



Brennpunkt **EXTRA**

Informationen für die Beschäftigten der Daimler AG am Standort Sindelfingen

VERHANDLUNGSERFOLG!

**Verbesserte Altersteilzeit
für Daimler-Beschäftigte**

ATZ



Gute Arbeit - Beste Autos

Seit 100 Jahren werden in Sindelfingen die sichersten Autos der Welt gebaut.
Wir sorgen für die sichersten Arbeitsplätze und auch für **die beste Altersteilzeit**. IG Metall

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 deswe-

gen in erster Linie als Personalabbauinstrument gesehen.

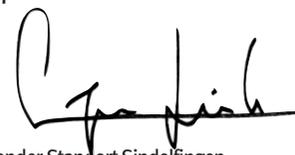
In der Tarifrunde Anfang des Jahres konnte ein neuer Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in die Rente errungen werden. Was bedeutet der neue Tarifvertrag für uns bei Daimler? Grundsätzlich sind die ATZ-Konditionen bei Daimler deutlich besser, als die tariflichen. Aber auch diese Konditionen mussten neu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

Ergun Lümalı



Betriebsratsvorsitzender Standort Sindelfingen
Stellvertretender Gesamtbetriebsratsvorsitzender
Daimler AG

**Unter Dach und Fach**

Die Verhandlungsführer Professor Dr. Eckhard Kressel (li.) und Ergun Lümalı zeigen sich zufrieden, denn das Ergebnis kann sich sehen lassen: Daimler-Beschäftigte haben deutlich bessere Altersteilzeitkonditionen, als der Tarifvertrag es vorsieht.

Impressum

IG Metall Geschäftsstelle Stuttgart
V.i.S.d.P. Uwe Meinhardt, 1. Bevollmächtigter
IG Metall Stuttgart, Theodor Heuss Str. 2.
D-70174 Stuttgart, Web: www.stuttgart.igm.de

Redaktion:

Anne Katrin Brunsch
Kerstin Siegel

Kontakt: Redaktion BRENNPUNKT, HPC:B300
Mail: br-sifi-kommunikation@daimler.com

Layout: Edgar Joerg





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 Sindelfingen gilt zukünftig wie an allen anderen Daimler Standorten diese Quote. Der Betriebsrat wird sich weiter dafür einsetzen, dass die bisherige Anzahl an ATZ-Verträgen gehalten werden kann.

ATZ Zugang für die abschlagsfreie Rente **63 plus X**

Die Bundesregierung hat mit dem neuen Gesetz über den abschlagsfreien Rentenzugang für besonders langjährig Versicherte einen wichtigen sozialpolitischen Schritt getan. Die Regelung besagt, dass Beschäftigte des Jahrgangs 1952, die insgesamt 45 Versicherungsjahre erreicht haben, ab 63 ohne Abschläge in Rente gehen können. Bei den Folgejahrgängen wandert diese Grenze in Zweimonatsschritten 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 – hierbei müssen aber Rentenabschläge in Kauf genommen werden.

ATZ 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-Modelle geeinigt:

ATZ Modell 1 *(bereits heute bekannt)*

- ▶ 57-63 Jahre bis zum frühestmöglichen Rentenzugang
- ▶ Laufzeit ATZ: max. 6 Jahre
- ▶ Mind. 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 63 Jahren. Dabei nehmen über die Zeit die Rentenabschläge zu. 2016 hat der Jahrgang 1959 Zugang.

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.

ATZ Modell 2 *(Nahles-Rente)*

- ▶ ATZ bis zum abschlagsfreien Rentenzugang
- ▶ Laufzeit ATZ: max. 6 Jahre
- ▶ Mind. 45 Versicherungsjahre
- ▶ **KEINE** Rentenabschläge
- ▶ Keine Abfindung

Das neue Modell 2 eröffnet für Kolleginnen und Kollegen mit 45 Versicherungsjahren die Möglichkeit, den Rentenzugang abschlagsfrei 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 2017. Da keine Rentenabschläge anfallen, wird bei diesem Modell keine Abfindung gezahlt.

ATZ 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 ist kein Wahlmodell und trifft bei der Unternehmensleitung auf große Vorbehalte. Es soll 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 frühere ATZ-Regelung bei Daimler sah vor, dass ein ATZ-Vertrag immer mit dem frühestmöglichen Rentenzugang enden muss. Das war in aller Regel mit 63 der Fall. 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 in Zukunft möglich sein, die Arbeitszeit auch anders zu verteilen, z. B. mit 100 – 50 – 0 oder mit degressivem Verlauf. Damit haben wir weitere individuelle Wahlmöglichkeiten eröffnet.

ATZ **Schichterregelung wird ausgesetzt – Übergangsregelung vereinbart**

Da jetzt mehrere Zugangsmodelle geschaffen wurden, wird die Schichterregelung 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 bis Mitte Dezember 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.

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. Es gab zwei kleine Bereiche in unteren Einkommensbereichen, die unter der Tariflinie lagen. Hiervon waren bei Daimler nur eine Handvoll Menschen betroffen. Dennoch ist es für uns IG Metaller 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 unsere Beschäftigten durchgesetzt.

Thomas Spohr

Fachbeauftragter zum Thema Rente und betriebliche Altersvorsorge

Klar ist, wir hätten uns natürlich noch mehr vorstellen können. Das kann man immer. Aber man muss realistisch zur Kenntnis nehmen, wozu das Unternehmen tarifvertraglich verpflichtet ist – nämlich zu gar nichts, so lange wir über der ATZ-Quote von 4 % liegen. Das ist aber auf Jahre hinaus äußerst unwahrscheinlich. Dieser Umstand hat die Verhandlungen nicht gerade erleichtert.

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

