

Déjà vu

Beschäftigungsbrücken und andere Ruinen

"Wir wollen nicht, dass Menschen, die ihr ganzes Leben gearbeitet haben, bei ihrem Arbeitgeber um die Altersteilzeit betteln müssen."

Klaus Zwickel, 18. März 2000

weil bei einem Vergleich der Ausgangsforderung mit dem Ergebnis der >Beschäftigungsbrücke< nur ratloses Kopfschütteln bleibt.

Die Ausgangslage

Seit rund eineinhalb Jahren beherrscht die abschlagsfreie >Rente mit 60< die Gemüter innerhalb und außerhalb der Gewerkschaften. So bestand auch das im Januar aufgestellte Forderungspaket der IGM zur Beschäftigungsbrücke u.a. aus folgenden Eckpunkten:

■ Arbeitgeber und Arbeitnehmer finanzieren paritätisch - bei letzteren realisiert über einen einmaligen Verzicht auf 0,5%-Punkte des ausschöpfbaren Verteilungsspielraums - für die Dauer von insgesamt fünf Jahren einen überbetrieblichen Tariffonds; dessen Einnahmen beliefen sich dann auf jährlich 1% der Bruttolohn- und -gehaltssumme.

■ Für einen Zeitraum von fünf Jahren sollten insbesondere langjährig versicherte Beschäftigte (Wartezeit-erfüllung von mindestens 35 Jahren) ab dem 60. Lebensjahr gegenüber ihrem Arbeitgeber einen tariflichen Rechtsanspruch auf Zahlung zusätzlicher Rentenbeiträge (§ 187a SGB VI) erhalten; dies wären pro Kopf zwischen rd. 70.000 und gut 100.000 DM gewesen. Die zusätzlichen Rentenbeiträge hätten die versicherungstechnischen Abschläge bei vorgezogenem Altersrentenbezug vollständig kompensiert. Denn wer künftig mit angenommen 40 Entgelt-punkten ab vollendetem 60. Lebens-jahr eine Rente beziehen will und kann, muss (nach heutigen Werten) einen dauerhaften monatlichen Rentenabschlag von 347,69 DM oder 18% in Kauf nehmen; statt einer monatlichen Rente von 1.931,60 DM erhielte er nur 1.583,91 DM. Um diese Abschläge vollständig zu kompensieren, müssten in dem geschilderten Fall derzeit 92.379,59 DM an zusätzlichen Beiträgen nach § 187a SGB VI in die Rentenkasse eingezahlt werden.

■ Das IGM-Modell war zudem mit einer Wiederbesetzungs-"Pflicht" des freigemachten Arbeitsplatzes

Als die Republik am Morgen des 28. März 2000 aus den Federn kroch war die Überraschung groß. In der Nacht von Montag auf Dienstag - kurz vor Beginn der unabwendbar scheinenden Warnstreikwelle - hatten sich die Tarifparteien der Metall- und Elektroindustrie (M+E) in Nordrhein-Westfalen auf einen Abschluss geeinigt: Die Einkommen der Beschäftigten steigen von Mai an zunächst um 3,0% und ein Jahr später um abermals 2,1%. Für die Monate März und April 2000 wird Vollzeitbeschäftigten ein Pauschalbetrag von 330 DM gezahlt. Auszubildende erhalten ab März 2000 3,0% höhere Vergütungen, ihre Übernahme wird ab Mai 2001 von 6 auf 12 Monate

verlängert. In einem eigenständigen Tarifvertrag zur Beschäftigungsbrücke erhalten 57 Jahre alte Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf Altersteilzeit (Atz) und einen Ausgleich von maximal 21.600 DM für die anfallenden Rentenabschläge bei vorzeitigem Altersrentenbezug. Im Gegenzug wird die Laufzeit der manteltariflichen Regelungen zur 35-Stunden-Woche um drei Jahre bis Ende April 2003 verlängert.

"Wir sind keine Modellfetischisten, uns kam und kommt es auf das Ergebnis an" - so das für Mitglieder und Öffentlichkeit gleichermaßen erstaunliche Hosianna aus der Frankfurter Zentrale. Erstaunlich deshalb,

Übersicht 1

Geltende Voraussetzungen für einen Altersrentenbezug vor vollendetem 65. Lebensjahr

Personengruppen	Altersgrenze ⁽¹⁾	Rentenrechtliche Zugangsvoraussetzungen
Schwerbehinderte ⁽²⁾	60 Jahre	<ul style="list-style-type: none"> Wartezeit von 35 Jahren (Beitragszeiten, beitragsfreie Zeiten, Berücksichtigungszeiten) und Grad der Behinderung mindestens 50%
Frauen ⁽³⁾	60 Jahre	<ul style="list-style-type: none"> Wartezeit von 15 Jahren (Beitrags- und/oder Ersatzzeiten sowie Zeiten aus Versorgungsausgleich) und mindestens 121 Pflichtbeiträge (10 Jahre und einen Monat) nach vollendetem 40. Lebensjahr
Arbeitslose/ Altersteilzeitler ⁽⁴⁾	60 Jahre	<ul style="list-style-type: none"> Wartezeit von 15 Jahren (Beitrags- und/oder Ersatzzeiten sowie Zeiten aus Versorgungsausgleich) und mindestens 8 Pflichtbeitragsjahre innerhalb der letzten 10 Jahre sowie entweder ein Jahr Arbeitslosigkeit nach Vollendung des Lebensalters von 58 Jahren und 6 Monaten oder mindestens 24 Monate Altersteilzeitarbeit
Langjährig Versicherte ⁽⁵⁾	63 Jahre	<ul style="list-style-type: none"> Wartezeit von 35 Jahren (Beitragszeiten, beitragsfreie Zeiten, Berücksichtigungszeiten)

⁽¹⁾ Vollendetes Lebensjahr für den auch künftig - bei angehobenen Altersgrenzen - frühestmöglichen Altersrentenbezug nach heutigem Rentenrecht

⁽²⁾ Altersgrenzenanhebung auf 63 Jahre in monatlichen Schritten um je einen Monat ab 2001 (für ab 1941 Geborene)

⁽³⁾ Altersgrenzenanhebung auf 65 Jahre in monatlichen Schritten um je einen Monat ab 2000 (für ab 1940 Geborene)

⁽⁴⁾ Altersgrenzenanhebung auf 65 Jahre in monatlichen Schritten um je einen Monat ab 1997 (für ab 1937 Geborene)

⁽⁵⁾ Altersgrenzenanhebung auf 65 Jahre in monatlichen Schritten um je einen Monat ab 2000 (für ab 1937 Geborene)

verbunden; die Statik der Beschäftigungsbrücke sollte durch finanzielle Anreize bzw. Sanktionen gewährleistet werden: Für den Fall der Wiederbesetzung hätte der Arbeitgeber die von ihm aufgebrachten zusätzlichen Rentenbeiträge aus dem Tariffonds erstattet bekommen; bei ausbleibender Wiederbesetzung wäre er leer ausgegangen.

Alleine in der M+E-Industrie hätte dieses Modell einer >Rente mit 60< für rd. 140.000 Jüngere einen Arbeitsplatz schaffen können, so die Rechnung der IG Metall. Ohne Hilfestellung des Gesetzgebers, der seinerseits die Altersgrenze für langjährig Versicherte über die anvisierten fünf Jahre von 63 Jahren auf 60

Jahre hätte senken müssen, wäre ein solches Modell allerdings nur rudimentär realisierbar gewesen (vgl. Übersicht 1). Die Beschäftigungsbrücke war also von Anfang an mit nicht kalkulierbaren politischen Risiken verbunden: Denn was nützt eine evtl. über gewerkschaftliche Kampfmaßnahmen durchgesetzte Forderung, deren anschließende Umsetzung an der Unwilligkeit des Gesetzgebers scheitert?

Die von Gesamtmetall angebotene Alternative zur >Rente mit 60< bestand in einer *"deutlich verbesserten"* Atz-Regelung. Wegen der bestehenden Friedenspflicht in punkto Atz wäre allerdings nur eine Konsenslösung möglich gewesen. Ob-

wohl auch nach gewerkschafts-internen Einschätzungen schon frühzeitig vieles darauf hindeutete, dass am Ende der Runde eine modifizierte Atz-Regelung stehen würde, so galt die ganze Sache doch zu keinem Zeitpunkt als kampffähige Forderung. Eine verfahrenere Situation, die offiziell nur zwei Möglichkeiten zuließ: Entweder Einstieg in die Rente mit 60 oder eine reine Lohnrunde. Alle Überlegungen, die in Richtung einer aufgebesserten tariflichen Atz-Regelung gingen, wurden bis zuletzt als nicht akzeptable Irrlichter der Arbeitgeberseite zurückgewiesen, die einzig und alleine dem Zweck dienten, die IG Metall von ihrem klaren Kurs abzubringen (vgl. Übersicht 2). Deren Ziel aber laute

Übersicht 2

Stimmen aus der Zentrale

4. Januar 2000 - 2/2000

Altersteilzeitregelungen sind für die IG Metall keine Alternative zum vorzeitigen Ausstieg mit 60. *"Wir wollen mit dem Ausstieg mit 60 eine Beschäftigungsbrücke zwischen Jung und Alt aufbauen und so allein in der Metall- und Elektroindustrie über 140.000 Arbeitsplätze schaffen."* Vergleichbare Beschäftigungseffekte seien mit den von den Arbeitgebern angestrebten Altersteilzeitregelungen nicht zu erreichen. In der gesamten deutschen Wirtschaft hätten in den vergangenen drei Jahren gerade mal 30.000 Arbeitnehmer Altersteilzeit in Anspruch genommen. *"Das ist vor dem Hintergrund von vier Millionen Arbeitslosen nur ein Tropfen auf den heißen Stein."*

27. Januar 2000 - 8/2000

Mit einer Forderung im Gesamtvolumen von 5,5 Prozent geht die IG Metall in die Tarifrunde für die rund 3,4 Millionen Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie. Damit sollen sowohl Einkommenserhöhungen für alle Arbeitnehmer als auch der Ausstieg mit 60 finanziert werden. In der Metall- und Elektroindustrie seien die Netto-Gewinne von einer Milliarde Mark im Jahr 1993 auf 41,6 Milliarden Mark gestiegen. Gleichzeitig seien die Lohnstückkosten deutlich gesunken. Der Anteil der Löhne und Gehälter am Umsatz betrage in der Metall- und Elektroindustrie nur noch 20,5 Prozent.

8. Februar 2000 - 13/2000

"Billigabschlüsse sind mit uns ebensowenig zu machen wie ein Tarifabschluss ohne eine beschäftigungspolitische Komponente." - *"Mit kosmetischen Korrekturen der bisherigen Altersteilzeitregelungen werden wir uns nicht abspeisen lassen. Unser Ziel ist ein tarifvertraglich verankerter Anspruch für alle langjährig Versicherten, zu akzeptablen Bedingungen mit 60 ausscheiden zu können."*

7. März 2000 - 26/2000

Die von den Arbeitgebern angebotenen Veränderungen bei der Altersteilzeit seien eine *"Mogelpackung"*, mit der kein nennenswerter Beitrag zum Abbau der Arbeitslosigkeit geleistet werde.

18. März 2000 - 32/2000

Ziel der IG Metall in der diesjährigen Tarifrunde sei es, für alle Arbeitnehmer mit 35 Versicherungsjahren das Recht zum Ausscheiden mit 60 durchzusetzen. *"Es muss eine tarifliche Garantie und einen Rechtsanspruch für den früheren Ausstieg geben."* Bei der Altersteilzeit säßen die Unternehmer demgegenüber am längeren Hebel, da sie über die Inanspruchnahme der Altersteilzeit allein entscheiden könnten. Die IG Metall wolle diese Fremdbestimmung durch ein Recht auf den Ausstieg mit 60 ersetzen. *"Wir wollen nicht, dass Menschen, die ihr ganzes Leben gearbeitet haben, bei ihrem Arbeitgeber um die Altersteilzeit betteln müssen."* Darüber hinaus müssten die Einbußen beim Ausstieg mit 60 verkraftbar sein. Es gehe nicht, dass sich Arbeitnehmer den Ausstieg wegen der damit verbundenen Rentenabschlüsse nicht leisten könnten.

22. März 2000 - 34/2000

Der Chemie-Tarifabschluss ist für die IG Metall kein Modell für die Tarifverhandlungen in der Metall- und Elektroindustrie. *"Das ist ein Abschluss für die Großbetriebe in der chemischen Industrie, nicht für die Metall- und Elektroindustrie. (...) Wir brauchen eine Lösung für alle Betriebe, nicht nur eine Regelung für die Arbeitnehmer in Großbetrieben."*

28. März 2000 - 36/2000

"Wir haben unsere drei wichtigsten Ziele erreicht." Mit den vereinbarten Lohn- und Gehaltserhöhungen gebe es in den kommenden zwei Jahren deutliche reale Einkommensverbesserungen für alle Arbeitnehmer. Mit der Beschäftigungsbrücke zwischen Jung und Alt sei außerdem der von der IG Metall angestrebte Ausstieg mit 60 weitgehend erreicht worden. *"Künftig können alle Arbeitnehmer ab 57 in Altersteilzeit gehen und dann mit 60 aussteigen."* Gleichzeitig habe die IG Metall erreicht, dass Auszubildende künftig nach Abschluss ihrer Ausbildung für mindestens zwölf Monate in ein festes Arbeitsverhältnis übernommen werden: *"Dieses Paket kann sich sehen lassen."* - *"Wir sind keine Modellfetischisten, uns kam und kommt es auf das Ergebnis an."* Die jetzt vereinbarte Beschäftigungsbrücke eröffne in den nächsten Jahren etwa 370.000 Arbeitnehmern in der Metall- und Elektroindustrie die Möglichkeit zum Ausstieg mit 60. *"Wir leisten damit einen beachtlichen Beitrag zum Abbau der Arbeitslosigkeit und schaffen Jungen und bisher Arbeitslosen eine neue Beschäftigungsperspektive."*

Zusammengestellt nach Metall-Pressedienst

Übersicht 3

Vergleich: Rente mit 60 und 6jährige Altersteilzeit ab 57 (M+E-Modell)

I. Einkommen während der Rente in DM pro Monat	A.	B.
	ohne Abschlag	mit Abschlag
1. Vergleichsdaten		
1.1 Brutto-Vollrente mit 65 Jahren (47 EP)	2.269,63	-
1.2 Brutto-Vollrente mit 63 Jahren (45 EP)	2.173,05	2.016,59
2. Modell >Rente mit 60<		
2.1 Brutto-Vollrente mit 60 Jahren (42 EP)	2.028,18	-
2.2 Netto-Vollrente mit 60 Jahren (42 EP)	1.874,04	-
3. Modell >Beschäftigungsbrücke< mit 57		
3.1 Rentenanwartschaft mit vollendetem 57. Lebensjahr (39 EP)	1.883,31	
3.2 Rentenanwartschaft für 6 Jahre AtzA (5,7 EP)	275,25	
3.3 Brutto-Vollrente mit 63 Jahren (44,7 EP)	-	2.003,15
3.4 Netto-Vollrente mit 63 Jahren (44,7 EP)	-	1.850,91
4. Rentenverlust beim Modell >Beschäftigungsbrücke< gegenüber dem Modell >Rente mit 60<		
4.1 Brutto-Verlust (A. 2.1 ./ B. 3.3)	25,03	
4.2 Netto-Verlust (A. 2.2 ./ B. 3.4)	23,13	
II. Einkommen während der Atz in DM pro Monat	A.	B.
	Steuerklasse I/IV	Steuerklasse III
5.1 Vollzeit-Brutto (1/12 des Jahresbrutto)	4.540,00	4.540,00
5.2 Vollzeit-Netto (1/12 des Jahresnetto, pauschaliert)	2.661,70	3.254,99
5.3 Atz-Brutto	2.270,00	2.270,00
5.4 Atz-Netto (pauschaliert)	1.651,80	1.803,27
5.5 Aufstockung (5.3) um 20%	454,00	454,00
5.6 Tariflicher Mindestnettobetrag (82%)	2.182,59	2.669,09
5.7 Nettoeinkommen pro Monat Atz (5.4 + 5.5, mindestens 5.6)	2.182,59	2.669,09
III. Summe des Nettoeinkommens in den 6 Jahren vom vollendeten 57. bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres	A.	B.
	Steuerklasse I/IV	Steuerklasse III
6.1 Modell >Rente mit 60< (3 Jahre VZ-Netto + 3 Jahre Rente)	163.287	184.645
6.2 Modell >Beschäftigungsbrücke<	167.947	202.974
davon entfallen auf		
6.2.1 Nettoeinkommen aus Atz	157.147	192.174
6.2.2 Abfindung für 24 Monate (450 DM pro Monat)	10.800	10.800

Durchschnittsverdiener, Wertebasis 1. Hj. 2000 (West) ohne Berücksichtigung der Wirkungen des Progressionsvorbehalts; Abweichungen in der Summe sind rundungsbedingt. – Die ausgewiesenen Beträge zum Atz-Einkommen berücksichtigen nicht die Berechnungs->Exotik< der geltenden Atz-Tarifverträge in der M+E-Industrie; unterstellt sind vielmehr „saubere“ 82% nach der Berechnungsweise des AtG.

"Beschäftigungsbrücke" und habe drei unverzichtbare Eckpfeiler:

- den Rechtsanspruch des einzelnen Älteren aus dem Tarifvertrag,
- den Ausstieg mit 60 und
- eine beschäftigungspolitische Komponente.

Der "große Wurf" ...

Dabei wäre eine Aufbesserung der tariflichen Regelungen zur Atz in der M+E-Industrie bitter nötig gewesen. Der Schlichterspruch von Donau-eschingen aus dem Jahre 1997 war bekanntlich derart desaströs, dass die Tarifparteien anschließend noch nachbessern mussten, um im Einzelfall wenigstens die gesetzlichen Mindestkonditionen des Altersteilzeitgesetzes (AtG) zu gewährleisten. Kein Wunder also, dass Atz in der Branche derzeit kaum eine nennenswerte Rolle spielt. Die heutige Atz-Quote von knapp 1% der Beschäftigten wird nur deshalb erreicht, weil die Großunternehmen und eine Rei-

Übersicht 4

>Beschäftigungsbrücke<

Der IGM-Abschluss von NRW zur erweiterten Altersteilzeit

■ 57jährige und ältere Arbeitnehmer erhalten einen Rechtsanspruch auf bis zu 6jährige verblockte Atz (= Verteilzeitraum); die Freistellungsphase muss im Einzelfall spätestens ab vollendetem 60. Lebensjahr beginnen. Beispiel: Wer zum frühestmöglichen Zeitpunkt, also mit vollendetem 57. Lebensjahr, in Atz wechselt, kann einen Verteilzeitraum von bis zu 6 Jahren in Anspruch nehmen; wer erst unmittelbar mit vollendetem 59. Lebensjahr in Atz geht, muss sich (da die Freistellungsphase ab vollendetem 60. Lebensjahr beginnen muss) mit einem Verteilzeitraum von 2 Jahren begnügen. - Unabhängig davon haben 59- und 60jährige Beschäftigte einen Anspruch auf zweijährige verblockte Atz.

■ Der Rechtsanspruch auf Atz ist ausgeschlossen, wenn und solange

□ 4 % (ab Mai 2002: 5 %) der Arbeitnehmer des Betriebes

□ oder aber

- ♦ mehr als 40 % des Jahrgangs der 57jährigen,
- ♦ mehr als 50 % des Jahrgangs der 58jährigen,
- ♦ mehr als 60 % des Jahrgangs der 59jährigen bzw.
- ♦ mehr als 70 % des Jahrgangs der 60jährigen

von einer Atz-Regelung Gebrauch machen

oder diese Grenzen durch den Abschluss eines weiteren Atz-Vertrages überschritten würden.

■ Der Anspruch auf Atz ist ausgeschlossen, soweit eine freiwillige Betriebsvereinbarung zum laufenden Atz-Tarifvertrag besteht. In diesem Fall sind die Betriebsparteien verpflichtet zu überprüfen, ob und inwieweit die neuen Zugangskriterien und die materielle Ausstattung entsprechend den Regelungen zur Beschäftigungsbrücke in die freiwillige Betriebsvereinbarung integriert werden können. Beiden Betriebsparteien steht ein bis zum 30. September 2000 befristetes Sonderkündigungsrecht zum 31. Dezember 2000 zu. Wird nach einer Kündigung keine Anpassung der freiwilligen Betriebsvereinbarung bis 31. Dezember 2000 vereinbart, gelten die Regelungen zur Beschäftigungsbrücke (ab 1. Januar 2001).

■ Bei Arbeitnehmern mit Schlüsselqualifikation kann der Arbeitgeber den Beginn der geltend gemachten Atz um bis zu sechs Monate verschieben oder den Anspruch auf unverblockte Atz beschränken.

■ Bei geltend gemachter zweijähriger Atz kann der Arbeitgeber bei Vorliegen betrieblicher Gründe den Anspruch auf unverblockte Atz beschränken.

■ Der Arbeitnehmer erhält am Ende des Atz-Arbeitsverhältnisses (vor Vollendung

des 65. Lebensjahres) für den Verlust seines Arbeitsplatzes eine Abfindung. Die Abfindung errechnet sich aus einem Betrag, der mit der Zahl der vollen Kalendermonate - höchstens mit 48 Kalendermonaten - multipliziert wird, die zwischen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und dem Zeitpunkt, zu dem der Arbeitnehmer Anspruch auf eine durch Rentenabschläge ungeminderte Altersrente haben würde, liegen. - Der Betrag beläuft sich auf 450 DM pro Monat für vor der Atz vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer.

■ Ansonsten gelten die Regelungen des Atz-Tarifvertrages, insbesondere

□ Aufstockung des Atz-Brutto um 20% auf mindestens 82% des pauschalierten bisherigen Nettoentgelts,

□ Aufstockungsbeiträge zur Rentenversicherung auf 95% des bisherigen Bruttoentgelts,

□ 50%iger Anspruch auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld während der Arbeitsphase (diese Entgeltbestandteile sind allerdings nicht aufstockungsfähig um 20% auf 82%); kein Anspruch während der Freistellungsphase,

□ während der Freistellungsphase nur 60%ige Teilnahme des Atz-Entgelts an der allgemeinen tariflichen Entwicklung.

■ Laufzeit: 1. Mai 2000 bis 30. April 2003.

he von Betrieben mittlerer Größe in ihren Betriebsvereinbarungen günstigere Konditionen als die regionalen Atz-Tarifverträge vorsehen.

Nun gibt es aus Sicht des langjährig beschäftigten 57-Jährigen auf den ersten Blick durchaus eine Reihe von Übereinstimmungen in den materiellen Konditionen zwischen dem IGM-Modell einer >Rente mit 60< und der erweiterten Atz-Regelung des Düsseldorfer Abschlusses (Übersicht 3). Bei der >Rente mit 60< würde er als Durchschnittsverdiener noch drei Jahre weiter arbeiten - zu einem monatlichen Nettoentgelt von rd. 2.660 DM (Steuerklasse I/IV) bzw. 3.255 DM (III). Dann hätte er sein Arbeitsleben beendet und wäre mit 60 Jahren in eine - wegen der zusätzlichen Rentenbeiträge seines Arbeitgebers - abschlagsfreie Rente in Höhe von monatlich gut 1.870 DM (netto) gewechselt. Die Rentenminderung wegen der fehlenden Versicherungsjahre bis zum 63. bzw. bis zum 65. Lebensjahr hätte er beim IGM-Modell der >Rente mit 60< in Kauf nehmen müssen.

Die Beschäftigungsbrücke ermöglicht ihm jetzt einen Wechsel in sechsjährige verblockte Atz; mit 60 Jahren scheidet er aus dem aktiven Berufsleben aus (dreijährige Freistellungsphase) und mit 63 Jahren bezieht er eine um 7,2% abschlagsgeminderte Altersrente. Deren monatlicher Nettobetrag liegt mit 1.850 DM gerade mal 23 DM niedriger als bei der inzwischen gestorbenen >Rente mit 60<. Sicher, während der dreijährigen Arbeitsphase der Atz hätte er deutlich weniger in der Tasche als bei weiterer Vollzeitentlohnung - dafür erhielt er andererseits während der ebenfalls dreijährigen Freistellungsphase deutlich mehr als bei einer >Rente mit 60<. Da er zudem am Ende der Atz noch Anspruch auf eine steuerfreie Abfindung in Höhe von 10.800 DM hat, kommt er in der Summe auf einen insgesamt deutlich höheren Betrag, als ihm in den sechs Jahren an Nettoentgelt plus Altersbezügen bei der >Rente mit 60< zugeflossen wäre.

... und seine Tücken

Diese Rechnung gilt - wie gesagt - nur auf den ersten Blick. Denn bei den finanziellen Konditionen während der Atz handelt es sich eben nicht um "saubere" 82% des bisherigen Nettoentgelts. So sind die während der Arbeitsphase anteilig fälligen Einmalzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld) nicht aufstockungsfähig und in der Freistellungsphase werden sie erst gar nicht geleistet; zudem nimmt das Atz-Entgelt in der Freistellungsphase nur zu 60% an tariflichen Entgelterhöhungen teil.

Doch schauen wir auf das Positive. Besonders hervorgehoben wird seitens der IG Metall der durchgesetzte Rechtsanspruch auf Atz - gerade auch mit Blick auf die vielen kleinen und mittleren Betriebe wo nach dem geltenden Atz-Tarifvertrag häufig keine Betriebsvereinbarungen abgeschlossen wurden und aus dem Tarifvertrag selbst nur die 61-Jährigen und Älteren einen Rechtsanspruch geltend machen können; soll dies zu tariflichen Bedingungen geschehen, ist zudem ein Eigenbeitrag des Arbeitnehmers von bis zu 2,5 Bruttovollzeitmonatsentgelten fällig - sonst gelten bei der Rechtsanspruchsvariante nämlich nur die gesetzlichen Mindestkonditionen.

Nun ist es aber mit dem Rechtsanspruch auf Atz so eine Sache. Der Gesetzgeber hat im AtG von 1996 eine sog. Überforderungsschutz-

klausel zugunsten der Arbeitgeber etabliert: Sofern ein Tarifvertrag Rechtsansprüche statuiert, muss er gleichzeitig dafür Sorge tragen, dass der Arbeitgeber diesen Ansprüchen nicht mehr nachkommen muss, sobald die Inanspruchnahme von Atz über 5% der Arbeitnehmer des Betriebes (nicht des Unternehmens) hinausgeht. Der Düsseldorfer Abschluss sieht zudem noch schärfere Restriktionen vor:

■ Ein tariflicher Rechtsanspruch auf Atz besteht in all den Fällen nicht, wenn und solange 4% (ab Mai 2002: 5%) der Arbeitnehmer des Betriebes von einer Atz-Regelung Gebrauch machen oder diese Grenze durch Abschluss eines weiteren Atz-Vertrages überschritten würde.

■ Der Rechtsanspruch besteht im Einzelfall auch dann nicht, wenn und solange die im Tarifvertrag festgeschriebenen Altersquoten überschritten werden.

■ Schließlich ist der tarifliche Rechtsanspruch in all den Fällen ausgeschlossen, solange eine gültige Betriebsvereinbarung nach dem Atz-Tarifvertrag besteht oder künftig nach dem Tarifvertrag zur Beschäftigungsbrücke abgeschlossen wird.

Unser 57jähriger Kollege von vorhin könnte sich also die ganze Recherei sparen, sofern er nicht mindestens zwei weitere gleichaltrige Kollegen im Betrieb hat. Und geht er erst zu einem deutlich späteren Zeit-

**Übersicht 5
Die Sperrwirkung der Altersquoten (M+E-Modell)**

Zum Zeitpunkt des Wechsels in Atz müssen ...								
... so viele Arbeitnehmer der jeweiligen Altersklasse im Betrieb beschäftigt sein (Köpfe) damit der x-te Ältere dieser Altersklasse seinen Rechtsanspruch realisieren kann ⁽¹⁾ (gleichzeitig darf durch den Wechsel des x-ten Älteren natürlich nicht die Überforderungsschutz-Klausel von 4% bzw. 5% überschritten werden)							
	60jährige (Quote: 0,7)		59jährige (Quote: 0,6)		58jährige (Quote: 0,5)		57jährige (Quote: 0,4)	
	absolut	Anteil	absolut	Anteil	absolut	Anteil	absolut	Anteil
1	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
2	1.	0,50	1.	0,50	1.	0,50	0	0,00
3	2.	0,67	1.	0,33	1.	0,33	1.	0,33
4	2.	0,50	2.	0,50	2.	0,50	1.	0,25
5	3.	0,60	3.	0,60	2.	0,40	2.	0,40
6	4.	0,67	3.	0,50	3.	0,50	2.	0,33
7	4.	0,57	4.	0,57	3.	0,43	2.	0,29
8	5.	0,63	4.	0,50	4.	0,50	3.	0,38
9	6.	0,67	5.	0,56	4.	0,44	3.	0,33
10	7.	0,70	6.	0,60	5.	0,50	4.	0,40
11	7.	0,64	6.	0,55	5.	0,45	4.	0,36
12	8.	0,67	7.	0,58	6.	0,50	4.	0,33
13	9.	0,69	7.	0,54	6.	0,46	5.	0,38

⁽¹⁾ Beispiel: Damit der dritte 58jährige seinen Rechtsanspruch auf Atz geltend machen kann, müssen zum Zeitpunkt seines gewünschten Wechsels in Atz insgesamt mindestens sechs 58jährige im Betrieb beschäftigt sein.

punkt in Atz, dann stimmt die ganze Rechnung ohnehin nicht mehr, weil er dann früher in Rente müsste (verpflichtender Beginn der Freistellungsphase ab vollendetem 60. Lebensjahr) und seine Abschläge damit höher ausfielen.

Im Ergebnis werden die wenigsten der Älteren ausschließlich aufgrund des tariflichen Rechtsanspruchs tatsächlich den maximalen Verteilzeitraum von 6 Jahren in Anspruch nehmen können (vgl. die Beispiele im Schaubild). Freude wird zudem aufkommen, wenn der seit einem Vierteljahrhundert gewerkschaftlich organisierte Kollege seinen Rechtsanspruch wegen der Altersquote nicht geltend machen kann, während er gleichzeitig jüngere Trittbrettfahrer an sich vorbei in Atz ziehen sieht; das stärkt die emotionale Bindung an die Organisation gewaltig (vgl. im Schaubild den Fall des 2. Arbeitnehmers).

Neben all den materiellen Fragen wird in den kommenden Monaten vor allem folgende Problemstellung von der IG Metall zu bewältigen sein: An wen soll sich Kollege Karl wenden, wenn er eine verbindliche Antwort auf die recht einfache Frage haben will, ob - und evtl. ab wann - ihm ein tariflicher Rechtsanspruch auf Atz zusteht? Betriebsräte, IGM-Geschäftsstellen oder DGB-Rechtsstellen sind damit im Zweifel völlig überfordert (jeder und jede mag sich anhand der Beispiele des Schaubilds selber testen) und die Arbeitsgerichte kämen mit ihren Urteilen ohnehin zu spät. Der Arbeitgeber sagt nein, weil ein Rechtsanspruch zum von Karl geltend gemachten Termin tatsächlich nicht besteht - wohl aber evtl. zu einem späteren Zeitpunkt bestehen würde, was ihm der Arbeitgeber aber tunlichst verschweigt oder schlicht übersieht oder einfach nicht sagen kann, weil auch er die Zukunft (nämlich die derzeit noch ungewisse Entscheidung anderer berechtigter Arbeitnehmer) nicht vorweg zu nehmen vermag. Vermutlich zum ersten mal in der Tarifgeschichte der IG Metall wird mit der vermurksten Regelung zur >Beschäftigungsbrücke< die Realisierung arbeitnehmerseitiger Rechts-

ansprüche weitgehend in Arbeitgeberhände gelegt.

Der Berg kreiste ...

Es wird ein Geheimnis der Organisationsgeschichte bleiben, aus welchen Gründen sich die "größte Gewerkschaft der freien Welt" augenscheinlich ohne jedwede inhaltlich organisierte Vorbereitung freiwillig so frühzeitig auf diese Art von "Beschäftigungsbrücke" begeben hat. Der Düsseldorfer Abschluss

(a) sieht keinerlei Verbesserung der finanziellen Konditionen während der Atz vor, obwohl dies für deren Attraktivität und damit Akzeptanz auf Seiten der älteren Beschäftigten dringend nötig gewesen wäre;

(b) schränkt den Rechtsanspruch über die gesetzliche Begrenzung hinaus in handwerklich fahrlässiger Weise ein und schafft damit der Organisation zusätzliche Probleme;

(c) lässt im Einzelfall - wegen des Zwangs zum Beginn der Freistellungsphase spätestens ab vollendetem 60. Lebensjahr - keinerlei Flexibilität und Koordination mit abschlagsfreien Rentenbeginnsterminen

zu. Er torpediert damit sogar die gerade zuvor erst geschaffene Möglichkeit, den maximal sechsjährigen Verteilzeitraum tatsächlich in Anspruch nehmen zu können;

(d) enthält - vor allem im Blick auf die mit dem Rechtsanspruch tatsächlich erreichbaren Älteren in kleineren und mittleren Betrieben sowie vor dem Hintergrund eines hypothetisch sechsjährigen Verteilzeitraums - keinerlei tarifliche Verpflichtung zum Insolvenzschutz der Wertguthaben. Dies aber ist wegen der allseits bekannten Unzulänglichkeiten des § 7d SGB IV (vor allem fehlende Sanktionsmöglichkeiten bei nicht erfolgreicher Insolvenzsicherung) dringend erforderlich;

(e) ermöglicht 59- und 60jährigen Beschäftigten zwar unabhängig von der unter (c) genannten Beschränkung eine zweijährige Atz - unterlässt es aber gleichzeitig, insbesondere für Fälle vergleichsweise kurzer Verteilzeiträume verpflichtend dafür Sorge zu tragen, dass der anschließende Zugang in die vorgezogene Altersrente nach Atz im Falle der Langzeiterkrankung während der Arbeitsphase nicht scheitert. Hier wären Regelungen erforderlich gewe-

Übersicht 6
Rentenabschläge und tarifliche Abfindung (M+E-Modell)

Wer bei Rentenbeginn so viele Entgeltpunkte (EP) hat kann mit der Abfindung den Rentenabschlag für so viele Monate/Jahre ... ausgleichen ⁽¹⁾		Bei einer angenommenen Versichertenrenten-Laufzeit von 16 Jahren wird der Rentenabschlag zu ... % kompensiert ⁽¹⁾	Wer bei Rentenbeginn so viele Entgeltpunkte (EP) hat kann mit der Abfindung den Rentenabschlag für so viele Monate/Jahre ... ausgleichen ⁽¹⁾		Bei einer angenommenen Versichertenrenten-Laufzeit von 16 Jahren wird der Rentenabschlag zu ... % kompensiert ⁽¹⁾
	Monate ⁽²⁾	Jahre ⁽²⁾			Monate ⁽²⁾	Jahre ⁽²⁾	
20	155,3	12,9	80,9	41	75,8	6,3	39,5
21	147,9	12,3	77,0	42	74,0	6,2	38,5
22	141,2	11,8	73,5	43	72,2	6,0	37,6
23	135,1	11,3	70,3	44	70,6	5,9	36,8
24	129,4	10,8	67,4	45	69,0	5,8	36,0
25	124,2	10,4	64,7	46	67,5	5,6	35,2
26	119,5	10,0	62,2	47	66,1	5,5	34,4
27	115,0	9,6	59,9	48	64,7	5,4	33,7
28	110,9	9,2	57,8	49	63,4	5,3	33,0
29	107,1	8,9	55,8	50	62,1	5,2	32,4
30	103,5	8,6	53,9	51	60,9	5,1	31,7
31	100,2	8,4	52,2	52	59,7	5,0	31,1
32	97,1	8,1	50,6	53	58,6	4,9	30,5
33	94,1	7,8	49,0	54	57,5	4,8	30,0
34	91,4	7,6	47,6	55	56,5	4,7	29,4
35	88,7	7,4	46,2	56	55,5	4,6	28,9
36	86,3	7,2	44,9	57	54,5	4,5	28,4
37	84,0	7,0	43,7	58	53,6	4,5	27,9
38	81,7	6,8	42,6	59	52,6	4,4	27,4
39	79,6	6,6	41,5	60	51,8	4,3	27,0
40	77,7	6,5	40,4	61	50,9	4,2	26,5

⁽¹⁾ Unverzinst und nach Werten des 1. Hj. 2000 (West) für zuvor Vollzeitbeschäftigte.

⁽²⁾ Bei gegebener Zahl an EP ist das Ergebnis unabhängig davon, um wie viele Monate die Rente früher bezogen wird (ob um einen Monat oder um maximal 48 Monate): Der prozentuale Rentenabschlag und die Höhe der Abfindung steigen stets im gleichen Verhältnis.

sen, die den Arbeitgeber in Fällen ungeförderter Atz (insbesondere bei ausbleibender Wiederbesetzung) dazu verpflichten, die Aufstockungsbeträge zum Atz-Entgelt und zur Rentenversicherung auch während der Dauer beispielsweise des Krankengeldbezugs weiter zu zahlen. Alleine nach den Konditionen des Tarifvertrages zur Beschäftigungsbrücke hätte der erste Arbeitnehmer im Musterbetrieb (B) des Schaubilds bei einem angenommenen Krankengeldbezug für zwei Kalendermonate später keinen Anspruch auf Atz-Rente, da er - unabhängig von der Notwendigkeit der Nacharbeit von einem Monat - nicht auf die für den Rentenbezug erforderlichen insgesamt 24 Monate Atz käme;

(f) eröffnet dem Arbeitgeber im Falle einer bereits bestehenden (und für die Beschäftigten günstigeren) Betriebsvereinbarung nach dem alten Atz-Tarifvertrag die Option, diese mit Wirkung zum Ende des Jahres zu kündigen und

(g) beinhaltet keinerlei Elemente, die auch nur ansatzweise einer Verpflichtung des Arbeitgebers zur Wiederbesetzung nahe kämen.

Vor diesem Hintergrund bleibt es völlig unerfindlich, welche Umstände Anlass zu der Einschätzung geben können, dass das Ergebnis der diesjährigen Tarifrunde etwa 370.000 Arbeitnehmern in der Metall- und Elektroindustrie die Möglichkeit zum Ausstieg mit 60 geben und damit einen *"beachtlichen Beitrag zum Abbau der Arbeitslosigkeit"* leisten würde (Übersicht 2). Abzüglich der heute bereits in Atz beschäftigten rd. 30.000 Arbeitnehmer, die ja den Bewegungsspielraum im Rahmen der Überforderungsschutz-Quote von 4% (5% ab Mai 2002) ohnehin verringern, bleiben bei insgesamt rd. 3,4 Mio. Beschäftigten in der Branche rein rechnerisch rd. 100.000 Berechtigten im Rahmen der Rest-Quote übrig - dies aber auch nur dann, wenn man unterstellt, dass alle Arbeitnehmer der M+E-Industrie in einem einzigen Betrieb und "vollzeit"-beschäftigt sind. Denn ältere Kollegen in Betrieben mit unter 20 "Voll-

zeit"-Beschäftigten fallen generell aus dem Rechtsanspruch raus - für die kommenden zwei Jahre sogar alle, die in Betrieben mit unter 25 "Vollzeit"-Beschäftigten arbeiten; zudem werden viele der potentiell Berechtigten auch in größeren Betrieben an der Altersquote scheitern.

Ergebnis ist: Der Rechtsanspruch wird sich in vielen praktischen Fällen als löchrig wie ein Schweizer Käse erweisen, der Ausstieg mit 60 ist im Einzelfall nicht Option, sondern Zwang und die beschäftigungspolitische Komponente ist ein ungedeckter Wechsel auf die Zukunft.

Glaubt man allerdings der organisationsoffiziellen Deutung, so wurde erstmals in der Tarifgeschichte am Verhandlungstisch mehr raus geholt als eigentlich gefordert war:

"Was wir jetzt erreicht haben, eröffnet einem weit größeren Kreis die Chance, mit 60 Jahren auszusteigen, als unser Ursprungsmodell" - so Klaus Zwickel Mitte April gegenüber dem Handelsblatt. Nähmen auch nur 50% der nach seiner - nicht nachvollziehbaren - Rechnung Berechtigten die neue "Chance" wahr, *"gäbe es 175.000 neue Arbeitsplätze für Junge und bisher Arbeitslose"*. Ganz ähnlich die Worte des seinerzeit Zweiten Vorsitzenden anlässlich des Schlichterspruchs von Donaueschingen: Die IG Metall habe mit der 1997 erreichten Atz-Regelung für den Arbeitsmarkt mehr geleistet als die Kohl-Koalition *"in ihrer gesamten Regierungszeit"*. - Déjà vu. Zu diesem Märchen fehlt nur noch der kleine Junge am Straßenrand, der das schweigende Staunen der Menge angesichts solch überschwenglicher Bewertung des Düsseldorfer Pilotabschlusses mit dem Ruf unterbricht: *"Der Kaiser hat doch nur die Unterhosen an!"* □

Der Tarifvertrag zur Beschäftigungsbrücke in der Metall- und Elektroindustrie räumt Beschäftigten ab vollendetem 57. Lebensjahr einen Rechtsanspruch auf verblockte Altersteilzeitarbeit (AtzA) mit einem Verteilzeitraum von bis zu 6 Jahren ein - sofern die sog. Überforderungsschutz-Klausel (4% bzw. 5%) bzw. die maßgebliche Altersquote dadurch nicht überschritten wird. Über die zunächst für drei Jahre vereinbarte Laufzeit des Tarifvertrages ergibt sich damit - in Abhängigkeit von der Betriebsgröße - folgendes Maximum an Atz-Berechtigten:

4 %-Klausel (1. und 2. Jahr der Laufzeit – bis April 2002)		5 %-Klausel (3. Jahr der Laufzeit – ab Mai 2002)	
Zahl der Arbeitnehmer des Betriebes	Maximale Arbeitnehmerzahl mit Rechtsanspruch	Zahl der Arbeitnehmer des Betriebes	Maximale Arbeitnehmerzahl mit Rechtsanspruch
unter 25	0	unter 20	0
25 bis unter 50	1	20 bis unter 40	1
50 bis unter 75	2	40 bis unter 60	2
75 bis unter 100	3	60 bis unter 80	3
100 bis unter 125	4	80 bis unter 100	4
125 bis unter 150	5	100 bis unter 120	5
150 bis unter 175	6	120 bis unter 140	6
usw.	usw.	usw.	usw.

Die erste zu bewältigende Hürde ist das auch für die tarifliche Regelung maßgebende Zählverfahren des § 7 Altersteilzeitgesetz (ATG); unser erster **Muster-Betrieb (A)** beschäftigt seit Anfang 1999 insgesamt 30 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit folgender Stundenzahl:

Im Betrieb >A< beschäftigte Arbeitnehmer	Arbeitszeitvolumen bzw. Personengruppe	Wichte-Faktor gem. § 7 Abs. 3 ATG
12	vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer	1,00
5	Arbeitnehmer mit regelmäßig nicht mehr als 30 Wochenstunden	0,75
10	Arbeitnehmer mit regelmäßig nicht mehr als 20 Wochenstunden	0,50
1	schwerbehinderter Arbeitnehmer (GdB: 60%)	0,00
1	arbeitsrechtlich gleichgestellter Arbeitnehmer (GdB: < 50%)	0,00
1	Auszubildender	0,00
30	Zahl der Köpfe	20,75

Da Schwerbehinderte, arbeitsrechtlich Gleichgestellte und Auszubildende bei der Bestimmung der Zahl der Arbeitnehmer außer Ansatz bleiben und Teilzeitbeschäftigte nur arbeitszeitanteilig Berücksichtigung finden, reduziert sich die für den Rechtsanspruch des im April 1942 geborenen und derzeit 58jährigen Vollzeitbeschäftigten (Müller) maßgebliche Arbeitnehmerzahl des Betriebes von 30 Köpfen auf 20,75 "Vollzeit"-Beschäftigte. Müllers ab Mai 2000 Platz greifender Anspruch auf AtzA läuft wegen der tariflichen 4%-Klausel ins Leere, soweit sich der Beschäftigtenstand des Betriebes in den kommenden Monaten nicht deutlich erhöht. Sobald die 5%-Klausel in Kraft tritt (Mai 2002) hindert ihn zwar

der gesetzlich vorgegebene Überforderungsschutz nicht mehr an der Durchsetzung seines Rechtsanspruchs - wohl aber der Umstand, dass er zu diesem Zeitpunkt der letzte im Betrieb verbliebene 60-Jährige sein dürfte; seine drei Monate ältere Teilzeit-Kollegin will nämlich im Februar 2002 ins vorgezogene Frauen-Altersruhegeld wechseln und wird voraussichtlich durch eine 25jährige Nachwuchskraft ersetzt werden. Mit Müllers Wechsel in Atz würde somit die maßgebliche Altersquote überschritten ("mehr als 70% des Jahrgangs der 60jährigen"), so dass sein Rechtsanspruch

auf Atz leider ein Traum bleibt. Sein nächst jüngerer Kollege Mayer - geboren im Februar 1945 und im Mai 2002 57 Jahre und zwei Monate alt - würde gerne den freien Atz-Platz in Anspruch nehmen; ebenso dessen gleichaltrige Kollegin Lehmann. Auch diesen beiden kann der Arbeitgeber jeweils

unter Verweis auf die Sperrwirkung der Altersquoten den Zugang in Atz verweigern. Nehmen wir einen größeren **Betrieb (B)**, in dem insgesamt 140 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt sind; ihr Arbeitszeitvolumen verteilt sich wie folgt:

Im Betrieb >B< beschäftigte Arbeitnehmer	Arbeitszeitvolumen bzw. Personengruppe	Wichte-Faktor gem. § 7 Abs. 3 ATG
100	vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer	1,00
18	Arbeitnehmer mit regelmäßig nicht mehr als 30 Wochenstunden	0,75
16	Arbeitnehmer mit regelmäßig nicht mehr als 20 Wochenstunden	0,50
1	schwerbehinderter Arbeitnehmer (GdB: 60%)	0,00
2	arbeitsrechtlich gleichgestellte Arbeitnehmer (GdB: < 50%)	0,00
3	Auszubildende	0,00
140	Zahl der Köpfe	121,5

In diesem Beispiel könnten unter den Bedingungen der 4%-Klausel maximal vier ältere Arbeitnehmer ihren tariflichen Anspruch auf Atz realisieren; ab Mai 2002 (5%) wären theoretisch sogar maximal sechs Ältere auch gegen den Willen des Arbeitgebers berechtigt, Atz-Verträge abzuschließen. In Betrieb B stellt sich die ganze Sache für die ältesten (Vollzeit-) Beschäftigten wie folgt dar (Tabelle Seite 8):

Nach eingehender Prüfung wollen alle Berechtigten im Rahmen der Quotenregelung und bis zum Ende der gegenwärtig vereinbarten Laufzeit (30. April 2003) ihren Rechtsanspruch zum frühest möglichen Termin und auch - mit einer Ausnahme - für den jeweils längst möglichen Verteilzeitraum geltend machen (von Antragsfristen und sonstigen Ausschlussgründen wird abgesehen). Bei gleicher Altersklasse (z.B. drei 58-Jährige) erhält der früher Geborene den Zuschlag - und der Arbeitsplatz wird, ebenfalls mit einer Ausnahme, ab Beginn der Freistellungsphase wiederbesetzt. Die Arbeitsverhältnisse enden jeweils mit dem vereinbarten Ende der AtzA. - Verfolgen wir die ganze Sache mal im kalendarischen Zeitablauf; auf "los" beginnt das Rennen in die Atz:

■ Arbeitnehmer (1.) kann als Ältester problemlos seinen Anspruch realisieren und wechselt ab Mai 2000 in Atz; da er als vor 1942 Geborener mit (bis einschließlich April 2002 mindestens) 45 Versicherungsjahren zu den sog. Vertrauensschutz-Fällen zählt, liegt ihm weniger an einem möglichst langen Verteilzeitraum der Atz als vielmehr am frühest möglichen abschlagsfreien Rentenzugang; dafür braucht er insgesamt 24 Monate Atz. Mit Ablauf des Monats April 2002 endet sein Arbeitsverhältnis; sein Arbeitsplatz wird nicht wiederbesetzt.

■ Arbeitnehmer (2.), nur vier Monate jünger als sein älterer Kollege, kann erst ab vollendetem 65. Lebensjahr in eine abschlagsfreie Rente; ihm liegt daher an einer möglichst langen Laufzeit der Atz, um die anschließenden Rentenabschläge zu minimieren. Seiner Rechnung zufolge könnte er sofort mit der Atz beginnen und im Mai 2004 mit 10,8% Abschlag in Rente

Ordnungs- zahl*	Geburts- jahr	Geburts- monat	Am 1. Mai 2000 vollendetes Lebensalter		Frühest- möglicher bzw. tatsächlich möglicher Beginn der Atz	Maximaler bzw. realisierbarer Verteilzeit- raum der Atz in Monaten	Renten- beginn ab mit vollendetem Lebensalter von ...		Renten- ab- schlag in %
			Jahre	Monate				Jahre	Monate	
1.**	1941	Dezember	58	4	Mai 2000	24	Mai 2002	60	4	0
2.	1942	April	58	0	Mai 2000	48	Mai 2004	62	0	10,8
					<i>kein Rechtsanspruch</i>		<i>Mai 2005</i>	<i>63</i>	<i>0</i>	<i>7,2***</i>
3.	1942	Dezember	57	4	Mai 2000	64	Sept 2005	62	8	8,7
					<i>Dez 2000</i>	<i>50</i>	<i>Feb 2005</i>	<i>62</i>	<i>1</i>	<i>10,5</i>
4.	1943	Mai	56	11	Juni 2000	72	Juni 2006	63	0	7,2
					<i>April 2001</i>	<i>52</i>	<i>Aug 2005</i>	<i>62</i>	<i>2</i>	<i>10,2</i>
5.	1943	November	56	5	Dez 2000	72	Dez 2006	63	0	7,2
					<i>kein Rechtsanspruch</i>		<i>Dez 2006</i>	<i>63</i>	<i>0</i>	<i>7,2***</i>
6.	1944	März	56	1	April 2001	72	April 2007	63	0	7,2
					<i>März 2002</i>	<i>50</i>	<i>Mai 2006</i>	<i>62</i>	<i>1</i>	<i>10,5</i>
7.	1944	Dezember	55	4	Jan 2002	72	Jan 2008	63	0	7,2
					<i>Dez 2002</i>	<i>50</i>	<i>Feb 2007</i>	<i>62</i>	<i>1</i>	<i>10,5</i>
8.	1945	Februar	55	2	März 2002	72	März 2008	63	0	7,2
					<i>Feb 2003</i>	<i>50</i>	<i>April 2007</i>	<i>62</i>	<i>1</i>	<i>10,5</i>
9.	1945	November	54	5	Dez 2002	72	Dez 2008	63	0	7,2
					<i>kein Rechtsanspruch</i>		<i>Dez 2008</i>	<i>63</i>	<i>0</i>	<i>7,2***</i>
10.	1946	Januar	54	3	Feb 2003	72	Feb 2009	63	0	7,2
					<i>kein Rechtsanspruch</i>		<i>Feb 2009</i>	<i>63</i>	<i>0</i>	<i>7,2***</i>
11.	1946	März	54	1	April 2003	72	April 2009	63	0	7,2
					<i>kein Rechtsanspruch</i>		<i>April 2009</i>	<i>63</i>	<i>0</i>	<i>7,2***</i>

* Erste Zeile „Wunsch“ bzw. Plan des Arbeitnehmers; zweite Zeile „Wirklichkeit“ bzw. Realisierbarkeit des Atz-Wunsches.

** Sog. Vertrauensschutz-Fall mit 45 Versicherungsjahren; die maßgebliche Altersgrenze liegt bei 60 Jahren und 3 Monaten (Atz-Rente) bzw. 64 Jahren (Rente für langjährig Versicherte). Für alle übrigen Fälle gilt bei den beiden Rentenarten bereits eine Altersgrenze von 65 Jahren.

*** ohne Anspruch auf Abfindung – Alternative zum Rentenabschlag: bis zum vollendeten 65. Lebensjahr durchhalten.

wechsell. Um so verärgerter reagiert er, als ihm sein Arbeitgeber den vermeintlichen Rechtsanspruch mit Verweis auf die Sperrwirkung der tariflichen Altersquote nicht zugestehen will; der Arbeitgeber wird im Streitfall leider Recht bekommen: Mit dem Wechsel von Arbeitnehmer (2.) wären nämlich "mehr als 50% der 58-Jährigen" in Atz. Dieses Problem der Altersquotenregelung im Tarifvertrag zur Beschäftigungsbrücke wird ihn bis zum bitteren Ende seines Erwerbslebens begleiten, da er in unserem Muster-Betrieb auch zu keinem einzigen späteren Zeitpunkt einen Rechtsanspruch auf Atz hat; Arbeitnehmer (2.) muss mindestens bis zum 63. Geburtstag durchhalten - während er jüngere Kollegen an sich vorbei in Atz ziehen sieht.

■ Arbeitnehmer (3.) ist derzeit der einzig 57-Jährige im Betrieb, so dass er zum Zeitpunkt seines Atz-Begehrens ab Mai 2000 keinen tariflichen Rechtsanspruch geltend machen kann; mit seinem Wechsel in Atz läge die Quote oberhalb von 40% des Jahrgangs der 57-Jährigen. Ihm hilft auch nicht der Umstand, dass sein Kollege - Arbeitnehmer (4.) - ab Juni 2000 das 57. Lebensjahr vollendet hat. Erst wenn Arbeitnehmer (5.) 57 Jahre alt ist, kann Arbeitnehmer (3.) ab Dezember 2000 in eine 50-monatige Atz wechseln. Statt der geplanten 8,7% muss er dann allerdings 10,5% Abschlag bei der Rente in Kauf nehmen. Im Januar 2003 beginnt seine Freistellungsphase; sein dann freigewordener Arbeitsplatz wird sofort wiederbesetzt.

■ Arbeitnehmer (4.) ist fünf Monate jünger als Arbeitnehmer (3.) und könnte als im Mai 1943 Geborener frühestens ab Juni 2000 (dann hat er sein 57. Lebensjahr vollendet) seinen Rechtsanspruch auf Atz geltend machen. Er muss den gewünschten Beginn seiner Atz allerdings um 10 Monate auf April 2001 verschieben, da in diesen 10 Monaten bereits "mehr als 40% des Jahrgangs der 57-Jährigen" einen Atz-Arbeitsvertrag abgeschlossen haben - nämlich Arbeitnehmer (3.) - bzw. abgeschlossen hätten, wenn er selbst in Atz ginge. Ab April 2001 ist Arbeitnehmer (3.) schon 58 und die beiden nächst jüngeren Kollegen sind dann 57 Jahre alt. Mit dem Wechsel von Arbeitnehmer (4.) ab April in Atz wären also nur 33,3% des Jahrgangs der dann 57-Jährigen in Atz, so dass Arbeitnehmer (4.) seinen Rechtsanspruch geltend machen kann. Da sich der Verteilzeitraum durch den späteren Beginn der Atz insgesamt verkürzt erhöht sich allerdings der spätere Rentenabschlag um 3%-Punkte auf 10,2%.

■ Arbeitnehmer (5.) ist im Mai 2000 56 Jahre und 6 Monate alt; er könnte, so schließt er nach allerdings nur grober Lektüre des Tarifvertrages zur Beschäftigungsbrücke, im Dezember 2000 in eine sechsjährige Atz wechseln, mit 60 Jahren die Freistellungsphase beginnen und mit 63 Jahren eine um 7,2% gekürzte Rente beziehen. Zu seinem Leidwesen stellt sich jedoch heraus, dass er ebenso wie Arbeitnehmer (2.) zu keinem Zeitpunkt einen tariflichen Rechtsanspruch auf Atz hat. Denn durch seinen

Wechsel in Atz würde die jeweils maßgebliche Altersquote überschritten. - Theoretisch könnte sich ab Juni 2002 noch ein Schlopfloch auftun; allerdings kommt ihm sein nächstjüngerer Kollege (Arbeitnehmer (6.)) leider zuvor.

■ Denn Arbeitnehmer (6.) ist im März 1944 geboren und hat aufgrund der Altersstruktur in unserem Muster-Betrieb ab März 2002 als Ältester von dann drei 57-Jährigen zweifelsohne einen Rechtsanspruch im Rahmen der tariflichen Überforderungsschutz- wie auch der Altersquote; niemand kann ihn daran hindern, seinen Anspruch auch zu realisieren. - Im Juni 2002, wenn Arbeitnehmer (5.) durchs letzte Schlopfloch zu kommen hofft, ist das leider wieder zu, weil Arbeitnehmer (6.) dann bereits in Atz und 58 Jahre alt ist; Arbeitnehmer (5.) guckt in die Röhre.

Damit wären ab März 2002 insgesamt vier ältere Arbeitnehmer in Atz, so dass die Sperrquote von 4% im Muster-Betrieb >B< ausgeschöpft ist und zunächst kein weiterer Arbeitnehmer seinen Rechtsanspruch auf Atz realisieren kann. "Offen" wäre der Rechtsanspruch erst wieder ab Mai 2002; dann hat Arbeitnehmer (1.) seine zweijährige Atz beendet und zudem gilt von da an eine Überforderungsschutz-Klausel von 5%. Aufgrund der Sperrwirkung der tariflichen Altersquote kann in den Monaten Mai bis einschließlich November 2002 allerdings kein weiterer Arbeitnehmer unseres Muster-Betriebes einen Rechtsanspruch geltend machen; nicht die Überforderungsschutz-Klausel, sondern die Altersquote steht einem Rechtsanspruch der nächst jüngeren Kollegen im Wege.

■ Erst ab Dezember 2002 kann Arbeitnehmer (7.) als der Älteste von dann insgesamt drei 57-Jährigen einen Rechtsanspruch geltend machen und auch durchsetzen. - Gleiches gilt für Arbeitnehmer (8.) ab Februar 2003. Beide könnten im Rahmen der Quoten zum jeweils genannten Zeitpunkt in eine 50-monatige Atz wechseln. Ab Februar 2003 sind damit insgesamt fünf ältere Kollegen in Atz beschäftigt.

■ Auch Arbeitnehmer (9.) glaubt, kurz nach vollendetem 57. Lebensjahr ab April 2003 - unmittelbar vor Ablauf der 3jährigen Laufzeit des Tarifvertrages zur Beschäftigungsbrücke - noch einen Rechtsanspruch geltend machen zu können. Denn im Rahmen der 5%-Klausel könnten seiner Rechnung zufolge insgesamt sechs Arbeitnehmer in Atz wechseln. Sein Arbeitgeber allerdings, der ihn nicht freiwillig gehen lassen will, macht ihm gegenüber die Rechnung auf, dass im Durchschnitt der letzten 12 Monate (April 2002 bis einschließlich März 2003) im Betrieb lediglich 119,04 Arbeitnehmer beschäftigt waren (ohne Schwerbehinderte, Gleichgestellte und Auszubildende):

	April 2002	Mai 2002	Juni 2002	Juli 2002	Aug 2002	Sep 2002	Okt 2002	Nov 2002	Dez 2002	Jan 2003	Feb 2003	März 2003	Vollzeit-Äquivalent
VZ	96	96	96	96	96	96	96	96	95	95	94	94	95,50
VZ (Wiederbesetzer für AN 3.)										1	1	1	0,25
Atz'ler = < 20 Std	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	1,79
< 30 Std	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	13,50
< 20 Std	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	8,00
zusammen													119,04

Auch während der Arbeitsphase des Blockmodells zählen vormalig vollzeitbeschäftigte Atz'ler als Teilzeitkräfte mit dem Wichtefaktor 0,5. Damit hat aufgrund der gesetzlichen Überforderungsschutz-Klausel bis zum Ende der Laufzeit des Tarifvertrages (30. April 2003) kein weiterer Arbeitnehmer unseres Muster-Betriebs einen Rechtsanspruch auf Atz. - Und: kein einziger der insgesamt sechs Atz-Berechtigten kann im vorliegenden Beispiel den tariflich maximal möglichen Verteilzeitraum von 6 Jahren tatsächlich ausschöpfen. □

Jahr	2000												2001												2002												2003																			
Monat	05	06	07	08	09	10	11	12	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	01	02	03	04																				
Alter:																																																								
1. AN																																																								
Jahre	58												59												60																															
Monate	4	5	6	7	8	9	10	11	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	0	1	2	3																				
2. AN																																																								
Jahre	58												59												60																															
Monate	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11								
3. AN																																																								
Jahre	57												58												59												60																			
Monate	4	5	6	7	8	9	10	11	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	0	1	2	3								
4. AN																																																								
Jahre	57												58												59																															
Monate	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10																					
5. AN																																																								
Jahre													57												58												59																			
Monate													0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	0	1	2	3	4															
6. AN																																																								
Jahre													57												58												59																			
Monate													0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	0	1	2	3	4															
7. AN																																																								
Jahre																									57												58																			
Monate																																																								
8. AN																																																								
Jahre																									57												58																			
Monate																																																								
9. AN																																																								
Jahre																																					57																			
Monate																																																								
10. AN																																																								
Jahre																																					57																			
Monate																																																								
11. AN																																																								
Jahre																																					57																			
Monate																																																								