

Die Vorteile auf einem Blick!

- Eine verbesserte Trennung der beiden Modelle über Entgeltgruppen. Dadurch haben bei Bosch viel mehr Beschäftigtengruppen einen Anspruch auf das Frühmodell (Modell 1).
- Innerhalb der Modelle bleibt es bei der bekannten Vorgehensweise zur Bildung der betrieblichen Rangreihe in Abstimmung mit den Betriebsräten
- Öffnungsmöglichkeiten, z. B. zur aktuellen Krisenbewältigung:
 - Laufzeitverlängerungen möglich.
 - Öffnung Frühmodell auch für hochqualifizierte Beschäftigte oder im Einzelfall, insbesondere bei Vorliegen von Schwerbehinderung bzw. Leistungseinschränkung.
- Zusätzliche Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung und zur betrieblichen Altersversorgung (bAV).
- Krankengeldzuschuss während der Arbeitsphase.
- Das ATZ-Entgelt ist während der ganzen Laufzeit voll tarifdynamisch.
- Aufstockungsbeträge bleiben steuer- und abgabenfrei (Progressionsvorbehalt beachten).

Varianten des unverblochten Altersteilzeitmodells:

Grundsätzlich gilt immer:

- Aufstockung wie bei Blockmodell (häufig Vollzeit/frei)
- Durchschnittlich 50 % Arbeitszeit (gesetzliche Vorschrift)
- **Zwei Varianten des unverblochten Modells:**
 1. 50 % Arbeitszeit über die gesamte Laufzeit
 2. Stufenweise Absenkung der Arbeitszeit:
auf 100 % - 50 % - 0 % (im Einvernehmen Vorgesetzter / MA auch andere Modelle möglich)
- Wenn keine betrieblichen Gründe entgegenstehen.

Ihre Ansprechpartner

Betriebsrat

Schwerbehindertenvertretung



Altersteilzeit

Flexibler Übergang in die Rente!
Unser Tarifvertrag!

Unsere Betriebsvereinbarung!

„Nie waren sie so wertvoll wie in der Krise“

Ihr Betriebsrat

Text & Gestaltung: GBR-Schäfer, Robert Bosch GmbH
Tel: 0711-811 7904
Email: joerg.schaefer5@de.bosch.com

**Für jung.
Für alt.
Für alle.**

Neue Altersteilzeit. Jetzt!



BOSCH



BOSCH

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!

Die staatliche Förderung von Altersteilzeitprogrammen läuft 2009 aus. Das Renteneintrittsalter steigt und die Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung sinken. Die Notwendigkeit und der Wunsch nach einem früheren Ausstiegs aus dem Arbeitsleben besteht aber weiterhin unverändert (z. B. bei gesundheitlichen Problemen, Verschleißerscheinungen usw.). Deshalb hat die IG Metall mit den Arbeitgeberverbänden im Herbst 2008 den Tarifvertrag (TV) zum flexiblen Übergang in die Rente vereinbart, der ab den 1. 1. 2010 gültig wird. Nicht vergessen werden darf dabei die Beschäftigungswirksamkeit von Vorruhestandsmodellen: Die



älteren Kolleginnen und Kollegen machen Platz für die Jungen, z. B. für unsere auslernenden Auszubildenden. Die Arbeitsgruppe 8 des Gesamtbetriebsrates hat diesen wichtigen Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in den Ruhestand sinn-

voll modifiziert und mit einigen Verbesserungen bei Bosch umgesetzt. So wurde verhindert, dass der TV zum billigen Personalabbauinstrument der Firmenseite in unseren Fertigungen verkommt. Dieser Tarifvertrag und seine Umsetzung im Betrieb sind in den momentanen Krisenzeiten wichtige und sinnvolle Instrumente zur Krisenbewältigung.

Weitere Eckpunkte der GBV

- Zugangsquote 1 % jährlich und Gesprächsverpflichtung zur Überprüfung der Gesamtquote von 4 % über die gesamte Laufzeit.
- Rangliste und Kriterien:
 - Schichter
 - Schwerbehinderte
 - Betriebszugehörigkeit.
- Die Rangreihe am Standort erfolgt nach Beratung mit dem Betriebsrat (ggf. noch weitere Kriterien).
- Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld) werden über die gesamte Laufzeit auf die Aufstockung gemäß TV umgelegt (dies gilt nicht für AEP, EAV, AG).
- Umrechnung in Bruttoaufstockung und Individualisierung erfolgt anhand der im TV festgelegten Formel und führt zur Anhebung unterer Entgeltgruppen.
- Endet die ATZ mit einem Rentenbezug einer Altersrente mit Abschlägen, gibt es gemäß TV zur Minderung von Rentenabschlägen 250,- € Abfindung pro Monat vor Beginn der abschlagsfreien Rente (maximal für 24 Monate).

Anmeldeverfahren

- Bedarfsermittlung durch Unternehmen bzw. Anmeldung durch die MA bis 30.09. eines jeden Jahres für ATZ im Folgejahr.
- Ggf. Erstellung einer Rangreihe nach Beratung mit Betriebsrat bis 31.10., wenn der Bedarf oder die Anmeldungen durch MA größer sind als das Kontingent für das Folgejahr).

Sonderfall 2009 für ATZ-Kontingent 2010

- Ermittlung Bedarf durch Unternehmen bzw. Anmeldung durch die MA bis 31.12.2009
- Ggf. Erstellung einer Rangreihe (Bedarf / Anmeldungen durch MA größer als Kontingent) nach Beratung mit dem Betriebsrat bis 31.01.2010

Modelle (für alle Tarif-MA und MA mit SL1-Vertrag)

	Modell 1 („früh“, 5 Jahre)	Modell 2 („spät“, 4 Jahre)
MA unterhalb EG 14 (Beispiel BaWü)	→ Ab 58* - 63 Jahre (bzw. bis frühestmöglichem Rentenzugang) → Laufzeit bis zu 5 Jahre → Mindestlaufzeit grundsätzlich 2 Jahre → Öffnungsoption am Standort auf bis zu 6 Jahre**	→ Ab 61 - 65 Jahre (bzw. bis frühestmöglichem abschlagsfreien Rentenbeginn) → Laufzeit bis zu 4 Jahre → Mindestlaufzeit grundsätzlich 2 Jahre → Öffnungsoption am Standort auf bis zu 5 Jahre**
MA ab EG 14 (Beispiel BaWü)	1) Nur, falls Öffnung durch Firmenseite auf betrieblicher Ebene erfolgt (mindestens jahrgangsweise) 2) Falls keine Öffnung gem. 1) erfolgt, Öffnung im Einzelfall insbesondere bei Vorliegen Schwerbehinderung bzw. Leistungseinschränkung im betrieblichen Einvernehmen möglich	→ Ab 61 - 65 Jahre (bzw. bis frühestmöglichem abschlagsfreien Rentenbeginn) → Mindestlaufzeit grundsätzlich 2 Jahre → Öffnungsoption am Standort auf bis zu 5 Jahre** → Verkürzung Arbeitsphase durch LZK möglich

* für schwerbehinderte MA mit Rentenzugang gem. § 37, 236a SGB VI ab Vollendung des 55. Lebensjahres

** für interessenausgleichspflichtige Maßnahmen, ohne Schwellenwert, mit freiwilliger GBV

Ein Plus für untere Entgeltgruppen

„Denn ATZ muss man sich auch leisten können!“

Nach dem „Tarifvertrag für den flexiblen Übergang in die Rente“ erhalten die Altersteilzeiter einen deutlich höheren Aufstockungsbeitrag zum Nettoentgelt als bisher. So klettert im Durchschnitt das Nettoentgelt in der Altersteilzeitphase auf rund 87 % - diese Höhe erreichen vor allem die Facharbeiter und die Beschäftigten mit einem mittleren Einkommen. Arbeitnehmer in den unteren Entgeltgruppen erhalten bis zu 89 % des früheren Nettoentgelts, in den oberen Entgeltgruppen bis zu 85 %.



Neue Altersteilzeit. Jetzt!