



VL Treff 09.07.2014

## Rente ab 63 und Auswirkungen TV FlexÜ- Tarifrunde M+E 2015

**WIR FÜR  
MEHR**  
Tarifrunde 2015

- Politische Rahmenbedingungen
- Wirtschaftliche Rahmenbedingungen
- Gesamtdebatte: tarifliche Schlussfolgerungen
- ATZ plus Qualifizierungsfragen im Zentrum der Debatte
- Bewertung Prozess Gesprächsverpflichtung zu FlexÜ
- **Zwischenlösung FlexÜ – Rente 63/45**
- Zeitplan und Prozess Tarifrunde
- Resolution

## Ergebnispaket mit Gesamtmetall: Zwischenlösung TV FlexÜ

1 Grenzgängerproblematik

2 Zwischenlösung der Abwendung des TV FlexÜ  
bis Neuabschluss

3 Fristen und Arbeitskampffreiheit

## Ergebnispaket mit Gesamtmetall: Zwischenlösung TV FlexÜ

### 1 Grenzgängerproblematik

#### Ausgangspunkt:

Art. 45 AEUV und Art. 7 Abs. 4 der Verordnung (EWG) Nr. 1612/68 des Rates vom 15. Oktober 1968 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Gemeinschaft stehen Bestimmungen in Tarif- und Einzelarbeitsverträgen entgegen, nach denen bei der Berechnung eines vom Arbeitnehmer im Rahmen einer Regelung über die Altersteilzeit gezahlten Aufstockungsbetrags ... die vom Arbeitnehmer im Beschäftigungsmitgliedstaat geschuldete Lohnsteuer bei der Bestimmung der Bemessungsgrundlage für diesen Aufstockungsbetrag fiktiv abgezogen wird. ... Solche Bestimmungen sind nach Art. 7 Abs. 4 der Verordnung Nr. 1612/68 nichtig.  
EuGH, Urteil vom 28. 6. 2012 - C-172/11 (lexetius.com/2012,2425)

#### Lösung:

- BTV FlexÜ beinhaltet ein wertgleiches Bruttoaufstockungsmodell. Dem BTV können Betriebe mit Zustimmung der TVP beitreten, die Grenzgänger beschäftigen.
- Die Regelung gilt nur für zukünftige Ansprüche, nicht auf schon geltend gemachte Ansprüche aus der Vergangenheit.
- Im Sideletter wird festgehalten, dass betrieblich höhere Aufstockungsbeträge wertgleich umzusetzen sind.
- Keine Vorprägung für die Neugestaltung der tariflichen ATZ.

## Ergebnispaket mit Gesamtmetall: Zwischenlösung TV FlexÜ

2

### Zwischenlösung der Abwendung des TV FlexÜ bis Neuabschluss

#### Lösung:

- Altersteilzeitverhältnisse werden zu Ende geführt und nicht bei Erreichen des ungeminderten Rentenzugangs durch Tarifregelung beendet. Es sei denn, der Arbeitnehmer stellt seinen Rentenantrag vorzeitig.
- Das 4-jährige Anspruchsmodell zielt weiter auf die reguläre Altersrente (65+) bis zu einem Neuabschluss des TV.
- Die Abfindung berechnet sich immer auf den Zeitpunkt des abschlagsfreien Rentenzugangs.
- Empfehlung zur Neubegründung eines befristeten Arbeitsverhältnisses, oder Verlängerung der Altersteilzeit um „Fehlmonate“ bis zur abschlagsfreien Rente zu überbrücken. Verwendung der Abfindungszahlung hierfür.
- Sideletter bestätigt, dass hierdurch keine Vorprägung zukünftiger Regelungen besteht.

## Ergebnispaket mit Gesamtmetall: Zwischenlösung TV FlexÜ

### 3 Fristen und Arbeitskampffreiheit

#### Ausgangslage:

Die neue Altersrentenart einer abschlagsfreien Rente nach 45 Versicherungsjahren (§ 263b SGB VI) löst die in § 18.8. TV FlexÜ enthaltene Verhandlungsverpflichtung aus. Ist diese Verhandlung ohne Ergebnis, endet der TV FlexÜ zum 31.12.2014 ohne Nachwirkung für Neufälle.

#### Lösung:

- Verlängerung der Nachwirkungsfrist auf 9 Monate, das bedeutet bis zum 31.03.2015.
- Ende der Friedenspflicht zum 28.01.2015 (parallel zum Entgeltabkommen).
- Weiterbestehen der Verhandlungsverpflichtung ab Juli 2014 zwischen den tarifschließenden Parteien.

- Politische Rahmenbedingungen
- Wirtschaftliche Rahmenbedingungen
- Gesamtdebatte: tarifliche Schlussfolgerungen
- **ATZ plus Qualifizierungsfragen im Zentrum der Debatte**
- Bewertung Prozess Gesprächsverpflichtung zu FlexÜ
- Zwischenlösung FlexÜ – Rente 63/45
- Zeitplan und Prozess Tarifrunde
- Resolution



## Alters- und Qualifizierungsteilzeit als unmittelbare Aufgabe

- Ähnlich wie auf unserer tarifpolitischen Konferenz wurde in **allen Bezirken** die Notwendigkeit einer langfristigen Absicherung der Altersteilzeit als vordringliche Aufgabe gesehen. Dafür spricht:
  - Die Anpassung an die **Rente ab 63** und damit zusammenhängende Verhandlungsverpflichtung aus dem TV FlexÜ (formaler Anlass).
  - Dass über **90% der Beschäftigten** die Möglichkeit zum vorzeitigen Ausstieg auch in Zukunft für zwingend erforderlich halten.
  - Dass Analysen in allen Bezirken sowohl **Probleme in der Umsetzung** des TV FlexÜ als auch in einigen Tarifregelungen selber aufzeigen.
  - Dass auch die **Arbeitgeber mehrheitlich ATZ fortsetzen** wollen, dabei aber Anpassungen vor allem mit Blick auf das Rückstellungsthema verlangen.
- Unser Erfolg 2008 war möglich, weil wir beim Thema ATZ mit dem Motto „**Für Jung – für Alt – für Alle**“ den Bogen über alle Generationen gespannt haben.



## Alters- und Qualifizierungsteilzeit als unmittelbare Aufgabe

- Die Funktion und Begründung der Altersteilzeit hat sich in den letzten Jahren erheblich verändert. Von der **arbeitsmarkt-politischen** Bedeutung (Alt darf raus, Jung kann rein) zu einer **personalpolitischen** Funktion (Ausstieg für Belastete, Personalabbauinstrument bei strukturellen Problemen, Möglichkeit, Beschäftigte in Betrieben zu halten durch langsames Ausgleiten)
- Verknüpfung mit den Forderungen der **Jungen IG Metall** einer **Bildungsteilzeit** (Revolution Bildung) und der Idee, daneben das Thema „Wege zur Beruflichkeit“ für An- und Ungelernte zu stellen.
- Altersteilzeit **zukunftsfest** und **anschlussfähig** für weitere lebenslagenbegleitende Arbeitszeitmodelle machen.

## Verbesserungspotenziale bei FlexÜ

- Die **ATZ-Quote** wird nicht ausgeschöpft, insbesondere in kleineren Betrieben.
- In vielen Betrieben steigt – auch wg. der geburtenstarken Jahrgänge – der **Bedarf an ATZ** an, dort ist die 4%-Quote oft zu niedrig !
- Viele KollegInnen haben die Einschätzung, sich ATZ nicht leisten zu können. Die **Besserstellung der unteren EGen** in vielen Betrieben bis heute nicht umgesetzt !
- Der Zugang zum **6-Jahresmodell** für besonders Belastete ist zu restriktiv (langjährige Schichtarbeit) und reicht in vielen Betrieben schlicht nicht aus !
- Wir haben einen **Dauerstreit mit SWM** über das Problem der Finanzierung und der Rückstellungen – hier brauchen wir eine zukunftssichere und dauerhafte Lösung. TV langfristig sichern.

## Verbesserungspotenziale bei beruflicher Entwicklung

- Berufliche Entwicklung durch Qualifikation scheitert vorrangig an den Faktoren Zeit und Geld.
- Weiterentwicklung der Regelungen über persönliche Weiterbildung in Form von „Bildungsteilzeit“ in geblockter und ungeblockter Form, mit Aufzahlungsansprüchen, bzw. Freistellungsanspruch zu einer BaföG-geförderten Bildungsmaßnahme mit Aufstockungsbeträgen.
- TVE können mit 3-Monats-Frist zum 31.12.2014 gekündigt werden.

•Bsp.: Techniker Ausbildung 2 Jahre Vollzeit, mit Eckentgelt Stkl. IIII/1



	Wochen- arbeitszeit	Brutto/Netto ohne TV		Brutto/Netto mit TV	
		VZ-Brutto	Pausch VZ Netto	TZ-Brutto m.	TZ-Netto m.
1. Jahr	35	3.225 €	2.264 €	2.412 €	1.830 €
2. Jahr	35	3.225 €	2.264 €	2.412 €	1.830 €
3. Jahr	0	0 €	0 €	2.412 €	1.829 €
4. Jahr	0	0 €	0 €	2.412 €	1.829 €
Summe Monatsentgelte		77.393 €	54.344 €	115.770 €	87.798 €

## Weitere Erkenntnisse

### ▪ Alternative Mittelverwendung:

In **lediglich 7 Betrieben** existiert eine Regelung mit dem BR über die Verwendung der Mittel, falls die Quote nicht ausgeschöpft wird.

- Ausgleich über zukünftige zusätzliche ATZ-Plätze
- Übernahme von freien ATZ-Plätzen von anderen Standorten
- Gespräche mit GF zur Verwendung der Überschüsse

### ▪ 6-Jahres-Modell / besonders Belastete:

- In **57 Betrieben (49%)** findet das 6-Jahres-Modell Anwendung
- In **75 Betrieben (64%)** werden besonders Belastete beim Zugang zur ATZ besonders berücksichtigt

## Mögliche Ziele für eine Weiterentwicklung TV FlexÜ:

- Wir wollen möglichst in allen Betrieben Regelungen, die die **unteren EGen materiell besser** stellen.
- Wir wollen, dass die **Mittel belastbar ausgeschöpft** werden, statt in vielen Fällen zu versickern. Mitbestimmung erforderlich.
  - Aber: Mitbestimmungsfragen sind immer Machtfragen.
- Wir wollen zudem das **verfügbare Volumen** möglichst erhöhen – das bedeutet aber auch eine verteilungspolitische Dimension.
- Wir wollen **klarere Kriterien** für „besonders Belastete“.
- Wir wollen das **Modell ATZ ausweiten** für Formen der geförderten Qualifizierungs-Teilzeit. Damit schaffen wir die Brücke zur Forderung der Jugend nach „**Geld und Zeit für Qualifizierung**“.
- Wir verbinden das mit mehr **Chancen gerade für Un-/Angelernte** auf Qualifizierung und berufliche Entwicklung.

- Politische Rahmenbedingungen
- Wirtschaftliche Rahmenbedingungen
- Gesamtdebatte: tarifliche Schlussfolgerungen
- ATZ plus Qualifizierungsfragen im Zentrum der Debatte
- **Bewertung Prozess Gesprächsverpflichtung zu FlexÜ**
- Zwischenlösung FlexÜ – Rente 63/45
- Zeitplan und Prozess Tarifrunde
- Resolution



### (3) Gemeinsame Sichtweise

- Bekenntnis zum langfristigen Erhalt der ATZ
  - Die Tarifvertragsparteien sehen Altersteilzeit als wichtiges personalpolitisches Instrument. Altersteilzeit soll als Instrument langfristig fortgeführt werden. Dabei ist eine inhaltliche Fort- und Weiterentwicklung des TV FlexÜ sinnvoll.
  - Ein zukünftiges Altersteilzeitmodell soll den unterschiedlichen betrieblichen Realitäten Rechnung tragen und zuverlässige, flexible Altersübergänge ermöglichen.
  - Altersteilzeit soll insbesondere als vorzeitige Austrittsmöglichkeit für Beschäftigte dienen, die den Anforderungen des Arbeitslebens bis zur Regelaltersgrenze nicht mehr gewachsen sind.



### (3) Gemeinsame Sichtweise

- Es besteht ein gemeinsames Verständnis,
  - dass ein Fortbestand der Altersteilzeit eine dauerhafte Lösung der Rückstellungsproblematik voraussetzt. Hierfür müssen tragfähige Modelle entwickelt und mit den Wirtschaftsprüfern abgestimmt werden.
  - dass die heutigen steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen in Bezug auf Aufstockungsleistungen Grundvoraussetzung für die Finanzierung der Altersteilzeit bilden und erhalten bleiben müssen

## Fazit bisherige Gespräche mit GM/SWM

- Die Mehrzahl der **Arbeitgeber** sieht das Thema **ATZ positiv**. Das bedeutet aber nicht, dass es keinen Streit geben wird:
  - Interesse, den Zugang möglichst nur noch auf „**echte Problemfälle**“ zu verengen.
  - Grundsätzlich soll eine **längere Lebensarbeitszeit** in den Betrieben durchgesetzt werden.
  - Dazu wollen sie den **individuellen Anspruch abschaffen**, ohne im Gegenzug eine erweiterte Mitbestimmung der BRe zu bieten !
  - Sie sehen das vereinbarte **Finanzvolumen** (heute 0,8%) nicht als Pflichtgröße, sondern lediglich als Obergrenze !
  - Eine **Ausweitung des Volumens** ist aus ihrer Sicht weder erforderlich noch wünschenswert.
- All dies spricht dafür, das Thema **Altersteilzeit** im Rahmen einer **Entgelttarifrunde** mit auf die Tagesordnung zu setzen.

- Politische Rahmenbedingungen
- Wirtschaftliche Rahmenbedingungen
- Gesamtdebatte: tarifliche Schlussfolgerungen
- ATZ plus Qualifizierungsfragen im Zentrum der Debatte
- Bewertung Prozess Gesprächsverpflichtung zu FlexÜ
- Zwischenlösung FlexÜ – Rente 63/45
- **Zeitplan und Prozess Tarifrunde**
- Resolution