

Hans **Böckler**
Stiftung 

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

Norbert Fröhler

Neue Wege in den Ruhestand?

Zur tariflichen und betrieblichen Regulierung
des vorzeitigen Erwerbsausstiegs

Norbert Fröhler

Neue Wege in den Ruhestand?

Zur tariflichen und betrieblichen Regulierung
des vorzeitigen Erwerbsausstiegs

IMPRESSUM

Herausgeber

Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf

© Copyright 2014 by Hans-Böckler-Stiftung

Bildnachweise

Titelmotiv: © djama – Fotolia.com

Innenseiten:

© Gina Sanders, S. 11 / seewhatmitchsee, S. 35 / Rido, S. 39 / CandyBox Images,
S. 45 (re.) / photo 5000, S. 43, 45 (li.), 47 (re.) / pitb_1, S. 47 (li) / pressmaster, S. 49 /
Alexander Rath, S. 54 (re.) / Minerva Studio, S. 59 / motorradcbr, S. 65 / Jeanette Dietl,
S. 69 (li.) / Kzenon, S. 73, 80 (li.) / autofocus67, S. 77 (li.) / spotmatikphoto, S. 77 (re.) /
Peter Atkins, S. 80 (re.) / benjaminolte, S. 85 / industrieblick, S. 97 – alle Fotolia.com

© Werner Bachmeier, S. 6, 16, 21, 25, 30, 40, 54 (li.), 63, 69 (re.), 83
www.wernerbachmeier.de

Gestaltung:

Gaby Sylvester, Düsseldorf, www.sylvester-design.de

Druck:

Das Druckhaus Beineke Dickmanns GmbH
Printed in Germany 2014

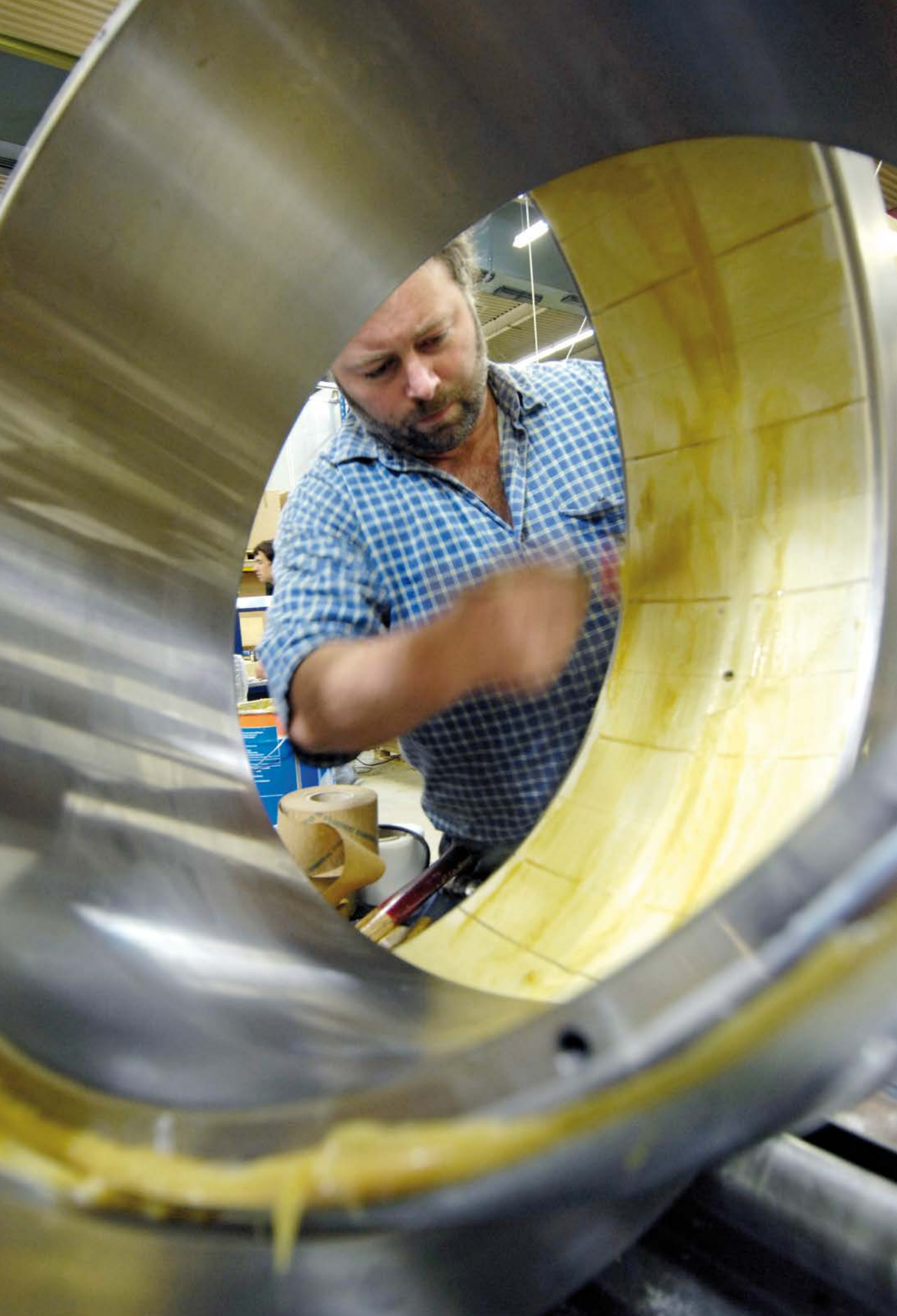
Best.-Nr.: 30422

Bezugsquelle:

Setzkasten GmbH
Fax: 0211-408 00 90 40
E-Mail: mail@setzkasten.de

INHALT

1	Einleitung	7
2	Tarifliche und betriebliche Übergangsinstrumente	11
2.1	Vorruhestandsregelungen	12
2.2	Altersteilzeit	15
2.3	Teilrente	20
2.4	Zusatzbeiträge zum Ausgleich von Rentenabschlägen	23
2.5	Abfindungen	25
2.6	Langzeitkonten	27
2.7	Betriebliche Altersvorsorge	30
2.8	Sonstige Übergangsinstrumente	33
3	Bankgewerbe	35
4	Bauhauptgewerbe	43
5	Chemische Industrie	49
6	Einzelhandel	59
7	Metall- und Elektro-Industrie	65
8	Öffentlicher Dienst	73
9	Fazit: Neue Wege in den Ruhestand?	85
9.1.	Tarifliche und betriebliche Regulierung des Übergangs in die Rente	86
9.2.	„Re-Flexibilisierung“ des Rentenübergangs mittels Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung?	92
	Forschungsergebnisse aus der Hans-Böckler-Stiftung zum Thema Altersübergänge und Alterssicherung	98
	Selbstdarstellung	100



1 Einleitung

Die „Rente mit 67“ hat die Debatte um den Übergang in den Ruhestand neu belebt. Dominierte lange Zeit die Begrenzung des Vorruhestands und die Anhebung des Renteneintrittsalters die staatliche Sozialpolitik, so werden seit Kurzem wieder Überlegungen zu einer flexibleren Gestaltung des Rentenübergangs angestellt. Die Gründe hierfür liegen auf der Hand: Die Anhebung der Regelaltersgrenze ist nicht nur äußerst unpopulär, sondern auch mit verschärften Arbeitsmarktrisiken für Ältere verbunden, zumal die gesundheitlichen Belastungen am Arbeitsplatz in den letzten Jahren insgesamt deutlich gestiegen sind. Wie der „DGB-Index Gute Arbeit“ zeigt, glaubt die Hälfte der Beschäftigten nicht daran, ihre Erwerbsfähigkeit bis zur Regelaltersgrenze aufrechterhalten zu können. Nach wie vor wird die „Rente mit 67“ deshalb von einer großen Mehrheit abgelehnt. Gleichzeitig wünschen sich nach repräsentativen Meinungsumfragen drei Viertel der Bevölkerung wieder flexiblere Altersgrenzen.

Seit 20 Jahren befinden sich die Alterssicherung und die Arbeitsmarktpolitik in einem permanenten Umgestaltungsprozess, der den vorzeitigen Erwerbsausstieg zusehends erschwert und den Rentenübergang „entflexibilisiert“ hat. Wie auch in den meisten anderen OECD-Ländern ist die Verlängerung des Erwerbslebens zu einem zentralen staatlichen Ziel geworden. Auf diese Weise sollen die staatlichen Sozialausgaben begrenzt und die Sozialversicherungsbeiträge gesenkt werden. Zugleich soll dem demografischen Wandel entgegengewirkt und die „nationale Wettbewerbsfähigkeit“ durch Bereitstellung eines ausreichenden Arbeitskräfteangebots gefördert werden. Die Verlängerung der Lebensarbeitszeit ist somit Teil einer umfassenderen Politik der Altersaktivierung, in der das Modell des „wohlverdienten“, sozial gesicherten Ruhestands immer mehr unter Legitimationsdruck gerät. Im Fokus sozialstaatlicher Regulierung des Alter(n)s steht zunehmend die präventive Vermeidung und aktive Kompensation der durch das Alter und die gesellschaftliche Alterung entstehenden Belastungen, während gleichzeitig die sozialen Rechte und Sicherheiten älterer Menschen eingeschränkt werden.

Um das Ziel der Lebensarbeitszeitverlängerung zu erreichen, wurden zunächst die Altersgrenzen für den Bezug einer vorgezogenen Altersrente Schritt für Schritt angehoben. Gleichzeitig wurde der vorzeitige Bezug mit dauerhaften Rentenabschlägen von 0,3 % pro Monat versehen und die Kosten des vorzeitigen Erwerbsausstiegs so vollständig auf die einzelnen Versicherten übertragen. Für die nach 1951 Geborenen wurden die Altersrenten für Frauen, für Erwerbslose

und für Altersteilzeitbeschäftigte gänzlich abgeschafft. Für die verbliebenen vorgezogenen Altersrenten für Schwerbehinderte und für langjährig Versicherte (mit mindestens 35 Versicherungsjahren) werden die Altersgrenzen seit 2014 parallel zur Regelaltersgrenze schrittweise weiter angehoben. Nach vollständiger Umsetzung der Maßnahmen wird der Zugang in eine gesetzliche Altersrente frühestens mit Vollendung des 62. Lebensjahres und ein abschlagsfreier Rentenbezug frühestens ab dem 65. Lebensjahr möglich sein. Zudem sind die individuellen Zugangsvoraussetzungen für den Bezug einer vorgezogenen Altersrente deutlich verschärft worden.

Um zu verhindern, dass ältere Beschäftigte vermehrt auf die Berufs- und Erwerbsunfähigkeitsrenten als Ausstiegspfad ausweichen, wurden auch diese grundlegend reformiert. Mit der neu geschaffenen zweistufigen Erwerbsminderungsrente wurden die Anspruchsvoraussetzungen erheblich heraufgesetzt, das Leistungsniveau deutlich abgesenkt, der Berufsschutz abgeschafft und weitere Maßnahmen etabliert, die den Zwang für Leistungseingeschränkte und Erwerbsgeminderte zum Verbleib auf dem Arbeitsmarkt erheblich verstärkt haben.

Die rentenrechtliche Einschränkung des vorzeitigen Erwerbsausstiegs wurde durch eine Reihe von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen ergänzt, die auf eine Aktivierung Älterer zielen. Durch verstärkte Kontrollen und die Einführung von Sperrzeiten und Erstattungspflichten wurde die Nutzung des Arbeitslosengeldes für die Finanzierung des Rentenübergangs erschwert bzw. verteuert. Die „Hartz“-Gesetze brachten diesbezüglich weitere erhebliche Einschränkungen mit sich und haben den Erwerbsdruck auf Ältere drastisch erhöht. Zudem wurde die maximale Bezugsdauer von Arbeitslosengeld für Ältere von 32 auf 24 Monate verkürzt und der erleichterte Arbeitslosengeldbezug ab dem 58. Lebensjahr abgeschafft. Hingegen können Bezieher von „Hartz IV“ nun mit 63 Jahren zur Inanspruchnahme einer vorgezogenen Altersrente mit entsprechenden Rentenabschlägen gezwungen werden. Auf der anderen Seite wurde eine Reihe von Leistungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik – wie zum Beispiel der Eingliederungszuschuss oder die Entgeltsicherung – eingeführt, die positive Anreize für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit im Alter sowie für die Einstellung Älterer setzen sollen.

Weitere Beschränkungen für den flexiblen Erwerbsausstieg gehen von der fortgesetzten Absenkung des gesetzlichen Rentenniveaus aus. Dies geschieht in zweierlei Hinsicht: Zum einen stellt das fallende Rentenniveau einen Anreiz zur Verlängerung des Erwerbslebens dar, um den sinkenden Rentenwert durch eine höhere Anzahl von Beitragsjahren zumindest teilweise wieder auszugleichen.

Zum anderen führt die Notwendigkeit vermehrter Investitionen in die betriebliche und private Alterssicherung zu einer Verringerung der für die Gestaltung des Rentenübergangs zur Verfügung stehenden Mittel. In der Summe kann sich ein immer größer werdender Teil der Versicherten einen vorzeitigen Erwerbsausstieg nicht mehr leisten, ohne eine massive Einschränkung des Lebensstandards im Alter bis hin zur Altersarmut in Kauf zu nehmen.

FORSCHUNGSPROJEKT

Projektteam: Prof. Dr. Ute Klammer, Norbert Fröhler, Dr. Thilo Fehmel

Projektlaufzeit: 2009-2012

Forschungsfragen:

Wie haben die Tarif- und Betriebsparteien auf den Rückzug des Staates aus der Gestaltung und Finanzierung des flexiblen Rentenübergangs reagiert?

Welche Strategien und Initiativen haben sie entwickelt?

Was beinhalten die einschlägigen Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen? Welche Interessen liegen ihnen zugrunde?

Wie werden die tariflichen und betrieblichen Möglichkeiten von den Beschäftigten genutzt?

Welche Auswirkungen haben Vertariflichung und Verbetrieblung letztlich auf die Handlungsspielräume der Tarif- und Betriebsparteien sowie der Beschäftigten?

Empirische Basis:

- Gespräche mit Fachreferentinnen und Fachreferenten aus Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden
- Befragung von ca. 2.000 Betriebsräten
- Analyse von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen
- Untersuchung in/von zehn Betrieben
- Fallstudien zur Übergangspraxis in sechs unterschiedlichen Branchen: privates Bankgewerbe, Bauhauptgewerbe, chemische Industrie, Einzelhandel, Metall- und Elektro-Industrie und öffentlicher Dienst.

Zentrale Veröffentlichung:

Fröhler, N. / Fehmel, T. / Klammer, U. (2013): Flexibel in die Rente?
Edition Sigma: Berlin.

Projektwebsite: www.boeckler.de/11145.htm?projekt=S-2008-136-4

Parallel zur Einschränkung der renten- und arbeitsförderungsrechtlichen Möglichkeiten schuf der Staat Rahmenbedingungen und Anreize für eine Verlagerung der Übergangsgestaltung und -finanzierung auf die Tarif- und Betriebsparteien. Auch dies hat primär die Entlastung der öffentlichen Haushalte und die Senkung der Sozialabgaben zum Ziel. Zugleich sollen aber auch die arbeitsmarktentlastende Funktion des vorzeitigen Erwerbsausstiegs und die personalpolitische Flexibilität der Unternehmen erhalten werden. Schließlich zielen die im Hinblick auf die tarifliche Handlungsebene neu geschaffenen bzw. regulierten Übergangsinstrumente auch auf eine Reduzierung des vollständigen vorzeitigen Erwerbsausstiegs zugunsten vermehrt gleitender Rentenübergänge, um Beschäftigte länger im Erwerbsleben zu halten und besser auf die Nacherwerbsphase vorzubereiten.

Auch in der wiederbelebten Debatte über eine erneute Flexibilisierung des Rentenübergangs stehen tarifliche und betriebliche Übergangsinstrumente im Mittelpunkt. Dabei gibt es über den Erfolg und die Folgen dieser Strategie der Vertariflichung und Verbetrieblichung bislang nur wenige gesicherte Erkenntnisse. Ähnliches gilt ganz allgemein für die Gestaltung, Verbreitung und Nutzung des Rentenübergangs auf Branchen- und Betriebsebene.

Die vorliegende Publikation greift die zentralen Erkenntnisse eines mit Mitteln der Hans-Böckler-Stiftung finanzierten Forschungsprojektes auf (s. Kasten S. 9). Zunächst werden die wichtigsten tariflichen und betrieblichen Übergangsinstrumente vorgestellt. Es folgen sechs Branchenporträts, in denen jeweils die zentralen Kennzeichen der Übergangsregulierung und ihrer Entwicklung in den oben genannten Branchen näher beleuchtet wird. Zum Schluss erfolgt ein Resümee, in dem insbesondere der zentralen Untersuchungsfrage nachgegangen wird, ob die zunehmende Einschränkung der staatlichen Optionen des vorzeitigen oder gleitenden Erwerbsausstiegs zu verstärkten Regulierungsbemühungen seitens der Tarifverbände und der Unternehmen führt, ob also die „Entflexibilisierung“ des staatlichen Rentenübergangs eine „Re-Flexibilisierung“ auf tariflicher und betrieblicher Ebene nach sich zieht.



Tarifliche und betriebliche Übergangsinstrumente

2

Die „Entflexibilisierung“ des staatlichen Rentenübergangs war von Anfang an von der Eröffnung von Gestaltungsoptionen auf tariflicher und betrieblicher Ebene begleitet. Zum Teil wurden dafür lediglich die gesetzlichen Rahmenbedingungen festgelegt, zum Teil aber auch finanzielle Anreize für deren Anwendung und Nutzung gesetzt. Dies hat zur Herausbildung einer Vielfalt von Übergangsinstrumenten gefördert, die von den Tarif- und Betriebsparteien jedoch in höchst unterschiedlichem Maße gestaltet und genutzt wird.

2 Tarifliche und betriebliche Übergangsinstrumente

Im Wesentlichen handelt es sich bei den solchermaßen geschaffenen Übergangsinstrumenten um das Vorruhestandsgeld, die Altersteilzeit sowie um Langzeitbeziehungsweise Lebensarbeitszeitkonten. Auch der Teilrentenbezug und die Möglichkeit, Rentenabschläge durch Zusatzbeiträge auszugleichen, sind in diesem Zusammenhang zu nennen. Zwar sind beide Instrumente grundsätzlich auch ohne kollektiv- oder individualvertragliche Vereinbarungen nutzbar, dem Grunde nach zielen sie jedoch auf flankierende Regelungen zwischen Unternehmen und Beschäftigten. Bislang weitgehend ohne staatliche Regulierung geblieben sind betriebliche Vorruhestandsregelungen, Teilzeitmodelle mit oder ohne Entgeltausgleich sowie Abfindungen, die der Finanzierung des vorzeitigen Erwerbsausstiegs dienen. Als ein weiteres Übergangsinstrument kristallisiert sich schließlich zunehmend die betriebliche Altersvorsorge heraus, was wesentlich auf die Förderung der Entgeltumwandlung zurückzuführen ist, von staatlicher Seite allerdings gar nicht als solches beabsichtigt war.

2.1 Vorruhestandsregelungen

Als erster Versuch der Vertariflichung und Verbetrieblichung des Rentenübergangs kann das 1984 eingeführte „Vorruhestandsgesetz“ angesehen werden. Unternehmen konnten von der Arbeitsverwaltung einen Kostenzuschuss erhalten, wenn sie Beschäftigte ab dem 58. Lebensjahr bis zum frühestmöglichen Bezug einer Altersrente unter Fortzahlung von mindestens 65 % des vorherigen Bruttoentgelts vollständig von der Arbeit freistellten und die Arbeitsstelle mit einem Erwerbslosen, einem Ausbildungsabsolventen oder einem Auszubildenden wiederbesetzten. Das Gesetz regelte lediglich die Voraussetzungen für die Gewährung des Zuschusses in Höhe von 35 % des gesetzlichen Mindestentgelts (zuzüglich der Arbeitgeber-beiträge zur Renten- und Krankenversicherung), delegierte die Vereinbarung der konkreten Bedingungen des Vorruhestands jedoch an die Tarifparteien. Obwohl im Laufe des vierjährigen Bestehens des „Vorruhestandsgesetzes“ rund 400 entsprechende Tarifverträge vereinbart wurden – wobei das Mindestentgelt meist auf 75 % angehoben wurde – blieb die Inanspruchnahme doch deutlich hinter den Erwartungen zurück. Insgesamt machten ca. 165.000 Beschäftigte von der Möglichkeit Gebrauch, womit das geschätzte Gesamtpotential von 1,8 Mio. Beschäftigten nur zu etwa 9 % ausgeschöpft wurde. Die staatliche Förderung wurde deshalb Ende 1988 eingestellt.

TARIFVERTRÄGE UND BEAMTENRECHT

Die meisten Tarifverträge blieben auch nach dem Auslaufen der staatlichen Förderung Ende 1988 zunächst weiter bestehen, wurden jedoch in den Betrieben in weit geringerem Maße genutzt. Mit der Etablierung der Altersteilzeit liefen die Vorruhestandstarifverträge dann in den meisten Branchen endgültig aus. Eine der wenigen Ausnahmen stellt das Bankgewerbe dar, in dem der Tarifvertrag bis heute in nahezu unveränderter Form fortbesteht und auch nach wie vor umfangreich genutzt wird. Bei einer Mindestbetriebszugehörigkeit von 20 Jahren besteht hier ein individueller Rechtsanspruch auf eine vollständige bezahlte Freistellung für maximal zwei Jahre in Höhe von 70 % des letzten Monatsgehalts.

Auch im öffentlichen Dienst spielen branchenbezogene Vorruhestandsregelungen nach wie vor eine gewisse Rolle. So gelten für einige Berufsgruppen mit hohen Leistungsanforderungen bzw. Arbeitsbelastungen traditionell besondere Altersgrenzen, die zum Teil deutlich unter der gesetzlichen Regelaltersgrenze liegen: Berufssoldaten können – nach Dienstgraden gestaffelt – zwischen dem 41. und 62. Lebensjahr in Ruhestand gehen, Fluglotsen ab 55 Jahren, Polizisten, Verfassungsschützer, Justizvollzieher und Feuerwehrleute ab 60 Jahren, Lehrer ab 64. Im Beamtenbereich findet dabei in der Regel ein voller Versorgungsausgleich statt. Im Tarifbereich erfolgt hingegen nur ein Teilausgleich in Form einer Abfindungszahlung. Einen Teil der Einkommenseinbußen müssen die Beschäftigten selbst in Form einer verpflichtenden privaten Kapitalversicherung ausgleichen. Im Beamtenbereich finden darüber hinaus auch „echte“ Vorruhestandsregelungen weiterhin Anwendung, wenngleich in wesentlich geringerem Umfang als noch in den 1990er Jahren. In der Regel sind sie auf fest definierte Bereiche mit „Personalüberhang“ beschränkt. Aktuell sind solche Vorruhestandsregelungen vor allem im kommunalen Beamtenbereich, bei der Bundeswehr und bei den verbliebenen Postbeamten im Einsatz. Im Regelfall wird dabei eine vorzeitige Pensionierung ab dem 55. oder 60. Lebensjahr bei vollem Versorgungsausgleich oder unter Hinnahme begrenzter Versorgungsabschläge gewährt.

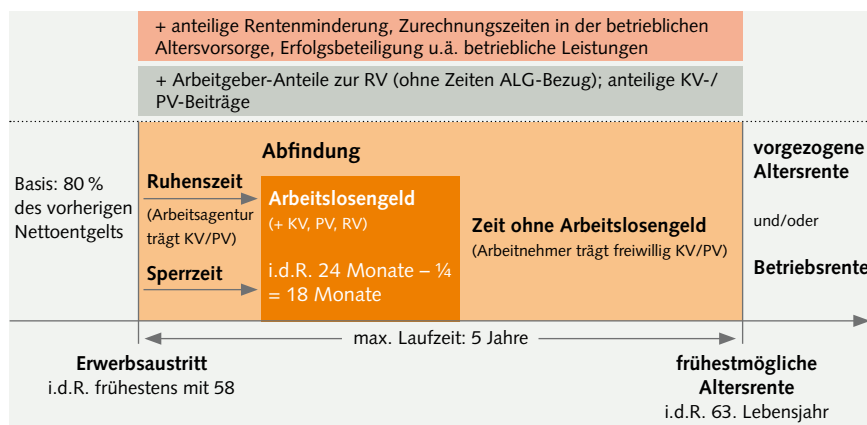
BETRIEBLICHES ANGEBOT UND NUTZUNGSMUSTER

Schließlich lassen sich insbesondere in Großunternehmen vielfach Vorruhestandsmodelle ohne einen Bezug zu gesetzlichen oder tariflichen Regelungen finden. Dabei handelt es sich im Regelfall um freiwillige Unternehmensleistungen, die meist in Form einmaliger Abfindungszahlungen und unter Einbeziehung des Arbeitslosengeldanspruches gewährt werden (vgl. Abb. 1). Solche Vorruhestandsmodelle werden zum Beispiel in den näher untersuchten Unternehmen der Metall- und Elektro-Industrie, der chemischen Industrie, des öffentlichen Dienstes und des Bankgewerbes angeboten.

Die Konditionen werden in der Regel einseitig vom Unternehmen festgelegt, dem auch die alleinige Entscheidungsgewalt zukommt, welchen Beschäftigten es einen Vorruhestand anbietet. Ein Mitspracherecht des Betriebsrats besteht meist nur dann, wenn die Vorruhestandsregelung Gegenstand eines Sozialplans ist. Da der Einsatz des Instruments vor allem im Interesse des Unternehmens liegt, ist die Ausstattung meist attraktiv. Je nach Unternehmen wird für einen Überbrückungszeitraum von 2 bis 7 Jahren bis zur frühestmöglichen Altersrente eine Abfindung auf Basis der Fortzahlung des bisherigen Brutto- oder Nettomonatsentgelts in Höhe von 75-100 %, abzüglich der fiktiven Arbeitslosengeldbezüge gezahlt. Zusätzlich werden gegebenenfalls auch die Kosten der freiwilligen Weiterversicherung in der Kranken- und Pflegeversicherung, die entfallenden Rentenversicherungsbeiträge, die Abschläge bei vorgezogenem Rentenbezug, die Verluste in der betrieblichen Altersversorgung und andere betriebliche Sozialleistungen zumindest teilweise abgegolten. Zusätzliche Unterstützungsleistungen wie Rentenberatung oder Unterstützung im Umgang mit der Arbeitsverwaltung sind üblich.

Weil es sich um ein vergleichsweise kostenintensives Instrument handelt, kommen die betrieblichen Vorruhestandsregelungen in umfangreicherem Maße meist nur in konjunkturellen Krisenzeiten, bei Standortschließungen oder strukturellem Personalabbau zum Einsatz. Da sich der Personalabbau im Vergleich zu den 1990er Jahren in den meisten Unternehmen inzwischen abgeschwächt hat, haben sich auch die Konditionen der Vorruhestandsmodelle in der Summe leicht verschlechtert. Dies betrifft sowohl die Dauer des Vorruhestands als auch

Abb. 1:
Beispiel für ein
betriebliches
Vorruhestands-
modell



Quelle: eigene Darstellung

RV = Rentenversicherung, KV = Krankenversicherung, PV = Pflegeversicherung

die Höhe des Lohnausgleichs. Trotz der nach wie vor attraktiven Konditionen bleibt die Nachfrage häufig hinter dem Angebot zurück. Ein zentraler Grund hierfür ist die soziale und moralische Hürde der verpflichtenden Arbeitsuchendmeldung und des Arbeitslosengeldbezugs.

2.2 Altersteilzeit

Als Ersatz für das „Vorruhestandsgesetz“ trat 1989 das „Altersteilzeitgesetz“ in Kraft. Da es lediglich einen gleitenden Erwerbsausstieg ab dem 58. Lebensjahr ermöglichte, wurde es jedoch kaum genutzt und Ende 1992 wieder abgeschafft. Nur vier Jahre später jedoch wurde die Altersteilzeit in deutlich abgewandelter Form und unter veränderten politischen Rahmenbedingungen neu aufgelegt und hat sich in der Folgezeit zum zentralen tariflichen und betrieblichen Übergangsinstrument entwickelt. Auch in seiner neuen Fassung ist das „Altersteilzeitgesetz“ lediglich ein Rahmengesetz, das Mindeststandards für Bedingungen und Leistungen festlegt sowie die Rechtsbeziehungen zwischen Unternehmen und Arbeitsverwaltung regelt. Es gewährt keinen unmittelbaren Rechtsanspruch und delegiert die konkrete Ausgestaltung der Altersteilzeit an die Arbeitsvertragsparteien. Nach dem Gesetz können Beschäftigte, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, ihre Arbeitszeit bis zum Zugang in eine Altersrente halbieren und erhalten während dieser Zeit vom Unternehmen eine Mindestaufstockung des Teilzeitentgelts auf 60 % des vorherigen Bruttogehalts und auf 90 % der vorherigen Rentenversicherungsbeiträge. Die Festlegung der Dauer und der Verteilung der Arbeitszeit bleibt den Vertragsparteien überlassen. Neben der gleichmäßigen Halbierung der täglichen Arbeitszeit ist auch eine ungleichmäßige oder diskontinuierliche Verteilung möglich. Dies umfasst auch die Möglichkeit des einmaligen Wechsels zwischen einer ungekürzten Arbeitsphase und einer gleich langen Freistellungsphase. Ohne Bezug auf einen geltenden Tarifvertrag ist die Dauer dieser als „Blockmodell“ bekannten Variante der Altersteilzeit jedoch auf drei Jahre begrenzt.

Die Bundesagentur für Arbeit erstattete den Unternehmen auf Antrag für maximal 6 Jahre die gesetzlich vorgeschriebenen Mindestaufstockungsbeträge, wenn die frei gewordene Stelle nachweislich mit einem Erwerbslosen, einem Ausbildungsabsolventen oder (in kleineren Betrieben) einem Auszubildenden wiederbesetzt wurde. Ende 2009 sind diese Zuschüsse abgeschafft worden, da der Gesetzgeber die mit ihnen verbundenen Ziele der Beschäftigungsförderung und der Förderung des gleitenden Erwerbsausstiegs als nur unzureichend erfüllt



ansah. Zum einen wurden die Zuschüsse nur in einem Drittel der Altersteilzeitfälle in Anspruch genommen, wobei zum Teil noch von Mitnahmeeffekten auszugehen ist. Zum anderen wird Altersteilzeit zu 90 % im Blockmodell und nur zu 10 % in „echter“ Teilzeit praktiziert. Da auch die Altersrente nach Altersteilzeitarbeit für die nach 1951 Geborenen weggefallen ist, beschränkt sich die staatliche Förderung nunmehr auf die generelle Steuer- und Beitragsfreiheit der Aufstockungsbeträge.

TARIFVERTRÄGE

Mit Einführung der Altersteilzeit erhöhte sich die Anzahl der Tarifverträge zunächst beständig. Gegen Ende der 2000er Jahre waren bundesweit ca. 1.000 Tarifverträge in Kraft. Neben Verfahrensvorschriften regeln sie vor allem die Voraussetzungen zur Inanspruchnahme, die Dauer, Lage und Verteilung der Altersteilzeit, die finanzielle Ausstattung und den Insolvenzschutz. Eine zentrale

Gemeinsamkeit der Tarifverträge ist ihre Gestaltungsoffenheit gegenüber der betrieblichen Ebene in Form von Mindestbedingungen, Optionsmöglichkeiten und Öffnungsklauseln. In Bezug auf die Regelungsinhalte lassen sich hingegen große Differenzen zwischen den Tarifverträgen feststellen. Dabei lassen sie sich grob in drei Kategorien unterteilen:

1. Tarifverträge, die weitgehend nur die gesetzlichen Mindestbedingungen abbilden,
2. Tarifverträge, die sich vor allem in quantitativer Hinsicht von den gesetzlichen Vorgaben abheben und
3. Tarifverträge mit eigenem Gestaltungsspektrum, die sich deutlich von den gesetzlichen Regelungen unterscheiden.

Die Branchen mit einer umfangreichen eigenen tariflichen Gestaltung sind auch jene, in denen Altersteilzeit das zentrale Übergangsinstrument ist. Es sind in der Regel Branchen mit einem hohen Anteil größerer Betriebe, ausgebauten industriellen Beziehungen, überdurchschnittlichen Arbeitsbelastungen und/oder einem hohen Bedarf an Personalumstrukturierungen.

Wenngleich der Wegfall der staatlichen Zuschüsse keineswegs das vielfach prognostizierte Ende der Altersteilzeit bedeutete, blieb er dennoch nicht ohne Konsequenzen. Da die Laufzeiten in der Regel an das Bestehen der Zuschüsse gekoppelt waren, mussten die Tarifverträge in den meisten Branchen neu verhandelt werden. Mehrheitlich ging dies mit deutlichen Veränderungen einher. Mitunter wurden die Verträge aber auch weitgehend unverändert verlängert, insbesondere wenn diese ohnehin nur die gesetzlichen Mindestbedingungen nachvollzogen. In einigen Branchen, wie zum Beispiel in der Textilindustrie oder im Einzelhandel, konnten sich die Tarifparteien nicht auf eine Fortsetzung der Altersteilzeit einigen. Dort, wo die Tarifverträge neu ausgehandelt wurden, lassen sich vor allem drei Entwicklungstendenzen ausmachen:

1. Die Nutzungsvoraussetzungen und -bedingungen wurden deutlich verschärft. Rechtsansprüche wurden eingeschränkt oder abgeschafft, das Mindestalter erhöht, die Dauer reduziert und die finanzielle Ausstattung eingeschränkt.
2. Die betrieblichen Gestaltungsmöglichkeiten wurden ausgeweitet.
3. Es lässt sich zunehmend eine Öffnung hin zu anderen Übergangsinstrumenten und zu Maßnahmen einer stärker am demografischen Wandel orientierten Personalpolitik feststellen.

BETRIEBLICHES ANGEBOT

Laut WSI-Betriebsrätebefragung boten im Jahr 2010 55 % der privatwirtschaftlichen Betriebe (mit Betriebsrat und mehr als 20 Beschäftigten) Altersteilzeit als Übergangsinstrument an. Im öffentlichen Dienst war die Angebotsquote noch höher. Insgesamt waren schätzungsweise rund zwei Drittel aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Betrieben tätig, die entweder durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung die Möglichkeit zur Altersteilzeit boten. Das Angebot ist in den 2000er Jahren kontinuierlich gestiegen. Dabei fiel der Anstieg in den ostdeutschen Bundesländern stärker aus als in den westdeutschen, so dass der anfängliche Rückstand im Osten inzwischen weitgehend aufgeholt ist.

Das betriebliche Angebot an Altersteilzeit ist vor allem abhängig von der Betriebsgröße, der Tarifbindung, der Existenz einer betrieblichen Interessenvertretung und von der Branchenzugehörigkeit. Es ist besonders groß in jenen Branchen, in denen Flächentarifverträge einen Anspruch gewähren bzw. bis vor kurzem gewährt haben. In zwei Dritteln der Betriebe basieren die Vereinbarungen auf branchentariflichen Regelungen. Die Umsetzbarkeit der tariflichen Vorgaben wird von den Betriebsräten überwiegend als gut bewertet. Die betrieblichen Verhandlungen erweisen sich meist als wenig konfliktreich. Die tariflichen Spielräume werden von den Betriebsparteien meist zu umfangreichen Anpassungen genutzt; nicht selten weichen die Betriebsvereinbarungen auch gänzlich von den tariflichen Mindestvorgaben ab. So ist beispielsweise die finanzielle Ausstattung meist übertariflich. Auch bei Modell, Dauer und Lage der Altersteilzeit sowie beim Kreis der Berechtigten sind vielfach Abweichungen jenseits der ohnehin bereits gegebenen tarifvertraglichen Spielräume feststellbar.

Auch auf betrieblicher Ebene hatte der Wegfall der staatlichen Zuschüsse eine Neubewertung und Neuaushandlung der Nutzungsbedingungen zur Konsequenz. Insbesondere in den kleineren und mittleren Unternehmen, wie zum Beispiel dem näher untersuchten Baubetrieb und der Privatbank, wurde Altersteilzeit verbreitet durch kostengünstigere Übergangsinstrumente ersetzt. Wo sie weiter angeboten wird, wurden im Regelfall Einschränkungen bei den Nutzungsbedingungen vorgenommen, insbesondere bei der finanziellen Ausstattung, aber auch beim Mindestalter und der Dauer. Des Weiteren lassen sich Bestrebungen feststellen, Altersteilzeit stärker auf jene Beschäftigtengruppen zu konzentrieren, die hohe Arbeitsbelastungen aufweisen und bei denen die Nachwuchsrekrutierung unproblematisch ist.

NUTZUNGSMUSTER

Parallel zum Angebot ist auch die Inanspruchnahme von Altersteilzeit zunächst kontinuierlich gewachsen. Mitte 2009 befand sich jeder sechste Beschäftigte in der anspruchsberechtigten Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen in Altersteilzeit. Die Rentendaten weisen jedoch darauf hin, dass die Nutzungsquote seitdem zurückgegangen ist, denn die Anzahl der Neurentner, die aus Altersteilzeit in die Rente wechselten, ist zwischen 2009 und 2012 von 108.000 auf 90.000 Personen gesunken. Gleiches gilt für den Anteil der zuvor in Altersteilzeit Tätigen unter den Neurentnern.

Die Nutzung steigt prinzipiell mit der Betriebsgröße, der Tarifbindung, der Existenz einer betrieblichen Interessenvertretung und der Attraktivität der Nutzungsbedingungen. Dort, wo ein Anspruch auf Altersteilzeit besteht und die Ausstattung deutlich über den gesetzlichen Mindestbedingungen liegt, ist auch die Nutzungsquote hoch. Daneben spielen auch individuelle Faktoren eine wichtige Rolle. Altersteilzeit wird vor allem von den mittleren Qualifikations- und Einkommensgruppen sowie von Vollzeitbeschäftigten genutzt. Hingegen scheuen Beschäftigte mit geringeren Bezügen oftmals den Wechsel in Altersteilzeit, weil sie die damit verbundenen Einkommenseinbußen schwerer verkraften können. Auch Beschäftigte mit hohen gesundheitlichen Belastungen machen seltener von Altersteilzeit Gebrauch, weil sie oftmals schon vor dem Mindestalter aus dem Betrieb ausscheiden oder nur schwerlich bis zum Ende der Arbeitsphase im Blockmodell durchhalten können.

Zwei Drittel der Altersteilzeitverhältnisse haben eine Dauer von mindestens 5 Jahren. Aufgrund der Anhebung der Altersgrenzen haben sich sowohl der durchschnittliche Eintritts- als auch der Austrittszeitpunkt deutlich nach hinten verlagert. In der betrieblichen Praxis dominiert meist ein „Standardmodell“, dem die Mehrzahl der Beschäftigten folgt. Häufig anzutreffen sind Blockmodelle zwischen dem 57. und 63. Lebensjahr. Bei Vorliegen einer Schwerbehinderung beginnt und endet die Altersteilzeit oft auch schon früher. Hingegen bevorzugen untere Entgeltgruppen häufig ein späteres Modell mit Zugang in eine abschlagsfreie Altersrente, um so die Einkommens- und Renteneinbußen möglichst gering zu halten.

2.3 Teilrente

Bereits seit 1992 existiert die Möglichkeit, eine gesetzliche Altersrente auch lediglich als Teilrente in Anspruch zu nehmen. Hierauf besteht seitens der Versicherten ein unmittelbarer rentenrechtlicher Anspruch, weitere vertragliche Regelungen sind nicht notwendig. Der Intention nach zielt die Teilrente jedoch auf flankierende Vereinbarungen zwischen Unternehmen und Beschäftigten. Bei Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses sind diese ohnehin unabdingbar, da die Arbeitszeit reduziert werden muss.

Für den Bezug einer Teilrente gelten grundsätzlich die gleichen Voraussetzungen wie für den Bezug der entsprechenden Vollrente. Dies hat unter anderem zur Folge, dass Teilrenten ab dem Geburtsjahrgang 1952 nur noch mit Erfüllung der „großen Wartezeit“ von 35 Jahren und (mit Ausnahme von Schwerbehinderten) ab dem 63. Lebensjahr zugänglich sind. Die Teilrente kann in Höhe von einem Drittel, der Hälfte oder zwei Dritteln der zum Eintrittszeitpunkt zustehenden Vollrente bezogen werden. Auf den in Anspruch genommenen Rententeil werden die üblichen Rentenabschläge fällig. Die Ausübung einer Erwerbstätigkeit ist weiterhin möglich. Dabei gilt jedoch der Grundsatz, dass die Summe aus Einkünften und Teilrente nicht höher sein darf als das vorherige Einkommen. Hierzu sind nach Teilrentenstufe gestaffelte Hinzuverdienstgrenzen festgelegt. Diese bestehen nicht aus einheitlichen Nominalbeträgen, sondern hängen vom vorherigen Erwerbseinkommen ab und müssen deshalb individuell errechnet werden. Als Faustregel gilt, dass Bezieher einer Drittel-Teilrente ihre bisherigen Einkünfte um ca. 20 % reduzieren müssen; bei einer hälftigen Teilrente beträgt die notwendige Einkommensabsenkung ca. 40 % und bei einer Zweidrittel-Teilrente ca. 60 %. Die Hinzuverdienstgrenze darf im Laufe eines Jahres zweimal um maximal den doppelten Wert überschritten werden. Danach erfolgt automatisch eine Abstufung auf die nächste Teilrentenstufe. Wird auch die Hinzuverdienstgrenze für die Drittel-Teilrente überschritten, entfällt der Rentenanspruch ganz.

Bislang wurde die Möglichkeit des Bezugs einer gesetzlichen Teilrente jedoch kaum genutzt. Im Jahr 2012 befanden sich unter den Neuzugängen in eine Altersrente insgesamt nur 1.617 Versicherte bzw. 0,2 % mit einem Teilrentenbezug. Überdies kommen Teilrenten oftmals unfreiwillig zustande, weil Versicherte unwissentlich die Hinzuverdienstgrenze für eine Vollrente überschreiten, die aktuell bei 450 Euro liegt.



TARIFVERTRÄGE

Erst seit kurzem existieren erste Ansätze zu einer begleitenden tarifvertraglichen Gestaltung der gesetzlichen Teilrenten. Die langjährige Zurückhaltung ist zum einen auf die ungünstigen gesetzlichen Regelungen zurückzuführen. Hierzu zählt neben der komplizierten und schwer durchschaubaren Gesamtkonzeption auch der Umstand, dass der Teilrentenbezug frühestens mit dem Zugang in eine vorgezogene Altersrente möglich ist. Außerdem führt die Definition der Hinzuverdienstgrenzen dazu, dass die Summe aus Teilrente und Teilzeitentgelt stets geringer ist als das vorherige Vollzeitentgelt. Der Hauptgrund für die Zurückhaltung dürfte aber darin zu finden sein, dass die Teilrente ihrer Konstruktion nach ein Instrument des gleitenden Erwerbsausstiegs ist, Unternehmen und Beschäftigte jedoch nach wie vor mehrheitlich einen abrupten vollständigen Erwerbsausstieg bevorzugen.

Dass sich die Tarifparteien in letzter Zeit dennoch stärker für das Instrument interessieren, ist zum einen auf Suchprozesse zurückzuführen, die durch die Anhebung der Rentenaltersgrenzen und die unsichere Zukunft der Altersteilzeit und ihrer staatlichen Förderung ausgelöst wurden. Hinzu kommt, dass der glei-

tende Erwerbsausstieg vor dem Hintergrund der befürchteten Nachwuchsprobleme in den Unternehmen insgesamt eine spürbare Aufwertung erfahren hat. Dennoch erscheint den meisten Tarifverbänden eine ernsthafte Beschäftigung mit der Teilrente erst dann als lohnenswert, wenn die gesetzlichen Bedingungen entsprechend reformiert werden.

Bislang ist es erst in zwei Branchen zu Tarifabschlüssen gekommen: in der chemischen Industrie und im öffentlichen Dienst. Der „Demografie-Tarifvertrag“ der chemischen Industrie eröffnet seit 2010 die Möglichkeit, den betrieblichen Demografie-Fonds für Teilrentenmodelle zu verwenden. Neben dem gleitenden Rentenübergang ist dabei auch ein vollständiger Erwerbsausstieg durch die Kombination einer gesetzlichen Teilrente mit der Auszahlung aus einem Langzeitkonto vorgesehen. Der Demografie-Fonds soll dann zum Ausgleich entweder der Einkommenseinbußen oder der Rentenabschläge verwendet werden. Weitere Vorgaben dazu sieht der Tarifvertrag nicht vor, die konkrete Ausgestaltung ist also vollständig an die Betriebsparteien delegiert. Darüber hinaus wirbt die IG BCE seit geraumer Zeit für ein gleitendes Teilrentenmodell unter veränderten gesetzlichen Rahmenbedingungen, das sich explizit an gesundheitlich besonders belastete Berufsgruppen wendet.

Ebenfalls seit 2010 existiert im öffentlichen Dienst ein Tarifvertrag zur „flexiblen Altersarbeitszeit“, der einen gleitenden Übergang mithilfe der gesetzlichen Teilrente ermöglicht. Dabei muss die Beschäftigung jedoch zwingend über die Regelaltersgrenze hinaus fortgeführt werden. Es handelt sich also nicht um ein Vorruhestandsmodell, sondern um ein Modell zur Verlängerung der Lebensarbeitszeit. Bei Erfüllung der gesetzlichen Zugangsvoraussetzungen können Tarifbeschäftigte und Beamte des Bundes und der Kommunen ihre Arbeitszeit über einen Zeitraum von 4 Jahren gleichmäßig auf die Hälfte der bisherigen Arbeitszeit reduzieren. Die Teilzeitbeschäftigung beginnt 2 Jahre vor und endet 2 Jahre nach der Regelaltersgrenze. Zeitgleich kann maximal eine halbe Teilrente bezogen werden. Es besteht kein Rechtsanspruch seitens der Beschäftigten. Somit bildet die „flexible Altersarbeitszeit“ eigentlich lediglich die existierenden rentenrechtlichen Möglichkeiten nach.

BETRIEBLICHES ANGEBOT UND NUTZUNGSMUSTER

Laut WSI-Betriebsrätebefragung wird in 11 % der privatwirtschaftlichen Betriebe (mit Betriebsrat und mehr als 20 Beschäftigten) die Kombination aus Teilrentenbezug und fortgesetzter Erwerbstätigkeit als Übergangsinstrument angeboten. Diese Teilrentenmodelle beziehen sich weit überwiegend nicht auf gesetzliche Altersrenten, sondern auf Erwerbsminderungsrenten oder Betriebs-

renten. Das Angebot steigt mit der Betriebsgröße und dem Frauenanteil in der Belegschaft. Die Leistungsbedingungen der Teilrentenmodelle werden vorwiegend individuell festgelegt, während Tarifverträge nur eine nachgeordnete Rolle spielen. Auch stellt die Umsetzung der tariflichen Vorgaben die betrieblichen Akteure nicht selten vor erhebliche Probleme. Die Folge der geringen bzw. häufig nicht praxisgerechten tariflichen Regulierung ist ein erhöhtes Konfliktpotential auf betrieblicher Ebene.

Wegen der Möglichkeit des Zuverdienstes im Rentenübergang werden betriebliche Teilrentenmodelle stärker auch von niedriger qualifizierten und entlohnten Beschäftigtengruppen genutzt. Aufgrund der notwendigen Akzeptanz einer Teilzeitbeschäftigung befinden sich unter den Nutzern zudem vermehrt Frauen, Teilzeitbeschäftigte und Beschäftigte mit gesundheitlichen Einschränkungen.

2.4 Zusatzbeiträge zum Ausgleich von Rentenabschlägen

Mit Beginn der Anhebung der Altersgrenzen wurde 1996 die Möglichkeit geschaffen, die bei einem vorzeitigen Rentenbezug nun fälligen Abschläge durch zusätzliche Beitragszahlungen wieder auszugleichen. Wie die Teilrenten sind auch die Zusatzbeiträge zunächst primär ein staatliches Übergangsinstrument, zielen aber implizit auf ergänzende vertragliche Vereinbarungen. Dabei hatte der Gesetzgeber vor allem Abfindungszahlungen im Rahmen von Sozial- und Vorruhestandsplänen als Finanzierungsquelle für die Ausgleichsbeträge im Blick. Grundbedingung für die Zahlung von Zusatzbeiträgen ist die (mögliche) Erfüllung der persönlichen Voraussetzungen für den Zugang in eine vorgezogene Altersrente. Dies wird im Rahmen einer besonderen Rentenauskunft geprüft, in der auch die (voraussichtliche) Rentenminderung sowie der notwendige Ausgleichsbeitrag errechnet werden. Die Ausgleichszahlung ist frühestens ab Vollendung des 54. Lebensjahres und längstens bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze zulässig. Die Rentenminderung kann vollständig oder auch nur teilweise ausgeglichen werden. Dabei ist die Zahlung von mehreren Teilbeträgen in begrenztem Umfang möglich, nicht jedoch regelmäßige Einzahlungen über einen längeren Zeitraum hinweg.

Wie die Teilrenten wurde auch diese gesetzliche Regelung bislang kaum genutzt. Obwohl im Jahr 2012 fast die Hälfte der Neurentner Abschläge in Kauf nehmen musste, machten nur 1.009 Versicherte von der Möglichkeit des Abschlagsausgleichs Gebrauch. Dies entsprach lediglich 0,4 % der Neurentner mit

Abschlägen. Wiederum dürfte die komplizierte Gesamtkonstruktion ein Grund hierfür sein, aber auch der Umstand, dass regelmäßige Zahlungen – etwa durch den Arbeitgeber – nicht möglich sind. Schließlich dürften Renditeabwägungen zwischen öffentlichen und privaten Geldanlagen eine wichtige Rolle spielen.

TARIFVERTRÄGE

Eine tarifliche Gestaltung von Ausgleichsbeiträgen fand bislang nur im Rahmen des Vorruhestands und der Altersteilzeit statt. Insbesondere in jenen Tarifverträgen, in denen Dauer und Lage der Altersteilzeit so definiert sind, dass diese in eine vorgezogene Altersrente mündet, finden sich entsprechende Regelungen. Dabei werden die Ausgleichsleistungen nicht direkt vom Arbeitgeber an die Rentenversicherung abgeführt, sondern an die Beschäftigten ausgezahlt. Diese ziehen den Verbrauch oder die private Geldanlage offensichtlich der Einzahlung in die gesetzliche Rente vor. In den nach 2009 verhandelten Tarifverträgen zur Altersteilzeit gehörten die Ausgleichszahlungen meist zur Verhandlungsmasse für die wegfallenden staatlichen Zuschüsse und werden deshalb im Regelfall nun nicht mehr gewährt.

BETRIEBLICHES ANGEBOT UND NUTZUNGSMUSTER

Neben der Altersteilzeit spielen Ausgleichszahlungen für Rentenabschläge auch in betrieblichen Vorruhestandsregelungen eine Rolle. Aber auch als singuläres Übergangsinstrument sind sie durchaus verbreitet. Laut WSI-Betriebsrätebefragung ist in 14 % der privatwirtschaftlichen Betriebe (mit Betriebsrat und mehr als 20 Beschäftigten) die Kombination von vorzeitigem Rentenbezug und betrieblicher Ausgleichsleistung ein gängiges Übergangsinstrument. Das Angebot steigt mit der Betriebsgröße und ist in den westdeutschen Betrieben etwas größer als in den ostdeutschen. Die Leistungsbedingungen basieren zu etwa gleichen Teilen hauptsächlich auf Tarifverträgen und auf rein individuellen Vereinbarungen, während Betriebsvereinbarungen insgesamt nachrangig sind. Die betrieblichen Verhandlungen erweisen sich öfter als konfliktreich, wobei sich die Konflikte wiederum vor allem an den Unternehmenskosten entzünden.

Die Nutzungsbedingungen sind offensichtlich stärker auf die Situation der mittleren und höheren Entgeltgruppen hin ausgerichtet. Zumindest werden die Ausgleichsbeiträge von diesen öfter genutzt. Geringer Verdienende erfüllen zum einen seltener die Mindestbedingungen für eine vorgezogene Altersrente, zum anderen können sie sich den vorzeitigen Rentenbezug auch weniger leisten, da die damit verbundenen Einkommens- und Rentenverluste meist nur teilweise ausgeglichen werden.



2.5 Abfindungen

Auf betrieblicher Ebene kommen Abfindungen nicht nur im Rahmen des vorgezogenen Rentenbezugs zur Anwendung, sondern auch als ein eigenständiges Instrument, mit dem ein Erwerbsausstieg vor dem Rentenalter ermöglicht wird. Der Unterschied zu den vorne genannten Vorruhestandsregelungen besteht vor allem in dem wesentlich geringeren Grad der Formalisierung und im Umgang mit der Erwerbslosigkeit. Der Gang zum Arbeitsamt ist hier keine Vorbedingung und die Abfindung wird auch nicht mit etwaigen Arbeitslosengeldbezügen verrechnet. Von den näher untersuchten Unternehmen verzichtete lediglich der Baubetrieb auf dieses Übergangsinstrument.

In der Regel handelt es sich bei den Abfindungszahlungen um freiwillige Unternehmensleistungen, die – jenseits von Rationalisierungsschutzabkommen und Sozialplänen – weder in Tarifverträgen noch in Betriebsvereinbarungen geregelt sind, sondern einseitig von der Unternehmensleitung bestimmt werden. In Großbetrieben existieren mitunter auch standardisierte Angebote mit Antragsrecht seitens der Beschäftigten. In kleinen und mittleren Betrieben hingegen kommen beinahe ausschließlich Einzelfallregelungen zum Einsatz. Das Angebot

wird hier gezielt einzelnen Beschäftigten unterbreitet, auf deren weitere Mitarbeit kein Wert mehr gelegt wird. Dabei sind die Leistungen im Regelfall eher niedrig und gleichen die Entgelteinbußen nicht ansatzweise aus. Oft müssen die Beschäftigten daher erst zur Annahme gedrängt werden. In Branchen mit einer fehlenden oder geringen tariflichen und betrieblichen Übergangsgestaltung, wie zum Beispiel dem Einzelhandel oder dem Baugewerbe, sind solche Abfindungen das am häufigsten anzutreffende Übergangsinstrument.

BETRIEBLICHES ANGEBOT UND NUTZUNGSMUSTER

Laut WSI-Betriebsrätebefragung boten im Jahr 2010 ca. 6 % der privatwirtschaftlichen Betriebe (mit Betriebsrat und mehr als 20 Beschäftigten) solche Abfindungszahlungen zum Erwerbsausstieg an. Nur in rund einem Drittel dieser Betriebe liegt den Leistungen ein Tarifvertrag (v.a. zum Rationalisierungsschutz) zugrunde. In rund 20 % der Betriebe ist eine Betriebsvereinbarung (v.a. Sozialplan) die Regelungsbasis. Hauptsächlich werden die Leistungen also rein individualvertraglich vereinbart. Mehrheitlich berichten die Betriebsräte von konfliktreichen Verhandlungen mit der Unternehmensleitung. Dabei spielt neben der Kostenproblematik auch die Personalauswahl eine zentrale Rolle. Während die aus der Unternehmensperspektive entbehrlichen Mitarbeiter oft unter Druck gesetzt werden, das Abfindungsangebot anzunehmen, fühlen sich die anderen Beschäftigten nicht selten übergangen.

Im Gegensatz zu den meisten anderen Übergangsinstrumenten werden Abfindungen zum Erwerbsausstieg in stärkerem Maße auch von Beschäftigten mit geringeren Qualifikationen und Einkommen sowie mit starken gesundheitlichen Einschränkungen bezogen; und dies zu einem durchschnittlich früheren Zeitpunkt. Da die unteren Qualifikations- und Entgeltgruppen im Durchschnitt höheren und längeren Arbeitsbelastungen ausgesetzt sind und in ihrem Tätigkeitsbereich die im Alter nachlassenden Fähigkeiten dominieren, setzen die Leistungseinschränkungen bei ihnen früher und mitunter deutlich vor Erreichen des Rentenalters ein, so dass die Abfindung mitunter die einzige Möglichkeit eines bezahlten Vorruhestands darstellt, wobei diese häufig mit dem Bezug einer Erwerbsminderungsrente oder von Arbeitslosengeld kombiniert wird.

2.6 Langzeitkonten

Langzeitkonten sind eine Variante von betrieblichen Arbeitszeitkonten. Während Kurzzeitkonten vor allem dem kurzfristigen Ausgleich von Arbeitszeitschwankungen dienen, verfolgen Langzeitkonten den Zweck einer längerfristigen, teilweise oder vollständig bezahlten Freistellung. Grundsätzlich sind zwei Typen zu unterscheiden:

1. Optionale Langzeitkonten ermöglichen Zeitentnahmen zu unterschiedlichen Zeitpunkten und Zwecken.
2. Altersbezogene Langzeitkonten, auch als Lebensarbeitszeitkonten bekannt, werden erst am Ende des Erwerbslebens fällig und dienen der Finanzierung eines vorzeitigen Erwerbsausstiegs.

Um Langzeitkonten sozialrechtlich abzusichern und ihre Verbreitung zu fördern, wurde 1998 mit dem so genannten „Flexi-Gesetz“ ein erster gesetzlicher Rahmen geschaffen. Dabei wurde unter anderem die nachgelagerte Verbeitragung und Besteuerung der Wertguthaben, der grundsätzliche Fortbestand des Arbeitsverhältnisses während der Freistellung und das Verbot stark abweichender Entgelte zwischen Arbeits- und Freistellungsphase festgelegt. Des Weiteren wurden Regelungen für den „Störfall“ der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses getroffen (Auszahlung des Guthabens, Übertragung in die betriebliche Altersvorsorge oder auf ein neues Unternehmen) und ein gesonderter Insolvenzschutz für Wertguthaben eingeführt, weil diese im Insolvenzrecht nicht abgesichert waren.

Da sich auch in der Folgezeit insbesondere der mangelhafte Insolvenzschutz sowie die eingeschränkte Portabilität der Wertguthaben als Hemmnis für eine stärkere Verbreitung und Nutzung von Langzeitkonten erwiesen, wurden die gesetzlichen Vorgaben 2009 mit dem „Flexi-II-Gesetz“ nachjustiert. Die Insolvenzschutzvorschriften wurden deutlich verschärft, Kontrollmechanismen und eine persönliche Haftung der Unternehmensleitung etabliert. Die Übertragung des Guthabens auf ein neues Unternehmen wurde erleichtert und die Möglichkeit der treuhänderischen Verwaltung durch die Rentenversicherungsträger geschaffen. Um Anlagerisiken einzudämmen, wurden die Anlagevorschriften für Wertguthaben strenger gefasst und eine Werterhaltungsgarantie seitens des Unternehmens eingeführt. Des Weiteren wurden die Führungs- und Verwaltungsvorschriften sowie die Verwendungszwecke für Wertguthaben konkretisiert. Dennoch stellen die gesetzlichen Vorgaben insgesamt nach wie vor lediglich Rahmenbedingungen dar, die der tariflichen bzw. betrieblichen Präzisierung bedürfen.

TARIFVERTRÄGE

Nach der Altersteilzeit sind Langzeitkonten – wenn auch mit einigem Abstand – aktuell das am zweithäufigsten tariflich regulierte Übergangsinstrument. In den letzten Jahren ist ein deutlicher Anstieg einschlägiger Tarifverträge zu verzeichnen. In den näher untersuchten Branchen existieren Flächentarifverträge zu Langzeitkonten in der chemischen Industrie, im Bankgewerbe sowie in zwei Tarifregionen der Metall- und Elektro-Industrie. Im Einzelhandel und im öffentlichen Dienst gibt es tarifliche Öffnungsklauseln, mit denen die Einbeziehung von tariflichen Leistungen in Betriebsvereinbarungen bzw. Individualverträgen zu Langzeitkonten ermöglicht wird, die darüber hinaus aber keine weiteren Vorgaben enthalten.

Noch wesentlich stärker als bei den Tarifverträgen zur Altersteilzeit handelt es sich bei jenen zu Langzeitkonten um bloße Rahmenvereinbarungen, deren Konkretisierung weitgehend an die Betriebsparteien delegiert ist. Die Tarifverträge regeln vor allem die Kontenführung, die möglichen Sparquellen, die zulässigen Verwendungszwecke sowie den Umgang mit den Wertguthaben bei Insolvenz, Austritt aus dem Unternehmen und sonstigen Störfällen. Dabei lassen sich große Unterschiede hinsichtlich der Regelungsbreite und -tiefe sowie eine erhebliche Varianz der Tarifinhalte feststellen, die eine Typenbildung erschweren. Da die meisten Tarifverträge erst ab Mitte der 2000er Jahre abgeschlossen wurden, sind auch charakteristische Entwicklungstendenzen – mit Ausnahme von Anpassungen an die veränderten gesetzlichen Vorgaben – bislang kaum auszumachen.

BETRIEBLICHES ANGEBOT UND NUTZUNGSMUSTER

Anfang 2010 unterhielten laut WSI-Betriebsrätebefragung 11 % der privatwirtschaftlichen Betriebe (mit Betriebsrat und mehr als 20 Beschäftigten) Langzeitkonten, die zumindest optional für den Rentenübergang genutzt werden können. In den näher untersuchten Branchen sind Langzeitkonten insbesondere im Bankgewerbe und in der chemischen Industrie weit verbreitet. Letztere hat sich mit der Umsetzung des „Demografie-Tarifvertrags“ mittlerweile zur führenden Langzeitkontenbranche entwickelt. Im Jahr 2011 verfügten mehr als ein Drittel der tarifgebundenen Chemieunternehmen über Langzeitkonten, die von durchschnittlich 89 % der Beschäftigten auch genutzt wurden.

Unabhängig von der Branchenzugehörigkeit sind Langzeitkonten in den westdeutschen Betrieben insgesamt stärker verbreitet als in den ostdeutschen. Die Angebotswahrscheinlichkeit steigt zudem mit der Betriebsgröße, da größere Betriebe eher über flexible Arbeitszeitarrangements, Erfahrungen mit Arbeitszeit-

konten und Ressourcen zur Verwaltung von großen Wertguthaben verfügen. Des Weiteren sind Langzeitkonten häufiger in Betrieben mit einem hohen Flexibilitätsbedarf aufgrund von Nachfrageschwankungen, Projektarbeit oder dauerhafter Mehrarbeit anzutreffen, der sich über unterjährige Arbeitszeitkonten alleine nicht decken lässt. Von den näher untersuchten Unternehmen bieten lediglich die Großbank und das Chemieunternehmen keine Langzeitkonten an. Hingegen sind im öffentlichen Unternehmen sogar zwei verschiedene Kontenmodelle im Einsatz.

Lediglich in der Hälfte der Fälle liegt den betrieblichen Regelungen ein Tarifvertrag zugrunde. In 30 % der Betriebe ist eine Betriebsvereinbarung die alleinige Vertragsgrundlage, in 20 % sind Langzeitkonten ausschließlich individualvertraglich geregelt. Die Umsetzbarkeit der Tarifverträge wird nur von einem Drittel der Betriebsräte als gut bezeichnet. Dennoch verlaufen die Verhandlungen zwischen den Betriebsparteien weitgehend ohne größere Konflikte. Als Hauptgründe für Verhandlungsschwierigkeiten zeigen sich neben den Unternehmenskosten insbesondere die Regelungskomplexität des Instruments sowie Vereinbarkeitsprobleme mit der betrieblichen Arbeitsorganisation.

Die Nutzungsquote in der Belegschaft ist dort am höchsten, wo das Ansparen entweder obligatorisch ist oder vom Unternehmen attraktiv bezuschusst wird, oder wo aufgrund der Arbeitsorganisation kontinuierlich Mehrarbeit anfällt. Die Nutzung steigt mit dem Einkommen der Beschäftigten, da sich mit diesem auch die Ansparressourcen erhöhen.

Des Weiteren ist die Nutzung in administrativen Arbeitsbereichen deutlich höher, da hier die Arbeitszeiten individuell stärker variieren und größere Mehrarbeitskontingente anfallen. Im operativen Arbeitsbereich hingegen existiert meist eine zentrale Arbeitszeitplanung mit geringen Schwankungen der täglichen Arbeitszeit. Am stärksten werden Langzeitkonten von den hoch qualifizierten wissensbasierten Berufen genutzt, in denen hohe Einkommen, starke Arbeitszeitschwankungen und kontinuierliche Mehrarbeit einerseits (Ansparen) und individuelle Planungs- und Steuerungskompetenzen andererseits (Entsparen) zusammenfallen. Des Weiteren steigt das Interesse der Beschäftigten an der Nutzung von Langzeitkonten mit dem Alter, insbesondere mit dem Näherrücken des Rentenübergangs, und somit zu einem Zeitpunkt, an dem die Ansparmöglichkeiten bereits deutlich eingeschränkt sind.



2.7 Betriebliche Altersvorsorge

Die betriebliche Altersvorsorge bietet grundsätzlich mehrere Nutzungsmöglichkeiten für den Rentenübergang. Betriebsrenten können allgemein ab dem 60. bzw. (für Beschäftigte, die erst nach 2011 eine Versorgungszusage erhalten haben) ab dem 62. Lebensjahr bezogen werden. Der Bezug einer Betriebsrente ist unabhängig vom Bezug einer gesetzlichen Rente möglich, also auch vor dieser. Bei Bezug einer vorgezogenen gesetzlichen Altersrente besteht sogar ein Rechtsanspruch auf vorzeitige Leistungen aus der betrieblichen Altersvorsorge. Dies gilt allerdings nur im Fall des Bezugs einer gesetzlichen Vollrente, nicht jedoch bei einem Teilrentenbezug. Gesetzliche Vorschriften über eine Kürzung von vorzeitig bezogenen Betriebsrenten analog zur gesetzlichen Rentenversicherung existieren nicht.

Auf Basis dieser gesetzlichen Grundlagen kann die Betriebsrente zum einen indirekt zum Ausgleich der Rentenabschläge bei vorzeitigem Bezug einer gesetzlichen Altersrente eingesetzt werden, indem bewusst entsprechende Anwartschaften zu diesem Zweck aufgebaut werden. Voraussetzung für die Nutzung dieser Übergangsoption ist allerdings die Erfüllung der Zugangsbedingungen zu

einer vorgezogenen gesetzlichen Altersrente. Die betriebliche Altersvorsorge kann aber auch zu einem eigenständigen Vorruhestand genutzt werden (vgl. Abb. 2). Ein Teil der betrieblichen Anwartschaften dient dann (ggf. in Kombination mit Arbeitslosengeld oder anderen Transferleistungen) zur Überbrückung der Zeit bis zum Zugang in eine gesetzliche Altersrente („Vorruhestandsrente“). Die nicht verbrauchten Anwartschaften gehen mit Beginn der gesetzlichen Altersrente in eine lebenslange Betriebsrente über. Auch der Bezug einer Teilrente bei gleichzeitiger Teilzeitbeschäftigung bis zum Zugang in eine gesetzliche Altersrente ist so prinzipiell möglich – und zwar ohne die momentanen gesetzlichen Beschränkungen. Solche Vorruhestandsmodelle werden seit kurzem von einigen Trägern der betrieblichen Altersvorsorge angeboten, so zum Beispiel von der Pensionskasse, die von den Tarifparteien des Einzelhandels und der Ernährungsindustrie mit der Durchführung der tariflichen Altersvorsorge beauftragt ist.

Modell A: Vollständiger Erwerbsausstieg mit Vollrente

Gehalt	Vorruhestandsrente	betriebliche Altersrente
		gesetzliche Rente mit Abschlägen
bis 60	bis 63	bis Regelaltersgrenze

Abb. 2:
Beispiel für eine
Vorruhestands-
rente als Voll-
oder Teilrente

Modell B: Gleitender Erwerbsausstieg mit Teilrente

Gehalt	Vorruhestandsrente	betriebliche Altersrente
	Teilzeitgehalt	gesetzliche Rente mit Abschlägen
bis 60	bis 63	bis Regelaltersgrenze

Quelle: eigene Darstellung

TARIFVERTRÄGE

Um den Auf- und Ausbau kapitalgedeckter Altersvorsorge gezielt zu unterstützen, hat der Gesetzgeber seit 2001 nicht nur neue Rahmenbedingungen für eine staatliche Förderung der privaten Altersvorsorge geschaffen, sondern auch die betriebliche Altersvorsorge über den Ausbau und die beitrags- und steuerrechtliche Förderung der Entgeltumwandlung deutlich aufgewertet. Inzwischen

existieren in den meisten Branchen Tarifverträge, die die Entgeltumwandlung regeln. Über den gesetzlichen Anspruch auf freiwillige Entgeltumwandlung hinaus enthalten sie meist einen Anspruch auf eine Basisfinanzierung in Form eines tariflichen Grundbetrags. Dabei handelt es sich im Regelfall um eine Umwidmung der vermögenswirksamen Leistungen. Darüber hinaus wird oftmals auch ein Anspruch auf einen zusätzlichen Unternehmenszuschuss gewährt, der zumindest die Ersparnis des Arbeitgeberanteils an den Sozialabgaben umfasst. Die höchste tarifliche Leistung bietet aktuell die chemische Industrie mit über 600 Euro jährlich.

In Ergänzung zu den Tarifverträgen wurden inzwischen in allen Branchen Versorgungswerke eingerichtet oder bestehende Einrichtungen mit der Durchführung der Entgeltumwandlung beauftragt. In manchen Branchen gibt es darüber hinaus obligatorische tarifliche Zusatzversorgungssysteme, zum Beispiel im öffentlichen Dienst und im Baugewerbe. Somit existiert also in den meisten Branchen ein institutioneller Rahmen für tarifliche Vereinbarungen, in denen die betriebliche Altersvorsorge für den Rentenübergang nutzbar gemacht werden könnte. Gleichwohl sind bislang nirgendwo entsprechende Tarifvereinbarungen existent. Somit beschränkt sich die Nutzung bisher auf individuelle und betriebliche Vereinbarungen. Dies könnte sich jedoch bald ändern. Insbesondere in jenen Branchen, in denen andere Übergangsinstrumente aufgrund der strukturellen Bedingungen kaum greifen, wird eine Nutzung diskutiert. Als zentrale Problemstellung zeigt sich dabei die Frage, wie das notwendige Volumen für die Finanzierung eines vorzeitigen Erwerbsausstiegs erzielt werden kann, ohne gleichzeitig zu hohe Einbußen bei der Altersversorgung hinnehmen zu müssen. Zumal die Entwicklung der betrieblichen und auch der privaten Altersvorsorge zeigt, dass die entstandenen Versorgungslücken in der gesetzlichen Rentenversicherung bislang nicht ansatzweise geschlossen werden konnten.

BETRIEBLICHES ANGEBOT

Die betrieblichen Aktivitäten beschränken sich bisher weitgehend auf die Ermöglichung der individuellen Nutzung der betrieblichen Altersvorsorge für den Rentenübergang. Insbesondere in der chemischen Industrie lassen sich neuerdings jedoch auch Ansätze einer weitergehenden Gestaltung finden, zum Beispiel in Form der Einrichtung einer zweiten betrieblichen Altersvorsorge, die ausschließlich der Finanzierung von Übergangsmodellen dient. Diese Entwicklung wurde durch den „Demografie-Tarifvertrag“ befördert, der die Nutzung des Demografie-Fonds für die betriebliche Altersvorsorge ermöglicht.

2.8 Sonstige Übergangsinstrumente

TEILZEITBESCHÄFTIGUNG

In Branchen und Betrieben, in denen andere Übergangsinstrumente fehlen, finden sich verbreitet individuell oder einzelbetrieblich vereinbarte Formen von Teilzeitbeschäftigung, die einen gleitenden Erwerbsausstieg ermöglichen. Ein Ausgleich des Entgeltverlustes ist dabei in der Regel nicht vorgesehen. Solche Formen der Arbeitszeitreduzierung sind vor allem in den typischen „Frauenbranchen“ gängig, in denen Teilzeitbeschäftigung ohnehin weit verbreitet ist. So ist beispielsweise im Einzelhandel die Reduktion der Arbeitszeit auf 70 bis 75 % einer Vollzeitbeschäftigung ohne Lohnausgleich ein gängiges Arrangement.

Seit 2001 haben Beschäftigte (nicht jedoch Beamte) einen gesetzlichen Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit. Nach dem „Teilzeit- und Befristungsgesetz“ können Betriebe mit mehr als 15 Mitarbeitern den Wunsch nach einer Arbeitszeitreduktion nur zurückweisen, wenn bestimmte betriebliche Gründe dem entgegenstehen. Diese sind allerdings recht weit gefasst. So kann der Teilzeitwunsch zum Beispiel abgelehnt werden, wenn er die Einrichtung einer neuen Infrastruktur nach sich zieht, zu einer „falschen“ Besetzungstärke führt, mit dem Schichtsystem oder einer Arbeitszeitvereinbarung nicht kompatibel ist, die termingerechte Erfüllung von Arbeitsaufgaben verhindert, aufwändige Übergabegespräche notwendig macht, ein Vertrauensverhältnis gefährdet oder wenn eine Ersatzkraft für die freiwerdenden Stunden nicht beschafft werden kann.

ALTERSFREIZEITEN UND „REDUZIerte VOLLZEIT“

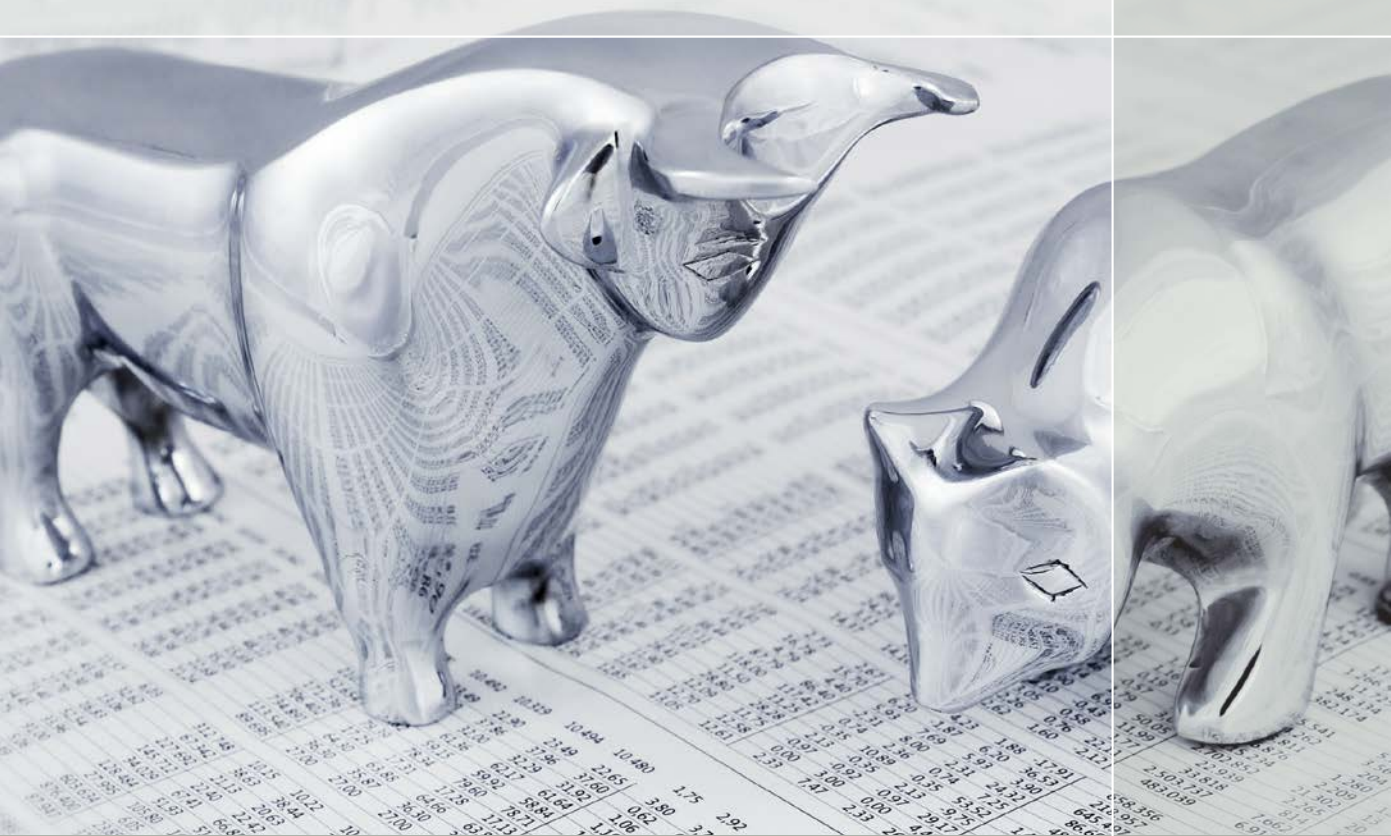
Altersfreizeiten sind ein klassisches Instrument der Belastungsreduzierung im Alter. Bei Erreichen von bestimmten Altersgrenzen wird die Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich verringert. In den meisten Branchen sind sie inzwischen abgeschafft worden, in einigen existieren sie noch in Form von zusätzlichen freien (Urlaubs-)Tagen im Jahr. Eine Reduzierung der Wochenarbeitszeit sehen aktuell nur die Manteltarifverträge des KFZ-Gewerbes und der chemischen Industrie vor. Dort reduziert sich die regelmäßige Wochenarbeitszeit ab dem 57. Lebensjahr um 2,5 Stunden bei vollem Lohnausgleich (ohne Zulagen und Zuschläge). Beschäftigte in kontinuierlicher Wechselschicht oder in Zweischichtarbeit mit Spätschichten erhalten die Altersfreizeiten bereits ab 55 Jahren. Bei Beschäftigten mit mindestens 15 Jahren vollkontinuierlicher Schichtarbeit erhöhen sie sich zudem auf 3,5 Stunden. Die Lage der Altersfreizeiten kann zwischen den Betriebsparteien frei vereinbart werden. Auch eine Zusammenfassung zu freien Tagen ist prinzipiell möglich.

Seit 2013 können die Unternehmen der chemischen Industrie den tariflich vorgeschriebenen Demografie-Fonds für ein neues Übergangsinstrument nutzen: die so genannte „reduzierte Vollzeit 80“. Dabei handelt es sich um eine Teilzeitbeschäftigung im Umfang von 80 % der tariflichen Wochenarbeitszeit bei vollem Entgeltausgleich, die faktisch einer Vier-Tage-Woche entspricht. Die Arbeitszeitreduzierung ist frühestens ab dem 60. Lebensjahr möglich. Durch Einbringung der Altersfreizeiten kann die Dauer verlängert werden. Im ostdeutschen Tarifgebiet steht mit dem „Arbeitszeit-Fonds“ eine weitere Finanzierungsquelle zur Verfügung. Bei Nutzung dieses Fonds für die „reduzierte Vollzeit 80“ erfolgt ein Teilausgleich der Einkommenseinbußen aus den Fondsmitteln in Höhe von 30 %. Durch Einbringung der Altersfreizeiten kann der Einkommensverlust vollständig ausgeglichen werden. Auch eine Halbierung der Arbeitszeit ist möglich. Dabei wird der Entgeltausfall je nach Arbeitsbelastung zu 40-50 %, mit Einbringung der Altersfreizeiten sogar bis zu 85 % ausgeglichen.

VORRUHESTAND MIT GERINGFÜGIGER BESCHÄFTIGUNG

In rund 14 % der privatwirtschaftlichen Betriebe (mit Betriebsrat und mehr als 20 Beschäftigten) kann laut WSI-Betriebsrätebefragung ein wie auch immer gearteter Vorruhestand mit einer geringfügigen Beschäftigung kombiniert werden. Im Regelfall handelt es sich bei dem Vorruhestand um eine vorgezogene Altersrente oder die Freistellungsphase der Altersteilzeit. Das Angebot steigt mit der Betriebsgröße, das Übergangsinstrument ist jedoch auch in kleineren Unternehmen durchaus verbreitet. Die Leistungsbedingungen werden überwiegend individuell festgelegt; lediglich in jedem dritten Betrieb stellt ein Tarifvertrag die hauptsächliche Regelungsbasis dar. Dennoch erweisen sich die betrieblichen Verhandlungen insgesamt als vergleichsweise konfliktarm.

Im Jahr 2007 waren 3 % der vorzeitigen Altersrentner geringfügig erwerbstätig. Da das Instrument die Akzeptanz einer Teilzeitbeschäftigung und eines gleitenden Rentenübergangs voraussetzt, wird es vorwiegend von Frauen genutzt. Darüber hinaus zeigt die Nutzungsverteilung ein recht heterogenes Bild. Einerseits wird das Instrument häufiger auch von benachteiligten Beschäftigtengruppen (gering Qualifizierte, prekär Beschäftigte, niedrig Entlohnte und gesundheitlich Beeinträchtigte) in Anspruch genommen. Auf der anderen Seite weisen aber auch die privilegierten Beschäftigtengruppen (höher Qualifizierte und gesundheitlich wenig Belastete) eine überdurchschnittliche Nutzungsquote auf. Zu vermuten ist, dass die einen ihre geringen Vorruhestandsbezüge aufbessern müssen, während die anderen zwecks Erfahrungs- und Wissenstransfer noch etwas länger im Unternehmen gehalten werden.



Bankgewerbe

3

Das private Bankgewerbe zeichnet sich durch eine breite Palette an Übergangsinstrumenten aus, von dem starke Anreize zu einem vorzeitigen Erwerbsausstieg ausgehen. Vorruhestandsregelungen und Altersteilzeit sind flächendeckend verbreitet. Die materielle Ausstattung der angebotenen Instrumente sowie die hohe Kostenbeteiligung seitens der Unternehmen dürften in diesem Umfang im Branchenvergleich einzigartig sein.

3 Bankgewerbe

Das private Bankgewerbe weist ein breites Spektrum an tariflichen und betrieblichen Übergangsmöglichkeiten auf. Diese zeichnen sich zudem häufig durch sehr gute Konditionen aus. Bemerkenswert ist dabei, dass diese attraktiven Bedingungen weniger Ergebnis tarifpolitischer Stärke und Regulierung sind, als vielmehr dem verbreiteten Eigeninteresse der Unternehmen entsprechen. Das attraktive Angebot wird von den Beschäftigten umfangreich genutzt. So kommt es, dass der vorzeitige Erwerbsausstieg im privaten Bankgewerbe der „Normalfall“ ist. Lediglich 2 % der Beschäftigten sind 60 Jahre oder älter. Da umgekehrt auch der Anteil jüngerer Beschäftigter gering ist und zudem weiter abnimmt, handelt es sich dennoch um eine überdurchschnittlich stark alternde Branche.

Die Gründe für diese Entwicklung sind in dem massiven Strukturwandel zu suchen, der sich seit geraumer Zeit in der Branche vollzieht und der durch die Finanzkrise nochmals beschleunigt wurde. Dieser Wandel ist geprägt von einer erheblich verschärften Wettbewerbssituation und entsprechenden Rationalisierungs- und Konzentrationsprozessen. Die Folge ist unter anderem ein massiver Personalabbau, der angesichts der vergleichsweise starken Verhandlungsposition der Beschäftigten zum Großteil über den Vorruhestand vollzogen wird. Zwar ist dies mit beachtlichen Kosten verbunden, dafür aber kann der Personalabbau weitgehend konfliktfrei und ohne Wissenstransfer an Konkurrenzunternehmen gestaltet werden. Dass diese Prozesse keine neue Erscheinung sind, sondern sich in den letzten Jahren lediglich verschärft haben, zeigt die bereits seit 1983 bestehende Tarifvereinbarung zum Rationalisierungsschutz, die im Laufe der Zeit immer wieder den situativen Erfordernissen angepasst wurde. Vorruhestandsinstrumente haben darin schon immer eine zentrale Rolle gespielt.

Auf der anderen Seite dient den Unternehmen des privaten Bankgewerbes ein attraktives Übergangsangebot traditionell aber auch als Mittel zur Mitarbeiterrekrutierung und -bindung im brancheninternen Konkurrenzkampf um hochqualifizierte Beschäftigte. Rund die Hälfte des Branchenpersonals setzt sich aus außertariflichen Angestellten zusammen. Angesichts der starken Abhängigkeit von Beschäftigten mit hohem branchen- und betriebsspezifischem Wissen und um den Verlust von Qualifikation und Wissen an Wettbewerber zu vermeiden, sind die Unternehmen grundsätzlich an möglichst stabilen und vertrauensvollen Arbeitsverhältnissen interessiert.

Dem umfangreichen Angebot an Übergangsmöglichkeiten entspricht eine starke Nachfrage seitens der Beschäftigten. Das private Bankgewerbe zählt zu

den Hochlohnbranchen und nimmt trotz der Krisenfolgen einen Spitzenplatz bei der Reallohnentwicklung ein. In Verbindung mit den zumeist lückenlosen Erwerbsbiografien ist es den meisten Beschäftigten so möglich, ausreichende finanzielle Ressourcen für einen frühen Erwerbsausstieg anzusammeln und Einkommens- und Rentenverluste in Kauf zu nehmen. Zugleich haben viele ältere Beschäftigte zunehmend auch aus gesundheitlichen Gründen Interesse am vorzeitigen Erwerbsausstieg, denn der forcierte Rationalisierungsprozess hat zu einem erheblichen Anstieg insbesondere der psychischen Belastungen geführt.

VORRUHESTANDSREGELUNG

Über viele Jahre hinweg war der tarifliche Vorruhestand das vorherrschende Übergangsinstrument. Mit der Etablierung der Altersteilzeit nahm seine Bedeutung jedoch ab. Dennoch machten auch im Jahr 2011 noch rund 2 % der Beschäftigten des privaten Bankgewerbes von der Vorruhestandsregelung Gebrauch.

Der Tarifvertrag zum Vorruhestand wurde erstmals 1984 vereinbart und besteht bis heute in nahezu unveränderter Form fort (vgl. Abb. 3). Er gewährt den Tarifbeschäftigten einen unquotierten individuellen Rechtsanspruch auf vollständige Freistellung bei Entgeltfortzahlung. Bedingung ist lediglich eine mindestens 10-jährige Betriebszugehörigkeit. Der Anspruch umfasst eine einjährige Freistellung bis zum frühestmöglichen Zugang in eine Altersrente. In den

Anspruch, Voraussetzungen	Rechtsanspruch	ja; Voraussetzung: 10 Jahre Betriebszugehörigkeit
	Quotierung	nein
Dauer		– 1 Jahr nach mind. 10jähriger Betriebszugehörigkeit – 2 Jahre nach mind. 20jähriger Betriebszugehörigkeit
Ende		frühestmöglicher Renteneintritt; max. bis zum 65. Lebensjahr
finanzielle Ausstattung	Entgelt	in den ersten 3 Monaten 75 %, danach 70 % des vorherigen Bruttogehalts
	Sonderzahlungen, Tarifierhöhungen	Zuschläge und Zulagen ausgenommen; Teilnahme an Tarifsteigerungen
	Abfindung von Rentenverlusten	nein
Sonstiges		Nebentätigkeitsverbot (Ausnahme: geringfügige Beschäftigung)
Insolvenzschutz		nein

Abb. 3:
Zentrale Regelungen des Tarifvertrags zum Vorruhestand im privaten Bankgewerbe

Quelle: eigene Zusammenstellung

ersten drei Monaten werden 75 % des letzten Bruttomonatsgehalts fortgezahlt, anschließend 70 %. Bei einer Betriebszugehörigkeit von mindestens 20 Jahren erweitert sich der Anspruch auf ein weiteres Freistellungsjahr.

Darüber hinaus ist der Vorruhestand auch im Tarifvertrag zum Rationalisierungsschutz geregelt. Bei „unvermeidbarem“ Personalabbau genießt zunächst die Vereinbarung von Altersteilzeit Vorrang vor einer Kündigung. Ist deren Anwendung nicht möglich, kommt die Vorruhestandsregelung zum Einsatz. In diesem Fall haben Beschäftigte nach mindestens 10-jähriger Betriebszugehörigkeit einen Rechtsanspruch auf bis zu 5 Jahre Vorruhestand vor dem frühestmöglichen Bezug einer Altersrente.

ALTERSTEILZEIT

Mittlerweile hat sich Altersteilzeit zum zentralen Übergangsinstrument im privaten Bankgewerbe entwickelt. Im Jahr 2011 befanden sich rund 3 % aller Beschäftigten in Altersteilzeit. Rund 80 % der Altersteilzeitverhältnisse hatten eine Laufzeit von mindestens 5 Jahren. Fast 98 % der Altersteilzeitbeschäftigten arbeiteten im Blockmodell.

Der Tarifvertrag wurde seit seinem Inkrafttreten im Jahr 1997 kaum verändert. Er orientiert sich weitgehend an den gesetzlichen Mindestvorgaben, gewährt also keinen Rechtsanspruch. Die Altersteilzeit ist ab dem 55. Lebensjahr für längstens 6 Jahre und bis zum frühestmöglichen Zugang in eine Altersrente möglich. Dabei sind alle regulären Arbeitszeitmodelle erlaubt. Das Entgelt wird auf 60 % des vorherigen Bruttoentgelts aufgestockt, die Rentenbeiträge auf 90 %.

Im Rahmen des Rationalisierungsschutzabkommens existiert seit 2003 ein unquotierter Anspruch auf eine derartige Altersteilzeitbeschäftigung. Die Entgeltaufstockung beläuft sich in diesem Fall auf mindestens 62,5 % des vorherigen Bruttoentgelts.

Die vergleichsweise spartanische Ausstattung der beiden Tarifverträge ist darauf zurückzuführen, dass diese lediglich als Basis für betriebliche oder individuelle Vereinbarungen dienen. Dort werden im Regelfall wesentlich attraktivere Konditionen angeboten. Auch die Kombination von Altersteilzeit mit zusätzlichen Abfindungszahlungen ist gängig.



LANGZEITKONTEN

Seit 2001 existiert eine tarifliche Rahmenregelung für betriebliche oder einzelvertragliche Vereinbarungen zu Langzeitkonten. Demnach sind nahezu alle Arbeitszeit- und Entgeltbestandteile ansparfähig. Ausgenommen ist lediglich der tarifliche Urlaub. Zudem ist das Einbringen von laufenden tariflichen Arbeitszeiten begrenzt (195 Std./Jahr). Den Beschäftigten muss zumindest eine Anlageform mit Werterhaltungsgarantie angeboten werden. Als Verwendungszweck ist lediglich der Rentenübergang vorgeschrieben, die Betriebsparteien können jedoch jederzeit weitere Verwendungszwecke vereinbaren. Im Störfall ist die Übertragung des Wertguthabens auf einen neuen Arbeitgeber oder die Umwandlung in Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge vorgesehen.

Bislang wurde von der tariflichen Rahmenregelung nur in sehr begrenztem Umfang Gebrauch gemacht, was in erster Linie auf das geringe Interesse der Unternehmen zurückzuführen ist. Diese sind vor allem an Übergangsinstrumenten interessiert, mit denen sich eine kurzfristige Personalanpassung realisieren lässt. Dies aber ist mit Langzeitkonten nur bedingt möglich, so dass die Kosten-Nutzen-Bewertung oftmals ungünstig ausfällt.



BETRIEBSFALLSTUDIE PRIVATES BANKGEWERBE

Bei dem untersuchten Unternehmen handelt es sich um eine deutsche Großbank mit rund 54.000 Mitarbeitern. Von dem beschriebenen Strukturwandel ist sie in besonderer Weise betroffen. Anfang der 1990er Jahre war es zunächst die Ausdehnung des Geschäftsraumes auf die ostdeutschen Bundesländer und die damit verbundene Übernahme vormals staatlich Beschäftigter, die zu einem erheblichen Personalüberhang führte. Darüber hinaus waren die 1990er und 2000er Jahre von unternehmensinternen Umstrukturierungen, Standortschließungen, Auslagerungen und Neuausrichtungen der Geschäftstätigkeit (etwa dem Ausbau des Investment- oder Online-Banking) geprägt. Schließlich erfolgte 2008 die Übernahme einer anderen Bank, die sich im Zusammenspiel mit dem kurz danach erfolgten Ausbruch der Finanzkrise sehr negativ auf die Handlungsfähigkeit des Unternehmens ausgewirkt hat. Die Folge waren massive Sparmaßnahmen, die mit einem umfassenden kurzfristigen Personalabbau einhergingen. Insgesamt gab es alleine in den 2000er Jahren sechs Personalanpassungsoffensiven. Dabei bediente sich das Unternehmen vor allem diverser Übergangsinstrumente, die es im Rahmen von betrieblichen Sozialplänen ohne Anspruch seitens der Beschäftigten anbietet.

Altersteilzeit

- zentrales Übergangsinstrument; regelmäßiges Angebot und umfassende Nutzung
- Grundlage: betrieblicher Sozialplan ohne Bezugnahme auf Tarifvertrag
- Voraussetzungen: Betriebszugehörigkeit von mind. 10 Jahren; betriebsbedingte Streichung des Arbeitsplatzes
- Anspruch: nein, aber Antragsrecht
- Dauer: 2-6 Jahre ab dem 55. Lebensjahr (Sondermodell 2009: bis zu 8 Jahren)
- Aufstockung: 65 % des vorherigen Bruttoentgelts; 90 % der Rentenbeiträge (Sondermodell 2009: zusätzlich Abfindung von 15.000 Euro zum Ausgleich der Rentenabschläge)

BETRIEBLICHE VORRUHESTANDSREGELUNG

- anlassbezogenes Angebot und umfassende Nutzung
- Kombination von ALG-Bezug, vorgezogener Rente und Abfindungszahlung
- Grundlage: Betriebsvereinbarung
- Anspruch: nein, aber Antragsrecht
- Dauer: variabel, max. 5-7 Jahre bis zur frühestmöglichen Altersrente
- Ausstattung: Abfindung auf Basis der Fortzahlung von (je nach Tarifgruppe) 75-90 % des letzten Nettoentgelts + Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteile zur Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung + pauschalierter Ausgleich der Rentenabschläge + voller Ausgleich der Verluste in der bAV, abzüglich der ALG-Bezüge im Überbrückungszeitraum

VORRUHESTANDSGELD

- regelmäßiges Angebot, aber geringe Nutzung, da andere Instrumente attraktiver
- Grundlage: betrieblicher Sozialplan ohne Bezugnahme auf Tarifvertrag
- Voraussetzungen: Betriebszugehörigkeit von mind. 10 Jahren; betriebsbedingte Streichung des Arbeitsplatzes
- Anspruch: abhängig vom jeweiligen Sozialplan
- Dauer: max. 4 Jahre bis zur frühestmöglichen Altersrente
- Finanzielle Ausstattung: nach Tarifvertrag; ggf. zusätzliche Abfindung

FAZIT

Das private Bankgewerbe zeichnet sich durch eine breite Palette an Übergangsinstrumenten aus, von dem starke Anreize zu einem vorzeitigen Erwerbsausstieg ausgehen. Vorruhestandsregelungen und Altersteilzeit sind flächendeckend verbreitet. Die materielle Ausstattung der angebotenen Instrumente sowie die hohe Kostenbeteiligung seitens der Unternehmen dürften in diesem Umfang im Branchenvergleich einzigartig sein. Dieses attraktive Angebot wird von den Unternehmen weitgehend aus eigenem Antrieb gewährt, was sich nicht zuletzt auch darin zeigt, dass die betrieblichen Leistungen häufig weit über die tariflichen Mindestbedingungen hinausgehen. Dies ist einerseits auf das starke Interesse an möglichst konfliktfreiem Personalabbau zurückzuführen. Jenseits des Personalanpassungsdrucks haben die Unternehmen aber auch ein Interesse an stabilen, langjährigen und vertrauensvollen Arbeitsverhältnissen. Ein attraktives Übergangsangebot gilt in diesem Zusammenhang als Unterscheidungsmerkmal und Wettbewerbsvorteil bei der Mitarbeiterrekrutierung und -bindung. Da die Mehrzahl der Beschäftigten zudem über ausreichende individuelle Ressourcen zur Finanzierung des vorzeitigen Erwerbsausstiegs verfügt, erweist sich das private Bankgewerbe insgesamt als eine ausgesprochene „Vorruhestandsbranche“.



Bauhauptgewerbe

4

Die Situation im Bauhauptgewerbe zeichnet sich durch einen hohen Bedarf an Übergangsoptionen bei gleichzeitig geringer Regulierung durch die Tarif- und Betriebsparteien und geringer Nutzung durch die Beschäftigten aus. Dabei erweist sich weniger die tarifliche als vielmehr die betriebliche Ebene als zentraler Hemmschuh.

4 Bauhauptgewerbe

Aufgrund der Vielzahl von gesundheitlich stark belastenden Arbeitsverhältnissen zählt das Bauhauptgewerbe zu den Branchen mit einem grundsätzlich hohen Bedarf der (weit überwiegend männlichen) Beschäftigten an abgesicherten Wegen in den Ruhestand. Die Hälfte der Baubeschäftigten beendet das Erwerbsleben in Invalidität oder Schwerbehinderung. Auch Erwerbslosigkeit, Krankengeldbezug und der vorgezogene Renteneintritt spielen eine im Branchenvergleich überdurchschnittlich starke Rolle im Rentenübergang. Dem hohen Bedarf steht jedoch ein ausgesprochen geringer Regulierungsgrad gegenüber. Auch der Nutzungsgrad der bestehenden Instrumente durch die Beschäftigten ist gering. Dies ist im Wesentlichen auf die spezifischen Produktionsbedingungen im Baugewerbe zurückzuführen, die von hoher Unstetigkeit und der Dominanz von Klein- und Kleinstbetrieben geprägt sind. Infolgedessen zeichnen sich die Arbeitsverhältnisse in hohem Maße durch Saisonarbeit, Befristung, regelmäßige Arbeitsausfälle und Einkommensverluste, häufige Arbeitsplatzwechsel und wiederkehrende Phasen von Erwerbslosigkeit aus. Diese strukturellen Gegebenheiten erschweren die Anwendung „nicht-staatlicher“ Übergangsinstrumente.

Dass es grundsätzlich auch anders geht, zeigt ein Rückblick auf die 1980er Jahre. Aufgrund der weithin belastenden Arbeitsbedingungen war die tarifliche und betriebliche Regulierung des Erwerbsausstiegs frühzeitig ein bedeutsames Thema in der Branche. Als 1984 das „Vorruhestandsgesetz“ verabschiedet wurde, vereinbarten die Tarifparteien eine für Unternehmen wie Beschäftigte gleichermaßen attraktive Regelung. Die gesetzlich vorgeschriebene Leistungshöhe von 65 % des vorherigen Bruttoentgelts wurde auf 82 % aufgestockt. Ergänzend zur staatlichen Förderung wurde eine tarifliche Förderung vereinbart, die den Betrieben über eine Umlagefinanzierung rund 90 % der verbliebenen Kosten erstattete. Dies ermöglichte auch den finanzschwächeren Kleinbetrieben die Nutzung der Vorruhestandsregelung. Entsprechend entfielen insgesamt rund die Hälfte aller gesamtwirtschaftlichen Vorruhestandsfälle zwischen 1984 und 1988 auf das Bauhauptgewerbe.

Allerdings haben sich seither die Ausgangsbedingungen durch die in den 1990er Jahren einsetzende strukturelle Krise erheblich verschlechtert, in deren Folge die Bauproduktion um ein Drittel und die Gesamtbeschäftigung um die Hälfte gesunken ist. Dadurch wurden die vorhandenen Ressourcen in anderen Themenfeldern (v.a. Entgelt) gebunden und der Verteilungsspielraum für den Rentenübergang erheblich eingeschränkt. Zugleich haben sich auch die Bedin-



gungen für die Durchsetzung von Tarifregelungen in den Betrieben verschlechtert. Aufgrund des Überangebots an Arbeitskräften besteht kaum ein Anreiz, Übergangsinstrumente anzubieten, zumal Betriebsräte im Regelfall fehlen und der gesetzliche Kündigungsschutz in Kleinbetrieben keine Anwendung findet. Entsprechend droht bei Leistungsminderung meist die Entlassung. Aber auch seitens der Beschäftigten haben sich die Bedingungen für die Nutzung tariflicher oder betrieblicher Übergangsinstrumente aufgrund des stark gesunkenen Entgelt-niveaus zusehends verschlechtert.

ALTERSTEILZEIT

Aktuell ist Altersteilzeit das einzige Übergangsinstrument, das tariflich geregelt ist. Allerdings bietet der seit 1998 weitgehend unverändert Tarifvertrag im Wesentlichen nur die gesetzlichen Mindestbedingungen und gewährt keinen Anspruch auf Altersteilzeit. Entsprechend wird er in den Betrieben kaum genutzt. Dabei steht dem ausgesprochen geringen Angebot an Altersteilzeit eine ebenso geringere Nutzung durch die Beschäftigten gegenüber.

Dies ist vor allem darauf zurückzuführen, dass das Instrument im Bauhauptgewerbe nur begrenzt anwendbar ist. Für Kleinbetriebe ist Altersteilzeit nicht nur vergleichsweise kompliziert zu administrieren, sondern auch kostspielig. Seitens der Beschäftigten fehlt es häufig schon an der Erfüllung der gesetzlichen Grundvoraussetzungen. So ist die notwendige Kontinuität des Beschäftigungsverhältnisses vor und während der Altersteilzeit wegen der hohen Fluktuation oft nicht gegeben. Zudem scheiden viele Beschäftigte bereits vor Erreichen des notwendigen Mindestalters aus der Erwerbstätigkeit oder zumindest aus der Baubranche aus. Und diejenigen, die die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllen, können sich die Inanspruchnahme der Altersteilzeit aufgrund der erheblichen finanziellen Einbußen beim Einkommen und bei der Altersrente oft nicht leisten.

BETRIEBSFALLSTUDIE BAUHAUPTGEWERBE

Das untersuchte Bauunternehmen ist ein inhabergeführter Familienbetrieb mit 300 Beschäftigten mit Sitz im westdeutschen ländlichen Raum und einem kleinen Standort in den östlichen Bundesländern. Er spiegelt die Branchenstrukturen des Bauhauptgewerbes nur bedingt wider. Größe, wirtschaftliche Situation, Qualifikations- und Entgeltstruktur sind weit überdurchschnittlich. Vor allem aber zeichnet sich das Unternehmen durch eine starke Mitarbeiterbindung und eine ausgesprochen niedrige Fluktuationsrate aus. Die Ausgangsvoraussetzungen für eine betriebliche Regulierung des Rentenübergangs sind mithin wesentlich günstiger als im Branchendurchschnitt. Die beteiligungsorientierte Unternehmenskultur und die kooperativen Arbeitsbeziehungen sorgen dafür, dass diese Voraussetzungen auch im Sinne umfangreicher Maßnahmen zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit Älterer und der Ermöglichung eines abgesicherten vorzeitigen Erwerbsausstiegs genutzt werden.

Seit dem Inkrafttreten des ersten Branchentarifvertrags wurde im Unternehmen Altersteilzeit angeboten. Dabei wurde der Tarifvertrag informell wie ein individueller Anspruch behandelt, d.h. die Unternehmensleitung bewilligte jeden Antrag, soweit die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt waren. Weitere übertarifliche Leistungen gab es jedoch nicht. Das Interesse der Beschäftigten blieb deshalb stets gering. Vorherrschender Übergangspfad war vielmehr die Ermöglichung eines möglichst langen Verbleibs im Unternehmen mittels einer Vielzahl an alter(n)sgerechten Maßnahmen sowie die Nutzung von Arbeitslosen- und Krankengeld im Rentenübergang. Die bestehenden Möglichkeiten wurden im Einzelfall mit den Mitarbeitern und den Sozialleistungsträgern geprüft. Ein betrieblicher Ausgleich der Einkommenseinbußen, zum Beispiel durch Abfindungen, fand dabei nicht statt.

Da dieser Weg mit der weiteren Anhebung der Altersgrenzen erschwert wurde, entschlossen sich die Betriebsparteien zu einer Neugestaltung und entschieden sich letztlich für ein Langzeitkontenmodell. Gleichzeitig wurde die Altersteilzeit wegen der geringen Inanspruchnahme und dem Wegfall der staatlichen Zuschüsse abgeschafft.

Langzeitkonten

- werden bislang nur von ca. einem Viertel der Beschäftigten genutzt
- Grundlage: Betriebsvereinbarung
- Führung: in Geld



- Ansparquellen: Guthaben aus Arbeitszeitkonten, übergesetzlicher Resturlaub (max. 7 Tage), übertarifliche Anteile der monatlichen Brutto-bezüge (max. 10 %), Aufstockungsbeträge des 13. Monatsgehalts, Mitarbeiter-Kapitalanteile, stille Anteile, Verzinsung der Anteilsscheine, weitere freiwillige Gewinnbeteiligungen
- Wertentwicklung: marktüblicher variabler Garantiezins + Überschuss-beteiligung + Schlussbonus; Werterhaltungsgarantie
- Verwendung: Rentenübergang (max. 3 Jahre), Teilzeit, Elternzeit, Pflegezeit (max. 1 Jahr) u.a.; freie Verwendung, Dauer und Lage in Absprache mit Betrieb
- Störfall: Übertragung auf neuen Arbeitgeber oder DRV Bund, Auszahlung
- Insolvenzschutz: „doppelte Treuhand“

FAZIT

Die Situation im Bauhauptgewerbe zeichnet sich durch einen hohen Bedarf an Übergangsoptionen bei gleichzeitig geringer Regulierung durch die Tarif- und Betriebsparteien und geringer Nutzung durch die Beschäftigten aus. Dabei erweist sich weniger die tarifliche als vielmehr die betriebliche Ebene als zentraler Hemmschuh. Aufgrund des Instruments der Allgemeinverbindlichkeitserklärung ist die Tarifbindung mit 70 % (West) bzw. 53 % (Ost) der Beschäftigten noch immer überdurchschnittlich. Mit den Sozialkassen verfügt die Branche zudem über einen etablierten Träger für ein überbetriebliches Angebot an Übergangsinstrumenten. Dass mit diesen Rahmenbedingungen

eine erfolgreiche tarifliche Regulierung des Rentenübergangs grundsätzlich möglich ist, zeigt das Beispiel des Vorruhestandsgesetzes, das im Bauhauptgewerbe wie in kaum einer anderen Branche genutzt wurde. Hingegen fehlt es auf betrieblicher Ebene an Anreizen, Übergangsinstrumente anzubieten, da das Arbeitskräfteangebot ausreichend ist und die Schutzrechte der Beschäftigten eingeschränkt sind. Das gängigste „Übergangsinstrument“ ist deshalb gegenwärtig die Entlassung.

Da der Bedarf mit der Anhebung der Altersgrenzen noch gestiegen ist, haben die Tarifparteien ihre Suche nach geeigneten Übergangsinstrumenten verstärkt. Verhandlungen über einen Langzeitkonten-Tarifvertrag scheiterten bislang an schwerwiegenden Vereinbarkeitsproblemen mit anderen zentralen Branchenregelungen sowie am überschaubaren betrieblichen Nutzungsinteresse. Am ehesten ließe sich eine tarifliche Regulierung des Rentenübergangs über die tarifliche Altersvorsorge realisieren, da hier mit der obligatorischen „Rentenbeihilfe“ und der Entgeltumwandlung bereits zwei etablierte Instrumente existieren. Dabei könnte auch eine bessere Absicherung gegen das Invaliditätsrisiko integriert werden. Allerdings wäre der Ausbau der Altersvorsorge mit weiteren Einbußen bei der Tariflohnentwicklung verbunden, weshalb entsprechende Vorstöße der Arbeitgeberverbände bei der IG BAU bislang auf Ablehnung gestoßen sind. Diese sieht die Regulierung des Rentenübergangs primär als eine staatliche Aufgabe. Mit dem „Altersübergangs-Kurzarbeitergeld“ hat sie vor kurzem ein neues Instrument in die Diskussion eingebracht. Es lehnt sich an die bestehenden Regelungen zum Saison-Kurzarbeitergeld an. Demnach würden langjährige Baubeschäftigte, die ihre Tätigkeit aus medizinischen oder betrieblichen Gründen nachweislich nur noch eingeschränkt ausüben können, eine Kompensation für nicht geleistete Arbeitsstunden in Höhe von 60 bzw. 67 % der Nettoentgeltdifferenz erhalten. Das „Altersübergangs-Kurzarbeitergeld“ soll frühestens ab dem 58. Lebensjahr und längstens für 5 Jahre gewährt werden. Im Anschluss ist der Übergang in eine Altersrente verpflichtend. Die Finanzierung soll vor allem aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung sowie aus Steuermitteln und einem paritätisch finanzierten Branchenfonds erfolgen.



Chemische Industrie

5

Die chemische Industrie ist gegenwärtig die Branche mit dem umfassendsten Angebot an Übergangsinstrumenten. Die Verkürzung der Lebensarbeitszeit gehörte frühzeitig zu den tarifpolitischen Kernzielen der Tarifparteien. Entsprechend kann die Branche auf eine lange Tradition der Übergangsregulierung zurückblicken.

5 Chemische Industrie

Die chemische Industrie kann auf eine lange Tradition der tariflichen und betrieblichen Regulierung des Erwerbsausstiegs zurückblicken. Gemäß dieser Tradition stellt sie gegenwärtig auch die Branche mit der umfassendsten Tariflandschaft zum Rentenübergang, aber auch zur alter(n)sgerechten Arbeitsgestaltung dar. Dieses Regulierungsinteresse fußt zunächst in den nach wie vor überdurchschnittlich belastenden Arbeitsbedingungen im Produktionsbereich, ist aber auch Ausdruck der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen der Branche, die von einem verschärften internationalen Wettbewerb, einem umfassenden Restrukturierungsprozess mit erheblichem Beschäftigungsabbau sowie einer hohen Export- und Konjunkturabhängigkeit gekennzeichnet sind. Dies hat unternehmensseitig einen beständigen Bedarf an Personalanpassungen zur Folge. Ein neueres Motiv ist die überdurchschnittliche Alterszentrierung, die vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und dem in diesem Zusammenhang befürchteten Fachkräftemangel eine möglichst rasche Verjüngung der Altersstruktur erforderlich erscheinen lässt.

Neben einem anhaltenden Bedarf weist die chemische Industrie auch vergleichsweise günstige Rahmenbedingungen auf. Dazu gehören zum einen der hohe Anteil an Großunternehmen, die überdurchschnittliche Tarifbindung und die hohe Deckungsrate mit betrieblichen Interessenvertretungen. Zudem ist das Entgeltniveau in der Branche weit überdurchschnittlich und das (männliche) „Normalarbeitsverhältnis“ mit langjähriger, ununterbrochener Vollzeiterwerbstätigkeit und Betriebszugehörigkeit noch weit verbreitet, weshalb viele Beschäftigte die Grundvoraussetzungen für die Nutzung der Übergangsinstrumente erfüllen und sich diese auch leisten können. Eine weitere zentrale Ressource stellt das ausgeprägt sozialpartnerschaftliche Verhältnis der Tarifparteien dar, das von hoher Kompromissfähigkeit und einer weitgehenden Übereinstimmung in den branchenpolitischen Grundsätzen geprägt ist. So teilen BAVC und IG BCE die Einschätzung, dass aufgrund des demografischen Wandels eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit unausweichlich ist, um ein ausreichendes Arbeitskräfteangebot sicher zu stellen, einen Anstieg der Beitragssätze in der Rentenversicherung zu verhindern und so die „Wettbewerbsfähigkeit“ der deutschen Chemieunternehmen zu fördern.

DEMOGRAFIE-FONDS

Wegen des hohen Anteils gesundheitlich belastender Tätigkeiten, der starken Alterszentrierung, des befürchteten Fachkräftemangels und der steigenden Altersgrenzen erfolgte im Laufe der 2000er Jahre eine Umorientierung der Tarifparteien in der Rentenübergangspolitik. Im Jahr 2008 wurde schließlich der „Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie“ (TV Demo) unterzeichnet. Neben der Ermöglichung eines sozial verträglichen vorzeitigen Erwerbsausstiegs ist die Verlängerung des Erwerbslebens ein weiteres zentrales Handlungsmotiv. Entsprechend verfolgt das Tarifwerk eine Doppelstrategie: Einerseits werden Anreize zu einer alter(n)sgerechten Personalpolitik gesetzt, andererseits wird mittels Übergangsinstrumenten die notwendige Flexibilität der Unternehmen und der Beschäftigten gewahrt. Um die Beschäftigten länger im Erwerbsleben zu halten, wird dieses Instrumentarium stärker auf einen späteren Erwerbsaustritt und einen gleitenden Rentenübergang hin ausgerichtet.

Seit 2010 zahlen tarifgebundene Unternehmen jährlich 300 Euro pro Tarifbeschäftigtem in einen betrieblichen Demografie-Fonds ein. Der Betrag ist dynamisiert und steigt analog zur Tarifentwicklung. Der Fonds kann für fünf Instrumente verwendet werden: Langzeitkonten, Altersteilzeit, Teilrente, betriebliche Altersvorsorge und eine branchenspezifische Zusatzversicherung gegen Berufsunfähigkeit. Die Verwendung wird durch freiwillige Betriebsvereinbarung festgelegt. Dabei können auch Instrumente miteinander kombiniert, Leistungen ungleichmäßig verteilt oder auf bestimmte Beschäftigtengruppen beschränkt werden. Kommt keine Betriebsvereinbarung zustande, greift eine Auffangregelung, die für Betriebe mit bis zu 200 Beschäftigten die Einzahlung des Demografie-Betrags in die betriebliche Altersvorsorge und für größere Betriebe auf ein Langzeitkonto vorschreibt.

An den Nutzungszahlen lässt sich erkennen, dass die Konstruktion des Demografie-Fonds – der einen individuellen Anspruch der Beschäftigten auf den Demografie-Betrag suggeriert – die „individuellen“ Übergangsinstrumente stärkt, mit denen lediglich ein vergleichsweise geringes Freistellungsvolumen erzielt werden kann. Das „kollektive“ Übergangsinstrument Altersteilzeit, das eher einen vollständigen vorzeitigen Erwerbsausstieg ermöglicht, wird hingegen geschwächt. Zwei Drittel der Unternehmen entschieden sich für die Altersvorsorge, ein Viertel für Langzeitkonten. Die Altersteilzeit wählten 12 %, die Berufsunfähigkeitsversicherung 7 % und die Teilrente 1 % der Unternehmen. In jedem sechsten Unternehmen wurde eine Kombinationslösung – meist Langzeitkonten und betriebliche Altersvorsorge – gewählt.

Im Jahr 2013 wurde der Fonds um weitere 200 Euro pro Tarifbeschäftigtem erhöht. Auch dieser zusätzliche Betrag steigt analog zur Tarifentwicklung. Er kann unabhängig vom ursprünglichen Demografie-Betrag wahlweise für drei Instrumente verwendet werden: Altersteilzeit, Langzeitkonten und die „reduzierte Vollzeit 80“. Die Auffanglösung sieht in Betrieben mit weniger als 200 Beschäftigten die Nutzung der Fondsmittel für die betriebliche Altersvorsorge und in allen anderen Betrieben für die „reduzierte Vollzeit 80“ vor. Bislang haben sich 44 % der tarifgebundenen Unternehmen für die Investition in Langzeitkonten entschieden, 25 % für die „reduzierte Vollzeit 80“ und 17 % für die Altersteilzeit.

Die „reduzierte Vollzeit 80“ ermöglicht eine 4-Tage-Woche bei vollem Entgeltausgleich. Beschäftigte in vollkontinuierlicher Schichtarbeit können sie ab dem 60. Lebensjahr in Anspruch nehmen, Beschäftigte in teilkontinuierlicher Schichtarbeit ab dem 61. und alle anderen ab dem 62. Lebensjahr. Der tatsächliche Beginn der Arbeitszeitreduktion wird je nach den zur Verfügung stehenden Mitteln und der Anzahl der Anspruchsberechtigten auf betrieblicher Ebene festgelegt. Beschäftigte können auf freiwilliger Basis zusätzlich ihre Ansprüche auf Altersfreizeiten einbringen und so die Dauer der Teilzeitbeschäftigung individuell verlängern. Hierfür müssen sie jedoch auf deren Inanspruchnahme vor Beginn der „reduzierten Vollzeit“ verzichtet haben.

ARBEITSZEIT-FONDS

Im Jahr 2013 trat im ostdeutschen Tarifgebiet der „Tarifvertrag über lebensphasengerechte Arbeitszeitgestaltung“ in Kraft. Statt die 40-Stunden-Woche zu reduzieren und damit einen wichtigen Wettbewerbsvorteil zu verlieren, zahlen die Ostbetriebe seit 2013 jährlich 2,5 % der Jahresbruttoentgeltsumme in einen betrieblichen Arbeitszeit-Fonds ein. Dieser kann unter anderem auch für den Rentenübergang verwendet werden. Dabei stehen vier Instrumente zur Verfügung: Langzeitkonten, zusätzliche Altersfreizeiten im Umfang von 2,5 Wochenstunden, die „reduzierte Vollzeit 80“ und hälftige Teilzeitbeschäftigung. Die Auffanglösung schreibt Langzeitkonten als Verwendungszweck vor. Bei „reduzierter Vollzeit 80“ erfolgt ein Teilausgleich der Einkommenseinbußen aus den Fondsmitteln in Höhe von 30 %. Bei einer Halbierung der Arbeitszeit wird der Entgeltausfall je nach Arbeitsbelastung zu 40 % (Normalfall), zu 45 % (teilkontinuierliche Schichtarbeit) oder 50 % (vollkontinuierliche Schichtarbeit) ausgeglichen. Durch Einbringung der Altersfreizeiten kann das Entgelt auf insgesamt bis zu 100 % (bei 4-Tage-Woche) bzw. 85 % (bei hälftiger Teilzeit) des vorherigen Vollzeitentgelts aufgestockt werden. Die Einbringung der Altersfreizeiten erfolgt hierbei verpflichtend für alle Beschäftigten des Unternehmens.

ALTERSTEILZEIT

Die chemische Industrie war nicht nur die erste Branche mit einem Tarifvertrag zur Altersteilzeit, sondern lange Zeit auch eine der Branchen mit dem größten Verbreitungsgrad und den höchsten Nutzungsquoten. Mit dem „TV Demo“ wurde eine Neuregelung der Altersteilzeit beschlossen, die Anfang 2010 in Kraft trat. Im Gegensatz zur Vorgängerregelung gibt es nun keinen tariflichen Anspruch mehr. Das Arbeitsentgelt wird weiterhin auf mindestens 85 % des vorherigen Nettoentgelts aufgestockt, die Rentenbeiträge auf 90 %. Das Zugangsalter wurde von 55 auf 59 Jahre erhöht. Wird die Altersteilzeit nicht über den Demografie-Fonds finanziert, ist die Höchstdauer frei verhandelbar, sonst sind maximal 6 Jahre möglich. Die Altersteilzeit endet zum Zeitpunkt der frühestmöglichen abschlagsfreien Altersrente. Die Abfindung zum Ausgleich von Rentenabschlägen ist weggefallen. Bei Finanzierung aus dem Demografie-Fonds darf Altersteilzeit nicht zur Personalreduzierung eingesetzt werden.

Diese Veränderungen sind zum einen als Anpassung an den „TV Demo“ zu verstehen: Einerseits sollte Altersteilzeit nicht zusätzlich zum Demografie-Fonds beansprucht werden können, andererseits aber mit diesem weiterhin finanzierbar sein. Zum anderen zeigen sich darin aber auch das abgeschwächte Interesse der Tarifparteien an der Altersteilzeit und das allgemeine Bestreben, die Beschäftigten länger im Erwerbsleben zu halten. Die Tarifparteien setzen sich deshalb auch für eine größere Verbreitung „echter“ Altersteilzeit ein und haben entsprechende Praxismodelle entwickelt, mit denen sie gegenüber den Unternehmen werben. Wie die Umsetzung des „TV Demo“ in den Betrieben zeigt, ist in Zukunft mit einem wesentlich geringeren Angebot von Altersteilzeit in der Branche zu rechnen.

LANGZEITKONTEN

Auch bei der Gestaltung von Langzeitkonten kommt der chemischen Industrie eine Vorreiterrolle zu. Bereits 2003 wurde ein erster Tarifvertrag abgeschlossen. Der Anstoß dafür kam von der IG BCE, während sich der BAVC zunächst reserviert zeigte, weil die Mitgliedsunternehmen dem Instrument vor allem wegen des Verwaltungsaufwands und der unklaren finanziellen Risiken mehrheitlich skeptisch gegenüber standen. Innerhalb der Mitgliedschaft der IG BCE drängten insbesondere die höheren Angestellten auf eine Tarifregelung, um das gerade unter ihnen virulente Problem umfangreicher Mehrarbeit und verfallender bzw. nur betrieblichen Nutzungszwecken unterstehender Zeitguthaben in den Griff zu bekommen. Aber auch unter den übrigen Beschäftigten stiegen mit der zunehmenden Arbeitszeitflexibilisierung die Zeitwertguthaben tendenziell an, was



die Notwendigkeit einer besseren Abgrenzung von unternehmens- und von beschäftigtenbestimmten Zeitkonten verstärkte.

Der erste Tarifvertrag wurde mit leichten Änderungen in den „TV Demo“ übernommen. Vertraglicher Grundsatz ist auch hier das Prinzip der „doppelten Freiwilligkeit“. Eine kollektive Steuerung ist explizit ausgeschlossen. Die Kontenführung muss in Geld erfolgen. Ansparfähig sind Guthaben auf Zeitkonten, Mehrarbeit, Altersfreizeiten, übergesetzlicher Urlaub, tarifliche Mehrarbeitszuschläge, Schicht- und Erschwerniszulagen sowie übertarifliche Entgeltbestandteile. Die Einbringung von laufenden Entgeltbestandteilen ist auf 10 % des tariflichen Jahresentgelts begrenzt. Die Sparquellen sind abschließend geregelt, können also nur eingeschränkt, nicht aber erweitert werden. Vorgaben zur Wertentwicklung gibt es nicht. Als Verwendungszwecke sind nur Rentenübergang und berufliche Qualifizierung vorgeschrieben, die Betriebsparteien können jedoch weitere vereinbaren. Die Beschäftigten können über ihr Wertguthaben nicht frei verfügen, sondern müssen sich individuell mit der Unternehmensleitung einigen. Im Störfall kann das Wertguthaben ausgezahlt oder auf die betriebliche Altersvorsorge übertragen werden. Auch die Mitnahme zu einem neuen Arbeitgeber ist vorgesehen. Die Insolvenzsicherung folgt weitgehend den gesetzlichen Vorgaben.

Zunächst wurde der Tarifvertrag nur in wenigen Unternehmen genutzt. Dies hat sich mit dem „TV Demo“ deutlich geändert. Im Jahr 2011 verfügte bereits jedes dritte tarifgebundene Unternehmen über Langzeitkonten. Davon waren 44 % mittlere Unternehmen, 36 % Großunternehmen und 20 % Kleinunternehmen. Die Nutzungsquote der Beschäftigten lag im Durchschnitt bei 89 %. In den meisten Betriebsvereinbarungen wurden Einschränkungen bei den Ansparquellen vorgenommen und dabei vor allem Mehrarbeit und Zeitguthaben ausgeschlossen. Auch bei den Verwendungszwecken zeigen sich signifikante Abweichungen von den tariflichen Vorgaben: Während der Rentenübergang immer als Verwendungszweck gilt, trifft dies auf berufliche Qualifizierung nur in 54 % der Fälle zu. In der Hälfte der Unternehmen darf das Wertguthaben auch für Pflegezeiten verwendet werden, in 35 % für Teilzeitmodelle, in 31 % für Elternzeit und in 14 % für Sabbaticals.

TEILRENTE

Mit dem „TV Demo“ wurde erstmals die Teilrente tariflich erfasst. Vorgesehen ist, dass diese mit einer Teilzeitbeschäftigung oder der Auszahlung aus einem Langzeitkonto kombiniert wird. Der Betrag aus dem Demografie-Fonds dient dann entweder zum Ausgleich von Einkommensausfällen, die durch die rigide Definition der gesetzlichen Hinzuverdienstgrenzen entstehen, oder zum (teilweisen) Rückkauf der auf den vorzeitigen Teilrentenbezug fällig werdenden Rentenabschläge. Alles Weitere regeln die Betriebsparteien.

Das bislang geringe Interesse der Unternehmen an diesem Instrument dürfte vor allem auf die unattraktiven gesetzlichen Rahmenbedingungen zurückzuführen sein. Um diese zu verbessern fordern die Tarifparteien die Schaffung einer eigenständigen Rentenart mit einem Zugangsalter von 60 Jahren und die Abschaffung der Hinzuverdienstgrenzen. Die IG BCE fordert darüber hinaus einen besonderen Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung sowie die Ermöglichung von steuer- und beitragsfreien Ausgleichszahlungen durch die Unternehmen. Auf Basis einer solcherart reformierten Gesetzeslage plant die Gewerkschaft eine tarifvertragliche Flankierung, die einen Anspruch auf arbeitgeberfinanzierte Zusatzbeiträge zum Ausgleich der bei einem Teilrentenbezug anfallenden Rentenabschläge garantiert. Die Zusatzbeiträge könnten dann wahlweise in die gesetzliche oder in die betriebliche Rente eingezahlt werden. Dieses Modell eines frühzeitigen gleitenden Erwerbsausstiegs ist vor allem an Beschäftigte mit schweren gesundheitlichen Belastungen adressiert.

BETRIEBLICHE ALTERSVORSORGE

Die Voraussetzungen zur Nutzung der betrieblichen Altersvorsorge für den Rentenübergang sind in der chemischen Industrie vergleichsweise günstig. Zum einen gibt es eine lange Tradition und einen noch immer hohen Verbreitungsgrad der arbeitgeberfinanzierten Altersvorsorge. Zum anderen setzte die tarifliche Förderung der Entgeltumwandlung früh ein und ist mit über 600 Euro pro Jahr so hoch wie in kaum einer anderen Branche.

Mit der Aufnahme der Entgeltumwandlung in den Instrumentenkasten des „TV Demo“ wurde die Nutzung der betrieblichen Altersvorsorge für den Rentenübergang zusätzlich gefördert. Dabei hatten die Tarifparteien vor allem den indirekten Ausgleich der Abschläge beim vorgezogenen Bezug einer gesetzlichen Rente im Blick. Regelungen zu einer eigenständigen „Vorruhestandsrente“ wurden deshalb nicht getroffen. Zukünftig streben die Tarifparteien vor allem eine Verbesserung der Kombinationsmöglichkeiten von Altersvorsorge und Langzeitkonten an. Ziel ist eine weitgehende wechselseitige Durchlässigkeit der beiden Instrumente.

Darüber hinaus wurde mit der „Berufsunfähigkeitszusatzversicherung Chemie“ (BUC) ein zusätzlicher tariflicher Baustein der Invaliditätsabsicherung geschaffen, der gerade für den Rentenübergang von besonderer Bedeutung sein kann. Voraussetzung für die Verwendung des Demografie-Fonds für die BUC ist, dass alle Tarifbeschäftigten eines Betriebes (mit Ausnahme der bereits Berufsunfähigen) zu einem Einheitstarif in Höhe des Demografie-Betrags versichert werden. Dieser kann von den Beschäftigten oder vom Unternehmen maximal um rund 55 % aufgestockt werden. Die Durchführung erfolgt über das Branchenversorgungswerk als beitragsorientierte Leistungszusage des Unternehmens. Die Konditionen der BUC bieten eine Reihe von Vorteilen gegenüber marktüblichen Angeboten: günstiger Gruppentarif; Einheitsprämie; Verzicht auf Gesundheitsprüfung; Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit der Prämien; garantierte Laufzeit bis zum 65. Lebensjahr. Darüber hinaus kann die Rente bereits bei einer krankheits- oder invaliditätsbedingten Gehaltseinbuße von 25 % bezogen werden. Weitere gesetzliche oder private Berufs- und Erwerbsunfähigkeitsrenten werden nicht angerechnet. Im Jahr 2010 betrug die volle Berufsunfähigkeitsrente 555 Euro bei der Einbringung des Mindestbeitrags und 1.000 Euro bei der Einbringung des Höchstbeitrags. Prämien und Leistungen steigen analog zur Tarifentwicklung.

BETRIEBSFALLSTUDIE CHEMISCHE INDUSTRIE

Die deutsche Unternehmensgruppe eines multinationalen Konzerns beschäftigt rund 15.000 Mitarbeiter an 16 Standorten, die überwiegend im westdeutschen Bundesgebiet liegen. Der Konzern ist von einer starken Wachstums- und Gewinnorientierung sowie einem umfassenden internen Wettbewerb geprägt. Folge dieser strategischen Ausrichtung ist ein permanenter Prozess der Umstrukturierung der Produktion wie der Standorte und daraus resultierend ein hoher Personalanpassungsbedarf. Dieser wird vorwiegend über den Vorruhestand gedeckt. Die wirtschaftliche Prosperität des Unternehmens, die Tarifbindung, die kooperativen Arbeitsbeziehungen und die Dominanz des (männlichen) „Normalarbeitsverhältnisses“ unter den Beschäftigten stellen gute Voraussetzungen für die Nutzung betrieblicher Übergangsinstrumente dar. Dabei spielte bereits in der Vergangenheit Altersteilzeit die zentrale Rolle.

Entgegen dem allgemeinen Branchentrend setzt das Unternehmen auch in Zukunft weiterhin vor allem auf die Altersteilzeit. Ausschlaggebend dafür

war letztlich das Ergebnis der im Rahmen des „TV Demo“ durchgeführten Demografie-Analyse, das eine deutliche Alterszentrierung ebenso zutage förderte wie Personallücken im Altersaufbau. Als Folgeprobleme wurden ein mit der Alterung der Belegschaften einhergehender Produktivitätsverlust sowie Probleme bei der Nachwuchsrekrutierung befürchtet. Die Betriebsparteien entschlossen sich deshalb zu einer möglichst raschen Verjüngung der Belegschaft, für die sich die Altersteilzeit am besten eignete. Die Beschäftigten länger im Erwerbsleben zu halten, schien demgegenüber nicht als erfolgversprechende Strategie, da die Alterszentrierung vor allem den Produktionsbereich betrifft, wo oftmals belastende Arbeitsbedingungen vorherrschen und altersgerechte Maßnahmen bislang kaum etabliert sind.

Altersteilzeit

- wichtigstes Übergangsinstrument; Quote in der Regel ausgeschöpft
- Grundlage: Gesamtbetriebsvereinbarung auf Basis des „TV Demo“
- Anspruch: quotiert auf 5 % der Belegschaft; nur Blockmodell (Teilzeitmodell nur mit Zustimmung des Unternehmens möglich)
- Dauer: 2-6 Jahre ab dem 55. Lebensjahr bis zur frühestmöglichen abschlagsfreien Altersrente; „Standardmodell“: vom 57. bis zum 63. Lebensjahr
- Aufstockung: mind. 85 % des vorherigen Nettoentgelts; 90 % der Rentenbeiträge

Vorruhestandsregelung

- wird regelmäßig angeboten; meist individuell, zum Teil aber auch kollektiv
- Kombination von ALG-Bezug, vorgezogener Rente und Abfindungszahlung
- Grundlage: freiwillige Unternehmensleistung ohne Betriebsvereinbarung
- Dauer: max. 5 Jahre; ab dem 55. Lebensjahr bis zur frühestmöglichen Altersrente
- Ausstattung: Abfindung auf Basis der Fortzahlung von 75 % des letzten Bruttoentgelts + pauschalierter Ausgleich der freiwilligen Weiterversicherung in Kranken- und Pflegeversicherung + pauschalierter Ausgleich der Rentenabschläge und der Verluste in der bAV, abzüglich der ALG-Bezüge im Überbrückungszeitraum

FAZIT

Die chemische Industrie ist gegenwärtig die Branche mit dem umfassendsten Angebot an Übergangsinstrumenten. Die Verkürzung der Lebensarbeitszeit gehörte frühzeitig zu den tarifpolitischen Kernzielen der Tarifparteien. Entsprechend kann die Branche auf eine lange Tradition der Übergangsregulierung zurückblicken. Bereits Mitte der 1970er Jahre wurde mit dem „Unterstützungsverein der chemischen Industrie“ (UCI), der einen Zuschuss zum Arbeitslosengeld gewährte, ein erstes tarifliches Vorruhestandsinstrument etabliert. In den 1980er Jahren machte die Branche umfangreich Gebrauch vom „Vorruhestandsgesetz“. Die chemische Industrie war auch die erste Branche mit einem Tarifvertrag zur Altersteilzeit und eine der ersten mit einem Tarifvertrag zu Langzeitkonten. Auch der in seiner Konzeption neuartige und nicht nur deshalb vielbeachtete „TV Demo“ spricht für die Vorreiterrolle der Branche.

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und der Anhebung der Altersgrenzen haben die Tarifparteien ihre Übergangspolitik in den letzten Jahren modifiziert und setzen nun verstärkt auf einen längeren Verbleib Älterer in den Betrieben sowie auf die Förderung des gleitenden Erwerbsausstiegs. Dabei streben die Tarifparteien möglichst betriebsnahe Lösungen an und stehen insofern auch der Vertarifizierung und -betrieblichung des Rentenübergangs grundsätzlich positiv gegenüber. Ziel ist die Schaffung eines Übergangskorridors zwischen dem 60. und 67. Lebensjahr mittels unterschiedlicher Instrumente, die der jeweiligen betrieblichen und individuellen Situation entsprechend genutzt werden können. Parallel dazu sollen die Beschäftigungschancen Älterer durch die Förderung alter(n)sgerechter Arbeitsbedingungen verbessert werden.

Wie die bisherige Nutzung des Demografie-Fonds zeigt, werden in der chemischen Industrie in Zukunft Langzeitkonten und die betriebliche Altersvorsorge eine wesentlich wichtigere Rolle beim Rentenübergang spielen. Hingegen wird die Bedeutung der Altersteilzeit deutlich abnehmen. Die neuen Instrumente „reduzierte Vollzeit“ und „lebensphasengerechte Arbeitszeitgestaltung“ könnten dem gleitenden Rentenübergang zum Durchbruch verhelfen. Gleiches gilt für die Teilrente, wenn der Gesetzgeber die geforderten Anpassungen vornehmen sollte.



Einzelhandel

6

Der Einzelhandel ist durch einen vergleichsweise hohen Bedarf an abgesicherten Übergängen bei gleichzeitig ausgesprochen geringer Gestaltung durch die Tarif- und Betriebsparteien und geringer Nutzung der wenigen vorhanden Möglichkeiten seitens der Beschäftigten gekennzeichnet. Aufgrund des harten Preiswettbewerbs in der Branche und der schwachen Verhandlungsposition der Beschäftigten haben die Unternehmen kaum Interesse an einer Regulierung des Rentenübergangs.

6 Einzelhandel

Ähnlich dem Bauhauptgewerbe ist der Einzelhandel eine Branche, in der dem vergleichsweise großen Bedarf der (hier allerdings überwiegend weiblichen) Beschäftigten an Möglichkeiten des vorzeitigen Erwerbsausstiegs ein nur sehr rudimentär entwickeltes System der Übergangsregulierung gegenübersteht. So existiert im Einzelhandel zum Beispiel seit 2004 kein einziger Tarifvertrag zum Rentenübergang mehr. Und auch auf betrieblicher Ebene spielt die Gestaltung des Rentenübergangs nur eine untergeordnete Rolle. Ohnehin konzentrieren sich entsprechende Ansätze auf die großen Handelskonzerne, während in den kleineren Unternehmen, in denen mehr als die Hälfte der im Einzelhandel Beschäftigten tätig ist, kaum Übergangsangebote zu finden sind.

Der Bedarf an Übergangsinstrumenten ergibt sich vor allem aus den hohen körperlichen Belastungen, die mit den meisten Tätigkeiten im Einzelhandel verbunden sind. In der Branche findet ein harter Verdrängungswettbewerb statt, der mit einem fortgesetzten Beschäftigungsabbau bei gleichzeitig steigender Umsatzproduktivität und anhaltendem Verkaufsflächenwachstum einhergeht. Die Folge ist eine zunehmende Arbeitsverdichtung zu Lasten der Beschäftigten. Entsprechend gering ist der Anteil der über 60-Jährigen in der Branche. Rund 80 % der Beschäftigten scheiden deutlich vor Erreichen des 65. Lebensjahres aus dem Erwerbsleben aus. Gleichzeitig verfügen die meisten von ihnen nur über begrenzte eigene Mittel zur Finanzierung eines vorzeitigen Erwerbsausstiegs. Die Entgelte im Einzelhandel sind selbst bei Vollzeitbeschäftigung unterdurchschnittlich. Hinzu kommt, dass mehr als die Hälfte der Beschäftigten in Teilzeit arbeitet, worunter wiederum ein hoher Anteil lediglich geringfügig tätig ist.

Das geringe Niveau der Übergangsregulierung ist zum einen Folge des geringen Bedarfs der Unternehmensseite. Die Verhandlungsposition der Beschäftigten ist relativ schwach, und mit der weit verbreiteten Teilzeitbeschäftigung steht bei gesundheitlichen Einschränkungen ein kostengünstiges Übergangsinstrument zur Verfügung. Auf der anderen Seite lassen sich auch die Beschäftigten im Einzelhandel nur schwer für die Durchsetzung von Übergangsinstrumenten mobilisieren. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad ist gering und noch nicht einmal ein Drittel der Beschäftigten wird von einem Betriebsrat vertreten. Angesichts der dominierenden Arbeits- und Einkommensbedingungen sind die Beschäftigten zudem primär an Lohn- und Arbeitszeitfragen interessiert. Ohnehin sind die Möglichkeiten zur Nutzung von Übergangsinstrumenten wegen der geringen Entgelte eingeschränkt, insbesondere wenn diese mit empfindlichen Einkommens- und Renteneinbußen verbunden sind.

ALTERSTEILZEIT

Derzeit ist im Einzelhandel kein Tarifvertrag zur Altersteilzeit in Kraft. Allerdings wirkt der Mitte 2004 vom Arbeitgeberverband HDE gekündigte Tarifvertrag in einigen größeren Unternehmen in Form von Betriebsvereinbarungen nach. Der Tarifvertrag sah eine Entgeltaufstockung auf 82,5 % vor. Alle anderen Regelungen entsprachen weitgehend den gesetzlichen Mindestvorgaben. Einen tariflichen Rechtsanspruch auf Altersteilzeit gab es nicht. Im Jahr 2007 befanden sich ca. 9 % der 55- bis 64-Jährigen Einzelhandelsbeschäftigten in Altersteilzeit. Bis 2011 war dieser Anteil auf rund 4 % gesunken. Mit dem Wegfall der staatlichen Zuschüsse dürfte die Nutzungsquote inzwischen abermals gesunken sein. Angesichts der Branchenbedingungen gilt Altersteilzeit vielen Unternehmen als ein ausgesprochen kostspieliges Instrument, das nur bei einem größeren Bedarf an „sozialverträglichem“ Personalabbau zum Einsatz kommt. Seitens der Beschäftigten begrenzen die geringen Entgelte und der hohe Anteil an Teilzeitbeschäftigung das Interesse. Hinzu kommen die vergleichsweise hohe Fluktuationsrate und der generell geringe Anteil von Älteren unter den Beschäftigten.

BETRIEBLICHE ALTERSVORSORGE

Wie in den anderen untersuchten Branchen auch, existiert im Einzelhandel ein tariflicher Anspruch auf Entgeltumwandlung. Der Anspruch umfasst auch einen jährlichen tariflichen Grundbetrag in Höhe von derzeit maximal 300 Euro. Die zusätzliche freiwillige Entgeltumwandlung wird mit einem weiteren Arbeitgeberzuschuss von 10 % gefördert. Bislang macht etwa die Hälfte der im Einzelhandel Beschäftigten von diesem Anspruch Gebrauch.

Gleichzeitig bietet eine mit der Durchführung der tariflichen Altersvorsorge beauftragte Pensionskasse seit 2009 die Möglichkeit an, einen Teil der Anwartschaften als monatliche Vorruhestandsrente (oder „Brückenrente“) zu beziehen. Die Vorruhestandsrente kann ab Vollendung des 60. Lebensjahres für eine Dauer von mindestens 12 und maximal 36 Monaten entweder als Voll- oder als Teilrente bezogen werden. Der Bezug einer Vollrente setzt den vollständigen Erwerbsausstieg voraus. Möglich bleibt jedoch der ergänzende Bezug von Arbeitslosengeld. Dies gilt auch für den Fall, dass die Vorruhestandsrente als Teilrente bezogen wird. Zusätzlich ist in diesem Fall auch die Fortführung einer Erwerbstätigkeit möglich. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass die Summe aus Teilrente und Arbeitsentgelt das vorherige Erwerbseinkommen nicht übersteigt. Schließlich ist grundsätzlich auch der gleichzeitige Bezug von Vorruhestandsrente und einer gesetzlichen Teilrente möglich. Der Bezug einer gesetzlichen Vollrente führt hingegen automatisch zur Beendigung der Vorruhestandsrente. Die nicht verbrauchten Anwartschaften werden in eine lebenslange

Altersrente umgewandelt. Um eine weitgehende Aufzehrung der Altersrente zu vermeiden, sind individuelle Obergrenzen für die Höhe der Vorruhestandsrente definiert. Demnach dürfen die monatlichen Bezüge das 5-fache und die Gesamtbezüge das 80-fache der zum Bezugsbeginn erreichten monatlichen Altersrente nicht überschreiten.

Die Tarifparteien stehen der Nutzung der betrieblichen Altersvorsorge für den Rentenübergang grundsätzlich positiv gegenüber und wollen die tarifliche Förderung weiter ausbauen. Gleichzeitig soll der Nutzungsgrad der Entgeltumwandlung unter den Beschäftigten erhöht werden. Somit kommt der Altersvorsorge wohl zukünftig die größte Bedeutung für die Übergangsgestaltung im Einzelhandel zu.

BETRIEBSFALLSTUDIE EINZELHANDEL

Das untersuchte Unternehmen zählt mit ca. 220.000 Beschäftigten zu den Marktführern des Einzelhandels in Deutschland. Die Beschäftigungsstrukturen entsprechen weitgehend dem Branchendurchschnitt. Eher untypisch sind hingegen die ausgeprägte Mitbestimmungskultur sowie die kooperativen Beziehungen zwischen Betriebsrat und Unternehmensleitung. Dies schlägt sich nicht zuletzt in zahlreichen übertariflichen Leistungen nieder. Hingegen war der Rentenübergang in der Vergangenheit ein eher nachgeordnetes Thema. Das Angebot beschränkte sich weitgehend auf die Altersteilzeit, blieb aber insgesamt sporadisch. Da die Beschäftigten zwar ein Antragsrecht, aber keinen Anspruch auf die Gewährung von Altersteilzeit haben, liegt die Entscheidungsgewalt alleine beim Unternehmen. In aller Regel orientiert es sich dabei an rein betrieblichen Belangen. Im Ergebnis wird Altersteilzeit fast ausschließlich anlassbezogen genutzt, zum Beispiel bei der Schließung von Filialen. Ende 2009 befand sich ca. 1 % der Beschäftigten in Altersteilzeit. Der Wegfall der staatlichen Zuschüsse hat dazu geführt, dass das Instrument nun noch restriktiver gehandhabt wird.

Insgesamt gewinnen Fragen alter(n)sgerechter Arbeitsgestaltung und flexibler Rentenübergänge in letzter Zeit jedoch zunehmend an Gewicht. Da die Nachwuchsrekrutierung schwieriger geworden ist, sollen die Beschäftigten so lange wie möglich im Unternehmen gehalten werden. Gleichzeitig aber ist aufgrund der hohen körperlichen Belastungen eine Fortsetzung der Tätigkeit bis zu den heraufgesetzten Altersgrenzen oft nicht möglich. Deshalb sollen



neben einem systematischen betrieblichen Gesundheitsmanagement auch neue Übergangsmöglichkeiten entwickelt werden. Dabei konzentriert sich das Unternehmen bislang weitgehend auf den Bereich Logistik, in dem überwiegend männliche Vollzeitbeschäftigte tätig sind. Hingegen wird der Bedarf in dem von weiblichen Teilzeitbeschäftigten dominierten Bereich Märkte als gering betrachtet, obwohl auch hier die Arbeitsbelastungen hoch sind.

Bei der Suche nach einem angemessenen Übergangsinstrument, das gleichermaßen kostengünstig, unaufwendig und attraktiv sein soll, hat sich das Unternehmen für ein Modell der Vorruhestandsrente im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge entschieden. Obwohl die Nutzungsquote der Altersvorsorge noch deutlich unter dem Branchendurchschnitt liegt und die Sparbeträge bislang niedrig geblieben sind, hält das Unternehmen das Instrument zumindest für den Logistikbereich für geeignet und die notwendigen Voraussetzungen zu seiner Nutzung für gegeben.

Altersteilzeit

- Grundlage: Gesamtbetriebsvereinbarung auf Basis des alten Branchentarifvertrags
- Anspruch: nur Antragsrecht; Betriebsrat ohne Mitspracherecht
- Dauer: 2-6 Jahre ab dem 55. Lebensjahr
- Modell: alle gesetzlich erlaubten Arbeitszeitformen möglich
- Aufstockung: mind. 82,5 % des vorherigen Nettoentgelts; 90 % der Rentenbeiträge
- Verwendung: fast ausschließlich anlassbezogen (z. B. bei Marktschließungen)

Vorruhestandsrente

- bislang nur individuell im Rahmen eines Angebots der mit der Durchführung der betrieblichen Altersvorsorge beauftragten Pensionskasse möglich
- Modell einer betrieblichen Vorruhestandsrente (bislang noch nicht umgesetzt):
 - Verkürzung der Arbeitszeit um ca. 1/3 und Aufstockung auf 80 % des vorherigen Nettoentgelts durch gleichzeitigen Teilrentenbezug aus betrieblicher Altersvorsorge
 - Förderung: nach Branchentarif; evtl. zusätzlicher Arbeitgeberzuschuss
 - Dauer: max. 3 Jahre

FAZIT

Der Einzelhandel ist durch einen vergleichsweise hohen Bedarf an abgesicherten Übergängen bei gleichzeitig ausgesprochen geringer Gestaltung durch die Tarif- und Betriebsparteien und geringer Nutzung der wenigen vorhanden Möglichkeiten seitens der Beschäftigten gekennzeichnet. Aufgrund des harten Preiswettbewerbs in der Branche und der schwachen Verhandlungsposition der Beschäftigten haben die Unternehmen kaum Interesse an einer Regulierung des Rentenübergangs. Bei den Beschäftigten und ihren Interessenvertretern dominieren die auf das Einkommen und die Arbeitszeit bezogenen Interessen. Gleichzeitig verfügen die Beschäftigten im Durchschnitt nur über begrenzte individuelle Ressourcen zur (Teil-)Finanzierung eines vorzeitigen Erwerbsausstiegs.

In der Vergangenheit beschränkte sich das Angebot auf die Altersteilzeit. Angebot und Nutzung blieben jedoch gering. Wegen des Wegfalls der staatlichen Zuschüsse wird die Altersteilzeit in Zukunft wohl gar keine Rolle mehr spielen. Das noch vergleichsweise größte Potential für den flexiblen Rentenübergang wird in der Branche der betrieblichen Altersvorsorge zugeschrieben. Die Nutzung einer Vorruhestandsrente setzt allerdings einen langjährigen und umfassenden Ansparprozess voraus. Angesichts der niedrigen Einkommen im Einzelhandel und der allenfalls durchschnittlichen Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge stößt somit auch dieses Instrument schnell an seine Grenzen. Es ist deshalb zu vermuten, dass Teilzeit und geringfügige Beschäftigung bzw. Kündigung und Entlassung einstweilen wohl die vorherrschenden betrieblichen „Übergangsinstrumente“ bleiben werden.



Metall- und Elektro-Industrie

7

In der Metall- und Elektro-Industrie konzentriert sich die Regulierung des Rentenübergangs bislang weitgehend auf die Altersteilzeit. Sowohl das Angebot als auch die Nutzung der Altersteilzeit sind im Branchenvergleich weit überdurchschnittlich. Im Rahmen der festgelegten Überlastungsquoten haben die Beschäftigten einen tariflichen Anspruch auf die Vereinbarung von Altersteilzeit im Blockmodell. Auch die Mindestbedingungen der Altersteilzeit liegen nach wie vor weit über dem Durchschnitt.

7 Metall- und Elektro-Industrie

Historisch gesehen setzte die tarifliche Gestaltung des Rentenübergangs in der Metall- und Elektro-Industrie relativ spät ein. Ausschlaggebend dafür war die lange Zeit ablehnende Haltung der IG Metall gegenüber einer Verlagerung staatlicher Sozialpolitik auf die tarifliche Ebene sowie die beschäftigungsstrategische Ausrichtung der Gewerkschaft hin auf eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit und nicht so sehr auf die Verkürzung der Lebensarbeitszeit. Die reservierte Haltung der IG Metall änderte sich erst mit der Einschränkung der gesetzlichen Übergangsoptionen und der Ermöglichung einer verblockten Altersteilzeit. Seither hat sich die Metall- und Elektro-Industrie zu einer Branche mit einem hohen Regulierungs- und Nutzungsgrad des tariflichen und betrieblichen Rentenübergangs entwickelt.

Das starke Interesse der Branche an der Übergangsgestaltung basiert zum einen auf der hohen Export- und Konjunkturabhängigkeit sowie dem schnellen Umschlag von Produktinnovationen. Dies schafft unternehmensseitig einen beständigen Bedarf an Personalanpassungen. Gleichzeitig sorgt die insgesamt positive wirtschaftliche Entwicklung in der Branche auch für den notwendigen finanziellen Spielraum. Ein weiterer zentraler Grund für den hohen Stellenwert des flexiblen Rentenübergangs sind die vor allem im Fertigungsbereich weithin gesundheitlich belastenden Arbeitsbedingungen, die eine Erwerbstätigkeit bis zum Rentenalter deutlich erschweren. Dies gilt in besonderer Weise für den nach wie vor hohen Anteil der an- und ungelernten Tätigkeiten. Die anhaltend belastenden Arbeitsbedingungen einerseits, die zunehmende Internationalisierung der Waren- und Produktionsmärkte sowie die Sättigungstendenzen im europäischen Binnenmarkt andererseits, weisen darauf hin, dass der Bedarf an Personalanpassungen auch in Zukunft gegeben sein wird – und damit auch der grundsätzliche Bedarf an Übergangsinstrumenten.

Hingegen haben sich die Bedingungen für die tarifliche Gestaltung und betriebliche Umsetzung des flexiblen Rentenübergangs insgesamt deutlich verschlechtert. In Westdeutschland wird mittlerweile nur noch jeder zweite, in Ostdeutschland sogar lediglich jeder siebte Beschäftigte von Flächentarifverträgen erfasst. Gleichzeitig hat sich der finanzielle Spielraum der Beschäftigten aufgrund der gebremsten Entgeltentwicklung verringert. Auch seitens der Unternehmen lässt sich aufgrund der verschärften Wettbewerbssituation eine Einengung der finanziellen Spielräume feststellen. Dies gilt in besonderem Maße für die kleinen und mittleren Unternehmen.

ALTERSTEILZEIT

Die Altersteilzeit hat sich im Laufe der 2000er Jahre zum zentralen tariflichen Übergangsinstrument der Branche entwickelt. Zeitweise existierten drei Tarifverträge mit unterschiedlichem Regelungsgehalt parallel zueinander, und die Betriebsparteien konnten relativ frei darüber entscheiden, welcher davon in ihrem Betrieb zur Anwendung kam. Gemeinsam war allen Tarifverträgen die Gewährung eines Anspruchs auf verblockte Altersteilzeit bis zu einer Grenze von 4-5 % der Belegschaft sowie eine Entgeltaufstockung auf mindestens 82 % und eine Aufstockung der Rentenbeiträge auf 95 % des vorherigen Entgelts. Da alle Tarifverträge in ihrer Laufzeit an die Existenz der staatlichen Zuschüsse gekoppelt waren, erforderte deren Wegfall eine Neuaushandlung.

Im Jahr 2008 wurde der „Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in die Rente“ (TV FlexÜ) als Nachfolgeregelung beschlossen. Er hat eine Laufzeit von 2010 bis 2016 und unterscheidet sich substantiell von seinen Vorgängern. Größte Neuerung ist, dass der Tarifvertrag zwischen verschiedenen Beschäftigtengruppen unterscheidet und dabei Beschäftigte in belastungsintensiven Tätigkeiten sowie die unteren Entgeltgruppen bevorteilt. Darüber hinaus regelt der Tarifvertrag nicht mehr nur Altersteilzeit, sondern öffnet sich anderen Übergangsinstrumenten sowie Maßnahmen einer „demografiefesten“ Personalpolitik. Hierzu ist lediglich eine materiell mindestens wertgleiche freiwillige Betriebsvereinbarung vonnöten. Um die hierfür zur Verfügung stehenden Mittel bestimmen zu können, wurde das Finanzierungsvolumen des „TV FlexÜ“ mit 0,8 % der Lohn- und Gehaltssumme quantifiziert. So ist eine Art „Demografie-Fonds“ entstanden, aus dem die unterschiedlichen Maßnahmen finanziert werden können. Dabei tragen die Beschäftigten die Hälfte der Gesamtkosten in Form eines dauerhaften Abzugs von 0,4 Prozentpunkten bei den Tarifierhöhungen während der gesamten Laufzeit.

Der „TV FlexÜ“ gewährt ebenfalls einen tariflichen Anspruch auf verblockte Altersteilzeit, unterscheidet dabei aber zwischen zwei verschiedenen Anspruchsgruppen:

1. einem allgemeinen Anspruch, der alle Beschäftigten umfasst und
2. einem besonderen Anspruch, den nur Beschäftigte in langjähriger Wechsel-schicht haben.

Der Anspruch beider Gruppen ist jeweils auf 2,5 % der Belegschaft begrenzt, wobei zusammen insgesamt nicht mehr als 4 % der Belegschaft in Altersteilzeit sein dürfen. Beschäftigte mit besonderem Anspruch genießen Vorrang. Wird

ihre Quote voll ausgeschöpft, steht für Beschäftigte mit allgemeinem Anspruch nur noch ein Volumen von 1,5 % der Belegschaft zur Verfügung. Ist die Gesamtquote von 4 % nicht ausgeschöpft, kann die allgemeine Quote erhöht werden. Das nicht ausgeschöpfte Finanzvolumen kann aber auch in zusätzliche Ausbildungsplätze oder Weiterbildung investiert oder in Form von Weihnachtsgeld an die Belegschaft ausgezahlt werden. Der allgemeine Anspruch bezieht sich auf eine maximal 4-jährige Altersteilzeit im Blockmodell vom 61. Lebensjahr bis zum Erreichen einer ungeminderten Altersrente. Der besondere Anspruch umfasst eine Dauer von maximal 6 Jahren ab dem 57. Lebensjahr bis zum Erreichen eines (auch vorgezogenen) Rentenzugangs. Die finanzielle Ausstattung ist für beide Anspruchsgruppen gleich. Das Entgelt wird je nach Entgeltgruppe auf 85 bis 89 % des vorherigen Nettoentgelts aufgestockt, wobei niedrigere Entgeltgruppen eine höhere Aufstockung erhalten. Die Aufstockung der Rentenversicherungsbeiträge beträgt weiterhin 95 %. Ein teilweiser Ausgleich der Rentenabschläge findet nur dann statt, wenn der Übergang in eine vorgezogene Rente auf dem Wunsch der Unternehmensseite basiert.

Belastbare Erfahrungen mit der Umsetzung des „TV FlexÜ“ liegen bislang noch nicht vor. Im Jahr 2007 bot etwa die Hälfte der Unternehmen in der Metall- und Elektro-Industrie Altersteilzeit an. Während nahezu alle Großbetriebe von dem Übergangsinstrument Gebrauch machten, waren es bei den mittleren Betrieben noch rund zwei Drittel und bei den Kleinbetrieben lediglich 12 %. Der Schwerpunkt der vereinbarten Laufzeiten lag bei 6 Jahren (32 %), gefolgt von 4-5 Jahren (22 %) und 2-3 Jahren (11 %). In der Mehrzahl der Fälle gingen die Beschäftigten in den vorzeitigen Rentenbezug über. Insgesamt deuten die vorhandenen Daten auf ein im Branchenvergleich überdurchschnittliches Angebot und eine weit überdurchschnittliche Nutzung von Altersteilzeit hin. Wenngleich die Altersteilzeit auch bei den Unternehmen grundsätzlich weiterhin eine hohe Akzeptanz genießt, rechnen die Tarifparteien wegen des Wegfalls der staatlichen Zuschüsse und des erwarteten Fachkräftemangels mit einem insgesamt nachlassenden Angebot seitens der Unternehmen.

LANGZEITKONTEN

Gesamtmittel bewertet Langzeitkonten als ein für die Unternehmen attraktives und kostengünstiges Übergangsinstrument. Um ihre Verbreitung zu fördern, bietet der Arbeitgeberverband seit 2007 in Kooperation mit einem privaten Versicherungsunternehmen ein entsprechendes Modell an, auf das die Mitgliedsunternehmen zurückgreifen können. In der IG Metall wird das Instrument hingegen aus arbeitszeit- und beschäftigungspolitischen Gründen mehrheitlich abgelehnt.



Flächentarifverträge zu Langzeitkonten existieren bislang ausschließlich in den Tarifbezirken Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen. Die beiden Tarifverträge unterscheiden sich nur geringfügig voneinander. Sie basieren auf dem Prinzip der „doppelten Freiwilligkeit“: Voraussetzung für die Einführung im Unternehmen ist der Abschluss einer freiwilligen Betriebsvereinbarung sowie die freiwillige Nutzung des Langzeitkontos durch die Beschäftigten. Die Kontoführung ist in Zeit oder Geld möglich. Beide Tarifverträge zielen auf den Rentenübergang als primären Nutzungszweck. Die Ansparquellen sind abschließend geregelt, können also in der Betriebsvereinbarung nur eingeschränkt, nicht aber erweitert werden. In Baden-Württemberg sind nur Arbeitszeitbestandteile ansparfähig, in Nordrhein-Westfalen auch Entgeltbestandteile. Um übermäßige Mehrarbeit zu verhindern, ist die Übertragung von Mehrarbeitszeit begrenzt (152 Std./Jahr). Ein Regelüberlauf von anderen Arbeitszeitkonten ist ausgeschlossen. Regelungen zur Portabilität fehlen in beiden Tarifverträgen. Im Störfall ist die Auszahlung des Wertguthabens vorgesehen. In Baden-Württemberg ist auch die Übertragung in die betriebliche Altersvorsorge möglich, allerdings darf der Betrag dann ausschließlich zum Ausgleich von Rentenabschlägen genutzt werden. Der Insolvenzschutz muss ab einem Guthaben von einer Stunde bzw. einem Euro einsetzen und nach den Vorgaben des „Altersteilzeitgesetzes“ erfolgen.

Zumindest in den Großbetrieben der Metall- und Elektro-Industrie sind Langzeitkonten inzwischen ein verbreitetes Instrument. Auch Unternehmen mittlerer Größe interessieren sich zunehmend für das Instrument. Gemessen am Interesse ist das Angebot jedoch gering. Im Jahr 2007 wurden nur in rund 7 % der Mitgliedsunternehmen von Gesamtmetall Langzeitkonten angeboten. Entwicklungsperspektiven werden vor allem in Abhängigkeit von anderen, attraktiveren Übergangsinstrumenten, insbesondere der Altersteilzeit, gesehen. Nur wenn diese Wege zunehmend verbaut werden, ist nach Einschätzung der Tarifparteien mit einer stärkeren Verbreitung und Nutzung von Langzeitkonten zu rechnen.

BETRIEBSFALLSTUDIE METALL- UND ELEKTRO-INDUSTRIE

Die Muttergesellschaft eines Großkonzerns beschäftigt rund 63.000 Mitarbeiter an zahlreichen Standorten, vorwiegend in Süddeutschland. Einem überdurchschnittlichen wirtschaftlichen Wachstum steht eine nahezu konstante Belegschaftsstärke gegenüber. Der Anteil prekärer Beschäftigungsverhältnisse ist gering, die Fluktuationsrate ebenfalls. Alle Betriebe des Unternehmens sind tarifgebunden und verfügen über einen örtlichen Betriebsrat. Die Arbeitsbeziehungen sind von einer ausgeprägten Mitbestimmungskultur und einer hohen Identifikation mit dem Unternehmen gekennzeichnet. Die Altersstruktur der Belegschaft ist alterszentriert, bewegt sich jedoch im Branchendurchschnitt. Aufgrund des demografischen Wandels wird ein Nachwuchsmangel bei den höheren Qualifikationen befürchtet. Die Arbeitsbelastungen sind in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Mit Verabschiedung der „Rente mit 67“ haben die Betriebsparteien ihre Bemühungen zur alter(n)sgerechten Arbeitsgestaltung weiter verstärkt. An allen Standorten wurden Altersstrukturanalysen durchgeführt und Maßnahmen zur Gesundheitsförderung, zur Qualifizierung Älterer und zum Wissenstransfer initiiert. Hingegen sind Maßnahmen der Arbeitsorganisation und der Arbeitsplatzgestaltung aus Kostengründen wenig verbreitet.

Im Unternehmen kommen mehrere Übergangsinstrumente zum Einsatz. Sie dienen vor allem dazu, den permanenten Bedarf an standortbezogenem Personalabbau bzw. -umbau zu befriedigen und gesundheitlich belastete Beschäftigte „sozialverträglich“ auszugliedern. Dabei werden die Beschäftigten in der standardisierten Fertigung bevorzugt, weil dort die Belastungen am größten sind und einfache Produktionstätigkeiten zunehmend ins Ausland verlagert werden. In den höher qualifizierten Tätigkeiten werden hingegen wegen des demografischen Wandels Personalengpässe erwartet, weswegen dort versucht wird, die Beschäftigten möglichst lange im Erwerbsleben zu halten.

ALTERSTEILZEIT

- zentrales Übergangsinstrument
- Grundlage: Gesamtbetriebsvereinbarung auf Basis des „TV FlexÜ“
- Anspruch: quotiert auf jährlich 1 % der Belegschaft; umfasst Block- und Teilzeitmodell (auch stufenweise Absenkung von 100 % über 50 % auf 0 % möglich)
- Modelle:
 - Besonderer Anspruch (untere und mittlere Entgeltgruppen):

- 2-5 Jahre ab dem 58. Lebensjahr bis zur frühestmöglichen Altersrente
- Allgemeiner Anspruch (alle Tarifbeschäftigten): 2-4 Jahre ab dem 61. Lebensjahr bis zur frühestmöglichen abschlagsfreien Altersrente
- Aufstockung: 85-89 % des vorherigen Nettoentgelts (umgekehrt proportional nach Entgeltgruppen); 95 % der Rentenversicherungsbeiträge; Teilausgleich von Rentenabschlägen und von Anwartschaften der betrieblichen Altersvorsorge

VORRUHESTANDSREGELUNG

- zweitwichtigstes Übergangsinstrument; wird regelmäßig angeboten, meist individuell, bei größerem Personalabbau aber auch kollektiv
- Kombination von ALG-Bezug, vorgezogener Rente und Abfindungszahlung (siehe S. 14, Abb. 1)
- Grundlage: freiwillige Unternehmensleistung ohne betriebliche Vereinbarung
- Dauer: variabel; in der Regel von 58 Jahren bis zur frühestmöglichen Altersrente
- Ausstattung: Abfindung auf Basis der Fortzahlung von 80 % des letzten Nettoentgelts + Arbeitgeberbeiträge zur Rentenversicherung + pauschalierter Ausgleich der freiwilligen Weiterversicherung in Kranken- und Pflegeversicherung + pauschalierter Ausgleich der Rentenabschläge + Teilausgleich der Verluste in der bAV, abzüglich der ALG-Bezüge im Überbrückungszeitraum

„TURBORENTE“

- wird nur punktuell bei größerem Personalabbau angeboten; vorwiegend kollektiv
- Kombination von vorgezogener gesetzlicher Rente und Abfindungszahlung
- Grundlage: freiwillige Unternehmensleistung ohne betriebliche Vereinbarung
- Ausstattung: Abfindung in Höhe des vollständigen Ausgleichs der Rentenabschläge, ergänzt durch variablen Zuschlag

LANGZEITKONTEN

- werden von höheren Entgeltgruppen (Ingenieure) umfassend genutzt; sonst kaum
- Grundlage: Ergänzungstarifvertrag
- Führung: in Geld

- Ansparquellen: Beschäftigte können freiwillig bis zu 5 Stunden der individuellen Wochenarbeitszeit regelmäßig auf das Konto einzahlen. Sie legen sich für 2 Jahre auf einen bestimmten Umfang fest. Andere Zeit- oder Entgeltbestandteile sind nicht ansparfähig.
- Wertentwicklung: individuelle Gehaltsentwicklung + niedrige Marktverzinsung
- Verwendung: Rentenübergang, Altersteilzeit, Qualifizierung, Eltern- und Pflegezeit, Sabbaticals, sonstige Zwecke; freie Verwendung
- Störfall: Übertragung auf neuen Arbeitgeber, Auszahlung
- Insolvenzschutz: Sondervermögen bei Depotbank mit Verpfändung der Ansprüche an die Beschäftigten

FAZIT

In der Metall- und Elektro-Industrie konzentriert sich die Regulierung des Rentenübergangs bislang weitgehend auf die Altersteilzeit. Sowohl das Angebot als auch die Nutzung der Altersteilzeit sind im Branchenvergleich weit überdurchschnittlich. Im Rahmen der festgelegten Überlastungsquoten haben die Beschäftigten einen tariflichen Anspruch auf die Vereinbarung von Altersteilzeit im Blockmodell. Auch die Mindestbedingungen der Altersteilzeit liegen nach wie vor weit über dem Durchschnitt. Innovativ sind die durchgängige Differenzierung der Leistungen nach Beschäftigtengruppen sowie die Bevorteilung von Schichtarbeitern und niedrigeren Entgeltgruppen. Darüber hinaus existieren lediglich zu Langzeitkonten noch Tarifverträge, die sich aber aufgrund der mehrheitlich ablehnenden Haltung in der IG Metall gegenüber dem Instrument auf zwei Tarifregionen sowie auf einige Großbetriebe beschränken. In den letzten Jahren haben die Tarifverbände zunehmend auch andere Übergangsinstrumente wie Teilrente, Demografie-Fonds oder die betriebliche Altersvorsorge in ihre konzeptionellen Überlegungen einbezogen. Während Gesamtmetall in diesem Zusammenhang vor allem auf kostengünstige Alternativen zur Altersteilzeit zielt, betrachtet die IG Metall andere Instrumente vor allem als Ergänzung zur Altersteilzeit, an deren Bewahrung sind stark interessiert ist. Aufgrund dieser konträren Positionen dürfte sich die tarifpolitische Gestaltung auch in näherer Zukunft weitgehend auf die Altersteilzeit konzentrieren. Impulse für eine Fortentwicklung könnten sich aus der Konstruktion des „TV FlexÜ“ ergeben, der auch zur Finanzierung anderer Übergangsinstrumente sowie für Maßnahmen alter(n)sgerechter Personalpolitik genutzt werden kann.



Öffentlicher Dienst

8

Der öffentliche Dienst war bei der Übergangsregulierung lange Zeit federführend. Die günstigen Branchenbedingungen und die weitgehend übereinstimmenden Interessenlagen von öffentlichen Arbeitgebern und Beschäftigten haben eine spezifische Übergangslandschaft geformt, die sich deutlich von anderen Branchen unterscheidet. Aufgrund der grundlegenden Abkehr der Arbeitgeber von der Vorruhestandspolitik und der erheblichen Schwächung der Verhandlungsposition der Beschäftigten hat der öffentliche Dienst seine Vorrangstellung inzwischen jedoch eingebüßt.

8 Öffentlicher Dienst

Der öffentliche Dienst kann auf eine lange Tradition der Regulierung des Rentenübergangs zurückblicken. Diese wurzelt einerseits in dem tradierten Selbstverständnis des Staates als „vorbildlicher“ Arbeitgeber sowie andererseits in der Verhandlungsstärke der Beschäftigten, die sich in einem hohen Organisationsgrad, einer nahezu flächendeckenden Tarifbindung und einer ebenfalls nahezu hundertprozentigen Deckungsrate mit Personal- und Betriebsräten manifestiert. Zudem existieren in einzelnen Teilbereichen des öffentlichen Dienstes besondere Leistungsanforderungen oder Arbeitsbelastungen, die eine Berufsausübung bis zur Regelaltersgrenze unmöglich machen bzw. erschweren. Ende der 1980er Jahre kam arbeitgeberseitig mit dem Übergang zu einer durchgreifenden Spar- und Privatisierungspolitik und dem damit verbundenen massiven Personalabbau ein weiteres und bald dominierendes Motiv für das im Branchenvergleich großzügige Angebot an Übergangsinstrumenten hinzu.

Auch in Bezug auf die Nutzung der Übergangsoptionen durch die Beschäftigten bietet der öffentliche Dienst vergleichsweise gute Voraussetzungen: eine hohe Arbeitsplatzsicherheit, ein überdurchschnittliches Entgeltniveau sowie eine geringe Lohnspreizung. Zwar hat die Branche in Folge der zunehmenden Ökonomisierung öffentlicher Dienstleistungen und der Deregulierung der Arbeitsverhältnisse ihre vormalige Vorbildfunktion weitgehend eingebüßt, was sich unter anderem in erheblicher Leistungsverdichtung und -ausweitung, der Zunahme „atypischer“ Beschäftigung oder der unterdurchschnittlichen Entgeltentwicklung niederschlägt. Dennoch sind die Arbeitsverhältnisse – und damit die Bedingungen für die Nutzung von Übergangsinstrumenten – hier nach wie vor in vielerlei Hinsicht besser als in den meisten Branchen der Privatwirtschaft.

Im Zusammenspiel dieser angebots- und nachfrageseitigen Faktoren hat sich im öffentlichen Dienst frühzeitig eine spezifische Übergangslandschaft herausgebildet, die sich bis heute deutlich von anderen Branchen unterscheidet. Dem umfassenden Angebot an Übergangsinstrumenten und deren häufig attraktive Konditionen entsprach in der Vergangenheit eine hohe Nutzungsquote seitens der Beschäftigten. Entsprechend lagen sowohl das Erwerbsausstiegs- als auch das Renteneintrittsalter in der Branche lange Zeit deutlich unter dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt. Diese Situation hat sich im Laufe der 2000er Jahre jedoch zusehends verändert.

Ausschlaggebend dafür ist die weitgehende Abkehr der öffentlichen Arbeitgeber von der Vorruhestandspolitik, aber auch die zunehmende Fragmentierung

der Tariflandschaft und der Beamtengesetzgebung. Vor dem Hintergrund des deutlich abgeschwächten Personalanpassungsbedarfs und der wachsenden Verschuldung der öffentlichen Haushalte rücken arbeitgeberseitig zunehmend die Kosten des Vorruhestands ins Zentrum des Interesses. Hinzu kommt die politische Nähe zu den staatlichen Entscheidungsträgern und dem vorherrschenden Paradigma der Lebensarbeitszeitverlängerung. Im Ergebnis stehen die öffentlichen Arbeitgeber der tarif- und beamtenrechtlichen Regulierung des vorzeitigen Erwerbsausstiegs inzwischen grundsätzlich ablehnend gegenüber. Die Übergangsregulierung soll möglichst auf die betriebliche Ebene verschoben und auf Bereiche mit Personalüberhang und belastenden Arbeitsbedingungen beschränkt werden. Die Gewerkschaften tun sich zunehmend schwerer, dieser Strategie etwas entgegenzusetzen. Die Privatisierung öffentlicher Aufgaben, die Auflösung der Verhandlungsgemeinschaft der öffentlichen Arbeitgeber, die Dezentralisierung des Beamtenrechts und die Entkopplung von Tarif- und Beamtenrecht haben die Interessenvertretung erheblich erschwert. Hinzu kommen Tendenzen der Fragmentierung im Gewerkschaftslager selbst, die sich in der zunehmenden Bedeutung von Spartengewerkschaften und der Auflösung von Verhandlungsgemeinschaften und zeigen. Dadurch haben sich die vormals hochgradig zentralisierten und vereinheitlichten Arbeitsbeziehungen und -bedingungen insgesamt erheblich ausdifferenziert. Infolge dieser Entwicklungen hat sich das Angebot an Übergangsinstrumenten stark verändert und insgesamt ausgedünnt.

VORRUHESTANDSREGELUNGEN

Für einige Berufsgruppen im Beamtenbereich gelten traditionell besondere, nach jeweiligem Beamtengesetz differierende und mitunter nach Dienstgraden gestaffelte Altersgrenzen, die zum Teil deutlich unter den gesetzlichen liegen. Dies gilt zum Beispiel für die oftmals mit strengen Leistungsanforderungen verbundenen Tätigkeiten der Berufssoldaten (je nach Dienstgrad zwischen dem 41. und 62. Lebensjahr), des Flugverkehrskontrolldienstes (ab 55), des Polizeivollzugs-, Verfassungsschutz-, Justizvollzugs- oder Feuerwehrdienstes (jeweils ab 60), aber auch für Lehrer (ab 64). Voraussetzung für die Inanspruchnahme ist in der Regel eine Dienstzeit von mindestens 22 Jahren. Im Jahr 2010 entfielen 50 % der Ruhestandsversetzungen des Bundes auf die besonderen Altersgrenzen. Diese werden im Rahmen der „Rente mit 67“ schrittweise um 2 Jahre angehoben. Davon ausgenommen sind im Regelfall Beamte mit langjährigem Schichtdienst sowie Schwerbehinderte. Für alle anderen besteht die Möglichkeit einer vorzeitigen Inanspruchnahme mit Abschlägen zum vormaligen Zeitpunkt der besonderen Altersgrenze.

Für die Tarifbeschäftigten im Feuerwehr- und Justizvollzugsdienst sowie in Teilbereichen der Bundeswehr existiert mit der so genannten „Übergangsversorgung“ eine ähnliche Regelung. Demnach können zum Beispiel kommunale Feuerwehrleute, die mit 60 Jahren aus dem Dienst ausscheiden, eine einmalige Abfindungszahlung in Höhe von 45 % des monatlichen Tabellenentgelts der mittleren nicht-akademischen Entgeltgruppe (E 6/Stufe 6) pro Beschäftigungsjahr erhalten. Die Abfindung ist auf höchstens 35 Beschäftigungsjahre begrenzt (2013: max. 42.440 Euro). Voraussetzung für die Gewährung der Übergangsversorgung ist allerdings der Abschluss einer gleichgerichteten privaten Kapitalversicherung bei Dienst Eintritt sowie der Nachweis einer Leistung aus dieser zum Zeitpunkt des Ausscheidens in Höhe von mindestens 30 % des monatlichen Tabellenentgelts der genannten Entgeltgruppe pro Beschäftigungsjahr (ebenfalls begrenzt auf max. 35 Jahre). Diese Voraussetzung wurde erst 2005 eingeführt, bis dahin hatte noch eine reine Arbeitgeberfinanzierung bestanden.

Neben den besonderen Altersgrenzen und der Übergangsversorgung kommen im öffentlichen Dienst auch „echte“ Vorruhestandsregelungen zum Einsatz. Diese beschränken sich jedoch weitgehend auf den kommunalen Beamtenbereich. Zudem ist ihre Inanspruchnahme auf festgelegte Personalabbaubereiche oder das Vorliegen dringender dienstlicher Gründe begrenzt. Im Regelfall gewähren sie einen vorzeitigen Ruhestand ab dem 55. oder 60. Lebensjahr bei vollem Versorgungsausgleich bzw. unter Hinnahme begrenzter Versorgungsabschlüsse. Vorruhestandsregelungen existieren schließlich aktuell auch noch für die Beamten der ehemaligen Deutschen Bundespost. Die Kosten hierfür werden jedoch vollständig von den Nachfolgeunternehmen getragen.

ALTERSTEILZEIT

Die Altersteilzeit hat sich nach ihrer Einführung schnell zum zentralen und meistgenutzten Übergangsinstrument im öffentlichen Dienst entwickelt. Trotz leicht abnehmender Tendenz machten im Jahr 2012 noch immer rund ein Viertel der über 55-jährigen Tarifbeschäftigten von Altersteilzeit Gebrauch. Dies entsprach einer Altersteilzeitquote von 5,4 %. Auch im Beamtenbereich ist Altersteilzeit noch immer weit verbreitet. Hier belief sich die Quote im Jahr 2012 auf 4,1 % aller Beamten. Dabei war „echte“ Teilzeit unter den Beamten (10 % der Altersteilzeitverhältnisse) etwas stärker verbreitet als unter den Tarifbeschäftigten (4 %). Da sich die Leistungsbedingungen verschlechtert haben und die öffentlichen Arbeitgeber dem Instrument mittlerweile mehrheitlich ablehnend gegenüber stehen, dürften sich die Quoten in den nächsten Jahren weiter verringern.



Nach dem Auslaufen der alten Tarifverträge Ende 2009 konnten sich die Tarifparteien nur im Bund und in den Kommunen auf eine Fortsetzung der Altersteilzeit einigen. Im Tarifbereich der Länder ließen sich die Arbeitgeber lediglich auf die Vereinbarung einer Öffnungsklausel ein, die Regelungen in den einzelnen Bundesländern ermöglicht. Auch im Bund und in den Kommunen war die Fortsetzung der Altersteilzeit hoch umstritten und letztlich nur mithilfe eines Schlichtungsverfahrens möglich. Die neuen Tarifverträge weisen gegenüber ihren Vorgängern eine Reihe von Einschränkungen auf. So ist der vormals unquotierte Rechtsanspruch nun auf 2,5 % der Belegschaft begrenzt. In Restrukturierungs- und Stellenabbaubereichen kann bei Vorliegen eines dienstlichen bzw. betrieblichen Interesses auch über die Quote hinaus Altersteilzeit auf individueller Basis vereinbart werden. Ob, in welchem Umfang und für welchen Personenkreis dies geschieht, wird jedoch einseitig durch den Arbeitgeber festgelegt. Des Weiteren ist Altersteilzeit nun nicht mehr ab dem 55. Lebensjahr, sondern grundsätzlich erst ab 60 Jahren möglich. Während früher keine Höchstdauer vorgegeben war, darf sich die Altersteilzeitbeschäftigung jetzt höchstens über 5 Jahre erstrecken. Sie endet weiterhin mit der frühestmöglichen abschlagsfreien Altersrente. Es besteht kein Anspruch auf ein bestimmtes Arbeitszeitmodell, vielmehr muss Einvernehmen mit dem Arbeitgeber hergestellt werden. Die Entgeltaufstockung beträgt nur noch das gesetzliche Minimum von 20 %, die Garantie von mindestens 80 % des vorherigen Nettoentgelts ist weggefallen. Zudem wurde die Abfindung zum Ausgleich von Rentenabschlägen gestrichen, die Aufstockung der Beiträge zur Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes abgesenkt und die Absicherung im Fall der Arbeitsunfähigkeit eingeschränkt. In den Kommunen sind abweichende Regelungen auf betrieblicher Ebene erlaubt, im Bund hingegen nicht.

Auch im Beamtenbereich findet Altersteilzeit seit 1998 Anwendung. Dabei wurden die Tarifverträge im Regelfall zeitnah und weitgehend inhaltsgleich ins Beamtenrecht übertragen. Allerdings hatten Beamte bis 2010 keinen Anspruch auf Altersteilzeit. Dies hatte zur Folge, dass insbesondere im Bund und in den Ländern ein Zugang vor dem 60. Lebensjahr nur noch Beamten mit Schwerbehinderung oder in festgelegten Stellenabbaubereichen gewährt wurde. Zudem wurde die Nutzung des Blockmodells durchgehend auf Bereiche mit Personalüberhang begrenzt, alle anderen Beamten wurden auf das Teilzeitmodell verwiesen. Seit 2010 besteht nun auch in Beamtenbereich des Bundes und der Kommunen ein Anspruch auf Altersteilzeit, der auf 2,5 % der verbeamteten Belegschaft quotiert ist. Der Anspruch umfasst auch das Blockmodell. Auch die anderen Regelungen folgen weitgehend den Tarifverträgen. In den Ländern ist es bislang lediglich in Baden-Württemberg, Bayern, Bremen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein zu Folgeregelungen gekommen. Dabei handelt es sich durchgehend um Kann-Bestimmung ohne Rechtsanspruch. Bei Berechtigtenkreis, Mindestalter, Dauer, Modell und finanzieller Ausstattung existieren zum Teil erhebliche Unterschiede (vgl. Abb. 4).

LANGZEITKONTEN

Die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes stehen Langzeitkonten aus grundsätzlichen Erwägungen heraus mehrheitlich skeptisch gegenüber. Die Arbeitgeber hingegen befürworten dieses Übergangsinstrument dem Grunde nach, sehen jedoch keinen großen Anwendungsnutzen, da im öffentlichen Dienst im Regelfall weder schwankende Arbeitsvolumina existieren noch dauerhafte Mehrarbeit anfällt und zudem Gleitzeitregelungen vorherrschend sind. Deshalb gibt es bislang nur tarifliche Öffnungsklauseln, die Vereinbarungen auf individueller Ebene ermöglichen. Dabei muss stets der Personal- bzw. Betriebsrat beteiligt werden. Falls der öffentliche Arbeitgeber insolvenzfähig ist, muss zudem eine Regelung zur Insolvenzsicherung getroffen werden. Darüber hinaus gibt es keine weiteren Vorgaben. Bisher haben nur einige wenige Betriebe, meist in Tätigkeitsbereichen mit hohen gesundheitlichen Belastungen, die Öffnungsklauseln genutzt und Langzeitkonten eingeführt.

	Berechtig- tenkreis	Mindest- alter	Dauer	Modell	finanzielle Ausstattung
Baden- Württem- berg	nur Schwer- behinderte	55	bis Ruhe- stands- beginn	Block + Teilzeit Verhältnis Arbeits-/ Freistellungs- phase 60:40	Besoldung: 80 % Nettobezüge Ruhegehaltsfähig- keit: 60 %
Bayern	nicht für Leitungs- funktionen	60, Schwer- behinderte: 58, Stellen- abbaube- reiche: 55	mind. 1 Jahr; bis Ruhstands- beginn	Block + Teilzeit Verhältnis 60:40	Besoldung: 80 % Nettobezüge Ruhegehaltsfähig- keit: 60 %
Bremen	nicht für Polizei	60, Schwer- behinderte: 58	bis Ruhe- standsbe- ginn	Block + Teilzeit Verhältnis 60:40	Besoldung: 83 % Nettobezüge Ruhegehaltsfähig- keit: 90 %
Nieder- sachsen	nicht für Polizei; für Lehrer Ab- weichungen mgl.	60	bis Regelal- tersgrenze; auch bis 3 Jahre darüber hinaus mgl.	nur Teilzeit Verhältnis 60:40	Besoldung: 70 % Bruttobezüge; über Regelaltersgrenze Zuschlag von 8 % Ruhegehaltsfähig- keit: 80 %
Nord- rhein- Westfalen	nur im Schulbereich	55	–	Block + Teilzeit Verhältnis 50:50 oder 60:40	Besoldung: 83 % Nettobezüge Ruhegehaltsfähig- keit: 90 %
Rhein- land-Pfalz	–	55	bis Regelal- tersgrenze; auch bis 3 Jahre darüber hi- naus mgl.; Schwerbe- hinderte: bis 63	Block + Teilzeit Verhältnis 50:50	Besoldung: 60 % Bruttobezüge; über Regelalters- grenze 70 % (+8 % Zuschlag) Ruhegehaltsfähig- keit: 60 bzw. 70 %
Sachsen- Anhalt	–	50; Rechts- anspruch ab 60	bis zur Regelalters- grenze	Block + Teilzeit Verhältnis 50:50	Besoldung: 83 % Nettobezüge Ruhegehaltsfähig- keit: 90 %
Schleswig- Holstein	–	55; Erhö- hung mgl.	bis zur Regelalters- grenze	Block + Teilzeit Verhältnis 60:40	Besoldung: 83 % Nettobezüge Ruhegehaltsfähig- keit: 90 %

Abb. 4:
Zentrale Bestim-
mungen zur
Altersteilzeit im
Beamtenbereich
der Länder
(Stand: 2012)

Quelle: eigene Zusammenstellung



TEILRENTE

In den Verhandlungen zur Fortführung der Altersteilzeit machten die Arbeitgeber die Vereinbarung eines Teilrentenmodells zur Voraussetzung für einen Tarifabschluss. Das im Bundesinnenministerium entwickelte Modell der „flexiblen Altersarbeitszeit“ (FALTER) bietet einen gleitenden Rentenübergang über die Regelaltersgrenze hinaus durch eine Kombination von Teilzeitbeschäftigung und Teilrentenbezug. Ein Anspruch auf die Vereinbarung von FALTER besteht nicht, Voraussetzung ist vielmehr der Abschluss einer individuellen Vereinbarung. Weitere Bedingung ist die Erfüllung der rentenrechtlichen Voraussetzungen für einen Teilrentenbezug, insbesondere der Zugang zu einer vorgezogenen Altersrente.

Bei Erfüllung dieser Voraussetzungen können Beschäftigte über einen Zeitraum von 4 Jahren ihre Arbeitszeit gleichmäßig auf die Hälfte der bisherigen Arbeitszeit verringern. Eine Blockbildung ist nicht möglich. Die Teilzeitbeschäftigung beginnt 2 Jahre vor und endet 2 Jahre nach der Regelaltersgrenze (bzw. der besonderen Altersgrenze). Im Bund sind auch kürzere Zeiträume und eine geringere Arbeitszeit möglich. Während der Teilzeitbeschäftigung kann eine Teilrente in Höhe von höchstens 50 % (also eine Drittel- oder eine hälftige Teilrente) bezogen werden. Dabei sind jedoch die individuellen Hinzuverdienstgrenzen zu beachten. Nach den rentenrechtlichen Vorschriften vermindert sich die Teilrente bei einem vorzeitigen Bezug um maximal 7,2 %. Die Rentenabschläge werden jedoch durch die rentenversicherungsrechtlichen Zuschläge von maximal 12 % (0,5 % pro Monat) nach Überschreiten der Regelaltersgrenze ausgeglichen. Die Versicherungspflicht in der Zusatzversorgung bleibt während der gesamten Dauer erhalten; ein ergänzender Teilrentenbezug ist möglich.

Im Kern handelt es sich bei der „flexiblen Altersarbeitszeit“ nicht wirklich um ein neues Übergangsinstrument, vielmehr werden die bereits bestehenden renten- und tarifrechtlichen Möglichkeiten nochmals gebündelt. Die Kombination von Teilzeitbeschäftigung und Teilrentenbezug – auch über die Regelaltersgrenze hinaus – war im öffentlichen Dienst bereits zuvor möglich, wurde jedoch kaum praktiziert. Deshalb gehen die Tarifparteien auch in Zukunft übereinstim-

mend von einem geringen Nutzungsinteresse aus. Die Bedeutung von FALTER ist deshalb vor allem im politischen Bereich zu verorten. Die öffentlichen Arbeitgeber wollten damit ein Zeichen für die Verlängerung des Erwerbslebens und die Förderung des gleitenden Erwerbsausstiegs setzen.

BETRIEBSFALLSTUDIE ÖFFENTLICHER DIENST

Der untersuchte öffentliche Betrieb ist mit rund 5.000 Beschäftigten eines der größten noch verbliebenen kommunalen Entsorgungsunternehmen in Deutschland. Wie im öffentlichen Dienst insgesamt, haben auch in diesem Unternehmen die spezifischen Branchenbedingungen zu einem überdurchschnittlichen Angebot und zu einer ebensolchen Nutzung von Übergangsinstrumenten geführt. Dazu zählen angebotsseitig der Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen, ein hoher Organisationsgrad und eine hohe Mobilisierungsbereitschaft, eine starke Stellung des Personalrats sowie die insgesamt sehr kooperativen Arbeitsbeziehungen. Nachfrageseitig sind insbesondere die geringe Fluktuationsrate und die Dominanz des (männlichen) „Normalarbeitsverhältnisses“ zu nennen. Hingegen ist das Qualifikations- und Entgeltniveau sehr niedrig.

Darüber hinaus zeigen sich im Entsorgungsunternehmen aber auch besondere Einflussfaktoren, die zu einer auch für den öffentlichen Dienst weit überdurchschnittlichen Nutzung des Vorruhestands führen. Dazu zählen vor allem die sehr hohen körperlichen Belastungen, die durch diverse Effizienzsteigerungsprogramme in den letzten Jahren nochmals deutlich gestiegen sind. Trotz erheblicher Investitionen des Unternehmens in den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit ist die fortgesetzte Berufsausübung bis zum Erreichen einer ungeminderten Altersrente für die meisten Beschäftigten nahezu unmöglich. Begünstigend wirken aber auch die politischen Rahmenbedingungen, insbesondere die mehrmals drohende Privatisierung des Unternehmens. Da sowohl die Belegschaft als auch die Unternehmensleitung an einem Fortbestand des öffentlichen Unternehmens interessiert sind, ließen sie sich übereinstimmend auf einen umfassenden Prozess des Personalabbaus, der Leistungsintensivierung und der Sachkostensenkung ein. Dabei hat sich die Belegschaft mehr als halbiert. Der Personalabbau wurde vornehmlich über Vorruhestandsinstrumente vollzogen. Die Folge ist eine selbst für den öffentlichen Dienst ausgesprochen starke Alterszentrierung der Belegschaft. Bei der deshalb notwendig gewordenen Personalverjüngung spielt wiederum der Vorruhestand eine zentrale Rolle: Um Platz für Jüngere zu machen, sollen rentennahe Jahrgänge zügig aus dem Unternehmen ausscheiden.

Altersteilzeit

- zentrales Übergangsinstrument; unquotierter Anspruch und umfassende Nutzung
- Vertragsgrundlage: Haustarifvertrag mit langer Laufzeit (bis 2028) ohne Bezug auf den Branchentarifvertrag
- Voraussetzungen: mind. 10-jährige Tätigkeit in Straßenreinigung oder Müllabfuhr (dadurch Ausschluss von ca. 1/3 der Belegschaft); ver.di-Mitgliedschaft
- Anspruch: individueller Rechtsanspruch ohne Überforderungsquote
- Modell: nur Blockmodell, Teilzeitmodelle prinzipiell ausgeschlossen
- Dauer: 2-10 Jahre ab dem 55. Lebensjahr bis zu einer abschlagsfreien Altersrente
- Aufstockung: 80 % des vorherigen Nettoentgelts; 90 % der Rentenbeiträge und der Beiträge zur Zusatzversorgung; übertarifliche Absicherung bei Arbeitsunfähigkeit
- verpflichtende Neueinstellung für jeden Beschäftigten, der in die Freistellungsphase der Altersteilzeit wechselt
- finanzielle Beteiligung der Beschäftigten: 1,5 % der Tarifierhöhungen während der gesamten Laufzeit

Langzeitkonten

- seit 1998; Nutzung (2010): 55 % der Arbeiter und 33 % der Angestellten
- Grundlage: Dienstvereinbarung
- Führung: in Zeit
- Ansparquellen: Jahresarbeitszeitkonto (max. 40 Std./Jahr), regelmäßige Mehrarbeit (max. 156 Std./Jahr), übergesetzlicher Urlaub, laufende Entgelte (max. 500 Euro/Monat), Einmalzahlungen
- Wertentwicklung: analog zur Einkommensentwicklung
- Verwendung: Rentenübergang (auch gleitend in Kombination mit Teilzeit), Altersteilzeit, Qualifizierung, Teilzeit, Sabbaticals; freie Verwendung, bei Ablehnung aus dringendem betrieblichen Grund: Gutschrift von 10 % der beantragten Zeit
- Störfall: Auszahlung
- Insolvenzschutz: unnötig



Lebensarbeitszeitkonten

- seit 2007; Nutzung (2010): 7 % der Arbeiter und 16 % der Angestellten
- Grundlage: Dienstvereinbarung
- Führung: in Zeit
- Ansparquellen: regelmäßige Mehrarbeit (max. 156 Std./Jahr), übergesetzlicher Urlaub, laufende Entgelte (max. 500 Euro/Monat), Einmalzahlungen
- Wertentwicklung: analog zur Einkommensentwicklung + 3 % Arbeitgeberzuschuss/Jahr
- Verwendung: Rentenübergang (auch gleitend in Kombination mit Teilzeit), Altersteilzeit; freie Verwendung, bei Ablehnung aus dringendem betrieblichen Grund: Gutschrift von 10 % der beantragten Zeit
- Störfall: Auszahlung, Übertrag auf Langzeitkonto; dabei Verlust der Zuschüsse
- Insolvenzschutz: unnötig

FAZIT

Der öffentliche Dienst war bei der Übergangsregulierung lange Zeit federführend. Die günstigen Branchenbedingungen und die weitgehend übereinstimmenden Interessenlagen von öffentlichen Arbeitgebern und Beschäftigten haben zur Herausbildung einer spezifischen Übergangslandschaft geführt, die sich deutlich von anderen Branchen unterscheidet. Aufgrund der grundlegenden Abkehr der Arbeitgeber von der Vorruhestandspolitik und der erheblichen Schwächung der Verhandlungsposition der Beschäftigten hat der öffentliche Dienst seine Vorrangstellung inzwischen jedoch eingebüßt. Die Übergangsinstrumente haben zum Teil erheblich an Attraktivität verloren, vor allem aber wurden sie in ihrem Angebot und in ihrer Reichweite insgesamt stark begrenzt. Kein einziges der noch bestehenden Instrumente wird flächendeckend angeboten, einige sind inzwischen auf kleine Inseln beschränkt. So finden Vorruhestandsregelungen fast nur noch in einigen Personalabbaubereichen des kommunalen Beamtenbereichs Anwendung. Die besonderen Altersgrenzen, die schon immer auf wenige Beschäftigtengruppen begrenzt waren, wurden angehoben, die Übergangsversorgung auf eine Teilfinanzierung umgestellt. Der Zugang zur Dienstunfähigkeit wurde erheblich erschwert und somit auch deren Nutzung für den Rentenübergang. Der Anspruch auf Altersteilzeit wurde deutlich reduziert und auf den Tarifbereich des Bundes und der Kommunen sowie auf den Beamtenbereich des Bundes beschränkt. Auch die materiellen Bedingungen der Altersteilzeit haben sich erheblich verschlechtert. Die tariflichen Öffnungsklauseln zur Vereinbarung von Langzeitkonten wurden bislang kaum genutzt. Das neue Teilrentenmodell schließlich dient primär der Verlängerung der Erwerbstätigkeit über die bestehenden Altersgrenzen hinaus, bietet ansonsten grundsätzlich nichts Neues und stößt nicht nur deshalb bei den Beschäftigten kaum auf Interesse.

Die divergenten Grundpositionen und Interessenlagen von öffentlichen Arbeitgebern und Gewerkschaften führen zu einer generellen Infragestellung der Gestaltungsfähigkeit der Verhandlungsparteien in diesem Themenbereich. Deshalb dürfte sich die zukünftige Gestaltung des Rentenübergangs weitgehend auf Auseinandersetzungen über die noch bestehenden Übergangsoptionen beschränken. Impulse zu einer Neugestaltung sind lediglich aus dem Bereich des öffentlichen Personennahverkehrs vernehmbar, wo vor kurzem für die Kommunen einiger Bundesländer ein „Demografie-Tarifvertrag“ vereinbart wurde. Da er nur einige wenige Rahmenregelungen enthält und die konkrete Ausgestaltung an die einzelnen Kommunen delegiert, lässt sich seine Wirkung jedoch kaum abschätzen.

Rente



Fazit: Neue Wege in den Ruhestand?

9

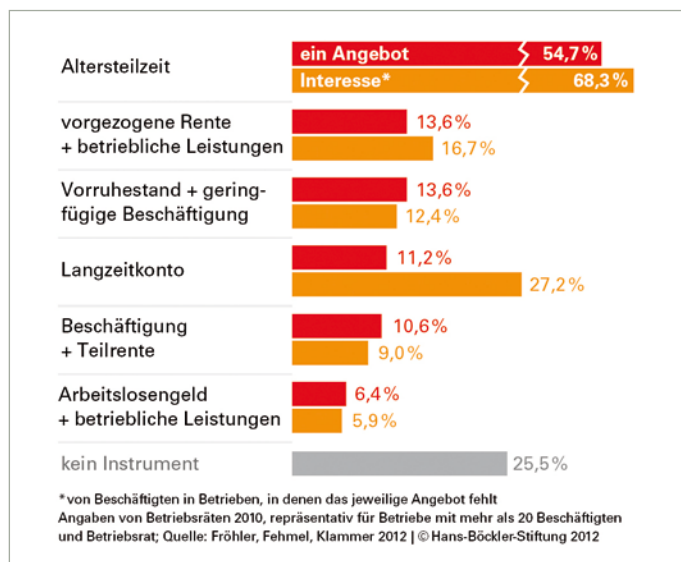
Die Anhebung der Altersgrenzen, der Wegfall der staatlichen Förderung der Altersteilzeit und auch die erwarteten Auswirkungen des demografischen Wandels haben Bewegung in die Übergangslandschaft gebracht. Die vorläufige Bilanz zeigt, dass durchaus neue Wege in den Ruhestand beschritten wurden, die staatlichen Einschränkungen dadurch aber bislang nicht ansatzweise ausgeglichen werden konnten. Im Gegenteil: Auch auf tariflicher und betrieblicher Ebene ist der Zugang zu einem abgesicherten Rentenübergang schwieriger geworden und haben sich die Bedingungen des vorzeitigen Erwerbsausstiegs insgesamt verschlechtert.

9 Fazit: Neue Wege in die Rente?

9.1. Tarifliche und betriebliche Regulierung des Übergangs in die Rente

Zu Beginn des Jahres 2010 wurde in 75 % der untersuchten Betriebe zumindest ein Übergangsinstrument angeboten. Umgekehrt bedeutet dies, dass in jedem vierten untersuchten Betrieb keinerlei Möglichkeit eines abgesicherten flexiblen Übergangs in die Rente bestand (vgl. Abb. 5). Diese Zahlen überzeichnen die Realität jedoch um ein Vielfaches, denn untersucht wurden lediglich Betriebe, die mehr als 20 Beschäftigte haben und über einen Betriebsrat verfügen. Diese Voraussetzungen aber erfüllten im Jahr 2010 nur ca. 10 % aller privatwirtschaftlichen Betriebe, in denen wiederum 44 % aller Beschäftigten tätig waren. Da die Existenz einer betrieblichen Interessenvertretung ein zentraler Bestimmungsfaktor für das Angebot einer betrieblichen Übergangsregulierung ist, liegen die tatsächlichen Zahlen sicherlich weit unter den oben genannten. Legt man die Untersuchungsdaten mit den Daten zur Verbreitung von Betriebsräten übereinander, dann kann als gesichert lediglich gelten, dass zumindest 7,5 % aller privatwirtschaftlichen Betriebe, in denen rund ein Drittel der Beschäftigten

Abb. 5:
Betriebliches
Angebot an Über-
gangsinstrumenten
(in % der Betriebe
mit mehr als 20
Beschäftigten und
einem Betriebsrat)



Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2010; eigene Berechnungen

tätig ist, über zumindest ein Übergangsangebot verfügen. Im öffentlichen Dienst liegen die Werte aufgrund der nahezu flächendeckenden Tarifbindung und Existenz von Personalvertretungen um ein Vielfaches höher.

Das mit großem Abstand wichtigste tarifliche und betriebliche Übergangsinstrument der letzten 10 Jahre ist die Altersteilzeit. Erst mit ihrer Einführung ist es den staatlichen Akteuren gelungen, die vormals dominierenden betrieblichen Vorruhestandsmodelle, die den Bezug von Arbeitslosengeld voraussetzen oder zumindest einkalkulieren, einzudämmen. Die intensive tarifliche und betriebliche Gestaltung und der hohe Grad sowohl der Verbreitung als auch der Nutzung der Altersteilzeit weisen auf eine weitgehende Akzeptanz dieses Instruments seitens der Unternehmen wie auch der Beschäftigten hin. Diese Akzeptanz wird getragen von der kurzfristigen Ermöglichung konfliktarmer Personalanpassungen einerseits und eines frühzeitigen, vollständigen, finanziell abgesicherten und sozial anerkannten Erwerbsausstiegs andererseits. Zudem erlaubt die hohe Flexibilität des Instruments einen möglichst passgerechten Zuschnitt auf die jeweilige betriebliche und individuelle Situation. Gegenüber Vorruhestandsregelungen und Abfindungen bietet die Altersteilzeit vor allem den Vorteil, dass sie für die Unternehmen im Regelfall kostengünstiger ist und gleichzeitig den Beschäftigten den oftmals als beschämend empfundenen Gang zur Arbeitsagentur erspart. Der Vorteil gegenüber Langzeitkonten oder der betrieblichen Altersvorsorge besteht vor allem in der Möglichkeit der zielgenaueren personalpolitischen Steuerung für die Unternehmen und der höheren finanziellen Attraktivität für die Beschäftigten. Daran hat auch der Wegfall der staatlichen Zuschüsse und der Altersrente nach Altersteilzeit grundsätzlich wenig geändert. Dennoch sind die Auswirkungen deutlich erkennbar. Das Angebot ist merklich zurückgegangen, zugleich haben sich die Konditionen mehrheitlich deutlich verschlechtert. Die Folge ist letztlich auch eine sinkende Inanspruchnahme seitens der Beschäftigten.

Im Vergleich zur Altersteilzeit kommt allen anderen existierenden Übergangsinstrumenten eine weit geringere Bedeutung zu. Vorruhestandsregelungen spielen mit Ausnahme einiger weniger Branchen nur noch auf einzelbetrieblicher Ebene und als freiwillige Unternehmensleistung eine Rolle. Gleiches gilt für übergangsbezogene Abfindungen. Hingegen gewinnen Langzeitkonten eine zunehmende Bedeutung bei der Übergangsregulierung. Ähnliches gilt für den gleitenden Erwerbsausstieg mittels geringfügiger Beschäftigung. Teilrenten und Zusatzbeiträge zum Ausgleich von Rentenabschlägen stießen bei den Tarif- und Betriebsparteien hingegen bis vor kurzem kaum auf Interesse und wurden auch individuell so gut wie nicht in Anspruch genommen. Auch die betriebliche Alters-

vorsorge wird bislang nur im Einzelfall gezielt zum vorzeitigen Erwerbsausstieg genutzt; eine tarifliche Regulierung hat hier bislang noch gar nicht stattgefunden. Allerdings hat die Untersuchung auch gezeigt, dass die Anhebung der Altersgrenzen, der weitgehende Wegfall der staatlichen Förderung der Altersteilzeit und zunehmend auch die erwarteten Auswirkungen des demografischen Wandels Bewegung in die Übergangslandschaft gebracht haben. Die Suche nach Alternativen zur Altersteilzeit und nach neuen Lösungswegen hat sich intensiviert und schlägt sich mittlerweile auch in neuen Modellen wie der „reduzierten Vollzeit“ (chemische Industrie), der Kombination von Altersteilzeit und Langzeitkonten (Deutsche Post), der „Vorruhestandsrente“ (Ernährungsindustrie, Einzelhandel) oder dem „Altersübergangs-Kurzarbeitergeld“ (Baugewerbe) nieder.

Wie sich gezeigt hat, spielt die Branchenzugehörigkeit eine zentrale Rolle sowohl für den Zugang zu Übergangsinstrumenten als auch für deren konkrete Nutzungsbedingungen. So existiert beispielsweise im Einzelhandel aktuell kein einziger Tarifvertrag zum Rentenübergang, während in der chemischen Industrie sechs tariflich regulierte Instrumente zur Verfügung stehen, eine tarifliche Basisfinanzierung existiert und tarifgebundene Unternehmen zum Angebot zumindest eines dieser Instrumente verpflichtet sind. Insgesamt haben sich insbesondere die Betriebsgrößenstruktur, die Reichweite der tariflichen und betrieblichen Interessenvertretung, das Entgeltniveau und der Verbreitungsgrad des „Normalarbeitsverhältnisses“ als zentrale Einflussfaktoren auf die Übergangsregulierung in einer Branche erwiesen. Im privaten Bankgewerbe und in der chemischen Industrie bildet die vergleichsweise starke Primärmacht (Markt- bzw. Arbeitsplatzmacht) der Beschäftigten die Basis für eine lange Tradition und umfangreiche Regulierung und Nutzung des Rentenübergangs. In der Metall- und Elektro-Industrie und im öffentlichen Dienst ist es vor allem die Sekundärmacht (institutionelle Macht) der Beschäftigten, die für eine noch immer überdurchschnittliche Übergangsregulierung sorgt. Im Baugewerbe und noch stärker im Einzelhandel führt die schwache Verhandlungsposition der Beschäftigten hingegen zu einem unterentwickelten Übergangssystem, das aufgrund der schlechten Konditionen und der geringen individuellen Ressourcen zudem kaum in Anspruch genommen wird.

Auch innerhalb der Branchengrenzen gibt es große Unterschiede, ob und wenn ja wie viele und welche Übergangsinstrumente zu welchen Konditionen im Betrieb angeboten werden. Die Wahrscheinlichkeit eines betrieblichen Übergangsangebots und die Anzahl der angebotenen Instrumente steigen mit der Betriebsgröße, der Tarifbindung und Existenz einer betrieblichen Interessenver-

setzung. Diese Faktoren bedingen sich zum einen gegenseitig: Größere Betriebe sind häufiger tarifgebunden und verfügen öfter über handlungsstarke Betriebsräte, die für die Anwendung von Tarifverträgen sorgen, sich für eine attraktive betriebliche Übergangsregulierung einsetzen oder auch Widerstand bei Praktiken der ungesicherten Freisetzung von (älteren) Beschäftigten organisieren können. Mit der Betriebsgröße wächst aber auch die finanzielle, organisatorische und personelle Flexibilität des Unternehmens für die Anwendung von Übergangsinstrumenten. In Kleinbetrieben sind die personalpolitischen Ressourcen hingegen geringer, sind ältere Mitarbeiter oftmals weniger leicht zu entbehren, wiegen die Kosten schwerer und ist der rechtliche und faktische Schutz Älterer geringer. Ein weiterer zentraler Faktor für das betriebliche Übergangsangebot sind schließlich die vorherrschenden Beschäftigungsverhältnisse. Dominiert das „Normalarbeitsverhältnis“, ist das Qualifikations- und Entgeltniveau hoch und die Fluktuationsrate gering, dann steigt die Wahrscheinlichkeit für eine (attraktive) Übergangsregulierung. Im Zusammenspiel der genannten Faktoren ergibt sich schließlich, dass Männer wesentlich häufiger in den Genuss eines betrieblichen Übergangsangebots kommen als Frauen.

Quer zu diesen strukturellen Faktoren haben sich in den Betriebsfallstudien vier zentrale unternehmensseitige Motive für eine betriebliche Übergangsregulierung herauskristallisiert. Zum einen kommen Übergangsinstrumente häufiger in Unternehmen zum Einsatz, die einen anhaltenden Bedarf an möglichst konfliktfreien Personalanpassungen haben, sei es, um dauerhaft Personal abzubauen, Produktions- und Unternehmensstrukturen zu modifizieren oder Veränderungen in der Qualifikations- oder Altersstruktur vorzunehmen. Ein besonderes Interesse an einer betrieblichen Übergangsregulierung haben darüber hinaus Unternehmen mit gesundheitlich belastenden Arbeitsbedingungen und einer entsprechend hohen Anzahl von gesundheitlich eingeschränkten oder leistungsgeminderten Älteren. Ein anderes wichtiges Motivbündel ist die Mitarbeiterrekrutierung und -bindung im Wettbewerb um knappe Qualifikationen sowie die Mitarbeitermotivation, indem nach langjähriger Leistungserbringung ein „verdienter“ Vorruhestand in Aussicht gestellt wird. Schließlich erweist sich auch ein unternehmerisches Selbstverständnis als „guter“ oder „fairer“ Arbeitgeber, der den Wünschen seiner Mitarbeiter entgegenkommt oder tarifliche Leistungen grundsätzlich in betriebliche übersetzt, als angebotsfördernd.

Des Weiteren hat die Untersuchung gezeigt, dass die gängige Argumentation, die Anwendung von Vorruhestandsinstrumenten stehe der Etablierung alter(n)s-gerechter Arbeitsbedingungen diametral entgegen, weitgehend an der betrieb-

lichen Realität vorbei zielt. Vielmehr weisen oftmals jene Unternehmen, die über ein umfangreiches betriebliches Übergangsmanagement verfügen, gleichzeitig auch ein überdurchschnittliches Engagement bei der alter(n)sgerechten Arbeitsgestaltung auf. Das verbindende Element für das Engagement in beiden Feldern sind dabei vor allem die belastenden Arbeitsbedingungen, die eine nachlassende Leistungsfähigkeit, höhere Fehlzeiten und Tätigkeitseinschränkungen im Alter zur Folge haben. Dies gilt in besonderer Weise, wenn im Betrieb Schichtarbeit vorherrschend ist. Ein weiteres Kennzeichen der gestaltungsaktiven Unternehmen ist, dass „gute Arbeit“ insgesamt ein etabliertes Thema der Personalpolitik darstellt, das von den betrieblichen Akteuren – vor allem von den Betriebsräten und Schwerbehindertenvertretungen, aber auch vom Personalmanagement – befördert wird.

Erhebliche Differenzen beim Zugang zu einem Übergangsangebot und bei den angebotenen Konditionen lassen sich jedoch nicht nur zwischen Branchen und Betrieben konstatieren, sondern auch zwischen den Beschäftigten innerhalb eines Unternehmens. Die meisten übergangsbezogenen Tarifverträge eröffnen große Spielräume bei der Festlegung des Berechtigtenkreises und den konkreten Leistungen. Davon machen die Unternehmen denn auch umfassend Gebrauch. Vielfach wird die Nutzung von Übergangsinstrumenten auf bestimmte Beschäftigtengruppen begrenzt oder die Bedingungen werden nach bestimmten Beschäftigungsmerkmalen differenziert. Dies gilt erst recht für Übergangsangebote, die nicht auf einem Tarifvertrag beruhen oder gar für freiwillige Unternehmensleistungen, denen noch nicht einmal eine Betriebsvereinbarung zugrunde liegt. Hier sind die Unternehmen völlig frei in ihrer Entscheidung, wem sie ein Angebot zu welchen Bedingungen unterbreiten und wem nicht. Immerhin rund ein Drittel der angebotenen betrieblichen Übergangsoptionen basieren ausschließlich auf einer solchen individuellen Vereinbarung zwischen dem Unternehmen und den einzelnen Beschäftigten. Des Weiteren spielen die individuellen Handlungsressourcen eine zentrale Rolle für den Zugang zu einem Übergangsangebot. Die Nutzung betrieblicher Übergangsinstrumente sinkt tendenziell mit der Qualifikation und dem Einkommen, da sich die unteren Statusgruppen die mit einem vorzeitigen Erwerbsausstieg verbundenen Entgelt- und Renteneinbußen weniger gut leisten können. Dies ist auch der Hauptgrund dafür, dass Vollzeitbeschäftigte häufiger von einem Übergangsangebot Gebrauch machen als Teilzeitbeschäftigte und Männer mithin häufiger als Frauen. Schließlich kommen auch Beschäftigte mit hohen gesundheitlichen Belastungen seltener in den Genuss eines betrieblichen Vorruhestandsangebots, da sie oft schon vor Erreichen des notwendigen Mindestalters aus dem Betrieb ausscheiden.

Weiterhin hat die Untersuchung gezeigt, dass sich das politische und arbeitswissenschaftliche Interesse an einer stärkeren Etablierung des gleitenden Rentenübergangs bislang nicht in annähernd gleicher Weise im Verhalten der Arbeitsmarkttakteure widerspiegelt. Hier dominiert weiterhin die Perspektive auf einen abrupten vollständigen Erwerbsausstieg. Zwar lassen sich Anzeichen dafür finden, dass der gleitende Erwerbsausstieg vor dem Hintergrund der Altersgrenzenanhebung, der zunehmenden Alterszentrierung der Belegschaften und der sich abzeichnenden oder auch nur befürchteten Nachwuchsprobleme zumindest unternehmensseitig langsam eine Aufwertung erfährt. Dennoch ist seine Ablehnung nicht nur unter den Beschäftigten, sondern auch seitens der Unternehmen nach wie vor stark ausgeprägt. Bei den Beschäftigten ist Teilzeitbeschäftigung noch immer weithin als minderwertig stigmatisiert und mit Anerkennungsverlust verbunden. Da ältere Beschäftigte im betrieblichen Alltag ohnehin oftmals mit Nachteilen und Diskriminierungen konfrontiert sind, ist ihre Neigung, am Ende des Berufslebens in Teilzeit zu wechseln, gering. Hinzu kommt, dass Teilzeitbeschäftigung oft mit Arbeitsverdichtung und höheren Mobilitätskosten einhergeht. Insbesondere Teilzeitbeschäftigung im Alter ist zudem häufig mit einem erzwungenen Tätigkeitswechsel verbunden. Deshalb ist im Regelfall nur mit dem vollständigen Erwerbsausstieg der angestrebte Gewinn an Zeitsouveränität zu erzielen. Doch auch jenseits dieser mit einer Teilzeitbeschäftigung verbundenen Probleme sind die Beschäftigten mehrheitlich an einem möglichst frühzeitigen vollständigen Erwerbsausstieg und einer solchermaßen gewonnenen Verlängerung der Ruhestandsphase interessiert. Auch die Unternehmen bevorzugen nach wie vor überwiegend einen vollständigen Erwerbsausstieg, da dieser Personalanpassungen erleichtert. Zudem ist Vollzeitbeschäftigung in arbeitsorganisatorischer Hinsicht oft vorteilhafter, weil keine Teilung des Arbeitsplatzes und/oder Neuverteilung von Arbeit notwendig ist und Übergabe- und Absprachekosten entfallen. Auch gelten viele Arbeitsplätze als nur schwer teilbar. Dies gilt in besonderer Weise für Schichtarbeit, Projektarbeit und wissensbasierte Tätigkeiten.

9.2. „Re-Flexibilisierung“ des Rentenübergangs mittels Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung?

Im Zentrum der Untersuchung stand die Frage, wie die Arbeitsmarkttakteure auf die Einschränkung der staatlichen Übergangsmöglichkeiten reagiert haben und welche Auswirkung die Vertarifizierung und Verbetrieblichung des Rentenübergangs auf die Handlungsspielräume der Tarif- und Betriebsparteien und der Beschäftigten hat.

Insgesamt hat sich gezeigt, dass die „Entflexibilisierung“ des staatlichen Rentenübergangs bislang keine „Re-Flexibilisierung“ auf kollektivvertraglicher Ebene nach sich gezogen hat. Einerseits konnten die staatlichen Einschränkungen weder auf tariflicher noch auf betrieblicher Ebene ausgeglichen werden. Andererseits zeigen sich auch hier Tendenzen einer „Entflexibilisierung“. Auch in den Unternehmen kommen zunehmend weniger Beschäftigte in den Genuss eines abgesicherten Rentenübergangs. Zudem haben sich die Bedingungen für den vorzeitigen Erwerbsausstieg verschlechtert. Dies betrifft sowohl die finanzielle Ausstattung der Übergangsinstrumente als auch den frühestmöglichen Zeitpunkt ihrer Inanspruchnahme. Dadurch erhöht sich die soziale Selektivität der betrieblichen Instrumente, weil Beschäftigte mit geringeren individuellen Ressourcen sich deren Inanspruchnahme zunehmend nicht mehr leisten können bzw. bis zum Erreichen des notwendigen Mindestalters bereits aus dem Betrieb ausgeschieden sind.

Schon dem Grundsatz nach ist die Verlagerung auf die kollektivvertragliche Ebene mit Einschränkungen beim Zugang zu einem abgesicherten Erwerbsausstieg verbunden, da staatliche Übergangsinstrumente einem größeren Personenkreis offen stehen und ihre Nutzung weniger stark von der jeweiligen Branchen- und Betriebszugehörigkeit oder einer kontinuierlichen Erwerbstätigkeit bis zum Beginn der Rentenübergangsphase abhängig ist. Zudem besteht auf staatliche Leistungen bei Erfüllung der Zugangsbedingungen meist ein individueller Anspruch, während dies bei betrieblichen Leistungen meist nur dann der Fall ist, wenn ein entsprechender Tarifvertrag dies vorschreibt. Und selbst dann ist der Anspruch in der Regel auf einen Teil der älteren Beschäftigten begrenzt. Schließlich werden auf staatlicher Ebene weitgehend einheitliche Leistungen und Bedingungen garantiert, während die tarifliche und betriebliche Übergangslandschaft eine wesentlich höhere Heterogenität des Instrumentariums als auch eine stärkere Differenzierung des Regelungsgehalts innerhalb der einzelnen Übergangsinstrumente aufweist.

Verschärfend zu der bereits grundsätzlich geringeren Reichweite und Einheitlichkeit kollektivvertraglicher Regelungen kommt hinzu, dass die Vertarif-

lichung und -betrieblichung des Rentenübergangs auf Deregulierungstendenzen im System der industriellen Beziehungen selbst trifft. Diese zeigen sich unter anderem in der nachlassenden Bindungsfähigkeit der Tarifparteien, der Erosion des Flächentarifvertrags, der Fragmentierung der Tariflandschaft und der zunehmenden Verlagerung der Regulierung der Arbeitsbedingungen auf die betriebliche Ebene. Die Erosion des Flächentarifvertrags hat zur Folge, dass immer weniger Unternehmen und Beschäftigte überhaupt von einer tariflichen Übergangsregulierung erfasst werden. Die Fragmentierung des Verhandlungssystems führt dazu, dass der Zugang zu tariflichen Leistungen sowie die Leistungsbedingungen immer stärker nach verschiedenen Teilbranchen und Berufsgruppen differieren. Die Verbetrieblichung der industriellen Beziehungen verstärkt diese Entwicklung noch entscheidend und führt zu einer weiteren Ausdifferenzierung der Chancen auf einen abgesicherten Rentenübergang nach Betriebszugehörigkeit und nach einzelnen Beschäftigtengruppen im Betrieb. Dabei ist der flexible Rentenübergang, wie gesehen, geradezu ein Paradebeispiel für die Dezentralisierung des Verhandlungssystems. Zudem zeigt sich in der neueren Tarifentwicklung insgesamt eine weitere Öffnung für betriebliche Regelungen. Gleichzeitig lassen sich auch in der betrieblichen Verhandlungsarena Erosionstendenzen feststellen, die zur Folge haben, dass immer weniger Beschäftigte von einem Betriebsrat vertreten werden. Insgesamt bewegt sich somit nur noch eine Minderheit von rund einem Drittel der Beschäftigten in der „Kernzone“ des dualen Verhandlungssystems aus Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung.

In Verbindung mit diesen strukturellen Veränderungen sind schließlich auch Machtverschiebungen zwischen den Tarif- und Betriebsparteien sowie zunehmende Differenzen in den vorruhestandsbezogenen Interessen dafür verantwortlich, dass der „Entflexibilisierung“ des staatlichen Rentenübergangs keine „Re-Flexibilisierung“ auf tariflicher oder betrieblicher Ebene gefolgt ist. Während bis in die 1990er Jahre hinein in den Unternehmen noch interne Personalanpassungsstrategien dominierten, in denen dem Vorruhestand eine zentrale Bedeutung zukam, sind inzwischen Dezentralisierungs- und Externalisierungsstrategien vorherrschend, die unter anderem mittels Ausgründung, Veräußerung und Schließung von Unternehmenseinheiten rascher und kostengünstiger Personalanpassungen ermöglichen. Hinzu kommt, dass die erwarteten Folgen des demografischen Wandels, insbesondere die Schrumpfung des Arbeitskräfteangebots und der Mangel an fachlich qualifiziertem Nachwuchs, zunehmend handlungsleitend werden. Dies hat zur Folge, dass das Interesse der Unternehmen und der Arbeitgeberverbände an der Regulierung des Erwerbsausstiegs insgesamt deutlich zurückgegangen ist. An einem Ausgleich der gesetzlichen Leistungseinschränkungen sind sie deshalb mehrheitlich gar nicht interessiert. Strategische

Zielperspektive ist vielmehr eine stärkere Ausrichtung der Übergangsregulierung an den Bedürfnissen des einzelnen Unternehmens. Dies umfasst vor allem die Senkung der Kosten, die Beseitigung von individuellen Rechtsansprüchen und die Konzentration des Angebots auf Beschäftigte in Unternehmensbereichen mit hohen Arbeitsbelastungen oder einem hohen Bedarf an Personalanpassungen. Der staatliche Rückzug aus der Übergangsgestaltung stärkt diese Interessen und verschiebt das Machtverhältnis zwischen den Tarif- und Betriebsparteien weiter zugunsten des Unternehmerlagers.

Umgekehrt bedeutet die „Entflexibilisierung“ des staatlichen Rentenübergangs grundsätzlich eine Schwächung der Verhandlungsposition von Gewerkschaften und Betriebsräten. Um den Abbau des staatlichen Vorruhestands, die Anhebung der Altersgrenzen und das abnehmende Regelungsinteresse der Unternehmenseite auszugleichen, müsste ein immer größerer Teil des finanziellen Verhandlungsvolumens in die Übergangsregulierung investiert werden. Dies hätte empfindliche Einbußen in anderen Verhandlungsbereichen, insbesondere beim Entgelt, zur Folge, was in der Mitgliedschaft bzw. Belegschaft verbreitet auf Widerstände stößt. Hinzu kommt, dass der Verteilungsspielraum bereits durch ein anderes altersbezogenes Thema, nämlich den Ausbau der tariflichen und betrieblichen Altersvorsorge, Einschränkungen erfahren hat. Ohnehin ist die Mobilisierungsfähigkeit für altersbezogene Themen begrenzt. Dies umso mehr, als seit geraumer Zeit Tendenzen einer zunehmenden Entsolidarisierung zwischen den Beschäftigten festzustellen sind, die Vereinbarungen, die auf interpersonaler oder -generationaler Umverteilung basieren, grundsätzlich erschweren. Selbst dort, wo Tarifbindung und Betriebsratsdichte noch hoch sind, sind Gewerkschaften und Betriebsräte aus den genannten Gründen mit der Kompensation der staatlichen Leistungseinschränkungen überfordert und selbst zur Verteidigung der tariflichen und betrieblichen Errungenschaften mehrheitlich nicht in der Lage.

Dies lässt sich an der neueren Entwicklung der Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen zum flexiblen Rentenübergang nachvollziehen. Wie die Untersuchung gezeigt hat, ist diese hauptsächlich von den folgenden Tendenzen gekennzeichnet:

1. Der Zugang zu einem abgesicherten Rentenübergang wird erschwert, indem Rechtsansprüche oder informelle Ansprüche abgeschafft oder eingeschränkt werden. Zugleich findet eine Differenzierung der Zugangsberechtigung nach unterschiedlichen Beschäftigtengruppen statt. Dabei wird die Inanspruchnahme meist auf Beschäftigte in belastungsintensiven Tätigkeiten und in

Unternehmensbereichen, in denen Personal abgebaut oder umstrukturiert werden soll, begrenzt oder zumindest konzentriert.

2. Es findet eine stärkere Konditionierung der Bedingungen in der Übergangsphase statt. Materielle Leistungen werden eingeschränkt, das Zugangsalter heraufgesetzt oder die Dauer des Vorruhestands verkürzt.
3. Die Beschäftigten werden stärker an der Finanzierung beteiligt, indem Vereinbarungen zum flexiblen Rentenübergang mit anderen Leistungen verrechnet werden oder nur noch eine tarifliche oder betriebliche Teilfinanzierung zur Verfügung gestellt wird.
4. Insgesamt zeigt sich eine Tendenz des Ersatzes von überwiegend arbeitgeberfinanzierten Übergangsinstrumenten (wie Altersteilzeit, Vorruhestandsregelungen oder Abfindungen) durch Instrumente, die weitgehend oder vollständig von den Beschäftigten selbst finanziert werden (wie Langzeitkonten, Teilrente oder betriebliche Altersvorsorge).
5. Damit verbunden ist eine Entsolidarisierung und Individualisierung auf Beschäftigtenseite, indem kollektiv finanzierte und auf Umverteilung beruhende Übergangsinstrumente durch solche ersetzt werden, die vorwiegend individuell finanziert sind und ausschließlich auf persönlichen Ansprüchen beruhen.
6. Feststellbar ist auch eine Tendenz hin zu flexibleren Regelungen und Instrumenten, die verschiedene und auch außerhalb des Rentenübergangs liegende Nutzungszwecke umfassen, sowie eine stärkere Verknüpfung des Rentenübergangs mit Maßnahmen einer alter(n)sgerechten Arbeitsgestaltung bzw. „demografieorientierten“ Personalpolitik.
7. In Branchen und Betrieben mit einer geringen Primär- und Sekundärmacht der Beschäftigten findet eine Übergangsregulierung weitgehend nicht mehr statt. Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen werden gekündigt oder nicht verlängert, reine Unternehmensleistungen nicht mehr angeboten.

Diese Entwicklungstendenzen zeigen, dass es Arbeitgeberverbänden und Unternehmen gelungen ist, die mit der „Entflexibilisierung“ des staatlichen Rentenübergangs verbundene Machtverschiebung zu nutzen und die Regulierung des tariflichen und betrieblichen Rentenübergangs stärker auf ihre veränderten Interessen hin zu orientieren.

Schlussendlich sind die „Entflexibilisierung“ des staatlichen Rentenübergangs und die Verlagerung der Übergangsregulierung auf die tarifliche und betriebliche Ebene also mit erheblichen Einschränkungen in den Handlungsoptionen und -ressourcen der Beschäftigten verbunden. Neben der Zugehörigkeit

zu einer Branche, zu einem Beruf, zu einem Unternehmen bzw. Betrieb und zu einer bestimmten Beschäftigtengruppe spielen auch die individuellen Ressourcen wie Qualifikation, Einkommen und Arbeitsfähigkeit eine immer wichtigere Rolle für den Zugang zu einem abgesicherten Erwerbsausstieg und dessen konkrete Nutzung. Bereits in der Vergangenheit war diesbezüglich eine erhebliche soziale Selektivität feststellbar, die sich durch die beschriebenen Entwicklungen in den letzten Jahren immens verstärkt hat. Dabei erweisen sich in Bezug auf den tariflichen und betrieblichen Rentenübergang insgesamt die gleichen Personengruppen als benachteiligt, die auch von den staatlichen Leistungseinschränkungen am stärksten betroffen sind: geringer Qualifizierte, geringer Verdienende sowie Beschäftigte mit einem hohen Invaliditätsrisiko – mithin also jene Personengruppen, die aufgrund ihrer schwächeren Arbeitsmarktposition eigentlich eines besonderen Schutzes bedürften. Neben der Gesetzgebung verlieren somit auch die Tarifpolitik und die betrieblichen Arbeitsbeziehungen zunehmend ihre verteilungspolitische Funktion der zumindest teilweisen Nivellierung der unterschiedlichen individuellen Übergangschancen. Damit verstärken die Entwicklungstendenzen in der tariflichen und betrieblichen Handlungsarena die Folgen der staatlichen „Entflexibilisierung“ und tragen ihrerseits zu einer weiteren sozialen Differenzierung und Polarisierung im Rentenzugang und im Alter bei.



Eine Auswahl weiterer Literatur aus der Hans-Böckler-Stiftung



Flexibel in die Rente

Fröhler, Norbert / Fehmel, Thilo / Klammer, Ute
Gesetzliche, tarifliche und betriebliche Perspektiven.
Reihe: Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung,
Bd. 150. Berlin: edition sigma 2013,
ISBN: 978-3-8360-8750-6. 702 Seiten
Preis: 45,90 EUR / Im Buchhandel



Gestaltung des Übergangs in den Ruhestand

Riegel, Hans / Röhrich, Dietmar
Reihe: Betriebs- und Dienstvereinbarungen.
Frankfurt am Main: Bund-Verl. 2013,
ISBN: 978-3-7663-6297-1. 132 Seiten
Preis: 12,90 EUR / Im Buchhandel



WSI-Mitteilungen Ausgabe 05/2013

Schwerpunktheft
Altern in der Arbeitsgesellschaft
Konzept und Koordination:
Florian Blank, Karin Schulze Buschoff

Blank, Florian / Wiecek, Sabrina (2012): Die betriebliche Altersversorgung in Deutschland: Verbreitung, Durchführungswege und Finanzierung, Auswertung von Daten der WSI-Betriebsrätebefragung 2010, WSI-Diskussionspapier Nr. 181. Düsseldorf

Blank, Florian (2011): Die Riester-Rente. Überblick zum Stand der Forschung und sozialpolitische Bewertung nach zehn Jahren. In: Sozialer Fortschritt, Heft 6, S. 109-115.

- Brussig, Martin / Schwarzkopf, Manuela (2014):** Altersübergänge in der Bauwirtschaft gestalten: Prekarisierung vermeiden – Erwerbsbeteiligung stärken. HBS-Arbeitspapier. Band 291. Düsseldorf
- Fachinger, Uwe / Künemund, Harald / Schulz, Martin F. / Unger, Katharina (2013):** Der Beitrag der kapitalgedeckten Altersversorgung zur Lebensstandardsicherung. HBS- Arbeitspapier. Band 285. Düsseldorf
- Fehmel, Thilo (2013):** Tarifsozialpolitik und Insider-Solidarität. In: WSI Mitteilungen, Heft 6, S. 405-411.
- Joebges, Heike / Meinhardt, Volker / Rietzler, Katja / Zwiener, Rudolf (2012):** Auf dem Weg in die Altersarmut. Bilanz der Einführung der kapitalgedeckten Riester-Rente. Reihe: IMK Report Nr. 73. Düsseldorf
- Mümken, Sarah / Brussig, Martin (2013):** Regionale Unterschiede im Altersübergang. Altersübergangs-Report 2013-03. Duisburg
- Schulze Buschoff, Karin (2011):** Atypisch beschäftigt = typisch arm im Alter? Die Flexibilisierung der Arbeitsmärkte und der staatliche Schutz vor Altersarmut – ein europäischer Vergleich. Friedrich Ebert Stiftung. Bonn
- Trischler, Falko / Kistler, Ernst (2011):** Gute Erwerbsbiographien. Wandel im Erwerbsverlauf und Rentenanspruch: Der Einfluss des Wandels der Erwerbsverläufe auf die individuellen Anwartschaften in der gesetzlichen Rentenversicherung. Arbeitspapier (Download). Düsseldorf
- Trischler, Falko / Kistler, Ernst (2011):** Gute Erwerbsbiographien. Erwerbsverläufe und Alterseinkünfte im Paar- und Haushaltskontext. Arbeitspapier (Download). Düsseldorf
- Welti, Felix / Groskreutz, Henning (2013):** Soziales Recht zum Ausgleich von Erwerbsminderung. Reformoptionen für Prävention, Rehabilitation und soziale Sicherung bei Erwerbsminderung. HBS-Arbeitspapier. Band 295. Düsseldorf

Mehr zum Thema
finden Sie unter
www.boeckler.de

Über die Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung ist das Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Gegründet wurde sie 1977 aus der Stiftung Mitbestimmung und der Hans-Böckler-Gesellschaft. Die Stiftung wirbt für Mitbestimmung als Gestaltungsprinzip einer demokratischen Gesellschaft und setzt sich dafür ein, die Möglichkeiten der Mitbestimmung zu erweitern.

Mitbestimmungsförderung und -beratung

Die Stiftung informiert und berät Mitglieder von Betriebs- und Personalräten sowie Vertreterinnen und Vertreter von Beschäftigten in Aufsichtsräten. Diese können sich mit Fragen zu Wirtschaft und Recht, Personal- und Sozialwesen oder Aus- und Weiterbildung an die Stiftung wenden. Die Expertinnen und Experten beraten auch, wenn es um neue Techniken oder den betrieblichen Arbeits- und Umweltschutz geht.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung forscht zu Themen, die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Bedeutung sind. Globalisierung, Beschäftigung und institutioneller Wandel, Arbeit, Verteilung und soziale Sicherung sowie Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik sind die Schwerpunkte. Das WSI-Tarifarchiv bietet umfangreiche Dokumentationen und fundierte Auswertungen zu allen Aspekten der Tarifpolitik.

Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK)

Das Ziel des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) in der Hans-Böckler-Stiftung ist es, gesamtwirtschaftliche Zusammenhänge zu erforschen und für die wirtschaftspolitische Beratung einzusetzen. Daneben stellt das IMK auf der Basis seiner Forschungs- und Beratungsarbeiten regelmäßig Konjunkturprognosen vor.

Forschungsförderung

Die Stiftung vergibt Forschungsaufträge zu Mitbestimmung, Strukturpolitik, Arbeitsgesellschaft, Öffentlicher Sektor und Sozialstaat. Im Mittelpunkt stehen Themen, die für Beschäftigte von Interesse sind.

Studienförderung

Als zweitgrößtes Studienförderungswerk der Bundesrepublik trägt die Stiftung dazu bei, soziale Ungleichheit im Bildungswesen zu überwinden. Sie fördert gewerkschaftlich und gesellschaftspolitisch engagierte Studierende und Promovierende mit Stipendien, Bildungsangeboten und der Vermittlung von Praktika. Insbesondere unterstützt sie Absolventinnen und Absolventen des zweiten Bildungsweges.

Öffentlichkeitsarbeit

Mit dem 14-tägig erscheinenden Infodienst „Böckler Impuls“ begleitet die Stiftung die aktuellen politischen Debatten in den Themenfeldern Arbeit, Wirtschaft und Soziales. Das Magazin „Mitbestimmung“ und die „WSI-Mitteilungen“ informieren monatlich über Themen aus Arbeitswelt und Wissenschaft.

Mit der Homepage www.boeckler.de bietet die Stiftung einen schnellen Zugang zu ihren Veranstaltungen, Publikationen, Beratungsangeboten und Forschungsergebnissen.

Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Telefon: 02 11/77 78-0
Telefax: 02 11/77 78-225
www.boeckler.de

Hans Böckler
Stiftung 

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

Hans **Böckler**
Stiftung 

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Telefon: 02 11/77 78-0
www.boeckler.de