

16. Juni 2008

Chancen für Ältere – Chancen für unsere Gesellschaft

- Positionspapier zur Altersteilzeit des CDU-Generalsekretärs Ronald Pofalla -

Viele Menschen können und wollen heute länger arbeiten. Viele erleben es sogar als eine Form der Altersdiskriminierung, wenn sie gegen ihren Willen aus dem Arbeitsleben oder einer ehrenamtlichen Tätigkeit ausscheiden müssen. Aber auch die Gesellschaft, das Ehrenamt und die Unternehmen brauchen heute in verstärktem Maße das Wissen, das Engagement und die Tatkraft älterer Menschen. Gleichzeitig wünschen sich viele ältere Arbeitnehmer einen gleitenden Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand.

Diese Erkenntnis ist viel zu lange missachtet worden. Deshalb bestimmt ein neues Verständnis vom Alter und von der Erwerbstätigkeit die Politik der CDU. Wir wollen, dass mehr Ältere in den Betrieben beschäftigt sind – wenn möglich vollzeit, aber auch teilzeit. Deshalb wollen wir die staatlich subventionierte Frühverrentung, die zu enormen Kosten und in fast allen Fällen zum abrupten Ende des Erwerbslebens geführt hat, beenden.

Frühverrentung beenden.

Über viele Jahre war es für Unternehmen relativ leicht, ältere Beschäftigte zu Lasten der sozialen Sicherungssysteme zu entlassen und diese durch jüngere und meistens auch preiswertere Mitarbeiter zu ersetzen. Die Folgen dieser Frühverrentung auf die Beschäftigtenstruktur waren eklatant: Zwischenzeitlich waren weniger als 38 Prozent der über 55jährigen in unserem Land erwerbstätig. Tendenz fallend.

In den letzten Jahren ist hier – auch durch eine neue Arbeitsmarktpolitik für Ältere – die Trendwende geschafft: Während Deutschland unter Rot-Grün noch im hinteren Mittelfeld des internationalen Vergleichs stand, erfüllen wir bereits heute die Zielvorgaben des Lis-

sabon-Prozesses der EU für 2010. Die Zahl der Erwerbstätigen zwischen 55- und 65 Jahren ist deutlich gestiegen. Heute stehen rund 52 Prozent der über 55 Jährige im Erwerbsleben – Tendenz weiter steigend. Dieser Weg ist richtig. Wer jetzt eine subventionierte Anschluss-Regelung für den Vorruhestand fordert, setzt diesen Erfolg aufs Spiel.

Grünes Licht für tarifliche Altersteilzeit

Viele ältere Arbeitnehmer wünschen sich einen fließenden Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand. Dies zu organisieren und zu subventionieren, ist aber nicht Aufgabe des Staates. Dies ist eine klassische Aufgabe von Gewerkschaften und Arbeitgebern. Hier müssen passgenaue Lösungen in den Betrieben gefunden werden. So haben die Tarifpartner in der Chemie einen Fonds beschlossen, in denen die Arbeitgeber ab dem Jahr 2010 300 Euro pro Beschäftigten einzahlen, um daraus auch flexible Übergänge in den Ruhestand finanzieren zu können. Die CDU unterstützt solche tarifvertragliche Lösungen der Altersteilzeit und wird den Tarifpartnern keine Hürden in den Weg stellen.

Rotes Licht für gesetzliche Altersteilzeit

Heute nehmen rund 400.000 Arbeitnehmer die Möglichkeiten der Altersteilzeit in Anspruch. Etwa 100.000 von ihnen werden durch die Bundesagentur für Arbeit gefördert. Das finanzielle Volumen beträgt heute insgesamt fast 1,4 Mrd. Euro – mehr als fünf Mal so viel wie im Jahr 2000 (Kosten im Jahr 2000: rd. 274 Mio. €). Diese Subvention nach dem Altersteilzeitgesetz, die bis zum 31.12.2009 befristet ist, wollen wir nicht verlängern.

Die Gründe hierfür liegen auf der Hand: Als die subventionierte Altersteilzeit eingeführt wurde, war das Ziel ein abruptes Ende des Erwerbsleben durch Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung zu verhindern. Diese „echte“ Altersteilzeit wird aber kaum genutzt. Im Gegenteil: Nahezu 90 % nutzen das so genannte Blockmodell – bei den Zugängen im Jahr 2007 waren es sogar fast 95 %: Danach wird bis zu einem Stichtag vollzeit gearbeitet und danach vollzeit Rente bezogen. Von einer „Altersteilzeit“, einem gleitenden Übergang, kann hier keine Rede sein. Dies ist Frühverrentung pur. Deshalb werden wir diese Subvention beenden.

Aus- und Weiterbildung statt Vorruhestand

Wichtiger als für den Vorruhestand Geld auszugeben ist es, zum einen in die Weiterbildung und die Gesundheitsförderung älterer Arbeitnehmer zu investieren. Mit sinnvollen Aufgaben betraut und unter den richtigen Rahmenbedingungen können Menschen bis in das höchste Lebensalter innovativ und kreativ sein.

Hinzu kommt: Wir wissen, dass in Deutschland den Belegschaften bereits auf mittlere Sicht ein erheblicher Verlust an fachlichem Können und des in langen Jahren erworbenem Erfahrungswissens droht. Deshalb brauchen wir mehr ältere Erfahrungsträger in den Betrieben. Auch aus diesem Grund hat die unionsgeführte Bundesregierung gezielt ein Konzept des lebenslangen Lernens verabschiedet. Diesen Ansatz unterstützt die CDU. Auch die Wirtschaft ist gefordert, die betrieblichen Voraussetzungen so zu gestalten, dass sie einer alternden Gesellschaft gerecht werden.

Zum anderen besteht die Gefahr eines Fachkräftemangels in den nächsten Jahrzehnten. Dem können die Unternehmen durch eigene Ausbildung entgegenwirken. Die Förderung der Einstellung junger Menschen, indem die Frühverrentung Älterer subventioniert wird, wird damit immer mehr zu einem Mitnahme-Effekt in den Betrieben. Diese unnötige Unternehmensförderung auf Kosten aller Beitragszahler wollen wir beenden.

Mehr Netto für alle statt Subventionen für wenige

Der Beitrag zur Arbeitslosenversicherung ist innerhalb weniger Monate von 6,5 Prozent auf jetzt 3,3 Prozent gesenkt worden – den geringsten Beitrag seit gut 25 Jahren. Die Beschäftigten und Betriebe sind dadurch um rd. 25 Milliarden Euro entlastet worden. Diesen Weg wollen wir weitergehen. Die CDU tritt daher dafür ein, alle Möglichkeiten zu nutzen, um weitere Beitragssatzsenkungen zu ermöglichen. Wir wollen den Beitrag der Arbeitslosenversicherung zum 1. Januar 2009 auf 3,0 Prozent senken. Dazu müssen die Aufgaben und Leistungen der Bundesagentur für Arbeit grundlegend entrümpelt und überprüft werden. Nur das, was wirksam und effizient ist, sollte fortgesetzt werden. Die Subvention der Altersteilzeit erfüllt diese Voraussetzung nicht.

Im Gegenteil: Die Kosten der gesetzlichen Altersteilzeit belaufen sich heute auf rd. 1,4 Milliarden Euro. Und obwohl fast 28 Millionen sozialversichert Beschäftigte in die Arbeitslosenversicherung einzahlen, profitieren gerade einmal 100.000 Vorruheständler von dieser Subvention. Wir wollen diese Kosten einsparen und soweit möglich zur weiteren Beitragssatzsenkung nutzen.

Rente mit 67

Auch aus demografischen Gründen ist die frühzeitige Verrentung älterer Arbeitnehmer ein völlig falscher Weg. Die Rentenbezugsdauer hat sich in den letzten 40 Jahren im Durchschnitt um rund sieben Jahre auf nunmehr 17 Jahre erhöht. Es ist davon auszugehen, dass die Lebenserwartung bis zum Jahr 2030 bei 65-jährigen Männern und Frauen um weitere ca. drei Jahre anwachsen wird. Deswegen wird das Renteneintrittsalter schrittweise bis zum Jahr 2029 auf 67 Jahre angehoben.

Frühverrentungsprogramme wie die Subvention der Altersteilzeit erzeugen genau den gegenteiligen Effekt.