GEMEINSCHAFT. MACHT. ZUKUNFT.
Zukunftsgewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie IG BCE

ver.di

FRAGEN UND ANTWORTEN ZU DEN ECKPUNKTEN FÜR EIN ANPASSUNGSGELD (APG)

WAS IST DAS ANPASSUNGSGELD (APG)?

Das Anpassungsgeld ist eine Lohnersatzleistung, die im Steinkohlen-Bergbau dazu dient, den Personalabbau sozialverträglich zu gestalten. Mit dem Anpassungsgeld wurde ein Teil des Einkommens entlassener Bergleute finanziell abgesichert bis sie in einen (vorgezogenen) Altersrentenbezug gewechselt sind. Dieser Betrag wurde durch tarifliche Vereinbarungen aufgestockt. Dieses Instrument soll nun auf den Braunkohlebereich und die Steinkohle-Verstromung übertragen werden.

Für dieses Anpassungsgeld hat die Bundesregierung nun Eckpunkte beschlossen. Nach Abschluss des Kohleausstiegsgesetzes im Parlament sollen diese Eckpunkte in eine Richtlinie überführt werden, die dann die Details regeln wird.

WER KANN ANPASSUNGSGELD BEZIEHEN?

Beschäftigte, die zum Zeitpunkt ihrer Entlassung mindestens 58 Jahre alt sind und am 30.9.2019 in einem der betroffenen Unternehmen beschäftigt waren.

Anspruch auf das Anpassungsgeld haben entlassene Beschäftigte von Braunkohlekraftwerken und Tagebauen sowie Steinkohlekraftwerken. Darüber hinaus sind auch entlassene Beschäftigte aus dem Verwaltungsbereich von Kohleunternehmen anspruchsberechtigt.

Ebenfalls anspruchsberechtigt sind entlassene Beschäftigte eines Tochterunternehmens, das nahezu ausschließlich und unmittelbar für das Unternehmen tätig ist. Anspruchsberechtigt sind ebenfalls entlassene Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen von Partnerunternehmen, wenn diese nahezu ausschließlich und spezifisch im Braunkohletagebau tätig sind. In der noch zu beschließenden Richtlinie sollen diese Unternehmen namentlich aufgeführt werden.

Im Bereich der Steinkohleverstromung haben die Beschäftigten Anspruch auf APG, wenn ein Steinkohlekraftwerk aufgrund einer Auktion stillgelegt wird als auch, wenn die Stilllegung aufgrund einer staatlichen Anordnung erfolgt.

BESTEHT EIN „VERMITTLUNGSVORRANG"?

In den letzten Wochen war immer wieder von einem sogenannten „Vermittlungsvorrang" die Rede, d.h. den Vorrang, sich von der Bundesagentur für Arbeit auf einen anderen Arbeitsplatz vermitteln zu lassen und erst nach dem Scheitern dieser Vermittlungsbemühung einen Anspruch auf APG zu erhalten. Einen solchen Vermittlungsvorrang soll es nicht geben!

Die Bundesagentur für Arbeit soll Beschäftigte lediglich über Stellenangebote und Weiterbildungsmöglichkeiten informieren und auf Wunsch individuell beraten. Die Unternehmen sollen versuchen, ihre Beschäftigten unternehmens- und regionenübergreifend intern oder an einen anderen Arbeitgeber zu vermitteln. Dies soll aber ebenfalls ein Angebot darstellen.

WIE HOCH IST DAS ANPASSUNGSGELD?

Die Höhe des APG bemisst sich nach den Vorschriften für die Altersrenten der gesetzlichen Rentenversicherung entsprechend dem Zeitpunkt der Entlassung. In der alten Steinkohlebergbau-APG-Richtlinie heißt es: „nach den Rentenanwartschaften des Antragstellers/der Antragstellerin in der gesetzlichen Rentenversicherung im Zeitpunkt seiner/ihrer Entlassung. (Zugangsfaktor 1,0).“ Wenn das in die neue Richtlinie übernommen wird, bedeutet es: Das APG entspricht der Regelaltersrente ohne Abschläge, aber berechnet nach dem sozialversicherungspflichtigen Verdienst und damit den Entgeltpunkten bis zum Eintritt in das APG.

Dies deckt jedenfalls nur einen Teil des heutigen Einkommens ab. Darum soll das Anpassungsgeld aufgestockt werden. Diese Aufstockung wird Gegenstand entsprechender Tarifverhandlungen sein.

WIE LANGE KANN ANPASSUNGSGELD BEZOGEN WERDEN?

Das Anpassungsgeld wird maximal 5 Jahre ausgezahlt. Die Zahlung erfolgt bis zum frühestmöglichen Renteneintritt der Beschäftigten. Das ist in der Regel mit 63 Jahren der Fall.

WAS BEDEUTET DER APG-BEZUG FÜR MEINE RENTE?

Für die spätere Rente wird die Dauer des Leistungsbezuges angerechnet. Rentenabschläge in der gesetzlichen Rentenversicherung, die aus einem vorzeitigen Rentenbezug entstehen, werden durch staatliche Zahlungen an die Rentenversicherung ausgeglichen.

Die finanziellen Konsequenzen für die Bezieher einer betrieblichen Altersvorsorge werden Gegenstand entsprechender Tarifverhandlungen sein.

DARF ICH IM APG-BEZUG WEITER ARBEITEN?

Ja. Allerdings nicht mehr im bisherigen Unternehmen oder in einem der oben genannten Tochter- oder Partnerunternehmen. Hinzuverdienste während des APG-Bezuges werden zu 30 Prozent auf das APG angerechnet. Für die Hinzuverdienste soll eine Deckelung eingeführt werden, die sicherstellen soll, dass Hinzuverdienst und APG die Höhe des Vorverdienstes nicht überschreitet.

MUSS DAS APG VERSTEUERT WERDEN?

Das APG soll als Lohnersatzleistung steuerfrei sein. Es unterliegt jedoch dem Progressionsvorbehalt. Das bedeutet, es wird zur Berechnung des persönlichen Steuersatzes mit herangezogen, ohne dass es selbst versteuert werden muss.

WAS BEDEUTET „ANLASSBEZOGENHEIT“?

Das APG soll nur anlassbezogen gewährt werden. Das heißt, es muss eine Kündigung vorliegen und sie muss aufgrund einer durch das Kohleausstiegsgesetz veranlassten Stilllegung erfolgen. Mit den Anpassungsmaßnahmen und dem APG-Bezug kann aber bereits 24 Monate vor der entsprechenden Stilllegungsmaßnahme begonnen werden.

WAS BEDEUTET „STELLVERTRETERPRINZIP“

Wie es bereits im Steinkohlenbergbau erfolgreich praktiziert wurde, können APG nicht nur Beschäftigte erhalten, die von der Stilllegung einer Betriebseinheit unmittelbar betroffen sind, sondern auch Beschäftigte aus anderen Betriebseinheiten. Dafür kann ein „Ringtausch“ organisiert werden. So könnten jüngere Beschäftigte, die keinen Anspruch auf APG haben und deren Betriebseinheit von einer Stilllegung betroffen ist, auf einen anderen Arbeitsplatz in einer anderen Betriebseinheit wechseln, während dafür ältere Beschäftigte aus dieser Betriebseinheit in die Anpassung gehen. Dafür muss das Unternehmen ein entsprechendes Personalkonzept erstellen.

WAS BEDEUTET ES FÜR MICH, WENN ICH ZU JUNG FÜR DAS APG BIN?

Wer nicht am 30.9.2019 in einem der betroffenen Unternehmen beschäftigt war oder zum Zeitpunkt der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses jünger als 58 Jahre ist, hat keinen Anspruch auf APG.
Für diese Beschäftigten hat die Kommission Wachstum, Strukturwandel, Beschäftigung tarifliche Regelungen zwischen den Sozialpartnern gefordert, z. B. zur Sicherung einer qualifizierten Arbeit durch Vermittlung und Ausgleich von Lohneinbußen, Aus- und Weiterbildung. Zur Ausgestaltung eines solchen Paketes für Qualifizierungs- und Vermittlungsmaßnahmen sowie finanzieller Beihilfen wollen wir einen Tarifvertrag abschließen.

BIS WANN STEHT DAS INSTRUMENT „ANPASSUNGSGELD“ ZUR VERFÜGUNG?

Beschäftigte sollen bis um 31.12.2043 in den APG-Bezug gehen können. Die letzte Auszahlung des APG an Anspruchsberechtigte erfolgt demnach mit dem Ablauf des Jahres 2048. Das Instrument steht also über den Auslauf der Kohleverstromung 2038 hinaus und damit auch für die Rekultivierungsphase zur Verfügung.

WIE GEHT ES WEITER?

Das Bundeskabinett hat am 29.01.2020 das Kohleausstiegsgesetz und die Eckpunkte für eine Regelung des Anpassungsgeldes beschlossen. Von hier aus geht das Gesetz in den parlamentarischen Gesetzgebungsprozess und muss vom Bundestag und Bundesrat beschlossen werden.

Nach Abschluss des Gesetzgebungsverfahrens wird die Bundesregierung eine Richtlinie zum Anpassungsgeld erlassen, die die Eckpunkte konkretisieren und ausgestalten soll.

Sowohl das Kohleausstiegsgesetz als auch die Anpassungsgeldrichtlinie stehen somit noch nicht endgültig fest. Wir werden diesen Prozess darum weiter intensiv begleiten.

Parallel zu dem politischen Verfahren befinden wir uns in Tarifverhandlungen, um den tariflichen Rahmen für das Gesamtpaket zu klären.

V.i.S.d.P.: Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie | Lars Ruzic, Leitung Medien und Öffentlichkeitsarbeit | Königsworther Platz 6 | 30167 Hannover | www.igbce.de

GEMEINSCHAFT. MACHT. ZUKUNFT.
Zukunftsgewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie IG BCE

ver.di