

Ausstieg ohne Abstieg

Tarifpolitische Vorschläge für einen flexiblen Rentenübergang



**Tarifpolitische
Grundsatzabteilung**

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**

„Ich denke, jeder sollte selbst entscheiden können, wann er aufhört. Aber 62, spätestens 65, ist dafür ein gutes Alter. Dann kann man die letzten 10, 15 Jahre seines aktiven Lebens noch etwas Neues machen, das befriedigt. So verhindern wir Immobilität und Demenz.“

*Hartmut Radebold, Altersforscher
(Der Spiegel 35/2009)*

Unsere Aufgabe

Versagen der Politik korrigieren.

Neue Wege gehen.

Die Arbeitsmarktpolitik sämtlicher Regierungen der letzten Jahrzehnte ist ein einziges Desaster. Sie hat weder die Massenarbeitslosigkeit effektiv bekämpft noch es vermocht, ein modernes Rahmenkonzept für eine familien-, gleichstellungs- und altersgerechte Arbeitszeitpolitik zu errichten. Im Gegenteil: Einzelnen positiven Weichenstellungen – z. B. Elterngeld – stehen gravierende Verschlechterungen entgegen wie die Rente mit 67 und die Abschaffung der finanziellen Förderung für Altersteilzeitregelungen.

Klare Faktenlage

- ☀ Die übergroße Mehrheit der Beschäftigten hat den dringenden Wunsch, früher als zum offiziellen gesetzlichen Rentenalter aus dem Berufsleben auszuscheiden.
- ☀ Es sind insbesondere die körperlichen und psychischen Belastungen, die zum frühzeitigen Ausstieg zwingen. In vielen Berufen und Branchen ist die Belastung so angewachsen, dass eine Vollzeitbeschäftigung bis 65 Jahre nicht zumutbar und bis 67 Jahre reine Utopie ist.

Klare Aufgabenstellung

Wer „freiwillig“ frühzeitig aus dem Berufsleben ausscheidet, nimmt erhebliche finanzielle Einbußen in Kauf. Solange das Renteneintrittsalter bei 65 Jahren lag, betrug der Rentenverlust bei einem Ausstieg mit 63 Jahren rund 11 Prozent. Derselbe frühzeitige Ausstieg würde bei der Rente mit 67 zu einem Rentenverlust von 22 Prozent führen. Das wird sich kaum jemand mehr leisten können. Denn das führt direkt in die Altersarmut.

- ✿ Deshalb benötigen Beschäftigte mehr denn je Möglichkeiten, ohne große Einkommenseinbußen und Rentenabschläge frühzeitig aus dem Arbeitsleben auszusteigen. Darauf haben sie nach jahrzehntelanger, die Gesundheit aufreibender Berufstätigkeit ein Recht.

Klare Perspektiven

Vom Gesetzgeber ist in absehbarer Zeit keine Initiative zu erwarten, die an der beschriebenen Situation etwas ändern würde. Deshalb hat ver.di Vorschläge für tarifvertragliche Lösungen entwickelt, die auf der Finanzierung durch ein Zeitwertkonto aufbauen und sich für unterschiedliche Modelle eignen, die einen flexiblen Einstieg in die Rente ohne sozialen Abstieg ermöglichen.

Unser Weg

Zeitwertkonten nutzen.
Arbeitgeber beteiligen.

Unser Ziel ist es, allen Beschäftigten, die dies wünschen, einen flexiblen Übergang aus der Erwerbstätigkeit in die Rente zu ermöglichen. Und zwar ohne dauerhafte Altersabschläge bei der Rente. Hierzu haben wir ein Modell entwickelt, in dessen Mittelpunkt das sogenannte Zeitwertkonto steht.

Vorteil Zeitwertkonto

Das Instrument, auf das wir setzen, ist nicht neu. Unter Begriffen wie Langzeitkonto, Arbeitszeitkonto, Zeitkonto existiert es bereits in vielen Unternehmen oder wird als Option in einer Reihe von Tarifverträgen empfohlen. Wir verwenden – wie der Gesetzgeber – den Begriff Zeitwertkonto.

Darum geht es: Beschäftigte haben die Möglichkeit, auf dem Zeitwertkonto mittels Entgelt- und/oder Arbeitszeitbestandteilen, Zulagen und Sonderzahlungen ein Wertgut haben anzusparen und zu verzinsen, das ihnen in einer zukünftigen „Freistellungsphase“ als Entgelt ausgezahlt wird. So ist es dann möglich, ein paar Jahre früher auszusteigen oder die letzten Erwerbsjahre Teilzeit zu arbeiten und trotzdem finanziell abgesichert zu sein.

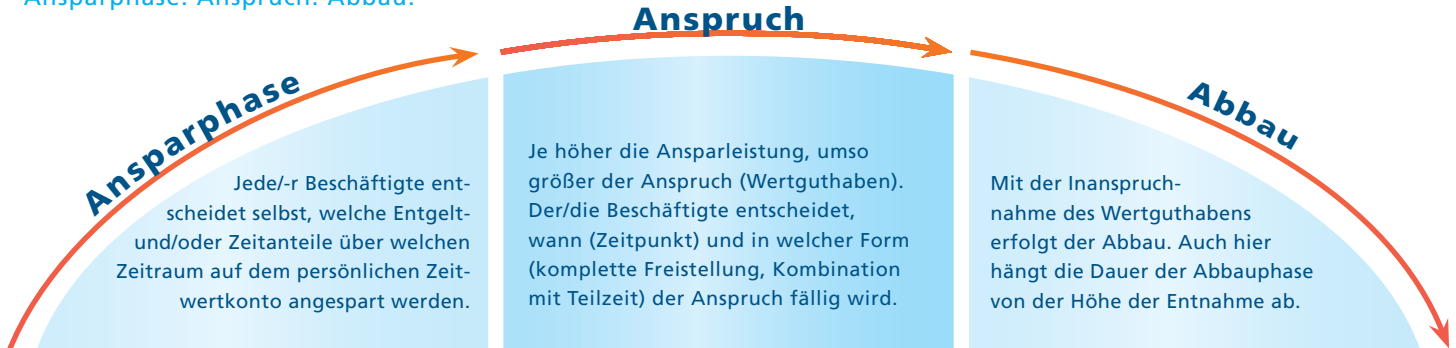
Fazit: Richtig ist, dass der einzelne Beschäftigte die Kosten trägt, damit ein frühzeitiger Übergang aus der Arbeit und ein menschenwürdiges Leben nach der Arbeit möglich wird. Richtig ist aber auch, dass der Arbeitgeber in der Verantwortung steht. Deshalb will ver.di durchsetzen, dass die Arbeitgeber sich an der Finanzierung beteiligen.

☀ Das ist nicht zu viel verlangt. Zum einen hat der Arbeitgeber meist über Jahrzehnte vom Einsatz, Wissen und Können der Beschäftigten profitiert. Zum anderen gehört die Beteiligung der Arbeitgeber an einer lebenslauforientierten Tarifpolitik eigentlich

zum A und O einer modernen Unternehmenspolitik. Denn sie verschafft auch dem Arbeitgeber Vorteile – von der besseren Planbarkeit der Personalpolitik über die Bindung qualifizierter Mitarbeiter/-innen bis hin zum Imagegewinn in der Öffentlichkeit.

So funktioniert ein Zeitwertkonto:

Ansparphase. Anspruch. Abbau.



Unser Ziel

Gesetz ist gut. Tarifvertrag ist besser.

Das „Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen“ ist die Grundlage für Tarifverträge und Vereinbarungen zu Zeitwertkonten. Ein solches Gesetz setzt aber immer nur den Rahmen, der in einem Tarifvertrag präzisiert und erweitert werden muss.

Schwachpunkt Gesetz

Ein Gesetz kennt immer zu viele Leerstellen, die dann bei der Umsetzung zu Unsicherheiten führen. Konkrete Regelungen und Ergänzungen zum Insolvenzschutz, zur Wertanlage und zur Wahlfreiheit müssen in jedem Fall tarifvertraglich ebenso festgeschrieben werden wie Regeln für den betrieblichen Personalausgleich bei Freistellung.

☀ In jedem Fall ist eine tarifvertragliche Ausgestaltung der bessere und sichere Weg.

Fazit: Ein Tarifvertrag schafft nicht nur mehr Sicherheit. Vor allem schafft ein Tarifvertrag Rechte. Mit einem Tarifvertrag haben die Beschäftigten nicht nur die Wahlfreiheit beim Ansparen und Abbau des Zeitwertkontos. Sondern der Tarifvertrag macht auch unabhängig vom Wohlwollen des Arbeitgebers und den Zwängen der betrieblichen Personalpolitik.

Unser Vorschlag

Früher und sozial abgesichert aussteigen.
Drei praxiserprobte Modelle im Überblick.

Für Tarifverträge zum frühzeitigen Ausstieg bieten sich drei Modelle an:

- ✿ *Finanzierung alleine durch das Zeitwertkonto*
- ✿ *Kombination von Zeitwertkonto und Altersteilzeit*
- ✿ *Kombination von Zeitwertkonto und Teilzeitbeschäftigung*

Wir zeigen, wie das im Einzelnen funktioniert.

Hinweis:

Für alle Beispiele haben wir die folgenden Annahmen zugrunde gelegt:

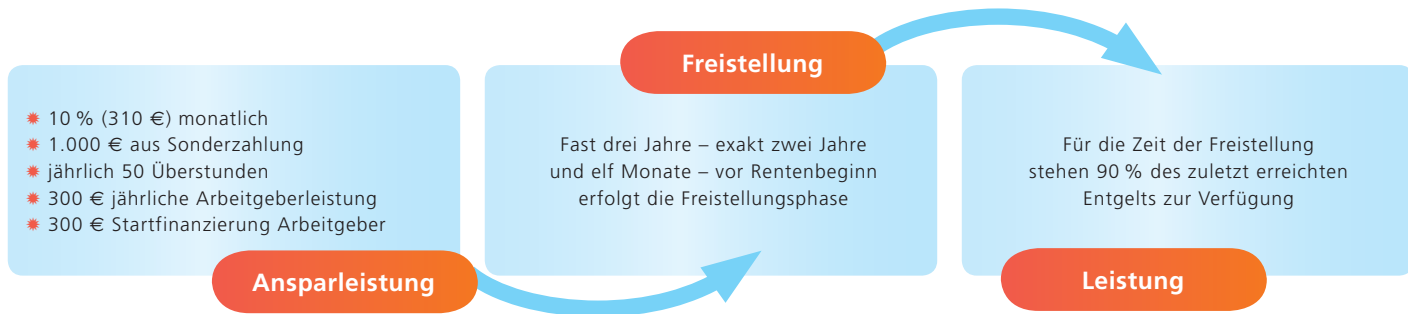
- Jährliche Lohnsteigerung 2 %
- Kapitalverzinsung 4 %
- Vertragsübliche Kosten der Kontoführung

Beispiel 1:

Ausstieg durch Zeitwertkonto finanzieren

Persönliche Lage: Ansparbeginn mit dem 50. Geburtstag ab dem 1.1.2010 | 3.100 € Bruttoentgelt | 37-Stunden-Woche | 13. Monatsgehalt

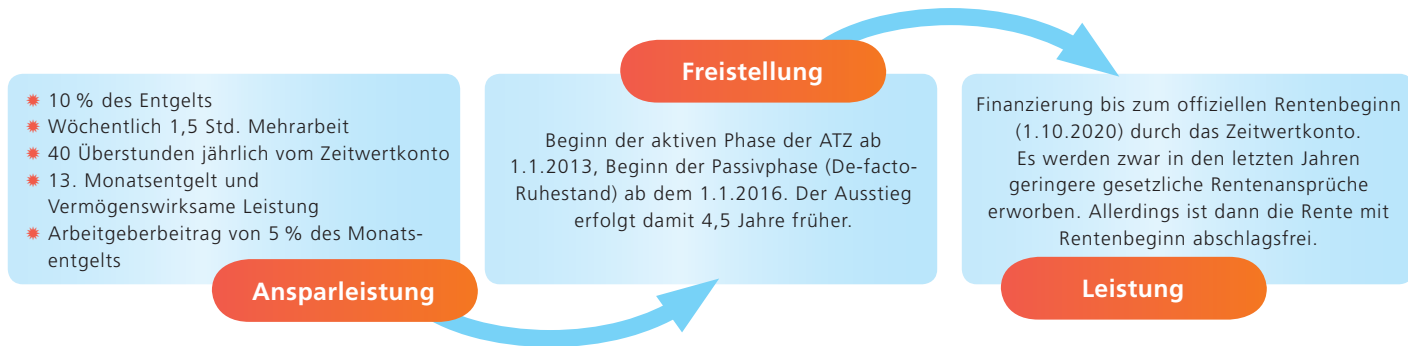
Ziel: So früh wie möglich ohne größere Einkommensverluste aussteigen



Beispiel 2: Zeitwertkonto und Altersteilzeit kombinieren

Persönliche Lage: Ansparbeginn mit dem 55. Geburtstag ab dem 1.1.2010 | 2.400 € Bruttoentgelt | 37-Stundenwoche | 26 € Vermögenswirksame Leistung | 13. Monatsentgelt

Ziel: Altersteilzeit (ATZ) als Blockmodell über 72 Monate nutzen | 75% Lohnniveau während ATZ und vor offiziellem Rentenbeginn

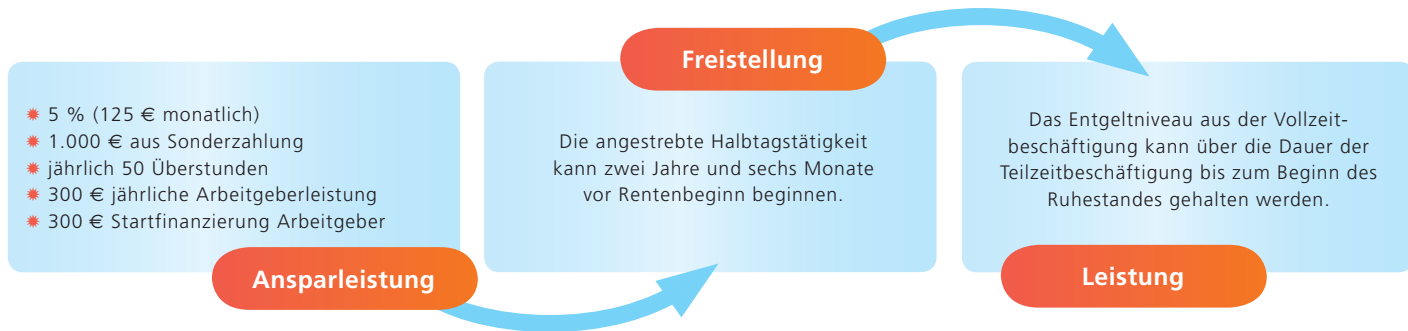


Beispiel 3:

Zeitwertkonto und Teilzeitbeschäftigung kombinieren

Persönliche Lage: Ansparbeginn mit dem 50. Geburtstag ab dem 1.1.2010 | 2.500 € Bruttoentgelt | 37-Stunden-Woche | 13. Monatsgehalt

Ziel: Gleitender Übergang in den Ruhestand | Möglichst früher Beginn der Teilzeitbeschäftigung bei bisherigem Entgeltniveau



Unsere Hilfe

Schwarz auf weiß: Der Zeitflexrechner

Die Beispiele zeigen die vielfältigen Möglichkeiten, mithilfe eines Zeitwertkontos den Ausstieg aus dem Berufsleben flexibel und sozial abgesichert zu gestalten.

- ver.di hat ein Instrument entwickelt, mit dem jede/r eine konkrete, individuelle Planung und entsprechende Varianten vornehmen kann.

- In jedem Fall lohnt sich ein Klick auf die ver.di-Seite. Hier finden Sie weitere nützliche Informationen zum Thema.

Mehr unter: www.arbeitszeit.verdi.de/-/Hyn

ver.di: Lebenslauforientierte Arbeitszeit

verdi.de // http://arbeitszeit.verdi.de/biographieorientierte_arbeitszeit

ver di Nimm dir die Zeit

VERDI.DE SERVICE BRANCHEN JUGEND AKTIVE PRESSE

verdi.de // Nimm dir die Zeit / Lebenslauforientierte Arbeitszeit

Lebenslauforientierte Arbeitszeit

Die Zeiten ändern sich – Zeiten im Lebensverlauf

Unter diesem Titel setzen wir die auf den Erfahrungen und Erkenntnissen der ver.di-Arbeitszeinitiative entwickelten Idee einer am Lebenslauf orientierten Arbeitszeit fort. Damit machen wir ein flexibles Instrument, das möglichst vielen Beschäftigten in einzelnen Lebensphasen die Möglichkeit eröffnet, individuelle Ausstiege aus dem Arbeitsleben zu schaffen.

Broschüre: "Die Zeiten ändern sich – Zeiten im Lebensverlauf" (PDF, 2 MB)

In der Broschüre präsentieren wir Argumente und Hintergrundinformationen für eine Lebenslaufbezogene Arbeitszeitgestaltung.

Hinweis zur Handhabung

Ein Klick auf das Titelbild führt direkt zum Inhaltsverzeichnis. Zusätzlich kann mit einem Klick über die Ziffern (rechts) auf den Anfangsposten der Kapitel auch von Kapitel zu Kapitel "gesprungen" werden.

Checkliste: Broschüre "Zeiten ändern sich" u. a. (PDF, 138 kB)

Mit einem Zeitwertkonto können planbare und finanzierbare Grundlagen sowohl für befristete Unterbrechungen als auch für einen flexiblen Übergang in die Rente ohne Abschläge geschaffen werden.

Mit dem „Flexigesetz II“ müssen jetzt sowohl neue als auch bereits bestehende Zeitwertguthaben nun zwingend gegen Insolvenz gesichert werden. Auch für die Mithabermöglichkeit des „Ersparnis“ bei Arbeitgeberwechsel, wurde eine Lösung gefunden. Unser Ziel ist es, durch verlässliche kollektive Rahmenregelungen Vollzeit- als auch Teilzeitbeschäftigten Entscheidungsmöglichkeiten zu bieten, für ihre persönlichen Arbeitszeitbedürfnisse individuelle Arbeitszeitgestaltung im Erwerbsverlauf zu ermöglichen. Nur sie selbst können beurteilen, welche Entgelt- oder Arbeitszeitanteile sie einsetzen wollen oder können, um sich Freiräume zu schaffen. Die Arbeitgebenseite soll ebenfalls verpflichtet werden, sich an dem

Suchbegriff eingeben
Suche starten
Mitglied werden
online!

ZEITWERT
Broschüre: "Zeiten ändern sich"

Freizeit: Das geht uns alle an. Die Verantwortlichkeit von Mitarbeiter*innen und

Unser Angebot

Tarifpolitik der Zukunft mitgestalten.
ver.di Mitglied werden.

Man muss sich auch mal entscheiden können:

Eine moderne Arbeitszeitpolitik mit mehr Zeitsouveränität und sozialer Sicherheit für den einzelnen Beschäftigten fällt nicht vom Himmel. Wer es leid ist, in Fragen der individuellen Arbeitszeitsgestaltung vom Wohlwollen des Arbeitgebers abhängig zu sein, kann das mit uns gemeinsam ändern.

Ein gutes Gefühl:

Nicht abseitsstehen, wenn andere die Kohlen aus dem Feuer holen. Stattdessen gemeinsam mit ver.di Nägel mit

Köpfen machen. Egal, ob es um höhere Einkommen, sichere Arbeitsplätze, Gesundheitsschutz und neue Arbeitszeitmodelle geht.

Und nicht vergessen: Von unserer Tarifpolitik profitieren die ver.di-Mitglieder unmittelbar. Zusätzliche Leistungen wie tagtägliche Unterstützung am Arbeitsplatz, kompetente Beratung vor Ort, professioneller Arbeitsrechtsschutz, punktgenaue Bildungsangebote und vielfältige Informationen sind auch nicht zu unterschätzen.

Ich möchte Mitglied werden ab:

Monat/Jahr

Persönliche Daten:

Name

Vorname/Titel

Straße/Hausnr. Wohnort

PLZ Telefon

Geburtsdatum Staatsangehörigkeit

E-Mail weiblich männlich

Geschlecht

Beschäftigungsdaten

Arbeiter/in Angestellter/r

Beamter/in DO-Angestellter/r

Selbstständiger freier/ Mitarbeiter/in

Vollzeit Schüler/in-Student/in bis

Teilzeit Praktikant/in bis

Erwerbslos Altersteilzeit bis

Wehr-Zivildienst bis

Azubi-Volontär/in-Referendar/in bis

Sonstiges

Bin/War beschäftigt bei (Betriebs)Arbeitsstelle/Firma/Filiale

Straße/Hausnummer im Betrieb

PLZ Ort

Personalnummer im Betrieb

Branche ausgeübte Tätigkeit

ich bin Meister/-Techniker/-Ingenieur/in

Ich war Mitglied der Gewerkschaft:

von:

Monat/Jahr

bis:

Monat/Jahr

Einzugsermächtigung:

Ich bevollmächtige die ver.di, den satzungsgemäßen Beitrag bis auf Widerruf im Lastschriftinzugsverfahren

zur Monatsmitte zum Monatsende

monatlich halbjährlich vierteljährlich jährlich

oder im Lohn-/Gehaltsabzugsverfahren* monatlich bei meinem Arbeitgeber einzuziehen.

* (nur möglich in ausgewählten Unternehmen)

Name des Geldinstituts/Filiale (on)

Bankleitzahl Kontonummer

Name Kontoinhaber/in (ante in Druckbuchstaben)

Datum/Unterschrift Kontoinhaber/in

Tarifvertrag

Tariff. Lohn- oder Gehaltsgruppe bzw. Besoldungsgruppe

Tätigkeits-/Berufsjahr, Lebensalterstufe

regelmäßiger monatlicher Bruttoverdienst Euro

Euro

Monatsbeitrag:

Der Mitgliedsbeitrag beträgt nach § 14 der ver.di-Satzung pro Monat 1% des regelmäßigen monatlichen Bruttoverdienstes. Für Rentner/innen, Pensionär/innen, Vorruhebediensteten, Krankengeldbezieher/innen und Erwerbslose beträgt der Monatsbeitrag 0,5% des regelmäßigen Bruttoeinkommens. Der Mindestbeitrag beträgt € 2,50 monatlich. Für Hausfrauen/Hausmänner, Schüler/innen, Studierende, Wehr-, Zivildienstleistende, Erziehungs- und Pflegeeltern/innen und Sozialhilfeempfänger/innen beträgt der Beitrag € 2,50 monatlich. Jedem Mitglied steht es frei, höhere Beiträge zu zahlen.

Datenschutz

Ich erkläre mich gemäß § 4a Abs. 1 und 3 BDSG einverstanden, dass meine mein Beschäftigungs- und Mitgliedschaftsverhältnis betreffenden Daten, deren Änderungen und Ergänzungen, im Rahmen der Zweckbestimmung meiner Gewerkschaftsmemberschaft und der Wahrnehmung gewerkschaftspolitischer Aufgaben elektronisch verarbeitet und genutzt werden.

Ergänzend gelten die Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes in der jeweiligen Fassung

Datum Unterschrift

Werber/in:

Name

Vorname

Telefon Mitgliedsnummer

Die Zeiten ändern sich

ver.di gibt die Antworten

ver.di geht neue Wege in der Tarifpolitik.

Wir wollen Tarifverträge auf die Spur setzen, die es den Beschäftigten zukünftig erlaubt, besser wie bisher persönliche Zeitwünsche mit der jeweiligen Arbeitszeit in Einklang zu bringen:

☀ Egal, ob es um einen flexiblen Übergang in die Rente geht oder um eine begrenzte Unterbrechung der Berufstätigkeit aus familiärer Verantwortung, für eine außerbetriebliche Qualifizierung oder die Verwirklichung eines persönlichen Traumes.



Wir finden, dass eine – tarifvertraglich abgesicherte – bessere Verbindung der Arbeitszeit mit den persönlichen Bedürfnissen ein entscheidender Beitrag zu mehr Zeitsouveränität ist. Denn sie ermöglicht eine gerechtere Verteilung der Arbeit und eröffnet Chancen für einen Interessenausgleich zwischen Frauen und Männern, Älteren und Jüngeren und Menschen mit und ohne Erwerbsarbeit.

Mehr Information: www.arbeitszeit.verdi.de/-/Hyn

Herausgeberin: ver.di, Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Bundesverwaltung, Tarifpolitische Grundsatzabteilung | V.i.S.d.P.: Jörg Wiedemuth | Bearbeitung: Petra Ganser | Konzept/Gestaltung: gfp-kommunikation, Köln | **W-2852-10-1010**