

Position der Volkswagen AG zur Umsetzung der Empfehlungen der Alterssicherungskommission

Hintergrund

Die Bundesregierung hat mit den Empfehlungen der Alterssicherungskommission einen Reformprozess zur Weiterentwicklung der Alterssicherung eingeleitet. Volkswagen teilt die Einschätzung, dass die demografische Entwicklung und die Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme Anpassungen erforderlich machen. Gleichzeitig kommt es darauf an, Auswirkungen auf Beschäftigte, Unternehmen und die Finanzierung der Sozialversicherung ausgewogen zu berücksichtigen.

Aus Sicht eines industriellen Arbeitgebers, der sich in einem umfassenden Transformationsprozess befindet, ergeben sich bei einzelnen Empfehlungen Fragen hinsichtlich ihrer praktischen Umsetzung und ihrer Auswirkungen auf Arbeitsmarkt, Beschäftigung und betriebliche Personalinstrumente. Die nachfolgenden Anmerkungen verstehen wir als Beitrag zur Diskussion über die konkrete Ausgestaltung der Reform.

Für Volkswagen ist die Sicherung der eigenen Wettbewerbsfähigkeit und der des Industriestandorts Deutschland ein wesentlicher Orientierungspunkt. Auf Grundlage der Tarifeinigung vom Dezember 2024 setzt der Konzern derzeit Maßnahmen zur Anpassung von Strukturen und Kapazitäten um, von denen rund 50.000 Mitarbeitende in Deutschland betroffen sind. In diesem Zusammenhang bestehen Erfahrungen mit dem Einsatz sozialverträglicher Instrumente des Personalabbaus und des Übergangs in den Ruhestand. Diese Erfahrungen bilden den Hintergrund für die nachfolgenden Einschätzungen zu einzelnen Empfehlungen der Alterssicherungskommission.

Volkswagen Position

Volkswagen befindet sich in einer tiefgreifenden Transformation. Die sozialverträgliche Anpassung der Beschäftigung ist ein wesentlicher Bestandteil dieser Transformation. Hierfür nutzt der Konzern bewährte Instrumente wie Aufhebungsverträge, Lebensarbeitszeitkonten („VW Zeit-Wertpapier“) und insbesondere die Altersteilzeit im Blockmodell. Laufende Transformations- und Personalplanungen basieren auf der Verfügbarkeit und Verlässlichkeit dieser Instrumente. Bei der Umsetzung der Empfehlungen der Alterssicherungskommission müssen daher Planungssicherheit, Transformationsfähigkeit und die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen angemessen berücksichtigt werden. Vor diesem Hintergrund ergeben sich aus unserer Sicht folgende zentrale Anpassungsbedarfe und Konkretisierungen bei der Umsetzung der Empfehlungen der Alterssicherungskommission:

1. Bestandschutz für bereits geschlossene Vorruhestandsregelungen sicherstellen

Änderungen der Regelaltersgrenzen sowie der Zugangsvoraussetzungen zu vorgezogenen Altersübergängen dürfen laufende und bereits geplante Transformationsprozesse nicht beeinträchtigen. Unternehmen und Beschäftigte treffen Personal- und Ruhestandsentscheidungen mit langem Vorlauf. Deshalb sind umfassende Vertrauensschutz- und Übergangsregelungen erforderlich. Für alle 37.000 bisher getroffenen individuellen Vereinbarungen, vor allem im Rahmen einer Altersteilzeit oder über das Zeit-Wertpapier, bedarf es dringend eines Bestandsschutzes, der die Zugangsbedingungen und Altersgrenzen in der gesetzlichen Rentenversicherung zum Zeitpunkt der Unterschrift sicherstellt. Dieser Bestandschutz muss mindestens für alle bis zum Inkrafttreten eines neuen Gesetzes getroffenen Vereinbarungen gelten.

2. Transformation durch Planungssicherheit weiterhin ermöglichen

Sowohl die Transformationspläne der Unternehmen als auch individuelle Vorruhestandsentscheidungen der Beschäftigten basieren auf langfristigen Planungen. Kurzfristige Änderungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen führen zu Verunsicherung, erhöhen die Kosten und können die Umsetzung von Transformationsmaßnahmen gefährden. Die geltenden Altersgrenzen in der gesetzlichen Rentenversicherung sowie die bestehenden Möglichkeiten der Altersteilzeit bilden die Grundlage für die persönliche Planung der Beschäftigten. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Altersteilzeitvereinbarungen abgeschlossen oder über viele Jahre Zeitwertkonten aufgebaut haben, müssen sich auf diese Regelungen verlassen können. Daher ist insbesondere bei einer Anhebung der Altersgrenze für langjährig Versicherte ein ausreichend langer Übergangs- und Anpassungszeitraum erforderlich.

Um die Transformation entlang der demografischen Entwicklung zu bewältigen, sind für die Volkswagen AG Altersregelungen mit einem frühestmöglichem Renteneintritt ab 63 Jahren sowie das Blockmodell der Altersteilzeit von zentraler Bedeutung. Für Altersteilzeitvereinbarungen und Freistellungen aus Lebensarbeitszeitkonten, die innerhalb eines Übergangszeitraums von mindestens 12 Monaten nach Inkrafttreten des Gesetzes verbindlich vereinbart werden und spätestens 36 Monate danach wirksam werden, müssen die bisherigen Rahmenbedingungen unverändert fortgelten. Dies gilt insbesondere für den frühestmöglichem Renteneintritt für langjährig Versicherte mit 63 Jahren sowie für die Möglichkeit, Altersteilzeit im bewährten Blockmodell bereits ab dem 55. Lebensjahr zu beginnen.

Allein für die Volkswagen AG wären so in den Jahrgängen von 1965 bis inkl. 1973 der Abschluss von voraussichtlich 13.000 bis 15.000 weiteren ATZ-Vereinbarungen möglich, die für einen sozialverträglichen Personalabbau entlang der demographischen Kurve und dem Gelingen der Transformation erforderlich sind. Das gilt umso mehr, wenn die Transformation von einer Beschäftigungssicherung begleitet wird. Eine Beschäftigungssicherung funktioniert nur, wenn den Beschäftigten tragfähige Lösungen für vorzeitige Austritte angeboten werden können. Nicht zuletzt sollte das sehr erfolgreiche Blockmodell der Altersteilzeit weiterhin unverändert möglich sein, um dauerhaft die Transformationsziele der Unternehmen zu erreichen. Die ATZ hat Bedeutung für die Transformationsfähigkeit der gesamten Branche, nicht zuletzt für die Zuliefererindustrie.

Eine Stärkung der Transformationsfähigkeit der Unternehmen könnte zudem erreicht werden, in dem eine Dotierung von Zeitwertkonten auch in der ATZ-Aktivphase auf gesetzlicher Ebene eindeutig als zulässig geregelt wird. Derzeit wird die Zulässigkeit von den Spitzenverbänden der Sozialversicherungsträger verneint (vgl. Rundschreiben Altersteilzeit vom 02.11.2010).

3. Sozialpartnerschaftliche Gestaltungsspielräume stärken

Die Umsetzung der Reform sollte die bewährten Gestaltungsmöglichkeiten der Sozialpartner respektieren und ausbauen. Tarifvertragliche und betriebliche Lösungen haben sich in der industriellen Praxis als wesentliche Instrumente erwiesen, um demografische Herausforderungen, Fachkräftebedarfe und Transformationsanforderungen in Einklang zu bringen. Gesetzliche Änderungen sollten daher ausreichend Flexibilität für branchenspezifische und betriebliche Lösungen lassen und keine bewährten Instrumente entwerten.

4. Wettbewerbsfähigkeit des Industriestandorts sichern

Die Einführung einer gesetzlichen Kapitalrente darf nicht zu zusätzlichen Belastungen der Unternehmen führen, die die Wettbewerbsfähigkeit des Industriestandorts Deutschland und der Unternehmen weiter beeinträchtigen. Zusätzliche Finanzierungsbeiträge müssen daher durch Entlastungen an anderer Stelle ausgeglichen werden. Das gilt umso mehr, als Unternehmen anderenfalls versucht sein könnten, die Mehrbelastung durch Kürzungen bei der betrieblichen Altersversorgung auszugleichen. Aus Sicht der Volkswagen AG darf die Reform die Investitions- und Transformationsspielräume der Unternehmen nicht weiter einschränken.