



Für jung.
Für alt.
Für alle.

Neue Altersteilzeit. Jetzt!

Die IG Metall Berlin-Brandenburg-Sachsen fordert eine Neue Altersteilzeit. „Die jetzige Regelung, gefördert durch die Bundesanstalt für Arbeit, hat sich tausendfach bewährt. Sie muss nach 2009 fortgeführt werden, und wir brauchen die Entscheidung dafür jetzt“, sagte Olivier Höbel, Bezirksleiter der IG Metall Berlin-Brandenburg-Sachsen. Auf der ersten Sitzung der Tarifkommissionen am 28. Februar wurde deutlich: Das Thema bewegt die Menschen nicht nur politisch, sondern auch emotional. Zu viele Beschäftigte fühlen sich nach vielen Jahren harter Arbeit ausgelaugt und kaputt. Sie wollen raus aus dem Arbeitsleben, bevor sie 65 oder 67 Jahre alt sind. Zugleich bieten sich den Jungen zu wenig berufliche Perspektiven, und sie verringern sich weiter, je schwerer den Älteren ein früherer Ausstieg gemacht wird.

Warum brauchen wir die Altersteilzeit?

Die Bundesregierung hat für ArbeitnehmerInnen in den vergangenen Jahren sämtliche Möglichkeiten ausgeschlossen, vor Erreichen des gesetzlichen Rentenalters zu guten Bedingungen aus dem Arbeitsleben auszuscheiden.

Ende 2009 läuft nun auch

noch die im Gesetz verankerte Förderung von Altersteilzeit durch die Bundesagentur für Arbeit aus. Da unsere Tarifverträge zur Altersteilzeit konkret mit dieser Förderung verknüpft sind, enden diese damit auch am 31. Dezember 2009.

Wie Damokles-Schwerter hängen über alldem die verfehlte Rentenpolitik der zurückliegenden Jahre und

die politische Fehlentscheidung, das Rentenalter auf 67 hochzusetzen.

Nicht noch mehr Rentenabschläge!

Den ArbeitnehmerInnen wurden aber nicht nur die Chancen eines früheren Ausstiegs systematisch verbaut. Auch das so genannte Versorgungsniveau für Rentner wurde drastisch abgesenkt. Die gesetzliche Rente für Beschäftigte der Metall- und Elektroindustrie liegt heute nach 40 Jahren Berufstätigkeit um 1000 Euro.

Für jeden Monat, den Betroffene vor dem gesetzlichen Rentenalter ausscheiden, werden Abschläge von 0,3 Prozent von der Rente abgezogen. Verlässt ein langjährig Versicherter mit 63 Jahren den Betrieb, weil er nicht mehr kann, muss er 7,2 Prozent Minus bei der Rente hinnehmen – wenn er sich nicht auf das aktuelle Altersteilzeitmodell stützen kann. Kommt die Rente mit 67, würde der Abschlag sogar auf 14,4 Prozent steigen.



Aufmerksamkeit für ein brennendes Thema: Tarifkommissionen am 28. Februar in Berlin

Warum wir eine neue Altersteilzeit brauchen

„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 Metallerrinnen und Metalller gefragt, warum wir eine tarifliche Anschlusslösung brauchen. Das Ergebnis ist eindeutig.

„Die Altersteilzeit muss verlängert werden, oder eine neue gute Regelung muss her. In der heutigen Arbeitswelt schafft es kaum einer bis 65 oder gar 67. Durch den Abbau der Belegschaft seit 1989 haben wir z.Zt. eine ungünstige Altersstruktur. Mitte 2007 hatten wir ca. 130 KollegInnen in der ATZ und bis zum Auslaufen der jetzigen Altersteilzeitregelung werden weitere 100 KollegInnen gehen. Es ist super, dass so viele mit 60 zu günstigen Bedingungen in



„Auch nachrückende Jahrgänge brauchen gute Ausstiegsmöglichkeiten.“
Udo Meier, MAN Plamag Plauen

den Ruhestand gehen können. Die frei werdenden Arbeitsplätze müssen mit Jüngeren wieder besetzt werden. Aber die nachrückenden Jahrgänge arbeiten unter weiter wachsendem Leistungsdruck und brauchen auch verlässliche Ausstiegsmöglichkeiten.“

„Wir brauchen die Altersteilzeit auf jeden Fall. Wir stehen in den kommenden drei bis fünf Jahren vor großen Umstrukturierungen. Alte Produktion läuft aus, neue Produkte werden eingeführt. Dabei werden KollegInnen und Kollegen freigesetzt, die aufgrund ihrer Qualifikation oder aus Altersgründen auf den neuen Arbeitsplätzen nicht eingesetzt werden können. Für



„Rente mit 67 ist Unsinn.“
Gottfried Dolinski, Osram Berlin

die Älteren muss deshalb eine Lösung her, damit sie ohne große finanzielle Einbuße aus dem Arbeitsleben aussteigen können. Ohne Altersteilzeit-Regelung kommen massive Probleme auf unser Unternehmen zu. Vor diesem Hintergrund ist es absolut unsinnig, das Rentenalter auf 67 anzuheben. Die Politik muss diese Fehlentscheidung zurück nehmen.“

„Nur wenige schaffen es bei uns bis 65 oder 67. Deshalb ist Altersteilzeit ein Top-Thema, für die KollegInnen im anstrengenden Drei-Schicht-System ebenso wie für die Angestellten, die in Pro-



jekten arbeiten und sehr viele Überstunden leisten. Wir haben schon heute Schwierig-

„Nur wenige schaffen es bis 65.“
Carmen Bahlo, ZF Brandenburg

keiten, Arbeitsplätze für Leistungsgeminderte bereitzustellen. ZF schaut derzeit nur auf die Rationalisierung. Die Bedürfnisse einer alternden Belegschaft hat ZF so gut wie gar nicht im Blick. Ganz klar: Wir brauchen finanziell gute gesetzliche und tarifliche Regelungen für den Ausstieg Älterer aus dem Beruf.“

„Am besten wäre es, die jetzige gesetzliche Regelung zur geförderten Altersteilzeit einfach über 2009 hinaus zu verlängern. Bei uns haben sehr viele KollegInnen und Kollegen diese Möglichkeit in Anspruch genommen.



„Geförderte Altersteilzeit fortführen.“
Rolf-Dieter Bluhm, Mercedes-Benz, Werk Ludwigsfelde

Wir konnten dadurch seit Jahren alle Auszubildenden in Festanstellung übernehmen. Würde diese Chance wegfallen, produziert das einen Riesen-Stau: Ältere kommen nicht raus aus dem Arbeitsleben, Jüngere nicht rein. Das ist fatal, wenn wir bedenken, dass der Leistungsdruck zunimmt und die Taktzeiten immer kürzer werden. Außerdem wäre das ein völlig falsches Signal an die jungen Leute, sie würden wieder stärker aus unserer Region wegziehen.“

„Unser Bezirk sollte die Forderung nach einer Fortführung der Altersteilzeitregelung aktiv und massiv vertreten, so wie wir es auch in unseren Aktionen gegen die Rente mit 67 getan haben. Ich sehe dazu im Moment keine



Alternative. Unsere KollegInnen sagen: Eine beschäftigungspolitische Brücke zwischen Jung und Alt macht sehr viel Sinn. Seit 1998

„Unsere Tarifforderung massiv vertreten“
Ute Hass, Mercedes-Benz Berlin-Marienfelde

sind – nach anfänglichem Zögern – mehr als 400 Beschäftigte in Altersteilzeit gegangen. So wurde Platz für Jüngere gemacht, Auszubildende wurden problemlos übernommen.

Wir haben derzeit keine 65-Jährigen in der Belegschaft. Das würde sich ohne Altersteilzeit schnell ändern, denn Ausstiegsszenarien für Ältere ohne gesetzliche und tarifliche Regelung werden niemals so komfortabel sein wie die heutigen Lösungen. Dann würde es immer dringender, Arbeitsplätze zu schaffen, auf denen ältere ArbeitnehmerInnen gesund bis in den Ruhestand kommen können. Denn sowohl in der Produktion als auch im Angestelltenbereich wächst der Anforderungsdruck.“

„Angesichts der Erwartungen des Unternehmens an die Steigerung von Produktivität und Qualität brauchen wir dringend eine Verlängerung der Altersteilzeit oder eine vernünftige Anschlusslösung. Eindeutig ist hier die Politik am Zuge, aber wir müssen die Altersteilzeit auch tariflich flankieren. Wenn es nötig wird, müssen wir auch in dieser Tarifrunde unseren Argumenten Beine machen. Altersteilzeit ist nicht nur wichtig für ArbeitnehmerInnen. Die Arbeitgeber brauchen auch Lösungen für das Problem. Mehr noch: In der sozialen Marktwirtschaft



haben sie sogar die Pflicht, Älteren einen Ausstieg zu fairen Bedingungen zu ermöglichen.“
„Arbeitgeber haben eine soziale Verantwortung.“
Jens Rothe, Volkswagen Sachsen GmbH

„Fakt ist: Unsere Leute fragen permanent, wie es nach 2009 weitergehen soll. Wir wollen die Altersteilzeit behalten oder weiterentwickeln. Unsere Monteure werden immer älter, und wir müssen die Belegschaft verjüngen. Mit 60 kann doch keiner mehr auf den Mast klettern. Wir dürfen



„Permanente Frage: Wie weiter nach 2009?“
Jürgen Zenker, LTB-Leitungsbau Dresden

nicht warten, bis der Gesetzgeber aktiv wird, auf dem Gebiet tut sich derzeit nicht viel. Wir brauchen eine tarifliche Lösung. Ohne diese würde unser Arbeitgeber gar nichts tun, damit Ältere zu vernünftigen und guten Bedingungen früher aus dem Arbeitsleben aussteigen können. Altersteilzeit ist das einzige adäquate Mittel, dass Ältere früher gehen und Jüngere ins Unternehmen einsteigen können.“

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 Altersteilzeitarbeitsverhältnis** 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 Entgelts.

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

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

Jugend: Aktion Übernahme

„Ende 2009 läuft das Altersteilzeit-Gesetz aus. Um es zu verlängern oder neu zu regeln, müssten Regierung und Parlament bis Mitte 2008 handeln. Aber nichts tut sich. Das brachte die Metall-Jugend in Berlin, Brandenburg und Sachsen auf die Palme. Mit der Aktion Übernahme machen wir mobil für eine neue Altersteilzeit. Seminare und Schulungen dazu wurden rege besucht, viele junge MetalllerInnen gehen seit Jahresbeginn mit Unterschriftenlisten durch Betriebe und Innenstädte. In Kürze besuchen wir unsere Abgeordneten, um zu erfahren, wie sie das Problem lösen wollen. Dazu nehmen wir auch Eltern und Großeltern mit, denn alle Generationen sind betroffen. Die Übernahme von Azubis für ein Jahr ist tariflich an das Altersteilzeit-Gesetz gekoppelt. Wir befürchten, diese Garantie könnte nach 2009 für uns auch wegfallen. Wir streiten für die Altersteilzeit. Denn wenn Ältere finanziell abgesichert früher aussteigen können, haben wir Jüngeren viel bessere Chancen, überhaupt ins Arbeitsleben einzusteigen.“

Unterschriftenlisten herunterladen:
www.uebernahme.igmetall-bbs.de



Druck für unsere Forderungen

Wir MetallerInnen aus Berlin, Brandenburg und Sachsen wehren uns gegen die Rentengesetze. Jetzt streiten wir auch für neue Altersübergangsmo-
delle. Das Altersteilzeitgesetz gilt schließlich unbefristet.

In einem Punkt hat sich die Politik schon 2007 bewegt: Es bleibt

bei der **Steuer- und Abgabenfreiheit der Aufstockungsbeträge** der Bundesanstalt für Arbeit sowie der zusätzlichen Rentenbeiträge. Jetzt müssen wir in Betrieben und Verwaltungsstellen weiteren Druck entfalten für unsere Forderungen:

➔ Auch in Zukunft **Förderung**

der Altersteilzeit durch die Bundesagentur für Arbeit, gekoppelt zum Beispiel 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.

Wachsende Unruhe in Betrieben

Chancen schaffen, Zukunft geben

Wir wollen die Altersteilzeit fortführen, damit Ältere weiterhin vorzeitig aus dem Arbeitsleben aussteigen können. Das schafft für Jüngere Chancen auf eine Perspektive im Betrieb nach der Ausbildung.

Ohne Altersteilzeit wird die Bugwelle an unversorgten Jugendlichen wachsen, denn bis 2013 steigt die Zahl der Schulabgänger bundesweit wieder. Dadurch verschärft sich die ohnehin angespannte Lage auf dem Ausbildungsmarkt weiter. Weil die Unternehmen Stellen nur im Zuge der Fluktuation besetzen, haben Jüngere nur eine Einstiegschance, wenn jemand geht. Altersteilzeit sichert also nicht nur die Älteren. Sie ist auch ein gewaltiges Stück Zukunft.

Der Fahrplan Tarifvertrag Altersteilzeit

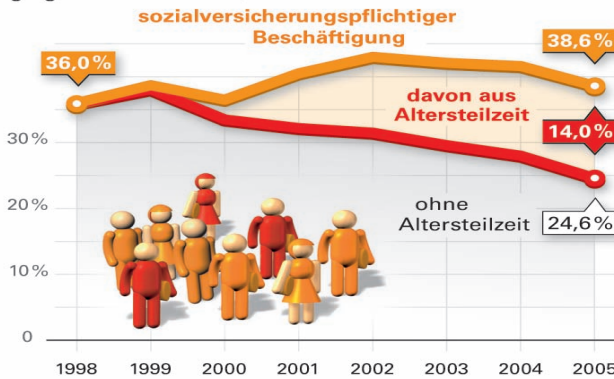
Derzeit in den Betrieben: Informationskampagne für eine neue Altersteilzeit

13. März 2008: Tarifkommissionen Metall- und Elektroindustrie mit Debatte über die Kündigung der Tarifverträge und mögliche Forderungen

Mitte April bis Ende Juni: Regionale Verhandlungen

Altersteilzeit hält Beschäftigte im Job

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



Quelle: Altersübergangs-Report 2/2007 | © Hans-Böckler-Stiftung 2007

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 Zugangsalter 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 Rentenrechts ab 01.01.2012)

*Besonderen Vertrauensschutz ist in der Tabelle nicht eingearbeitet.