

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 erliden 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.

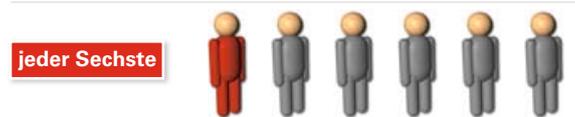
Mehr Personalabbau als neue Jobs: Die Förderung durch die Arbeitsagentur wurde lediglich in rund einem Drittel der Fälle in Anspruch genommen. Sie war an die Bedingung geknüpft, dass die frei werdende Stelle mit einem Arbeitslosen oder (ausgelernten) Azubi besetzt wird. Überwiegend wurden Auszubildende 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-

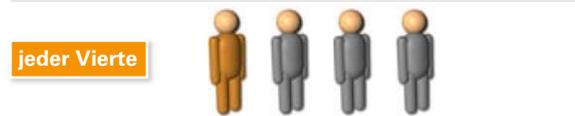
Beliebte Altersteilzeit

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