



Wie viel Arbeit ist gesund?

Fitness 4.0 und die Zukunft der Arbeitswelt

4. Arbeitszeitkonferenz

31. März bis 1. April 2017

Zinzendorfhaus, Neudietendorf bei Erfurt

Frank Günther

Landesfachgruppenleiter Logistik

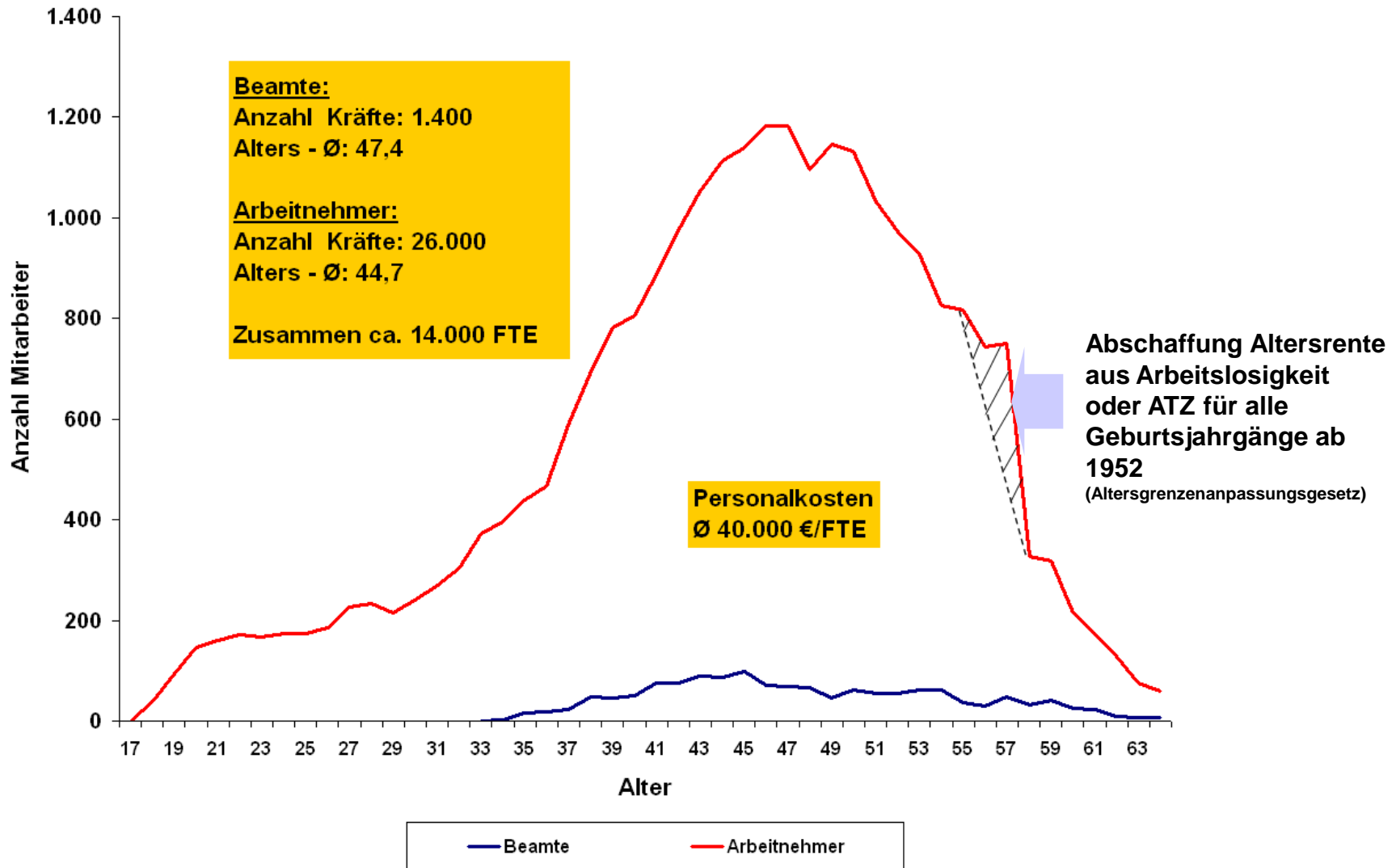
**Landesfachbereich Fachbereich Postdienste, Speditionen und
Logistik**

im ver.di Landesbezirk Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen

Schutz- und Generationenvertrag Deutsche Post AG

Beschäftigte in Brief- und Paketzentren

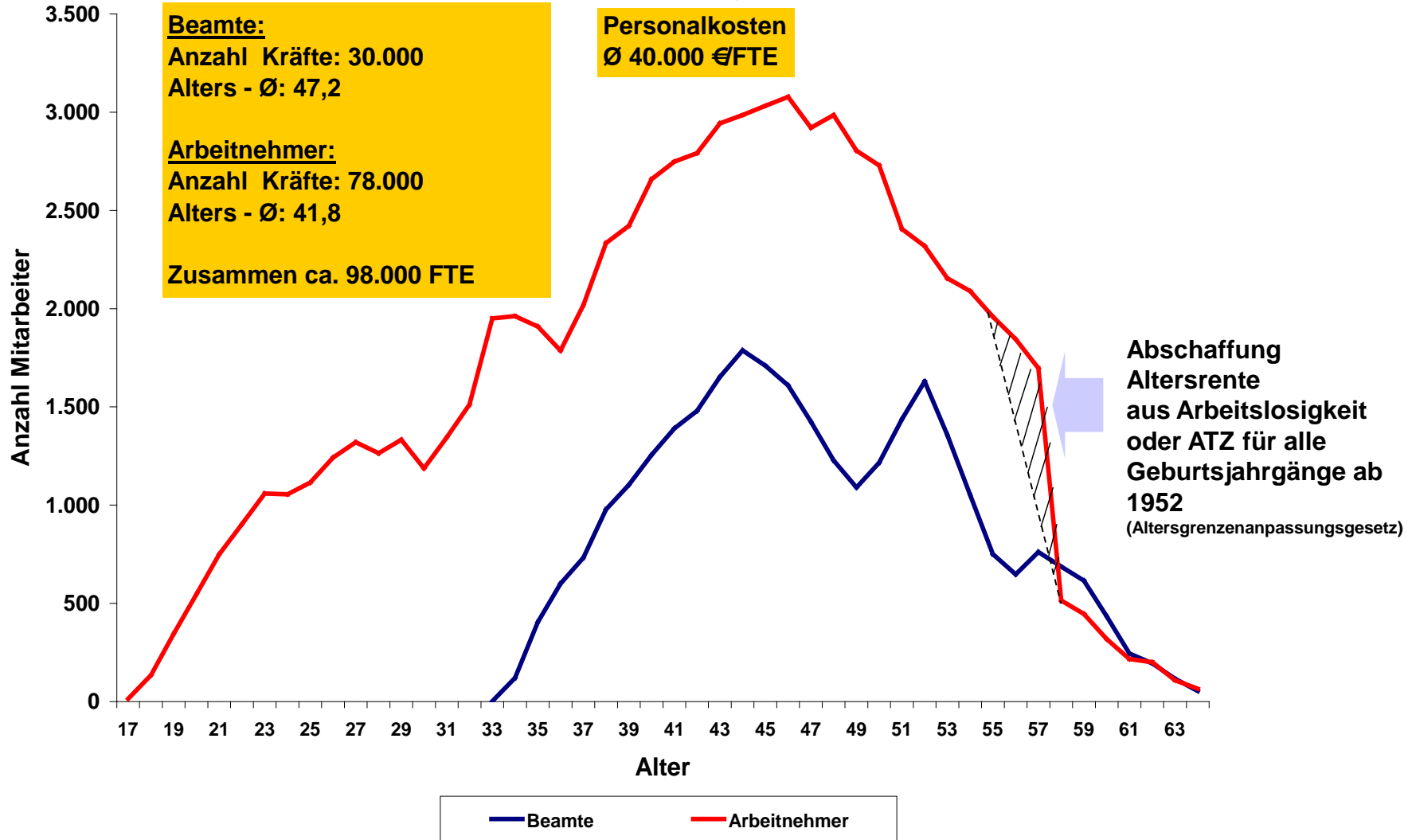
(Schichtdienst, überwiegend Teilzeitkräfte)



Beschäftigte in Transport und Auslieferung

(überwiegend Vollzeit)

Handlungsbedarf altersgerechte Beschäftigung



Eigene Einschätzung zur Arbeitsfähigkeit der ver.di-Mitglieder im Bereich Postdienste

Merkmal		Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben können?		
		<i>Ja, wahrscheinlich</i>	<i>Nein, wahrscheinlich nicht</i>	<i>Weiß nicht</i>
Alter	unter 35 Jahren	11%	64%	25%
	35 bis 45 Jahre	18%	62%	20%
	über 45 Jahren	26%	56%	18%
Tätigkeit	Kaufmännische Aufgaben / Verwaltung	50%	33%	17%
	Verkauf / Beratung / Vertrieb	30%	53%	17%
	Zusteller/in	9%	75%	16%
	Fahrer/in	23%	52%	25%
	Lager / stationäre Bearbeitung / Verteilkraft	24%	52%	23%

Schutz- und Generationsvertrag DP AG

Paket Alternsgerechtes Arbeiten
Kombimodell Altersteilzeit–Zeitwertkonto
+ weitere Freistellungen Zeitwertkonto

Paket zum Alter(n)sgerechten Arbeiten

- Präambel zum TV „Alter(n)sgerechtes Arbeiten“:
 - ➔ *Die Tarifvertragsparteien stellen mit diesem Tarifvertrag ein geeignetes und innovatives Instrument zur Bewältigung des demografischen Wandels und zur Gestaltung alter(n)sgerechten Arbeitens bereit.*
 - ➔ *Die Tarifvertragsparteien wollen mit diesem Tarifvertrag die körperliche Beanspruchung und die Belastung älterer Arbeitnehmer spürbar reduzieren und somit den Verbleib dieser Arbeitnehmer bei der Deutschen Post AG in der Regel bis zum Erreichen der jeweiligen gesetzlichen Regelaltersgrenze fördern. Dieser Tarifvertrag stellt kein Instrument zur Beschleunigung des Personalabbaus dar.“*

Paket zum Alter(n)sgerechten Arbeiten

- Zum 01.11.2011 tritt Kombimodell Altersteilzeit+Zeitwertkonto in Kraft.

Kombinationsmodell

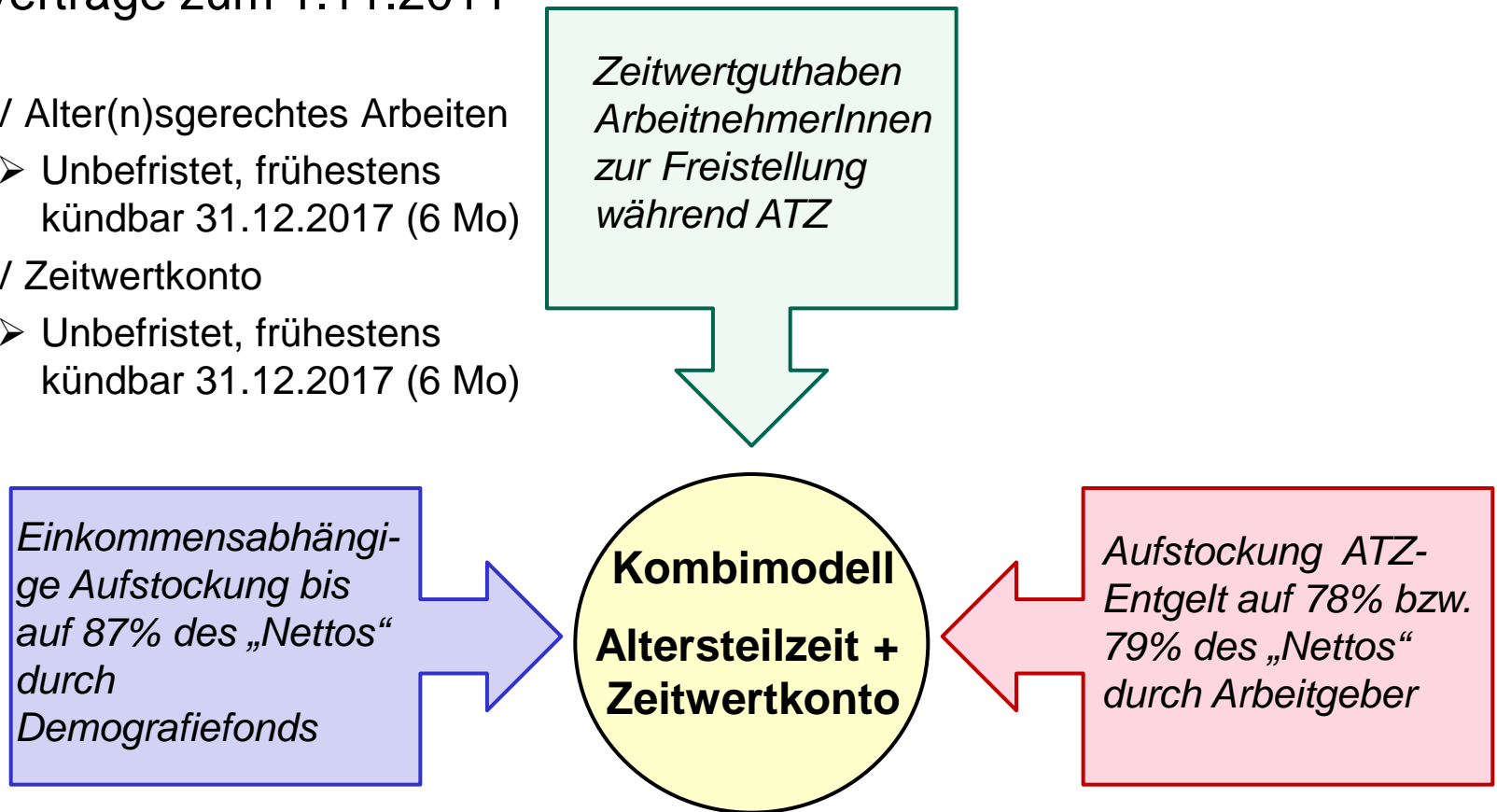
- Tarifvertrag zum „Alter(n)sgerechten Arbeiten“ (Altersteilzeit).
- Tarifvertrag „Zeitwertkonto“

- **ZWK-Aufbau - keine negative Beschäftigungswirkung**
- **ATZ und ZWK-Freistellung - positive Beschäftigungswirkung!**
- **Die unbefristete Übernahme der Ausbildungsjahrgänge 2010 und 2011 von DP AG und First Mail bei DP AG sicherstellen.**

Paket zum Alter(n)sgerechten Arbeiten

■ Tarifverträge zum 1.11.2011

- TV Alter(n)sgerechtes Arbeiten
 - Unbefristet, frühestens kündbar 31.12.2017 (6 Mo)
- TV Zeitwertkonto
 - Unbefristet, frühestens kündbar 31.12.2017 (6 Mo)



Tarifvertrag Zeitwertkonto

Tarifvertrag Zeitwertkonto

■ Tarifvertrag Zeitwertkonto

- Tarifvertrag unbefristet, früheste Kündigung zum 31.12.2017
 - Nachwirkung auf die Beschäftigte mit ZWK begrenzt.
- Individuelle Vereinbarung der ArbeitnehmerInnen Grundlage des Aufbaus eines Wertguthabens.
- Wertguthaben dient der Finanzierung einer Freistellung
- ArbeitnehmerInnen werden spätestens freigestellt, wenn Guthaben für eine Freistellung bis zur gesetzlichen Regelaltersgrenze ausreicht (100% Bruttomonatseinkommen).
- Anlagekosten und Kosten Administration zahlt die DP AG
- Zinserträge erhalten zu 100% die ArbeitnehmerInnen

Tarifvertrag Zeitwertkonto

■ Aufbau Wertguthaben

- Zeitwertkonto wird in Geld geführt und ausschließlich durch Entgelteinbringung vom Brutto aufgebaut (keine Umwandlung Mehrarbeit, Urlaub ...)!
- Höhe des mind. und max. Aufbaus im TV abschließend beschrieben (siehe folgende Seite)
- Vereinbarung für 12 Monate mit Möglichkeit der Anpassung bei finanzieller Notlage
- Guthaben in Wertzeitkonto wird in Wertpunkten bewertet
- 1% des Jahresbrutto (ohne Sonderzahlungen) = 1 Wertpunkt
 - 24.000 € (12x 2.000 Monatsbrutto), 2.400 € in ZWK= 10 Wertpunkte

Paket zum Alternsgerechten Arbeiten

■ Aufbau des Wertguthabens:

	Einzahlung		Ankündigungsfristen
	Mindestens	Maximal	
Monatsentgelt	2%	30%	2 Monate im voraus -Festlegung für 12 Monate, -Verlängerung (o. Kündigung 2 Monate)
Urlaubsgeld (+ Besitzstand)	100%	100%	2 Monate im voraus vor Fälligkeit des Anspruchs
13. Monats- entgelt	50%	100%	2 Monate im voraus vor Fälligkeit des Anspruchs
Variables Entgelt	50%	100%	2 Monate im voraus vor Fälligkeit des Anspruchs
1% des Jahresbrutto (ohne Sonderzahlungen) = 1 Wertguthabenpunkt			

Paket zum Alternsgerechten Arbeiten

■ Nicht rentennahe Freistellung

Nutzung	Beschreibung	Mögliche Freistellungs-dauer		Vergütung	Antragsfrist
Pflege naher Angehöriger	im Sinne des Pflegezeitgesetzes solange wie Pflegebedürftig bzw. Zumutbarkeit/Möglichkeit gegeben ist	1 Mon	6 Mon	80 %oder 100% des durchschnittlichen Bruttoeinkommens (12 Monate)*	10 Tage
Verlängerung Elternzeit	nach Ausschöpfen des Elterngeldanspruchs im unmittelbaren Anschluss BEGG-Voraussetzungen liegen vor	1 Mon	ZWK leer	80 %oder 100% des durchschnittlichen Bruttoeinkommens (12 Monate) •inkl. Sonderzahlungen und beitragsfreie Zulagen/ Zuschläge	7 Wochen
Sabbatical	„Auszeit“	6 Mon	12 Mon	80 %oder 100% des durchschnittlichen Bruttoeinkommens (12 Monate)*	6 Monate (Versagung aus betrieblichen Gründen möglich)

Tarifvertrag Zeitwertkonto

- Freistellung „rentennah“
 - ➔ Freistellung vor Renteneintritt ohne ATZ
 - ➔ Freistellung vor Renteneintritt mit ATZ
- Freistellung „andere“
 - ➔ Freistellung zur Pflege naher Angehöriger (Ankündigungsfrist 10 Tage)
 - 1-6 Monate, Verlängerung im Einvernehmen, 80% oder 100% Ø-Brutto
 - ➔ Freistellung Verlängerung Elternzeit (nach Elterngeld) (Ankündigungsfrist 7 Wo)
 - mind. 1 Monat, Verlängerung im Einvernehmen, 80% oder 100% Ø-Brutto
 - ➔ Freistellung Sabbatical (Antragsfrist 6 Monate-Versagen nur aus betrieblichen Gründen möglich)
 - 6-12 Monate, 80% oder 100% Ø-Brutto

Tarifvertrag Zeitwertkonto

- Förderung der „rentennahen Freistellung“
 - Anlagekosten und Administration zahlt die DP AG
 - Zinserträge erhalten zu 100% die ArbeitnehmerInnen
 - Urlaubsgeld, 13. Monatsentgelt, vermögenswirksame Leistungen werden weiter von DP AG gezahlt (dadurch keine Entnahme aus ZWK)
 - Angefangene Kalendermonate werden auf volle aufgerundet.
 - Je Freistellungsmonat wird zusätzlich ein Arbeitszeitverkürzungstag gewährt - 22 Monate = 22 Arbeitstage
 - Bei Freistellung in der ATZ wird eine Altersteilzeit-Aufstockung bis zu 87% an AN gezahlt.
 - Bei Freistellung in der ATZ werden die Rentenbeiträge auf 90% der Beiträge vor ATZ aufgestockt.

Tarifvertrag Zeitwertkonto

- Vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Störfall)
 - ➔ Kündigung, Auflösungsvertrag, Erwerbsminderung oder Tod
 - Guthaben wird zur Freistellung bis zum Ausscheiden verwendet, sofern keine zwingenden betrieblichen Gründe dagegen sprechen
 - Arbeitnehmer hat die Möglichkeit der Übertragung des Wertguthabens auf einen neuen Arbeitgeber oder die Deutsche Rentenversicherung Bund, sonst spätestens im 3. Monat nach Ausscheiden an die ArbeitnehmerInnen ausgezahlt.
 - Bei Tod spätestens im 3. Monat danach an die Angehörigen ausgezahlt.

- Existenzbedrohende Notlage der ArbeitnehmerInnen
 - ➔ Geraten ArbeitnehmerInnen in eine existenzbedrohende Notlage, können DP AG und ArbeitnehmerInnen Auszahlung von Teilen oder des gesamten Wertguthaben vereinbaren.
 - Angabe der Gründe, die die Notlage ausgelöst hat
 - Sozialversicherungsbeiträge und Steuern sind aus Wertguthaben zu zahlen
 - Betriebsrat wird rechtzeitig und umfassend vor Abschluss Auszahlungsvereinbarung einbezogen

Tarifvertrag Alter(n)sgerechtes Arbeiten - Altersteilzeit

Tarifvertrag Alter(n)sgerechtes Arbeiten - Altersteilzeit

- Rechtsanspruch ArbeitnehmerInnen auf ATZ:
 - ➔ ArbeitnehmerInnen die unter den MTV DP AG fallen und Bedingungen Altersteilzeitgesetz erfüllen.
 - ➔ Vollendetes 59. Lebensjahr (Schwerbehinderte – unbefristet mind. 50%-57. Lebensjahr)
 - ➔ Rentenauskunft vom ArbeitnehmerIn liegt vor (Freistellung)
 - ➔ Mind. 55 Wertguthabenpunkte im Zeitwertkonto angespart
 - (für Geburtsjahrgänge vor 1957 gilt Übergangsregelung)

Übergangsregelung ArbeitnehmerInnen

Wertguthabenpunkte Zeitwertkonto	
Geburtsjahr	Punkte
vor 1953	0 Punkte
1953	11 Punkte
1954	22 Punkte
1955	33 Punkte
1956	44 Punkte

Übergangsregelungen schwerbehinderte AN

Wertguthabenpunkte Zeitwertkonto	
Geburtsjahr	Punkte
vor 1955	0 Punkte
1955	11 Punkte
1956	22 Punkte
1957	33 Punkte
1958	44 Punkte

Tarifvertrag Alter(n)sgerechtes Arbeiten - Altersteilzeit

■ Dauer Altersteilzeit

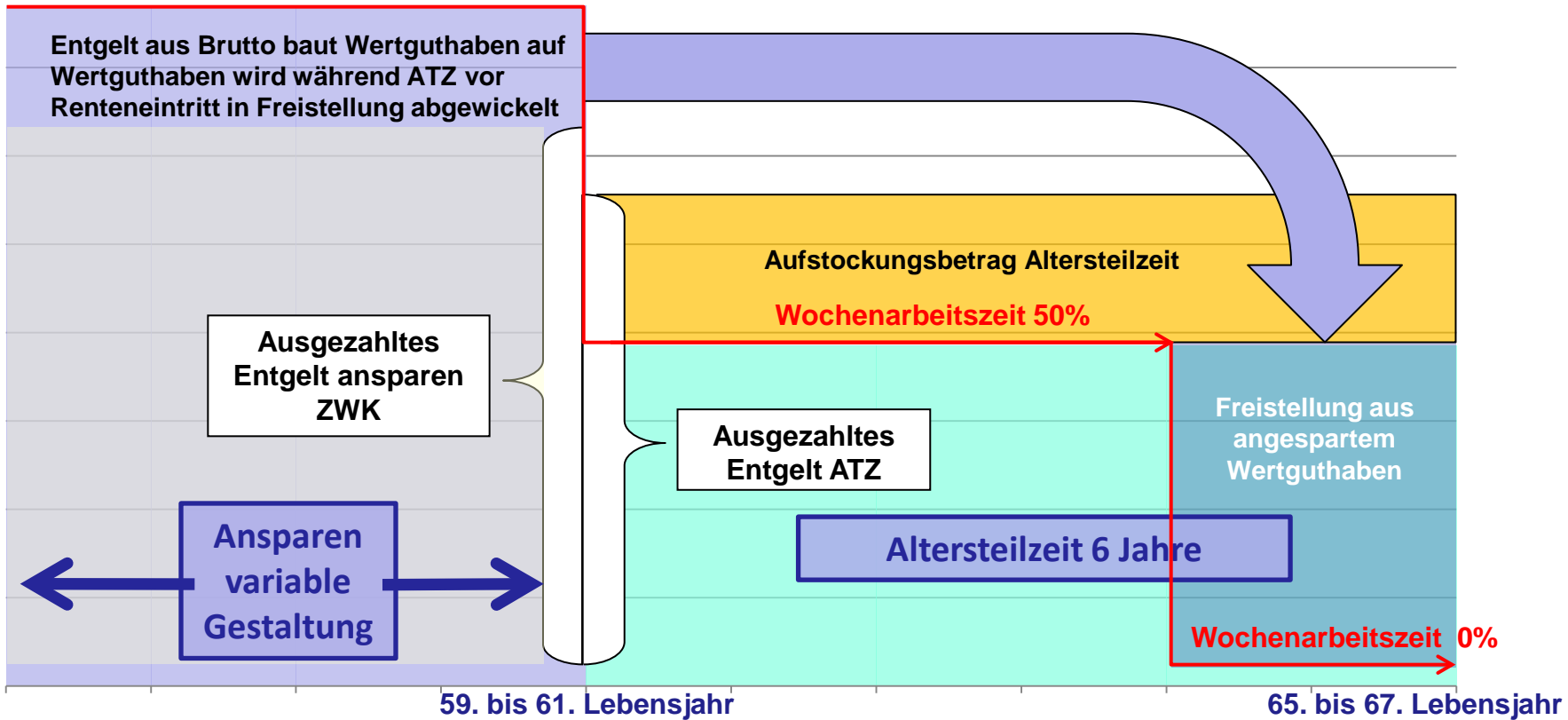
- ATZ für mindestens 2 bis maximal 6 Jahre (72 Monate)
- Keine Verpflichtung zum frühestmöglichen Renteneintritt mit Rentenabschlägen
- ATZ endet spätestens mit Regelaltersgrenze (§235 Abs. 2 SGB VI)

■ Altersteilzeit-Modell

- Gesamte Altersteilzeit in Teilzeitarbeit (Kontinuitätsmodell), möglichst im Job-Sharing-Modell
 - Blockmodell nur in Ausnahmefällen im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer möglich
- Schutz der Eingruppierung, keine Änderung des Einsatzbereiches aufgrund ATZ

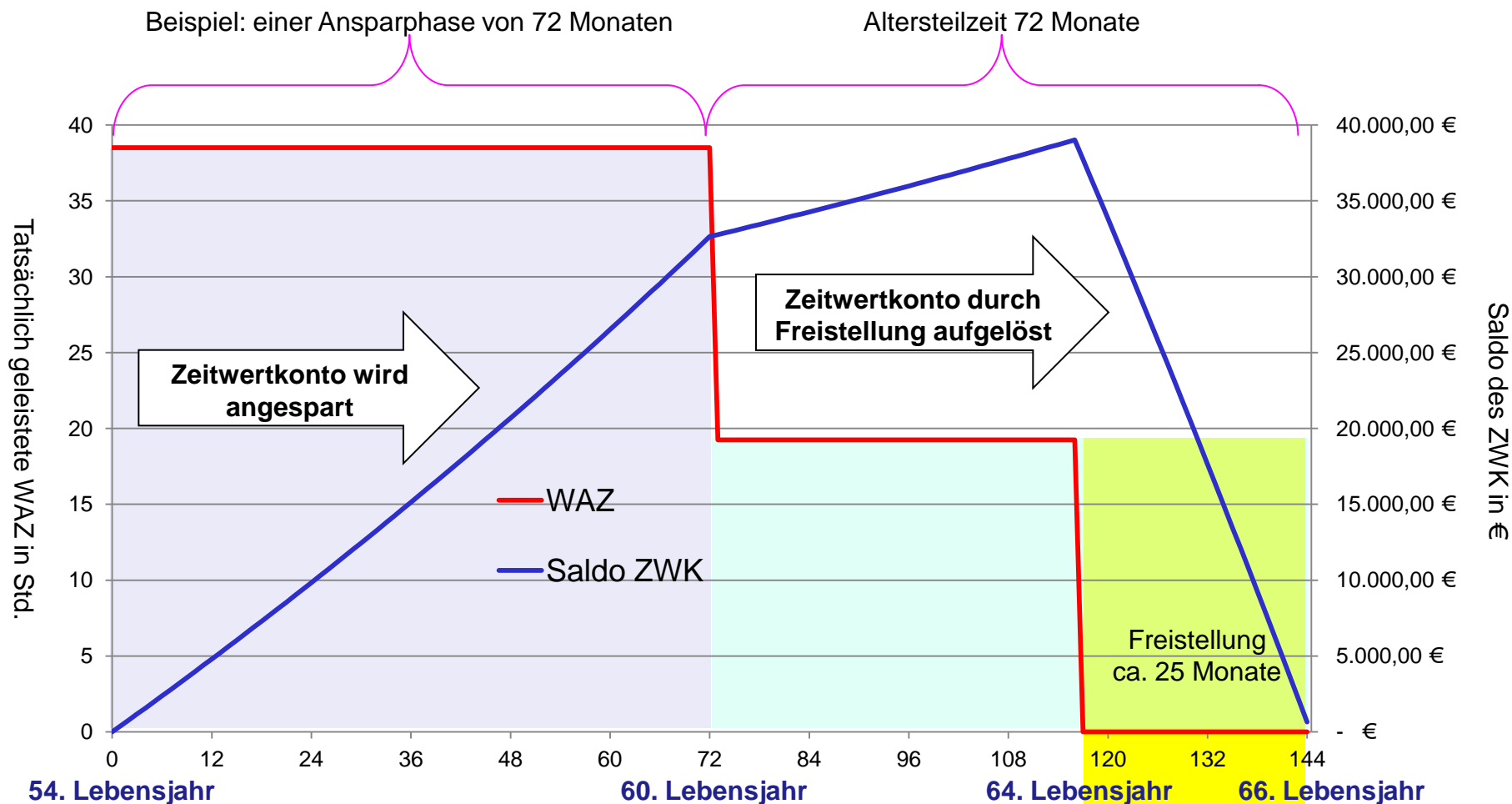
Kombinationsmodell Altersteilzeit+Zeitwertkonto

Wochenarbeitszeit 100%



Musterberechnung ATZ-ZWK-Verlauf

(Beispiel: 1958 geb., 6 Jahre 13% ansparen + 6 Jahre ATZ)
Rente zur Regelaltersgrenze



Tarifvertrag Alter(n)sgerechtes Arbeiten - Altersteilzeit

■ Finanzielle Regelungen

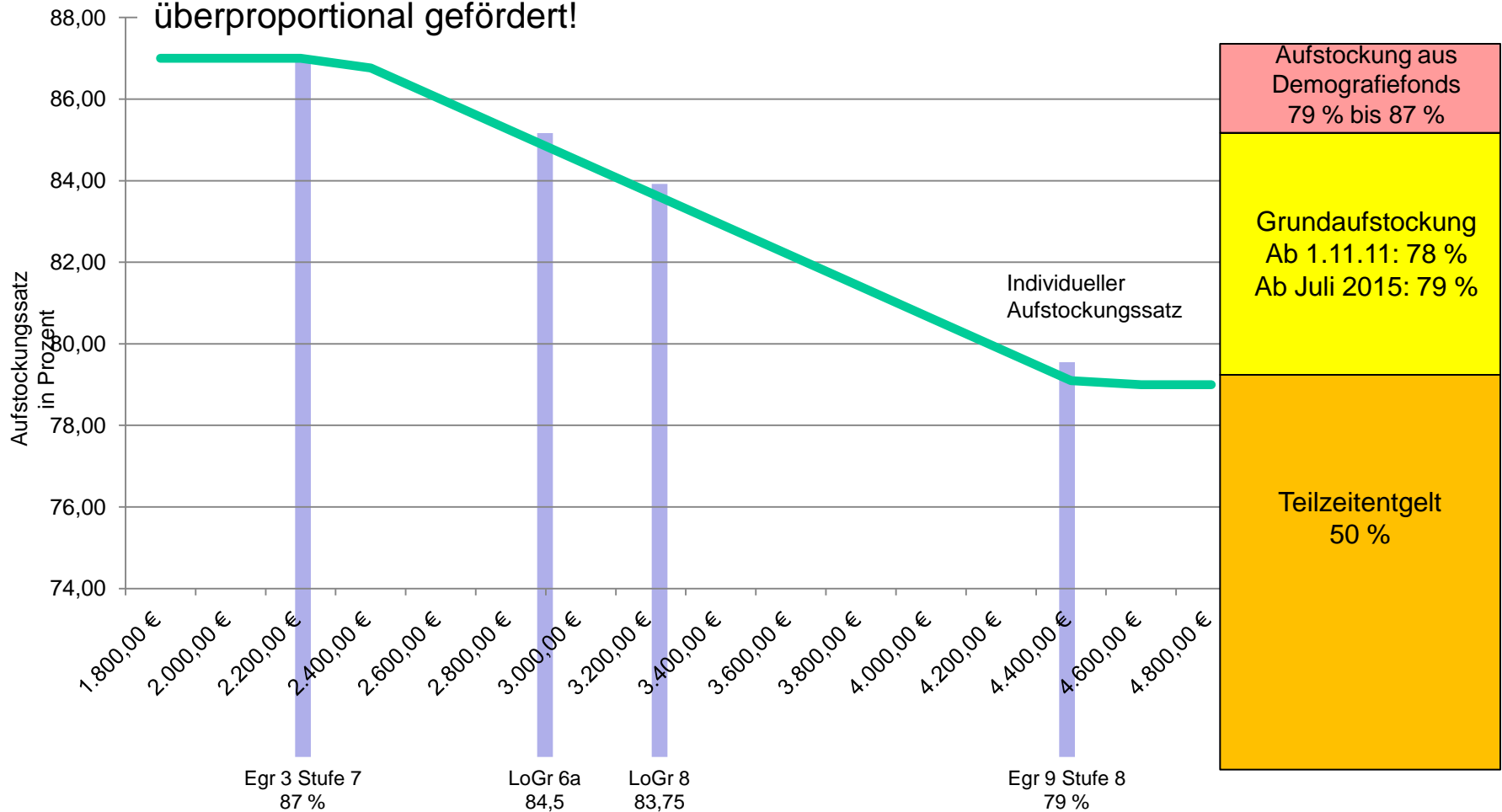
- Einkommensabhängige Aufstockung des Netto-Teilzeitentgelts auf mind. 79% höchstens 87% des Bezugsentgelt (vor ATZ).
- EGr. 9 St.8 (4.425,94 €) oder höher = 79% Aufstockungsprozentsatz
- EGr. 3 St. 7 (2.338,48 €) oder niedriger = 87% Aufstockungsprozentsatz
 - Berücksichtigt wird Monatsentgelt + Besitzstand Lohn/Vergütung + Besitzstand Zulagen/Zuschläge
 - anteilige Berechnung bei Teilzeitbeschäftigung

$$\left(\text{EGr 9 höchste Stufe} - \text{individuelles Entgelt} * \frac{38,5}{\text{Individuelle WAZ}} \right) * \frac{8}{\text{EGr 9 höchste Stufe} - \text{EGr 3 höchste Stufe}} = \text{Aufstockungsprozentpunkte}$$

- Die Einkommensabhängige Aufstockung die über die Mindestaufstockung hinausgeht wird aus einem Demografiefonds finanziert.

Aufstockungssatz steht in Abhängigkeit vom Einkommen 79% - 87%

Durch für einkommensabhängige Aufstockung werden untere Einkommen überproportional gefördert!



Tarifvertrag Alter(n)sgerechtes Arbeiten - Altersteilzeit

■ Austockungsbetrag

→ Aufstockungsbetrag wird aus Bemessungsgrundlage ermittelt

- Monatsgrundentgelt
- Urlaubsgeld
- 13. Monatsentgelt
- Vermögenswirksame Leistungen
- Gezahlte Betrag variables Entgelt
- Besitzstand Lohn/Vergütung, Zulagen Zuschläge

→ Es erfolgt keine Gegenrechnung der Zuschläge gegen Aufstockungsbetrag!

■ Rentenbeitragsaufstockung/bAV

→ Aufstockung des Rentenbeitrages in ATZ auf 90%

→ In betrieblicher Altersversorgung wird in ATZ eine Arbeitszeit von 0,9 (anstelle 0,5) der WAZ vor ATZ berücksichtigt.

Demografiefonds

■ Demografiefonds

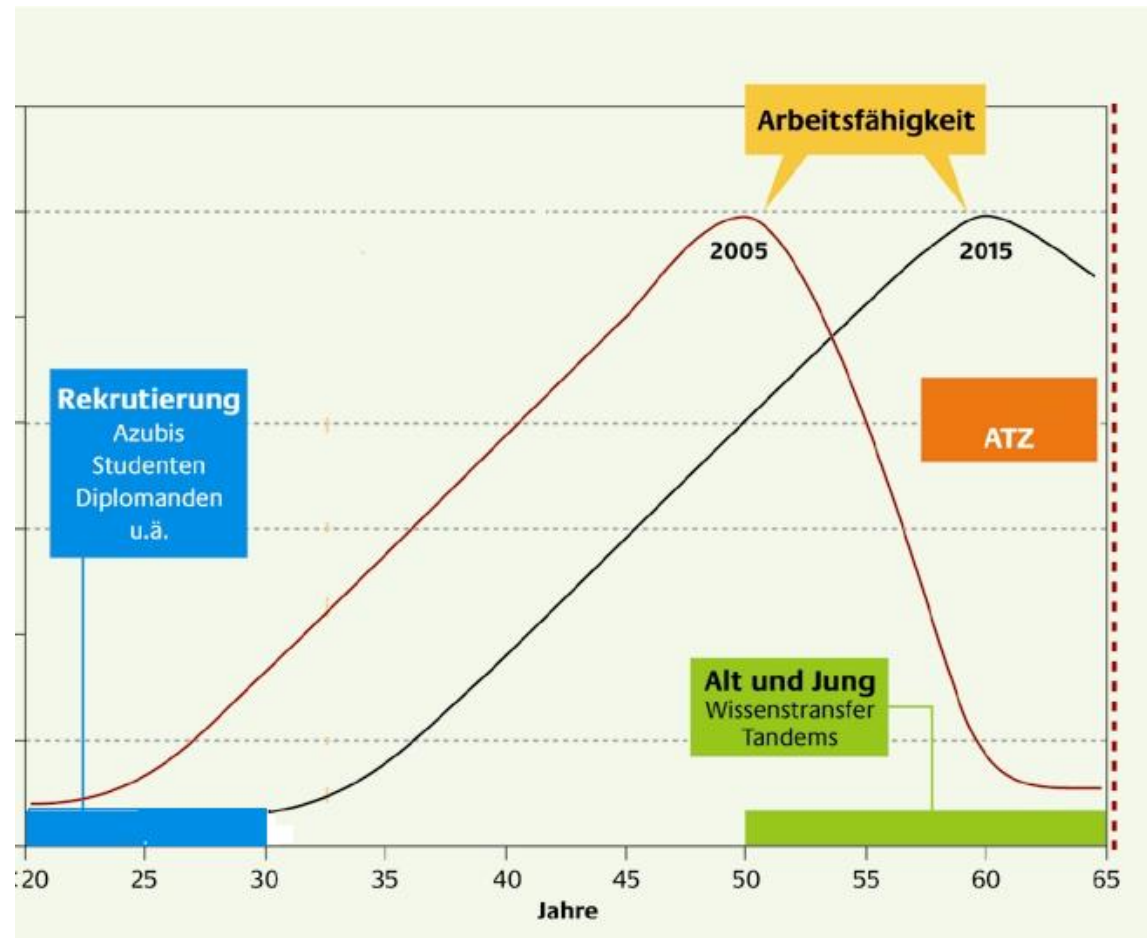
- Die DP AG zahlt zum 01.11.2011 20 Mio € in ein Demografiefond.
- Ab 2013 werden jährlich jeweils zum 15. Januar 200 € je VollzeitarbeitnehmerIn in den Demografiefonds eingezahlt.
- Der Demografiebetrag von 200 € wird mit jeder Entgelterhöhung dynamisiert.
- Der Demografiebetrag von 20 Mio € wird in der Tarifrunde 2012 mit einem Wert 0,5% berücksichtigt.

■ Änderung/Auflösung Demografiefonds

- Tarifvertragsparteien sind zu Verhandlungen verpflichtet, sobald eine TV-Partei Verhandlungen zur Änderung der Zuführung, Verwendung des Fonds einfordert.
- Bei Nichteinigung kann Kündigung des TV ATZ erfolgen.
- Nach Kündigung Verhandlungen über Verwendung Demografiefonds.
 - Können die Vertragsparteien sich nicht einigen, wird Fonds als Einmalzahlung an Tarifbeschäftigte ausgezahlt.
- Nach Kündigung werden Entgelttabellen um 0,5% erhöht.

Kombimodell als Motor des demografischen Wandels

- Ein Kombimodell aus Altersteilzeit und Freistellung durch Zeitwertkonten, ermöglicht eine Lösung an „beide Enden“ der demografischen Struktur der Beschäftigten bei der DP AG und erhält damit die Arbeitsfähigkeit.
- Beschäftigungsbedarf bei „Jungen“
- Entlastung bei „Älteren“



Generationenvertrag der Deutschen Post AG knackt Marke von 20.000 Teilnehmern

- Mehr als 3.200 Beschäftigte in Altersteilzeit
- Generationenvertrag wirkt demografischen Wandel positiv entgegen

Sieger "Innovative Personalkonzepte"

- Die Sieger des Innovationspreises der deutschen Wirtschaft 2012/13: MTU Aero Engines Holding AG, **Deutsche Post DHL**, ibidi GmbH und Syntellix AG
- Die Deutsche Post DHL hat Ende 2011 einen "Generationenvertrag" abgeschlossen. Kernstück ist ein innovatives und einzigartiges Instrument zur Bewältigung des demographischen Wandels und zur Gestaltung altersgerechten Arbeitens.

Danke für die Aufmerksamkeit!