



**Für eine Fortführung der geförderten Altersteilzeit
als ein Instrument des flexiblen Übergangs in die Rente**

Positionspapier der IG Metall

Frankfurt am Main, 16. Oktober 2007

Für eine Fortführung der geförderten Altersteilzeit als ein Instrument des flexiblen Übergangs in die Rente

Positionspapier der IG Metall

1. Funktionen der Altersteilzeit

Nach der Verabschiedung des RV-Altergrenzenanpassungsgesetzes („Rente mit 67“) hat eine Diskussion um einen flexiblen Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand begonnen.

Die IG Metall begrüßt diese Diskussion, hält eine wertgleiche Fortführung der geförderten Altersteilzeit für zwingend geboten und wird sich mit eigenen Überlegungen an der Debatte um die Ausgestaltung von Altersübergängen beteiligen.

Denn Altersteilzeit

- ist eine Beschäftigungsbrücke und leistet als Integrationsmodell einen Beitrag zur nachhaltigen Bekämpfung der Massenarbeitslosigkeit,
- ist ein Instrument, das helfen kann, eine ausgewogene Altersstruktur in den Betrieben zu verwirklichen,
- kann einen Beitrag zur Bewältigung des Strukturwandels in den Betrieben leisten,
- trägt dazu bei, dass Beschäftigte gesund den Ruhestand erreichen können.

Arbeitslosigkeit ist das zentrale Problem der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Initiativen, die darauf zielen, die Beschäftigungsquote der über 50-Jährigen zu erhöhen, sind daher richtig und wichtig. Angesichts der hohen Arbeitslosigkeit und verschleißender Arbeitsbedingungen sind aber in absehbarer Zeit keine grundlegenden Verbesserungen der Beschäftigungschancen von älteren Arbeitnehmern in Sicht. Es ist kaum zu erwarten, dass in Zukunft tatsächlich alle Menschen bis zum 67. Lebensjahr arbeiten können. Um Arbeitslosigkeit im Alter zu vermeiden, braucht es daher neben Initiativen für eine altersngerechte Gestaltung von Arbeitsbedingungen auch weiterhin Möglichkeiten, sozialverträglich früher aus dem Arbeitsleben ausscheiden zu können. Eine Option ist dabei die geförderte Altersteilzeit.

Von einem Auslaufen der geförderten Altersteilzeit wären auch jüngere Altersgruppen betroffen. Die Beschäftigungschancen der Jugendlichen würden sinken und die Arbeitslosigkeit in dieser Altersgruppe steigen.

Denn bisher wird die Wiederbesetzungsregel bei der Altersteilzeit auch genutzt, um die Integration von Ausgebildeten in den ersten Arbeitsmarkt möglich zu machen. Das Altersteilzeitgesetz und die damit verbundene Beschäftigungsbrücke ist praktisch erfahrbare Generationensolidarität. Es ermöglicht den sozialverträglichen vorzeitigen Ausstieg aus dem Erwerbsleben und die Wiederbesetzung von Stellen mit jungen Menschen.

Die Betriebe und Unternehmen benötigen ein ausgewogenes Verhältnis von erfahrenen Beschäftigten und jungen, aktuell qualifizierten Beschäftigten. Um dies auch in Zukunft sicher stellen zu können, brauchen die Personalverantwortlichen in den Unternehmen kalkulierbare Rahmenbedingungen und transparente Planungssicherheit über das Jahr 2009 hinaus. Denn der demographische Wandel in Verbindung mit erhöhtem Wettbewerbsdruck durch fortschreitende Globalisierung und beschleunigtem technologischen Wandel stellt sie auch zukünftig vor neue Herausforderungen. Darum muss neben der Qualifizierung älterer Beschäftigter auch jungen Menschen der Einstieg in das Arbeitsleben ermöglicht werden. Damit ist die Altersteilzeit auch ein Instrument, das helfen kann, eine ausgewogene Altersstruktur in den Betrieben zu verwirklichen.

Schließlich spricht der teilweise hohe Gesundheitsverschleiß an den Arbeitsplätzen für den Erhalt der geförderten Altersteilzeit. Schon heute beendet ein Teil der Beschäftigten das Arbeitsleben nicht durch Erreichen der Regelaltersgrenze für die Rente, sondern durch Arbeitsunfähigkeit. Die Hoffnung, das Problem des gesundheitlichen Verschleißes am Arbeitsplatz erledige sich dank verbesserter Arbeitsbedingungen in naher Zukunft quasi von selbst, geht an der Realität vorbei. Viele Probleme dürften angesichts der zu erwartenden Alterung von Belegschaften eher zuzunehmen. Vor diesem Hintergrund hätte der Wegfall der Förderung des Altersteilzeitgesetzes einschneidende negative Konsequenzen und könnte dazu führen, dass viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht mehr gesund in die Rente gelangen können. Älteren Arbeitnehmern bliebe ohne Altersteilzeit lediglich die Möglichkeit, mit hohen Abschlägen oder über Erwerbsminderungsrente auszuscheiden.

Für diese Rentenart gibt es allerdings hohe Zugangsvoraussetzungen und wird deshalb für zahlreiche Arbeitnehmer nicht möglich sein. Arbeitslosigkeit ist die Folge. Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf die Erwerbsminderungsrente zu verweisen, grenzt außerdem an Zynismus. Ziel muss es bleiben, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht als Invaliden, sondern gesund und zu sozial akzeptablen Bedingungen in Rente gelangen. Ohne dass sie mit Altersarmut konfrontiert werden.

2. Leitlinien der IG Metall

Kriterien für eine Nachfolgeregelung für das Altersteilzeitgesetz sind aus Sicht der IG Metall:

1. Die Altersteilzeit muss weiter durch die steuer- und sozialversicherungsrechtliche Freistellung von Aufstockungszahlungen staatlich gefördert werden.
2. Die Förderung durch die BA muss erhalten bleiben. Dabei ist die IG Metall offen für gezielte Förderungskriterien. So sollte die Wiederbesetzung durch „Unter 25-Jährige“ und „Über-50jährige“ gefördert werden sowie die Einstellung von versicherungspflichtigen Auszubildenden. Damit würden die Beschäftigungschancen von Älteren verbessert und Ausbildung unterstützt.
3. Die Arbeitgeber sind mit zur Finanzierung der Altersteilzeit heranzuziehen. Die Bekämpfung der Massenarbeitslosigkeit und die Bewältigung des Strukturwandels in den Betrieben sind Aufgaben, denen sich die Arbeitgeber nicht entziehen dürfen.
4. Die IG Metall ist offen für Überlegungen, bei der Finanzierung und Ausgestaltung der Altersteilzeit neue Wege zu gehen. Diese neuen Finanzierungswege, z.B. die Einbeziehung einer sozial akzeptabel ausgestalteten Teilrente ab 60, dürfen jedoch im Vergleich zur bisherigen Regelung keine negativen Verteilungswirkungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben. Der Einbezug der Teilrente zur Finanzierung der Altersteilzeit ist keine Alternative zur Förderung durch die BA.

5. Die Wahlmöglichkeit zwischen unverblockter und verblockter Altersteilzeit hat sich bewährt. Darum muss diese Wahlmöglichkeit erhalten bleiben.

3. Gesetzliche Rahmenbedingungen für tarifpolitische Gestaltung

Die Tarifverträge zur Altersteilzeit stellen die praktische Ausgestaltung der Vorschriften des Altersteilzeitgesetzes dar und regeln im Wesentlichen die Einführung sowie die materielle Ausstattung von Altersteilzeit im Betrieb. Die IG Metall hat bisher in ihrer Tarifpolitik dem gesetzlichen Rahmen der Altersteilzeit Rechnung getragen und soweit nur möglich mit tarifvertraglichen Lösungen passgenau ergänzt. Ziel war und ist es, den Beschäftigten einen vorzeitigen Ausstieg aus dem Erwerbsleben zu ermöglichen, ohne ihnen dabei untragbar große Einkommenseinbußen zuzumuten.

Dieser Weg ist richtig und soll fortgesetzt werden. IG Metall und Gesamtmetall haben in der M+E-Tarifrunde 2007 eine Vereinbarung zur Weiterentwicklung der Tarifregelung zum flexiblen Übergang in die Rente abgeschlossen. Gesamtmetall und IG Metall sind sich einig, dass für Betriebe und Beschäftigte im Grundsatz auch künftig ein Bedarf für Modelle zum flexiblen Übergang vom Berufsleben in die Rente besteht.

Die bereits erfolgten Änderungen in der Rentengesetzgebung, insbesondere die schrittweise Einführung der Rente mit 67 und die Altersrente für langjährig Versicherte erst ab dem 63. Lebensjahr, gefährden jedoch tarifpolitische Lösungen. Zum einen, weil bei den überbrückenden Zeiträumen künftig wesentliche Elemente (spezieller Rentenzugang) wegfallen sollen, zum anderen, weil die Rentenzugangsgrenzen aus tarifpolitischer Sicht praxisfern sind. Die Lücke zwischen realistischem Austrittsalter und frühestem Rentenbeginn droht derart groß zu werden, dass die Kosten für Altersteilzeit entweder signifikant steigen oder das Absicherungsniveau während der Altersteilzeit bzw. das Rentenniveau für die Beschäftigten gravierend sinkt. Diese zusätzlich entstandenen Belastungen müssen kompensiert werden.

Um den Tarif- und Betriebsparteien die Möglichkeit zu geben, rechtzeitig Regelungen als „Ersatz“ für das Auslaufen der bisherigen ATZ-Förderung zu finden, ist es kurzfristig erforderlich, dass der Gesetzgeber verlässliche Rahmenbedingungen schaffen

muss, damit besondere Rentenzugangsmöglichkeiten erhalten bleiben und eine Nachfolgeregelung bei der Altersteilzeit über 2009 hinaus geschaffen wird.

Um auch nach dem Jahr 2009 Altersteilzeitmodelle durchführen zu können, sind daher aus Sicht der IG Metall folgende rechtliche Forderungen zu erheben:

1. Die derzeitige Befristungsregelung zur Förderung von Altersteilzeit ist in der Gestalt neu zu regeln, dass auch über das Jahr 2009 eine Förderung durch die BA ermöglicht wird. Dabei sollte die BA-Förderung auf die Tatbestände der Wiederbesetzung durch „Unter 25-Jährige“ und „Über-50jährige“ (keine Leiharbeit) und auf die Einstellung von versicherungspflichtigen Auszubildenden konzentriert werden.
2. Die bisherige steuer- und sozialversicherungsrechtliche Freiheit von Aufstockungszahlungen zum Entgelt durch den Arbeitgeber ist auch für die Zeit nach 2009 sicherzustellen. (§ 1 ArEV in Verbindung mit § 17 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV und § 3 Nr. 26 EStG)
3. Der Bezug einer Teilrente im Rahmen eines Altersteilzeitmodells muss ermöglicht werden. Der früheste Rentenzugang bei Teilrente sollte bei 60 Jahre liegen oder es sollte eine eigene Rentenart „Teilrente“ geschaffen werden. Außerdem müssen die Hinzuverdienstgrenzen bei der Teilrente deutlich verbessert werden. Mit der Erfüllung dieser Rahmenbedingung wäre sowohl die Fortsetzung der derzeitigen ATZ als auch hierzu angedachte Alternativmodelle sowohl verblockter als auch unverblockter ATZ möglich (§ 42 SGB VI).
4. Die Weitergeltung und Erweiterung von Aufstockungszahlungen von Rentenversicherungsbeiträgen im Rahmen von Altersteilzeitmodellen muss möglich sein, auch wenn die Aufstockung des Entgelts in einer Freistellungsphase durch den Bezug einer Teilrente ersetzt oder ergänzt (§ 163 Abs. 5 SGB VI; § 168 Abs. 1 Nr. 6 u. 7 SGB VI) wird.
5. Die Beibehaltung eines Rentenzuganges für langjährig Versicherte, spätestens mit Erreichung des 62. Lebensjahres, ist gesetzlich wiederherzustellen (§ 36 SGB VI).