

Keine Kompensationsgeschäfte bei den Verhandlungen um Altersteilzeit

Die Erhöhung des Rentenalters auf 67 Jahre und die nächstes Jahr auslaufende Förderung der Altersteilzeit hat einen spürbaren Handlungsdruck erzeugt. Kaum einer kann sich vorstellen, bis 67 zu arbeiten und keiner will die dadurch erhöhten Rentenabschläge einfach so hinnehmen. Die Altersarmut ist ein wachsendes Problem und in den nächsten Jahren zunehmend auch ein Massenphänomen. Vor allem die Vorstellung, bei dem heutigen Stress selbst mit großen Abschlägen weit über das 60. Lebensjahr hinaus arbeiten zu müssen, ist auch bei den Jüngeren eine Horrorvision.

Vor diesem Hintergrund ist nicht überraschend, dass in den Belegschaften die Bereitschaft groß ist, für eine Fortführung der Altersteilzeitmodelle (ATZ) zu kämpfen. Wenn Ende 2009 die Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) wegfällt (also -20% und der ATZ-TV ist an diesen Zuschuss gekoppelt), dann ist die ATZ für die KollegInnen nicht finanzierbar.

Es gibt dabei grundsätzlich drei „Lösungsmöglichkeiten“: Entweder das **Kapital** übernimmt mehr oder weniger den gesamten Aufstockungsbetrag oder aber das Kapital verspürt so viel Druck durch eine kämpferische Gewerkschaft und durch aktive Belegschaften, dass es bei der **Regierung** die Fortführung der Förderung durch die BA durchsetzt. Oder die **Beschäftigten** tragen die Kosten selbst, was für uns natürlich unannehmbar ist.

Es drohen zwei Dinge:

Erstens eine Einschränkung der Anspruchsberechtigten, wie von Kapitaleseite gefordert und zweitens Kompensationsgeschäfte.

Gegenwärtig riecht es nach folgender **Kompensation**: Die Beschäftigten verzichten auf Teile der so genannten **Einmalzahlungen** (also Urlaubs- und Weihnachtsgeld) und finanzieren damit ihre Altersteilzeit selbst. Eine weitere Komponente könnte die verstärkte Nutzung von **Langzeitkonten** sein, also alles Dinge, die entweder an unser Portemonnaie gehen oder zu einer Verlängerung der Arbeitszeit führt (Langzeitkonten), was uns letztlich noch schneller kaputt machen wird.

Warum befürchten wird dies?

Der Chemieabschluss wird bei der IG Metall gerne als Beispiel angeführt, und genau dies wurde dort vereinbart (siehe Kasten auf der Rückseite).

Die Frage lautet also: Was können aktive Vertrauensleute und Betriebsräte in der verbleibenden Zeit tun, um Zugeständnisse zu verhindern? Und:

Wofür treten wir denn ein?

- Allen Kompensationsgeschäften sollte schon im Vorfeld des Abschlusses der Kampf angesagt werden. Klare Ergebnisse, keine Kompensationen, keine Rechenricks. Keine Eigenbeteiligung der Beschäftigten, volle Bezahlung durch die Unternehmer.
- ATZ-Regelungen für **alle** Berufs- und Beschäftigungsgruppen
- Aufstockungsbetrag mindestens in Höhe der bisherigen Gesamtförderung
- Besserstellung der unteren Entgeltgruppen bis mindestens zur Eckentgeltgruppe (soziale Komponente)

Die KollegInnen haben in wachsendem Maß die Schnauze voll von Verzicht. Die Kluft zwischen dem, was die Wasserprediger von uns verlangen und dem was sie selbst an Wein trinken, ist zu groß geworden. Es gibt eine gewachsene Bereitschaft zur Gegenwehr, die nicht nur mit der besseren Konjunktur zu tun hat. Unsere eigenen Aktivitäten, unser konsequentes Eintreten und eine breite Mobilisierung entscheiden den Ausgang dieser Tarifrunde. Die Tarifrunde muss **bundesweit** geführt werden, weil wir so eine stärkere Kraft entfalten können. Wir brauchen eine **baldige Urabstimmung**, um die volle Kraft entfalten zu können. Es darf keinen schnellen Abschluss ohne Urabstimmung oder Mitgliederbefragung geben. Dieses Thema ist zu wichtig; die Mitglieder müssen bei einer Entscheidung einbezogen werden.

Beschlüsse Gewerkschaftstag 2007

Aus der Entschließung 4 – Sozialpolitik:

„Die IG Metall lehnt die Erhöhung des Renteneintrittsalters ab ... Die IG Metall fordert, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach 40 Versicherungsjahren mit Vollendung des 60. Lebensjahres ohne Abschläge aus dem Berufsleben ausscheiden können.“

Aus sozialpolitische Schwerpunkte 2008 bis 2011:

„...ihre Kampagne gegen die Rente mit 67 fortführen“

Nach wie vor ist die übergroße Mehrheit der MetallInnen gegen die **Rente mit 67** und die Bereitschaft ist groß, den Unmut darüber auch durch Streik zum Ausdruck zu bringen. Die Dynamik der Aktionen zur Altersteilzeit kommt größtenteils aus diesem Unmut heraus. Viele KollegInnen verstehen nicht, dass „nur“ Altersteilzeit im Mittelpunkt der Auseinandersetzung steht. Die Rente mit 67 und die steigende Altersarmut ist für die Menschen eine viel größere Bedrohung. Deshalb muss der Kampf gegen die Rente mit 67 und gegen die wachsende Altersarmut neu belebt werden.

Ziel muss sein, diese Gesetzesänderung zu kippen. Langfristig wollen wir erreichen, dass wir mit 60 Jahren ohne Abzüge in Altersrente gehen können.

Impressum:

Sekretariat:

Initiative zur Vernetzung der Gewerkschaftslinken
Hans Kroha – Klaus Peter Löwen – Michael Köster
Max-Planck-Straße 64 a, 63500 Seligenstadt

Tel: 06182/782306

E-Mail: HKroha@t-online.de

Redaktionsschluss: 16. Juni 2008

Wir brauchen eine kräftige Erhöhung der Einkommen!

Ab Oktober läuft die nächste Tarifrunde zu Löhnen und Gehältern, im Juli beginnt die Diskussion zur Forderungshöhe. Wenn bis Herbst keine Einigung bei der Altersteilzeit erreicht ist, werden sich beide Verhandlungen überlagern. Eines muss heute schon klar sein: **Unabhängig von der Altersteilzeit muss bei den Löhnen richtig was rauskommen.**

Die offizielle Inflation liegt bei 3,1%, also deutlich über den 1,7 %, die wir im Juni erhalten sollen. Die Lebenshaltungskosten steigen aber deutlich höher: Strom soll knapp 7% im Juli zulegen, Die Gaspreise sind seit 2005 im Schnitt um 31 Prozent gestiegen, weitere 40% drohen im Herbst. Das Statistische Bundesamt meldet einen Preisanstieg bei Kohle und Öl um 20,7 Prozent. Preisschübe auch bei Getreide (+ 33 %), Kaffee (+ 12%) und Milch (+7,5 %) und Diesel (+26,4 %).

Es ist kein Wunder, dass viele angesichts dieser Zahlen verlangen, dass die IG Metall mit einer zweistelligen Forderung in die Verhandlungen geht. Die heftigen Steigerungen bei Lebensmitteln und Energie treffen aber diejenigen am heftigsten, bei denen das Einkommen nur für die Grundbedürfnisse draufgeht. Das schreit nach einer sozial gestalteten Forderung, z. B. einen Festgeldbetrag für alle Entgeltgruppen gleich. Eine Festgeld-Erhöhung von beispielsweise 300€ würde folgendermaßen wirken:

EG1	16,97%
EG2	16,52%
EG3	15,69%
EG4	14,95%
EG5	14,11%
EG6	13,36%
EG7	12,56%
EG8	11,73%
EG9	11,02%
EG10	10,33%

Es wird nicht leicht sein, entsprechende Forderungen in der IG Metall durchzusetzen. So wie bei der Altersteilzeit ständig betont wird, dass „man eine Lösung am Verhandlungstisch suche“, wird die IG Metall-Führung alles tun, damit keine Forderung zustande kommt, die nur mit Streik zu erreichen wäre. Dagegen muss klar gesagt werden: Die Gewerkschaft hat die Bedürfnisse der Beschäftigten, der Mitglieder, zu vertreten! **Wichtig ist deshalb auch, im Vorfeld die Mitglieder zu befragen und eine breite Debatte um die Forderung zu führen.** Auch hier gilt, wie bei der Altersteilzeit: Es darf **keinen schnellen Abschluss** ohne Urabstimmung oder Mitgliederbefragung geben.

Ist der Chemie-Teil-Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ wirklich beispielhaft?

Das Chemietarifpaket 2008 wurde als besonders innovativ bezeichnet. Und auch als gute Vorlage für die Verhandlungen um die Verlängerung des Altersteilzeit-Tarifvertrages bei der IG Metall. Was ist innovativ an diesem Tarifpaket?

Wir gehen hier nur auf den auch für die Metalltarifrunde interessanten Teil-Tarifvertrag **„Lebensarbeitszeit und Demografie“** ein.

Zunächst einmal enthält er nur eine **Reihe von Absichtserklärungen**. Die Betriebe werden eine Demografie-Analyse der Alters- und Qualifikationsstrukturen durchführen. Auf dieser Basis wird man mit den Betriebsräten Beratungen aufnehmen über die Themenfelder: alters- und altersgerechte Arbeitsorganisation, altersgerechte Arbeitszeitmodelle, betriebliche Gesundheitsförderung, Qualifizierungsmaßnahmen und Nachwuchssicherung. Es sind Absichten formuliert, für deren Umsetzung man eigentlich keinen Tarifvertrag braucht. Der materielle Kern des neuen Tarifvertrags ist der **»Demografie-Fonds«**. Ab 2010 werden **pro Kopf der Beschäftigten 300 Euro** in einen Fonds einbezahlt. Der Betrag erhöht sich tarifdynamisch in den Folgejahren. Über die Verwendung dieses Fonds entscheiden die Betriebsparteien. Dabei stehen grundsätzlich fünf Möglichkeiten zur Verfügung:

- **Einrichtung von Langzeitkonten:** Der Fonds wäre dann die Anschubfinanzierung eines Langzeitkontos, das von den Beschäftigten weiter mit Zeit und Geld gefüttert wird, um sich so am Ende einen früheren Altersausstieg selbst zu finanzieren.
- **Altersteilzeit:** Es wurde ein neuer Altersteilzeit-Tarifvertrag abgeschlossen. Die neue Altersteilzeit kann mit 59 Lebensjahren begonnen werden, ein Ausstieg aus dem Arbeitsleben wäre frühestens mit 61 Jahren möglich, sofern die/der Beschäftigte die finanziellen Möglichkeiten hat, die Altersrente für langjährig Versicherte mit Abschlägen in Kauf zu nehmen. Der Fonds würde dazu dienen, die Altersteilzeit zu finanzieren – nicht die Rentenabschläge auszugleichen! Beim Modell Altersteilzeit setzt man auch darauf, dass die Bundesregierung die Bezuschussung durch die Arbeitsverwaltung nochmals verlängert.
- **Berufsunfähigkeits-Zusatzversicherung:** Die Betriebsparteien könnten sich darauf einigen, den Fonds für eine solche Versicherung zu verwenden, da es ja ab dem Jahrgang 1961 keine Berufsunfähigkeits-Rente mehr gibt.
- **Teilrente:** Der Fonds könnte eine Teilrente finanzieren, ein wenig beachtetes, weil finanziell unattraktives Modell.
- **Tarifliche Altersvorsorge:** Die Betriebsparteien könnten sich darauf einigen, das Geld in die schon vorhandene zusätzliche tarifliche Altersvorsorge zu packen.

Wenn sich die Tarifparteien nicht einigen können, gibt es eine **Auffangregelung:** Der Fonds muss für die **Einrichtung von Langzeitkonten** verwendet werden. Das heißt aber mit anderen Worten: ob es wirklich im Einzelbetrieb eine neue Altersteilzeit gibt, hängt von den Betriebsparteien, und damit vom Willen des Einzelkapitalisten ab. **Zwingend** vorgeschrieben sind nur zwei Sachen: die **Einrichtung des Demografie-Fonds** und, im Falle der Nichteinigung, die **Einrichtung des Langzeitkontos**. Und klar ist auch: der Fonds wird allenfalls für eines der Instrumente aus dem definierten Instrumentenkasten reichen.

Die Tarifparteien haben also ein **Instrumentarium definiert**, das sie den Betriebsparteien vor die Tür gekippt haben mit dem Motto **»Macht was draus«**. Das ist wahrhaft **»Verbetrieblichung der Tarifpolitik«**. Mit der konkreten Umsetzung müssen sich jetzt die Betriebsräte rumschlagen. Und mit den enttäuschten Hoffnungen der älteren Jahrgänge, wenn man sich am Ende doch nicht auf eine Altersteilzeit einigen kann, weil es der Kapitalist nicht will. Die Auffangregelung Langzeitkonto ist wenig populär, weil die Belegschaften durchaus begriffen haben, dass sie damit ihren früheren Altersausstieg im Wesentlichen mit dem Einbringen von Zeit und Geld selbst finanzieren sollen. Das Geld sitzt auch in den Großbetrieben nicht mehr locker, und Zeit will man am liebsten jetzt abfeiern und nicht erst nach einer Ansparphase von zehn, zwanzig oder dreißig Jahren.

Was bleibt als Fazit? Die Betriebsräte haben jetzt den Ärger. Es wird am Ende von Betrieb zu Betrieb unterschiedliche Möglichkeiten geben, aus der Maloche rauszukommen. Doch alle Möglichkeiten werden deutlich später sein als bisher üblich!

Wo bleibt das Positive? Positiv ist vielleicht, dass seit kurzem eine Diskussion über Arbeitsbelastung und Arbeitsorganisation begonnen hat, wie wir sie bislang nicht hatten, weil bislang nur über Personalabbau gestritten wurde. Endlich wird auch mal über die Frage diskutiert: Wie muss eigentlich ein Arbeitsplatz aussehen, an dem ich bis ins hohe Alter arbeiten kann, ohne krank zu werden?

Weitere Infos unter: <http://www.labournet.de/branchen/chemie/allg>