



Bezirksleitung  
Baden-Württemberg

# **Modelle zum Altersausstieg**

## **Frank Iwer**

### **24.10.2012**



Bezirksleitung  
Baden-Württemberg

**1. Befunde**

**2. Eckpunkte TV FlexÜ**

**3. Offene Baustellen**



Bezirksleitung  
Baden-Württemberg

## Rente mit 69 - Eine Option der Politik?

„Aus Sicht des Bundesarbeitsministeriums kommt es jetzt darauf an, die Rente mit 67 erfolgreich umzusetzen.

In dieser Situation über höhere Grenzen jenseits von 67 Jahren zu diskutieren, ist der zweite Schritt vor dem ersten.“

*Arbeitsministerin Ursula von der Leyen,  
zit. nach DPA, v. 12. September 2011*





Bezirksleitung  
Baden-Württemberg

## Es bleibt beim klaren Nein zur Rente ab 67!

... „die IG Metall wendet sich gegen die Rente mit 67 und alle weiteren Versuche die Lebensarbeitszeit darüber hinaus zu verlängern“

...

*Gewerkschaftstag 2011 – Antrag 2.104*

„Die IG Metall will das ‚Einheits-Modell Rente mit 67‘ durch ein Modell **‚optionaler Übergänge in den Ruhestand‘** ersetzen. Unterschiedliche Beschäftigtengruppen benötigen unterschiedliche rentenrechtliche Möglichkeiten...“

*Gewerkschaftstag 2011 – E 2*



# Die Regierung redet die Situation schön und lässt die Beschäftigten im Stich ...



Bezirksleitung  
Baden-Württemberg

„Immer mehr Unternehmen (... ) stellen sich auf den veränderten Altersaufbau der Belegschaften ein. (...) Viele von ihnen stellen bereits ihre Arbeitsorganisation um (...).“

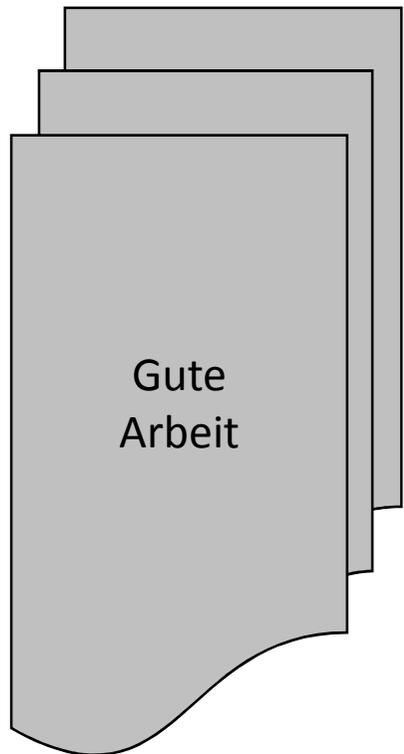
*Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS):  
Aufbruch in die altersgerechte Arbeitswelt, November 2010*



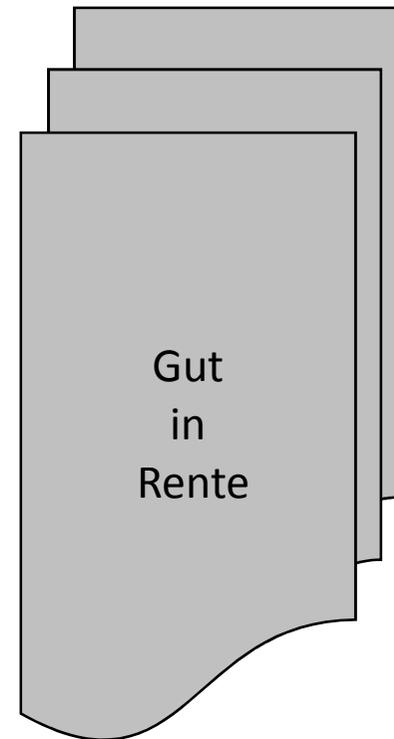
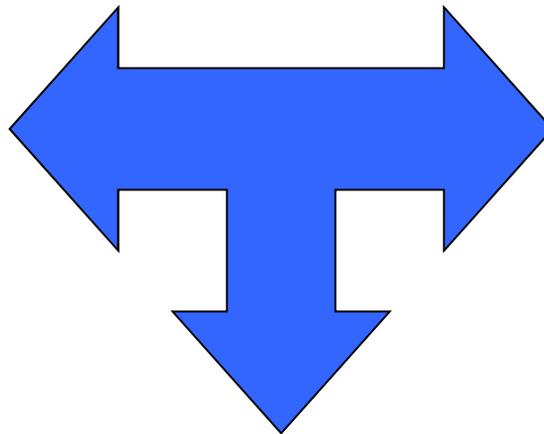
# „Gute Arbeit – Gut in Rente“ Arbeitgeber und Politik in die Verantwortung!



Bezirksleitung  
Baden-Württemberg



**Adressat: Betrieb/Arbeitgeber**



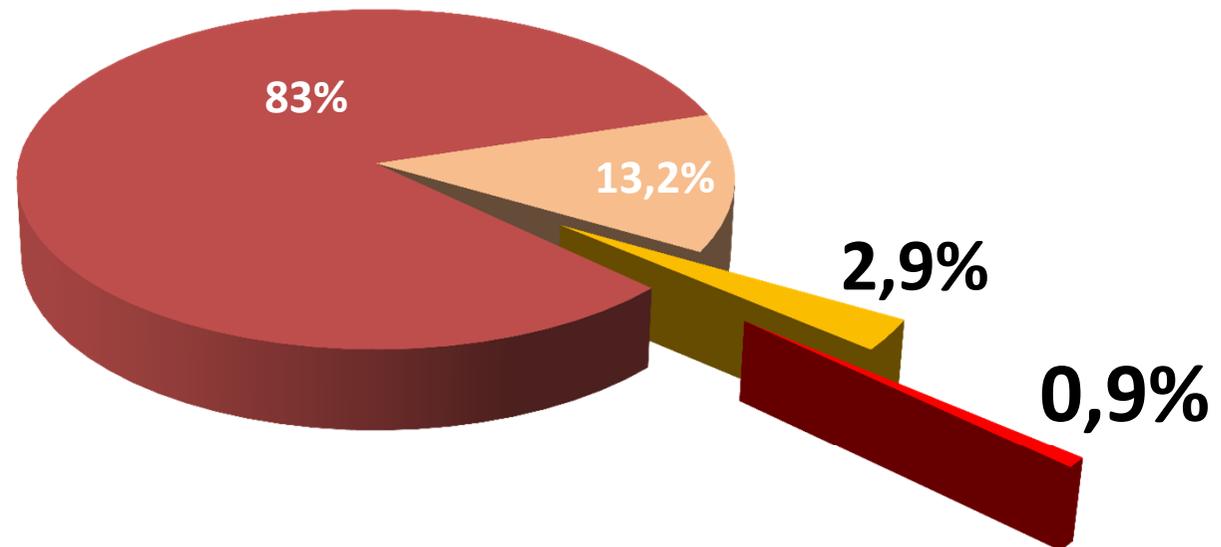
**Adressat:  
Politik/Regierung**

# Nur 3,8 Prozent sind über 60 Jahre



Bezirksleitung  
Baden-Württemberg

## Altersstruktur in den Betrieben



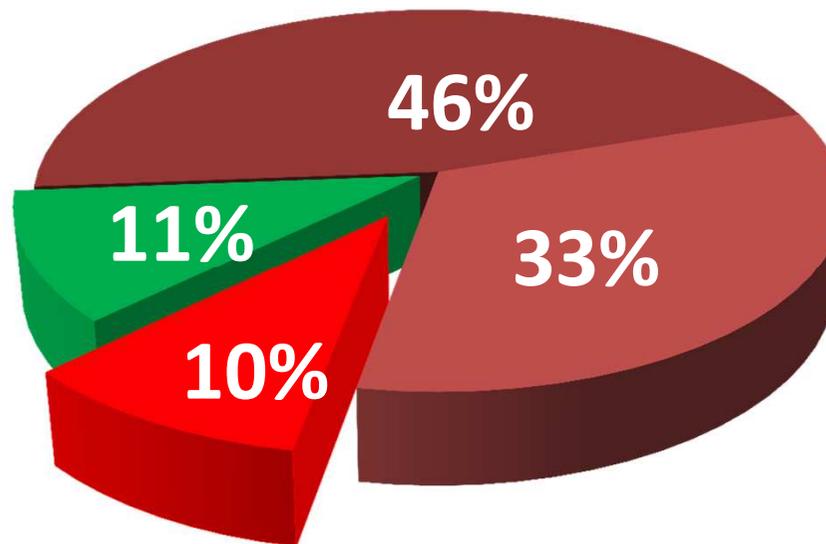
■ über 60 - 63   ■ über 63   ■ maximal 60   ■ weiß nicht/keine Angabe

# 79 Prozent bezweifeln gesund das Rentenalter zu erreichen



Bezirksleitung  
Baden-Württemberg

**Können Beschäftigte gesund und leistungsfähig das gesetzliche Rentenalter von über 65 Jahren erreichen?**



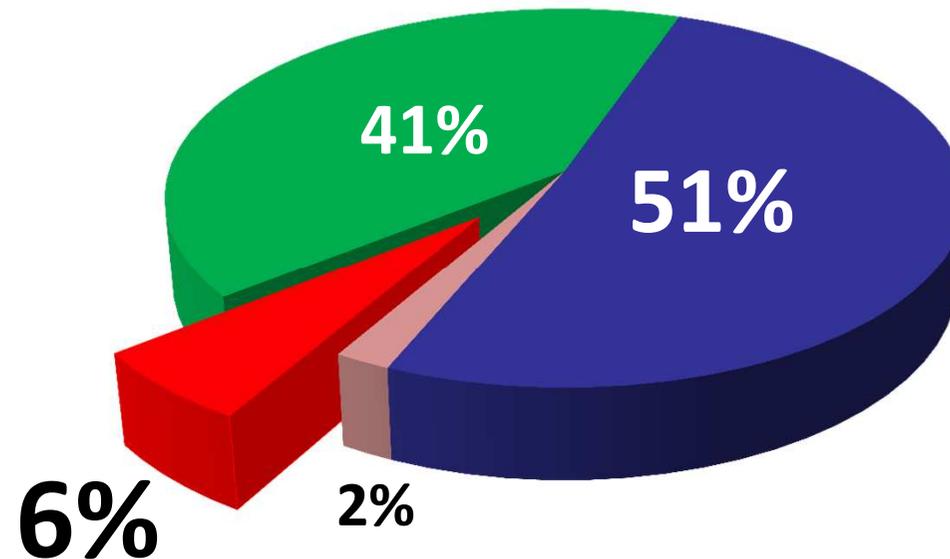
■ Ja, in der Regel    ■ überwiegend    ■ eher nicht    ■ nahezu nie

# Nur selten altersgerechte Arbeitsgestaltung



Bezirksleitung  
Baden-Württemberg

Gibt es Maßnahmen zur altersgerechten  
Arbeitsgestaltung?



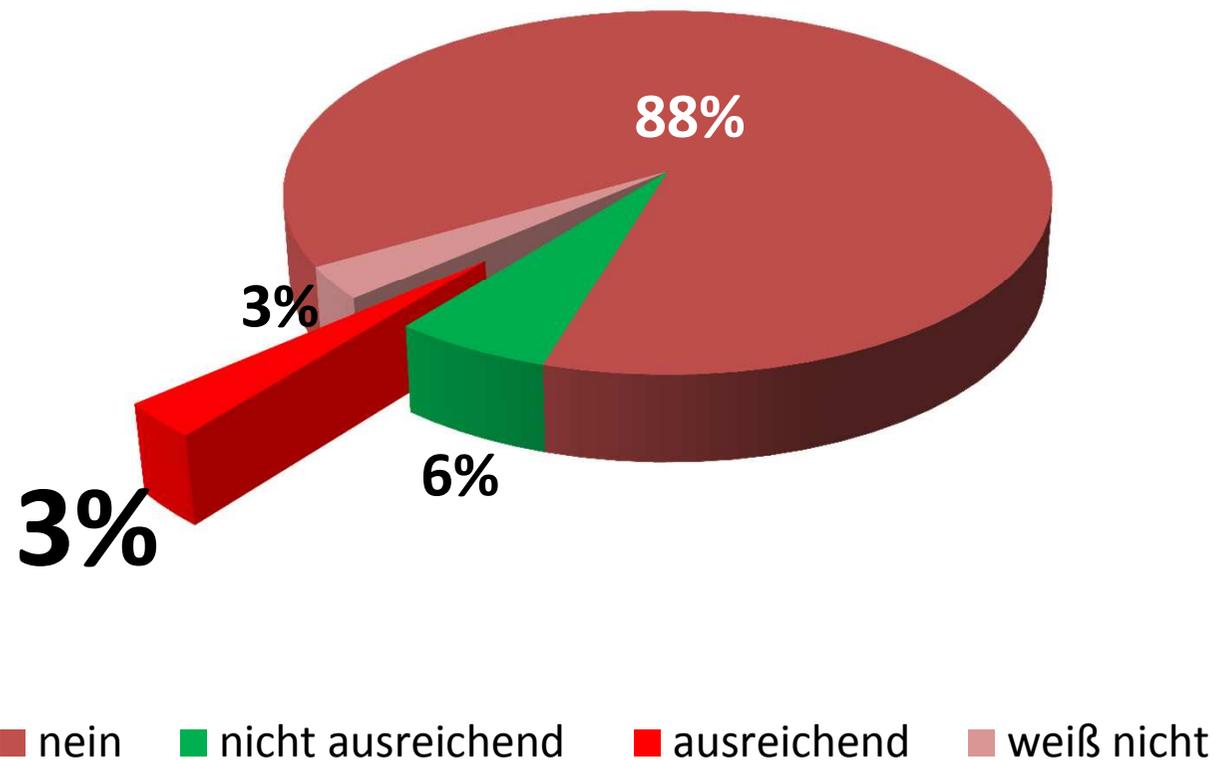
■ häufig ■ selten ■ nahezu nie ■ weiß nicht

# Nur 3 Prozent Qualifizierung für Ältere



Bezirksleitung  
Baden-Württemberg

Gibt es spezielle Qualifizierungsprogramme für ältere Beschäftigte? (ab 55 J.)



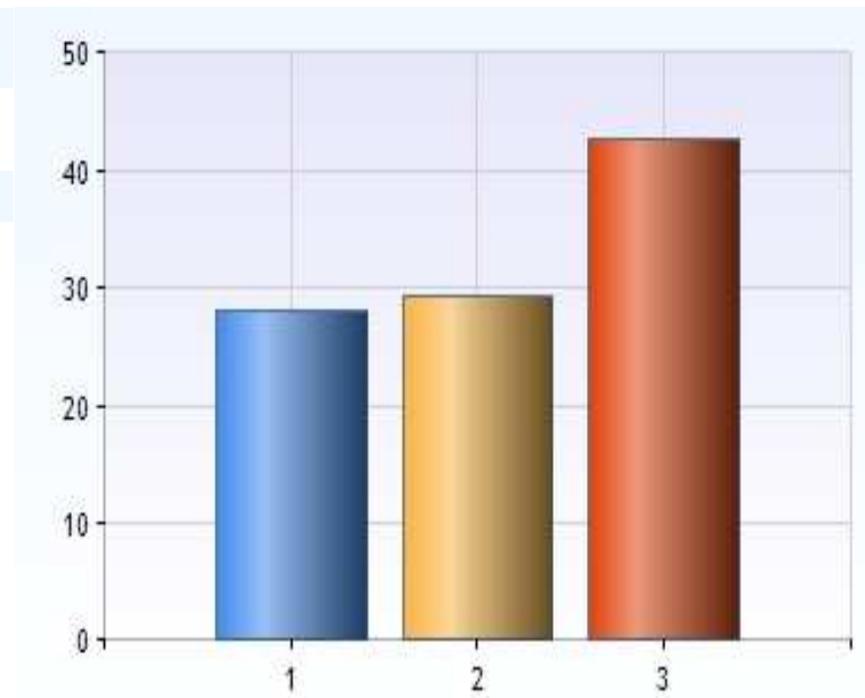
## C. Altersteilzeit

GEMEINSAM FÜR EIN  
GUTES LEBEN



### Wird in Deinem Betrieb Altersteilzeit angeboten?

1. Ja, ohne Betriebsvereinbarung	173 (28%)
2. Ja, auf Basis einer Betriebsvereinbarung	182 (29%)
3. Nein	264 (43%)



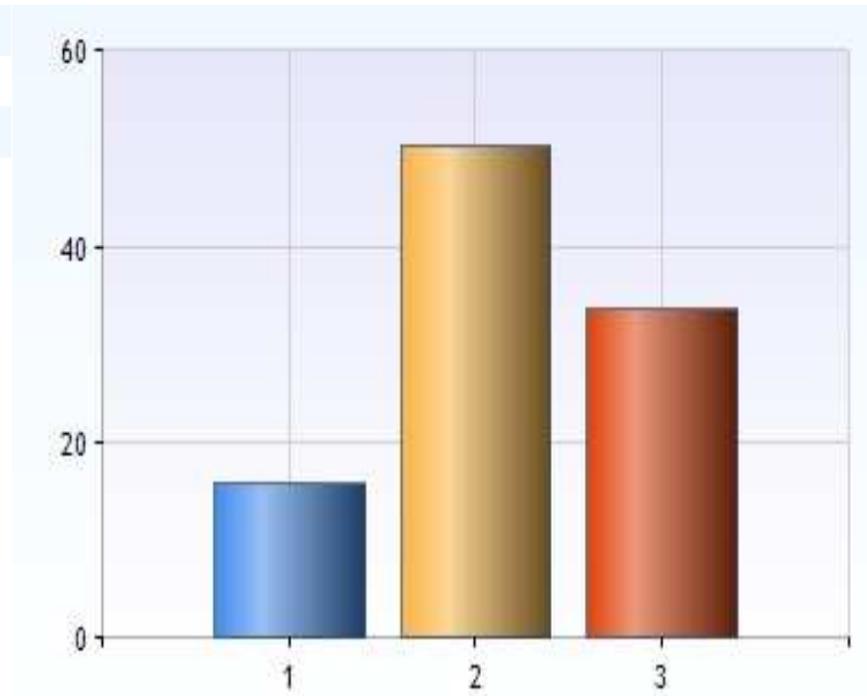
**ARBEIT:**  
**SICHER UND FAIR!**

Eine Kampagne  
der IG Metall



## Wenn ja, welche Möglichkeit der Altersteilzeitregelung wird überwiegend genutzt?

1. Bis zu 2 Jahren	57 (16%)
2. Bis zu 4 Jahren	179 (50%)
3. Bis zu 6 Jahren	120 (34%)

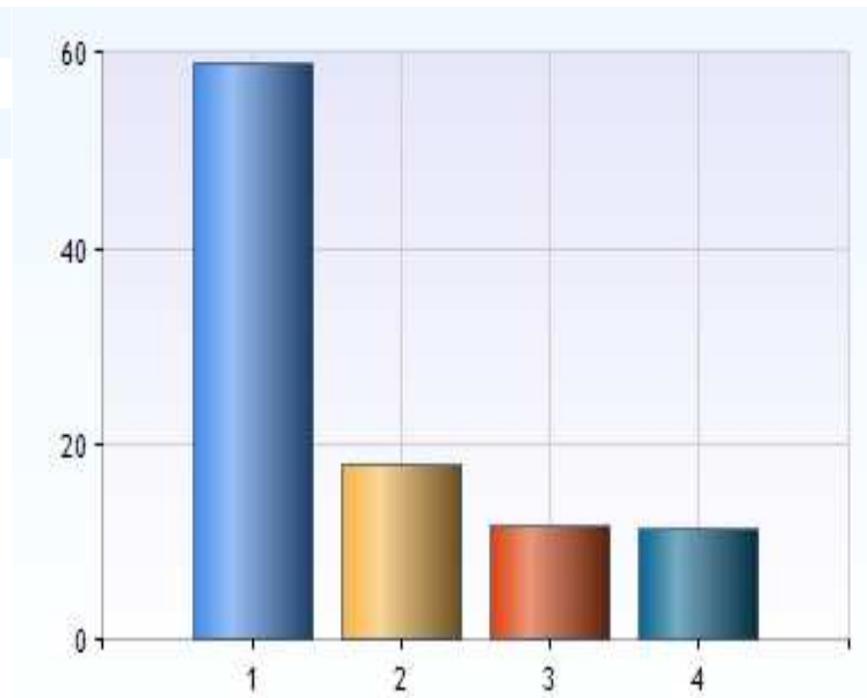


**ARBEIT:**  
**SICHER UND FAIR!**

Eine Kampagne  
der IG Metall

## Wie hoch ist ungefähr die Altersteilzeitquote in Deinem Betrieb?

1. Es sind unter 4 Prozent	364 (59%)
2. Es sind um die 4 Prozent	112 (18%)
3. Es sind um die 5 Prozent	72 (12%)
4. Es sind über 5 Prozent	71 (11%)



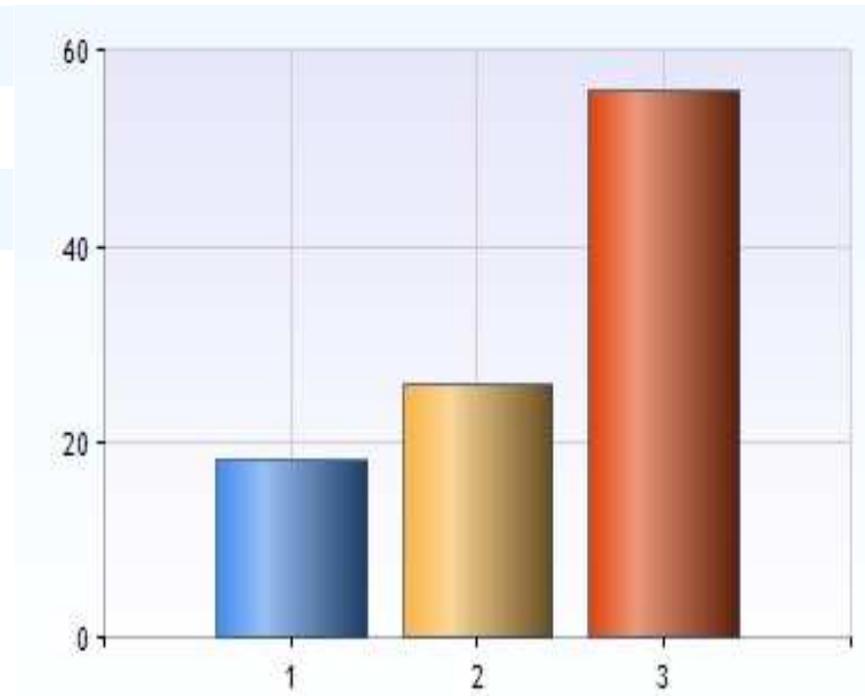
**ARBEIT:**  
**SICHER UND FAIR!**

Eine Kampagne  
der IG Metall



## Wird die vereinbarte Altersteilzeitquote in Deinem Betrieb ausgeschöpft?

1. Ja, die Quote wird sogar überschritten	112 (18%)
2. Ja, die Quote wird ausgeschöpft	160 (26%)
3. Nein, die Quote wird nicht ausgeschöpft	345 (56%)



**ARBEIT:**  
**SICHER UND FAIR!**

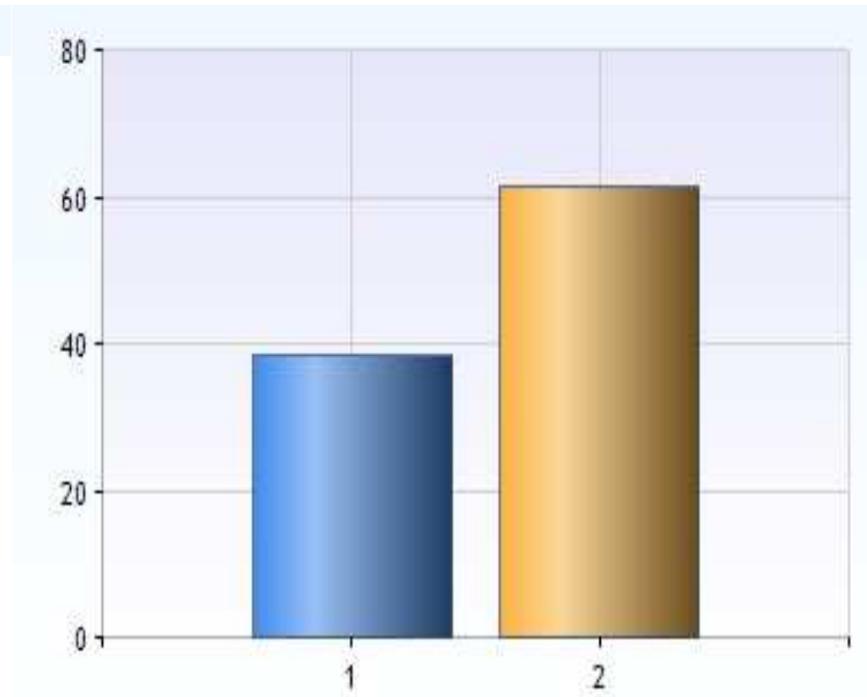
Eine Kampagne  
der IG Metall

# Nimmt die Arbeitszeitgestaltung bei Dir im Betrieb Rücksicht auf Belange älterer Beschäftigter?

GEMEINSAM FÜR EIN  
GUTES LEBEN



1. Ja	239 (39%)
2. Nein	381 (61%)



**ARBEIT:**  
**SICHER UND FAIR!**

Eine Kampagne  
der IG Metall



Bezirksleitung  
Baden-Württemberg

**1. Befunde**

**2. Eckpunkte TV FlexÜ**

**3. Offene Baustellen**

# Grundmodell Altersteilzeit



Bezirksleitung  
Baden-Württemberg

Tarifliches Grundmodell oder freiwillige BV

Anspruch für 4% der Belegschaft

... davon 2,5% für  
Schichtarbeiter ...

Zuschuss des AG auf 87% des Nettoentgelts plus Aufstockung  
der Rentenbeiträge auf insgesamt 95%

Ungleichmäßige Verteilung im Rahmen GBV möglich

(mindestens) Paritätische Finanzierung

Alternative Verwendung des Volumens für „demografiefeste  
Personalpolitik“ möglich und erwünscht !

# Anspruch besteht für 4%



Bezirksleitung  
Baden-Württemberg

- Es ist eine Quote von insgesamt max. 4 % der Beschäftigten vereinbart.
- Beschäftigte nach dem **Modell 1** haben dabei bis zu einem Volumen von 2,5 % Vorrang.
- Ebenso haben bis zu 2,5 % der Beschäftigten einen Anspruch nach dem **Modell 2**.
- Im Falle, dass die 4 % noch nicht ausgeschöpft sind und durch einen Antrag auf Altersteilzeit eine Quote von Modell 2 von 2,5 % überschritten würde, kann der Arbeitgeber diesen Antrag ablehnen.

# Modell 1: Schichtarbeit



Bezirksleitung  
Baden-Württemberg

- Den **Anspruch** haben folgende Beschäftigte:
  - die während der letzten 12 Jahre mindestens 9 Jahre beim derzeitigen Arbeitgeber regelmäßig in drei oder mehr Schichten mit Nachtschicht oder nur in Nachtschicht gearbeitet haben oder
  - unter besonders starken Umgebungseinflüssen gearbeitet haben, die über mittlere Belastungen erheblich hinausgehen oder
  - während der letzten 15 Jahre mindestens 12 Jahre beim derzeitigen Arbeitgeber in Wechselschicht gearbeitet haben.
- Der Anspruch besteht auf eine ATZ mit **6 Jahren Laufzeit**, kann also auf ein Modell 57 – 60 – 63 (frühester Rentenzugang) ausgerichtet werden.
- Es besteht Anspruch auf eine **Abfindung** zur Minderung der Rentenabschläge von 250,- € pro Monat (maximal für 24 Monate).

# Modell 2: Allgemein



Bezirksleitung  
Baden-Württemberg

- Generell bei einer Betriebszugehörigkeit von 12 Jahren ab Vollendung des 57. Lebensjahres (gilt auch für Modell 1). Darüber hinaus gibt es keine weiteren qualitativen Beschränkungen dieses Anspruchs.
- Auf eine ATZ mit **4 Jahren Laufzeit**, die dem frühesten Beginn einer **ungeminderten Altersrente** vorausgehen müssen.
- Es besteht daher in diesem Modell **kein Anspruch auf eine Abfindung** zur Minderung der Rentenabschläge.
- Die materielle Ausstattung (Aufstockungsbeträge) in beiden Modellen ist gleich.

# Quotenregelung



Bezirksleitung  
Baden-Württemberg

- Lehnt der AG einen ansonsten berechtigten Anspruch ab, muss er dann zwingend ein **wertgleiches Finanzierungsvolumen** der jährlichen tariflichen Lohn- und Gehaltssumme bereit stellen.
- Diese sind für einen der folgenden Zwecke zu verwenden:
  - Schaffung **zusätzlicher Ausbildungsplätze** zur Erhöhung der Ausbildungsquote
  - Förderung der **persönlichen Weiterbildung** der Beschäftigten im Sinne von § 5 TV Qualifizierung (z. B. durch bezahlte Freistellung, Stipendien)
- Der Betriebsrat ist dabei zu beteiligen (Information, Beratung, Verwendungsnachweis).
- Der BR kann alternativ auch die Auszahlung des anteiligen Finanzierungsvolumens verlangen.

# Materielle Ausstattung



Bezirksleitung  
Baden-Württemberg

- Die anteilige Zahlung von UG / WG in der Arbeitsphase entfällt, dafür wird aber in der ganzen Laufzeit die Aufstockung deutlich erhöht.
- Im **Durchschnitt** liegt die Nettoabsicherung künftig bei **87 %** (gegenüber ca. 85,5 % heute). Je nach Entgeltgruppe variieren diese %-Sätze von 85 % (EG 17) bis zu 89 % (EG 1).
  - Der ermittelte Aufstockungs-%-Satz bleibt während der Laufzeit stabil.
- Zusätzlich nimmt das ATZ-Entgelt künftig in der **gesamten Laufzeit** an der **Tariferhöhung** teil.
- Damit haben wir unser Ziel einer besseren Ausstattung v. a. für die unteren Entgeltgruppen erreicht.

# Parameter



Bezirksleitung  
Baden-Württemberg

- Im Durchschnitt über alle EG sollte die Nettoabdeckung künftig bei 87 % liegen.
- 87 % sollte auch der Mittelwert im Bereich der Facharbeit (EG7 bis EG12) sein.
- Eine Besserstellung im Bereich unterhalb der EG7 sollte bis zu 2 %-Punkten betragen (EG1: 89 %). Im Gegenzug sollten auch Beschäftigte in der EG17 eine Absicherung von min. 85 % Netto erreichen.
- Die Anwendung sollte durch einmalige Festlegung einer Brutto-Rechenformel (statt monatlicher Neuermittlung) erleichtert werden.

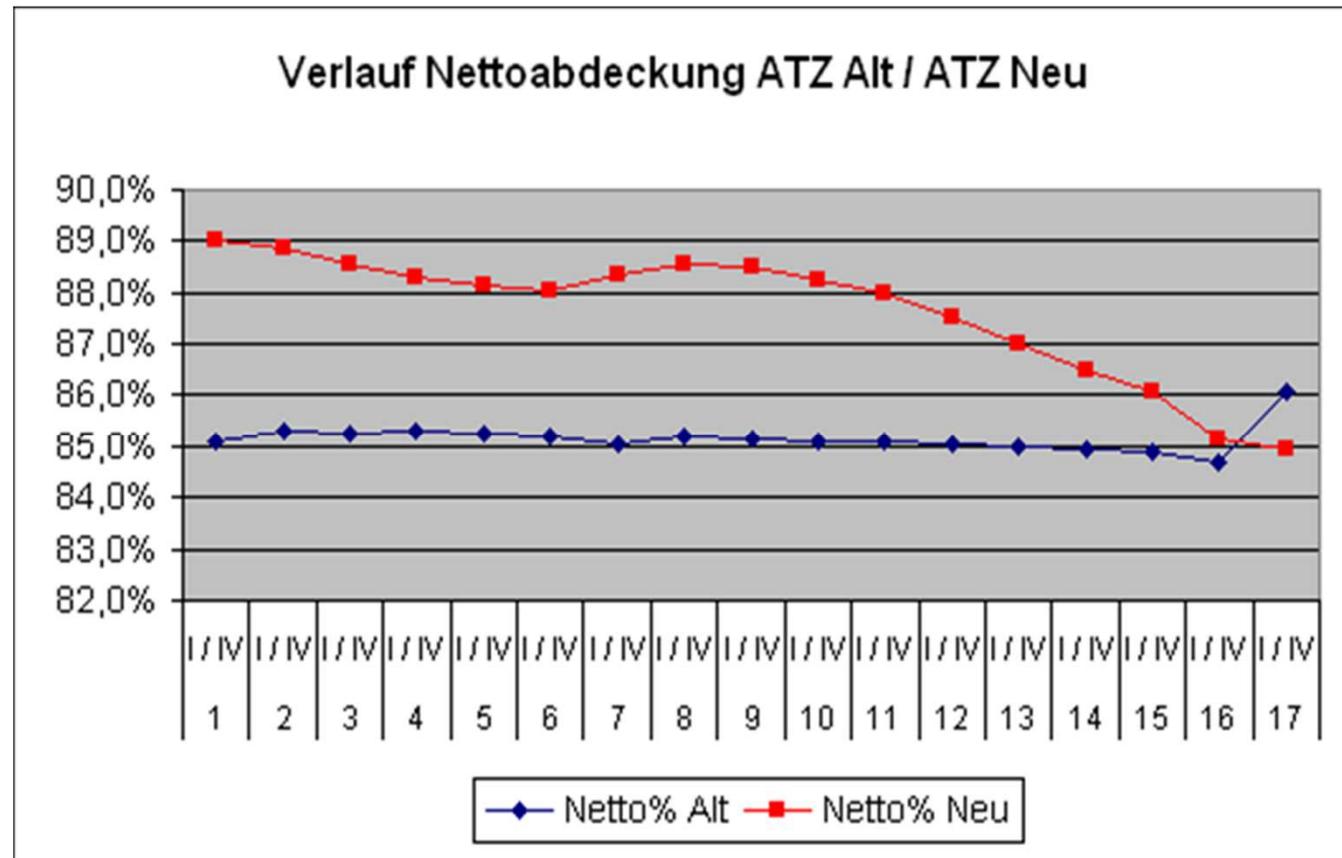
# Nettoabsicherung SK 1/4



Bezirksleitung  
Baden-Württemberg

## Aufstockungsbetrag Steuerklasse I / IV

EGSK		Netto% Alt	Netto% Neu
1	I / IV	85,1%	89,0%
2	I / IV	85,3%	88,9%
3	I / IV	85,2%	88,6%
4	I / IV	85,3%	88,3%
5	I / IV	85,2%	88,1%
6	I / IV	85,2%	88,0%
7	I / IV	85,0%	88,3%
8	I / IV	85,2%	88,6%
9	I / IV	85,2%	88,5%
10	I / IV	85,1%	88,2%
11	I / IV	85,1%	88,0%
12	I / IV	85,0%	87,5%
13	I / IV	85,0%	87,0%
14	I / IV	84,9%	86,5%
15	I / IV	84,9%	86,1%
16	I / IV	84,7%	85,2%
17	I / IV	86,1%	84,9%



# Paritätische Finanzierung



Bezirksleitung  
Baden-Württemberg

- Einmaliges Einbringen eines Tarifvolumens von 0,4 % im Rahmen einer allgemeinen Tariferhöhung.
- Die Arbeitgeber bringen mindestens das gleiche Volumen in die Finanzierung der Altersteilzeit ein, so dass **mindestens 0,8 % zur Verfügung** stehen. Dies ist auch Maßstab für wertgleiche Regelungen.
- Wichtiger Bestandteil bleibt dabei die Steuer- und Abgabefreiheit der Aufstockungsbeträge.
- Eine mögliche staatliche Förderung wird für Maßnahmen zusätzlicher Ausbildungsplätze und Förderung der persönlichen Weiterbildung genutzt (Verhandlungsergebnis).

# Ausgestaltung möglich:



Bezirksleitung  
Baden-Württemberg

- Der Geltungsbereich (incl. Quote !) kann per GBV auf mehrere Betriebe eines Unternehmens ausgeweitet werden.
- In einer freiwilligen BV können mindestens wertgleiche Regelungen zur Ausgestaltung der ATZ vereinbart werden, z. B.
  - eine höhere betriebliche Quote oder
  - eine bessere materielle Ausstattung.
- In einer freiwilligen BV können auch statt der tariflichen ATZ andere wertgleiche Zwecke für eine demographiefeste Personalpolitik vereinbart werden, z.B.
  - die Erhöhung der betrieblichen Ausbildungsquote oder
  - die Förderung der persönlichen Weiterbildung im Sinne des TV Quali (z. B. durch bezahlte Freistellung oder Stipendien).



Bezirksleitung  
Baden-Württemberg

- 1. Befunde**
- 2. Eckpunkte TV FlexÜ**
- 3. Offene Baustellen**

# Handlungsfelder Altersausstieg



Bezirksleitung  
Baden-Württemberg

1. Altersstrukturanalyse

2. Umsetzung TV FlexÜ

a) Quoten  
durchsetzen

b) Betriebe  
einbeziehen

c) Alternativen  
abprüfen

3. Nutzung / Verbesserung AVWL !

4. Arbeitsorganisation und Belastung