergonomische Verbesserungen: Diese reichten von höhenverstellbaren Schwenkarmen zur Befestigung von Computermonitoren an Kommissionierarbeitsplätzen bis zur Beschaffung von Hebehilfen.

Die aufwendigste Maßnahme jedoch ist die Einführung eines Systems, wonach Beschäftigte künftig rotierend eingesetzt sind. Das fördert nicht nur die Abwechslung zwischen körperlich hoch belastender Arbeit und weniger fordernden Tätigkeiten. Die Rotation von Arbeitsplätzen sorgt zudem für geistige Abwechslung und damit für Lernförderlichkeit.

BrainPa – Branchenorientierte Personalarbeit und Arbeitsgestaltung

Alternde Belegschaften und die Bewältigung des demografischen Wandels sind die Themen dieses Projekts. In ihm arbeiten Personalentwickler von ffw aus Nürnberg und Kolleginnen und Kollegen vom Ressort Arbeitsgestaltung und Gesundheitsschutz der IG Metall zusammen mit insgesamt sechs Pilotbetrieben.

Mehr unter: www.brainpa.de

Was gut für die Gesundheit ist, zahlt sich auch in Euro aus: Durch die Rotation wurden einige Arbeitsplätze so aufgewertet, dass sich dies auf die Eingruppierung nach ERA auswirkt.

Arbeitsplätze werden an Menschen angepasst – nicht Menschen an Arbeitsplätze

Mit steigendem Durchschnittsalter der Belegschaft bei Volkswagen nimmt auch der Anteil der Beschäftigten mit Einsatzeinschränkungen zu.

Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung setzen sich dafür ein, dass die größer werdende Zahl an betroffenen Kolleginnen und Kollegen geeignete Arbeitsplätze findet.

Im Werk Kassel haben Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung 2010 bei der Planung einer neuen Produktionshalle dafür gestritten, dass von Beginn an Arbeitsplätze für leistungsgewandelte Beschäftigte berücksichtigt werden. Nachdem die eigenen Planer zunächst keine

Möglichkeiten gesehen hatten, in der Fließfertigung Arbeitsplätze für Beschäftigte mit Einsatzeinschränkungen zu integrieren, intervenierte die Interessenvertretung und holte externe Unterstützung ins Boot.

VW-Planer entwickelten in Workshops mit Ingenieuren des Integrationsamtes, der Bundesagentur für Arbeit und der Rentenversicherung neue Gestaltungsoptionen. In der neuen Halle 6 werden 800 Beschäftigte in drei Schichten arbeiten. Vereinbartes Ziel ist es, 10 % der Arbeitsplätze als Sitz-/Steharbeitsplätze einzurichten.

Die Beschäftigten können die Arbeitsplätze an ihre individuellen körperlichen Voraussetzungen anpassen. Kolleginnen und Kollegen mit Einsatzeinschränkungen können dadurch in der Linie mitarbeiten. Das Integrationsamt hat zugesagt, die Einrichtung der 80 Arbeitsplätze mit einer halben Million Euro zu unterstützen.

Nun muss der Arbeitgeber dafür Sorge tragen, dass die Arbeitsplätze auch dauerhaft durch diejenigen besetzt werden, für die sie eingerichtet wurden. »Für zukünftige Planungsprozesse wissen wir, dass wir Wege finden können, um geeignete Arbeitsplätze für leistungsgewandelte Kolleginnen und Kollegen zu integrieren. Die Unterstützung von außen werden wir künftig von Anfang an einbeziehen«, bilanziert der Schwerbehindertenvertrauensmann Jörg Ebert.

Das fordert die IG Metall:

Um die Bereitschaft zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zu fördern und um die Finanzierung von Maßnahmen langfristig sicherzustellen, müssen die Ausgleichsabgaben angehoben und bei Verstößen Bußgelder erhoben werden. Auch die Quote für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen muss wieder auf mindestens 6 % erhöht werden (diese galt bis zum Jahr 2000).

Analysieren – umsetzen – dran bleiben

Arbeitshetze und Leistungsdruck sind Alltag für viele der ca. 400 Beschäftigten bei Steinway & Sons in Hamburg.

2012 wurde eine Betriebsvereinbarung über die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen abgeschlossen. Seitdem arbeiten Betriebsrat und Geschäftsleitung kontinuierlich an den Themen in der paritätischen Kommission, die 14-tägig zusammenkommt und Erkenntnisse aus der Gefährdungsbeurteilung berät.

Die Herausforderung besteht in der Umsetzung der Maßnahmen. Technische Veränderungen sind dabei noch vergleichsweise einfach zu beschließen – es sei denn, sie scheitern am Geld bzw. an den zur Verfügung stehenden räumlichen Voraussetzungen. So wurden in mehreren Bereichen Lärminderungsmaßnahmen vorgenommen: durch mobile Lärmschutzwände, Kabinen oder das Zusammenfassen mehrerer Maschinen in einer umhausten Zone. »Insbesondere ältere Kolleginnen und Kolle-

gen sehen sich dadurch deutlich entlastet, da sie häufig besonders unter der Lärmbelastung litten«, fasst Birgit Kaulitz, Betriebsrätin von Steinway, zusammen.

Wenn Personalmangel und Zeitdruck zu Belastungen führen, das Geld für Einstellungen oder größere technologische Veränderungen aber nicht zur Verfügung gestellt wird, fehlt es derzeit noch an Handlungsmöglichkeiten.

»Was uns als Betriebsräten helfen würde, ist eine höhere Verbindlichkeit in der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung und der Umsetzung der Maßnahmen«, so Birgit Kaulitz. Hier ist die Politik gefragt. Die Anforderungen an den Arbeitgeber, was den Schutz der Beschäftigten vor psychischen Belastungen durch die Arbeit angeht, müssen durch eine Anti-Stress-Verordnung konkretisiert werden.

Gerade Ältere fragen sich: Wie lange kann ich unter diesen Bedingungen noch durchhalten?

Integrationsämter

Die Integrationsämter zahlen Zuschüsse für die behinderungsgerechte Ausstattung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen. Finanziert werden diese aus Mitteln der Ausgleichsabgabe der Arbeitgeber.

Mehr zum Thema

- › Anti-Stress-Initiative der IG Metall: Zwischenbilanz im Extranet unter <http://extranet.igmetall.de/antistress>
- › Seminare: »Psychische Belastungen erkennen – ermitteln – verhindern« in der Bildungsstätte Sprockhövel www.igmetall-sprockhoevel.de/angebote/seminare

Pilotbetriebe in Deutschland

Knapp 50 Pilotbetriebe der Kampagne »Gute Arbeit – gut in Rente« entwerfen Lösungen, wie Arbeit alters- und altersgerecht gestaltet werden kann. Wir haben Betriebsräte der Pilotbetriebe gefragt, an welchen Themen sie dran sind.



www.gut-in-rente.de/beispiele

Berichte über die Erfahrungen in den Pilotbetrieben



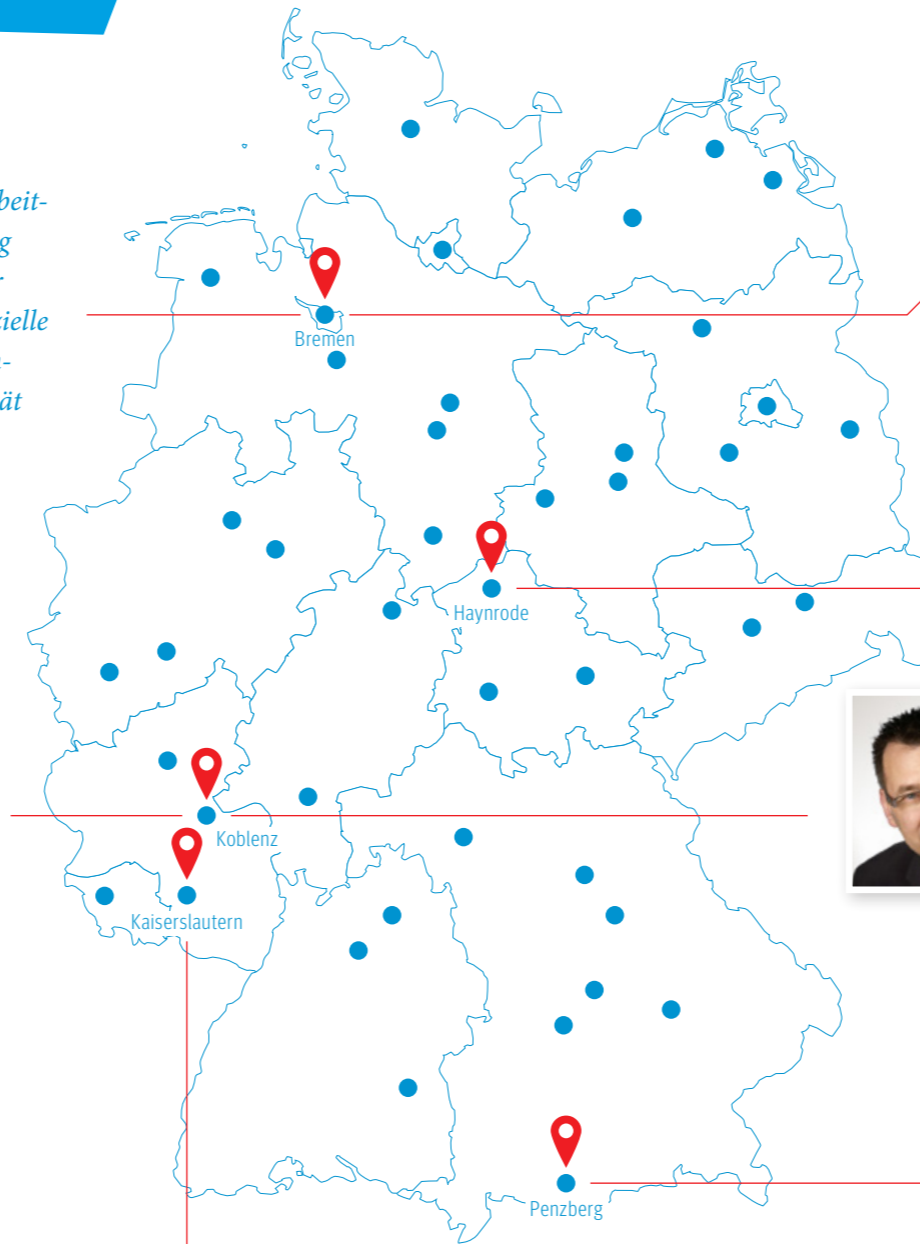
Ilka Biedermann (33)
Stellv. BR-Vorsitzende, Arcelor Mittal, Bremen

»Es ist uns gelungen produktionsnahe Dienstleistungen, die fremdvergeben waren, wieder einzugliedern: beispielsweise Kupfer- und Schrottreycling. Hier wurden Arbeitsplätze für leistungsgeminderte Beschäftigte geschaffen, auf denen qualitativ hochwertige Arbeit geleistet und verlangt wird. Diese Maßnahmen sind gut, es gilt jedoch gerade in der Stahlindustrie: Bis 67 im Schichtbetrieb schafft keiner! Wir brauchen unbedingt bessere, gesetzliche Regelungen zu Altersteilzeit und früherem Renteneinstieg.«



Ralf Wilke (47)
VK-Leiter, Daimler Werk, Bremen

»Unsere Erfahrung bei Daimler Bremen: Von sich aus ist der Arbeitgeber nicht bereit, das Thema demografischer Wandel nachhaltig anzugehen. Nur durch eine große Kraftanstrengung konnten wir mit dem Arbeitgeber vereinbaren, dass das Unternehmen finanzielle Mittel bereitstellt für ergonomische Maßnahmen und die Einführung von Demografie-Beratern. Gleichzeitig wurde die Flexibilität erhöht, um die C-Klasse 2016 in hohen Stückzahlen zu bauen. Kleine Schritte in die richtige Richtung gehen womöglich mit zusätzlichen Belastungen einher. Wir müssen am Ball bleiben, damit nicht auf lange Sicht die Beschäftigten für die positiven Maßnahmen zahlen.«



Andreas Zappe (51)
BR-Vorsitzender, Gestamp Griwe, Haynrode

»In dem Haustarifvertrag bei Gestamp in Haynrode haben wir eine Altersteilzeit-Quote von 2 % verhandeln können. Das reicht aber lange nicht. Es gibt mehr Leute, die raus müssen.«

Karl-Josef Mahlberg (61)
Stellv. BR-Vorsitzender, ZF TRW, Koblenz



»Bei TRW gibt es einen großen indirekten Bereich. Die Beschäftigten in diesem Bereich sind hohem Druck ausgesetzt und haben ausufernde Arbeitszeiten. Viele Vorgesetzte sehen nicht von selbst ein, dass es wichtig ist, Belastungen abzubauen und Prävention zu betreiben. Wir als Betriebsrat machen weiter Druck, damit aus der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen auch wirksame Maßnahmen abgeleitet werden.«



Bernd Feuerpeil (52)
BR-Vorsitzender, Aleris, Koblenz

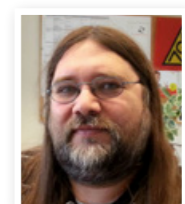
»Unsere »Dauerbrenner« sind psychische Belastungen und Arbeitsgestaltung. Wir haben es geschafft, die Altersteilzeitquote auf 5,6 % anzuheben. Wir stellen aber auch fest, wie es der wachsenden Zahl von Beschäftigten geht, die wegen der Verschlechterungen bei der Rente länger im Betrieb bleiben müssen. Bessere Arbeitsgestaltung ist ganz wichtig – genauso aber auch bei denen, die noch Jahrzehnte im Erwerbsleben vor sich haben!«



Siegfried Velten (54)
BR, Opel Kaiserslautern

»Wir haben erreicht, dass 56 Arbeitsplätze entstanden sind, an denen teils sitzend, teils stehend, gearbeitet werden kann. Diese Arbeitsplätze sind zudem direkt in die Fertigung integriert. Zusammen mit der Schwerbehindertenvertretung werden die Mitarbeiter für diese Arbeitsplätze ausgesucht. Wir wollen auch in der Zukunft verhindern, dass Mitarbeiter mit Einschränkungen auf der Strecke bleiben.«

Ulf Wiedemann (49)
Stellv. BR-Vorsitzender, Hörmann Automotive Penzberg



»Mit der Betriebsvereinbarung zu betrieblichem Eingliederungsmanagement können wir Beschäftigte mit gesundheitlichen Problemen eher im Betrieb halten. Wichtig sind ein zielgerichtetes Vorgehen und hohe Verbindlichkeit des Arbeitgebers beim betrieblichen Eingliederungsmanagement.«



Hans-Jürgen Urban
Geschäftsführendes
Vorstandsmitglied

»Wir müssen den Arbeitgebern deutlich machen: Gute Arbeit ist altersgerechte Arbeit.«

Wir haben Hans-Jürgen Urban, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall, zur Kampagne »Gute Arbeit – gut in Rente« befragt.

Was bedeutet die Kampagne »Gute Arbeit – gut in Rente« für Dich?

Sie ist eine erfolgreiche Kampagne! Mit Hilfe vieler engagierter Kolleginnen und Kollegen haben wir Themen der altersgerechten Arbeit auf die betriebliche Tagesordnung gesetzt und Verbesserungen für die Beschäftigten erreicht. Außerdem haben wir mit der Rente ab 63 für viele Beschäftigten einen abschlagsfreien Rentenzugang ermöglicht. Allein im letzten Jahr haben über 136.000 Beschäftigte die Rente ab 63 genutzt. Das ist ein Erfolg der IG Metall und ihrer Kampagne.

Die Unternehmen klagen wegen der Rente ab 63 über eine neue Frühverrentungswelle. Zu Recht?

Nein! Diese Horrorszenarien, die mit der Rente ab 63 Frühverrentungswellen heraufbeschwören und einen Rückschlag bei der Fachkräftesicherung beklagen, sind unberechtigt. Denn nicht die abschlagsfreie Rente nach 45 Versi-

cherungsjahren wird darüber entscheiden, ob ältere Fachkräfte kürzer oder länger erwerbstätig sein werden. Entscheidend ist die Qualität der Arbeitsbedingungen für die einzelnen Beschäftigten.

Tun die Unternehmen denn nicht genug für altersgerechte Arbeit?

Tatsache ist: Altersgerechte und lernförderliche Arbeitsplätze für Beschäftigte im rentennahen Alter sind nach wie vor eine Seltenheit. In vielen Bereichen haben die Unternehmen in den letzten Jahren die Arbeitsbedingungen sogar noch verschlechtert: Schichtarbeit, Stress und Arbeitshetze sind heute weitaus häufiger. Gerade Ältere können diesem Druck oft nicht standhalten.

Gibt es Chancen, die Arbeit wirklich altersgerecht zu machen?

Sicher! Wir sehen vor Ort in ganz vielen Fällen: Wenn Betriebsräte, Vertrauensleute und Be-

schäftigte gemeinsam anpacken, dann können wir greifbare Verbesserungen erreichen. Mal gelingt das mit einem neuen, ergonomischen Schichtplan, mal mit neuer Arbeitsorganisation. Auf dem Weg zu einer alterns- und altersgerechten Arbeitswelt mögen das nur kleine Schritte sein. Für die Betroffenen machen diese aber oftmals den Arbeitsalltag wesentlich leichter.

Was bedeutet das für unsere Kampagne »Gute Arbeit – gut in Rente«?

Wir brauchen eine Präventionsbewegung von unten. Wir brauchen viele Initiativen in den Betrieben, die zentrale Fragen stellen: Was könnte hier vor Ort konkret humane Arbeit sein? Wie stellen wir uns für den demografischen Wandel auf? Wir müssen den Arbeitgebern deutlich machen: Gute Arbeit ist altersgerechte Arbeit. Die besten Experten für ihre Arbeitsbedingungen sind die Beschäftigten selbst. Wir müssen Projekte »Guter Arbeit« daher betrieblich verankern. Deshalb muss die erfolgreiche Arbeit der Pilotbetriebe weitergehen.

Was erwartest Du von den Arbeitgebern?

Sie haben eine besondere Verantwortung: Sie müssen sich endlich auf die sich ändernde Altersstruktur und den demografischen Wandel einstellen. Statt ständig das hohe Lied von der angeblich ach so schönen Arbeitswelt für Ältere zu singen und für die Rente mit 70 zu werben, sollten sie lieber etwas für die Humanisierung der Arbeit im Betrieb tun.

... und was erwartest Du von der Politik?

Die Regierung muss Rahmenbedingungen endlich so gestalten, dass »gute Arbeit« endlich rechtlich abgesichert ist. Ein Beispiel: Noch immer fehlen im Arbeitsschutzrecht eindeutige und verbindliche Vorgaben zur Begrenzung psychischer Belastungen. Eine entsprechende Modernisierung ist längst überfällig. Deshalb hat die IG Metall die Initiative ergriffen und den viel beachteten Entwurf einer Anti-Stress-Verordnung vorgelegt.

Was muss sich bei der Rente tun?

Wir brauchen ein flexibles Rentenrecht; mit mehr Wahlmöglichkeiten und fairen Bedingungen für den Altersausstieg. Dazu gehören insbesondere die Rückkehr zur öffentlich geförderten Altersteilzeit sowie Verbesserungen bei der Erwerbsminderungsrente. Außerdem

»Nicht die abschlagsfreie Rente nach 45 Versicherungsjahren wird darüber entscheiden, ob ältere Fachkräfte kürzer oder länger erwerbstätig sein werden. Entscheidend ist die Qualität der Arbeitsbedingungen für die einzelnen Beschäftigten.«

müssen wir den Sinkflug beim gesetzlichen Rentenniveau stoppen. Die Rente muss wieder ihre zentralen Aufgaben erfüllen können: den Lebensstandard im Alter sichern und zugleich vor Armut schützen. Deshalb werden wir mit unserer Kampagne »Gute Arbeit

– gut in Rente« auch die Zukunft der sozialen Rentenversicherung in den Vordergrund rücken. Die Schere zwischen Einkommen und Renten darf nicht weiter auseinandergehen. Deshalb muss das Rentenniveau dringend stabilisiert und anschließend wieder angehoben werden.

Ergebnis einer **erfolgreichen** Kampagne

Seit dem 1. Juli 2014 können Versicherte mit 45 und mehr Beitragsjahren in der gesetzlichen Rentenversicherung mit 63 Jahren ohne Abschläge in Rente gehen. Damit ist wieder etwas mehr Gerechtigkeit in der Rentenpolitik hergestellt. Wer besonders lange gearbeitet hat, wird beim Übergang in den Ruhestand vor dem Absturz in eine Sicherungslücke geschützt. Dafür hat die IG Metall gekämpft. Mit Erfolg: Allein im ersten Halbjahr nach Inkrafttreten der Rente ab 63 konnten rund 136.000 Beschäftigte ohne Rentenkürzung in den verdienten Ruhestand wechseln. Allerdings ist die Rente ab 63 nur eine Lösung auf Zeit. Schon ab 2016 soll die Altersgrenze für eine abschlagsfreie Rente nach jahrzehntelanger Arbeit schrittweise wieder auf 65 Jahre zurückgeführt werden. Die IG Metall kritisiert das und fordert für besonders langjährig Versicherte die unbefristete Altersgrenze von 63 Jahren. Auch die jüngeren Generationen müssen von einer echten Rente mit 63 profitieren können.

Das ist durchaus möglich. Denn anders als von Kritikern immer wieder behauptet, ist die Rente ab 63 kein Kostentreiber. Dass die Rücklage der Rentenkasse schon bald deutlich sinken

wird, liegt in erster Linie an der sogenannten Mütterrente. Diese verursacht rund 75 % der Gesamtkosten des Rentenpakets und wird systemwidrig überwiegend aus Beitragsmitteln, statt aus Steuern finanziert. Auch die Kritik, die Rente ab 63 reiße Lücken in den Arbeitsmarkt für Ältere, läuft ins Leere. Im Juni 2015 hat die Bundesagentur für Arbeit gezeigt: Die Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt sind geringer, als es die Antragszahlen vermuten ließen. Zudem sei völlig unbekannt, wie viele Personen auch ohne die abschlagsfreie Rente ab 63 vorgezogen in Rente gegangen wären. Und eine andere Studie zeigt: Fast 90 % der Betriebe gehen nicht davon aus, dass sie

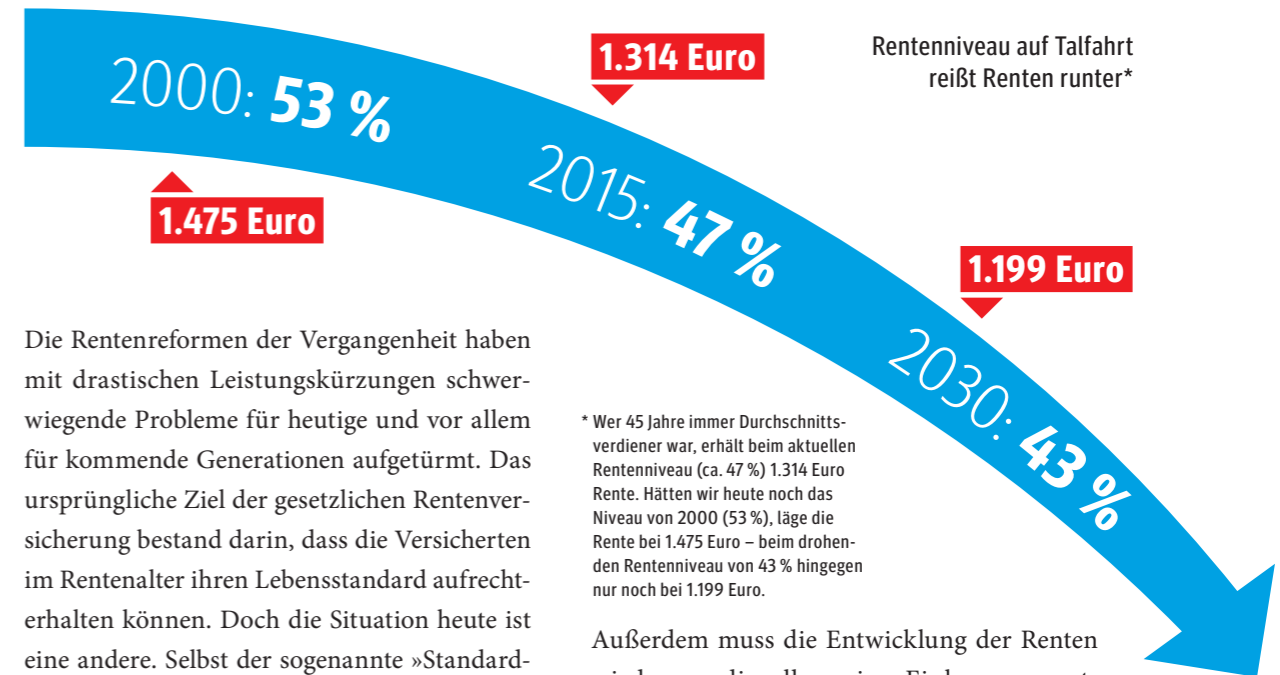


wegen der Rente ab 63 personalpolitische Maßnahmen ergreifen müssen. Trotz dieser Fakten formiert sich bei der Rente ab 63 wieder einmal die Anti-Sozialstaats-Allianz, die regelmäßig gegen soziale Errungenschaften ins Feld zieht. Dabei ist Alarmismus völlig fehl am Platz. Die IG Metall wird weiter Gegendruck erzeugen und für sozialen Fortschritt kämpfen – auch und gerade in der Rentenpolitik.

wegen der Rente ab 63 personalpolitische Maßnahmen ergreifen müssen.

Trotz dieser Fakten formiert sich bei der Rente ab 63 wieder einmal die Anti-Sozialstaats-Allianz, die regelmäßig gegen soziale Errungenschaften ins Feld zieht. Dabei ist Alarmismus völlig fehl am Platz. Die IG Metall wird weiter Gegendruck erzeugen und für sozialen Fortschritt kämpfen – auch und gerade in der Rentenpolitik.

Es muss **was passieren** ...



Die Rentenreformen der Vergangenheit haben mit drastischen Leistungskürzungen schwerwiegende Probleme für heutige und vor allem für kommende Generationen aufgetürmt. Das ursprüngliche Ziel der gesetzlichen Rentenversicherung bestand darin, dass die Versicherten im Rentenalter ihren Lebensstandard aufrechterhalten können. Doch die Situation heute ist eine andere. Selbst der sogenannte »Standardrentner« wird bis 2030 durch die systematische Absenkung des Rentenniveaus gefährlich nah an die Armutsschwelle von derzeit 970 EUR gedrückt.

Die Idee, ein sinkendes Rentenniveau durch zusätzliche Vorsorge an unsicheren Kapitalmärkten auszugleichen, ist gescheitert. Zu wenige können sich eine Privatvorsorge leisten und die staatliche Förderung kommt in erster Linie Wohlhabenden zugute. Als Folge werden Armut und sozialer Abstieg im Alter selbst für Durchschnittsverdiener zu einer realen Bedrohung.

Um das zu verhindern, sind nach dem Rentenpaket weitere Reformschritte nötig. Die IG Metall hat dazu konkrete Vorschläge: Die Rentenversicherung muss eine Demografie-Reserve aufbauen und gleichzeitig zu einer Erwerbstätigenversicherung ausgeweitet werden. Dadurch kann das Rentenniveau stabilisiert und anschließend wieder angehoben werden.

* Wer 45 Jahre immer Durchschnittsverdiener war, erhält beim aktuellen Rentenniveau (ca. 47 %) 1.314 Euro Rente. Hätten wir heute noch das Niveau von 2000 (53 %), läge die Rente bei 1.475 Euro – beim drohenden Rentenniveau von 43 % hingegen nur noch bei 1.199 Euro.

Außerdem muss die Entwicklung der Renten wieder an die allgemeine Einkommensentwicklung gekoppelt werden. Um der massenhaft drohenden Altersarmut entgegenzuwirken, sind unter anderem eine bessere Absicherung bei Langzeitarbeitslosigkeit, die steuerfinanzierte Aufwertung von Niedriglöhnen für die Rente und die Anhebung der Grundsicherung im Alter nötig.

Die IG Metall knüpft an die erfolgreiche Kampagne »Gute Arbeit – gut in Rente« an, mit dem Ziel, die gesellschaftlichen und politischen Ausgangsbedingungen für den Neuaufbau einer solidarischen Alterssicherung weiter zu verbessern und die gesetzliche Rente zu stärken. In der Diskussion um die Rente ab 63 hat die IG Metall gezeigt, was durch Druck der Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben und auf der Straße erreicht werden kann. Das müssen wir im Vorfeld der Bundestagswahlen 2017 erneut zeigen. Denn es gilt: Beim Rentenniveau muss dringend etwas passieren!

Herausgeber

IG Metall-Vorstand

Wilhelm-Leuschner-Straße 79
60329 Frankfurt am Main

FB Kampagnen

FB Arbeitsgestaltung und Qualifizierungspolitik

FB Sozialpolitik

E-Mail: rente@igmetall.de

www.gut-in-rente.de

www.igmetall.de