

**Der 24.Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:**

## **Für eine solidarische, sichere Altersversorgung!**

### **I. Debatte um Alterssicherung: Weichenstellung, auch für die IG Metall**

Im Zuge der aktuellen Debatten um die Alterssicherung und um das Betriebsrentenstärkungsgesetz stellen sich grundlegende organisationspolitische, gesellschafts- und sozialpolitische Fragen für die IG Metall. Es geht um Weichenstellungen, die die weitere Entwicklungsrichtung der IG Metall weitgehend beeinflussen. Will die IG Metall eine Rolle auf den Finanzmärkten spielen? Gerät die IG Metall in einen Rollenkonflikt zwischen Förderung von Renditeerwartungen zur Verbesserung der Alterssicherung einerseits und Förderung der Arbeitseinkommen der Beschäftigten andererseits? Welche Rolle nimmt die IG Metall bei der Stärkung der umlagefinanzierten Sozialsysteme einerseits im Verhältnis zu einer Kapitalmarktorientierung andererseits ein? Kann die IG Metall gegenüber ihren Mitgliedern die politische Verantwortung für eine kapitalgedeckte Alterssicherung übernehmen? Die Beantwortung dieser ordnungspolitischen Fragen sollte nicht durch Entscheidungen einzelner Tarifkommissionen präjudiziert werden, vielmehr ist es eine Aufgabe des Gewerkschaftstages, entsprechende Leitlinien zum weiteren Umgang damit zu entwickeln.

### **II. Vorrang für die gesetzliche Rente**

Durch die Rentenkürzungen im Rahmen der Agenda 2010 droht immer mehr Menschen Altersarmut. Die private, kapitalgedeckte Vorsorge kann dieses Problem nicht lösen: Teilweise fehlen die finanziellen Mittel, für eine ausreichende private Altersversorgung. Zudem fehlt zu Recht das Vertrauen in die Finanzmärkte. Ferner sind die Ansprüche auf Betriebsrenten sehr unterschiedlich verteilt. Einige Beschäftigte haben eine arbeitgeberfinanzierte Betriebsrente, andere finanzieren ihre Betriebsrente durch Entgeltumwandlung und wieder andere haben überhaupt keinen Anspruch.

Daher ist ein grundlegender Kurswechsel in der Alterssicherungspolitik nötig. Die Stärkung der gesetzlichen Rentenversicherung hat dabei Vorrang. Dazu gehören:

- Die Senkung der Rentenaltersgrenzen (Nein zur Rente mit 67!)
- die Wiederanhebung des Rentenniveaus, zumindest auf das Vor-Agenda-Niveau
- wirksame Maßnahmen zur Armutsvermeidung
- und eine Erwerbstätigenversicherung, in die alle einzahlen.

### **III. Unsere Anforderungen an tarifliche Regelungen**

Tarifliche Regelungen können als Ergänzung einer verbesserten gesetzlichen Rente für unsere Mitglieder sinnvoll sein. Voraussetzung für ein entsprechendes tarifpolitisches Engagement ist es, dass die Ansprüche verlässlich und sicher sind und die Arbeitgeber entsprechend haften sowie keine schädlichen Auswirkungen auf die Gesetzliche Rente entstehen.

### **III.1 Nein zum Sozialpartnermodell**

Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz hat der Gesetzgeber den Tarifparteien die Möglichkeit eröffnet, mit einer tariflichen Regelung eine neue Form der Betriebsrente zu schaffen. Mit dem sogenannten Sozialpartnermodell entfallen dadurch die Haftungsrisiken, die für Arbeitgeber mit allen bisherigen Betriebsrentenformen verbunden sind. Denn mit der Zahlung der Beiträge bestehen keine weiteren Betriebsrentenverpflichtungen für die Arbeitgeber („reine Beitragszusage“). Statt der Haftung der Arbeitgeber übernimmt eine gemeinsame Einrichtung der Tarifparteien die Durchführung und stellt eine Zielrente in Aussicht. Garantien gegenüber den Versicherten werden nicht übernommen.

Für Beschäftigte und IG Metall ist diese Form der Betriebsrente ein hohes Risiko: Die IG Metall haftet damit zwar nicht rechtlich, aber politisch gegenüber den Versicherten für die angemessene Verzinsung des eingesetzten Kapitals. Dabei gehen Gefahren nicht nur von sinkenden Aktienkursen aus. Zum organisationspolitischen Risiko gehören auch Renditen, die unterhalb anderer Aktienfonds liegen. Damit befände sich die IG Metall in einem Rollenkonflikt, auf der einen Seite hohe Renditen anstreben zu müssen, während sie auf der anderen Seite für auskömmliche Einkommen der Beschäftigten steht.

Zudem besteht die Gefahr, dass mit einer reinen Beitragszusage das Niveau der betrieblichen Altersversorgung insgesamt gesenkt wird, da in diesem Fall viele Arbeitgeber ihre bisherigen Versorgungszusagen nicht aufrechterhalten.

Angesichts der Risiken ist das Sozialpartnermodell mit Zielrente nicht geeignet, die Verbreitung einer sicheren und verlässlichen Betriebsrente zu befördern.

### **III.2 Nein zur Entgeltumwandlung und zum Optionsmodell**

Durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz wird den Tarifparteien zudem exklusiv die Möglichkeit eröffnet, ein sogenanntes Optionsmodell einzuführen. Damit kann für vom Tarifvertrag erfassten Beschäftigten automatisch eine Entgeltumwandlung eingeführt werden. Die Beschäftigten haben lediglich die Möglichkeit, ihrer automatischen Einbeziehung in die Entgeltumwandlung ohne Angabe von Gründen innerhalb von drei Monaten zu widersprechen.

Für die IG Metall ist das Optionsmodell aus verteilungs-, versorgungs- und sozialpolitischen Gründen nicht sinnvoll: Schon heute gibt es immer mehr Versorgungsordnungen, die die Finanzierung einer Betriebsrente alleine über Entgeltumwandlung organisieren. Diese verteilungspolitische Schiefelage zu Lasten der Beschäftigten würde durch die Einführung eines tariflichen Optionsmodells weiter befördert.

Zudem mindern sich aufgrund der Beitragsfreiheit einer Entgeltumwandlung (bis zu 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze) Arbeitslosen- und Krankengeld. Ferner geht Bruttoentgeltumwandlung mit einer Verringerung der gesetzlichen Rentenansprüche einher. Die Versorgungssituation im Alter wird dadurch nicht verbessert. Hinzukommen Einnahmeausfälle für die Sozialversicherungssysteme in Höhe von etwa 16 Mrd. Euro jährlich. Daher lehnt die IG Metall die

Entgeltumwandlung und insbesondere deren Ausbreitung durch das Optionsmodell ab.

### **III.3 tarifliche Initiativen für eine verlässliche und sichere Ergänzung der gesetzlichen Rente!**

Statt die Kapitalmärkte aufzublähen und die Eigenfinanzierung der Betriebsrenten durch die Beschäftigten zu befördern, sollten alle Arbeitgeber tariflich verpflichtet werden, eine arbeitgeberfinanzierte Leistung für die Alterssicherung zu erbringen.

Eine Alternative zum Sozialpartnermodell und zum Optionsmodell bestünde in der Weiterentwicklung des Tarifvertrages zur Altersvorsorgewirksamen Leistung (AVWL). Jeder Arbeitgeber sollte entweder in eine von ihm durchzuführende Betriebsrente (mit entsprechender Arbeitgeberhaftung) oder in die gesetzliche Rentenversicherung (bisher nur für Beschäftigte gesetzlich nach Vollendung des 50. Lebensjahres möglich) für die Beschäftigten einzahlen. Dabei sollte hinsichtlich dieser beiden Möglichkeiten ein Wahlrecht der Beschäftigten vorgesehen werden.

Zudem sollte sich die IG Metall dafür engagieren, dass es in Zukunft auch für unter 50-Jährige ermöglicht wird, Zahlungen in die gesetzliche Rentenversicherung zu leisten.