



7. EGÖD-Kongress, 14.–17. Juni 2004, Stockholm

Europäischer Gewerkschaftsverband für den
Öffentlichen Dienst
Rue Royale, 45
1000 Brüssel
Tel. : 32 2 250 10 80
Fax : 32 2 250 10 99
E-mail : epsu@epsu.org
Website : www.epsu.org

Entschließung R3 Altersvorsorge

Die Altersvorsorge steht ganz oben auf der europäischen Agenda. Der Rat, die Europäische Kommission, der Ausschuss für Sozialschutz und der Ausschuss für Wirtschaftspolitik der EU haben seit 2000 eine Reihe von Papieren, Mitteilungen und gemeinsamen Berichten über adäquate und zukunftssichere Systeme der Altersvorsorge veröffentlicht. Nationale Strategieberichte beschreiben detailliert die Versuche der Regierungen, die zukünftige Altersvorsorge zu sichern, und die offene Koordinierungsmethode kommt für die Definition der von den Mitgliedstaaten zu erreichenden Ziele zum Einsatz.

Die Zunahme des älteren Teils der Bevölkerung und die damit verbundenen Auswirkungen auf die öffentlichen Finanzen und die Systeme der Alterssicherung sind auch für die Gewerkschaften ein Thema mit Priorität. Die zum gegenwärtigen Zeitpunkt fast ausschließlich an finanziellen Fragen und kurzfristigen Perspektiven ausgerichtete Diskussion verstellt jedoch den Blick auf ein Gesamtszenario, in dem die Altersvorsorge auch soziale Zielsetzungen erfüllt.

Bisher kann der EGÖD keine überzeugende Rechtfertigung für eine radikale Änderung der staatlichen Rentensysteme erkennen.

Die Jahre 2002 und 2003 waren für die Rentenfonds extrem schwierig, Investitionsentscheidungen wurden scharf kritisiert, und es setzte sich allgemein die Erkenntnis durch, dass auch Rentenfondssysteme Risiken beinhalten, die für die Beschäftigten gravierende Auswirkungen haben können.

Das 3-Säulenmodell wird oft als Muster zum Beschreiben nationaler Altersvorsorgesysteme in Europa verwendet. Dieses Modell besteht aus drei Komponenten:

- i. Staatliche Renten- und Sozialversicherungssysteme.
- ii. Betriebsrenten.
- iii. Individuelle zusätzliche Altersvorsorge.

Die gesetzliche Rentenversicherung wird in den meisten Fällen über Steuern oder laufende Beiträge der jetzt erwerbstätigen Generation der Arbeiter und Angestellten finanziert (Umlageverfahren).

In einigen Ländern werden die Betriebsrenten ebenfalls im Umlageverfahren finanziert, in andere Ländern wiederum durch kollektive oder individuelle Sparpläne (Kapitalisierungsverfahren).

Jede der unterschiedlichen Finanzierungsarten hat ihre Vor- und Nachteile:

- Das Umlageverfahren gewährleistet eine politisch annehmbare Einkommensumverteilung. Das bedeutet, dass es jederzeit das Risiko neuer politischer

Entscheidungen gibt, die den „Generationenvertrag“ ändern, der ja die Grundlage für die Rentenfinanzierung im Umlageverfahren ist.

- Beim Kapitalisierungsverfahren ist es ebenfalls möglich, ein für die betroffene Arbeitnehmergruppe akzeptables Umverteilungsmaß zu erreichen, wenn diese Systeme auf sektoralen Kollektivvereinbarungen beruhen. Individuelle Sparkonten sind nur eine von vielen Optionen für die Gestaltung von kapitalisierten Rentensystemen. Der Grundsatz der Kapitalisierung bedeutet, dass ArbeitnehmerInnen und/oder Arbeitgeber für ihre eigene Zukunft finanzielle Vorsorge betreiben. Die angesparten Beträge werden im Allgemeinen in Aktien und Anleihen investiert. Der später für die Rentenzahlungen verfügbare Betrag ist also von den Ergebnissen der getätigten Investitionen und der Anlagedauer abhängig.
- Bei Rentenplänen mit vorab festgeschriebenen Leistungen trägt der Arbeitgeber das Investitionsrisiko allein. Bei Rentenplänen mit vorab festgeschriebenen Beiträgen profitieren die ArbeitnehmerInnen von guten Investitionsergebnissen, haben jedoch Nachteile bei schlechten Investitionsergebnissen.

Der EGÖD erkennt die Vielfalt der nationalen Systeme der Altersvorsorge an, die sich über lange Zeiträume entwickelt haben und die sich auch heute noch laufend an neue Gegebenheiten anpassen. Die vorliegende Entschließung beinhaltet keine Harmonisierung der nationalen Altersvorsorgesysteme.

Der EGÖD setzt sich uneingeschränkt für hochwertige, gut finanzierte und zukunftsfähige staatliche Rentensysteme ein, die durch ihre Umverteilungsmechanismen ein wichtiges Instrument der sozialen Einbindung und des sozialen Zusammenhalts in Europa sind.

Eine hochwertige staatliche Altersversorgung ermöglicht allen Beschäftigten einen angemessenen Lebensstandard und eine gute Absicherung auf der Grundlage eines garantierten Einkommens, das an den Verdienst gekoppelt ist.

Da Rentenansprüche in erster Linie im Laufe des Erwerbslebens erworben werden, ist es nur richtig, dass die Renten an den Verdienst und nicht an die Preise gekoppelt werden. Ansonsten wären die RentnerInnen im Vergleich zu anderen Mitgliedern der Gesellschaft schlechter gestellt, obwohl sie ihre Beiträge während ihres gesamten Arbeitslebens eingezahlt haben.

Die Garantie der Bewahrung staatlicher Rentensysteme auf Basis der Solidarität zwischen den Generationen und innerhalb der Generationen erfordert eine Koordinierung der makroökonomischen Politik, der Wirtschaftspolitik, des sozialen Schutzes und besonders der Steuerpolitik auf europäischer und nationaler Ebene. Die europäischen Regierungen müssen mehr unternehmen, um das in Lissabon festgelegte Ziel einer Beschäftigungsquote von 70 % bei den Männern und 60 % bei den Frauen zu erreichen. Wirtschaftswachstum und gesteigerte Produktivität werden einen Beitrag zu stabilen Rentensystemen leisten.

Reformen der Altersvorsorgesysteme müssen an der sich verändernden Arbeits- und Familiensituation sowie an der steigenden Nachfrage nach flexiblen Arbeitszeiten und Kindererziehungsurlaub ausgerichtet werden und mehr Möglichkeiten für lebensbegleitendes Lernen bieten. Reformen sollten auch das geschlechterspezifische Rentengefälle abbauen und nach ihren geschlechtsspezifischen Auswirkungen (Gender Impact) bewertet werden.

Die Europäische Kommission misst dem Thema Altersvorsorge eine hohe Bedeutung zu. Sie hat offiziell im September 2003 mit der ersten Anhörung der Sozialpartner über die Übertragbarkeit von betrieblichen Zusatzrenten begonnen, um das Problem der Regelungen

für Zusatzrenten zu lösen, die die Freizügigkeit von Beschäftigten in der EU behindern, wenn diese in einem anderen Mitgliedstaat eine Arbeit aufnehmen wollen, oder auch, wenn sie innerhalb ihres eigenen Landes eine andere Beschäftigung antreten. Die Europäische Kommission schlägt vor, dass die Sozialpartner eine Rahmenvereinbarung verhandeln.

Der EGÖD wird sich für die Beseitigung aller Hemmnisse für die Übertragbarkeit von Betriebsrentenansprüchen einsetzen.

Der EGÖD weist besonders auf die Bedeutung der Freizügigkeit der ArbeitnehmerInnen in der EU hin. Damit ArbeitnehmerInnen auch im Ausland arbeiten können, ist das Problem der Rentenansprüche zu klären. Erforderlich sind Vorschriften, die einerseits den Erhalt der erworbenen Rentenansprüche, andererseits die Auszahlung der Renten garantieren, wenn der/die ArbeitnehmerIn unabhängig von dem Land, in dem er/sie lebt, in Rente geht.

Betriebsrenten sind ein Teil einer zusätzlichen Altersversorgung, die im Rahmen der beruflichen Tätigkeit aufgebaut wird. Sie sind eine Ergänzung staatlicher Rentensysteme und sollen diese weder ersetzen noch untergraben. Sie sollten auf Tarifvereinbarungen basieren, die für die jeweiligen Sektoren und nicht für einzelne Unternehmen gelten, um ein höchstes Maß an Sicherheit und Unabhängigkeit von einem einzigen Arbeitgeber zu gewährleisten und die Solidarität der ArbeitnehmerInnen untereinander zu ermöglichen. Die Unternehmen sollten keine Möglichkeit haben, sich nicht am System der betrieblichen Altersvorsorge zu beteiligen.

Der EGÖD zeigt sich besorgt über Versuche der Arbeitgeber, das Risiko der Altersvorsorge allein auf das Individuum abzuwälzen. Rentenpläne mit vorab festgeschriebenen Leistungen sind eine Möglichkeit, auf diese Versuche zu reagieren. Es müssen gleichfalls Indexierungsmechanismen in diese Rentensysteme integriert werden, damit nach Erreichen des Rentenalters ein angemessener Lebensstandard gewährleistet wird. Eine doppelte Besteuerung (der Löhne und der Renten) sollte vermieden werden.

Da betriebliche Renten auf einen späteren Zeitpunkt aufgeschobene Lohnzahlungen sind, müssen die EGÖD-Mitglieder (auf Sektor- und/oder Unternehmensebene) aktiv an der Gestaltung, Durchführung und Kontrolle der Betriebsrenten beteiligt werden. Das gilt ebenfalls für die Überwachung und das strategische Management von Rentenfonds.

Betriebsrenten müssen für alle ArbeitnehmerInnen unabhängig von Alter, Betriebszugehörigkeit und Art des Arbeitsvertrags (Vollzeit/Teilzeit, befristete/unbefristete Beschäftigung) zugänglich gemacht werden. Der Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen ist anzuwenden. Nicht-diskriminierende „Unisex-Tarife“ sind eine Möglichkeit, diese Forderung zu erfüllen.

Biometrische Risiken (in Verbindung mit Langlebigkeit, überlebenden Partnern oder Abhängigen) müssen von der betrieblichen Rente abgedeckt werden.

Ansprüche auf Betriebsrenten müssen auch bei Krankheiten und bei einer Unterbrechung der beruflichen Laufbahn wie z. B. bei der Wahrnehmung von Erziehungs- und Ausbildungszeiten erhalten bleiben. Dies ist bei Betriebsrenten möglich, die auf dem Grundsatz der Solidarität beruhen und sozialpolitische Ziele berücksichtigen.

Es ist auf eine sozial verantwortliche Investitionspolitik zu achten. Rentenfonds sollten nicht in Unternehmen investieren, bei denen Kinderarbeit und Zwangsarbeit eingesetzt werden, die für die Umwelt schädliche Produkte und Dienstleistungen herstellen bzw. anbieten, oder die Waffen produzieren oder z. B. durch gewerkschaftsfeindliche Praktiken auffallen. Auch rein spekulative Investitionen sind zu vermeiden. Investitionsentscheidungen dürfen die Sicherheit der Auszahlung jetziger und zukünftiger Renten nicht gefährden. Der EGÖD lehnt Systeme ab, bei denen lediglich eine Kontrolle durch die Arbeitgeber erfolgt. Die Grundsätze

der Corporate Governance sind anzuwenden. Die Gewerkschaften sollten für eine geeignete Ausbildung ihrer Mitglieder in den Treuhandgesellschaften sorgen.

Der EGÖD und seine Mitglieder werden die Einhaltung der oben genannten Grundregeln sowie die finanzielle Ausstattung der Rentenfonds überwachen. Der EGÖD unterstützt die Arbeit der IÖD hinsichtlich der Überwachung des Investitionsverhaltens der Rentenfonds sowie die Einführung verbindlicher Vorschriften für sozial verantwortliche Investitionen. Es sollten geeignete Maßnahmen zur Verhinderung und Korrektur von Managemententscheidungen ergriffen werden, die die sichere Auszahlung jetziger und zukünftiger Renten gefährden könnten und die sozial unverantwortlich sind (z. B. eine zu geringe Kapitalausstattung der Fonds).

Mehrere transnationale Unternehmen bieten all ihren Beschäftigten Spar- und Aktienoptionen an. Ein möglicher nächster Schritt sind europäische/transnationale Rentenpläne. Falls europäische oder transnationale Rentenfonds in Unternehmen aufgebaut werden sollen, die einem vom EGÖD organisierten Sektor angehören, muss die Einrichtung dieser Fonds mit einer EGÖD-Delegation erörtert werden, an der auch die betroffenen Gewerkschaften beteiligt sind. Darüber hinaus müssen VertreterInnen von EGÖD-Mitgliedsgewerkschaften dem Board dieser transnationalen Rentenfonds angehören.

Im Rahmen des europäischen sektoralen sozialen Dialogs sollten der EGÖD und die repräsentativen Arbeitgeberorganisationen Möglichkeiten erörtern und finden, wie Ansprüche auf Betriebsrenten von ausländischen ArbeitnehmerInnen erworben, behalten und übertragen werden können. Wartezeiten bis zum Erwerb von Betriebsrentenansprüchen sind abzuschaffen.

Die Position delegierter ArbeitnehmerInnen und Ausnahmen von der Regel der Zwangsmitgliedschaft im betrieblichen Rentensystem werden im Rahmen des europäischen sektoralen sozialen Dialogs ebenfalls erörtert.

Die Sicherheit ihrer Renten ist denjenigen ArbeitnehmerInnen zu garantieren, die von einer öffentlichen zu einer privaten Beschäftigung wechseln, auch als Folge von Outsourcing. Der EGÖD stellt fest, dass Privatisierung und Auslagerung das vorhandene System der Betriebsrenten untergraben. In einigen Ländern haben hierdurch ArbeiterInnen ihre Rentenansprüche verloren. Teilweise gibt es für Beschäftigte in ein- und demselben Unternehmen unterschiedliche Betriebsrentensysteme. Die EGÖD-Mitgliedsorganisationen setzen sich dafür ein, dass die ArbeitnehmerInnen dann in den leistungsfähigen Rentensystemen des öffentlichen Dienstes verbleiben oder in Rentensysteme wechseln, die vergleichbare oder noch bessere Bedingungen bieten. Solche Rentensysteme sollten auch für neu eingestellte Beschäftigte zugänglich sein. Wenn Privatunternehmen, die öffentliche Leistungen erbringen, insolvent werden und die Konzession wieder vom öffentlichen Sektor übernommen wird, wechseln die betroffenen ArbeitnehmerInnen ebenfalls wieder in den öffentlichen Sektor. Für diese ArbeitnehmerInnen müssen die gleichen Garantien gelten.

Aktionspunkte:

- Der EGÖD wird auch in der nächsten Kongressperiode weitere Arbeiten zum Thema Altersvorsorge leisten und sich an der Erarbeitung von sozialen Konvergenzziele und Indikatoren auf EU-Ebene beteiligen (offene Koordinationsmethode), um eine zukunftssichere und hochwertige Altersvorsorge garantieren zu können und um eine Aufwärtskonvergenz unter Berücksichtigung der Gender Perspective zu erreichen.
- Die Entwicklungen in den neuen EU-Mitgliedstaaten werden mit besonderer Aufmerksamkeit verfolgt.

Vom EGÖD-Kongress angenommen
