

## Interview mit Hans Baur

# Jetzt Brücken bauen

**Die durch die Bundesagentur für Arbeit geförderte Altersteilzeit läuft aus und damit die Chance früher aus dem Erwerbsleben auszusteigen. Die IG Metall kann das nicht akzeptieren. Die beiden Tarifparteien vereinbarten in der Tarifrunde 2007, Regelungen für den flexiblen Übergang vom Arbeitsleben in die Rente zu entwickeln.**

*Wieso ist es notwendig, solche Tarifregelungen zu entwickeln?*

Das hat mehrere Gründe. Zunächst aus arbeitsmarktpolitischen Gründen. Angesichts der hohen Arbeitslosigkeit brauchen wir gerade jetzt flexible Ausstiegsmodelle. Genauso wichtig bleibt die Gesundheit unserer Kolleginnen und Kollegen. Wir haben keine Arbeits- und Leistungsbedingungen, die allen gleichermaßen einen gesunden Einstieg in die Regelaltersrente ermöglichen würde. Wir dürfen drittens nicht vergessen, dass es die Rentenzugangsmöglichkeiten „Rente nach Arbeitslosigkeit“,

„Rente nach Altersteilzeit“ und „Rente für Frauen ab 60“, zukünftig nicht mehr gibt. Und wie sollen unsere Azubis übernommen werden, wenn niemand mehr den Betrieb verlässt?

*Gibt es schon erste Ideen oder Ansätze?*

Gegenwärtig befinden wir uns in der Phase der Modell-Überlegungen. Zunächst ist wichtig, dass der Gesetzgeber verlässliche Rahmenbedingungen schafft. Und zwar jetzt und nicht erst in zwei Jahren, wenn Bundestagswahlen sind. Darauf können dann erst tarifliche Regelungen aufbauen.

*Wie könnten diese Regelungen aussehen?*

Eine Möglichkeit wäre den Bezug von Teilrenten in die Altersübergangsmodelle einzubeziehen. Dieses Modell ist generell leichter finanzierbar und leichter zugänglich für kleinere Betriebe. Wir brauchen die Wahlfreiheit zwischen Blockmodell Altersteil-

zeit und echten Teilzeitmodellen. Ich könnte mir auch Mischmodelle vorstellen. Zum Beispiel bei einer sechsjährigen Laufzeit, zwei Jahre Vollzeit, zwei Jahre halbe Arbeitszeit und zwei Jahre Freistellung.

*Wie lauten die Forderungen der IG Metall?*

Wir brauchen weiterhin die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit der Aufstockungsbeträge. Es muss eine Förderung der Bundesagentur für Arbeit geben. Der Bezug von Teilrenten ab 60 sollte ermöglicht und die Hinzuverdienstgrenzen bei Teilrentenbezug deutlich angehoben werden. Aus Basis dieser Voraussetzungen müssen wir dann mit den Arbeitgebern deren Beteiligung verhandeln.



**Hans Baur**

Stellv. Sprecher der  
IG Metall Region Stuttgart

## Inhalt

- Unliebsame Realität: Rente mit 67 Seite 2
- Human arbeiten bis zur Rente Seite 3
- Gute Arbeit und Tatort Betrieb Seite 4

*Esslingen  
Göppingen-Geislingen  
Ludwigsburg  
Stuttgart  
Waiblingen*

IG Metall fordert weiterhin vorzeitigen Altersausstieg

## Unliebsame Realität: Rente 67

**Die Rente mit 67 ist beschlossen, die geförderte Altersteilzeit (ATZ) läuft Ende 2009 aus. Das ist politische Realität. Mehr Druck, mehr Leistung, mehr Arbeit mit alternden Belegschaften. Das ist die betriebliche Realität. Die IG Metall bekennt klar Position: „Nein“ zur Rente mit 67 und „Ja“ für ein Nachfolgemodell der ATZ.**

Die Möglichkeiten eines vorzeitigen Ausstieges aus dem Erwerbsleben sind unverzichtbar. Für viele Auszubildende ist es die einzige Chance, einen festen Arbeitsplatz im Unternehmen zu bekommen. Ältere Beschäftigte sind dem Diktat der härteren Takte und der Leistungsverdichtung unterworfen. Eine Fortsetzung der bisherigen ATZ ist politisch schwer durchsetzbar. Ein Nachfolgemodell muss

her. Darin sind sich IG Metall und Gesamtmetall seit der Tarifrunde 2007 einig. Aber die Verhandlungen für ein entsprechendes Modell werden kein Spaziergang.

Das verdeutlicht die Position von



Südwestmetall-Chef Jan Röll auf einer Mitgliederversammlung im Juli. Die Beschäftigten sollten eigenverantwortlich bei Gesundheit und Qualifikation handeln, um länger beschäftigungsfähig zu bleiben. Die Position der IG Metall bereite Röll Sorgen: „Wer denkt, Mitarbeiter könnten auch weiter-

hin mit 60 in Rente geschickt und die höheren Rentenabschläge durch den Arbeitgeber finanziert werden, der ist auf dem Holzweg.“

Die IG Metall will ein gesellschaftspolitisch attraktives und betriebspolitisch umsetzbares Modell. Wege gäbe es: ein Ausbau der Regelungen zu Langzeitkonten oder des Tarifvertrages Altersvermögenswirksame Leistungen (Avwl) oder die Flexibilisierung der Tarifverträge zur ATZ, wie etwa eine Erweiterung möglicher Laufzeitregelungen auf bis zu zehn Jahren. Das funktioniert nur, wenn die Politik verlässliche Rahmenbedingungen schafft. Betriebsräte und Vertrauensleute stehen vor der Aufgabe, die Belegschaften für diese Themen zu sensibilisieren.

Wolfgang Betz, Betriebsratsvorsitzender von TRW in Alfdorf:

## „Ältere im Betrieb integrieren.“

**Das Thema ältere Belegschaft beschäftigt den Betriebsrat von TRW, Hersteller von Airbags und Sicherheitsgurten, in Alfdorf seit vielen Jahren.**

Trotz Standortverhandlungen und Rationalisierungsmaßnahmen gelang es dem Betriebsrat die Arbeitsbedingungen im Betrieb anzugehen. Basierend auf einer Analyse der Altersstruktur, die der Betriebsrat im Rahmen des IMU-Projektes „Betriebliche Strategien zur Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen“ erstellte, konnten die Argumente gegenüber der Geschäftsführung geschärft werden.

Ziel müsse es sein „Ältere nicht auszugrenzen, sondern zu integrieren“, erklärt Wolfgang Betz, Betriebsratsvorsitzender von TRW. Trotzdem bleibt es notwendig, dass bestimmte Beschäftigte (vorübergehend) eine andere Arbeit ausüben können.

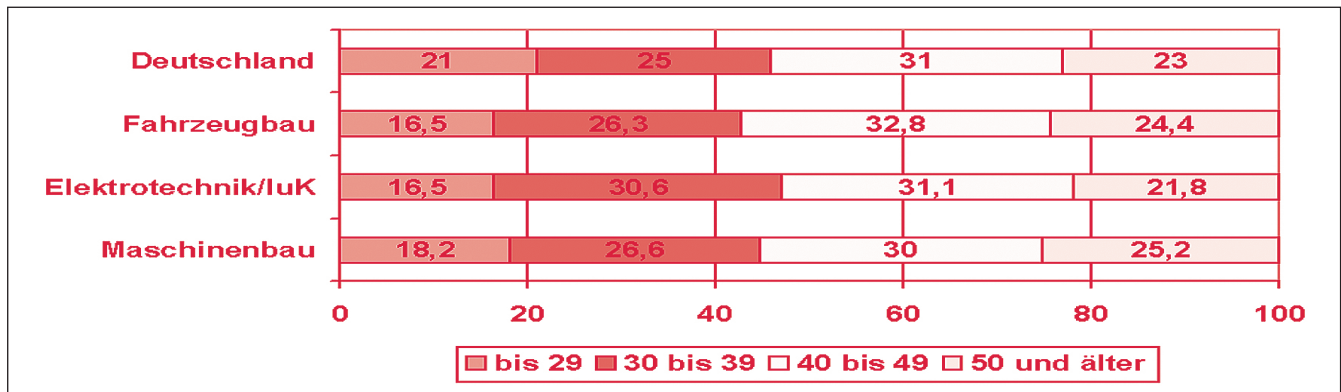
Der Betriebsrat erreichte, dass ein Band für Ersatzteile eingerichtet wurde, an dem ältere Kolleginnen und Kollegen eingesetzt werden. Da noch Jahre nach Ende der Laufzeit eines Produktes Ersatzteilanforderungen entstehen, ist es wichtig, dass die Beschäftigten über das nötige Know-how zu diesen Produkten verfügen.

Betz ist überzeugt: „Hier haben die Kollegen und Kolleginnen die Chance, ihr langjähriges Wissen und ihre Erfahrungen für sich und für das Unternehmen gewinnbringend einzubringen.“

Für ältere und jüngere Beschäftigte in besonderen Lebenslagen wurde auf Drängen des Betriebsrates die Möglichkeit geschaffen, eine gewisse Zeit aus der Produktion herauszugehen und im Musterbau eingesetzt zu werden. Dort sei ihr Wissen gefragt und sie könnten neue Erfahrungen sammeln und diese später am ursprünglichen Arbeitsplatz einbringen, erläutert Betz.

Human arbeiten bis zur Rente

# Umdenken erforderlich



Altersverteilung im Jahr 2005 in den Hauptbranchen der Region Stuttgart im Vergleich zu den Erwerbsfähigen in Deutschland, Quelle: Bundesagentur für Arbeit

**In den Metall- und Elektrobranchen der Region Stuttgart sind die Beschäftigten – mit Ausnahme der Elektrotechnik – älter als im Bundesdurchschnitt. Die Betriebe bilden zu wenig aus und vernachlässigen die interne Personalentwicklung.**

Die Auswirkungen alternder Belegschaften auf die Innovations- und Leistungsfähigkeit der Unternehmen in der Region Stuttgart waren Schwerpunktthema des Strukturberichts 2001/02. Damals wurde von der IG Metall ein Umdenken der Unternehmen gefordert.

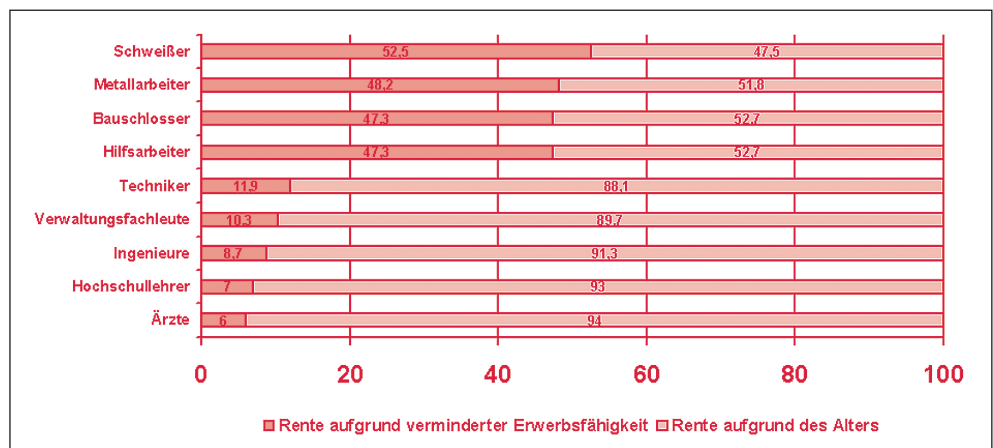
Im Betrieb fällt die Entscheidung für oder gegen die Zukunft älterer Kolleginnen und Kollegen. Daher setzen sich viele Betriebsräte für dieses Thema ein. Dass der Handlungsbedarf groß

ist, haben z. B. die Betriebsräte von Behr, Festo, Foxboro Eckhardt und Pfisterer erkannt. Es wurden Arbeitsgruppen zum Thema eingerichtet, Schulungen besucht oder gegenüber dem Unternehmen Anforderungen aus der Sicht des Betriebsrats formuliert.

Das vom IMU Stuttgart in Zusammenarbeit mit der IG Metall entwickelte und durchgeführte

Projekt „Betriebliche Strategien zur Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen“ sollte Betriebsräte unterstützen.

Die Ergebnisse wurden als Handlungshilfe „Edelstahl statt altem Eisen? Herausforderung demographischer Wandel“ zusammengestellt. Die Broschüre gibt's unter [www.imu-institut.de/papers/publications.html](http://www.imu-institut.de/papers/publications.html).



Rentenzugänge nach ausgewählten Berufen vor Rentenbeginn, Quelle: VDR Stand 2001

Erfolgreiche IG Metall-Projekte für ältere Kolleginnen und Kollegen

## Wir tun was!

Die IG Metall setzt sich seit langem für würdevolle und menschengerechte Arbeit ein. Arbeitsbedingungen für ältere Kollegen und Kolleginnen stehen im Mittelpunkt verschiedener IG Metall-Projekte.

### IG Metall-Projekt: Gute Arbeit

Ziel des Projektes des IG Metall-Vorstandes ist es, der zunehmenden Leistungsverdichtung und ausufernden Arbeitszeiten etwas entgegenzusetzen. Einer der



drei thematischen Schwerpunkte ist dabei die altersgerechte und lernförderliche Gestaltung von Arbeit. Mehr auf [www.igmetall.de/gutearbeit](http://www.igmetall.de/gutearbeit).

### Tatort Betrieb: „Erst ausgepresst – dann abserviert! Humane Arbeit für Jung und Alt!“

Der Bezirk Baden-Württemberg greift altersgerechte Arbeit im aktuellen Tatort Betrieb auf und will Arbeitsbedingungen im Betrieb human gestalten.

Zum Start der Kampagne „Tatort Betrieb“ ist mit der Broschüre „Erst ausgepresst - dann abserviert“ eine Handlungshilfe zur Erstbearbeitung des Themas altersgerechtes Arbeiten erschienen.



Sie kann auf [www.tatort-betrieb.de](http://www.tatort-betrieb.de) heruntergeladen werden.

### Gefahrstoff-Konferenz REACH

In den letzten zwei Jahren gab es mehrere Änderungen im Bereich der Gefahrstoff-Verordnungen. Am 1. Juni 2007 ist das REACH-System in Kraft getreten, eine Verordnung zur Registrierung, Bewertung, Zulassung und Beschränkung chemischer Stoffe (REACH = Registration, Evaluation, Authorisation of Chemicals).

Ziel der Konferenz ist eine Übersicht über die neuen Arbeitsschutzbestimmungen zu bekommen. Dazu wurden Experten der Berufsgenossenschaften, der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin sowie dem Forschungs- und Beratungsinstitut Gefahrstoffe (FoBiG) eingeladen.

**Termin: Mittwoch, 17. Oktober 2007, um 10:00 Uhr im Forum am Schlosspark in Ludwigsburg.**

### Schwerbehindertenkonferenz 2007: Eingliedern statt kündigen - Gesundheit und demografischer Wandel im Betrieb.

Die Konferenz wird gemeinsam mit dem Arbeitskreis Arbeits- und Gesundheitsschutz durchgeführt. Einer der Hauptreferenten ist Prof. Dr. Wolfhard Kohte von der Uni Halle. Sie findet nach § 37,6 BetrV und 96.4 SGB IX statt und befasst sich mit dem Handlungsfeld Gesundheitsmanagement, dabei schwerpunktmäßig zum betrieblichen Eingliederungsmanagement.

**Termin: Mittwoch, 21. November 2007, um 10:00 Uhr in der Filderhalle in Leinfelden-Echterdingen.**

Mehr Infos und Anmeldung unter [www.tatort-betrieb.de](http://www.tatort-betrieb.de).

#### Die Verwaltungsstellen der IG Metall Region Stuttgart

IG Metall Region Stuttgart:  
[www.region-stuttgart.igm.de](http://www.region-stuttgart.igm.de)  
E-Mail: [clang@imu-institut.de](mailto:clang@imu-institut.de)

IG Metall Esslingen  
[www.esslingen.igm.de](http://www.esslingen.igm.de)  
E-Mail: [esslingen@igmetall.de](mailto:esslingen@igmetall.de)

IG Metall Göppingen-Geislingen  
[www.igmetall.de/homepages/goeppingen-geislingen](http://www.igmetall.de/homepages/goeppingen-geislingen)  
E-Mail: [goeppingen-geislingen@igmetall.de](mailto:goeppingen-geislingen@igmetall.de)

IG Metall Ludwigsburg  
[www.ludwigsburg.igm.de](http://www.ludwigsburg.igm.de)  
E-Mail: [ludwigsburg@igmetall.de](mailto:ludwigsburg@igmetall.de)

IG Metall Stuttgart  
[www.igmetall-stuttgart.de](http://www.igmetall-stuttgart.de)  
E-Mail: [stuttgart@igmetall.de](mailto:stuttgart@igmetall.de)

IG Metall Waiblingen  
[www.waiblingen.igm.de](http://www.waiblingen.igm.de)  
E-Mail: [waiblingen@igmetall.de](mailto:waiblingen@igmetall.de)