

Einmalige Pauschalen – auf Dauer weniger Gehalt

Pauschal- und Einmalzahlungen haben bei Tarifabschlüssen an Bedeutung gewonnen. Verdrängen sie dauerhafte Lohnerhöhungen, bringt das den Beschäftigten Einkommensverluste. Die Löhne bleiben dann zunehmend hinter der Preis- und Produktivitätssteigerung zurück.

Zusätzliche Einmalzahlungen und Pauschalen sind ein seit Jahrzehnten etabliertes Instrument der Tarifpolitik. Sie erfüllen vielfältige Funktionen – verteilungspolitische, aber auch technische.* So nutzten die Tarifparteien die Einmalzahlungen, wenn sich die Verhandlungen lange hingezogen haben, schreibt Reinhard Bispinck, Leiter des WSI-Tarifarchivs, in einer neuen Analyse. Mit einer einmaligen Pauschale lässt sich kompensieren, dass die Beschäftigten nach dem Auslaufen des alten Vertrages länger auf eine prozentuale Tarifierhöhung warten mussten. Für die so genannten „Verzögerungsmonate“ gibt es einen konkreten Euro-Betrag.

Auch die von Arbeitgebern oft gewünschte lange Laufzeit eines Vertrages wird attraktiver, wenn sie auf die prozentuale Tarifierhöhung noch eine Einmalzahlung drauflegen. Zusätzliche einmalige Zahlungen sind zudem ein Weg, um die Beschäftigten an einer außergewöhnlich guten Gewinnsituation zu beteiligen. Und bisweilen bildet eine Pauschale on Top sogar eine soziale Komponente in einem Vertragswerk: Gemessen an ihrem Gesamtlohn haben Geringverdiener den höchsten Zuwachs, wenn alle Beschäftigten den gleichen Euro-Betrag erhalten.

Arbeitgeber und ihre Verbände schätzen Einmalzahlungen jedoch auch als Ersatz für dauerhafte, so genannte tabellenwirksame Tarifierhöhungen – gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten. Je höher der Einmal-Anteil ausfällt, desto näher kommen Arbeitgeberverbände „ihrem Ziel von stärker variablen und rückholbaren Einkommenssteigerungen“, analysiert Bispinck. Arbeitgeber argumentieren, dass die Beschäftigten mehr Geld im Portemonnaie haben, die Betriebe aber nicht dauerhaft belastet werden. Doch diese Sichtweise blendet eklatante Risiken für gesellschaftliche Einkommensverteilung und binnenwirtschaftliche Nachfrage aus, warnt Bispinck.

Noch lange weniger in der Tasche

So wirkt sich eine einmalige Pauschale statt einer tabellenwirksamen Tarifierhöhung langfristig aus...

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
		+2%	+2%	+2%	+2%	+2%
Pauschale von 480 €, danach 2% Lohnerhöhung pro Jahr						
Verlust durch Pauschale	2.000 € + 40 €*	2.040 €	2.081 €	2.123 €	2.165 €	2.208 €
2% Lohnerhöhung jedes Jahr	2.040 €	2.081 €	2.123 €	2.165 €	2.208 €	2.252 €
pro Monat						
Verlust durch Pauschale	0 €	41 €	42 €	42 €	43 €	44 €
pro Jahr	0 €	492 €	504 €	504 €	516 €	528 €
						Insgesamt 2.544 €

* Monatsanteil der Pauschalzahlung; monatliche Vergütung 2.000 €
Quelle: WSI Tarifarchiv | © Hans-Böckler-Stiftung 2010

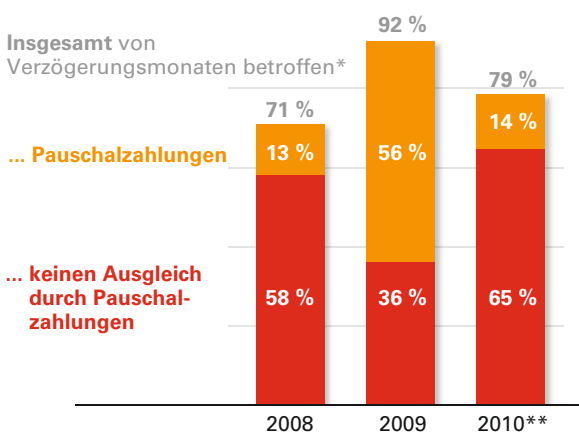
... tigten mehr Geld im Portemonnaie haben, die Betriebe aber nicht dauerhaft belastet werden. Doch diese Sichtweise blendet eklatante Risiken für gesellschaftliche Einkommensverteilung und binnenwirtschaftliche Nachfrage aus, warnt Bispinck.

Tarifabschlüsse, die ausschließlich Einmalzahlungen vorsehen, sind bislang selten. Zuletzt gab es einzelne, sie waren jedoch von der Wirtschaftskrise geprägt und oft mit qualitativen Vereinbarungen verbunden, etwa zur Beschäftigungssicherung.

Jenseits von spektakulären Ausnahmen beobachten die Experten des WSI-Tarifarchivs aber eine „schleichende“ Verschiebung von tabellenwirksamen Erhöhungen zu einmaligen Zahlungen. Das liegt vor allem an einem Trend zu längeren Laufzeiten. Bispinck skizziert die Entwicklung so: Bis in die 1990er-Jahre hinein galten Tarifverträge meist für gut ein Jahr, die tabellenwirksame Tarifierhöhung trat unmittelbar oder relativ bald nach dem Abschluss in Kraft. Pauschale Zahlungen dienten lediglich dazu, die – wenigen – Verzögerungsmonate auszugleichen. Doch mittlerweile ist dieses lange Zeit typische Muster eher die Ausnahme. Zwischen 2000 und 2010 lag die durchschnittliche Laufzeit der neu abgeschlossenen Verträge meist bei mehr als 20 Monaten. In der Wirtschaftskrise stieg sie sogar auf gut zwei Jahre. Und seit 2006 ist auch die durchschnittliche Zahl der Verzögerungsmonate deutlich gestiegen. Bei den Neuabschlüssen der vergangenen Jahre dauerte es im Mittel fünf bis zehn Monate, bis die dauerhafte Prozent-Erhöhung einsetzte. ▶

Häufig ohne Ausgleich

Beschäftigte erhielten bei Neuabschluss eines Tarifvertrages für die hinausgezögerte Tarifierhöhung ...



* gemessen an allen Beschäftigten mit Neuabschlüssen ** vorläufiger Wert
Quelle: WSI Tarifarchiv | © Hans-Böckler-Stiftung 2010

All diese Faktoren erhöhen das relative Gewicht von Einmalzahlungen am Tarifabschluss – sofern denn für die Verzögerungszeit überhaupt ein Ausgleich bezahlt wird. Selbst in den wirtschaftlich guten Jahren der letzten Dekade enthielt laut WSI-Analyse etwa jeder zehnte Neuabschluss Übergangszeiten ganz ohne Kompensation, in schlechten Jahren galt das sogar für rund die Hälfte der neuen Tarifabschlüsse.

Doch auch wenn Zahlungen fließen – auf längere Sicht erleiden Beschäftigte ohne einen tabellenwirksamen Anstieg ihrer Tarifeinkommen spürbare Einkommensverluste. Das zeigt Bispinck in einer Modellrechnung: Ein Beschäftigter mit 2.000 Euro Monatsbrutto, der statt einer tabellenwirksamen Erhöhung um zwei Prozent eine Einmalzahlung von 480 Euro erhält, steht im ersten Jahr noch gleich gut da. Doch schon im zweiten Jahr fällt sein Einkommen deutlich niedriger aus. Und der Abstand vergrößert sich mit jeder weiteren Lohnerhöhung, weil Zins- und Zinseszinsseffekte bei Einmalzahlungen entfallen. Die Entwicklung der Verbrau-

cherpreise macht hingegen keine Pause – sie steigen nicht befristet, sondern kontinuierlich.

Das derartige Einkommensrückstände zu einem späteren Zeitpunkt wieder aufgeholt werden könnten, erweist sich nach Erfahrung des Wissenschaftlers „regelmäßig als unrealistisch“. Pauschalen und Einmalzahlungen trügen vielmehr dazu bei, die Lohnentwicklung von Preis- und Produktivitätssteigerungen zu entkoppeln – mit negativen Wirkungen für die Konsumnachfrage der Arbeitnehmer, warnt Bispinck. Sie sollten daher künftig lieber eine kleinere als eine größere Rolle in der Tarifpolitik spielen und „wieder auf ihre ursprüngliche Funktion zurückgeführt werden, die (wenigen) Verzögerungsmonate zu Beginn der Laufzeit zu überbrücken.“ ◀

* Quelle: Reinhard Bispinck u.a.: Tarifliche Pauschal- und Einmalzahlungen, Praxis, Risiken und Nebenwirkungen. Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 69. Juli 2010

Download und Quelledetails unter www.boecklerimpuls.de

ALTERSTEILZEIT

Zwiespältige Bilanz

Auch nach dem Auslaufen der staatlichen Förderung bleibt die Altersteilzeit erhalten – sofern entsprechende tarifliche oder betriebliche Vereinbarungen zustande kommen. In der Vergangenheit profitierten vor allem gut verdienende Beschäftigte in tarifgebundenen Großbetrieben.

Seit 1996 regelt ein Gesetz die Altersteilzeit. Ende vergangenen Jahres lief die Förderung der Bundesagentur für Arbeit aus. Ende 2008 war jeder sechste Beschäftigte zwischen 55 und 64 Jahren in Altersteilzeit. Ihre Ziele hat die Regelung nur teilweise erreicht, zeigt eine Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).*

Kaum Teilzeit: Statt für den gleitenden Übergang wird die Altersteilzeit in der Regel für einen früheren Ruhestand genutzt. Ende Dezember 2009 nutzten 90 Prozent der Beschäftigten in Altersteilzeit das so genannte Blockmodell: Statt ihre Wochenarbeitszeit bis zum Renteneintritt zu reduzieren, arbeiteten sie die Hälfte der verbleibenden Zeit weiterhin voll und gingen dann vorzeitig in Rente.

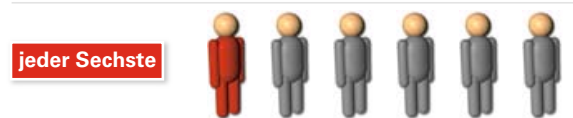
Mehr Personalabbau als neue Jobs: Die Förderung durch die Arbeitsagentur wurde lediglich in rund einem Drittel der Fälle in Anspruch genommen. Sie war an die Bedingung geknüpft, dass die frei werdende Stelle mit einem Arbeitslosen oder (ausgelernten) Azubi besetzt wird. Überwiegend wurden Auszubildende weiterbeschäftigt. „Ein Großteil der Unternehmen verzichtete auf die Förderung und nutzte die Altersteilzeit zum sozialverträglichen Personalabbau bzw. zur Verjüngung der Belegschaft“, so das IAB.

Welche Personengruppen besonders häufig in Altersteilzeit gingen, zeigt eine statistische Auswertung der Beschäftigungssituation der knapp drei Millionen 55- bis 64-Jähriger 2007. Dabei zeigte sich kein eindeutiger Zusammenhang zwischen körperlichen Belastungen und Altersteilzeit: Ost-

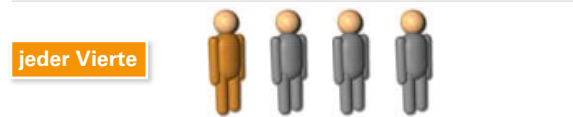
Beliebte Altersteilzeit

530.000 Personen waren Ende 2008 In Altersteilzeit:

Von den 55–64-Jährigen



Von den 60–64-Jährigen



Quelle: Wanger 2010 | © Hans-Böckler-Stiftung 2010

deutsche Männer und Frauen im Westen mit beschwerlichen Jobs hatten überdurchschnittlich oft Zugang zur Altersteilzeit. Ansonsten sind gerade Ältere mit anstrengenden Jobs seltener in Altersteilzeit. Weiterhin hatten Beschäftigte in Altersteilzeit meist

- ▶ ein hohes Arbeitseinkommen;
- ▶ eine Berufsausbildung – Ungelernte und Akademiker waren unterdurchschnittlich häufig vertreten;
- ▶ eine Stelle in Großbetrieben mit über 500 Beschäftigten;
- ▶ einen Job in einer Branche mit hoher Tarifbindung.

Dieser Zusammenhang ist in Ostdeutschland besonders deutlich.

In den alten Ländern war Altersteilzeit 2007 besonders in Branchen mit negativer Beschäftigungsentwicklung verbreitet. Im Osten wurde sie eher zur Anpassung der Personalstruktur als zum Personalabbau genutzt. Die Motive der Beschäftigten sind laut IAB gemischt: Es gibt sowohl Fälle, in denen das Interesse an mehr Freizeit dominiert als auch solche, in denen sie sich zum Ausscheiden gedrängt fühlen. ◀

* Quelle: Susanne Wanger: Die Altersteilzeit im Zusammenspiel individueller und betrieblicher Faktoren, in: WSI-Mitteilungen 8/2010
Download unter www.boecklerimpuls.de