

Flexibler Übergang in die Rente



Was Unternehmen
über den neuen Tarifvertrag
wissen müssen

1 Was leistet der neue Tarifvertrag?

- Er trägt zur Sicherung des Fachkräftepotenzials bei und flankiert den demografischen Wandel.
- Er schützt bestehende betriebliche Spielräume und eröffnet neue Gestaltungsmöglichkeiten.
- Er bildet die unterschiedlichen Interessenlagen von Betrieben und Beschäftigten durch differenzierte Regelungen ab.
- Er gleicht den Wegfall der Zuschüsse der Bundesagentur für Arbeit weitgehend aus.
- Er garantiert während der gesamten Laufzeit einen Finanzierungsbeitrag der Arbeitnehmer.
- Er ermöglicht auch weiterhin die Nutzung der verblockten Altersteilzeit zur sozialverträglichen Personalanpassung.
- Er löst drei Altverträge durch einen einheitlichen Tarifvertrag ab.

Die Struktur des neuen Flexiblen Übergangs in die Rente

Säule 1 Kollektiv

Modul 1 – Erhaltung

Bestandsschutz für bestehende Betriebsvereinbarungen nach Tarifvertrag Altersteilzeit

Modul 2 – Gestaltung

Freiwillige Betriebsvereinbarung zum flexiblen Übergang in die Rente 2010

Modul 3 – Ablösung

Freiwillige Betriebsvereinbarung zu anderen Zwecken

Säule 2 Individuell

Modul 4 – Ansprüche

- Besonderer Anspruch (maximal 2,5 % der Belegschaft)
- Allgemeiner Anspruch (maximal 2,5 % der Belegschaft)

Überlastquote: maximal 4 %

Modul 5 – Einzelverträge

Freiwillige einzelvertragliche Vereinbarung

2 Wer kann den Flexiblen Übergang in Anspruch nehmen?

Allgemeiner Anspruch:

In der Regel alle Arbeitnehmer, die mindestens 61 Jahre alt sind und dem Betrieb mindestens seit 12 Jahren angehören. (Die Altersgrenze verschiebt sich schrittweise mit der Anhebung des gesetzlichen Rentenalters nach hinten.)

Besonderer Anspruch:

Alle Arbeitnehmer, die mindestens 57 Jahre alt sind und dem Betrieb mindestens seit 12 Jahren angehören und die

- entweder während dieser Zeit
 - mindestens neun Jahre regelmäßig in drei oder mehr Schichten mit Nachtschicht oder nur in Nachtschicht
 - oder unter besonders starken Umwelteinflüssen gearbeitet haben
- oder die während der letzten 15 Jahre mindestens 12 Jahre in Wechselschicht gearbeitet haben.

3 Welche Konditionen gelten für den Flexiblen Übergang?

Allgemeiner Anspruch:

- Die Laufzeit beträgt höchstens vier Jahre und endet unmittelbar vor dem frühestmöglichen ungeminderten gesetzlichen Rentenzugang.
- Eine Abfindung wird nicht gezahlt.

- Das Einkommen wird auf 82 Prozent des früheren Nettoeinkommens aufgestockt; hinzu kommen – gestaffelt – 3 bis 7 Prozentpunkte anstelle der Sonderzahlungen.
- Für 95 Prozent des früheren Entgelts werden zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge gezahlt.

Besonderer Anspruch:

- Die Laufzeit beträgt höchstens sechs Jahre und kann auch vor dem abschlagsfreien Rentenzugang enden.
- Als Ausgleich für den Verlust des Arbeitsplatzes ist eine Abfindung von monatlich 250 Euro für maximal 24 Monate möglich.
- Das Einkommen wird auf 82 Prozent des früheren Nettoeinkommens aufgestockt; hinzu kommen – gestaffelt – 3 bis 7 Prozentpunkte anstelle der Sonderzahlungen.
- Für 95 Prozent des früheren Entgelts werden zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge gezahlt.

4 Wie viele Arbeitnehmer haben Anspruch auf einen Flexiblen Übergang?

- Je Anspruch höchstens 2,5 Prozent der Belegschaft, in der Summe beider Ansprüche aber nicht mehr als 4 Prozent.
- Für Akademiker sowie für Leistungsträger mit Schlüsselqualifikationen und bei zweijähriger Laufzeit kann der Arbeitgeber auf kontinuierliche Altersteilzeit verweisen. Es besteht also kein Anspruch auf das Blockmodell.
- Auf freiwilliger Basis kann die Altersteilzeit selbstverständlich stärker genutzt werden.

5 Was passiert, wenn eine der Quoten ausgeschöpft ist?

Allgemeiner Anspruch:

Ist die allgemeine Quote ausgeschöpft, kann der Arbeitgeber

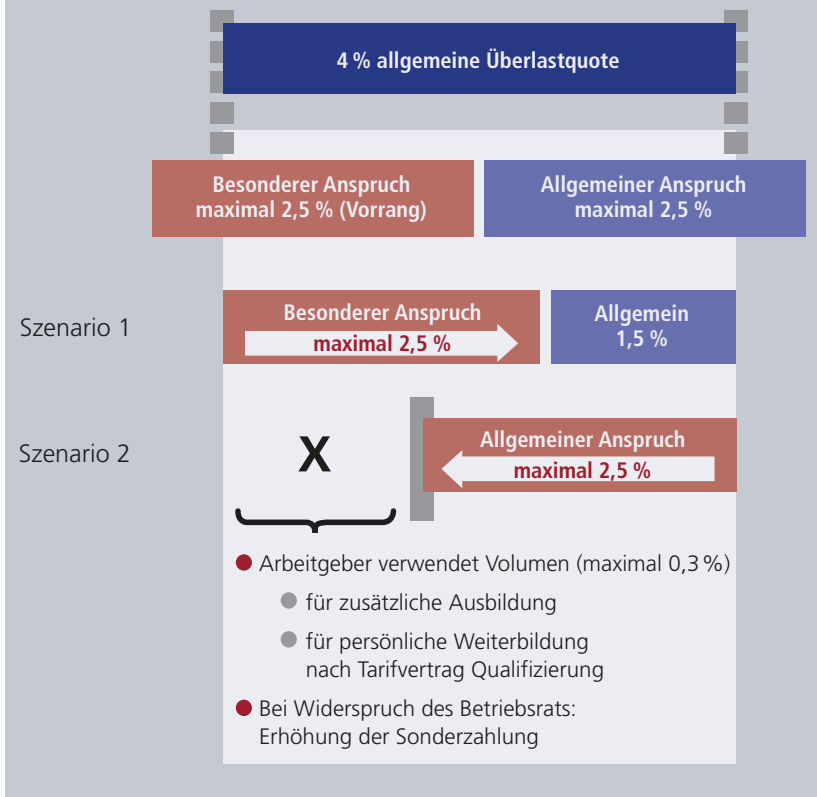
- entweder die allgemeine Quote auf bis zu 4 Prozent erhöhen
- oder den nicht ausgeschöpften Teil der Mittel für Ausbildung und Qualifizierung verwenden. Der Betriebsrat kann dies ablehnen und die Auszahlung der Mittel verlangen (vgl. Grafik Seite 5, Szenario 2).

Besonderer Anspruch:

Ist die – vorrangig zu bedienende – besondere Quote ausgeschöpft, reduziert sich der allgemeine Anspruch auf maximal 1,5 Prozent der Belegschaft (vgl. Grafik Seite 5, Szenario 1).

Generell gilt: Soll Altersteilzeit über die Vier-Prozent-Quote hinaus ausgeweitet und/oder mit besseren materiellen Konditionen ausgestattet werden, können die Mehrkosten durch bis zu 20 Stunden unbezahlte Mehrarbeit im Jahr gegenfinanziert werden (Ausbuchung aus den Arbeitszeit-Guthaben).

Überlastquoten



6 Wie werden die Kosten des Flexiblen Übergangs aufgeteilt?

- Die Gesamtkosten von rund 0,8 Prozent der Lohn- und Gehaltssumme werden je zur Hälfte vom Arbeitgeber und der Belegschaft getragen.
- Die Arbeitnehmer verzichten dafür kollektiv für die Laufzeit des Tarifvertrages auf eine Erhöhung der Tabellenentgelte um 0,4 Prozent.

7 Was passiert mit bestehenden Betriebsvereinbarungen?

Sie haben Bestandsschutz und gelten unverändert fort.

8 Was ist, wenn ein Unternehmen den Flexiblen Übergang anders gestalten will?

Es kann mit dem Betriebsrat eine insgesamt wertgleiche Betriebsvereinbarung schließen. Es kann also eigene Schwerpunkte und andere Prioritäten setzen, darf aber im materiellen Gehalt nicht unter den Konditionen des Tarifvertrags liegen.

9 Was ist, wenn ein Unternehmen keinen Flexiblen Übergang anbieten will?

Es kann sich mit dem Betriebsrat einigen

- auf eine insgesamt wertgleiche Betriebsvereinbarung; die Finanzierungsbeiträge der Arbeitnehmer und des Arbeitgebers (jeweils 0,4 Prozentpunkte) müssen dann für Ausbildung, Weiterbildung oder andere Zwecke genutzt werden;
- auf die Auszahlung des Finanzierungsbeitrags der Arbeitnehmer an die Belegschaft in Form eines höheren Weihnachtsgeldes.

10 Ab wann gilt der neue Tarifvertrag?

Der neue Tarifvertrag zum Flexiblen Übergang in die Rente soll drei Tarifverträge ablösen:

- den Tarifvertrag zur Altersteilzeit,
- den Tarifvertrag zur Beschäftigungsbrücke
- den Tarifvertrag zum Bruttoaufstockungsmodell Altersteilzeit.

Der neue Tarifvertrag tritt frühestens am 1. Januar 2010 in Kraft und kann erstmals zum 31. Dezember 2016 gekündigt werden. Sollten sich während der Laufzeit gesetzliche Änderungen ergeben, tritt der Tarifvertrag sechs Monate nach Beginn der Änderungen außer Kraft. Bis dahin haben die Tarifparteien Zeit, den Vertrag anzupassen oder neue Regelungen zu vereinbaren.

Die Mitgliedsverbände von Gesamtmetall Tarifträgerverbände

**SÜDWESTMETALL: Verband der Metall- und Elektroindustrie
Baden-Württemberg e.V.**

Löffelstraße 22–24 · 70597 Stuttgart, Postfach 70 05 01 · 70574 Stuttgart

VBM: Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e.V.

Max-Joseph-Straße 5 · 80333 München, Postfach 20 20 26 · 80020 München

METALL NRW: Verband der Metall- und Elektro-Industrie Nordrhein-Westfalen e.V.

Uerdinger Straße 58–62 · 40474 Düsseldorf, Postfach 30 10 41 · 40410 Düsseldorf

mit vertreten:

VME: Verband der Metall- und Elektroindustrie Osnabrück-Emsland e.V.

Bohmter Straße 11 · 49074 Osnabrück

NORDMETALL: Verband der Metall- und Elektroindustrie e.V.

Kapstadtring 10 · 22297 Hamburg, Postfach 60 20 49 · 22220 Hamburg

HESSEN METALL: Verband der Metall- und Elektro-Unternehmen Hessen e.V.

Emil-von-Behring-Straße 4 · 60439 Frankfurt, Postfach 50 05 61 · 60394 Frankfurt/M.

VME: Verband der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg e.V.

Am Schillertheater 2 · 10625 Berlin

NIEDERSACHSENMETALL: Verband der Metallindustriellen Niedersachsens e.V.

Schiffgraben 36 · 30175 Hannover

PFALZMETALL: Verband der Pfälzischen Metall- und Elektroindustrie e.V.

Friedrich-Ebert-Straße 11 - 13 · 67433 Neustadt, Postfach 10 10 62 · 67410 Neustadt

ME Saar: Verband der Metall- und Elektroindustrie des Saarlandes e.V.

Harthweg 15 · 66119 Saarbrücken, Postfach 65 04 33 · 66143 Saarbrücken

VEM: Verband der Metall- und Elektroindustrie Rheinland-Rhein Hessen e.V.

Ferdinand-Sauerbruch-Straße 9 · 56073 Koblenz, Postfach 30 08 03 · 56029 Koblenz

VMET: Verband der Metall- und Elektro-Industrie in Thüringen e.V.

Lossiusstraße 1 · 99094 Erfurt, Postfach 90 03 53 · 99106 Erfurt

VSME: Verband der Sächsischen Metall- und Elektroindustrie e.V.

Washingtonstraße 16/16a · 01139 Dresden, Postfach 30 02 00 · 01131 Dresden

VME: Verband der Metall- und Elektroindustrie Sachsen-Anhalt e.V.

Humboldtstraße 14 · 39112 Magdeburg, Postfach 41 52 · 39016 Magdeburg



www.gesamtmetall.de

© 2008

Arbeitgeberverband Gesamtmetall
Voßstraße 16
10117 Berlin
info@gesamtmetall.de

Verantwortlich:
Dr. Nico Fickinger
fickinger@gesamtmetall.de

Gestaltung und Produktion:
edition agrippa, Köln · Berlin

Foto:
Firmenarchiv