

metallnachrichten

Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg

Nr. 02 - März 2008

Für jung.

Für alt.

Für alle.

Neue Altersteilzeit. Jetzt!

»Wir brauchen eine Fortführung der Altersteilzeit und wir brauchen die Entscheidung dafür jetzt«, so IG Metall-Bezirksleiter Jörg Hofmann bei der Großen Tarifkommission im Februar. Das Thema bewegt die Menschen aber nicht nur politisch, auch emotional ist das Thema besetzt. Zu viele Beschäftigte sind ausgelaugt und kaputt geschafft, wollen einfach nur raus aus dem Arbeitsleben und können nicht bis 65 oder gar 67 arbeiten. Für Jüngere bieten sich zu wenig Perspektiven. Alles Gründe, die für Altersteilzeit sprechen.

Warum wir die Altersteilzeit brauchen

Die Bundesregierung hat in den vergangenen Jahren sämtliche Möglichkeiten geschlossen, über die Beschäftigte vor Erreichen des gesetzlichen Rentenalters aus dem Arbeitsleben ausscheiden konnten (was alles nicht mehr geht auf Seite 2).

Ende 2009 läuft zudem noch die im Gesetz verankerte Förderung

von Altersteilzeit durch die Bundesagentur für Arbeit aus. Da die Tarifverträge zur Altersteilzeit konkret mit dieser Förderung verknüpft sind, enden sie somit auch am 31. Dezember 2009.

Über all dem schweben nach wie vor die verfehlte Rentenpolitik der letzten Jahre und die politisch völlig falsche Entscheidung das Rentenalter auf 67 hochzusetzen.

Weitere Rentenabschläge eingrenzen

Es wurden aber in der Vergangenheit nicht nur sämtliche Möglichkeiten eines früheren Ausstiegs geschlossen. Auch das sogenannte Versorgungsniveau wurde dramatisch abgesenkt.

Die Rente eines Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie mit 40 Beschäftigungsjahren liegt netto oft nur knapp über 1.000

Euro. Für jeden Monat, den ein Beschäftigter vor dem gesetzlichen Rentenalter ausscheidet, werden Abschläge von 0,3 Prozent von der Rente abgezogen. Verlässt ein langjährig Versicherter mit 63 Jahren den Betrieb, weil er nicht mehr kann, und es gibt kein Altersteilzeitmodell, das er nutzen kann, muss er Abschläge von 7,2 Prozent verkräften. Sollte die Rente mit 67 kommen würde sich dies sogar auf 14,4 Prozent erhöhen.

Neue Altersteilzeit

Chancen schaffen, Zukunft geben

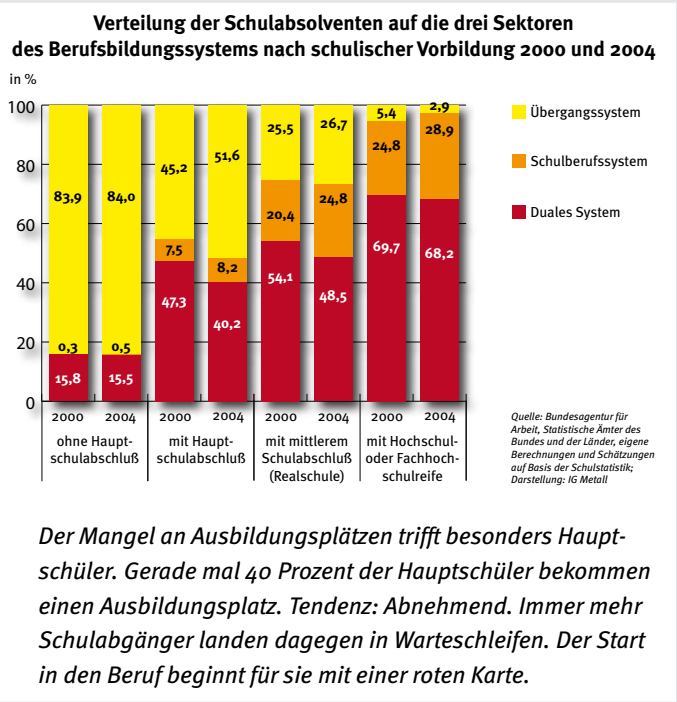
Mit der Fortführung der Altersteilzeit wollen wir Möglichkeiten erhalten, damit Ältere vorzeitig aussteigen können. Aber wir wollen damit auch Chancen schaffen, damit vor allem Jüngere nach der Ausbildung eine Perspektive im Betrieb bekommen.

Ohne Altersteilzeit wird die Bugwelle an unversorgten Jugendlichen weiter ansteigen. Grund ist die bis mindestens

2013 weiter steigende Zahl von Schulabgängern. 2012 drängt in Baden-Württemberg zudem noch ein Doppeljahrgang an Schulabgängern auf den Ausbildungsmarkt.

Dadurch wird die ohnehin angespannte Ausbildungssituation weiter verschärft. In den meisten Unternehmen werden Stellen aber nur durch Fluktuation besetzt, also nur wenn jemand geht, haben jüngere Beschäftigte die Chance auf einen Einstieg.

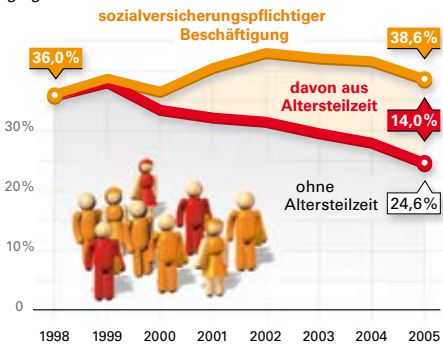
Daher würde bei Wegfall der Altersteilzeit die Übernahme der Auszubildenden zu einem gravierenden Problem. Altersteilzeit bedeutet also ein gewaltiges Stück Zukunft.



Der Mangel an Ausbildungsplätzen trifft besonders Hauptschüler. Gerade mal 40 Prozent der Hauptschüler bekommen einen Ausbildungsplatz. Tendenz: Abnehmend. Immer mehr Schulabgänger landen dagegen in Warteschleifen. Der Start in den Beruf beginnt für sie mit einer roten Karte.

Altersteilzeit hält Beschäftigte im Job

So viele Personen im Alter zwischen 60 und 65 Jahren gingen in Altersrente aus...



Rentenzugang: Was hat sich verändert?*

Rentenzugangsart	Geltendes Recht	Zukünftiges Recht
Regelaltersrente	65 Jahre	plus 2 Jahre = 67 Jahre (soll ab 2012 stufenweise angehoben werden. Für alle ab Jahrgang 1964 soll die Rente mit 67 gelten)
Altersrente nach Altersteilzeit	entfällt für alle ab Jahrgang 1952	unverändert
Altersrente nach Arbeitslosigkeit	entfällt für alle ab Jahrgang 1952	unverändert
Altersrente für Frauen	entfällt für alle ab Jahrgang 1952	unverändert
Altersrente für langjährig Versicherte nach 35 Versicherungsjahren	ab 63 Jahre mit Abschlag (7,2 Prozent)	vorzeitige Inanspruchnahme ab 63 bleibt erhalten. Allerdings erhöhen sich dann die Rentenabschläge auf bis zu 14,4 %, durch das erhöhte Rentenzugangsalter
Altersrente für behinderte Menschen mit 35 Versicherungsjahren	mit Abschlag: 60 Jahre abschlagsfrei: 63 Jahre	Rentenabschlag bis zu 10,8%. Frühestes Zugangs-alter steigt von 63 auf 65 Jahre, Behinderungsgrad mindestens 50%
Altersrente für besonders langjährig Versicherte mit 45 Pflichtbeitragsjahren		ab 65 Jahre (gilt aber erst im Zuge des neuen Renten-rechts ab 01.01.2012)

*Besonderer Vertrauensschutz ist in der Tabelle nicht eingearbeitet.

Erfolge und Forderungen

Seit Monaten werden Metallerrinnen und Metaller im Bezirk nicht müde und wehren sich gegen die Rentengesetze und streiten für neue Altersübergangsmodelle.

Der Druck war nicht wirkungslos:

- ▶ Das **Altersteilzeitgesetz** gilt unbefristet weiter.
 - ▶ Es bleibt bei der **Steuer- und Abgabefreiheit (Zeitpunkt der Auszahlung)** der Aufstockungsbeträge sowie der zusätzlichen Rentenbeiträge.
- Das ist vor allem den Aktivitäten

in Betrieben und Verwaltungsstellen zu verdanken. Aber der Druck muss anhalten. Dies gilt vor allem für die Forderung an die Politik:

- ▶ Auch in Zukunft **Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit**, gekoppelt z.B. an die Einstellung von Arbeitslosen oder an die Übernahme von Azubis.
- ▶ **Bessere Ausgestaltung der Teilrente** durch erweiterte Hinzuverdienstgrenzen und einen Zugang zu dieser Rentenart ab 60 Jahren.

Der Fahrplan Tarifvertrag Altersteilzeit

Informationskampagne für eine neue Altersteilzeit läuft in den Betrieben.

12. März 2008: Große Tarifkommission mit Debatte über Kündigung der Tarifverträge und mögliche Forderungen.

Mitte April bis Ende Juni regionale Verhandlungen.

Altersteilzeit Was regelt der Tarifvertrag

Arbeitgeber und Arbeitnehmer eines Betriebes können im Rahmen einer **freiwilligen Betriebsvereinbarung** die Durchführung von Altersteilzeit regeln.

Kommt keine freiwillige Betriebsvereinbarung zustande, haben Beschäftigte, die das 61. Lebensjahr vollendet haben, **Anspruch auf ein Altersteil-**

zeitarbeitsverhältnis in Form eines Blockmodells. Allerdings gelten in diesem Fall nur die gesetzlichen Mindestbestimmungen und die Beschäftigten müssen dann erhebliche Einbußen in Kauf nehmen.

Altersteilzeit kann laut Tarifvertrag **frühestens mit dem vollendeten 55. Lebensjahr** in Anspruch genommen werden. Sie darf die Dauer von 2 Jahren nicht unter- und von 6 Jahren nicht überschreiten.

Durch freiwillige Betriebsvereinbarungen kann auch eine **Altersteilzeit über 10 Jahre** vereinbart werden.

Das monatliche **Nettoentgelt** eines Beschäftigten in Altersteilzeit beträgt laut Tarifvertrag mindestens **82 Prozent** seines bisherigen monatlichen Entgeltes.

Der Arbeitgeber zahlt während der Altersteilzeit **Beiträge an die Rentenkasse** in Höhe von mindestens 90 Prozent des bisherigen Entgeltes.

Beschäftigte in Altersteilzeit bekommen im Blockmodell nur während der Arbeitsphase ein gekürztes **Weihnachts- und Urlaubsgeld**.

Wer vor Vollendung des 63. Lebensjahres aus der Altersteilzeit in die Rente ging, erhielt vom Arbeitgeber eine **Abfindung** von bis zu drei Monatsentgelten. Diese Regelung entfällt (s. Kasten) schon heute.



Was alles nicht mehr geht

Vorruhestandsmodell (Rente nach Arbeitslosigkeit):



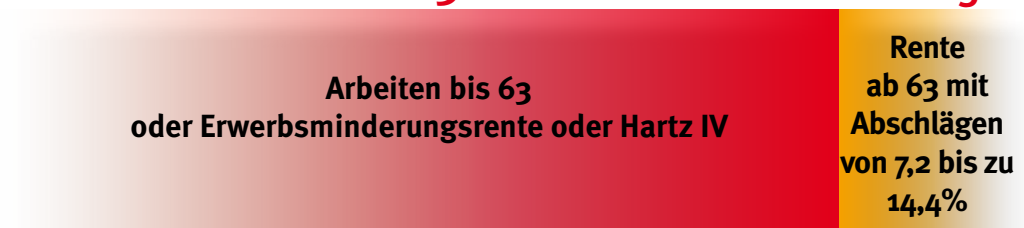
Rente nach Altersteilzeit



Was ohne Tarifvertrag noch geht

Ohne Fortführung der Altersteilzeit:

Arbeiten bis mindestens 63* mit massiven Rentenabschlägen



* Voraussetzung: 35 Versicherungsjahre. Ansonsten gilt: Arbeiten bis 65 oder wenn die Rente mit 67 kommt bis 67!

»Das Thema brennt den Beschäftigten auf den Nägeln«

Der drohende Wegfall der Altersteilzeit hätte für viele Beschäftigte dramatische Folgen. Ein früherer Ausstieg zu fairen Bedingungen und mit einem Einkommen von dem sich leben lässt, wäre verbaut. Wir haben Beschäftigte gefragt, warum wir eine Anschlusslösung als Tarifvertrag brauchen. Das Ergebnis ist eindeutig.



»Ältere haben Mühe das Tempo zu schaffen«
Ladislav Priplata, Daimler

»In der Montage gibt es einen ziemlichen Druck«, sagt **Ladislav Priplata** von **Daimler** in Untertürkheim. Durch die vielen Einsparungen und Rationalisierungen sei überhaupt keine Luft mehr da. Priplata, 34, kann sich nicht vorstellen, auf diese Art noch über 30 Jahre weiter zu ackern. »Sollen wir uns denn fast zu Tode arbeiten?«

Bernhard Dingler aus der Räderfertigung bei **ZF** in Friedrichshafen ist 57 und spürt jedes weitere Jahr in der Produktion. Der Stress ist durch die hohe Auslastung gewaltig. »Es ist schon schwer vorstellbar, bis 63 zu arbeiten.« Dabei lebt Dingler gesund und

treibt Sport. Aber gegen seinen Biorhythmus könne er eben nicht an.

Für die Betriebsräte ist die Altersteilzeit ein unverzichtbares Instrument der Personalpolitik. Es gebe sonst keine andere Möglichkeit, wie etwa kranke Beschäftigte früher in Rente gehen können, sagt **Walter Doberer** von **Acument** in Schrozberg. Ohne eine gesetzliche und tarifliche Fortführung der Altersteilzeit würden die Betriebe mit dieser drängenden Problematik alleine gelassen. Doberer: »Der Arbeitgeber braucht das ja auch.«



»Wir haben mehr Interesse als die Quote erlaubt«
Walter Doberer, Acument

Extrem trifft die Belastungssituation auch viele Frauen. »Als Frau ist man doppelt belastet«, beschreibt **Ayse Kayanak** ihre Situation. »Ich arbeite bei **Bosch** in Leinfelden in der Montage und daheim kümmere ich mich um meine Familie.« Gerade Frauen macht die Doppelbelastung zu schaffen. Viele hätten durch die eintönige Arbeit gesundheitliche Probleme, meint Kayanak. »Ohne Altersteilzeit? Das ist unmöglich«

Bei **Wafios** in Reutlingen hat die Altersteilzeit eine große Be-

deutung, sagt Betriebsratschef **Kurt Rein**. »Ganz hervorragend«



»Bei uns funktioniert die Wiederbesetzung«
Kurt Rein, Wafios

findet er die Beschäftigungsbrücke zwischen Jung und Alt: »Bei uns funktioniert die Wiederbesetzung.« Wafios hat eine Ausbildungsquote von zehn Prozent. Der steht die gleiche Zahl von Alterssteilzeitern gegenüber. Kurt Rein: »Wenn das nicht fortgesetzt würde, wäre das schlecht - für die Jungen wie für die Älteren.«

Die Leistungsverdichtung nehme praktisch täglich zu, klagt **Zvonimir Pintar**. Der 49jährige ist in der Motorenmontage bei **Daimler** beschäftigt und kann sich kaum vorstellen wie es unter diesen Bedingungen gehen soll bis 65 zu arbeiten. »Aber bis 67, das ist pure Utopie«, meint er. »Schon deshalb brauchen wir flexible Ausstiegsmöglichkeiten.«



»Viele schaffen es nicht bis 65 oder gar 67«
Ayse Kaynak, Bosch



»Es gibt kaum alternsgerechte Arbeitsplätze«
Zvonimir Pintar, Daimler

Bei **Macquet** in Rastatt gibt es eine hohe Erwartungshaltung an künftige neue Regelungen für Altersübergänge, sagt Betriebsratsvorsitzender **Roland Walter**. Auch bei Macquet ist die Quote derzeit ausgereizt. »Viele weitere warten darauf, dass sich etwas tut«, so Walter.

»Für uns junge Leute ist der Altersausstieg ein ganz wichtiges Thema«, sagt **Pascal Eß** von **ZF** in Friedrichshafen. Er sieht die Gefahr, dass Betriebe nicht mehr oder viel weniger aus-



»Alle wollen vor 67 aus dem Betrieb«
Roland Walter, Macquet

bilden, wenn sie Ältere länger beschäftigen müssen. Damit sei die Übernahmeverpflichtung für Azubis ebenfalls gefährdet. Pascal Eß, der 2007 seine Ausbildung zum Fachinformatiker abschloss, wäre selber betroffen: Ohne Übernahmeverpflichtung hätte ihn ZF letztes Jahr übernehmen können, aber nicht müssen.



»Nur wenn die Älteren rausgehen können, kommen auch Junge wieder rein« Pascal Eß, ZF

Impressum: IG Metall Bezirksleitung Baden-Württemberg, Stuttgarter Straße 23, 70469 Stuttgart, Telefon (0711) 16581-0, Fax (0711) 16581-30, E-Mail: bezirk.baden-wuerttemberg@igmetall.de, Internet: www.igm.de, Druck: apm AG, Darmstadt



»Die Drei-Schicht-Produktion nagt schwer an der Gesundheit« Bernhard Dingler, ZF