

# dextra**blick**

November 2015



Vertrauensleute  
bei Mercedes-Benz Wörth  
Germersheim

**VERHANDLUNGSERFOLG!**

Danke  
IG Metall

**Verbesserte Altersteilzeit  
für Daimler-Beschäftigte**

**ATZ**



**Thomas Zwick**  
Betriebsratsvorsitzender  
Wörth / Germersheim

*Liebe Kolleginnen und Kollegen,*

die IG Metall hat bei der letzten Tarifrunde nicht nur beim Entgelt Erfolge erzielt, sondern auch bei einem qualitativen Thema: unserer Altersteilzeit.

Wir sehen diese Möglichkeit des vorgezogenen Übergangs in den Ruhestand inzwischen schon fast als selbstverständlich an. Deshalb ist vielen Menschen gar nicht mehr bewusst, dass die ATZ eine tarifliche Errungenschaft und keineswegs selbstverständlich ist. Wenn wir nur die gesetzliche ATZ in Anspruch nehmen könnten, dann wäre das für viele von uns materiell völlig uninteressant. Die ATZ, wie wir sie in der Metall- und Elektroindustrie kennen, musste hart erkämpft werden.

Es war nicht selbstverständlich, dass die ATZ so fortbesteht, wie in den vergangenen Jahren. Zwischendurch war offen, ob dieses Instrument gehalten werden

kann. Denn für die Arbeitgeber ist die ATZ ein Kostenfaktor und wird in erster Linie als Personalabbauinstrument gesehen.

In der Tarifrunde Anfang des Jahres konnte ein neuer Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in die Rente errungen werden. Was bedeutet der neue Tarifvertrag für uns bei Daimler? Grundsätzlich sind die ATZ-Konditionen bei Daimler deutlich besser, als die tariflichen. Aber auch diese Konditionen mussten neu verhandelt werden.

In intensiven Gesprächen mit dem Unternehmen haben sich die IG Metall-Betriebsräte im Gesamtbetriebsrat für Verbesserungen bei der ATZ stark gemacht. Wir Arbeitnehmervertreter gingen dabei mit klaren Forderungen und Wünschen in die Verhandlungen. Das Ergebnis kann sich sehen lassen. Unsere Kernforderung war, dass es mehr

individuelle Wahlmöglichkeiten gibt und dass Altersteilzeit bei der „Nahles-Rente“ bis zur abschlagsfreien Rente in Anspruch genommen werden kann. Beides haben wir erreicht. Wir haben ein Gesamtpaket geschnürt, das mehr Modelle als früher bietet, den flexiblen Übergang in die Rente zu gestalten.

Wir freuen uns, dass die Beschäftigten damit ihrem wohlverdienten Ruhestand ein Stückchen näher rücken. Aus dem Arbeitsleben treten die Kolleginnen und Kollegen damit aus, nicht aber aus der IG Metall. Denn auch während der Altersteilzeit und darüber hinaus leisten alle IG Metall-Mitglieder weiterhin einen wichtigen Beitrag dafür, dass auch zukünftige Generationen von den Errungenschaften unserer Solidargemeinschaft profitieren können.

## Die neue Vereinbarung zur Altersteilzeit gilt ab 01. Januar 2016.

Tariflich und betrieblich gibt es ein Anrecht auf ATZ bis zu einer Quote von 4% der Beschäftigten des Betriebs. Auch bei uns in Wörth und Germersheim gilt zukünftig wie an allen anderen Daimler Standorten diese Quote. Das Unternehmen stellt über diese Quote hinaus jährlich ATZ-Kontingente bereit. Der Betriebsrat wird sich dafür einsetzen, dass die bisherige Anzahl an ATZ-Verträgen gehalten werden kann.

### Zugang für die abschlagsfreie Rente 63 plus X

Die Bundesregierung hat mit dem Gesetz über den abschlagsfreien Rentenzugang für besonders langjährig Versicherte einen wichtigen sozialpolitischen Schritt getan. Die Regelung besagt, dass Beschäftigte ab Jahrgang 1952, die insgesamt 45 Versicherungsjahre erreicht haben, ab Alter 63 ohne Abschläge in Rente gehen können. Bei den Folgejahrgängen wandert diese Grenze in Monatsschritten nach oben.

Der Jahrgang 1964 kann dann mit 65 Jahren ohne Rentenabschläge in Rente gehen.

Weiterhin gibt es den Rentenzugang mit Alter 63 nach mindestens 35 Versicherungsjahren – hier müssen aber Rentenabschläge in Kauf genommen werden.

### Altersteilzeitmodelle

Künftig wird es nicht mehr nur ein ATZ-Modell geben, sondern mehrere nebeneinander. Gesamtbetriebsrat und Unternehmensleitung haben sich Mitte Oktober auf drei betriebliche ATZ-Zugangsmodelle geeinigt:

#### Modell 1 *(bereits heute bekannt)*

- ▷ 57-max. 63 Jahre bis zum frühestmöglichen Rentenzugang
- ▷ Laufzeit: max. 6 Jahre
- ▷ Mindestens 35 Versicherungsjahre
- ▷ Rentenabschläge
- ▷ Abfindung: max. 6.000 Euro

Das Modell 1 bildet das bereits heute bekannte Modell der ATZ ab: Es gilt ab Alter 57 und 35 Versicherungsjahren mit einer Laufzeit von maximal 6 Jahren bis zum frühestmöglichen Rentenzugang mit max. 63 Jahren. Hier werden Rentenabschläge fällig. 2016 hat der Jahrgang 1959 Zugang zur ATZ nach diesem Modell.

Wer einen ATZ-Vertrag nach Modell 1 abschließt, der geht 2016 im Alter 57 in die ATZ und mit 63 in die frühestmögliche Rente. Hier hat man einen Rentenabschlag von 11,4%. Dagegen steht die Abfindung von 6.000 Euro.

#### Modell 2 *(Nachbes-Rente)*

- ▷ ATZ bis zum abschlagsfreien Rentenzugang
- ▷ Laufzeit ATZ: max. 6 Jahre
- ▷ Mindestens 45 Versicherungsjahre
- ▷ Keine Rentenabschläge
- ▷ Keine Abfindung

Das neue Modell 2 eröffnet für Kolleginnen und Kollegen mit 45 Versicherungsjahren die Möglichkeit, den abschlagsfreien Rentenzugang zu erreichen. Es hat ebenfalls eine Laufzeit von maximal 6 Jahren. Der Einstieg läge für den Jahrgang 1959 bei 58 Jahren und 2 Monaten, d. h. die ATZ beginnt hier 2017. Da keine Rentenabschläge anfallen, wird bei diesem Modell keine Abfindung gezahlt.

#### Modell 3 *(kein Wahlmodell nur über Sonderkontingent)*

- ▷ Spät-ATZ ab Alter 60-65
- ▷ Laufzeit ATZ: max. 5 Jahre
- ▷ Sonderkontingent
- ▷ Rentenabschläge
- ▷ Abfindung: max. 3.000 Euro

Das ebenfalls neue Modell 3 ist ein Spät-Modell ab Alter 60 bis maximal Alter 65. Die Laufzeit beträgt maximal 5 Jahre. Da es nicht an den abschlagsfreien Rentenzugang heranreicht, wird eine Abfindung von 125 Euro monatlich für maximal 2 Jahre gewährt (= 3.000 Euro). Dieses Modell steht nicht dauerhaft zur Wahl. Es kann nur über örtliche Sonderkontingente eröffnet werden.

Zusätzlich konnten wir durchsetzen, dass bei Aktivierung des Rahmensozialplans, also konkretem Personalabbau in bestimmten Bereichen, darüber verhandelt werden muss, ob dieses Modell mit abschlagsfreiem Rentenzugang angeboten wird.

**Hinweis:**  
Alle Modelle werden wie bisher auch auf die besonderen Altersgrenzen bei Schwerbehinderten angepasst!

## **ATZ** Individuelle Wahlmöglichkeiten

Die bisherige ATZ-Regelung bei Daimler sah vor, dass ein ATZ-Vertrag immer mit dem frühestmöglichen Rentenzugang enden muss. Das ist in der Regel mit 63 der Fall – verbunden mit Rentenabschlägen. ATZ-Verträge, die länger liefen, so dass die abschlagsfreie Rente erreicht werden konnte, gab es nicht. Hier bestand ein tarifvertraglicher Auftrag, den der GBR ganz klar aufgenommen hat.

Der Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in die Rente umfasst schon immer mehr als das Blockmodell der ATZ, bei dem es hälftig eine Arbeitsphase mit 100% und eine Ruhephase von 0% gibt, so dass im Durchschnitt 50 % gearbeitet wird.

Dem Gesamtbetriebsrat war wichtig, dass jeder Kollege und jede Kollegin möglichst breite individuelle Wahlmöglichkeiten bezüglich des Übergangs in den Ruhestand hat.

Wir konnten unsere Vorstellung durchsetzen: Die beschriebenen Modelle werden nicht nur im Blockmodell (also mit hälftiger Aufteilung von Arbeits- und Freistellungsphase) abgeschlossen. Es wird, sofern am Standort entsprechende ATZ-Arbeitszeitmodelle vereinbart sind, in Zukunft möglich sein, die Arbeitszeit auch anders zu verteilen, z. B. mit 100 – 50 – 0 oder durch eine schrittweise Absenkung der Arbeitszeit. Damit haben wir weitere individuelle Wahlmöglichkeiten eröffnet.

## **ATZ** Schichterregelung wird ausgesetzt - Übergangsregelung vereinbart

Da jetzt mehrere Zugangsmodelle geschaffen wurden, wird die Schichterregelung immer unattraktiver und deshalb für die Dauer der Vereinbarung ausgesetzt. Dennoch gilt: Wer die Voraussetzungen erfüllt und bereits geplant hatte, 2016 die Schichterregelung in Anspruch zu nehmen, kann dies auch tun. In diesem Fall muss man sich noch 2015 beim Personalbereich melden.

## **ATZ** Perspektivgespräche

Wenn es in Zukunft mehrere Modelle des Übergangs in die Rente gibt, zwischen denen man wählen kann, dann ist es sinnvoll, dass über die Möglichkeiten und Lebensplanungen ein Gespräch mit der Führungskraft geführt wird. In diesem „Perspektivgespräch“ soll die eigene Planung frühzeitig mit den Vorstellungen des Unternehmens abgestimmt werden können. Diese Gespräche werden im Rahmen des Generationenmanagements integriert.

## **ATZ** Weitergabe von Tarifierhöhungen

Die ATZ-Regelung bis Ende 2015 legt fest, dass Tarifierhöhungen in der Ruhephase der ATZ nur zu 60 % weitergegeben werden.

Der Tarifvertrag sieht dagegen die volle, d. h. 100%ige, Weitergabe der Tarifierhöhungen vor. Dabei muss beachtet werden, dass die Konditionen bei Daimler insgesamt deutlich besser sind, als die tariflichen – deshalb sind einzelne Abweichungen nach unten erlaubt und vom Tarifvertrag gedeckt.

Der Gesamtbetriebsrat konnte trotzdem erreichen, dass ab 2016 auch bei Daimler Tarifierhöhungen zu 100 % weitergegeben werden. Das Unternehmen bestand darauf, dass für diese Verteuerung der ATZ an anderer Stelle ein gewisser Ausgleich gemacht wird. Künftig wird deshalb die betriebliche Sonderzahlung nicht mehr aufgestockt.

## **ATZ** Anpassung der Bruttoaufstockungslinie

Die Bruttoaufstockungslinien liegen bei Daimler fast überall deutlich über den tariflichen Linien. Im Gesamtvolumen ist die Daimler-ATZ deutlich attraktiver als die tarifvertragliche. Dennoch gibt es zwei kleine Bereiche in unteren Einkommensbereichen, die unter der Tariflinie liegen. Hier von sind bei Daimler nur eine Handvoll Menschen betroffen. Dennoch ist es für uns IG Metall natürlich nicht hinnehmbar, irgendetwas unter Tarif zu machen.

Wir haben deshalb verlangt, dass die betriebliche Linie in den unteren Entgeltbereichen angehoben wird. Dieser Forderung kam das Unternehmen nach. Somit haben wir eine optimale Bruttoaufstockungslinie für alle unsere Beschäftigten durchgesetzt.

### **Bernhard Becker,**

Mitglied in der Arbeitsgruppe zur betriebliche Altersvorsorge:

*„Klar hätte ich mir natürlich noch mehr vorstellen können. Das kann geht immer. Aber ich nehme realistisch zur Kenntnis, wozu das Unternehmen tarifvertraglich verpflichtet ist - nämlich zu gar nichts, so lange wir über der ATZ-Quote von 4 Prozent liegen. Das ist aber auf Jahre hinaus äußerst unwahrscheinlich. Dieser Umstand hat die Verhandlungen nicht gerade erleichtert.*

*Deswegen bin ich umso mehr auf das Ergebnis stolz, das wir IG Metall für die Kolleginnen und Kollegen erzielen konnten. Wir haben auf dem Weg zu flexiblen Übergängen in den Ruhestand einen großen Schritt nach vorne gemacht.“*

