

Neben den zentralen Entgeltfragen ist das Thema »ältere Beschäftigte« schon seit langem für die Tarifparteien von großer Bedeutung. Die Politikrichtung hat sich aber stark gewandelt. Hat man sich in der Vergangenheit vor allem darauf konzentriert, die Belegschaft zu verjüngen oder zu verkleinern, so stehen jetzt die Alterung der Gesellschaft und damit auch der Belegschaften und die Tragfähigkeit der Sozialversicherungen im Vordergrund. Dabei wird den Unternehmen zunehmend bewusst, dass sie eine demographiefeste Personalpolitik betreiben müssen, wofür sie die entsprechenden gesetzlichen und tariflichen Rahmenbedingungen brauchen. Deshalb hat der Arbeitgeberverband der Metall- und Elektroindustrie (Gesamtmetall) das ifo Institut beauftragt, Informationen über die Umsetzung vorhandener Regelungen und über die Vorstellungen und Interessen der Unternehmen der Metall- und Elektrobranche zu erheben. Die Schwerpunkte der Erhebung bildeten die Altersteilzeit und die betriebliche Altersversorgung. Zudem wurde eine erste Bilanz der Umsetzung des Tarifvertrages über altersvorsorgewirksame Leistungen (TV AVWL) gezogen.

Altersteilzeit ist ein Auslaufmodell. Sie gehört zu einem wirtschaftspolitischen Programm, das auf eine Umverteilung der vorhandenen Arbeitsplätze von älteren Arbeitnehmern auf jüngere arbeitssuchende Personen ausgerichtet war. Inzwischen ist ein Politikwechsel eingetreten¹, der längere Bezugszeiten von Lohnersatzleistungen für ältere Arbeitnehmer, Arbeitszeitverkürzung und den früheren Übergang in die Rente in den Hintergrund gedrängt hat zugunsten einer stärker aktivierenden Sozialpolitik und längeren Wochen-, aber auch Lebensarbeitszeiten. Die schrittweise Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre, die 2012 einsetzen und 2029 abgeschlossen sein wird, ist dafür genauso ein Beispiel wie die Abschaffung der Förderung der Altersteilzeit durch die Bundesagentur für Arbeit (BA). Diese Förderung wird nur noch gewährt, wenn die Altersteilzeit bis Ende 2009 angetreten wird. Stattdessen haben sich die Politikmaßnahmen stärker der Förderung der Vorsorge für den Ruhestand zugewendet. Die private Vorsorge soll die Lücke auffüllen, die sich beim staatlichen Umlagesystem auftut. Das bekannteste Ergebnis dieser Politik ist die im Altersvermögensgesetz (AVmG) geregelte »Riester-Rente«, die 2002 eingeführt wurde.

Eine entscheidende Rolle bei der Umsetzung der Sozial- und Arbeitsmarktpolitik

spielen die Tarifparteien. Das trifft im Besonderen auf das Altersteilzeitgesetz (AtG) von 1996 und auf seine Folgegesetze zu, weil hier – zumindest war dies intendiert – die Lasten, welche durch die Verabschiedung älterer Arbeitnehmer entstehen, stärker von den Arbeitnehmern und Arbeitgebern getragen werden sollten. Man wollte die schlimmsten Auswüchse der vorausgegangenen Frühverrentungspraxis, insbesondere der sog. 59er-Regelung, vermeiden und Renten- und Arbeitslosenversicherung möglichst von finanziellen Belastungen bewahren.

Nach dem AtG ist das Vorliegen einer Vereinbarung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern eine wesentliche Voraussetzung für eine Altersteilzeit. Besteht diese Vereinbarung, dann kann die Arbeitszeit verringert werden, wobei die Verringerung die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit umfassen muss. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, bei der Altersteilzeit das Regelarbeitsentgelt des Teilzeitbeschäftigten um mindestens 20% aufzustocken. Diese Aufstockung bleibt steuer- und abgabenfrei. Zudem ist das Unternehmen verpflichtet, die Rentenbeiträge auf mindestens 80% des Regelarbeitsentgeltes anzuheben. Das reduziert für die Arbeitnehmer die Einbußen bei den Ansprüchen auf die gesetzliche Altersrente. Aufgrund der Intention der Altersteilzeitgesetzgebung, eine Beschäftigungsbrücke zwischen jung und alt zu schaffen, übernimmt die BA den Aufstockungsbetrag von 20%

¹ Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) spricht sogar von einem Paradigmenwechsel bei der Altersarbeit (2000).

des Einkommens sowie die Aufstockung der Rentenversicherungsbeiträge für die Wiederbesetzung eines durch ein Altersteilzeitverhältnis frei gewordenen Arbeitsplatzes durch einen gemeldeten Arbeitslosen oder einen Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung.²

Ein Anspruch auf Erstattungsleistungen durch die BA besteht nur, soweit es einen Tarifvertrag, eine Betriebsvereinbarung oder eine Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer gibt. Wie zu erwarten, haben die Tarifvertragsparteien den gesetzlichen Rahmen für ihre Interessen genutzt. So ist es den Gewerkschaften gelungen, in mehreren Tarifverträgen weitreichende Verbesserungen der gesetzlich vorgesehenen ATZ-Leistungen zu realisieren. Die tarifvertraglichen Regelungen setzten zumeist an der Aufstockung der Leistungen an, versuchten Rentenabschläge auszugleichen und einen Rechtsanspruch der Arbeitnehmer zu verankern. In der Metall- und Elektroindustrie (M+E-Industrie), zu der zentrale Branchen des verarbeitenden Gewerbes gehören, wurden seit 1997 mehrere Tarifverträge zur Altersteilzeit geschlossen. Der letzte Vertrag, der Tarifvertrag »Bruttoaufstockungsmodell«, wurde Mitte 2004 vereinbart. Unter anderem sieht er eine Aufstockung des Verdienstes auf 82% des Vollzeit-Nettoeinkommens und einen Ausgleich des Rentenbeitrags auf 90% des Regel-Arbeitsentgeltes vor.

Veränderungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen ziehen in der Regel auch eine Anpassung der Tarifpolitik nach sich. Die gravierendste Veränderung für die Altersteilzeit ist der Beschluss, die staatliche Förderung dieser Form des Übergangs in die Rente zum 31.12.2009 auslaufen zu lassen. Für die Tarifparteien stellt sich die Frage, wie sie auf die Reformen reagieren sollen und wie sie ihrerseits die Tarifpolitik neu ausrichten können. Um die Erfahrungen, Erwartungen und Interessen der Unternehmen angemessen in ihre Überlegungen einbeziehen zu können, haben die Arbeitgeberverbände der M+E-Industrie (Gesamtmetall) das ifo Institut beauftragt, ihre Mitgliedsunternehmen zum Thema Altersteilzeit und Altersversorgung zu befragen.³ Thematisiert wurde also nicht nur die Altersteilzeit, sondern, dem Politikwechsel folgend, auch die betriebliche Altersversorgung. Die im Frühjahr 2007 durchgeführte schriftliche Be-

² Bei kleinen Betrieben ist die Fördervoraussetzung auch dann erfüllt, wenn ein Auszubildender eingestellt wird.

³ Das ifo Institut hat bereits 2003 im Auftrag von Gesamtmetall eine Befragung zur »Altersteilzeit und Altersversorgung« durchgeführt. Die aktuelle Umfrage baut auf dem Fragenprogramm von 2003 auf. In diesem Aufsatz werden aber nur die Ergebnisse der Umfrage 2007 dargestellt.

Kasten

Die M+E-Industrie und ihr Arbeitgeberverband

Unter der Bezeichnung »Metall- und Elektroindustrie« (M+E-Industrie) versammeln sich zentrale Branchen der deutschen Industrie und der Wirtschaft insgesamt. Dazu gehören u.a. der Maschinenbau, der Fahrzeugbau, die Elektrotechnik und die Metallverarbeitung. Rund 11% aller Erwerbstätigen und 55% der Erwerbstätigen des verarbeitenden Gewerbes arbeiten in Unternehmen des M+E Bereichs. Rund 60% der industriellen und 13% der gesamtwirtschaftlichen Wertschöpfung wird hier erbracht. Zudem handelt es sich um sehr exportstarke Branchen. Im Jahr 2006 gab es in der Metall- und Elektroindustrie rund 22 300 Betriebe (4 100 in den neuen Bundesländern), in denen ca. 3,4 Mill. Beschäftigte arbeiteten, rund 12% davon in den neuen Bundesländern. Die Beschäftigungsentwicklung ist jedoch eine Geschichte des Rückgangs auf Raten. In den siebziger Jahren gab es in diesen Industriebranchen noch deutlich mehr als 4 Mill. Beschäftigte allein in den alten Bundesländern.

Bei den zur M+E-Industrie gehörenden Branchen ist der Organisationsgrad der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer traditionell hoch. Hier spielen, wie generell in den klassischen Industriezweigen, die Verbands- bzw. Flächentarifverträge noch eine dominierende Rolle. Aber seit Mitte der achtziger Jahre und verstärkt in den neunziger Jahren lässt die Organisationsquote auch im traditionellen Metall- und Elektrobereich nach. Gesamtmetall ist der Dachverband der Arbeitgeberverbände der M+E-Industrie. Die Reichweite der Verbände von Gesamtmetall erstreckte sich Mitte der achtziger Jahre noch annähernd auf 80% der metall- und elektroindustriellen Beschäftigung. Im Jahr 2006 waren es noch 57% in den alten und 17% in den neuen Bundesländern (ohne Mitglieder deren Mitgliedschaft keine Tarifbindung beinhaltet). In den alten Bundesländern sind rund 23% der Firmen in den Arbeitgeberverbänden der M+E-Industrie organisiert. In den neuen Bundesländern liegt der Anteil mit ca. 6% deutlich niedriger.

fragung richtete sich an alle ca. 6 000 Mitgliedsfirmen. Die Rücklaufquote lag mit 1 204 verwertbaren Fragebögen bei rund 20%. Im Folgenden werden die wichtigsten Umfrageergebnisse vorgestellt, wobei diese – je nach Aussageziel – entweder mit der Zahl der Betriebe oder mit der Beschäftigtenzahl gewichtet wurden.⁴ Die Auswertung beschränkt sich auf die alten Bundesländer. In den neuen Bundesländern ist der Organisationsgrad gering (Für Informationen zur M+E-Industrie und zur Arbeitgeberorganisation vgl. Kasten).

Altersteilzeit als Vorruhestandsregelung

In den organisierten Unternehmen der M+E Industrie stellt die Altersteilzeit ein wichtiges Instrument der Personalpolitik dar. Insgesamt nutzen es rund 50% der Betriebe. In diesen Betrieben arbeiten aber 87% der Beschäftigten, weil die größeren Betriebe mit 200 und mehr Beschäftigten fast durchweg Altersteilzeit durchführen (vgl. Tab. 1). Obwohl das Wort Altersteilzeit zu der Auffassung verführen könnte, dass hier tatsächlich Teilzeitarbeit verrichtet wird, ist Altersteilzeit in der Regel eigentlich ein Mittel der Frühverrentung. Ganz überwiegend wird die Altersteilzeit im »Blockmodell«, bei der auf eine Vollzeitphase eine Freistellungsphase folgt, wahrgenommen. Der Schwerpunkt bei den vereinbarten Laufzei-

⁴ Dieses, als »Designgewichtung« bekannte Vorgehen, passt die Ergebnisse an die nach Branchen und Größenklassen bekannten Strukturen der Grundgesamtheit an.

Tab.1
Ausgewählte Ergebnisse zur Altersteilzeit (ATZ) in der M+E Industrie^{a)}

	Betriebe mit ... Beschäftigten					
	20–49	50–199	200–499	500–999	1 000 +	Insg.
	in %					
Betriebe mit ATZ	15	68	96	96	99	51
Realisiertes Modell:						
Blockmodell	96,5	97,7	99,6	99,8	98,7	98,2
kontinuierliches Modell	3,5	2,3	0,4	0,2	1,3	1,8
Wiederbesetzungsquote	71	56	61	61	67	60
Ohne Förderung:						
Abschaffung ATZ	31	40	33	30	16	35
Abschaffung Anspruch	29	28	37	38	52	30
Leistungsreduzierung	40	32	30	32	32	35

^{a)} Nur Mitgliedsunternehmen der Arbeitgeberverbände der M+E-Industrie in den alten Bundesländern. Gewichtet mit der Zahl der Betriebe.

Quelle: ifo-Umfrage zur Altersteilzeit und Altersversorgung in der M+E-Industrie 2007.

ten liegt bei sechs Jahren. Davon machen nach Angaben der Betriebe rund 32% aller Altersteilzeitbeschäftigten Gebrauch. 22% strecken ihren Ausstieg aus dem Arbeitsleben jeweils über vier oder fünf Jahre, 11% über jeweils zwei oder drei Jahre.

Die ursprüngliche Intention des Gesetzes war nicht der alternative Vorruhestand, so wie er sich letztendlich durchgesetzt hat. Durch das »Gesetz zu Förderung eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand« von 1996 sollte der allmähliche Ausstieg aus der Erwerbstätigkeit gefördert werden. Faktisch wird beim Blockmodell mit der passiven Phase der Ausstieg ruckartig vollzogen. Die Präferenzen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber für den Ausstieg sind auch in der Metall- und Elektroindustrie an den Umfrageergebnissen abzulesen. Der Teilzeitübergang – auch als kontinuierliches Modell bezeichnet – spielt in der betrieblichen Praxis so gut wie keine Rolle. 99% der betroffenen Beschäftigten vollziehen ihre Altersteilzeit im Blockmodell. Dabei ist der faktische Übergang in die Nacherwerbslebensphase in der Mehrzahl der Fälle mit einem vorzeitigen arbeitsrechtlichen Übergang in den Ruhestand gekoppelt. Nach Auskunft der Unternehmen gestaltet nur eine Minderheit der betroffenen Erwerbstätigen ihre Altersteilzeit so, dass sie sich über einen Zeitraum bis zum Erreichen der gesetzlichen (abschlagsfreien) Regelaltersgrenze⁵ erstreckt. In nur 6% der Betriebe ist das der vorherrschende Ausstiegstyp. Sehr viel häufiger liegt in den Betrieben der Fall vor, dass die Altersteilzeit auf das frühest mögliche rentenrechtlich erlaubte Ausstiegsalter abzielt. Rund 40% der Betriebe melden dieses Szenario, wobei hier der Übergang in die Rente nicht unbedingt auf die Wünsche der Arbeitnehmer zurückzuführen ist, sondern in den Betriebsvereinbarungen zwingend vorgeschrieben sein kann. Überwiegend liegt der Altersteilzeit aber ein Verlaufstyp zugrunde, der auf eine Verrentung im Zeitraum zwischen dem frühest möglichen Rentenzugang und

der Regelaltersgrenze liegt. In rund 53% der Betriebe ist das der vorherrschende Typ.

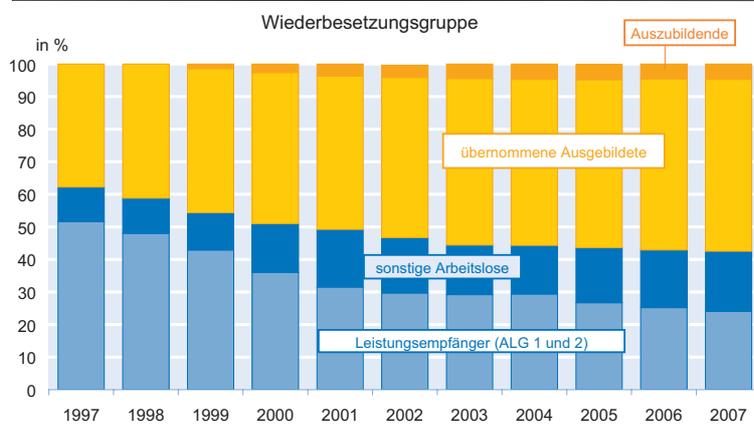
Das Altersteilzeitgesetz will mit dem gleitenden Ausscheiden älterer Arbeitnehmer auch eine »Beschäftigungsbrücke« für jüngere Arbeitsuchende bauen. Wenn (Teil-) Arbeitsplätze geräumt werden, dann können sie mit Arbeitslosen besetzt werden oder es kann für das Unternehmen möglich werden, Auszubildenden nach dem Ausbildungsende zu übernehmen. Die Wiederbesetzung der Arbeitsstelle ist die wesentliche Voraussetzung dafür, dass die BA die gesetzlich vorgeschriebenen Zuschüsse übernimmt. Die Mitgliedsunternehmen von Gesamtmetall gaben an, dass sie im Durchschnitt 60% der durch Altersteilzeit frei gewordenen Stellen mit Förderung durch die BA wiederbesetzt haben. Damit lagen sie deutlich über dem bundesweiten Durchschnitt der gesamten Wirtschaft, der bei rund einem Drittel der Stellen liegt. Besonders bei kleineren Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten ist Altersteilzeit überwiegend mit der Förderung durch die Bundesagentur und damit mit einer Wiederbesetzung verbunden. Allerdings ist hier festzuhalten, dass die Überprüfung der Wiederbesetzung für kleine Betriebe sehr reduziert ausfällt. Ein Leistungsanspruch wird unwiderleglich vermutet, wenn der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer einstellt oder einen sozialversicherungspflichtigen Auszubildenden beschäftigt. Eine Prüfung, ob dabei ein aufgrund von Altersteilzeit freigewordener Arbeitsplatz besetzt wird, erfolgt nicht.

Wiederbesetzung – eine Förderung der Ausbildung?

Allein an der relativ hohen Wiederbesetzungsquote in der M+E-Industrie kann man nicht ablesen, ob die Altersteilzeit eine wirksame Beschäftigungsbrücke ist. Dazu müsste man die Art der Wiederbesetzung, die allerdings nicht Gegenstand der Befragung war, genauer kennen. Für Altersteil-

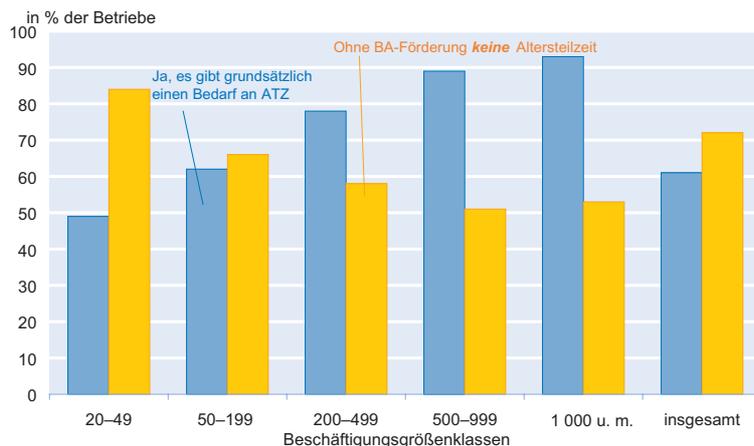
⁵ Die Regelaltersgrenze liegt derzeit bei 65 Jahren.

Abb. 1
Wiederbesetzung der durch ATZ frei gewordenen Stellen



Quelle: Bundesagentur für Arbeit; Berechnungen des ifo Instituts.

Abb. 2
Bedarf an ATZ und Abhängigkeit von der Förderung, alte Bundesländer



Quelle: ifo-Umfrage zur Altersteilzeit und Altersversorgung in der M+E-Industrie 2007.

zeit insgesamt liegen jedoch Zahlen der BA vor, die die Vermutung nahe legen, dass die beschäftigungspolitischen Erfolge gering sind. Der Anteil der eingegliederten Leistungsempfänger an allen geförderten Altersteilzeitstellen ging von etwas mehr als 50% im Jahr 1997 auf knapp 25% zurück (vgl. Abb. 1). Am weitesten häufigsten werden junge Arbeitnehmer nach Abschluss ihrer Ausbildung vom Betrieb übernommen. Seit das Gesetz auch die Einstellung von sozialversicherungspflichtigen Auszubildenden bei den kleineren Betrieben zu den Fördergründen zählt, werden noch weitere 5% der durch Altersteilzeit frei gewordenen Stellen mit Nicht-Arbeitslosen besetzt. Damit dürfte die ursprüngliche Rechtfertigung der Leistungserstattung, die auf der Gegenrechnung mit den eingesparten Arbeitslosenausgaben beruhte, hinfällig sein. Durch die Einstellung und Übernahme von Auszubildenden könnten zwar auch Einsparungen entstanden sein. Noch mehr aber ist zu vermuten, dass hier erhebliche Mitnahmeeffekte aufgetreten sind. Somit könn-

te man nicht einmal behaupten, dass die Altersteilzeit ein wirkungsfähiges und kostenseitig vertretbares Förderinstrument der beruflichen Ausbildung ist. Die Konsequenzen aus der arbeitsmarktpolitisch wenig erfolgreichen Verabschiedung aus dem Arbeitsleben hat man bereits gezogen. Die Förderung der Altersteilzeit wird nach derzeitigem Stand nur noch für Arbeitnehmer gewährt, die bis Ende 2009 eine entsprechende Vereinbarung treffen.⁶ Ab 2010 wird es keine Neuzugänge mehr geben.

Altersteilzeit ja – aber bitte mit Förderung

Das Ende der geförderten Altersteilzeit bedeutet nicht notwendig das Ende der Altersteilzeit überhaupt. Wenn sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer einig sind, so kann sie auch weiterhin über den Zeitraum bis zum künftig geltenden Rentenzugangsalter vereinbart werden. Einen grundsätzlichen Bedarf an diesem personalpolitischen Instrument sehen die Betriebe in der M+E-Industrie mehrheitlich jedenfalls schon. In der Befragung gaben dies insgesamt 61% an (vgl. Abb. 2). Allerdings wird die Rolle der Altersteilzeit in der Zukunft von den Groß- und Kleinunternehmen deutlich unterschiedlich bewertet. Bei den Kleinunternehmen (bis zu 50 Beschäftigten) sieht nur knapp die Hälfte einen Bedarf, während etwas mehr als 90% der Großunternehmen (1 000 und mehr Beschäftigte) diese Erwartung teilen.

Trotz des Bedarfs bekunden die Betriebe aber überwiegend, dass sie Altersteilzeit nicht realisieren werden, wenn die Förderung durch die BA im Falle der Wiederbesetzung wegfällt. Für fast drei Viertel der Verbandsmitglieder in der M+E-Industrie spielt sie eine erhebliche Rolle bei der Entscheidung für die Altersteilzeit. Gerade die kleinen Unternehmen, die ja auch die höchste Wiederbesetzungsquote aufweisen, schließen Altersteilzeit ohne Förderung nahezu aus.

ATZ – Ende oder Wiederbelebung?

Auf der Basis der Altersteilzeitgesetzgebung entwickelte sich auch eine tarifliche Ausgestaltung, bei der Ansprüche und (Zusatz-)Leistungen definiert wurden. Das Auslaufen der BA-

⁶ Für den Staat ist aber auch dann die Altersteilzeit nicht kostenneutral, denn die Steuer- und Abgabenfreiheit der Aufstockungszahlungen bleibt erhalten.

Förderung bringt dieses Gefüge ins Wanken. Die Gewerkschaftsseite setzt sich für eine Fortsetzung der Altersteilzeitregelungen inklusive Förderung durch die BA ein. Aus Sicht der Unternehmen stellt sich die Zukunft der tariflichen Regelungen anders dar. Aus den Umfrageergebnissen lässt sich ablesen, dass sie nach dem Auslaufen der BA-Förderung die Tarifverträge zur Altersteilzeit zu rund je einem Drittel ganz abgeschafft oder in den Leistungen reduziert sehen möchten. Ein weiteres knappes Drittel wünscht sich als Reaktion auf die eingestellte Förderung eine Streichung des Anspruchs der Arbeitnehmer (vgl. Tab. 1). Großunternehmen mit 1 000 u. m. Beschäftigten wünschen sich die tarifvertragliche Abschaffung deutlich seltener als kleinere Unternehmen. Für sie steht die Aufhebung des Anspruchs im Vordergrund.

Auch wenn sich die Politik von einer vorgezogenen Beendigung des Erwerbslebens abgewendet hat, bleibt das Thema »Flexibilität des Ausstiegs« wohl auch weiterhin auf der politischen Agenda und auf dem Forderungskatalog der Tarifpartner. Dass man der Altersteilzeit über die vorgesehene Frist hinaus wieder Leben einhauchen könnte, ist unwahrscheinlich. Zu teuer für Sozialkassen sind solche Programme, die es vor allem den Großunternehmen möglich machen, ihre Belegschaft zu verkleinern und zu verjüngen. Die Vorruhestandorientierung ist damit nicht verschwunden, sowohl Betriebe als auch Arbeitnehmer haben ein Interesse an Optionen für eine flexible Gestaltung des Übergangs in den Ruhestand. Nach den richtigen, konsens- und vor allem tragfähigen Regelungen wird noch gesucht. Unter den Alternativen zur Altersteilzeit legt man bei Gesamtmetall viel Wert auf »Lebensarbeitszeitkonten«. Künftig wollen die Verbände dieses Instrument verstärkt einsetzen, um den Mitgliedsfirmen eine altersgerechte Personalpolitik zu erleichtern. Dabei geht es um das lebenslange Ansparen von Arbeitszeitguthaben, die dann im höheren Alter zur Reduktion der Arbeitszeit oder zu einem früheren Ausstieg aus der Berufstätigkeit ohne Einkommensverluste eingesetzt werden können. Nach einem mit einem großen Finanz- und Versicherungsdienstleister vereinbarten Modell können die Unternehmen Arbeitszeitguthaben nach Art einer Lebensversicherung, einer Überschussbeteiligung oder einem Fonds anlegen. Die konkrete Ausgestaltung der Finanzierung sowie die mögliche Verwendung – neben einem früheren Ruhestand ist auch an eine Auszeit zur beruflichen Weiterbildung oder Ähnlichem zu denken – liegt bei den Vereinbarungen auf betrieblicher Ebene. Bis auf weiteres sind in den meisten Tarifbezirken jedoch die tarifpolitischen Voraussetzungen noch nicht erfüllt. Nur in wenigen dieser Bezirke ist der Weg für die Umsetzung von Arbeitszeitkonten frei. Das erklärt zum Teil die Befragungsergebnisse zu diesem Thema. Nur in rund 7% der Betriebe werden Langzeitarbeitskonten bereits angeboten. Darüber hinaus prüft ein Fünftel der Befragten eine Einführung dieses Instruments. Das deutet darauf hin,

dass sich Langzeitkontenmodelle, vor allem bei Großunternehmen, noch weiter durchsetzen werden.

Altersvorsorge statt Vermögensbildung

Da sich die Politik von den Programmen der Frühverrentung und des erleichterten Übergangs in die Nacherwerbsphase weitgehend verabschiedet hat, müssen auch die Tarifpartner ihre Ausrichtung überdenken und neue Verhandlungsziele definieren. Die politische Richtung hat sich auf die Herausforderungen der Alterssicherung verlegt und stärkt dabei u. a. die kapitalgedeckte private Altersvorsorge, welche die Lücken füllen soll, die sich beim staatlichen Umlagesystem auftun. Das bekannteste Ergebnis dieser Politik ist die »Riester-Rente«. Zu den bereits vorhandenen Bausteinen einer betriebliche Altersvorsorge wurde im April 2006 in der M+E-Industrie mit dem Tarifvertrag altersvorsorgewirksame Leistungen (TV AVWL) ein weiterer hinzugefügt. Mit diesem TV wurde der bestehende Vertrag über vermögenswirksame Leistungen von den Tarifparteien zu einem Versorgungselement umgewandelt. Vermögenswirksame Leistungen wurden als weitgehend unwirksam angesehen, um eine gerechtere Vermögensverteilung zu erreichen. Stattdessen sollen die 26,59 € die ein Arbeitgeber monatlich leistet, zusammen mit den Beiträgen der Arbeitnehmer in die Altersvorsorgung fließen. Den Arbeitnehmern stehen dabei prinzipiell verschiedene Anlageformen zur Verfügung. Am häufigsten wurden in der Umfrage von den Betrieben »Riester-Verträge« und Entgeltumwandlung genannt (44%). Mit steigender Betriebsgröße gewinnt auch die arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorge, die von einer freiwilligen Betriebsvereinbarung abhängt, für die Verwendung der AVWL an Bedeutung. Bei bestehenden Wahlmöglichkeiten haben sich die Arbeitnehmer überwiegend (60%) für die Entgeltumwandlung entschieden.

Betriebliche Altersvorsorge

Die betriebliche Altersvorsorge ist eine der Säulen der Sicherung des Lebensstandards im Alter, auf die immer mehr Hoffnung gesetzt wird. Um dieser Säule mehr Gewicht zu verleihen, wurden in den vergangenen Jahren auch die Rahmenbedingungen verbessert. So wurde für Arbeitnehmer seit 2002 das Recht auf Entgeltumwandlung eingeführt. Teile des Arbeitsentgeltes können steuer- und sozialabgabenfrei zum Aufbau einer betrieblichen Altersvorsorge eingesetzt werden. Die ursprünglich vorgesehene Befristung der Sozialabgabenbefreiung bis 2008 wurde inzwischen aufgehoben. Neben dieser arbeitnehmerfinanzierten Form der betrieblichen Vorsorge gibt es, soweit das Unternehmen diese Option anbietet, auch eine arbeitgeberfinanzierte Form.

Tab. 2
Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (bAV)

	Betriebliche AV vorhanden		Anspruch ^{a)} / Nutzung ^{b)}
	Betriebe ^{c)}	Beschäftigte ^{c)}	Beschäftigte des Tarifbereichs ^{d)}
	Anteile in %		
Arbeitgeberfinanzierte bAV	53	74	55
Arbeitnehmerfinanzierte bAV (Entgeltumwandlung)	88	95	26

a) Ansprüche aus einer arbeitgeberfinanzierten Altersversorgung. –
b) Arbeitnehmer die im März 2007 Entgeltumwandlung (ohne AVWL) betrieben. – c) Alte Bundesländer. Gewichtet mit der Zahl der Betriebe. –
d) Alte Bundesländer. Gewichtet mit der Beschäftigtenzahl in den Betrieben.

Quelle: ifo-Umfrage zur Altersteilzeit und Altersversorgung in der M+E-Industrie 2007.

Die Umfrage bei den in den Arbeitgeberverbänden organisierten M+E-Industriebetrieben zeigt, dass die betriebliche Altersvorsorge etabliert ist, gleichzeitig aber auch noch Potential zu einem weiteren Ausbau haben dürfte. In mehr als der Hälfte der Betriebe war eine arbeitgeberfinanzierte Versorgung zu einem der vorgegebenen Stichtage⁷ vorhanden (vgl. Tab.2). Mit der Betriebsgröße stieg auch die Häufigkeit mit der eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung angeboten wurde. Somit fiel auch der Anteil der Beschäftigten in Betrieben mit einem Angebot an alle Beschäftigten mit drei Viertel deutlich größer aus. Allerdings hatten nicht alle Beschäftigten einen Anspruch auf diese Alterssicherung. In rund einem Fünftel der Betriebe stellt die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Arbeitnehmergruppe eine Anspruchsvoraussetzung dar. Bezogen auf alle Beschäftigten der Grundgesamtheit haben zum Zeitpunkt der Umfrage etwas mehr als die Hälfte (55%) einen Anspruch aus einer arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung.

Entgeltumwandlung

Aufgrund der andersartigen Voraussetzungen gibt es in deutlich mehr Unternehmen eine arbeitnehmerfinanzierte als eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorge. Knapp 90% der Mitgliedsunternehmen der Arbeitgeberverbände in der M+E-Industrie meldeten, dass diese Form der Vorsorge (Entgeltumwandlung) angeboten wurde (vgl. Tab. 2). Bei den großen Unternehmen liegt die Quote bei fast 100%. Im Durchschnitt wurden mit dem Angebot ca. 95% der Beschäftigten erreicht. Deutlich seltener wurde das Angebot allerdings realisiert. Nur rund ein Viertel der Beschäftigten der Grundgesamtheit legten einen Teil ihres Arbeitentgeltes unter dieser Vorsorgeform zurück. Es gibt vielfältige Gründe für diese relativ niedrige Quote. Zur Entgeltumwandlung gibt es vor

⁷ Folgende Stichtage, die das Inkrafttreten von Tarifverträgen markieren, wurden vorgegeben: 31. Dezember 2001; 30. September 2003; 1. Oktober 2006.

allem mit der »Riester-Rente« eine Alternative, die, je nach Familien- und Einkommensverhältnissen, attraktiver sein kann, niedrige Einkommensgruppen tun sich schwer, noch extra Geld zurückzulegen und, da zum Befragungszeitpunkt noch die Aufhebung der Sozialabgabenfreiheit der umgewandelten Entgelte im Jahr 2008 beschlossen war, hielten sich vielleicht auch einige Arbeitnehmer zurück. Berechnungen zeigen, dass speziell für Niedrigverdiener die Entgeltumwandlung ohne Beibehaltung der Sozialabgabenfreiheit im Vergleich zu den Alternativen (Riester-Renten oder Direktzusage) unattraktiv ist (vgl. Recktenwald und Krüger 2005).

Fazit

Die organisierten Unternehmen der M+E-Industrie haben die bisherige und noch wirksame Politik des vorzeitigen Übergangs in den Ruhestand genutzt, um Beschäftigung abzubauen oder zu verjüngen. Dabei haben sich gesetzliche Rahmenvorgaben und Tarifverträge wirksam ergänzt. Die Akzeptanz der Altersteilzeit als vorherrschende Form dieses zumindest faktisch frühzeitigen Übergangs in die Nacherwerbsphase ist bei den Unternehmen und den Arbeitnehmern sehr hoch. Das ändert sich jedoch mit einer Politik, die sowohl die Förderung solcher tarifvertraglichen Vereinbarungen einstellen wird, als auch u.a. durch die Verlängerung des gesetzlichen Rentenzugangsalters insgesamt auf eine Beendigung der Frühverrentungspraxis und eine Sicherung der Leistungsfähigkeit der gesetzlichen Rentenversicherung abzielt. Noch befindet man sich in einer Übergangsphase, aber es ist an den Umfrageergebnissen abzulesen, dass die Unternehmen die bisherige Praxis ohne Förderung durch die BA mehrheitlich nicht fortführen wollen. Darauf wird sich die zukünftige Tarifpolitik einstellen müssen.

Der Politikwechsel hin zur Stärkung der privaten Altersvorsorge stellt die Unternehmen genauso wie die Arbeitnehmer und ihre jeweiligen Organisationen vor die Aufgabe, die betriebliche Altersvorsorge zu stärken. Grundlagen sind mit den Vereinbarungen zur Entgeltumwandlung und zur Umleitung der vermögenswirksamen Leistungen auf die altersvorsorgewirksamen Leistungen gelegt.

Literatur

Gesamtmittel (2007), *Altersteilzeit und Altersversorgung in der M+E-Industrie, M+E-Materialien*, Gesamtmetall, Berlin.
Gesamtmittel (2007), div. Statistiken, <http://www.gesamtmittel.de>.
Recktenwald und Krüger (2005), »Geförderte betriebliche Altersversorgung – Ein Vergleich zwischen Eichel-, Riester und Rürup-Förderung«, *Betriebliche Altersversorgung* 60(4), 336–341.