



## Die Neue Altersteilzeit



**Verhandlungsergebnis Altersteilzeit, 3. September 2008**

# Erreicht: Die Neue Altersteilzeit!



VB 04  
FB Tarifpolitik

## IG Metall setzt sich bei Altersteilzeit durch

Unternehmen tragen künftig mindestens die Hälfte der Kosten für vorgezogenen Ruhestand

### Altersteilzeit unter Dach 4 Fach

Stuttgart – Ein Großteil der 800 000 Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie im Südwesten kann auch künftig ohne größere Einbußen vorzeitig in den Ruhestand treten.

haben, mit finanzieller Unterstützung durch den Arbeitgeber vorzeitig in Ruhestand zu gehen.

Zuschluss der Bundesagentur vom Jahr 2010 an weg. Damit wäre auch der Tarifvertrag entfallen. Die Einigung führt nicht nur zum Fortbestand des Tarifvertrags, sondern auch dazu, dass der Arbeitgeber mindestens die Hälfte der Mehrkosten trägt. Die Arbeitnehmer werden kollektiv beteiligt, indem der nächsten Tarifierhöhung 0,4 Prozent des Gehalts nicht ausbezahlt werden. Der Vertrag wird in vielen Fällen von der Bundesagentur

VON KLAUS KÖSTER

### Altersteilzeit unter Dach und Fach

IG Metall und Arbeitgeber einigen sich

Darauf einigten sich gestern Abend in Stuttgart die IG Metall und der Arbeitgeberverband Südwestmetall. Der Tarifvertrag der Bundesweit übernommen werden soll.

Bei der Altersteilzeit arbeiten die Beschäftigten über einen mehrjährigen Zeitraum nur mit einem halben Depotat, wobei in der ersten Hälfte in der Regel voll gearbeitet wird und mit der zweiten der vorgezogene Ruhestand ohne Rentenanspruch beginnt. In der gesamten Zeit wird ein reduziertes Gehalt gezahlt. Um zu verhindern, dass die Beiträge auf die Hälfte absinken, werden die Beiträge in vielen Fällen von der Bundesagentur

## Einigung im Streit über die Altersteilzeit

Neuer Tarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie im Südwesten beschlossen

FRANKFURT, 3. September. Der Tarifstreit in der Metall- und Elektroindustrie über eine Neuregelung der Altersteilzeit ist beigelegt. Am Mittwochabend einigten sich der Arbeitgeberverband Südwestmetall und die Bundesagentur für Arbeit

teilzeit war notwendig geworden, weil Ende 2009 die bisherige Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit wegfällt. Arbeitnehmer, die in Altersteilzeit gehen wollen, müssen künftig mindestens

zeit gehen können, sind es in Zukunft für jede der beiden Basisgruppen – belastete und nicht belastete – gilt eine Höchstgrenze von 2,5 Prozent. In der Summe dürfen

# 350 000 Beschäftigte im Warnstreik!



| VB 04  
FB Tarifpolitik



Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in die Rente (Baden-Württemberg)



- 1. Ausgangslage**
- 2. Zugangsmöglichkeiten zur Altersteilzeit**
  - Betriebsvereinbarungsmodell
  - individuelles Anspruchsmodell
- 3. materielle Ausstattung**
- 4. Altersteilzeit alt - neu**
- 5. Finanzierung**
- 6. Laufzeit**
- 7. Übertragung auf andere Tarifgebiete**
- 8. neu: TV Beschäftigungssicherung und Beschäftigungsaufbau**

# 1. Ausgangslage



| VB 04  
FB Tarifpolitik

## Warum ein Tarifvertrag zur neuen Altersteilzeit?

- ➔ **Förderung der Altersteilzeit durch die Bundesagentur läuft – gegen Widerstand der IG Metall - Ende 2009 aus.**
- ➔ **Damit enden 2009 auch die bestehenden Tarifverträge zur Altersteilzeit.**
- ➔ **Weitere Änderungen im Rentenrecht erschweren den vorzeitigen Ausstieg aus dem Arbeitsleben.**
- ➔ **Trotzdem besteht weiter die Notwendigkeit, dass Ältere flexibel ausscheiden und Jüngere nachrücken können.**

# 1. Ausgangslage



| VB 04  
FB Tarifpolitik

**Daher hat die IG Metall beschlossen:**

**Mit einem neuen Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in die Rente werden wir**

- ➔ **Älteren weiterhin einen flexiblen und abgesicherten Übergang in die Rente ermöglichen**
- ➔ **Jüngeren damit den Einstieg ins Berufsleben erleichtern**

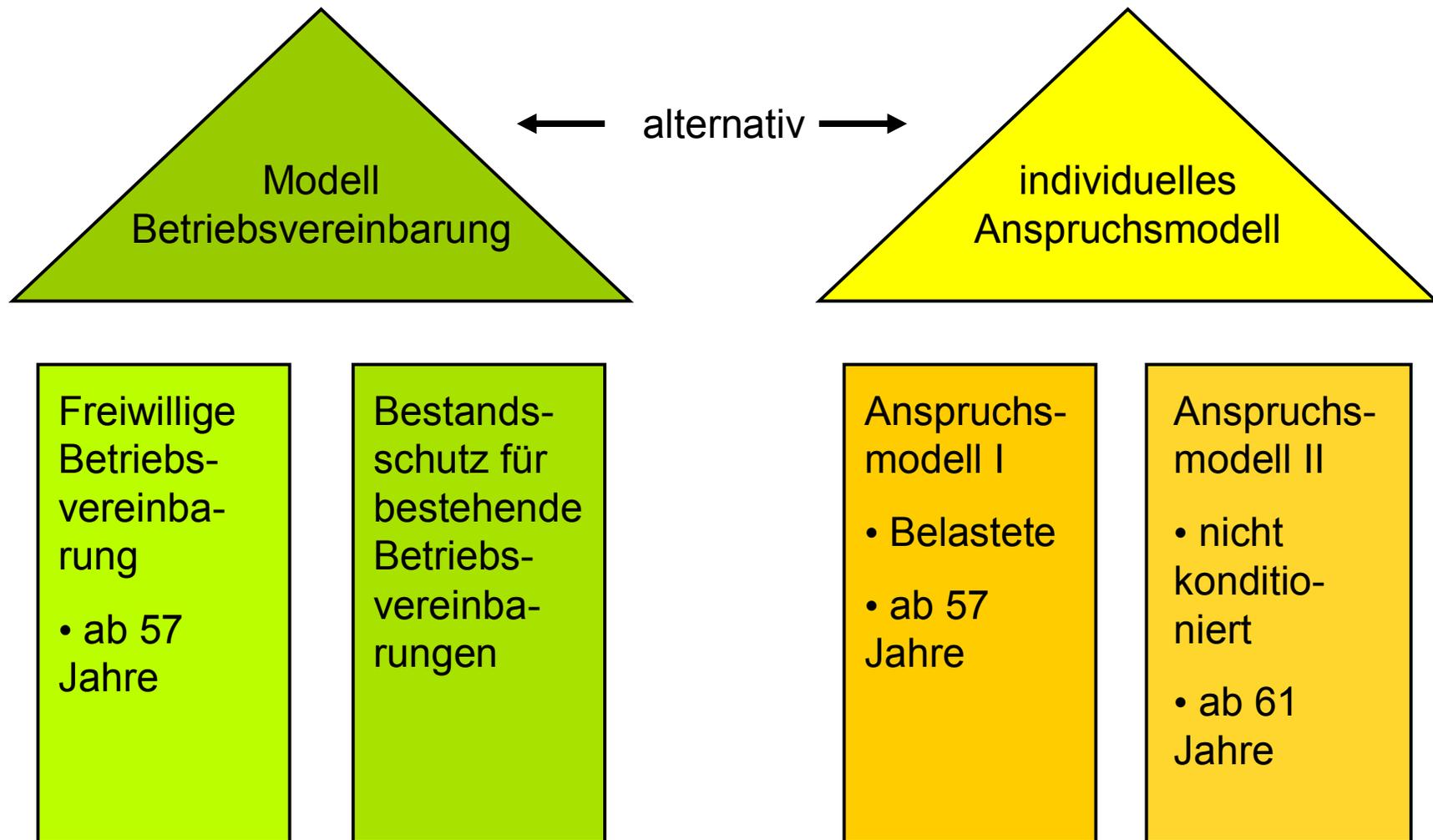
**Für jung.  
Für alt.  
Für alle.**

**Neue Altersteilzeit**

## 2. Zugangsmöglichkeiten



| VB 04  
FB Tarifpolitik





## Betriebs- vereinba- rungs- modell

- **ATZ beginnt frühestens mit Vollendung des 57. Lebensjahres.**
- **ATZ erfolgt im Blockmodell (Verteilung der Arbeitszeit auf eine Arbeits- und Freistellungsphase).**
- **ATZ kann grundsätzlich für eine Dauer von bis zu 6 Jahren vereinbart werden.**
- **Die Betriebsvereinbarung muss die Anzahl der Beschäftigten, denen Altersteilzeit ermöglicht wird, Auswahlkriterien bei einer Überschreitung dieser festgelegten Anzahl sowie die Festlegung der möglichen Altersteilzeitmodelle enthalten.**
- **Die materiellen Bedingungen des TV ATZ sind wertgleich abzubilden**

# Betriebsvereinbarungsmodell kollektiver Bestandsschutz



| VB 04  
FB Tarifpolitik

Betriebs-  
vereinba-  
rungs-  
modell

Bestands-  
schutz

- ➔ **Betriebsvereinbarungen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des neuen Tarifvertrages gelten, können durch Vereinbarung der Betriebsparteien zu den bestehenden Konditionen fortgeführt werden.**
- ➔ **Ggf. sind Anpassungen zu prüfen**
- ➔ **Die alten Tarifverträge werden in den Anhang des neuen TV aufgenommen und gelten weiter.**



## Anspruchsmodell I

### ➔ gilt für belastete Beschäftigte mit

- mindestens 12 Jahren Betriebszugehörigkeit,
- die davon mindestens 9 Jahre regelmäßig in drei oder mehr Schichten mit Nachschicht oder nur in Nachtschicht gearbeitet haben oder besonders starken Umgebungseinflüssen ausgesetzt waren.

oder

- mit mindestens 15 Jahren Betriebszugehörigkeit,
- die mindestens 12 Jahre in Wechselschicht (zwei oder mehr Schichten in regelmäßigem Wechsel) gearbeitet haben.

### ➔ beginnt frühestens mit dem **57. Lebensjahr**

### ➔ dauert bis zu sechs Jahren



Anspruchs-  
modell I

## Abfindungsregelung

**Beschäftigte, die Altersteilzeit nach dem Anspruchsmodell I wahrnehmen, erhalten eine Abfindung als Ausgleich für die Abschläge auf ihre Altersrente in Höhe von 250,- Euro pro Monat zwischen Beendigung des Arbeitsverhältnisses und Beginn der ungeminderten Altersrente (bis zu 24 Monate).**



## Anspruchsmodell II

- ➔ **mindestens 12 Jahre Betriebszugehörigkeit**
- ➔ **keine Beschränkung auf bestimmte Tätigkeiten**
- ➔ **ATZ beginnt frühestens vier Jahre vor der abschlagsfreien Rente, also frühestens mit 61 Jahren (plus x Monate).**
- ➔ **ATZ kann bis zu vier Jahren dauern**
- ➔ **ATZ muss unmittelbar an die ungeminderte Altersrente heranzuführen (keine Abfindungszahlungen)**



laufende  
ATZ  
Verhältnis-  
se

**Altersteilzeitverhältnisse, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des neuen Tarifvertrages noch laufen, werden nach den bisherigen tariflichen bzw. betrieblichen Bedingungen bis zum Ende durchgeführt.**

# Zugangsquote



| VB 04  
FB Tarifpolitik

Quote 4 Prozent	
2, 5 Prozent: Anspruch nach Modell I (Belastete)	2, 5 Prozent: Anspruch nach Modell II

oder

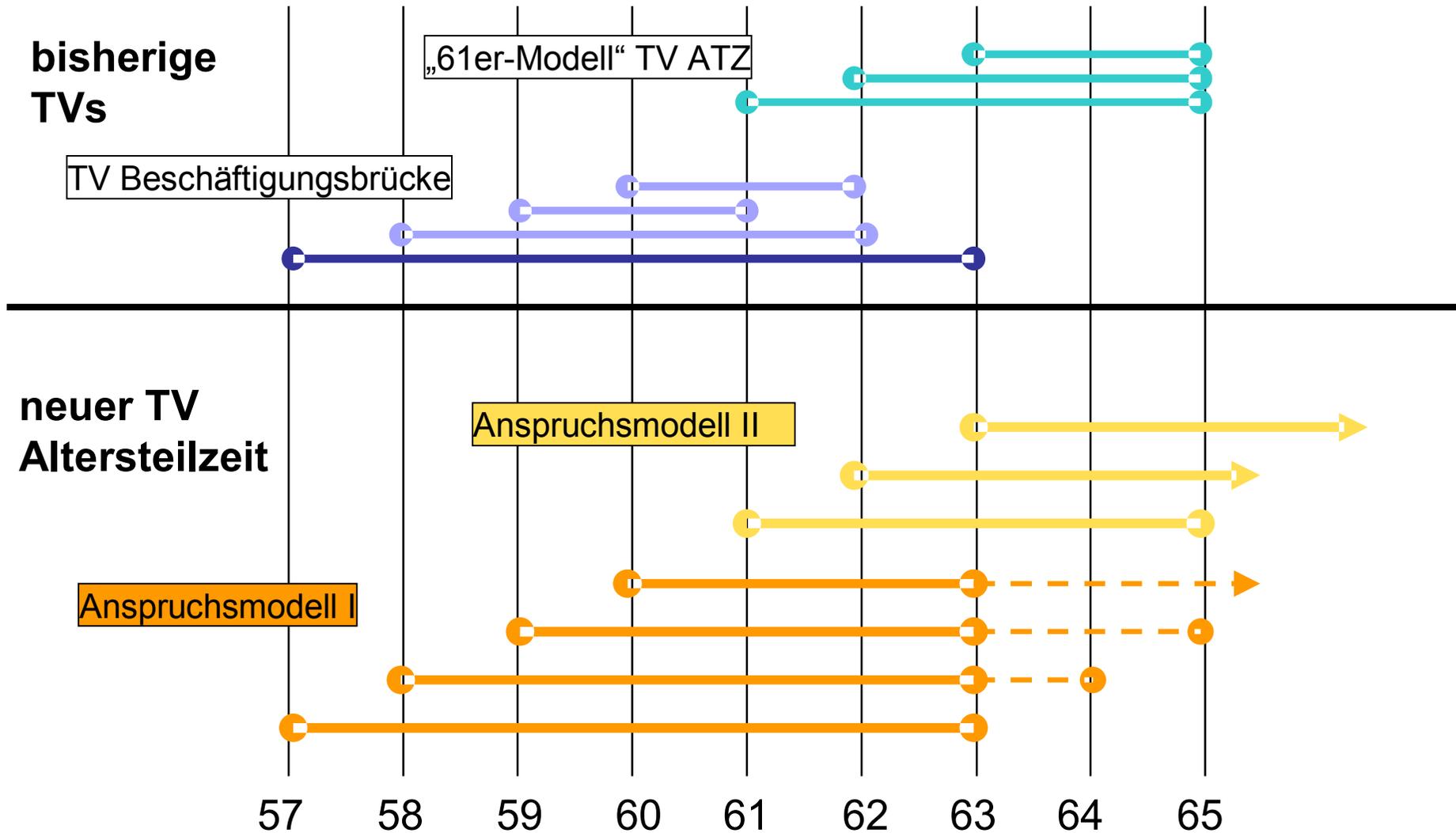
zusätzliche  
Aus- und  
Weiterbildung

- 4 Prozent der Gesamtbelegschaft haben einen Anspruch auf Altersteilzeit.
- Ist die Quote für ein Anspruchsmodell ausgeschöpft, bleibt für das andere Modell eine Quote von maximal 1,5 Prozent. Vorrang hat Modell I.
- Ist in Betrieben ohne Anspruchsberechtigte nach Modell I die Quote von 4 Prozent nicht ausgeschöpft und der Arbeitgeber lehnt weitere Anträge mit Hinweis auf die 2,5- Prozent-Deckelung ab, wird das restliche Finanzierungsvolumen für zusätzliche Aus- und Weiterbildung im Betrieb verwendet.

# individueller Anspruch alt - neu



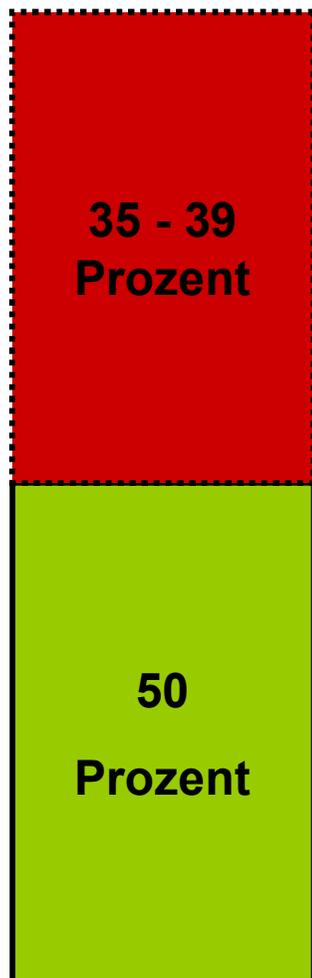
VB 04  
FB Tarifpolitik



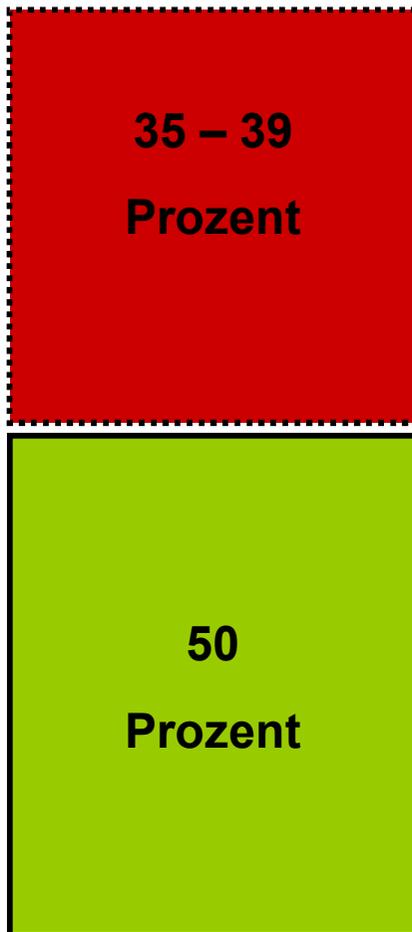
### 3. materielle Ausstattung



| VB 04  
FB Tarifpolitik



- Der Arbeitgeber stockt das Altersteilzeit-Entgelt der Beschäftigten zu 85 bis 89 Prozent auf.
- Das Altersteilzeit-Entgelt nimmt während der gesamten Laufzeit voll an den Tarifierhöhungen teil.
- Während der Altersteilzeit entrichtet der Arbeitgeber weiterhin zusätzliche Beiträge zur Rentenversicherung von 95 Prozent der vorherigen Beiträge.
- Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld) entfallen während der Altersteilzeit.



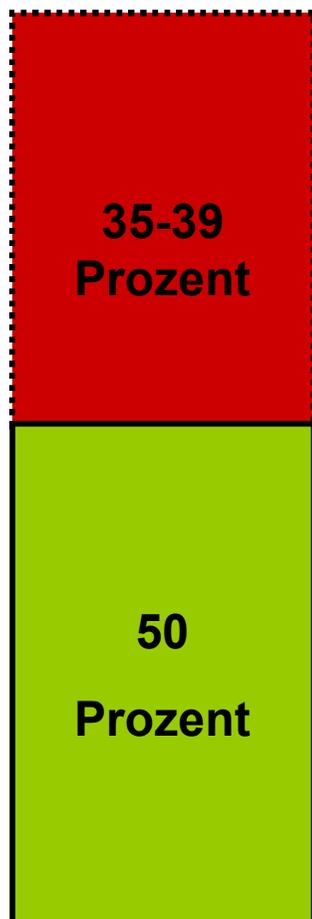
- Der Arbeitgeber stockt das Altersteilzeit-Entgelt über ein Brutto-Aufstockungsmodell auf 85 Prozent bis 89 Prozent des letzten Netto-Entgeltes auf (abhängig von der Entgeltgruppe). Untere Entgeltgruppen erhalten eine höhere Aufstockung.
- Beschäftigte in Altersteilzeit sind Teilzeit-Beschäftigte. Entsprechend ihrer Arbeitszeit reduziert sich auch ihr Entgelt, in der Regel auf 50 Prozent des Brutto-Vollzeit-Entgeltes.

# Altersteilzeit-Entgelt konkret



| VB 04  
FB Tarifpolitik

**Beispiel: Beschäftigte Entgeltgruppe E7, Steuerklasse III\***



Grundentgelt	2 429,50 Euro
Leistungszulage	364,43 Euro
<hr/>	
Vollzeit-Brutto	2 793,93 Euro
<b>Vollzeit-Netto</b>	<b>1 986,61 Euro</b>
ATZ-Netto	1 109,19 Euro

Über das tarifvertraglich geregelte Berechnungsverfahren ergibt sich für das ATZ-Entgelt ein

Brutto-Aufstockungsbetrag 618,85 Euro

**ATZ-Netto inkl. Aufstockung 1 728,04 Euro**

Das ATZ-Netto-Entgelt entspricht damit **86,98 Prozent** des Vollzeit-Netto-Entgeltes.

\* entsprechend ERA Baden-Württemberg, Facharbeitereckentgelt

## 4. Altersteilzeit alt – neu



| VB 04  
FB Tarifpolitik

	<b>TV Altersteilzeit (61er- Modell)</b>	<b>TV Beschäftigungs- brücke</b>	<b>Neue Altersteilzeit</b>
<b>Bei freiwilliger Betriebsver- einbarung</b>	Tariflicher Anspruch ausgeschlossen	Tariflicher Anspruch ist ersetzt durch Anspruch nach BV	Tariflicher Anspruch ist ersetzt durch Anspruch nach BV
<b>Beginn und Dauer</b>	Ab 61. Lebensjahr, max. 4 Jahre	Ab 57. Lebensjahr, max. 6 Jahre; für 59- und 60-jährige max. 2 Jahre	Ab 57. Lebensjahr, max. 6 Jahre (Modell I); Frühestens ab 61. Lebensjahr, max. 4 Jahre (Modell II)
<b>Beginn der Freistellung</b>	Frühestens mit 63. Lebensjahr	Spätestens mit 60. Lebensjahr („Drehtür 60“)	Variabel nach Beginn und Dauer
<b>Ende der Altersteilzeit</b>	Mit 65. Lebensjahr	Mit dem 63. Lebensjahr, wegen „Drehtür“ aber abhängig vom Beginn der Altersteilzeit	Frühestens mit 63 (Modell I) oder mit 65 (Modell II), bzw. mit abschlagsfreier Rente

# Altersteilzeit alt - neu



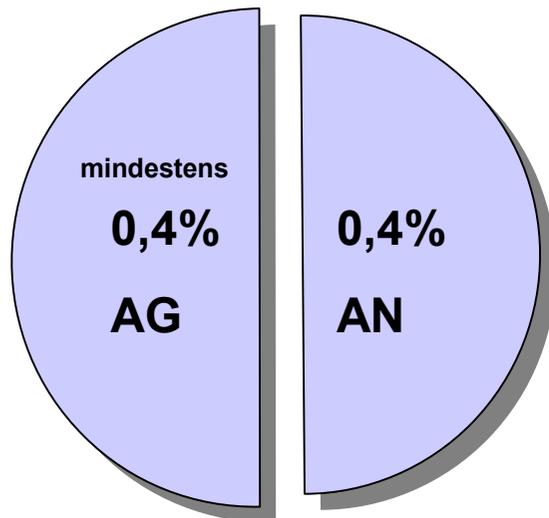
| VB 04  
FB Tarifpolitik

	<b>TV Altersteilzeit (61er-Modell)</b>	<b>TV Beschäftigungsbrücke</b>	<b>Neue Altersteilzeit</b>
<b>Materielle Ausstattung</b>	Zu Tarifbedingungen mit Eigenbeteiligung von 2,5 Monatsentgelten, sonst nur gesetzliche Bedingungen	Aufstockung auf 82% Vollzeitnetto, zusätzliche Rentenbeiträge, Abfindung	Aufstockung auf 85% bis 89 % des Vollzeitnetto (abhängig von Entgeltgruppe)
<b>Weitere Beschränkungen</b>	Schlüsselqualifikation berechtigt zur Ablehnung durch AG (Entscheidung durch Einigungs- oder Schiedsstelle)	Kein Anspruch, wenn und solange 5 % der Beschäftigten in Altersteilzeit sind oder einen Vertrag besitzen; Kein Anspruch, wenn Jahrgangsquoten bereits erfüllt sind; Schlüsselqualifikation berechtigt zur 6-monatigen Verschiebung durch AG; 2-jährige Altersteilzeit kann auf unverblocktes Modell beschränkt werden	Kein Anspruch, wenn und solange 4 % der Beschäftigten in Altersteilzeit sind oder einen Vertrag besitzen; Schlüsselqualifikation berechtigt zur Ablehnung der verblockten ATZ durch AG (Entscheidung durch Einigungs- oder Schiedsstelle)

## 5. Finanzierung der Altersteilzeit



| VB 04  
FB Tarifpolitik

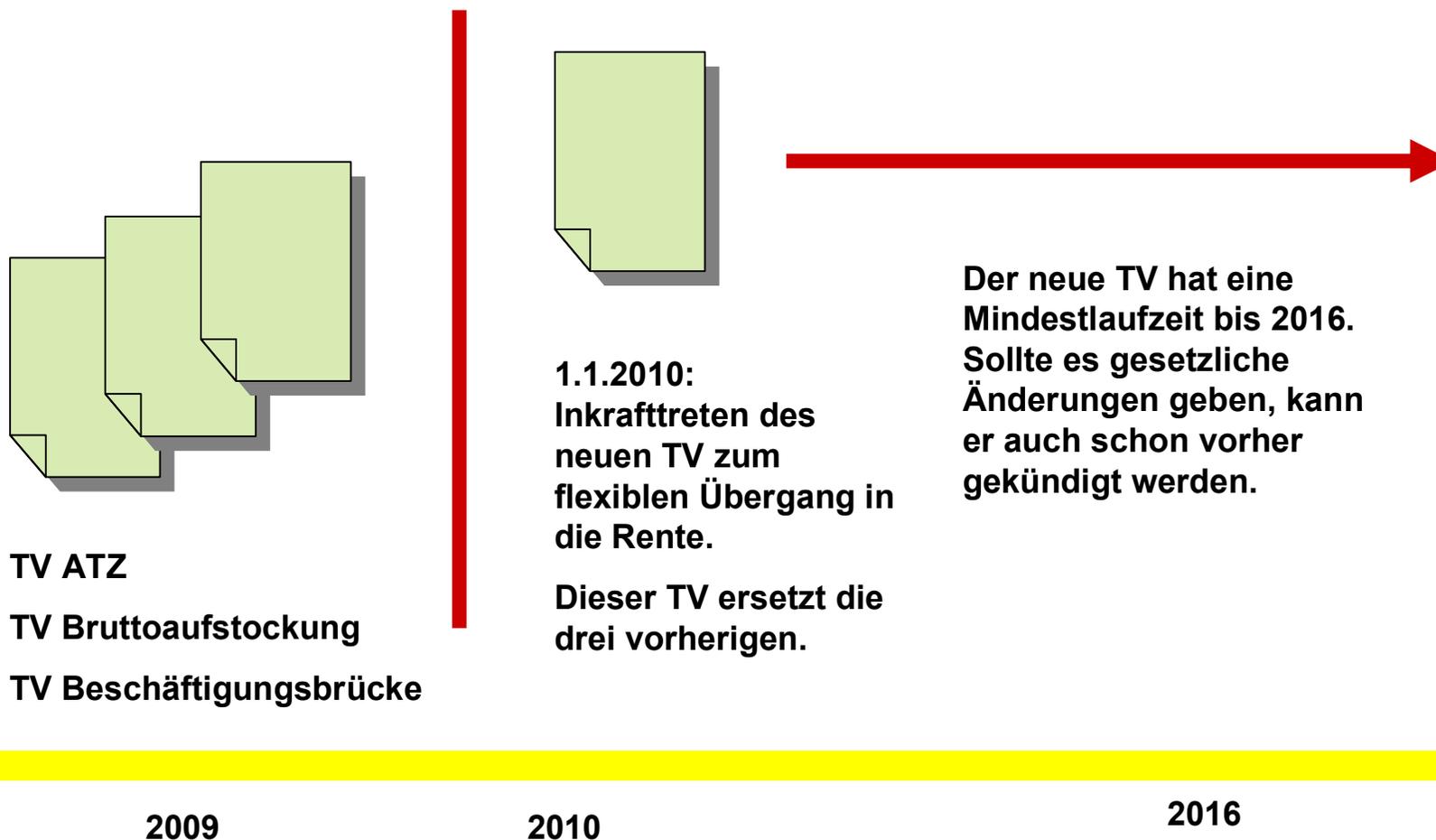


- ➔ Die Tarifparteien beziffern die Kosten der Altersteilzeit auf mindestens 0,8 Prozent der jährlichen Entgeltsumme. Die Arbeitnehmer bringen 0,4 Prozent und Arbeitgeber mindestens 0,4 Prozent der Entgeltsumme in die Finanzierung ein.
- ➔ Der Arbeitnehmer-Beitrag zur Altersteilzeit wird aus dem Volumen der Tarifierhöhung, die nach dem 1.1.2010 in Kraft tritt, finanziert (0,4 Prozent).
- ➔ Im Falle einer Kündigung des neuen Tarifvertrages Altersteilzeit fließen diese 0,4 Prozent zurück an die Beschäftigten. Das bedeutet: Die Werte der Entgelttabellen erhöhen sich um 0,4 Prozent.

## 6. Laufzeit



| VB 04  
FB Tarifpolitik



## 7. Übertragung auf andere Tarifgebiete



| VB 04  
FB Tarifpolitik

- ➔ **Der neue Tarifvertrag gilt zunächst nur für Baden-Württemberg.**
- ➔ **Zwischen der IG Metall und Gesamtmetall ist vereinbart worden, dass der Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in die Rente inhaltsgleich (mit den notwendigen regionalen Anpassungen) in allen anderen Tarifgebieten übertragen werden soll.**
- ➔ **Erklärungsfrist für den TV zum flexiblen Übergang in die Rente ist der 30. September 2008.**

## 8. neu: TV Beschäftigungssicherung und Beschäftigungsaufbau



| VB 04  
FB Tarifpolitik

- ➔ **Gleichzeitig mit dem TV zum flexiblen Übergang in die Rente wurde auch ein neuer Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung und zum Beschäftigungsaufbau abgeschlossen (Abschluss in Niedersachsen/Osnabrück-Emsland bereits am 23.Juni/4.Juli 2008). Dieser TV soll in den anderen Tarifgebieten ebenfalls abgeschlossen werden.**
- ➔ **Darin ist die 12monatige Übernahme nach der Ausbildung mit Nachwirkung abgesichert (in den ostdeutschen Tarifgebieten und im Bezirk Küste würde die 12monatige Übernahmeregung mit Wegfall des TV Beschäftigungsbrücke ohne Neuregelung auf 6 Monate zurückfallen)**
- ➔ **Weiterhin sind dort die Inhalte aus dem „Pforzheimer Abkommen“ geregelt.**
- ➔ **Ebenso sind die Regelungen zur Ausweitung des Ausgleichszeitraums aus dem alten TV Beschäftigungssicherung enthalten.**

