

Tarifpolitik | 03.07.2014 | Lesezeit 4 Min.

Angriff von zwei Seiten

Die Unternehmen in Deutschland müssen sich auf ältere Belegschaften einstellen. Gleichzeitig fehlt es an Nachwuchs. Die Arbeitgeberverbände und die Gewerkschaften reagieren darauf mit speziellen Demografie-Tarifverträgen.

Viele werden sich noch erinnern: In den 1990er Jahren überschritt die Zahl der Arbeitslosen erstmals die Vier-Millionen-Marke und Jugendliche hatten große Probleme, einen Job zu finden. Damals verfolgte die Politik die Strategie, älteren Beschäftigten den vorzeitigen Ausstieg aus dem Berufsleben schmackhaft zu machen, um jüngeren Kräften eine Chance zu geben. Ein Instrument dafür war das Altersteilzeitgesetz.

Heute dagegen bestimmt der demografische Wandel die Strategie und in immer mehr Betrieben geht es darum, Arbeitnehmer so lange wie möglich im Beruf zu halten. Das gelingt offenkundig schon (Grafik):

Im Jahr 2012 waren fast doppelt so viele 60- bis 65-jährige Männer berufstätig wie zehn Jahre zuvor. Die Erwerbsquote der gleichaltrigen Frauen hat sich mehr als verdreifacht.

Ältere Mitarbeiter: Noch Potenzial

Erwerbspersonen in Prozent der Bevölkerung der jeweiligen Altersgruppe

| Alter in Jahren | Männer | | Frauen | |
|-----------------|--------|------|--------|------|
| | 2000 | 2012 | 2000 | 2012 |
| 15 bis unter 65 | 78,8 | 82,1 | 63,0 | 71,6 |
| 55 bis unter 60 | 76,0 | 85,3 | 55,9 | 73,1 |
| 60 bis unter 65 | 30,3 | 58,6 | 12,9 | 40,9 |

Erwerbspersonen: Erwerbstätige und Arbeitslose; Quelle: Statistisches Bundesamt

 Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

© 2014 IW Medien - iwd 27

Ältere Arbeitnehmer länger zu beschäftigen, ist jedoch nur ein Weg, die Folgen des demografischen Wandels für den Arbeitsmarkt abzufedern. Darüber hinaus müssen – neben einer gezielten Zuwanderung – noch andere Beschäftigungspotenziale gehoben werden. Gleichzeitig muss dafür gesorgt werden, dass die veränderte Altersstruktur bereits bestehende Arbeitsengpässe nicht weiter verstärkt.

Welche Maßnahmen daraus im Einzelnen abzuleiten sind, können letztlich nur die Betriebe entscheiden – weil sie zum einen in unterschiedlicher Weise vom demografischen Wandel betroffen sind und zum anderen auch unterschiedliche Anpassungsmöglichkeiten haben.

Dennoch haben auch die Tarifparteien Wege gesucht und gefunden, zum Beispiel damit Ältere länger erwerbstätig und -fähig bleiben – und wenn es gar nicht mehr gehen sollte, sie ohne zu große finanzielle Abstriche bis zur gesetzlichen Regelaltersgrenze freizustellen.

Den Weg des flexiblen Übergangs in die Rente ermöglichen etwa ver.di und die Deutsche Post mit einer Kombination aus Zeitwertkonto und Demografiefonds. Auf das Zeitwertkonto zahlt der Mitarbeiter pro Jahr 2 bis 30 Prozent seines Bruttojahreseinkommens ein. Der Arbeitgeber speist den Fonds pro Jahr und Vollzeitkraft mit 200 Euro.

Wer 59 Jahre alt ist, kann seine Arbeitszeit über einen längeren Zeitraum hinweg reduzieren. Der Teilzeitlohn wird aus dem Demografiefonds aufgestockt. Wenn das angesparte Wertguthaben ausreicht, kann sich der Mitarbeiter unmittelbar vor der Rente vollständig von der Arbeit freistellen lassen – und wird dennoch weiterbezahlt.

Demografie-Tarifverträge

| | Chemische Industrie, Kunststoffverarbeitende Industrie, Kautschukindustrie | Deutsche Post | Deutsche Bahn | Metall- und Elektro-Industrie | Eisen- und Stahlindustrie | Nahverkehr |
|----------------|--|---|--|---|--|---|
| Arbeitszeit | Demografiefonds zur Finanzierung einer lebensphasenorientierten Arbeitszeitgestaltung; Arbeitszeitkorridor bei demografiebedingten Engpässen | Zeitwertkonto zur Finanzierung einer nicht rentennahen Freistellung (Verlängerung der Elternzeit, Pflegezeit, Sabbatical) | Langzeitkonten für nicht rentennahe Teilzeitangebote; verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Schichtdienst; Familienpflegezeit; Sabbatical | Langzeitkonten | Möglichkeit für die Betriebsparteien, einen betrieblichen Fonds „demografischer Wandel“ einzurichten, u. a. zur Finanzierung von Langfristkonten | Demografiebudget, u. a. um den Ausbau von Teilzeitarbeitsplätzen oder andere flexible Arbeitszeitmodelle zu finanzieren |
| Alterszeit | Altersgerechte Arbeitszeitmodelle; Altersteilzeit; Teilrente; flexibler Übergang in die Rente | Demografiefonds und Zeitwertkonto zur Finanzierung einer rentennahen Freistellung oder zur Altersteilzeit | Teilzeit im Alter: Verkürzung der Arbeitszeit um bis zu 20 Prozent mit Anspruch auf einen Teillohnausgleich (unter bestimmten Voraussetzungen ab 60) | Flexibler Übergang in die Rente mit allgemeinem (ab 61 Jahre) und besonderem Anspruch (ab 57 bei Schichtdienst) auf Altersteilzeit; Begrenzung auf 4 Prozent der Belegschaft; Ziel: Potenzial der Älteren lange sichern | Langfristkonten zur Verkürzung der Lebensarbeitszeit | Flexible Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte |
| Qualifizierung | Bedarf und Maßnahmen werden aus einer Demografieanalyse abgeleitet; Grundsatz der fairen Kostenteilung (Eigenbeitrag des Arbeitnehmers) | | Übernahmeangebot für Auszubildende; Berufsausbildung in Teilzeit; Weiter- und Fortbildungen; Umschulungen | | Qualifizierung für altersgerechtes Arbeiten, finanziert über den betrieblichen Fonds „demografischer Wandel“; verstärkte Übernahme Ausgebildeter | Qualifizierung und Umschulung, finanziert über das Demografiebudget |

Stand: Mai 2014; Auswahl

Urspungsdaten: BDA-Tarifarchiv, Bundesarbeitgeberverband Chemie, Deutsche Bahn, Deutsche Post, Gesamtmetall, Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

© 2014 IW Medien - Iwd 27

Auch in anderen Branchen tragen Demografiefonds zur Finanzierung der Altersteilzeit bei – etwa in der Chemischen Industrie, in der Kunststoffverarbeitenden Industrie und in der Kautschukindustrie (Tableau). In der Eisen- und Stahlindustrie sieht der Tarifvertrag zur Gestaltung des demografischen Wandels vor, dass die Betriebsparteien einen betriebsbezogenen Demografiefonds einrichten können.

Damit nicht alle Mitarbeiter die tariflichen Regelungen zur Altersteilzeit in Anspruch nehmen und so den Fachkräftemangel verschärfen, beschränkt zum Beispiel der Demografie-Tarifvertrag in der Metall- und Elektro-Industrie den Anspruch auf maximal 4 Prozent der Beschäftigten eines Betriebs.

Die Möglichkeit, Arbeitszeiten flexibler zu handhaben, soll künftig aber nicht nur älteren Arbeitnehmern eingeräumt werden.

Auch Jüngere sollen mehr Spielraum bekommen, etwa um Beruf und Familie besser unter einen Hut zu bringen oder um sich weiterzubilden. Vor allem Mütter lassen sich,

so das Kalkül, durch mehr Zeitsouveränität dazu bewegen, trotz ihrer Kinder einen Job fortzuführen oder anzunehmen.

Bei der Deutschen Post können deswegen Zeitwertkonten auch für eine Freistellung in der Familienphase des Erwerbslebens genutzt werden. Dabei müssen, wie bei der Altersteilzeit, die betrieblichen Erfordernisse berücksichtigt werden.

Wenn allerdings immer mehr Beschäftigte Auszeiten nehmen oder in Teilzeit gehen, lässt sich das Arbeitsvolumen kaum erhöhen. Langfristig gehören daher auch die Wochenarbeitszeiten auf den Prüfstand. Einen ersten Schritt in diese Richtung geht etwa die Chemische Industrie:

Die reguläre Wochenarbeitszeit von 37,5 Stunden darf auch dann um 2,5 Stunden über- oder unterschritten werden, wenn demografiebedingt Personalengpässe auftreten.

Eine weitere Stellschraube gegen Fachkräftemangel findet sich in den Demografie-Tarifverträgen unter dem Oberbegriff Qualifizierung. Danach sind die Kosten der Maßnahmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer fair aufzuteilen. So wird erwartet, dass der Arbeitnehmer Arbeitszeitguthaben als Eigenbeitrag einbringt. Nur so entgehen dem Unternehmen bei einem weiter wachsenden Qualifizierungsbedarf nicht zu viele Arbeitsstunden.

Ein weiterer Anreiz für Beschäftigte, sich zu bilden, könnte darin bestehen, dass zusätzliche Qualifizierungsanstrengungen mit einem erweiterten Kündigungsschutz belohnt werden - anstatt ihn an die Dauer der Betriebszugehörigkeit zu koppeln.

Aber auch die Alternative, beruflich einen Gang zurückzuschalten, um länger erwerbstätig zu sein, darf nicht zum Tabu erklärt werden. Bei diesem Downgrading wird es sich nicht vermeiden lassen, auch die Entlohnung anzupassen. Hier muss geprüft werden, ob bestehende Verdienstsicherungsregelungen für Ältere noch zeitgemäß sind.

Hagen Lesch / Alexander Mayer / Lisa Schmid **Demografischer Wandel und Tarifpolitik** IW-Analysen Nr. 96, Köln 2014, 74 Seiten, 16,90 Euro Versandkostenfreie

Bestellung unter: iwmedien.de/bookshop

Kernaussagen in Kürze:

- Aufgrund einer alternden Erwerbsbevölkerung entwickeln Arbeitgeberverbände und die Gewerkschaften spezielle Demografie-Tarifverträge.
- Im Jahr 2012 waren fast doppelt so viele 60- bis 65-jährige Männer berufstätig wie zehn Jahre zuvor. Die Erwerbsquote der gleichaltrigen Frauen hat sich mehr als verdreifacht.
- Die Möglichkeit, Arbeitszeiten flexibler zu handhaben, soll künftig aber nicht nur älteren Arbeitnehmern eingeräumt werden.