

Der Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in die Rente

i-connection, Hannover,

2. Dezember 2008

Ausgangslage



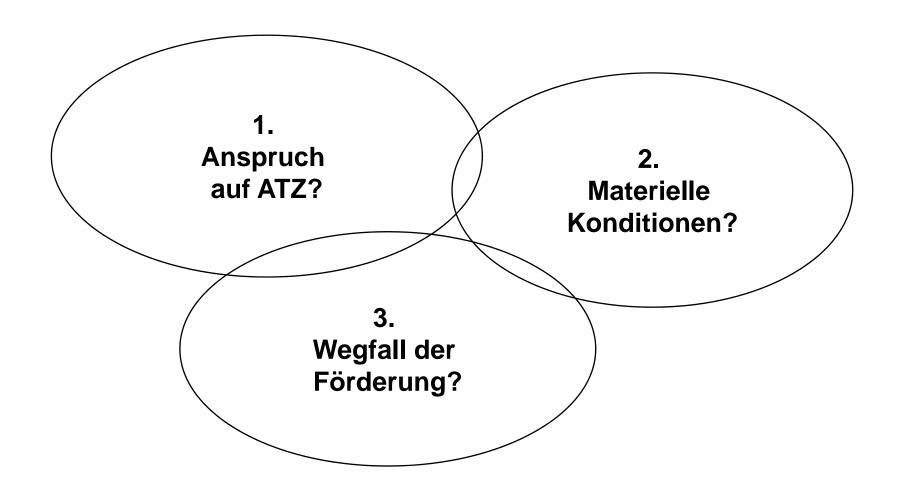
Warum dieser Tarifvertrag

Zur Erinnerung:

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



"Neue Altersteilzeit": Die Konfliktfelder





- → Ab 1.1.2010 neuer "TV zum flexiblen Übergang in die Rente", mindestens bis Ende 2016.
- Zwei Wege in die Altersteilzeit: freiwillige Betriebsvereinbarung oder individueller Anspruch (quotiert).
- Geteiltes Anspruchsmodell:
 - 6 Jahre mit vorgezogenem Rentenbeginn für "Belastete" oder
 - 4 Jahre mit normalem Rentenbeginn für "alle".
 - Maximalquote 4 %.
- Materielle Ausstattung entspricht TV Bruttoaufstockung.
- Untere Entgeltgruppen werden bei der Aufstockung etwas bevorzugt.
- Finanzierung der Aufstockung wird geteilt: 0,4 % tragen alle Arbeitnehmer, 0,4 % alle Arbeitgeber.



Alte ATZ- Verträge gelten weiter Freiwillige BV Individueller Anspruch oder Vereinbarung **Fortführung** Für "besonders **Allgemeiner** einer einer Belastete" **Anspruch** bestehenden BV neuen BV **Sonderfall: Sonderfall:** Freiwillige **Ausstieg aus Altersteilzeit** Einzelvereinbarung



ATZ durch freiwillige Betriebsvereinbarung

- **→** ATZ beginnt frühestens mit Vollendung des 57. Lebensjahres.
- → ATZ erfolgt im Blockmodell (Gleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit auf eine Arbeits- und eine 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".

Persönliche Voraussetzungen "Belastete"



Beschäftigte

mit mindestens 12 Jahren Betriebszugehörigkeit, die davon mindestens 9 Jahre beim "derzeitigen Arbeitgeber"

- a) regelmäßig in drei oder mehr Schichten mit Nachschicht oder
- b) in diesem Zeitraum **nur in Nachtschicht** gearbeitet haben oder
- c) in diesem Zeitraum **besonders starken Umgebungseinflüssen** ausgesetzt waren

oder

d) mit mindestens 15 Jahren Betriebszugehörigkeit, die mindestens 12 Jahre "beim derzeitigen Arbeitgeber" in **Wechselschicht** gearbeitet haben.

Definitionen:

- **Regelmäßig** in diesem Sinne dieser Vereinbarung meint grundsätzlich "dauerhaft", wobei kurzfristiges Aussetzen unschädlich ist.
- Nachtschicht im Sinne dieser Vereinbarung liegt vor, wenn die Schicht nach der Uhrzeit beginnt, ab der nach der jeweiligen tarifvertraglichen Regelung Nachtzuschläge zu zahlen sind.
- **Wechselschichtarbeit** im Sinne dieser Vereinbarung liegt vor, wenn in zwei Schichten (z.B. Früh- und Spätschicht) oder in drei und mehr Schichten (Früh-, Spät- und Nachtschicht) im regelmäßigen Wechsel gearbeitet wurde.

Anspruch für alle Beschäftigten



Persönliche Voraussetzungen des Anspruchs:

- mindestens 12 Jahre Betriebszugehörigkeit
- keine Beschränkung auf bestimmte Tätigkeiten

Inhalt des Anspruchs "Vier Jahre geblockte ATZ"

- → ATZ beginnt frühestens vier Jahre vor der abschlagsfreien Rente, also frühestens mit 61 Jahren (plus x Monate).
- ATZ kann bis max. vier Jahren dauern.
- → ATZ muß unmittelbar an die ungeminderte Altersrente heranführen (keine Abfindungszahlungen).
- → Grundmodell bei Renteneintritt "65": 61. LJ Beginn des ATZ-Vertrages / 63. LJ Beginn der Freistellung / 65. LJ Eintritt in abschlagsfreie Rente.



Quotierung der Ansprüche

- Für jedes Modell ("Belastete" / Allgemein) stehen jeweils maximal 2,5 % zur Verfügung. Maximal haben aber nur 4 % der Gesamtbelegschaft einen Anspruch auf Altersteilzeit.
- → Vorrang haben die "Belasteten": Ist ihre Quote ausgeschöpft, bleibt für die Anderen nur eine Quote von maximal 1,5 % (wegen 2,5 % + 1,5 % = 4 %).
- Wird in Betrieben ohne genügend anspruchsberechtigte "Belastete" die Quote von 4 Prozent nicht ausgeschöpft, braucht der AG trotzdem für die anderen nicht über die allgemeine Quote von 2,5 % hinausgehen.
- Führt dies zur Unterschreitung der Gesamt-Quote von 4 %, so muß der Arbeitgeber eine Ausgleichszahlung leisten.



Quotierung graphisch

