



INFORMATIONEN UND POSITIONEN ZUR ALTERSTEILZEIT

- **Wie funktioniert Altersteilzeit in der ME-Industrie?**

In der Metall- und Elektroindustrie bestehen seit 1997 Tarifverträge zur Altersteilzeit. Diese Tarifverträge regeln, dass, entsprechend den Bestimmungen des Altersteilzeitgesetzes, Beschäftigte ab dem 55. Lebensjahr in Altersteilzeit gehen können. Der Regelfall der Altersteilzeit ist das sogenannte Blockmodell. Bei dieser Form der Altersteilzeit wird der Zeitraum von Beginn der Altersteilzeit bis zum Renteneintritt in zwei Phasen unterteilt:

1. Arbeitsphase
2. Freistellungsphase

Die Beschäftigten werden über die Gesamtdauer der Altersteilzeit als Teilzeitbeschäftigte behandelt und bezahlt. Die Arbeitszeit ist jedoch ungleichmäßig verteilt. Während der Dauer der Altersteilzeit erhalten die Beschäftigten nach den Tarifverträgen der Metall- und Elektroindustrie ein Arbeitsentgelt, das der Hälfte des Arbeitsentgeltes eines Vollzeitbeschäftigten entspricht.

Zusätzlich erhalten sie einen sogenannten Aufstockungsbetrag in Höhe von mindestens 20 Prozent ihres Arbeitsentgeltes. Dieser Aufstockungsbetrag muss jedoch so sein, dass mindestens 82 Prozent des bisherigen Netto-Einkommens erreicht werden.

Darüber hinaus werden auch die Rentenversicherungsbeiträge auf eine Höhe von 95 Prozent des Rentenversicherungsbeitrages eines Vollzeitbeschäftigten aufgestockt.

Durch diese Aufstockung des Arbeitsentgeltes und die Aufstockung der Rentenversicherungsbeiträge kann gewährleistet werden, dass ein für die Beschäftigten sozial vertretbarer Übergang von der Arbeit in den Ruhestand erfolgt.

Altersteilzeit ist jedoch nicht nur ein Ausstiegsmodell für ältere Arbeitnehmer, sondern auch ein Einstiegsmodell für jüngere Beschäftigte ins Arbeitsleben. Die Aufstockungsbeträge der Bundesanstalt für Arbeit werden nämlich unter der Voraussetzung gezahlt, dass Arbeitslose oder jüngere Arbeitnehmer in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden. Ein Ende des Altersteilzeitmodells würde diese Beschäftigungsbrücke faktisch zerstören und zu enormen beschäftigungspolitischen Folgen führen.

- **Warum entsteht Handlungsbedarf?**

Dieses Modell der Altersteilzeit wurde schrittweise durch Veränderung der gesetzlichen Rahmenbedingungen unattraktiver. Diese Schritte bestanden darin, dass

1. die Rentenart „Rente nach Arbeitslosigkeit oder Altersteilzeit“ entfallen ist. Diese Rente konnte man mit dem 60. Lebensjahr beziehen.
2. das Renteneintrittsalter schrittweise angehoben wurde, was in Zukunft zu zusätzlichen Abschlägen bei der Inanspruchnahme einer vorgezogenen Altersrente für langjährig Versicherte (mindestens 35 Versicherungsjahre) führt.
3. die Förderung der Altersteilzeit - diese besteht in einer Erstattung von 20 Prozent der Aufstockung zum Arbeitsentgelt und einer Erstattung der zusätzlichen Rentenaufstockungsbeträge bis zu 90 Prozent des Rentenversiche-



rungsbeitrages eines Vollzeitbeschäftigten - ab dem 1. Januar 2010 entfällt. Die von den Arbeitgebern zu erbringenden Aufstockungsbeträge bleiben aber steuer- und sozialabgabenfrei.

Die Tarifverträge zur Altersteilzeit sind an das Schicksal der Fortführung der Förderung der Altersteilzeit durch die Bundesanstalt für Arbeit gebunden. Mit Wegfall der Förderung der Altersteilzeit enden die Tarifverträge zum 31. Dezember 2009.

Für die Fortführung der Altersteilzeit sprechen aus Sicht der IG Metall demographische und beschäftigungspolitische Gründe genauso wie zunehmende gesundheitliche Belastungen am Arbeitsplatz.

Die Altersteilzeit ist als Altersübergangsmodell weiterhin erforderlich, um jüngeren Beschäftigten eine Chance zum Einstieg in das Berufsleben zu geben.

Die Daten der Bundesagentur für Arbeit zeigen, dass der Anteil jüngerer Jahrgänge in der Gesamtbeschäftigtenzahl in der Metall- und Elektroindustrie erheblich gesunken ist.

- Im Jahr 1999 waren 37,6 Prozent der Beschäftigten unter 35. Im Jahr 2006 belief sich der Anteil nur noch auf 30,2 Prozent.
- Der Anteil der 45 bis 65-Jährigen stieg von 31,6 Prozent (1999) auf 37,4 Prozent (2006).
- Bei den 55 bis 65-Jährigen stieg der Anteilswert von 10,1 Prozent auf 11,5 Prozent, also um 1,4 Prozent-Punkte.
- Differenziert man den letztgenannten Altersjahrgangsbereich weiter, dann zeigt sich: 9,5 Prozent (1999 neun Prozent) der Beschäftigten sind im Alter von 55 bis einschließlich 60 Jahre. Zwei Prozent (1999 1,1 Prozent) sind im Alter von 61 bis 65 Jahre.

Würden die Tarifverträge zur Altersteilzeit ohne eine Nachfolgeregelung enden, so hätte dies die Konsequenz, dass sich die Altersstruktur der Betriebe der Metall- und Elektroindustrie in den kommenden Jahren weiter verschiebt, ohne dass jüngere Menschen eingestellt würden.

Deshalb hat die IG Metall die Tarifverträge zur Altersteilzeit gekündigt um eine Anschlußregelung zu erreichen.

• **Was will die IG Metall?**

Die IG Metall tritt für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen ein, insbesondere mit dem Ziel, alters- und alternsgerechtes Arbeiten zu fördern. Gleichwohl wird es notwendig bleiben, Menschen einen flexiblen Übergang in die Rente unter vernünftigen Bedingungen zu ermöglichen.

Die Forderungen der IG Metall richten sich dabei einerseits an die Arbeitgeber, andererseits an die Politik. Von den Arbeitgebern fordert die IG Metall eine Anschlußregelung ab dem Jahr 2010. Bis zum 31. Dezember 2009 sollen die bestehenden Regelungen zur Altersteilzeit fortgeführt werden (Nachwirkung, sofern keine andere Regelung getroffen wird). Von der Politik erwartet die IG Metall, dass die Förderung der Altersteilzeit aufrecht erhalten und die Fehlentscheidungen zur Heraufsetzung des Rentenalters auf das 67. Lebensjahr korrigiert wird.



- **Wie geht es weiter?**

In einem Gespräch zwischen den Spitzen von IG Metall und Gesamtmetall am 18. April 2008 in Berlin soll der Rahmen für regionale Verhandlungen abgesteckt werden. Die IG Metall geht davon aus, dass in allen Tarifgebieten Verhandlungen über die Altersteilzeit aufgenommen werden, da die Altersteilzeit bisher in den einzelnen Tarifgebieten regional vereinbart wurde. Für die neue Altersteilzeit geht die IG Metall weiter davon aus, dass in den regionalen Verhandlungen ein Tarifergebnis erzielt werden kann, das auf alle Tarifgebiete einheitlich übertragen wird. Ergebnisse sollen bis zur Sommerpause erzielt werden.

Frankfurt am Main, 17. April 2008