



Bezirk Niedersachsen
und Sachsen-Anhalt

IG Metall Niedersachsen

und Sachsen-Anhalt:

Memorandum

zur Altersteilzeit

Für die Fortführung des Altersteilzeitgesetzes

und der Tarifverträge zur Altersteilzeit

Hannover, im September 2006

Impressum:

IG Metall Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt

V.i.S.d.P. Hartmut Meine

Redaktion: Jörg Köther, Thomas Müller

Postkamp 12

30159 Hannover

E-Mail: bezirk.nieder-sachsen-anhalt@igmetall.de

www.igmetall-nieder-sachsen-anhalt.de

Das Memorandum Altersteilzeit kann auf der Homepage
der IG Metall Niedersachsen und Sachsen Anhalt
www.igmetall-nieder-sachsen-anhalt.de heruntergeladen werden.

Inhaltsübersicht

	Seite
I	
Kurzfassung	4
II	
Antrag der Bezirkskonferenz 2006 der IG Metall Niedersachsen und Sachsen-Anhalt	10
III.	
Langfassung	12
1. Altersteilzeit statt längere Lebensarbeitszeit	12
2. Fortsetzung des Altersteilzeitgesetzes und Erhalt des bisherigen Renteneintrittsalters	13
3. Altersteilzeit als Beitrag, um gesund in die Rente zu gelangen	13
4. Wann können Beschäftigte heute aus dem Arbeitsleben ausscheiden?	15
5. Wie funktioniert Altersteilzeit?	16
6. Was regeln die Tarifverträge?	18
7. Auch in Zukunft brauchen die Betriebe Altersteilzeitmodelle	19
8. Die Förderung der Altersteilzeit rechnet sich für alle	22
9. Forderungen der IG Metall Niedersachsen und Sachsen-Anhalt: Gesund in Rente und Altersteilzeit statt „Rente mit 67“	26

I. **Kurzfassung**

1. **Altersteilzeit statt längere Lebensarbeitszeit**

Für die schwarz-rote Koalition ist die „Rente mit 67“ die vermeintliche Schlüsselfrage zur Lösung der Finanzierungsprobleme der gesetzlichen Rentenversicherung. Deshalb hat die Bundesregierung die im Koalitionsvertrag vereinbarte schrittweise Anhebung des Eintritts in die Altersrente von heute 65 auf zukünftig 67 Lebensjahren beschlossen. Die „Rente mit 67“ als rentenpolitischer Hoffnungsträger erscheint indes mehr als fraglich. So fällt die erwartete Beitragsentlastung mit einem halben Prozentpunkt sehr bescheiden aus. Weitergehende arbeitsmarkt- und sozialpolitische Zusammenhänge kommen zudem zu kurz. Dazu gehört die Frage, wie lange können und wollen wir in Zukunft arbeiten, die Beseitigung der anhaltenden Massenarbeitslosigkeit und der Umgang mit verschärften Arbeits- und Leistungsbedingungen in den Betrieben. Die Initiativen zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmer gehen in die richtige Richtung. Sie stoßen aber angesichts der hohen Arbeitslosigkeit und der gegenwärtigen Arbeits- und Leistungsbedingungen in den Betrieben an Grenzen. Der längere Verbleib älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Betrieb setzt eine darauf ausgerichtete Personalpolitik voraus. Vor dem Hintergrund der herrschenden Personalpolitik drängt sich eher die Frage auf, ob es überhaupt realistisch ist anzunehmen, dass bei fortschreitender Globalisierung und zunehmendem Wettbewerbsdruck die Arbeitsbedingungen, im übrigen nicht nur für Ältere, humaner werden.

Statt „Rente mit 67“ fordert die IG Metall flexible Ausstiegsmöglichkeiten bis 65. Dazu gehören neben der Beibehaltung der Altersteilzeit auch der erleichterte Zugang zur Erwerbsminderungsrente, der Entfall von Abschlägen bei Erwerbsminderungsrenten und ein abschlagsfreier Rentenzugang nach 40 Versicherungsjahren.

Das vorliegende Memorandum kritisiert vor allem, dass es bestehende Möglichkeiten, vorzeitig aus dem Betrieb auszusteigen wie die Altersteilzeit, in Zukunft nicht mehr geben soll. Auch wenn mehr als die Hälfte aller Altersteilzeitfälle ohne öffentliche Förderung auskommt, spricht doch ein Bestand von rund 335.000 geförderten Altersteilzeitfällen für sich. Das Modell der Altersteilzeit hat sich bewährt. Dennoch lehnen alle großen Parteien mehrheitlich die Fortführung des Altersteilzeitgesetzes, genauer: die Förderung von Altersteilzeit bei Wiederbesetzung einer frei werdenden Stelle, über 2009 hinaus ab. CDU und FDP lehnen eine Verlängerung kategorisch ab. Ebenso Teile der SPD, während andere Teile der SPD sich dafür aussprechen.

2. Fortsetzung des Altersteilzeitgesetzes und Erhalt des bisherigen Renteneintrittsalters

Wir fordern die Beibehaltung der bisherigen Regelaltersgrenze von 65 Jahren und die Fortführung des Altersteilzeitgesetzes. Wir brauchen keine „Rente mit 67“. Vielmehr sind weiterhin Instrumente nötig, die auch in Zukunft den hohen Belastungen und dem hohen Gesundheitsverschleiß von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Betrieben und verbesserten Chancen für junge Menschen für den Erhalt eines Arbeitsplatzes Rechnung tragen. Die IG Metall will sich für einen gesellschaftlichen Konsens über die Fortführung von geförderter Altersteilzeit stark machen. Auch wenn diese erst Ende 2009 auslaufen soll, wollen wir schon heute die Initiative ergreifen. Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer, Betriebsräte und Personalverantwortliche in den Betrieben brauchen so bald als möglich Planungssicherheit. Deshalb müssen schon im Jahr 2007 die Weichen in der Gesetzgebung gestellt werden.

3. Forderungen der IG Metall im Einzelnen:

1. Die IG Metall fordert, die Förderungsmöglichkeiten des Altersteilzeitgesetzes über das Jahr 2009 hinaus zu verlängern, so dass auch die heute 54jährigen und Jüngeren (Jahrgang 1952 und jünger) die Möglichkeit haben, durch die Kombination von Altersteilzeit und vorgezogenem Renteneintritt zu akzeptablen Bedingungen aus dem Arbeitsleben ausscheiden können. Neben der Verlängerung des Altersteilzeitgesetzes wäre eine entsprechende Fortführung der in der Metallindustrie üblichen Tarifverträge zur Altersteilzeit vorzusehen. Die IG Metall ist zu Gesprächen über Anpassungen und Optimierungen bereit. Der Erhalt der finanziellen Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit ist dabei aber unverzichtbar. Auch das sogenannte Blockmodell bei der Altersteilzeit sollte weiterhin erhalten bleiben. Es gibt gute Gründe der Betriebspraktiker, die auf das geblockte Altersteilzeitmodell setzen. Bei allen guten Argumenten, die für die ungeblockte Altersteilzeit gelten, muss man feststellen, dass sie in der Praxis weder von den Arbeitnehmern noch von den Arbeitgebern in Anspruch genommen wird. In jedem Falle sollte die Wahlmöglichkeit erhalten bleiben. Die betroffenen Menschen sollen diese Entscheidung selbst treffen können.
2. Die IG Metall tritt für die Beibehaltung des jetzigen Renteneintrittsalters (Regelfall 65 Jahre, bei langfristig Versicherten 62 Jahre) ein und lehnt die Erhöhung des Renteneintrittsalters auf 67 ab. Sollte dies dennoch erfolgen, ist eine Verlängerung des Altersteilzeitgesetzes um so notwendiger, so dass Arbeitnehmer die Wahl haben,

über Altersteilzeit eher ausscheiden zu können. Auch bei differenzierten Regelungen (Korridor zum Renteneintrittsalter in Abhängigkeit von Arbeitsbelastungen z. B. Schichtarbeit) wären zusätzliche Altersteilzeitregelungen denkbar und sinnvoll. Weiterhin muss es einen Rentenzugang geben, der eine abschlagsfreie Rente mit 40 Versicherungsjahren vor dem 65. Lebensjahr ermöglicht. Die IG Metall erwartet deshalb von der Politik eine zweifelsfreie Absage aller Pläne zur weiteren Verlängerung der Lebensarbeitszeit und ein eindeutiges Bekenntnis zur Fortführung der geförderten Altersteilzeit nach dem Altersteilzeitgesetz.

3. Die IG Metall setzt nicht nur auf den Erhalt des Altersteilzeitgesetzes über den bisherigen Geltungszeitraum 2009 hinaus, sondern auch auf die *alternsgerechte Gestaltung von Arbeits- und Leistungsbedingungen* in den Betrieben. Allerdings wird die alternsgerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen keineswegs ausreichen, um die Herausforderungen durch alternde Belegschaften und anhaltende Arbeitslosigkeit hinreichend zu lösen.

4. Das Modell der Altersteilzeit

Das Altersteilzeitgesetz schafft die Möglichkeit, dass mindestens 55 Jahre alte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit ihrem Arbeitgeber Teilzeitarbeit bis zum Rentenbezug, eine Zuzahlung auf das reduzierte Arbeitsentgelt sowie die Aufstockung der Beiträge zur Rentenversicherung vereinbaren können. In der Praxis wird die Teilzeit überwiegend in Form eines Blockmodells (gegenüber der täglichen Reduzierung der Arbeitszeit über die gesamte Altersteilzeitphase) organisiert. Das Altersteilzeitgesetz lässt Modelle zu, nach denen ein Arbeitnehmer über die gesamte Altersteilzeitphase seine tägliche Arbeitszeit auf die Hälfte reduziert (unverblocktes Modell). Die „Blockvariante“ der Altersteilzeit besteht aus einer Arbeits- und einer Freistellungsphase. In der Arbeitsphase bleibt die Arbeitszeit unverändert, während sie in der Freistellungsphase auf null abgesenkt wird. De facto scheidet der Altersteilzeiter nach der Arbeitsphase aus dem Betrieb aus. Das Blockmodell ist nur auf Grundlage eines Tarifvertrages möglich. Das so auf die Hälfte abgesenkte Arbeitsentgelt wird durch den Arbeitgeber auf 70 und in der Metallindustrie durch tarifliche Regelungen auf mindestens 82 Prozent des bisherigen Nettoentgelts aufgestockt. Wenn der Arbeitgeber die frei werdende Stelle mit einem Arbeitslosen oder einem Ausgebildeten wiederbesetzt, erstattet die Bundesagentur 20 Prozent des Altersteilzeitverdienstes. Diese gesetzliche Förderung nach dem Altersteilzeitgesetz ist bis zum 31.12.2009 befristet.

5. Die geförderte Altersteilzeit ist arbeitsmarktpolitisch notwendig

Angesichts von gegenwärtig mehr als 4 Millionen Arbeitslosen ist jeder Ansatz zur Verlängerung der Lebensarbeitszeit unverantwortlich. Für die kommenden Jahre ist eine durchgreifende Besserung kaum in Sicht. Selbst die prominentesten Vertreter der Heraufsetzung des Renteneintrittsalters, die sogenannte Rürup-Kommission, knüpfte ihre Empfehlung an einen deutlichen Rückgang der Arbeitslosigkeit¹, um dann aber selbst für das Jahr 2020 noch eine Arbeitslosigkeit von knapp 3 Millionen und erst im Jahre 2030 (!) von unter 2 Millionen anzunehmen.

Arbeitslosigkeit ist das zentrale Problem der älteren Arbeitnehmer. Eine grundlegende Verbesserung der Beschäftigungsmöglichkeiten von älteren Arbeitnehmern ist nicht zu erwarten. Schon heute beträgt die Arbeitslosigkeit unter älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern rund 13 Prozent, das sind mehr als eine Million älterer Arbeitsloser zwischen 55 und 64 Jahren.

6. Einstieg für junge Menschen in das Erwerbsleben

In der Öffentlichkeit ist kaum bekannt, dass die Zahl der Jugendlichen, die nach dem Schulabschluss auf den Arbeitsmarkt drängen, bis 2015 auf jeden Fall stabil bleibt. So wird die Zahl der Schulabgänger nach Berechnungen der Kultusministerkonferenz allein in Niedersachsen von 90.800 in 2003 sogar auf 99.400 in 2007 ansteigen und im Jahre 2016 mit 90.600 den alten Stand von 2003 erreichen.

Erwartungen, dass sich Probleme am Arbeitsmarkt durch die demographische Entwicklung, insbesondere durch sinkende Geburtenraten, quasi von allein lösen würden, sind deshalb vorschnell. Vor diesem Hintergrund ist eher davon auszugehen, dass die Beschäftigungschancen Jugendlicher mit dem Ende der geförderten Altersteilzeit sinken und die Arbeitslosigkeit in dieser Altersgruppe ansteigt. Dies gilt besonders für Auszubildende am Ende ihrer Ausbildung. Bisher wird die Wiederbesetzungsregel bei der Altersteilzeit genutzt, um die Übernahme von Ausgebildeten zu erleichtern, nicht selten überhaupt erst möglich zu machen. Vielen Jugendlichen bleibt ohne die Altersteilzeit der Einstieg in das Erwerbsleben verwehrt, zumindest aber erheblich erschwert. Wird die geförderte Altersteilzeit nicht verlängert, ist der Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit die geradezu zwangsläufige Folge.

7. Altersteilzeit als Beitrag, um gesund in die Rente zu gelangen

Auch die Arbeitsbedingungen und der hohe Gesundheitsverschleiß an Arbeitsplätzen und in Betrieben sprechen gegen die Verlängerung der Lebensarbeitszeit und für den Erhalt der geförderten Altersteilzeit. Die Vorstellung, bis 65 oder gar bis 67 zu arbeiten, erscheint keineswegs nur bei Dachdeckern als völlig abwegig und wirklichkeitsfremd. Die Erwartung,

¹ Nachhaltigkeit in der Finanzierung der Sozialen Sicherungssysteme, Bericht der Kommission, Berlin 2003, S. 7
Memorandum Altersteilzeitgesetz

dass sich das Problem des gesundheitlichen Verschleißes am Arbeitsplatz dank immer verträglicherer Arbeitsbedingungen in naher Zukunft quasi von selbst erledige, geht an der Realität vorbei. Viele Probleme dürften angesichts der zu erwartenden Alterung von Belegschaften eher zu- als abnehmen. Schon heute beendet ein Teil der Beschäftigten das Arbeitsleben nicht durch Erreichen der Regelaltersgrenze für die Rente, sondern durch Arbeitsunfähigkeit.

Vor diesem Hintergrund hätte der Wegfall der Förderung des Altersteilzeitgesetzes einschneidende negative Konsequenzen:

- Ohne die Möglichkeit des vorzeitigen Ausscheidens sind Beschäftigte gezwungen, trotz hoher Belastungen bis an ihre gesundheitlichen Grenzen zu arbeiten. Der gesundheitliche Verschleiß führt dazu, dass etliche Arbeitnehmer nicht mehr gesund in die Rente gelangen können.
- Die Krankenstände, insbesondere durch chronische Erkrankungen, werden sich erhöhen. Zu befürchten ist, dass Kündigungsfälle aufgrund von Langzeiterkrankung zunehmen. Ein steigender Krankenstand wirkt sich auch negativ auf die Qualität der Arbeit aus.
- Die Personalentwicklung der Betriebe ist ernsthaften Einschränkungen unterworfen. Ein ausgewogenes Verhältnis von erfahrenen älteren Belegschaftsmitgliedern und jungen aktuell qualifizierten Beschäftigten ist nicht mehr aufrechtzuerhalten. An einer solchen Entwicklung dürfte auch Arbeitgebern im wohlverstandenen eigenen Interesse nicht gelegen sein.
- Älteren Arbeitnehmern bliebe ohne Altersteilzeit lediglich die Möglichkeit, über die Erwerbsunfähigkeitsrente (vorzeitig) auszuschneiden. Für diese Rentenart gibt es allerdings hohe Zugangsvoraussetzungen, und sie wird deshalb für zahlreiche Arbeitnehmer nicht möglich sein. Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf die Erwerbsunfähigkeitsrente zu verweisen grenzt außerdem an Zynismus. Ziel muss es bleiben, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht als Invaliden, sondern gesund in Rente gelangen.

8. Die geförderte Altersteilzeit entlastet unterm Strich die Sozialkassen

Ein häufig vorgebrachter Einwand gegen die Altersteilzeit richtet sich gegen die vermeintlich hohen Kosten und die angebliche Überforderung der Sozialkassen.

Die Altersteilzeit sieht vor, dass sowohl Arbeitnehmer, Arbeitgeber als auch die öffentliche Hand Beiträge leisten. Damit wird ein akzeptables Verdienstniveau während der Altersteilzeitphase möglich. **Entgegen vielfältigen Vermutungen entstehen der gesetzlichen Rentenversicherung keine zusätzlichen Kosten durch die Inanspruchnahme von Altersteilzeit.** Der Renteneintritt erfolgt zu den gesetzlich

geregelten Bedingungen. Bei vorgezogener Rente werden nach der Altersteilzeit auch entsprechende Rentenabschläge herangezogen. Die Abschläge bei vorzeitigem Renteneintritt in Kombination mit Altersteilzeit sind rentenmathematisch korrekt ermittelt und berücksichtigen die längere Rentenbezugsdauer durch geringere Bemessung von Entgeltpunkten und Abschlägen.

Auch die öffentlichen Hände profitieren. Der Förderung stehen nämlich die Kosten für Unterstützungsleistungen eines Arbeitslosen gegenüber, dessen Beschäftigungsmöglichkeit durch nicht realisierte Altersteilzeit für beispielsweise sechs Jahre blockiert ist. Die Belastung ist mehr als doppelt so hoch wie im Falle der fortgesetzten Förderung von Altersteilzeit bei Wiederbesetzung. Oder umgekehrt: **Jeder Fall der geförderten Altersteilzeit entlastet die öffentlichen Hände um etliche Tausend Euro.**

Lastenverteilung der Altersteilzeit			
Arbeitnehmer	Arbeitgeber	Bundesagentur für Arbeit	Rentenversicherung
Verzicht auf 30 Prozent (nach Gesetz) bzw. 18 Prozent (gemäß Tarifvertrag in der Metallindustrie) des Nettoverdienstes sowie Rentenabschläge bei vorzeitigem Renteneintritt	Aufstockung auf 70 Prozent (nach Altersteilzeitgesetz) bzw. auf 82 Prozent (nach Tarifvertrag Metallindustrie) des Nettoverdienstes nach Tarifvertrag (Metallindustrie)	nur bei Wiederbesetzung Zuschuss von 20 Prozent (Aufstockung)	keine

II. Antrag der Bezirkskonferenz 2006 der IG Metall Niedersachsen und Sachsen-Anhalt



Bezirk Niedersachsen
und Sachsen-Anhalt

Bezirkskonferenz 2006

Initiativantrag: Für die Solidarität von Jung und Alt - gegen „Rente mit 67“ - für den Erhalt der Altersteilzeit

In der öffentlichen Diskussion und in vielen Positionen der politischen Parteien wird der Eindruck erweckt, aufgrund der demographischen Entwicklung müssten die Älteren länger arbeiten, weil ansonsten die sozialen Sicherungssysteme insbesondere durch die Rentenzahlungen überlastet würden. Es drohe eine Überforderung der jüngeren Generation, eine Art Generationenkonflikt.

In dem Zusammenhang hat die Bundesregierung beschlossen, die Rentenaltersgrenze schrittweise ab 2012 bis zum Jahr 2029 auf 67 Jahre anzuheben. Gleichzeitig wird das Rentenniveau der gesetzlichen Rente immer stärker auf eine reine Grundsicherung reduziert und eine stärkere private Vorsorge gefordert. Wer früher in die Rente will, wird in zynischer Weise sogar auf die Möglichkeiten der Frühinvalidität verwiesen.

Die IG Metall sieht in der zunehmenden Alterung der Gesellschaft durchaus eine Herausforderung. Dennoch sind Wege gangbar, diese Herausforderung im Rahmen eines solidarischen Miteinanders zwischen Alt und Jung zu bewältigen. Die Rente mit 67 ist hierfür ein völlig ungeeigneter Ansatz.

- An einer Vielzahl von Arbeitsplätzen sind die Belastungen so hoch, dass ein Arbeiten bis 67 nicht möglich ist.
- Unter diesen Bedingungen läuft eine Anhebung des Rentenalters auf eine weitere Rentenkürzung wegen vorzeitigen Ausscheidens aus dem Arbeitsleben hinaus.
- Angesichts weiterer Produktivitätssteigerungen geht das gesellschaftliche Arbeitsvolumen weiter zurück. Wer in dieser Situation die Arbeitszeit der Älteren verlängert, gefährdet in hohem Maße den Berufseinstieg der jungen Generation.

Die IG Metall setzt statt dessen auf ein eigenes Konzept der **Generationengerechtigkeit**. Es beinhaltet u.a.

- Regelaltersgrenze von 65 Jahren
- abschlagfreier Rentenzugang nach 40 Versicherungsjahren
- kostenlose Ganztagsbetreuung für alle Kinder und Ganztagschulen
- flexible und solidarische Wege des Einstiegs in und des Ausstiegs aus dem Erwerbsleben (Verlängerung des Altersteilzeitgesetzes)
- alters- und alternsgerechte Arbeit und
- öffentlich geförderte Beschäftigung insbesondere für unter 25-jährige und über 55-jährige

Altersteilzeit als praktische Generationensolidarität

Wesentliche Bedeutung für die praktische Erfahrbarkeit von Generationensolidarität kommt dem Altersteilzeitgesetz zu. Es ermöglicht zugleich den sozialverträglichen vorzeitigen Ausstieg aus dem Erwerbsleben und die Wiederbesetzung der Stelle mit jungen Leuten und erfüllt damit die Voraussetzungen für eine echte Beschäftigungsbrücke zwischen Jung und Alt. Entgegen der öffentlich verbreiteten Meinung ist das Altersteilzeitgesetz wegen der Rentenabschläge für die Rentenversicherung kostenneutral. Der Wegfall der Förderung der Wiederbesetzung im Rahmen des Altersteilzeitgesetzes ab 2009, wie von der Politik vorgesehen, würde die Chancen von jungen Menschen für den Einstieg in das Arbeitsleben massiv verringern.

Neben der alternsgerechten Gestaltung von Arbeits- und Leistungsbedingungen brauchen wir deshalb auch weiterhin Modelle der Beschäftigungsbrücke wie die Altersteilzeit, gegebenenfalls differenziert für verschiedene Beschäftigtengruppen.

Die Delegierten der Bezirkskonferenz der IG Metall Niedersachsen und Sachsen-Anhalt halten eine breite Initiative der IG Metall für ein eigenes Konzept der Generationensolidarität für erforderlich und unterstützen entsprechende Planungen des IGM-Vorstandes ausdrücklich. Ein besonderer Stellenwert muss in dem Zusammenhang der Erhaltung der Möglichkeit von Beschäftigungsbrücken zwischen Jung und Alt zukommen, wie sie bisher durch das Altersteilzeitgesetz möglich sind.

III. Langfassung

1. Altersteilzeit statt längere Lebensarbeitszeit

Für die schwarz-rote Koalition ist die „Rente mit 67“ die vermeintliche Schlüsselfrage zur Lösung der Finanzierungsprobleme der gesetzlichen Rentenversicherung. Deshalb hat die Bundesregierung die im Koalitionsvertrag vereinbarte schrittweise Anhebung des Eintritts in die Altersrente von heute 65 auf zukünftig 67 Lebensjahren beschlossen. Die „Rente mit 67“ als rentenpolitischer Hoffnungsträger erscheint indes mehr als fraglich. So fällt die erwartete Beitragsentlastung mit einem halben Prozentpunkt sehr bescheiden aus. Weitergehende arbeitsmarkt- und sozialpolitische Zusammenhänge kommen zudem zu kurz. Dazu gehört die Frage, wie lange können und wollen wir in Zukunft arbeiten, die Beseitigung der anhaltenden Massenarbeitslosigkeit und der Umgang mit verschärften Arbeits- und Leistungsbedingungen in den Betrieben. Die Initiativen zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmer gehen in die richtige Richtung. Sie stoßen aber angesichts der hohen Arbeitslosigkeit und der gegenwärtigen Arbeits- und Leistungsbedingungen in den Betrieben an Grenzen. Der längere Verbleib älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Betrieb setzt eine darauf ausgerichtete Personalpolitik voraus. Vor dem Hintergrund der herrschenden Personalpolitik drängt sich eher die Frage auf, ob es überhaupt realistisch ist anzunehmen, dass bei fortschreitender Globalisierung und zunehmendem Wettbewerbsdruck die Arbeitsbedingungen, im übrigen nicht nur für Ältere, humaner werden.

Statt „Rente mit 67“ fordert die IG Metall flexible Ausstiegsmöglichkeiten bis 65. Dazu gehören neben der Beibehaltung der Altersteilzeit auch der erleichterte Zugang zur Erwerbsminderungsrente, der Entfall von Abschlägen bei Erwerbsminderungsrenten und ein abschlagsfreier Rentenzugang nach 40 Versicherungsjahren.

Das vorliegende Memorandum kritisiert vor allem, dass es bestehende Möglichkeiten, vorzeitig aus dem Betrieb auszusteigen wie die Altersteilzeit, in Zukunft nicht mehr geben soll. Auch wenn mehr als die Hälfte aller Altersteilzeitfälle ohne öffentliche Förderung auskommt, spricht doch ein Bestand von rund 335.000 geförderten Altersteilzeitfällen für sich. Das Modell der Altersteilzeit hat sich bewährt. Dennoch lehnen alle großen Parteien mehrheitlich die Fortführung des Altersteilzeitgesetzes, genauer: die Förderung von Altersteilzeit bei Wiederbesetzung einer frei werdenden Stelle, über 2009 hinaus ab. CDU und FDP lehnen eine Verlängerung kategorisch ab. Ebenso Teile der SPD, während andere Teile der SPD sich dafür aussprechen.

2. Fortsetzung des Altersteilzeitgesetzes und Erhalt des bisherigen Renteneintrittsalters

Die Gewerkschaften fordern die Beibehaltung der bisherigen Regelaltersgrenze von 65 Jahren und die Fortführung des Altersteilzeitgesetzes. Der Leistungsdruck in den Betrieben macht schon heute für die meisten Beschäftigten das Arbeiten jenseits der 60 bis zur gesetzlichen Altersgrenze oft unmöglich. Deshalb muss es auch in Zukunft Modelle wie die Altersteilzeit geben, die einerseits jungen Menschen angesichts von mehr als 4 Millionen arbeitslosen Menschen den Einstieg in das Erwerbsleben ermöglichen und andererseits älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die notwendige Möglichkeit einräumen, zu akzeptablen Bedingungen vorzeitig aus dem Berufsleben auszuschneiden und gesund in die Rente zu gelangen.

Die „Rente mit 67“ stabilisiert weder die finanziellen Grundlagen der Rentenversicherung noch löst sie die anstehenden beschäftigungspolitischen Probleme. So fällt die auch von den Rentenversicherungsträgern selbst durch diese Maßnahme erwartete Entlastung der Beiträge mit einem halben Prozentpunkt¹ sehr bescheiden aus. Gleichzeitig werden die Probleme am Arbeitsmarkt und in den Betrieben noch verschärft.

Je länger ältere Beschäftigte gezwungen sind, im Erwerbsleben zu verbleiben, desto weniger Chancen haben Jüngere auf einen Einstieg ins Erwerbsleben. Selbst die prominentesten Vertreter der Heraufsetzung des Renteneintrittsalters, die sogenannte Rürup-Kommission, knüpfte ihre Empfehlung an einen deutlichen Rückgang der Arbeitslosigkeit², um dann aber selbst für das Jahr 2020 noch eine Arbeitslosigkeit von knapp 3 Millionen und erst im Jahre 2030 (!) von unter 2 Millionen anzunehmen.

Arbeitslosigkeit ist das zentrale Problem der älteren Arbeitnehmer. Eine grundlegende Verbesserung der Beschäftigungsmöglichkeiten von älteren Arbeitnehmer ist nicht zu erwarten. Schon heute beträgt die Arbeitslosigkeit unter älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern 18,1 Prozent (Stand: Juni 2005). Die niedrige Erwerbsquote von Älteren ist folglich nicht Ausdruck einer angeblich ausufernden Vorruhestandspraxis, sondern Ergebnis ihrer schlechten Arbeitsmarktchancen.

3. Altersteilzeit als Beitrag, um gesund in die Rente zu gelangen

Auch die Arbeitsbedingungen und der hohe Gesundheitsverschleiß an Arbeitsplätzen sprechen gegen die Verlängerung der Lebensarbeitszeit und für den Erhalt der geförderten

¹Gunkel, A.: Die finanzielle Entwicklung der gesetzlichen Rentenversicherung, in: Deutsche Rentenversicherung Bund (Hrsg.), Aktuelles Presseseminar der deutschen Rentenversicherung Bund vom 29. - 30. November 2005, Berlin 2006.

²Nachhaltigkeit in der Finanzierung der Sozialen Sicherungssysteme, Bericht der Kommission, Berlin 2003, S. 7

Altersteilzeit. Die Vorstellung, bis 65 oder gar bis 67 zu arbeiten, erscheint keineswegs nur bei Dachdeckern als völlig abwegig und wirklichkeitsfremd. Ebenso unrealistisch scheint die Vorstellung eines Arbeitnehmers, der im 3-Schicht-Betrieb mit mehr als 60 Jahren, geschweige denn mit 67 Jahren in der Automobilproduktion am Fließband Fahrzeuge montiert. Mehr als fraglich ist auch, wie jemand im Alter von 67 Jahren in Voll-Konti-Schicht am Hochofen in der Stahlindustrie arbeiten soll. Oder wie ein 67jähriger IT-Spezialist in einer vom Jugendwahn geprägten Branche noch mithalten können soll. Zwar haben einige Belastungen in der Arbeitswelt abgenommen. Aus den Betrieben verschwunden sind sie aber nicht. Gleichzeitig hat eine Verschiebung von den physischen zu den psychischen Belastungen stattgefunden. Neben diesen psychischen Faktoren (z. B: Stress, hohes Arbeitstempo und hohe psychische Beanspruchung), haben Belastungen durch Nacht- und Schichtarbeit zugenommen. Die Erwartung, dass sich das Problem des gesundheitlichen Verschleißes am Arbeitsplatz dank immer verträglicherer Arbeitsbedingungen in naher Zukunft quasi von selbst erledige, geht an der Realität vorbei. Viele Probleme dürften angesichts der zu erwartenden Alterung von Belegschaften eher zu- als abnehmen. Schon heute beendet ein Teil der Beschäftigten das Arbeitsleben nicht durch Erreichen der Regelaltersgrenze für die Rente, sondern neben Arbeitslosigkeit durch Arbeitsunfähigkeit. Gesundheitliche Einschränkungen zwingen viele in eine Erwerbsunfähigkeitsrente bzw. Rente wegen Erwerbsminderung. Nach Angaben des Verbandes Deutscher Rentenversicherungsträger (VDR) betrug der Anteil der Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit an allen Rentenzugangsarten 19,4 Prozent (2004). Zwar ist der Anteil in den letzten Jahren zurückgegangen. Das jedoch als einen Beleg für die nachhaltige Verbesserung der Gesundheitsbedingungen in den Betrieben zu sehen, erweist sich als verfrüht. Der vorzeitige Renteneintritt ist demnach weniger ein Beleg für die vielfach behauptete „Vorruhestandskultur“ als vielmehr ein deutlicher Hinweis auf hohen Gesundheitsverschleiß bei der Arbeit und insgesamt belastende Arbeitsbedingungen.

- Die IG Metall lehnt deshalb die „Rente mit 67“ aus arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Gründen ab und plädiert für das Festhalten an der bisherigen Altersgrenze von 65 Jahren.
- Darüber hinaus fordert die IG Metall die Fortführung der Förderung von Altersteilzeit nach dem Altersteilzeitgesetz über das Jahr 2009 hinaus. Auch in Zukunft sind Modelle wie das bewährte Altersteilzeitgesetz notwendig.
- Einerseits ermöglicht die geförderte Altersteilzeit älteren Arbeitnehmern, angesichts hoher gesundheitlicher Belastungen am Arbeitsplatz zu akzeptablen Bedingungen vorzeitig aus dem Erwerbsleben auszuschneiden.

- Andererseits eröffnet gerade das Modell der Altersteilzeit jungen Menschen den Einstieg ins Erwerbsleben.
- Vor allem dort, wo Altersteilzeit zur Wiederbesetzung mit Arbeitslosen oder ausgelernten Auszubildenden genutzt wird, ist der Erhalt des Modells Jung für Alt beinahe unverzichtbar.

4. Wann können Beschäftigte heute aus dem Arbeitsleben ausscheiden?

Seit der Rentenreform 1992 sind die Zugänge in den vorzeitigen Ruhestand immer weiter eingeschränkt worden. Ab dem Jahr 2005 gibt es kaum noch eine Möglichkeit, ohne dauerhafte Rentenabschläge (- 0,3 Prozent der individuellen Rentenhöhe für jeden Monat des vorzeitigen Renteneintritts) in den vorzeitigen Altersruhestand einzutreten.

Die gesetzliche Altersgrenze für den Rentenbeginn beträgt aktuell 65 Jahre. Sie soll ab 2012 (bis 2029) schrittweise auf 67 Jahre angehoben werden. Andere Rentenzugangsarten sind zunehmend eingeschränkt bzw. gänzlich abgeschafft worden. So gelten die Altersrente für Frauen³ und die Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit für alle ab dem 1. Januar 1952 Geborenen nicht mehr. Für die Geburtsjahrgänge 1946 bis 1951 hat der Gesetzgeber die Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit ab 2006 in monatlichen Stufen von bisher 60 Jahren auf 63 Jahre angehoben.

Lediglich für langjährig Versicherte hat es eine Verbesserung gegeben. Für ab 1950 Geborene, die eine rentenrechtliche Wartezeit⁴ von mindestens 35 Jahren erfüllen, ist der mögliche Beginn der Altersrente auf das 62. Lebensjahr abgesenkt worden. Bestehen bleibt auch die Altersrente für schwerbehinderte Menschen ab dem 63. Lebensjahr. Für alle vorzeitigen Altersrenten fallen die sogenannten rentenmathematischen Abschläge für die gesamte Dauer des Rentenbezugs an. Ein Beschäftigter, der beispielsweise als langjährig Versicherter drei Jahre vor der Altersgrenze von 65 Jahren in Rente geht, muss Abschläge in Höhe von insgesamt 10,8 Prozent (3 Jahre x 12 Monate á 0,3 Prozent) in Kauf nehmen - für den gesamten Zeitraum des Bezugs einer Rente. Fazit: Auch ohne die beabsichtigte „Rente mit 67“ sind also bereits die rentenpolitischen Weichen auf die faktische Erhöhung des Renteneintrittsalters gestellt, weil sich immer weniger diesen Abschlag leisten können.

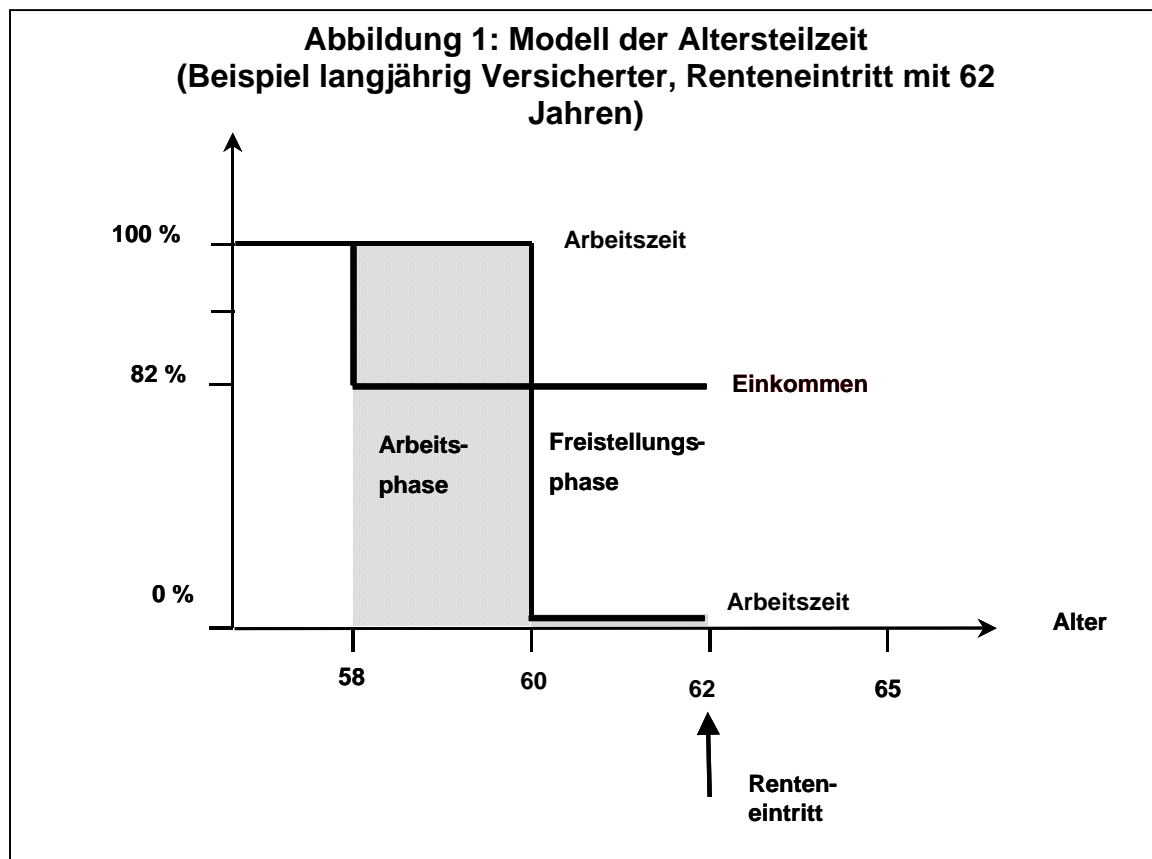
³Diese Rentenart können Frauen, die vor dem 1. Januar 1952 geboren sind und nach Vollendung des 40. Lebensjahres mehr als 10 Jahre Pflichtbeiträge vorweisen können und die Wartezeit von 15 Jahren erfüllen, ab dem 60. Lebensjahr (allerdings mit dem Rentenabschlag von maximal 18 Prozent) in Anspruch nehmen. Für alle Frauen ab dem Geburtszeitpunkt 1.1.1952 entfällt diese Zugangsart.

⁴Zur Wartezeit zählen alle Beitragszeiten, alle beitragsfreien Zeiten und Berücksichtigungszeiten, wie Berufsausbildung, Hochschule und Fachhochschule (8 Jahre), Zivildienst/Wehrdienst, Arbeitslosigkeit (wenn arbeitslos gemeldet), Kindererziehungszeiten (die ersten 3 Lebensjahre) und Berücksichtigungszeiten (Zeit zur Erziehung eines Kindes bis zum 10. Lebensjahr).

Seit einigen Jahren stagniert bzw. sinkt sogar das Rentenniveau. Deshalb stieg in der letzten Zeit das durchschnittliche bzw. tatsächliche Renteneintrittsalter an. Es liegt heute bei Altersrenten bereits bei 63,1 Jahren. Der leichte Anstieg um 0,7 Jahre seit 2000 hat aber kaum zu einem spürbaren Anstieg der Beschäftigung Älterer beigetragen und ist deshalb keineswegs Beleg etwa für eine verbesserte Arbeitsmarktlage älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Gleichwohl ist auch zukünftig mit einer weiteren Angleichung des tatsächlichen Renteneintrittsalters an die gesetzliche Altersgrenze zu rechnen. Angesichts dieser rentenpolitischen Entwicklung kann von einer ausgedehnten Vorruhestandspraxis keine Rede sein.

Auch die geförderte Altersteilzeit, deren gesetzliche Grundlage eigens dazu diente, die Praxis des Vorruhestandes (sog. 58er-Regelung) abzulösen, steht keineswegs im Gegensatz zu dieser Feststellung. Im Gegenteil. Das „Gesetz zur Förderung des gleitenden Übergangs in den Ruhestand“ von 1996 enthielt nicht nur eine Neuregelung des Altersteilzeitgesetzes, sondern hob stufenweise die Altersgrenze für den Bezug einer abschlagsfreien Rente auf 65 Jahre an.

5. Wie funktioniert Altersteilzeit? (Beispiel Metallindustrie)



Das Altersteilzeitgesetz schafft die Möglichkeit, dass mindestens 55 Jahre alte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit ihrem Arbeitgeber Teilzeitarbeit bis zum Rentenbezug, eine Zuzahlung auf das reduzierte Arbeitsentgelt sowie die Aufstockung der Beiträge zur Rentenversicherung vereinbaren können. In der Praxis wird die Teilzeit überwiegend in Form eines Blockmodells (gegenüber der täglichen Reduzierung der Arbeitszeit über die gesamte Altersteilzeitphase) organisiert (siehe Abbildung 1). Das Altersteilzeitgesetz lässt auch Modelle zu, nach denen ein Arbeitnehmer über die gesamte Altersteilzeitphase seine tägliche Arbeitszeit auf die Hälfte reduziert (unverblocktes Modell). Die „verblockte“ Altersteilzeit besteht aus einer Arbeits- und einer Freistellungsphase. In der Arbeitsphase bleibt die Arbeitszeit unverändert, während sie in der Freistellungsphase auf null abgesenkt wird. De facto scheidet der Altersteilzeiter nach der Arbeitsphase aus dem Betrieb aus. Das Blockmodell ist nur auf Grundlage eines Tarifvertrages möglich. Das so auf die Hälfte abgesenkte Arbeitsentgelt wird durch den Arbeitgeber auf 70 und in der Metallindustrie durch tarifliche Regelungen auf mindestens 82 Prozent des bisherigen Nettoentgelts aufgestockt. Wenn der Arbeitgeber die frei werdende Stelle mit einem Arbeitslosen oder einem Ausgebildeten wiederbesetzt, erstattet die Bundesagentur 20 Prozent des Altersteilzeitverdienstes. Diese gesetzliche Förderung nach dem Altersteilzeitgesetz ist bis zum 31.12.2009 befristet.

Unter Berücksichtigung der geltenden Altersgrenzen für den Rentenbezug können heute Beschäftigte der Geburtsjahrgänge 1950 bis 1953 und älter die maximal sechsjährige Altersteilzeit in Anspruch nehmen. Ein 1950 geborener Arbeitnehmer könnte z.B. eine fünfjährige Altersteilzeit vereinbaren, die mit 57 Jahren beginnt. Die Freistellung beginnt danach mit 59,5 Jahren. Als langjährig Versicherter könnte der Arbeitnehmer mit 62 Jahren in den Ruhestand gehen, müsste dabei jedoch einen dauerhaften Rentenabschlag in Kauf nehmen. Die Rente wegen Altersteilzeit gibt es nur noch für die Jahrgänge bis einschließlich 1951. Für Beschäftigte des Jahrgangs 1952 und jünger entfällt die Zugangsart „Rente nach Altersteilzeit“. Sie können nur noch durch die Kombination von Altersteilzeit und der Rente für langjährig Versicherte vorzeitig den Betrieb verlassen und in Rente gehen. Für Beschäftigte ab dem Jahrgang 1954 bestehen nach derzeitigem Stand (Ausnahme Volkswagen siehe unten) keine Möglichkeiten mehr, die geförderte Altersteilzeit zu nutzen. Zwar können sie auch weiterhin Altersteilzeit ohne staatliche Bezuschussung beanspruchen. Wenn diese jedoch ausbleibt, würde die Altersteilzeit immer weniger bzw. gar nicht mehr angewendet. Ältere Arbeitnehmer wären zukünftig auf die gesetzliche Altersgrenze verwiesen und könnten allenfalls, bei Vorliegen der Voraussetzungen, die vorgezogene Altersrente für langjährig Versicherte in Anspruch nehmen.

6. Was regeln die Tarifverträge?

Das Altersteilzeitgesetz regelt im wesentlichen die staatliche Bezuschussung im Rahmen der Wiederbesetzung frei werdender Stellen und knüpft die Anwendung des Blockmodells der Altersteilzeit an entsprechende Tarifverträge. Die Förderung ist auf Ende 2009 befristet.

Für die Metallindustrie bestehen drei Tarifverträge zur Altersteilzeit:

- Tarifvertrag Altersteilzeit vom 22. Juli 1998 bzw. 10. Februar 2005
- Tarifvertrag Beschäftigungsbrücke vom 31. März 2000
- Tarifvertrag Bruttoaufstockungsmodell vom 29. September 2004

Mit diesen Tarifverträgen wird ein individueller Rechtsanspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitvertrages zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sichergestellt. Sowohl nach dem Gesetz als auch den Tarifverträgen ist Altersteilzeit ab dem 55. Lebensjahr möglich. Für bis zu 5 Prozent einer Belegschaft besteht ein tariflicher Anspruch. Ansonsten setzt der tarifvertragliche Anspruch erst mit 57 Jahren ein. In der Praxis dominiert die „geblockte“ Altersteilzeit ab dem 55. Lebensjahr auf freiwilliger Basis. Außerdem sehen die Tarifverträge gegenüber den gesetzlichen Ansprüchen günstigere Einkommensregelungen während der Altersteilzeit (Aufstockung auf 82 Prozent des letzten Nettoentgelts) vor. Dazu gehört auch die Erhöhung des Rentenbeitrages in der Altersteilzeitphase auf 95 Prozent (nach Tarifvertrag Altersteilzeit). Bei Anwendung der Beschäftigungsbrücke beträgt die Aufstockung des Rentenbeitrages 90 Prozent. Die Tarifverträge zur Altersteilzeit in der Metallindustrie beziehen sich ihrerseits auf die Bedingungen und Anforderungen, die sich aus dem Altersteilzeitgesetz ergeben. So werden die Ansprüche auf Abschluss eines Altersteilzeitvertrages an die Vorgaben aus dem Altersteilzeitgesetz geknüpft. Die Tarifverträge treten außer Kraft, sobald die Förderung nach § 4 des Altersteilzeitgesetzes endet. Das heißt, ohne die Verlängerung der Förderung laufen auch die tariflichen Regelungen Ende 2009 aus.

Kernpunkte der tariflichen Regelungen zur Altersteilzeit:

- Für Beschäftigte, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, besteht die Möglichkeit, mit ihrem Arbeitgeber einen Altersteilzeitvertrag abzuschließen. Einen Anspruch erhalten sie ab dem 57. Lebensjahr.
- Der Anspruch wird jedoch auf 5 Prozent der Beschäftigten eines Betriebes begrenzt („Überforderungsschutz“).
- Die Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses beträgt mindestens 2 und maximal 6 Jahre.
- Der Regelfall der Altersteilzeit ist das sogenannte Blockmodell (zunächst Arbeit in Vollzeit und anschließend Freistellung von der Arbeit).
- Die Rentenabschläge werden durch Abfindungszahlungen am Ende der Altersteilzeit gemindert.
- Während der Arbeitsphase der Altersteilzeit verbleibt den Beschäftigten ein Anspruch auf 50 Prozent des Urlaubs- bzw. Weihnachtsgeldes.
- Der gesetzliche Aufstockungsbetrag (70 Prozent) wird auf 82 Prozent des vorherigen Einkommens erhöht.
- Die Beiträge zur Rentenversicherung werden auf 90 bzw. 95 Prozent aufgestockt.

Bei der Volkswagen AG ist zu Beginn des Jahres 2006 der Kreis der möglichen Altersteilzeiter durch einen Tarifvertrag der IG Metall erweitert worden. Durch Ausweitung der bisherigen maximalen Dauer der Altersteilzeit von fünf auf sieben Jahre besteht jetzt auch die Möglichkeit für die Jahrgänge 1952 bis 1954, noch bis Ende 2009 in Altersteilzeit zu gehen. Dabei wird Altersteilzeit und die Rente für langjährig Versicherte kombiniert. Gegenüber den Altersteilzeit-Tarifverträgen für die Metallindustrie sehen die tariflichen Regelungen für Volkswagen die Vergütung während der Altersteilzeit nach einer sozialen Staffel vor. Danach erhalten Beschäftigte in der Altersteilzeit 80 bis 95 Prozent ihres bisherigen Nettoentgeltes. Die Beiträge zur Rentenversicherung werden auf 100 Prozent aufgestockt. Die Rentenabschläge werden zu 50 Prozent ausgeglichen.

7. Auch in Zukunft brauchen die Betriebe Altersteilzeitmodelle

In zahlreichen Betrieben hat sich die Altersteilzeit als personalpolitisches Instrument zur Verjüngung von Belegschaften bewährt. Denn auch in den Betrieben hinterlässt der

demographische Wandel seine Spuren. Wie in der Gesellschaft ist auch in den Betrieben von einer stärkeren Alterung auszugehen.

Daten zur Altersstruktur von Belegschaften in Metallbetrieben in Niedersachsen zeigen: Schon heute kann vom ohnehin zweifelhaften personalpolitischen Ideal der jungen olympiareifen Belegschaften keine Rede sein. Die Schwerpunkte bei den Altersgruppen liegen zwischen 36 und 45 Jahren. Diese Altersgruppen machen rund 38 Prozent aller Arbeitnehmer aus.

Das Durchschnittsalter in den niedersächsischen Betrieben beträgt 40,2 Jahre.

Heute sind mit 52,3 Prozent mehr als die Hälfte aller Beschäftigten in den Betrieben 41 Jahre alt und älter. Diese Momentaufnahme ist zunächst nicht besorgniserregend.

Aber schon in zehn Jahren ergibt sich ein völlig anderes Bild. Die betriebliche Alterspyramide wird sich deutlich zu den Altersjahrgängen zwischen 45 und 55 Jahren verschieben.

Die zu erwartende Alterung wird in vielen Betrieben durch die Personalpolitik verschärft. Es werden nur wenige Arbeitnehmer neu eingestellt, wenn man von der Übernahme von Ausgebildeten einmal absieht. Die Belegschaften werden zu wenig systematisch verjüngt bzw. ausgetauscht.

Schon innerhalb der nächsten zehn Jahre können sich Betriebe dem Problem der alternden Belegschaft immer weniger entziehen. Die Personalpolitik muss sich verändern, wenn in einem Betrieb immer mehr „Graubärte“ statt „Grünschnäbel“ in der Belegschaft zu finden sind. Was tun, wenn Arbeitnehmer in den Betrieben ein Alter erreichen, in dem sie nach heutigem Erkenntnisstand wegen physischer Einschränkungen vermindert einsetzbar sind?

Die Arbeitsbedingungen in den Betrieben sollten grundsätzlich so gestaltet sein, dass es ungeachtet der Belastungen möglich ist, bis zum Erreichen der Altersrente zu arbeiten. Allein angesichts verschärfter Wettbewerbsbedingungen und zunehmenden Drucks auf Arbeitskosten erscheint dieser Anspruch hoch. Noch wichtiger wird dieser Anspruch allerdings angesichts alternder Belegschaften. Die alternsgerechte Gestaltung von Arbeit entwickelt sich zur Notwendigkeit in den Betrieben. Mit etlichen Projekten, wie zum Beispiel dem Projekt „Gute Arbeit“, will die IG Metall das Problembewusstsein und Lösungsansätze in den Betrieben forcieren. Ebenso notwendig und sinnvoll erscheinen verstärkte Bemühungen, die Beschäftigung Älterer zu fördern. Dabei darf es nicht bei Appellen an Arbeitgeber sein Bewenden haben. Auch die Erfahrungen mit öffentlichen Fördermöglichkeiten stimmen eher skeptisch. Flexible Modelle zum vorzeitigen Ausscheiden aus dem Betrieb haben deshalb weiterhin ihre Berechtigung. Der Wegfall der Förderung des Altersteilzeitgesetzes hätte deshalb einschneidende negative Konsequenzen:

- Die Beschäftigten werden ohne Möglichkeit des vorzeitigen Ausscheidens gezwungen, trotz hoher Belastungen bis an ihre gesundheitlichen Grenzen zu arbeiten. Der gesundheitliche Verschleiß wird dazu führen, dass etliche Arbeitnehmer nicht mehr gesund in die Rente gelangen.
- Die Krankenstände, insbesondere durch chronische Erkrankungen, werden sich erhöhen. Zu befürchten ist, dass Kündigungsfälle aufgrund von Langzeiterkrankung zunehmen. Ein steigender Krankenstand wirkt sich auch negativ auf die Qualität der Arbeit aus.
- Die Personalentwicklung der Betriebe ist ernsthaften Einschränkungen unterworfen. Ein ausgewogenes Verhältnis von erfahrenen älteren Belegschaftsmitgliedern und jungen aktuell qualifizierten Beschäftigten ist nicht mehr aufrechtzuerhalten. An einer solchen Entwicklung dürfte auch Arbeitgebern im wohlverstandenen eigenen Interesse nicht gelegen sein.
- Älteren Arbeitnehmern bliebe ohne Altersteilzeit lediglich die Möglichkeit, über die Erwerbsunfähigkeitsrente (vorzeitig) auszuscheiden. Für diese Rentenart gibt es allerdings hohe Zugangsvoraussetzungen und sie wird deshalb für zahlreiche Arbeitnehmer nicht möglich sein. Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf die Erwerbsunfähigkeitsrente zu verweisen, grenzt außerdem an Zynismus. Ziel muss es bleiben, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht als Invaliden, sondern gesund in Rente gelangen.

Besonders dramatisch sind jedoch die Folgen für den Arbeitsmarkt. Die Beschäftigungschancen von Älteren und deren Beschäftigungsquote würden keineswegs automatisch mit dem Ende der Altersteilzeit steigen. Im Gegenteil. Es ist zu befürchten, dass die ohnehin schon überdurchschnittliche Arbeitslosigkeit unter älteren Beschäftigten zunimmt. Ältere Arbeitnehmer werden zunehmend unter Druck geraten und vielfach, sei es durch Aufhebungsverträge, betriebsbedingte oder krankheitsbedingte Kündigungen, aus dem Betrieb gedrängt werden. Gleichzeitig droht den nun älteren Arbeitslosen am Ende eines langen Arbeitslebens mit Auslaufen der Übergangsregelung von 18 Monaten mit Arbeitslosengeld I der soziale Abstieg auf Sozialhilfeniveau (Arbeitslosengeld II).

Vor diesem Hintergrund ist eher davon auszugehen, dass die Beschäftigungschancen Jugendlicher mit dem Ende der geförderten Altersteilzeit sinken und die Arbeitslosigkeit in dieser Altersgruppe ansteigt. Dies gilt besonders für Auszubildende am Ende ihrer Ausbildung. Bisher wird die Wiederbesetzungsregel bei der Altersteilzeit genutzt, um die Übernahme von Ausgebildeten zu erleichtern, nicht selten überhaupt erst möglich zu machen. Vielen Jugendlichen bleibt ohne die Altersteilzeit der Einstieg in das Erwerbsleben

erst einmal verwehrt, zumindest aber erheblich erschwert. Wird die geförderte Altersteilzeit nicht verlängert, ist der Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit die geradezu zwangsläufige Folge.

8. Die Förderung der Altersteilzeit rechnet sich für alle

Die Altersteilzeit stellt insgesamt entgegen vielfachen Vermutungen keine erhöhten finanziellen Anforderungen an die Sozialkassen. Die Altersteilzeit sieht vor, dass sowohl Arbeitnehmer, Arbeitgeber als auch die öffentliche Hand Beiträge leisten. Damit wird ein akzeptables Verdienstniveau während der Altersteilzeitphase möglich. Ein Altersteilzeiter leistet in der beispielsweise sechsjährigen „geblockten“ Altersteilzeit 50 Prozent seiner Arbeitszeit. Dafür erhält er „die Hälfte“ seines üblichen Einkommens. Das Altersteilzeitgesetz sieht dann eine Aufstockung auf 70 Prozent des letzten Nettoverdienstes vor. Auf Grundlage der Tarifverträge (in der Metallindustrie) kommt eine weitere Erhöhung auf 82 Prozent hinzu. Bei Wiederbesetzung der Stelle erstattet die Bundesanstalt für Arbeit dem Arbeitgeber die Differenz zwischen 50 und 70 Prozent⁵ der Aufstockung. Ein Arbeitnehmer in der Metallindustrie mit einem Bruttomonatsverdienst von zum Beispiel 2.600 Euro erhält vor Beginn der Altersteilzeitphase ein Nettoeinkommen von rund 1.877 Euro⁶. Während der Altersteilzeitphase sinkt sein Nettoverdienst zunächst auf rund 1.027 Euro, wird auf 82 Prozent (des bisherigen Nettoverdienstes), also um rund 338 Euro auf dann rund 1.539 Euro aufgestockt. **Der Arbeitnehmer trägt so einen erheblichen Teil der finanziellen Last selbst durch den sechsjährigen Verzicht auf 18 Prozent seines Nettoeinkommens.** Bei Wiederbesetzung der Stelle leistet die Bundesagentur für Arbeit einen Beitrag in Höhe der Differenz von 50 zu 70 Prozent des Nettoeinkommens. Im vorliegenden Beispiel sind das 260 Euro monatlich. Der Beitrag des Arbeitgebers besteht in der 12prozentigen Aufzahlung von 70 auf 82 Prozent des Nettoeinkommens auf Grundlage der Tarifverträge in der Metallindustrie.

⁵Hinzu kommt eine teilweise Erstattung der Aufstockung der Beiträge zur Rentenversicherung.

⁶vereinfachtes Beispiel, Arbeitnehmer verheiratet ohne Kinder, Steuerklasse III

8.1. Altersteilzeit und Rentenversicherung

Entgegen vielfältigen Vermutungen entstehen der gesetzlichen Rentenversicherung keine zusätzlichen Aufwendungen durch die Inanspruchnahme von Altersteilzeit.

Der Renteneintritt erfolgt zu den gesetzlich geregelten Bedingungen. Bei vorgezogener Rente werden nach der Altersteilzeit auch entsprechende Rentenabschläge herangezogen. Die bisweilen behauptete Plünderung der Rentenkassen durch die Förderung von Altersteilzeit erweist sich als unrichtig.

Die Abschläge bei vorzeitigem Renteneintritt in Kombination mit Altersteilzeit sind rentenmathematisch exakt ermittelt und berücksichtigen die längere Rentenbezugsdauer durch geringere Bemessung von Entgeltpunkten und Abschlägen. Zwar sinken in der Altersteilzeitphase und durch den früheren Renteneintritt die Beitragsleistungen. Diese werden aber durch die Wiederbesetzung vollständig in der Rentenkasse ausgeglichen. Folgende Modellrechnung⁷ zeigt die Auswirkungen der Altersteilzeit auf die Rentenversicherung. Dazu werden zwei Arbeitnehmer miteinander verglichen, die jeweils mit 20 Jahren eine Beschäftigung in den alten Bundesländern aufgenommen haben und immer den durchschnittlichen Jahresverdienst erhalten haben. Ferner wurde eine Lebenserwartung von 79 Jahren unterstellt.

Arbeitnehmer/ Rentner A bezieht die Regelaltersrente mit 65 Jahren.

Arbeitnehmer/ Rentner B geht mit 57 Jahren für 5 Jahre in Altersteilzeit und bezieht mit 62 Jahren die Altersrente für langjährig Versicherte mit einem Rentenabschlag von 10,8 Prozent. Während der Altersteilzeit werden die Rentenbeiträge auf 90 Prozent aufgestockt.

⁷ Bei der Modellrechnung wurde mit den Werten aus 2005 gerechnet: durchschnittlicher Jahresverdienst = 29.569,00 € (vorläufig), Wert eines Entgeltpunktes = 26,13 €

Arbeitnehmer/ Rentner A	Arbeitnehmer/ Rentner B
45 Jahre x 1 Entgeltpunkt (EP) = 45 EP	37 Jahre x 1 Entgeltpunkt = 37 EP 5 Jahre x 0,9 EP = 4,5 EP
Summe der Entgeltpunkte = 45 EP	Summe der Entgeltpunkte = 41,5 EP
Rentenhöhe: 45 x 26,13 € = 1.175,85 €Rente	Rentenhöhe: 41,5 x 26,13 € = 1.084,40 € 1.084,40 € - 10,8 % = 967,28 €Rente
Rentenbezugsdauer: 168 Monate	Rentenbezugsdauer: 204 Monate
Rentenzahlungen insgesamt: 1.175,85 € x 168 = 197.542,80 €	Rentenzahlungen insgesamt: 967,28 € x 204 = 19.7321,04 €
Summe der Renten <u>197.542,80 €</u>	Summe der Renten <u>197.325,12 €</u>

Die Differenz der Aufwendungen der Rentenkasse zwischen den beiden Rentnern ist mit rund 218 Euro bezogen auf eine Rentenbezugsdauer von 168 bzw. 204 Monaten vernachlässigbar gering. Die Beitragseinnahmen sind im Fall **B** mit Altersteilzeit geringer. Für die 5 Jahre Altersteilzeit werden 10 Prozent und für die 3 Jahre Rentenbezug 100 Prozent geringere Beiträge gezahlt als im Fall **A**. Der Arbeitnehmer **B** leistet gegenüber der Rentenkasse weniger Beiträge in einer Höhe von **20.180,85 €** Gleichzeitig macht er aber den Arbeitsplatz 66 Monate früher frei als ohne Altersteilzeit. Die Rentenkasse hätte damit im ersten Schritt zwar Beitragsausfälle zu verkraften. Allerdings würden diese im Falle der geförderten Altersteilzeit durch entsprechende Beitragsleistungen eines neu eingestellten Arbeitnehmers kompensiert.

Wenn dieser Arbeitsplatz mit einem Bezieher von Arbeitslosengeld II wiederbesetzt wird, fließen Beiträge nicht nur in die Rentenkasse, auch die öffentliche Hand würde durch den Verzicht auf die Zahlung von Arbeitslosengeld für 66 Monate in einer Größenordnung von mehr als 22.000 € (bei Arbeitslosengeld II) entlastet.

Dieser Aspekt wird noch einmal im folgenden Abschnitt vertieft.

8.2. Altersteilzeit und Arbeitslosengeld

Entlastung der Bundesagentur für Arbeit bei geförderter Altersteilzeit

(1)	Aufstockung Nettoeinkommen des Altersteilzeiters von 50 auf 70 Prozent für sechs Jahre		18.720,00 €
(2)	Arbeitslosengeld I für 12 Monate		9.889,20 €
(3)	Arbeitslosengeld II sowie Mietkosten für 48 Monate	+	30.960,00 €
(4)	Arbeitslosenunterstützung für fünf Jahre insgesamt (2+3)	=	40.849,20 €
(5)	eingesparte Arbeitslosenunterstützung		40.849,20 €
	./. Aufstockung für Altersteilzeiter	./. 18.720,00 €	
	= Entlastung	=	22.129,20 €

Das gesamte Volumen der Förderung von Altersteilzeit (bei angenommener Wiederbesetzung) durch die Bundesagentur beträgt bei einem Arbeitnehmer in der Metallindustrie mit einem Jahreseinkommen (netto) von rund 22.500 Euro (ohne Sonderzahlungen) 18.720 Euro. Bei nicht bezuschusster Altersteilzeit fallen diese Aufwendungen nicht an. Der Förderung stehen jedoch die Kosten für Unterstützungsleistungen eines Arbeitslosen gegenüber, dessen Beschäftigungsmöglichkeit durch nicht realisierte Altersteilzeit für beispielsweise sechs Jahre blockiert ist. So würde rechnerisch für einen jungen Arbeitslosen, der nach Abschluss seiner Ausbildung in einem Betrieb der Metallindustrie zunächst für ein Jahr eine Beschäftigung erhält, Arbeitslosenunterstützung⁸ für fünf Jahre in Höhe von 40.849 Euro anfallen. Die Belastung der öffentlichen Hand ist somit mehr als doppelt so hoch wie im Falle der fortgesetzten Förderung von Altersteilzeit bei Wiederbesetzung. Oder umgekehrt: Jeder Fall der geförderten Altersteilzeit entlastet die öffentliche Hand um etliche Tausend Euro. Bei einem Bestand von rund 335.000 bewilligten Anträgen auf Altersteilzeit (Stand Februar 2006)¹⁰ stellt die geförderte Altersteilzeit ein ernst zu nehmendes und angesichts von mehr als vier Millionen Arbeitslosen unverzichtbares Potenzial zur Reduzierung der Arbeitslosigkeit dar.

⁸ Annahme: 12 Monate Arbeitslosengeld I bei einem Nettoverdienst von 1.446 Euro (= rund 824 Euro) anschließend Arbeitslosengeld II durchschnittlicher Zahlbetrag einschließlich Mietzuschuss in Höhe von 645 Euro

¹⁰ davon 281.645 in West- und 53.706 in Ostdeutschland

Fazit: Jeder Fall der Altersteilzeit mit anschließender Wiederbesetzung bei einem durchschnittlichen Verdiener (in der Metallindustrie) erspart der öffentlichen Hand rund 22.000 € an Unterstützungsleistungen für einen Arbeitslosen.

Das Ergebnis der Betrachtung der Lastenverteilung durch Altersteilzeit im Überblick:

Fazit: Lastenverteilung der Altersteilzeit			
Arbeitnehmer	Arbeitgeber	Bundesagentur für Arbeit	Rentenversicherung
Verzicht auf 30 Prozent (nach Gesetz) bzw. 18 Prozent (gemäß Tarifvertrag in der Metallindustrie) des Nettoverdienstes sowie Rentenabschläge bei vorzeitigem Renteneintritt	Aufstockung auf 70 Prozent (nach Altersteilzeitgesetz) bzw. auf 82 Prozent (nach Tarifvertrag Metallindustrie) des Nettoverdienstes nach Tarifvertrag (Metallindustrie)	nur bei Wiederbesetzung Zuschuss von 20 Prozent (Aufstockung)	keine

9. Forderungen der IG Metall:

Gesund in Rente und Altersteilzeit statt „Rente mit 67“

Wir brauchen keine „Rente mit 67“. Vielmehr sind weiterhin Instrumente nötig, die auch in Zukunft Lösungen für beide Problembereiche ermöglichen: die hohen Belastungen und der hohe Gesundheitsverschleiß von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Betrieben und verbesserte Chancen für junge Menschen für den Erhalt eines Arbeitsplatzes. Die IG Metall will sich für einen gesellschaftlichen Konsens über die Fortführung von geförderter Altersteilzeit stark machen. Auch wenn diese erst Ende 2009 auslaufen soll, will die IG Metall schon jetzt aktiv werden. Personalverantwortliche in den Betrieben brauchen so bald als möglich Planungssicherheit. Deshalb müssen schon im Jahr 2007 die Weichen in der Gesetzgebung gestellt werden.

Die IG Metall fordert im Einzelnen:

1. die Förderungsmöglichkeiten des Altersteilzeitgesetzes über das Jahr 2009 hinaus zu verlängern, so dass auch die heute 54jährigen und Jüngeren (Jahrgang 1952 und jünger) die Möglichkeit erhalten, durch die Kombination von Altersteilzeit und vorgezogenem Renteneintritt zu akzeptablen Bedingungen aus dem Arbeitsleben ausscheiden zu können. Neben der Verlängerung des Altersteilzeitgesetzes ist eine entsprechende Fortführung der in der Metallindustrie üblichen Tarifverträge zur Altersteilzeit vorzusehen. Die IG Metall ist zu Gesprächen über Anpassungen und Optimierungen bereit. Der Erhalt der finanziellen Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit ist dabei aber unverzichtbar. Auch das sogenannte Blockmodell bei der Altersteilzeit sollte weiterhin erhalten bleiben. Es gibt gute Gründe der Betriebspraktiker, die auf das geblockte Altersteilzeitmodell setzen. Bei allen guten Argumenten, die für die ungeblockte Altersteilzeit gelten, muss man feststellen, dass sie in der Praxis weder von den Arbeitnehmern noch von den Arbeitgebern in Anspruch genommen wird. In jedem Falle sollte die Wahlmöglichkeit erhalten bleiben. Die betroffenen Menschen sollen diese Entscheidung selbst treffen können.
2. Die IG Metall tritt für die Beibehaltung des jetzigen Renteneintrittsalters (Regelfall 65 Jahre, bei langjährig Versicherten 62 Jahre) ein und lehnt die Erhöhung des Renteneintrittsalters auf 67 ab. Sollte dies dennoch erfolgen, ist eine Verlängerung des Altersteilzeitgesetzes um so notwendiger, so dass Arbeitnehmer die Wahl haben, über Altersteilzeit eher ausscheiden zu können. Auch bei differenzierten Regelungen (Korridor zum Renteneintrittsalter in Abhängigkeit von Arbeitsbelastungen z. B. Schichtarbeit) wären zusätzliche Altersregelungen denkbar und sinnvoll. Weiterhin muss es einen Rentenzugang geben, der eine abschlagsfreie Rente mit 40 Versicherungsjahren vor dem 65. Lebensjahr ermöglicht. Die IG Metall erwartet deshalb von der Politik eine zweifelsfreie Absage an alle Pläne zur weiteren Verlängerung der Lebensarbeitszeit und ein eindeutiges Bekenntnis zur Fortführung der geförderten Altersteilzeit nach dem Altersteilzeitgesetz.
3. Die IG Metall setzt nicht nur auf den Erhalt des Altersteilzeitgesetzes über den bisherigen Geltungszeitraum 2009 hinaus, sondern auch auf die *alternsgerechte Gestaltung von Arbeits- und Leistungsbedingungen* in den Betrieben. Allerdings wird die alternsgerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen keineswegs ausreichen, um die Herausforderungen durch alternde Belegschaften und anhaltende Arbeitslosigkeit hinreichend zu lösen.