



# HÖRGESCHÄDIGTE

Bitte in den ersten Reihen auf der rechten Seite Platz nehmen

# ROLLSTUHLFAHRER

Bitte rechts und links auf beiden Seiten die stuhlfreien Plätze anfahren



# **KONFERENZ FÜR SBV UND BR: WIR FÜR MEHR – GERADE AUCH MIT HANDICAP**

25.06.2019



# THOMAS ROSENLAND

IG Metall Bezirksleitung Baden-Württemberg

► Eröffnung und Begrüßung

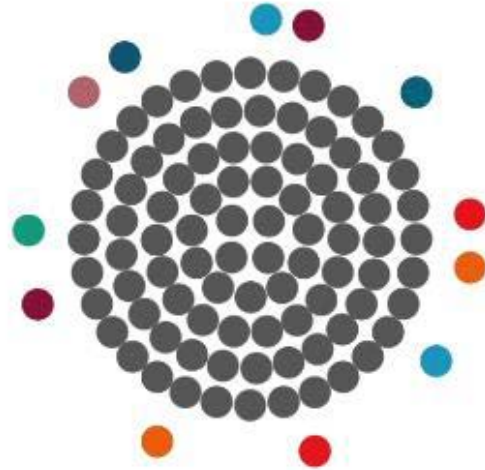


# ROMAN ZITZELSBERGER

Bezirksleiter IG Metall Bezirk Baden-Württemberg

- ▶ Ist das wirklich Inklusion?
  - Aktuelle Anforderungen der IG Metall an die Politik -

Anschließend Diskussion mit dem Bezirksleiter



Exklusion



Integration

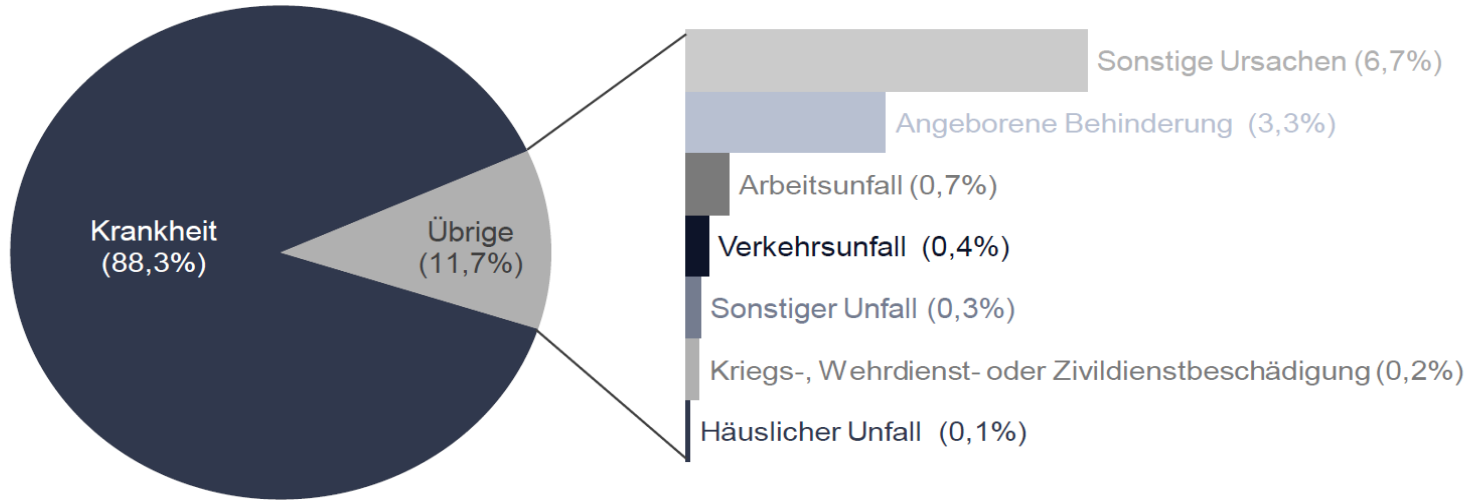


Inklusion



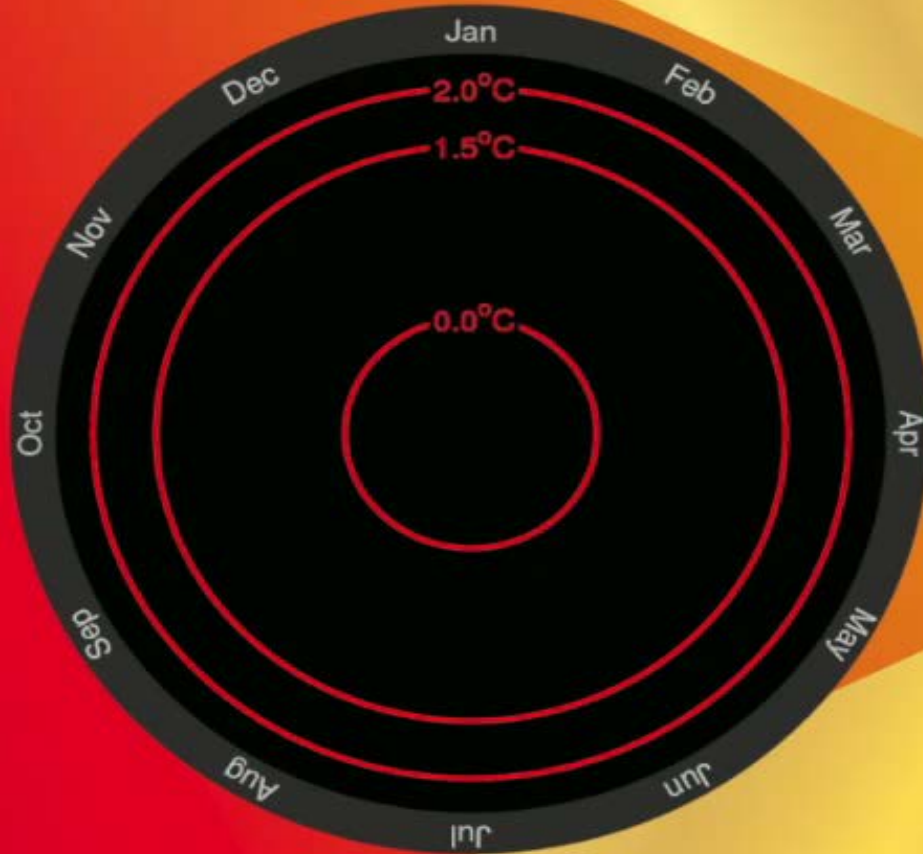
## Schwerbehinderte Menschen nach Art ihrer schwersten Behinderung

Anteile, 31. Dezember 2017



Datenquelle: Statistisches Bundesamt

Liegt mehr als eine Ursache für die Behinderung vor, wird nur die schwerste erfasst.





# KOMMUNIKATIONSPAUSE

11.15 bis 11.30 Uhr

- ▶ Möglichkeit des Besuchs der Informationsstände





# PETER DIENER

pdbusiness

- ▶ Krank,  
arbeitsunfähig,  
Entgeltfortzahlung ausgelaufen – Was dann?



# MITTAGSPAUSE

12.30 bis 13.30 Uhr

- ▶ Möglichkeit des Besuchs der Informationsstände



# SEBASTIAN FAY

## ► Schwerbehinderung als Altersrisiko?

Tarifpolitische Anforderungen und Möglichkeiten im Rahmen der gesetzlichen Neuregelung der betrieblichen Altersversorgung



# KOMMUNIKATIONSPAUSE

14.30 bis 14.45 Uhr



# PROF. DR. PETER WEDDE

Professor für Arbeitsrecht und Recht der Informationsgesellschaft an der Frankfurt University of Applied Sciences

## ► Datenschutz im SBV- Büro

Neue und alte Anforderungen nach DSGVO und BDatSchG



# THOMAS ROSENLAND

IG Metall Bezirksleitung Baden-Württemberg

► Ausblick und Schlusswort



# SBV-KONFERENZ IN REUTLINGEN

25. Juni 2019

IG Metall  
Bezirk Baden-Württemberg



# SEBASTIAN FAY

Themen:

- ▶ Tarifabschluss M+E 2018
  - ▶ Neue Arbeitszeitwelten
- ▶ Tarifpolitische Perspektiven
  - ▶ Weiterentwicklung T-ZUG?
  - ▶ Betriebliche Altersvorsorge?





# SEBASTIAN FAY

Themen:

- ▶ Tarifabschluss M+E 2018
  - ▶ Neue Arbeitszeitwelten
- ▶ Tarifpolitische Perspektiven
  - ▶ Weiterentwicklung T-ZUG?
  - ▶ Betriebliche Altersvorsorge?

# Mehr Geld und mehr Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit



**2018**

- 100 € Einmalzahlung für Januar bis März
- 4,3% ab 1. April

**2019**

- 27,5% vom Monatsentgelt einmal pro Jahr als Tarifliches Zusatzgeld
- 400 € Festbetrag ab 2020 tabellenwirksam



Reduzierung der Arbeitszeit  
↓  
für bis zu 2 Jahre  
auf bis zu 28 Stunden pro Woche

oder ...

**Wahloption:**

für

-  Kinder
-  Pflege
-  Schicht

Quelle: IG Metall



# T-ZUG UND ZUB?

§§2.2.1, 2.2.2 TV T-ZUG

**27,5 %  
Monats-  
einkommen**

**400 €**

**Tarifdynamischer  
ZUB**

**12,3 % EG 7**

# TARIFLICHE FREISTELLUNGSZEIT

- ▶ § 7.14 regelt die tarifliche Freistellungszeit.
- ▶ Dies ist die Wahlmöglichkeit für bestimmte Beschäftigte statt des T-ZUG´s acht zusätzliche bezahlte freie Tage zu bekommen.



# TARIFLICHE FREISTELLUNGSZEIT

- ▶ Entscheidet sich ein Beschäftigter für die tarifliche Freistellungszeit, entfällt der Anspruch auf die Auszahlung des T-ZUG's komplett (die 27,5 %).



## 3-Schicht und Nachtschicht

Wahlmöglichkeit

## 8 freie Tage statt T-ZUG

- Betriebszugehörigkeit fünf Jahre,
- und letzte drei Jahre üblicherweise in drei oder mehr als drei Schicht oder Nachtschicht,
- und voraussichtlich im Folgejahr in Schicht beschäftigt sein werden.
- Wiederholbar solange voraussichtlich im Folgejahr in Schicht gearbeitet wird.
- Antragstellung bis zum 31. Oktober für das Folgejahr



## Wechselschicht

Wahlmöglichkeit

## 8 freie Tage statt T-ZUG



- **Einführungsjahr 2019**
  - Betriebszugehörigkeit 15 Jahre
  - und 10 Jahre in Schicht
- **Ab 2020**
  - Betriebszugehörigkeit 7 Jahre
  - und 5 Jahre in Schicht
- **und voraussichtlich im Folgejahr in Schicht beschäftigt sein werden.**
- **Wiederholbar**
- **Antragstellung bis zum 31. Oktober für das Folgejahr**



# WAHLMÖGLICHKEIT: PFLEGE

§§7.14.1, 7.14.2 MTV

- ▶ Neuer Anspruch für Beschäftigte mit einer IRWAZ von **mindestens 35 Stunden** und/oder Vollzeitbeschäftigte, die nach dem 01.01.2019 ihre IRWAZ reduzieren oder in verkürzte Vollzeit wechseln.
- ▶ **naher Angehöriger:**
  - ▶ Ersten Grades (Eltern, Kinder), Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft oder Schwiegereltern
- ▶ **Pflege in häuslicher Umgebung**
  - ▶ mindestens den Pflegegrad 1
- ▶ Der Nachweis über die Pflegebedürftigkeit des Angehörigen gegenüber dem Arbeitgeber erfolgt über die entsprechende Anerkennung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenkassen
- ▶ Der Anspruch besteht erstmalig nach einer mindestens 2 jährigen ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit zum Zeitpunkt der Antragsstellung.





# AKUTE PFLEGE BEDÜRFTIGKEIT

## §7.14.2.1 MTV

- ▶ Freistellung kann für den Folgemonat mit einer Ankündigungsfrist von 10 Tagen geltend gemacht werden.
- ▶ Ein akuter Fall liegt vor, wenn der Beschäftigte seinen Anspruch nach § 2 Abs. 1 PflegeZG ausgeübt hat (10 Tage).
- ▶ **Der Nachweis erfolgt durch ärztliche Bescheinigung, in der attestiert wird, dass der Pflegegrad 1 voraussichtlich erreicht wird.**
  - ▶ Analog PflegeZG
  - ▶ Der Beschäftigte hat auf Verlangen unverzüglich einen Nachweis über die Antragstellung zur Feststellung des Pflegegrades vorzulegen und die Bescheinigung der Pflegebedürftigkeit unverzüglich nachzureichen.
- ▶ Wenn T-ZUG schon ausgezahlt wurde, kann die betriebliche Sonderzahlung (Weihnachtsgeld) entsprechend verringert werden.



# WAHLMÖGLICHKEIT: KIND

§§7.14.1, 7.14.2 MTV

- ▶ Neuer Anspruch für Beschäftigte mit IRWAZ von mindestens 35 Stunden und/oder Vollzeitbeschäftigte, die nach dem 01.01.2019 ihre IRWAZ reduzieren oder in verkürzte Vollzeit wechseln
- ▶ die ihr in häuslicher Gemeinschaft lebendes Kind bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres selbst betreuen und erziehen.
- ▶ Der Anspruch besteht erstmalig nach einer mindestens 2 jährigen ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit zum Zeitpunkt der Antragsstellung.
- ▶ Pro pflegebedürftigem Angehörigen und/oder pro Kind kann die Freistellung höchstens zwei Mal in Anspruch genommen werden. Der Anspruch kann auch für zwei Jahre in Folge geltend gemacht werden.



# FREISTELLUNGSANSPRUCH / DAUER

## § 7.14.3 MTV

- ▶ Der Freistellungsanspruch beträgt acht Tage für Beschäftigte, bei denen sich die Arbeitszeit regelmäßig auf fünf Tage pro Woche verteilt.
- ▶ Inanspruchnahme erfolgt in Form von ganzen freien Tagen, vergleichbar dem Verfahren bei der Urlaubsnahme.
- ▶ Arbeitgeber und Beschäftigter können sich einvernehmlich auch auf eine hiervon abweichende Inanspruchnahme verständigen (z.B. Stunden).
- ▶ Bei der zeitlichen Festlegung der Freistellung sind die Wünsche des Beschäftigten im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten zu berücksichtigen.
- ▶ Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung während der Freistellungszeit ist nicht zulässig.



# GROßES INTERESSE

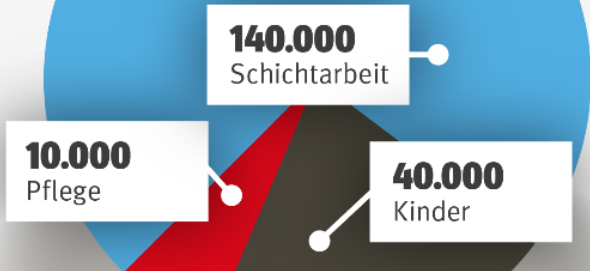
an zusätzlichen freien Tagen

## Baden-Württemberg:

- ▶ 46.500 AN aus 325 Betrieben.
- ▶ 2.000 AN haben einen Antrag auf verkürzte Vollzeit gestellt.
- ▶ Wir erwarten noch weitere Rückmeldungen.

## Wahloption auf acht freie Tage bei Kinderbetreuung, Pflege und Schichtarbeit.

Für 2019 wollen **190.000** Beschäftigte zusätzliche acht freie Tage wegen ...





# SEBASTIAN FAY

Themen:

- ▶ Tarifabschluss M+E 2018
  - ▶ Neue Arbeitszeitwelten
- ▶ Tarifpolitische Perspektiven
  - ▶ Weiterentwicklung T-ZUG?
  - ▶ Betriebliche Altersvorsorge?



# WEITERENTWICKLUNG T-ZUG

Konsequente Weiterentwicklung der Arbeitszeitpolitik

- ▶ Denkrichtungen:
  - ▶ Ausweitung individuelles Volumen / Anzahl der Freistellungstage
  - ▶ Ausweitung kollektives Volumen / Anzahl der Anspruchsberechtigten
- ▶ Ziel:
  - ▶ Mehr individuelle Freiheiten
  - ▶ Bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben
  - ▶ Mehr Selbstbestimmung



# WEITERENTWICKLUNG T-ZUG

## Vor- und Nachteile

### ▶ Pro:

- ▶ In Krisenszenarien wollen die AG häufig die Kosten senken und sind dazu bereit die tarifliche Freistellungszeit für alle Beschäftigten zu ermöglichen.
- ▶ Eine Ausweitung schafft bei Auslastungsproblemen evtl. Arbeitsplatzsicherheit...

### ▶ Contra:

- ▶ Tarifliche Freistellungszeit ist im MTV geregelt, MTV kann nicht in jeder TR gekündigt werden...



# SEBASTIAN FAY

Themen:

- ▶ Tarifabschluss M+E 2018
  - ▶ Neue Arbeitszeitwelten
- ▶ Tarifpolitische Perspektiven
  - ▶ Weiterentwicklung T-ZUG?
  - ▶ Betriebliche Altersvorsorge?





# WELCHES PROBLEM WOLLEN WIR LÖSEN?

- ▶ Die Menschen brauchen eine Rente, die vor Armut schützt und ihre Lebensleistung anerkennt, und die nachhaltig und gerecht finanziert werden kann.
- ▶ Die IG Metall hat sich seit jeher dafür stark gemacht, dass Rentnerinnen und Rentner eine Lebensstandardsicherung im Alter erhalten.
- ▶ Daran hat sich auch im Jahr 2019 nichts geändert.



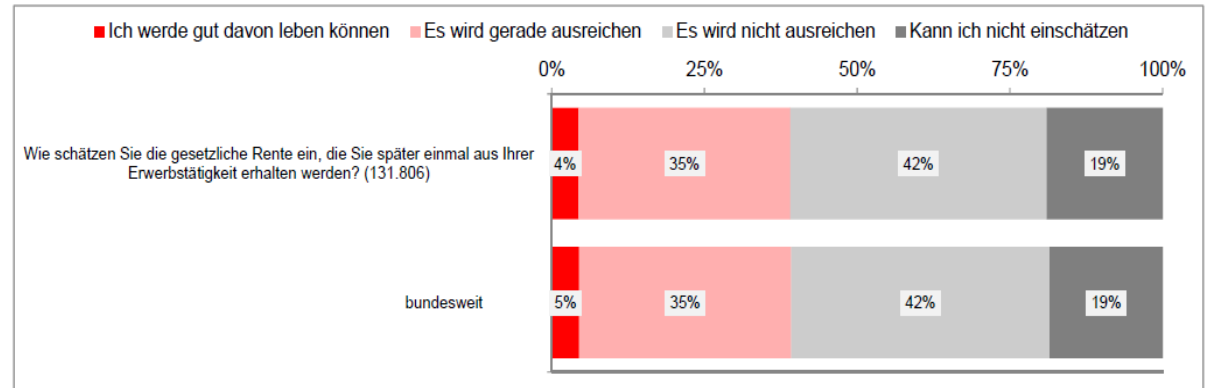
# WELCHES PROBLEM WOLLEN WIR LÖSEN?

Auswertung der Beschäftigtenbefragung 2013:

- ▶ Viele Kolleginnen und Kollegen haben erkannt, dass diese Summen nicht für einen guten Ruhestand ausreichen!



## 14. Wie schätzen Sie die gesetzliche Rente ein, die Sie später einmal aus Ihrer Erwerbstätigkeit erhalten werden?





# WELCHES PROBLEM WOLLEN WIR LÖSEN?

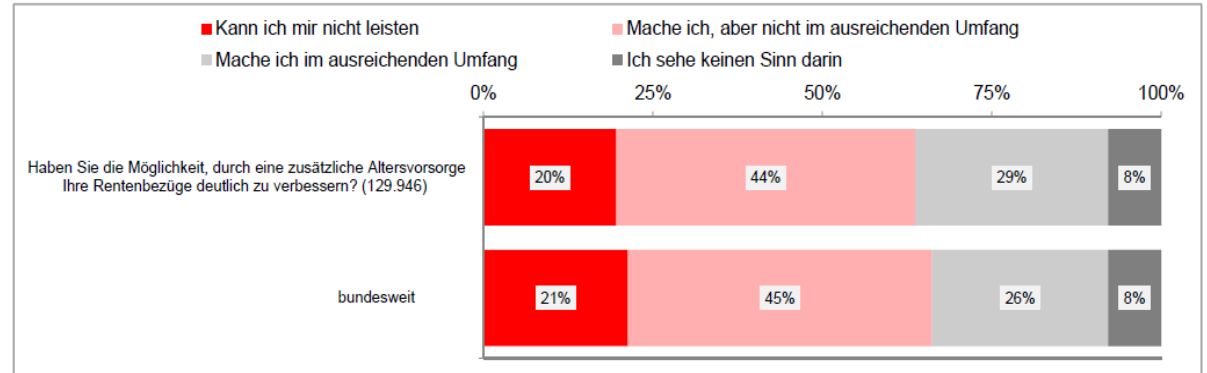
Auswertung der Beschäftigtenbefragung 2013:

- ▶ Die existierenden Möglichkeiten werden häufig als zu komplex oder zu unrentabel angesehen.

GEMEINSAM FÜR EIN  
**GUTES LEBEN**



## 15. Haben Sie die Möglichkeit, durch eine zusätzliche Altersvorsorge Ihre Rentenbezüge deutlich zu verbessern?





# WELCHES PROBLEM WOLLEN WIR LÖSEN?

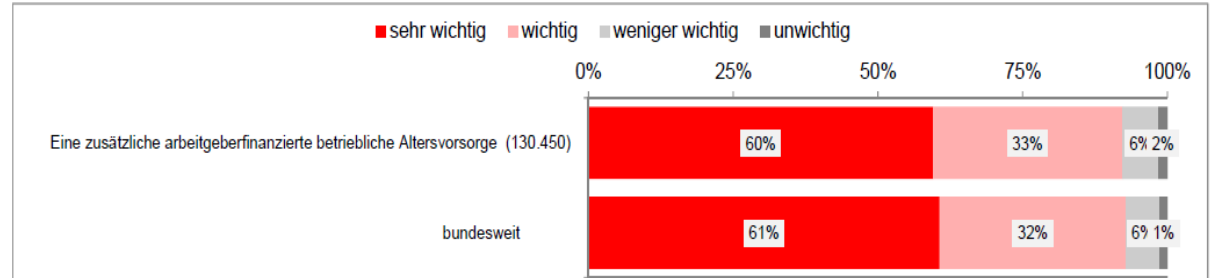
Auswertung der Beschäftigtenbefragung 2013:

- ▶ 93% der Kolleginnen und Kollegen halten betriebliche Altersvorsorge für wichtig bis sehr wichtig!

GEMEINSAM FÜR EIN  
GUTES LEBEN



## 16. Wie wichtig sind Ihnen die folgenden Punkte?





# RENTENPOLITISCHE FORDERUNGEN UND POSITIONEN DER IG METALL:

- ▶ Auf dem 23. Ordentlichen Gewerkschaftstag der IG Metall im Oktober 2015 war die Zukunft der Alterssicherung ein zentrales Thema. So gab es einen Leitantrag „Für den Neuaufbau einer solidarischen Alterssicherung“:
  - ▶ Rentenniveau stabilisieren und dann wieder deutlich anheben, um eine angemessene Lebensstandsicherung im Alter zu gewährleisten
  - ▶ Altersarmut verhindern u. a. durch ‚Rente nach Mindesteinkommen‘
  - ▶ Flexibel in den Ruhestand statt Arbeiten ohne Ende...Bessere Absicherung von erwerbsgeminderten Menschen
  - ▶ Gute Renten – solidarisch finanziert
  - ▶ Demografie-Reserve aufbauen durch alternative und ggf. auch etwas höhere Beitragssatzentwicklung



# RENTENPOLITISCHE FORDERUNGEN UND POSITIONEN DER IG METALL:

- ▶ Einnahmehasis verbreitern (Erwerbstätigenversicherung)
- ▶ Versicherungsfremde Leistungen wie „Mütterrente“ und Kampf gegen Altersarmut aus Steuermitteln finanzieren
- ▶ Betriebsrenten für alle – mit mehr Arbeitgeberfinanzierung als Ergänzung (!) zur gesetzlichen Rente
- ▶ Fazit: Die rentenpolitischen Forderungen und Positionen der IG Metall umfassen wesentliche Elemente des österreichischen Modells, wie z.B. die Erhöhung des Versorgungsniveaus, die Einführung einer Erwerbstätigenversicherung sowie höhere Rentenbeiträge.



**Demografie-Reserve**

**Höherer  
Bundeszuschuss  
aus Steuermitteln**

**Erweiterung des  
versicherten  
Personenkreises  
(»Erwerbstätigen-  
versicherung«)**

**Anhebung des Beitragssatzes  
zur gesetzlichen  
Rentenversicherung  
(gRV)**



# Neuaufbau einer solidarischen Alterssicherung

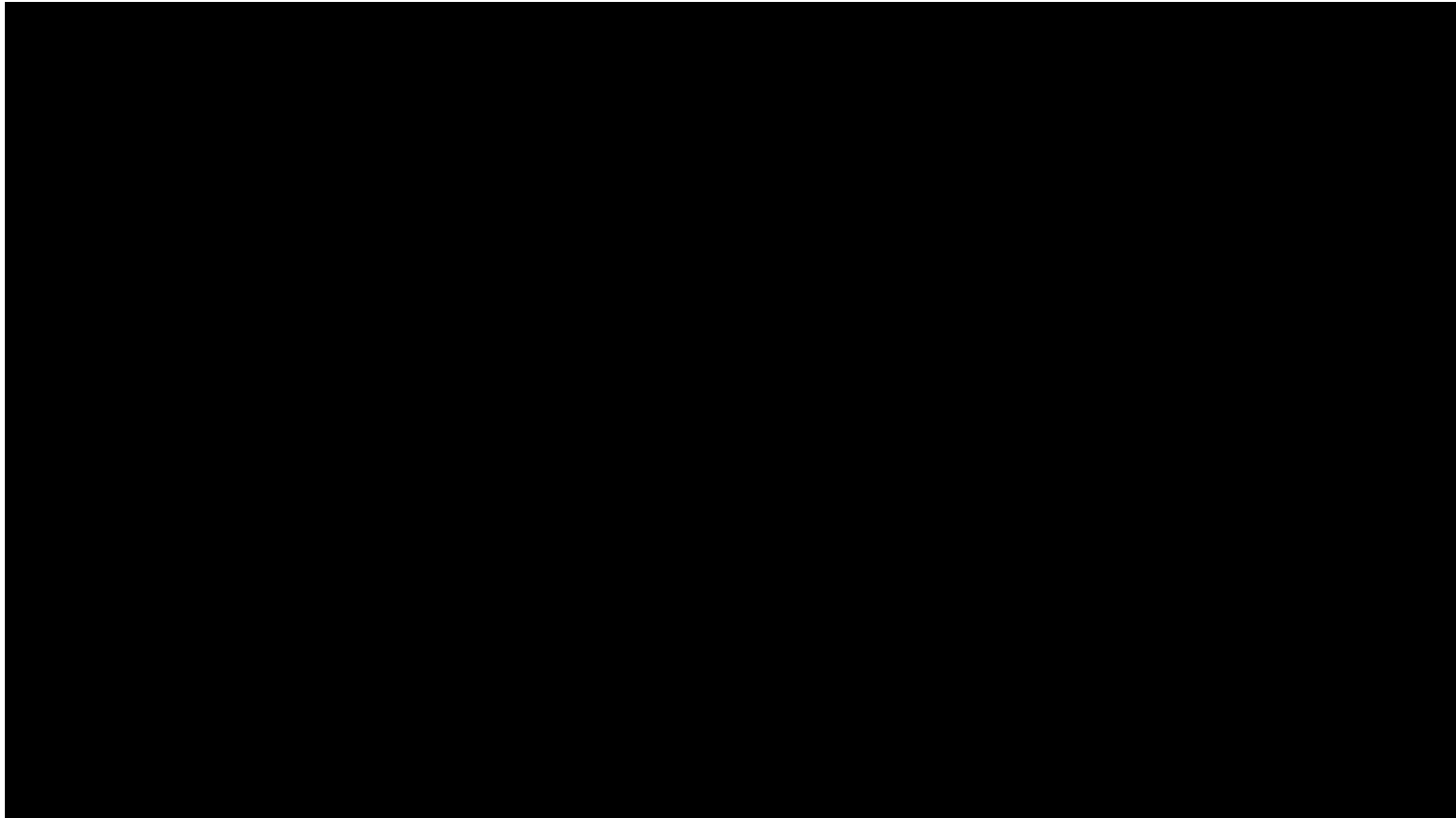
!!!! Aktuelle Kampagne !!!!

Für die Rente:  
**JETZT UND  
WIR!**

*Mehr Rente - Mehr Zukunft*









# DREI-PHASEN-KONZEPT DER IG METALL:

Der erste Schritt ist geschafft!

I.

Stabilisierungsphase

Rentenniveau stabilisieren,  
weitere Absenkung verhindern



II.

Ankopplungsphase

Rentenentwicklung an  
Lohnentwicklung anknüpfen



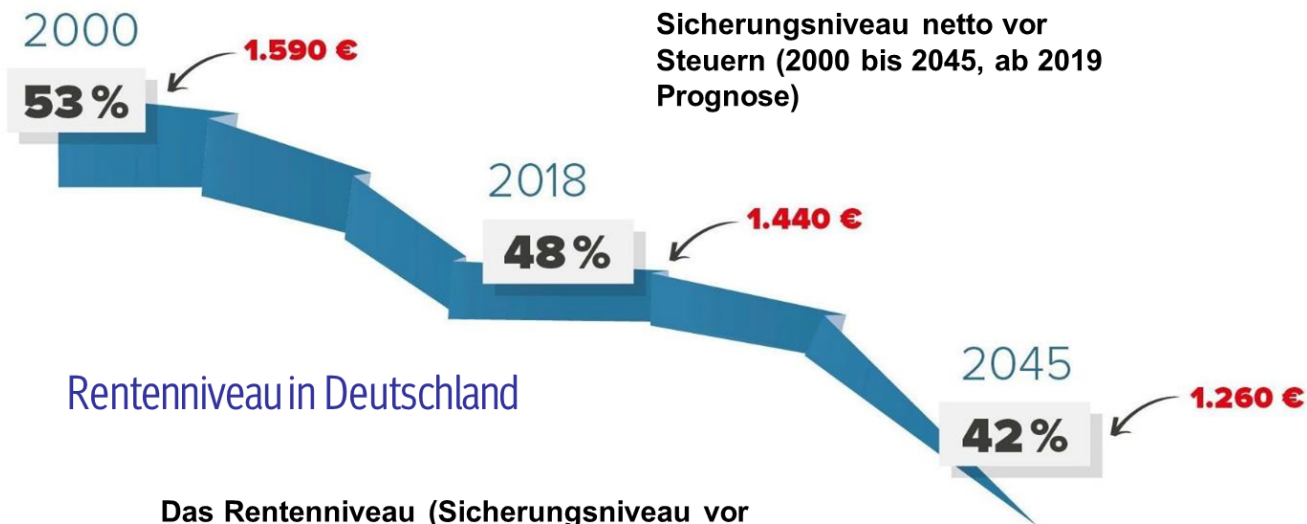
III.

Anhebungsphase

Rentenniveau schrittweise auf  
neues Sicherungsziel anheben



# DER LANGFRISTIGE TREND IST ABER NOCH NICHT GESTOPPT



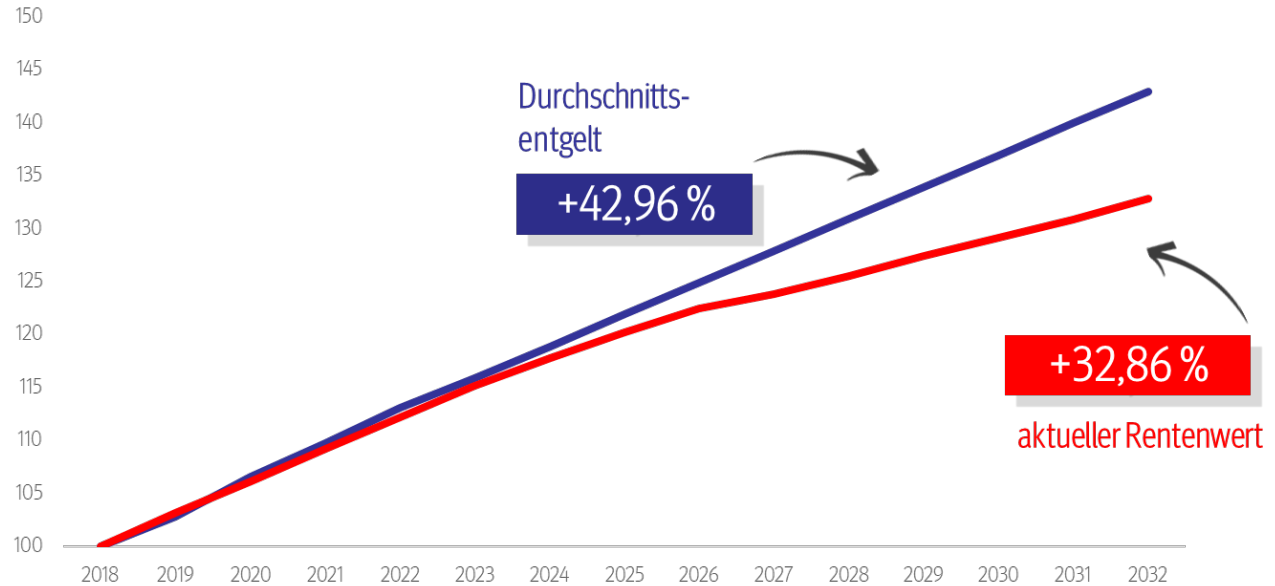
Das Rentenniveau (Sicherungsniveau vor Steuern) beschreibt das Verhältnis von Durchschnittseinkommen und Standardrente (45 Entgeltpunkte). Bis 2045 könnte es auf nur noch 42 Prozent absinken.

# SINKENDES RENTENNIVEAU BEDEUTET



## Abkopplung der Renten von der Lohnentwicklung

Entwicklung von Durchschnittsentgelt und aktuellem Rentenwert  
2018 bis 2032 (in Prozent, Basisjahr 2018 = 100)



Quelle: eigene Darstellung nach RV-Bericht der Bundesregierung 2018, Übersicht B 14, Seite 47; eigene Berechnung

# GEGNERBEOBACHTUNG:



**GIB DEM RENTENPAKET KEINE CHANCE!**

Denn Zukunft wird nicht aus Wahlgeschenken gemacht, sondern mit Investitionen in Digitalisierung, Bildung und Infrastruktur.

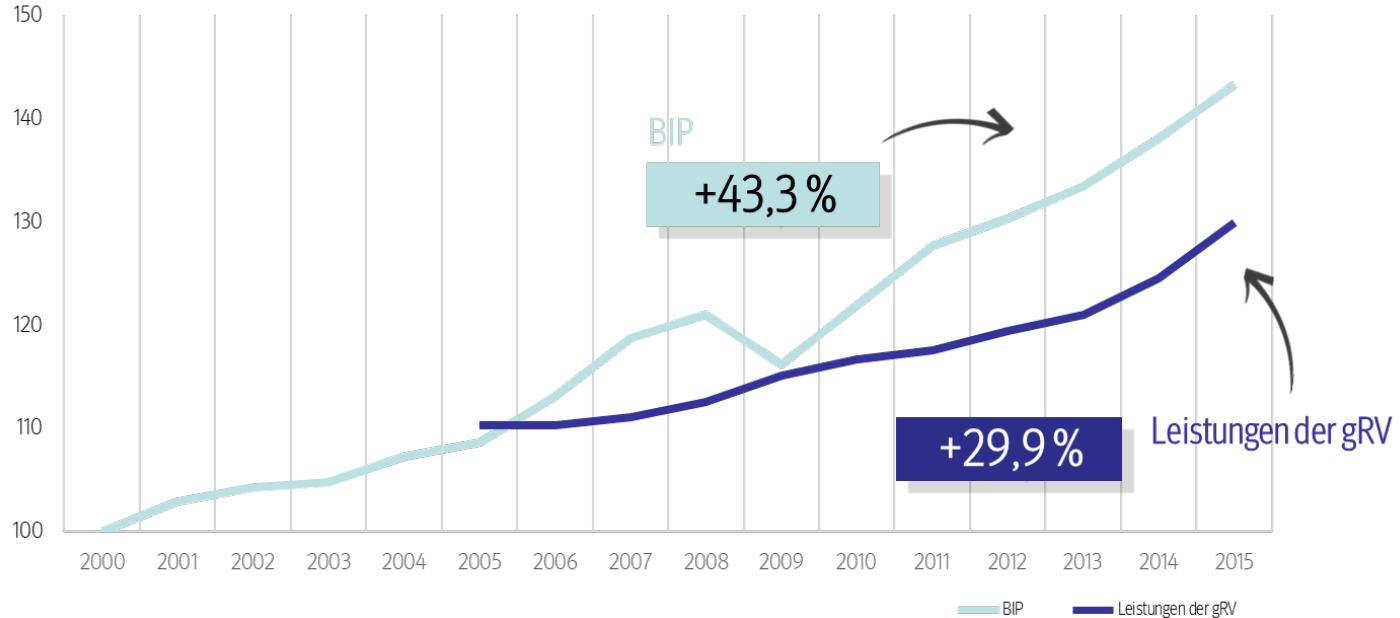
INITIATIVE  
NEUE SOZIALE  
MARKTWIRTSCHAFT

[inism.de](http://inism.de)

# AUSGABEN DER GRV STEIGEN LANGSAMER ALS DIE WIRTSCHAFTSENTWICKLUNG



Entwicklung von BIP und Rentenleistungen  
(Index 2000 = 100)



Quelle: Sozialbudget der Bundesregierung, zit. nach IMK Study 53 (Januar 2017) S. 3 Anm.: Einzelwerte für die Entwicklung der Leistungen der gRV nach Sozialbudget vor 2005 liegen nicht vor.

# FÜR DEN NEUAUFBAU EINER SOLIDARISCHEN ALTERSSICHERUNG



✓  
Für die Stärkung der gesetzlichen Rente

✓  
Für die Stabilisierung und Anhebung des Rentenniveaus



✓  
Für die Erwerbstätigenversicherung: „Alle rein ins Solidarsystem!“

✓  
„Nein“ zum Arbeiten ohne Ende – „Ja“ zu realistischen Regelaltersgrenzen!

# RENTENKAMPAGNE FORTSETZEN, RENTENKOMMISSION BEGLEITEN



Für die Rente:  
**JETZT UND  
WIR!**

Ob jung oder alt: Alle wollen eine Rente, die für ein gutes Leben reicht. Doch die Wirtschaftslobby stellt sich dagegen. Noch ist der Ausgang offen. Deshalb ist es jetzt Zeit, um gemeinsam zu kämpfen: für eine faire Rente – von allen für alle.

*[www.mehr-rente-mehr-zukunft.de](http://www.mehr-rente-mehr-zukunft.de)*

*Mehr Rente – Mehr Zukunft*





# TARIFPOLITISCHE ÜBERLEGUNGEN BAV:

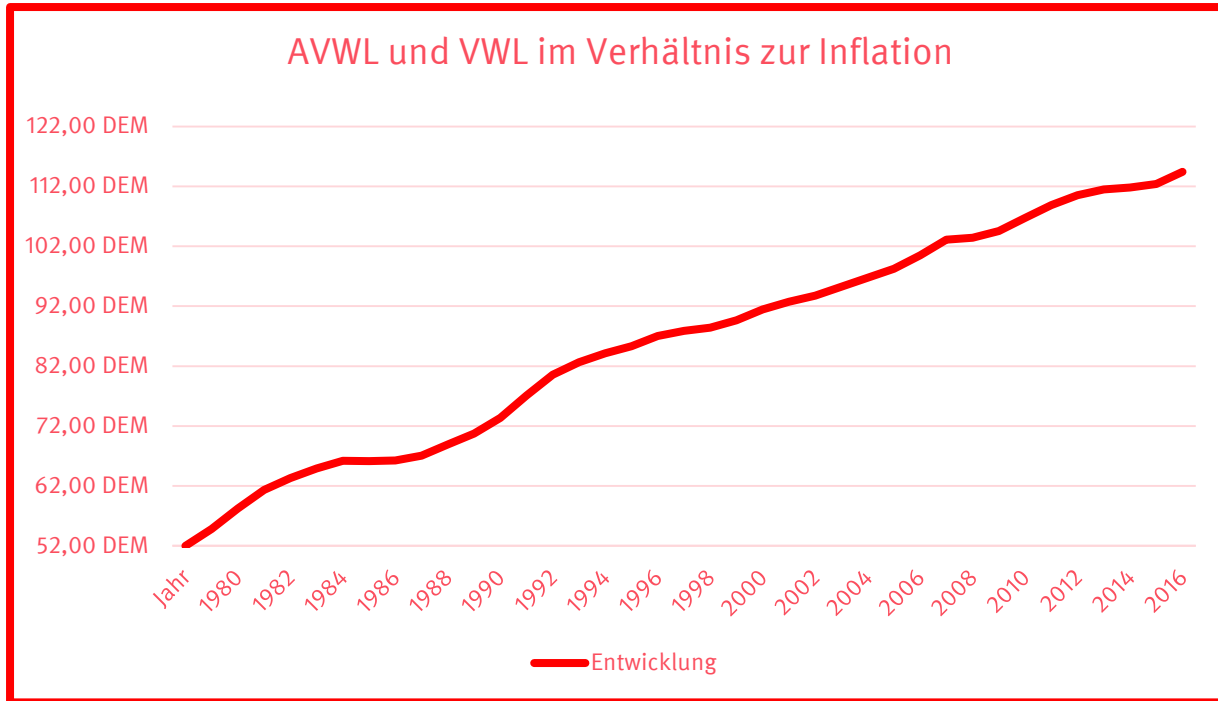
Haben wir Handlungsbedarf?

- ▶ Aktuell haben wir zwei Tarifverträge, die sich mit betrieblicher Altersvorsorge im weiteren Sinn befassen.
- ▶ Der TV AVWL regelt den individuellen Anspruch auf einen Arbeitgeberzuschuss zur Altersvorsorge.
- ▶ Der TV EUW eröffnet die Möglichkeit, dass Beschäftigte zugunsten ihrer Altersvorsorge auf Teile ihres Tarifentgelts verzichten können (Bruttoentgeltumwandlung) und regelt die entsprechenden Modalitäten.
- ▶ Beide Tarifverträge können analog zu den Entgelttarifverträgen gekündigt werden.

# BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG:



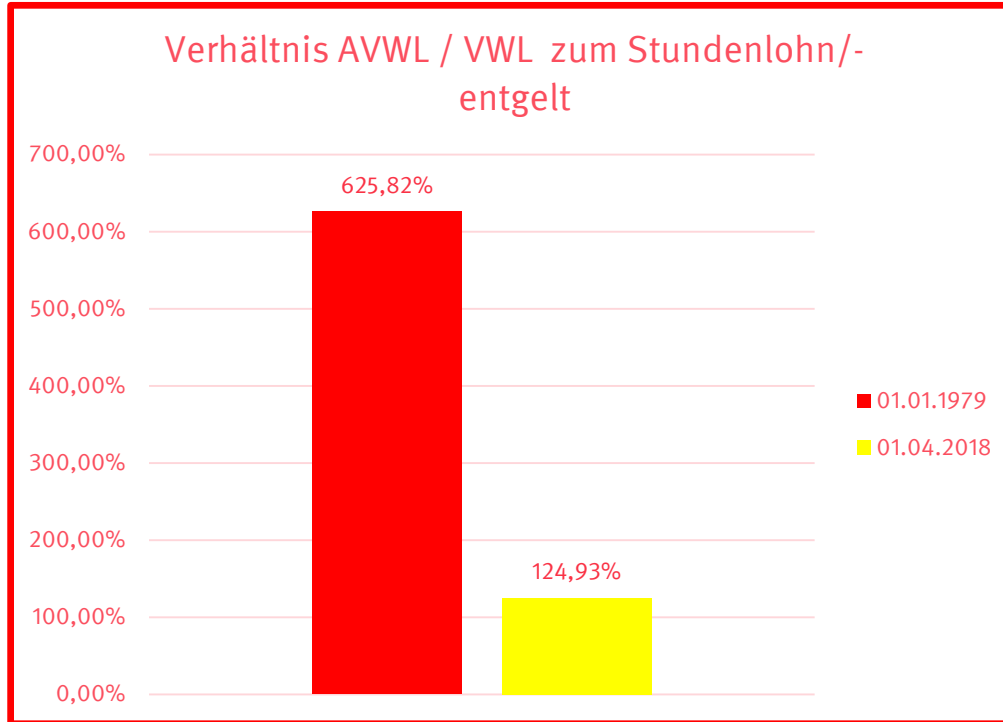
Entwicklung AVWL / VWL im Verhältnis zur Inflation



# BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG:



Entwicklung AVWL / VWL zum Eckentgelt





# HABEN WIR HANDLUNGSBEDARF?

- ▶ **Der TV AVWL ist neben dem ZUB im TV T-ZUG ein Flächentarifvertrag, der eine „soziale“ Komponente regelt.**
  - ▶ Diese ist allerdings seit 1979/1980 statisch stehengeblieben.
  - ▶ Nur ca. 2/3 der Kolleginnen und Kollegen nutzen AVWL!
  - ▶ **Was ist zu tun:**
  - ▶ Höherer Betrag für AVWL und Anbindung an die Tarifentwicklung.
  - ▶ AVWL weiter verbreitern, z.B. durch ein opt.-out Modell
- ▶ **Der TV EUW „erlässt“ den Arbeitgebern 15% AG-Anteil.**
  - ▶ Damalige Begründung: Kompensation des gestiegenen Verwaltungsaufwands aufgrund individueller Auswahlmöglichkeiten
  - ▶ **Was ist zu tun:**
  - ▶ Weitergabe eingesparter SV-Beiträge regeln.
  - ▶ Dauerhafte Benachteiligung durch TV zu verhindern.



# TARIFPOLITISCHE FRAGEN ZUR BAV



# TARIFPOLITISCHE FRAGEN ZUR BAV

## Bundesweite Leitfragen für die bAV-Debatte (I)

- ▶ 1. Soll das Thema betriebliche Altersversorgung im Rahmen von Flächentarifverträgen bearbeitet werden? Für die M+E-Industrie würde sich u. a. die weitere Frage stellen: wollen wir den TV AVWL überarbeiten oder einstellen?
- ▶ 2. Wenn wir den TV AVWL reformieren, soll er weiterhin als Wahlmöglichkeiten für die Beschäftigten gelten mit entsprechendem Antrag oder in Form eines Obligatoriums, dass der Arbeitgeber für alle Beschäftigten zu zahlen hat? Soll bei Umstellung auf eine generelle Verpflichtung diese mit einem Opting Out für die Beschäftigten ausgestattet werden?
- ▶ 3. Wollen wir die Arbeitgeber insgesamt stärker materiell in die Pflicht nehmen im Bereich der bAV, die über die dritte Säule hinausgeht, d. h. die Entgeltumwandlung von den Beschäftigten selbst bezahlt und durch die Unternehmen lediglich organisiert wird?



# TARIFPOLITISCHE FRAGEN ZUR BAV

## Bundesweite Leitfragen für die bAV-Debatte (II)

- ▶ 4. Welcher Durchführungsweg der bAV ist aus unserer Sicht anzustreben, welche Stärken und Schwächen haben kapitalgedeckte Systeme in diesem Zusammenhang?
- ▶ 5. Ist eine mögliche Regelung zwischen den Tarifvertragsparteien sinnvoll und anzustreben oder wollen wir weiterhin das Feld der Versicherungswirtschaft überlassen?
- ▶ 6. Wenn eine Regie durch die TV Parteien präferiert wird: Gibt es andere Modelle außer dem Sozialpartnermodell nach dem Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSg), die wir anstreben?



# **PAPIER ZUM „DEBATTENSTAND BAV“**





# TARIFPOLITISCHE FRAGEN ZUR BAV

Papier zum Debattenstand



Entwurf



# DEBATTENVERLAUF

GTK Baden-Württemberg

- ▶ GTK 14. Juni 2018      **Start der Debatte**
- ▶ GTK 18. September 2018      **TP Handlungsbedarf (K. Schminke)**
- ▶ GTK 23. Oktober 2018      **Sicherheit und Garantie (Prof. Goecke)**
- ▶ GTK 6. Dezember 2018      **Gesamtzusammenhang AV**
- ▶ GTK 30. Januar 2019      **Podiumsdiskussion bAV und gRV (H.J. Urban)**



# DEBATTENSTAND BAV

Papier Debattenstand bAV – GTK M+E Industrie Baden-Württemberg

## Welches Problem wollen wir lösen?

Im Kern geht es darum, dass sich unsere Kolleginnen und Kollegen nach einem langen Arbeitsleben darauf verlassen können, dass sie im Ruhestand ein möglichst hohes Einkommen haben. Das gilt auch und gerade für die junge Generation, die davon noch am weitesten entfernt ist. Und klar ist: Die gesetzliche Rente muss dabei den entschiedensten Beitrag leisten.

Die Rentenreform von 2001 ist gescheitert, die 2007 beschlossene Erhöhung des Renteneintrittsalters auf 67 war und ist falsch! Die Arbeitgeber wurden durch niedrige Beiträge entlastet und die Versicherungsbranche mit Steuergeldern subventioniert. Unsere Kolleginnen und Kollegen hingegen wurden mit einem sinkenden Rentenniveau konfrontiert. Ein grundlegender Kurswechsel in der Rentenpolitik ist daher überfällig!



# DEBATTENSTAND BAV

## Papier Debattenstand bAV – GTK M+E Industrie Baden-Württemberg

Auch durch Druck seitens der IG Metall ist es in den letzten Jahren gelungen, einige konkrete Verbesserungen durchzusetzen – das war wichtig, aber nicht ausreichend.

Denn Korrekturen im Detail werden den aktuellen und zukünftigen Herausforderungen nicht gerecht.

- ▶ Unser Ziel lautet: bessere Leistungen für alle! Fair und gerecht finanziert! Die IG Metall fordert in ihrem Rentenkonzept folgende Eckpunkte:
- ▶ Umbau der gesetzlichen Rentenversicherung zu einer Erwerbstätigenversicherung!
- ▶ Ein Sicherungsniveau von um die 50%!
- ▶ Schaffung flexibler Übergänge!
- ▶ Arbeitgeberfinanzierte Betriebsrente für alle, als Ergänzung zur gesetzlichen Rente!



# DEBATTENSTAND BAV

Papier Debattenstand bAV – GTK M+E Industrie Baden-Württemberg

Eine auskömmliche Rente und nicht allein möglichst niedrige Beitragssätze, müssen zur zentralen Zielgröße der Rentenpolitik werden!

Wir werden daher weiterhin im Rahmen von Kampagnen, Lobbyarbeit und Aktionen für unsere Positionen Mehrheiten suchen, Druck auf die Politik ausüben, eigene Konzepte und Vorschläge entwickeln und dort als handelnder Akteur auftreten, wo wir selbst einen Beitrag zu einem guten Leben nach der Arbeit leisten können.

Wenn wir nichts unternehmen, dann lassen wir die Beschäftigten und unsere Mitglieder bei der wichtigen Frage Altersvorsorge alleine und zwingen sie geradezu, ihr Heil in der privaten Altersvorsorge zu suchen.



# DEBATTENSTAND BAV

Papier Debattenstand bAV – GTK M+E Industrie Baden-Württemberg

## Wir haben einen Handlungsauftrag!

Bei den Beschäftigtenbefragungen 2013 und 2017 gab die überwiegende Mehrheit an, eine Arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorge sei nach ihrer Einschätzung wichtig, bzw. sehr wichtig. In den letzten Jahren wurden viele Versorgungswerke eingestellt oder verschlechtert bzw. für neu eingestellte Beschäftigte ganz geschlossen. Gerade in kleinen und mittleren Betrieben gibt es immer seltener die Möglichkeit für die Beschäftigten an einer betrieblichen Altersvorsorge teilzuhaben.

Daher hat der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag einen Leitantrag für den Neuaufbau einer solidarischen Altersversorgung beschlossen, der einerseits den Umbau zu einer Erwerbstätigenversicherung vorsieht, daneben aber auch die Stärkung der betrieblichen Altersvorsorge fordert.



# DEBATTENSTAND BAV

Papier Debattenstand bAV – GTK M+E Industrie Baden-Württemberg

## Ausgestaltung der Handlungsoptionen

### Bestehende Tarifverträge zur Altersversorgung

Der bestehende Tarifvertrag AVWL wird nur von ca. 2/3 der Beschäftigten und unserer Mitglieder genutzt und der Wert der Leistung hat sich aufgrund von Inflation und Nichtanpassung deutlich verringert (bei der letzten Anpassung 1979 entsprach der Geldwert der AVWL bzw. VWL noch  $6 \frac{1}{4}$  Arbeitsstunden, heute sind es nur noch ca.  $1 \frac{1}{4}$  Arbeitsstunden).

Beim Tarifvertrag Entgeltumwandlung sparen sich die Arbeitgeber momentan die Sozialabgaben, was nach neuer Rechtslage dazu führen wird, dass unsere Mitglieder in tarifgebundenen Betrieben gegenüber der gesetzlichen Regelung schlechter gestellt werden.

Die Ausweitung, Erhöhung und Dynamisierung der AVWL ist geboten, genauso die Neufassung der tariflichen Regelungen zur Entgeltumwandlung.



# DEBATTENSTAND BAV

Papier Debattenstand bAV – GTK M+E Industrie Baden-Württemberg

## **Weiterer Baustein zur betrieblichen Altersvorsorge:**

Die private Altersvorsorge ist für uns keine Alternative, denn diese ist unter den kapitalgedeckten Systemen die schlechteste Möglichkeit für die Beschäftigten. Gewinner ist dabei die Versicherungswirtschaft. Ein vergleichbarer Effekt entsteht, wenn die betriebliche Altersvorsorge in Form einer Direktversicherung durchgeführt wird. Verwaltungskosten und Gewinnerzielungsabsicht der Versicherungsunternehmen laufen gegen die Verzinsung und vermindern den Ertrag erheblich.

Die GTK der IG Metall Baden-Württemberg schlägt daher vor, weiter nach einem neuen tariflichen Baustein für die betriebliche Altersvorsorge zu suchen. Basis kann dafür der zum 31.03.2020 kündbare TV AVWL sein.





# DEBATTENSTAND BAV

## Papier Debattenstand bAV – GTK M+E Industrie Baden-Württemberg

Dieser Baustein sollte nach den folgenden Kriterien ausgestaltet sein:

- ▶ Arbeitgeberfinanzierung - auszuhandeln im Rahmen einer Tarifrunde
- ▶ Automatische Leistung, ohne weitere Voraussetzungen (Obligatorium)
- ▶ Soziale Komponente, für alle Entgeltgruppen gleich - tarifynamisch
- ▶ Portabilität bei Arbeitgeberwechsel – auf jeden Fall in der Branche

Wir müssen prüfen, innerhalb welchen Rahmens sich diese Kriterien und mögliche weitere erfüllen lassen.

Entscheidend wird sein, wie ein tariflich organisierter Baustein dann angelegt wird. Wie bereits erwähnt wollen wir keine privaten Anlageformen und keine Direktversicherungen „sponsern“.



# DEBATTENSTAND BAV

Papier Debattenstand bAV – GTK M+E Industrie Baden-Württemberg

## Intensive Prüfung der Alternativen

Grundsätzlich besteht die Möglichkeit einen zusätzlichen Baustein in bestehende Systeme der betrieblichen Altersversorgung einzuzahlen. Damit sind allerdings weiterhin viele Beschäftigte ohne bAV ausgeschlossen.

Theoretisch steht auch der Pensionsfonds der MetallRente zur Verfügung. Allerdings ist der eigentliche Anleger die Versicherungswirtschaft und auch hier sind die Erträge deutlich weniger attraktiv als in anderen Anlageformen.

Geprüft wurde in der Debatte auch die Einzahlung freiwilliger Beiträge in das bestehende System der gesetzlichen Rente. Nur für wenige Ausnahmen (sehr rentennahe Jahrgänge) ist dieses Modell unter den aktuellen gesetzlichen Rahmenbedingungen individuell sinnvoll.



# DEBATTENSTAND BAV

## Papier Debattenstand bAV – GTK M+E Industrie Baden-Württemberg

Eine weitere Möglichkeit ist das Sozialpartnermodell nach dem Betriebsrentenstärkungsgesetz. Allerdings gibt es in der bisherigen Debatte auch einige kritische Sichtweisen auf dieses Modell. Neben den Reputationsrisiken durch eine gemeinsame Einrichtung und einer kritischen Sicht auf den Kapitalmarkt ist es auch die Frage der (nachgelagerten) Enthaftung der Arbeitgeber.

Die bisherige Debatte zeigt, dass es deshalb für das Sozialpartnermodell u. a. folgende wichtige Voraussetzungen gibt:

- ▶ Eine Einrichtung der Tarifvertragsparteien und nicht der privaten Versicherungswirtschaft.
- ▶ Zusatzbeiträge des Arbeitgebers zum Aufbau von Sicherungspuffern und Sicherungsvermögen zur Abfederung von Schwankungen – eine sogenannte vorgelagerte Arbeitgeberhaftung.



# DEBATTENSTAND BAV

Papier Debattenstand bAV – GTK M+E Industrie Baden-Württemberg

- ▶ Laufende Informationen gegenüber Versorgungsempfängern = Transparenz über die Leistung.
- ▶ Klare Regeln bezogen auf Aufsicht und Risikomanagement die über die gesetzlichen Regeln hinausgehen.
- ▶ Vorgaben der Sozialpartner zu den Kapitalanlagevorschriften und somit direkter Einfluss auf die Anlagekriterien und Strategie – keine Kapitalmarktzockerei, sondern Investitionen in Realwerte mit klaren sozialen und ökologischen Vorgaben.
- ▶ Die Anwartschaften auf diese Betriebsrente sind sofort unverfallbar.



# DEBATTENSTAND BAV

Papier Debattenstand bAV – GTK M+E Industrie Baden-Württemberg

Unser Angebot an unsere Kolleginnen und Kollegen: „Wir tun alles, damit Dein Geld in guten Händen ist. Das ist unser Versprechen. Nicht mehr, aber auch nicht weniger.“ Insofern gilt es neben den Reputations- und sonstigen Risiken auch die Chancen, die durch ein solches Modell möglich sind, zu bewerten.

Über die aufgezeigten Alternativen hinaus, sind im weiteren Diskussionsprozess auch weitere Lösungen zu prüfen. Insgesamt ist das entscheidende Gütekriterium, ob der eingeschlagene Weg einen spürbaren Beitrag zu einer besseren Absicherung im Alter leisten kann.

