

# Betriebliche Regulierung des Übergangs von der Erwerbsphase in den Ruhestand

Die „Rente mit 63“ hat es deutlich gemacht: Nach zwei Jahrzehnten der Einschränkung des Vorruhestands und der Anhebung der Altersgrenzen ist die flexible Gestaltung des Rentenübergangs wieder Teil der politischen Agenda. Entgegen dem Anschein stehen dabei jedoch nicht gesetzliche, sondern tarifliche und betriebliche Übergangsoptionen im Zentrum des staatlichen Regulierungsinteresses. Diese Steuerungsstrategie basiert auf der Annahme hinreichender Handlungsfähigkeit und -bereitschaft der Arbeitsmarktparteien. Die Analyse des betrieblichen Rentenübergangs zeichnet jedoch ein anderes Bild: ein begrenztes und sinkendes Angebot an Übergangsoptionen, eine hohe und zunehmende Diversität der Übergangsbedingungen und eine starke und steigende Selektivität der Zugangschancen.

NORBERT FRÖHLER

## 1. Einleitung

Ausgangspunkt für die „Renaissance“ des flexiblen Rentenübergangs sind die Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre und die mit ihr verbundenen sozialen und politischen Verwerfungen. Zwar geht mit der steigenden Lebenserwartung eine Verjüngung des Alters (Tews 1990) einher, die eine längere Erwerbsbeteiligung zumindest als zumutbar erscheinen lässt, auf der anderen Seite sind die gegenwärtigen Prozesse sozialer Beschleunigung (Rosa 2005) aber mit einer enormen Intensivierung und Entgrenzung von Arbeit verbunden, die eben dies erheblich infrage stellt. Wie der DGB-Index Gute Arbeit (2013) zeigt, glaubt die Hälfte der abhängig Beschäftigten nicht daran, bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze erwerbsfähig bleiben zu können. Insofern ist es wenig verwunderlich, dass die „Rente mit 67“ nach wie vor eine der unpopulärsten Sozialreformen der an Leistungseinschränkungen und Aktivierungsmaßnahmen nicht eben armen Geschichte der jüngeren Sozialpolitik darstellt. In wiederkehrenden repräsentativen Meinungsumfragen wird sie regelmäßig von mindestens drei Vierteln der Bevölkerung abgelehnt (z. B. Infratest dimap 2012). Ähnlich hoch ist der Anteil derjenigen, die sich wieder flexiblere Altersgrenzen wünschen (Forsa 2012).<sup>1</sup>

Die Absenkung der Altersgrenze für besonders langjährig Versicherte von 65 auf 63 Jahre durch das Mitte 2014 in Kraft getretene „RV-Leistungsverbesserungsgesetz“ erfüllt

diesen Wunsch jedoch nur sehr begrenzt. Zum einen setzt die Inanspruchnahme des abschlagsfreien Rentenzugangs eine Mindestversicherungszeit von 45 Jahren voraus (ohne Zeiten des Bezugs von Arbeitslosenhilfe, Arbeitslosengeld II und von Arbeitslosengeld I in den letzten beiden Jahren vor der Rente), zum anderen handelt es sich hierbei um eine zeitlich befristete Sonderregelung, denn für alle nach 1952 Geborenen wird das Renteneintrittsalter schrittweise um zwei Monate pro Jahr erhöht, bis schließlich Ende 2028 für die Jahrgänge 1964 und jünger wieder die alte Altersgrenze von 65 Jahren erreicht ist. Ohnehin zielen die aktuell zu beobachtenden Bestrebungen einer partiellen Re-Flexibilisierung des Rentenübergangs insgesamt weniger auf die gesetzliche als vielmehr auf die tarifliche und betriebliche Regulierungsebene, wie der (letztlich nicht verabschiedete) Referentenentwurf zum „Alterssicherungsstärkungsgesetz“ (BMAS 2012) oder der Arbeitsauftrag für die Mitte 2014 eingesetzte Koalitionsarbeitsgruppe zur Erarbeitung weiterer Flexibilisierungsmaßnahmen (Deutscher Bundestag 2014) zeigen. Beide Initiativen setzen auf die stärkere Nut-

1 Laut einer weiteren Umfrage der Gesellschaft für Konsumforschung (GfK) (2013) würden bei freier Wahlmöglichkeit nur 7 % der Erwerbspersonen über das 65. Lebensjahr hinaus erwerbstätig sein wollen, ein Drittel möchte am liebsten zwischen 60 und 64 in Rente gehen, ein weiteres Drittel zwischen 55 und 60 und rund 20 % sogar noch früher.

zung von Teilrenten, Beiträgen zum Ausgleich von Rentenabschlägen oder Betriebsrenten – und damit auf Instrumente, zu denen der Staat lediglich die Rahmengesetzgebung beisteuert, deren konkrete Gestaltung und insbesondere Finanzierung jedoch den Tarif- und Betriebsparteien obliegt.

Mit diesen politischen Bestrebungen wird die Tradition der Vertarifizierung und Verbetrieblung sozialstaatlicher Aufgaben fortgeschrieben, welche die Rentenübergangspolitik bereits seit mehr als zwei Jahrzehnten charakterisiert (Fröhler 2014a). Beginnend mit der Rentenreform 1992 wurden die flexiblen Altersgrenzen in der gesetzlichen Rentenversicherung sukzessive angehoben bzw. abgeschafft und der vorzeitige Rentenzugang mit dauerhaften Rentenabschlägen versehen. Um den Erwerbsausstieg über den Invaliditätspfad zu erschweren und Ausweichreaktionen aus den Altersrenten zu unterbinden, wurden überdies die Hürden des Zugangs zur Erwerbsminderungsrente angehoben und die Leistungen reduziert. Auch im Bereich der Arbeitsförderung wurden Übergangspfade zusehends verschlossen (z. B. durch die Abschaffung des erleichterten Arbeitslosengeldbezugs oder der Altersteilzeitförderung) und der Arbeitsangebotsdruck auf Ältere deutlich erhöht (Hartz IV, Kürzung der maximalen Bezugsdauer von Arbeitslosengeld). Parallel zum Abbau der staatlichen Vorruhestandsoptionen wurde die Verlagerung der Übergangsgestaltung und -finanzierung auf die tarifliche und betriebliche Ebene gezielt gefördert. Erste Ansätze hierzu reichen bis in die 1980er Jahre zurück, als mithilfe des Vorruhestandsgesetzes die betrieblichen Vorruhestandsmodelle mit „kalkulierter Erwerbslosigkeit“ eingedämmt werden sollten (Jacobs/Schmähl 1988). Es folgten das erste Altersteilzeitgesetz (1989), die Teilrenten (1992), der Abschlagsausgleich (1996), das zweite Altersteilzeitgesetz (1996) und die „Flexi-Gesetze“ zur sozialrechtlichen Regulierung von Langzeitkonten (1998, 2009). Neben der Entlastung der Sozialversicherungssysteme zielte und zielt diese Rahmengesetzgebung immer auch auf die Verlängerung des Erwerbslebens durch die Förderung von Instrumenten des gleitenden Erwerbsausstiegs.

Diese – auch aus anderen Politikfeldern bekannte – Steuerungsstrategie des Ersatzes direkter staatlicher Intervention durch die Förderung und Kontrolle der Selbstregulierung sozialer Akteure setzt die hinreichende Adaptionfähigkeit des Systems der industriellen Beziehungen voraus, das bekanntermaßen von massiven Deregulierungs- und Dezentralisierungsprozessen gekennzeichnet ist. Zugleich operiert sie vor dem Hintergrund erheblicher Wissenslücken, denn über die Gestaltung, Verbreitung und Nutzung des betrieblichen und tariflichen Rentenübergangs und seiner Instrumente existierten bislang nur wenige gesicherte Erkenntnisse. Belastbare Daten liegen lediglich für einzelne Übergangsoptionen – namentlich Altersteilzeit und (bereits mit erheblichen Einschränkungen) Langzeitkonten – vor. Mit Hilfe von Daten aus der WSI-Betriebsrätebefragung kann im Folgenden erstmals ein umfassenderer Einblick in die betriebliche Übergangslandschaft gewonnen werden.<sup>2</sup> Zunächst wird das betriebliche Übergangsangebot unter-

sucht (Abschnitt 2). Danach werden Daten zur Regulierungsstruktur (tariflich, betrieblich, individuell) und zu den betrieblichen Arbeitsbeziehungen analysiert (3). Anschließend wird die Nutzung der Übergangsinstrumente durch die Beschäftigten erörtert (4). Vor dem Hintergrund der wichtigsten Untersuchungsergebnisse werden abschließend die Folgen der staatlichen Dezentralisierungsstrategie für die individuellen Handlungsoptionen der Beschäftigten diskutiert und es wird aufgezeigt, dass Bestrebungen zu einer Re-Flexibilisierung des Rentenübergangs besser auf die staatliche als auf die betriebliche und tarifliche Regulierungsebene zielen sollten (5).

Die empirische Analyse basiert auf der telefonischen Befragung (CATI) von 1.984 Betriebsräten, die im Frühjahr 2010 vom Institut für angewandte Sozialwissenschaften (in-fas) im Auftrag des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung durchgeführt wurde.<sup>3</sup> Die Grundausswahl der Interviews erfolgte auf Basis einer disproportionalen Zufallsstichprobe aus der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit (BA). Für die Befragung wurden nur Betriebsstätten aus der privaten Wirtschaft berücksichtigt, die 20 oder mehr Beschäftigte aufweisen. Für diese Betriebe sind die Befragungsergebnisse repräsentativ.<sup>4</sup> Hingegen erlauben sie keine validen Aussagen über Kleinstbetriebe, betriebsratslose Betriebe sowie Dienststellen und Betriebe des öffentlichen Dienstes. Des Weiteren sinkt die Repräsentativität der branchenbezogenen Ergebnisse mit der zunehmenden Bedeutung der nicht erfassten Betriebe in der jeweiligen Branche. So ist beispielsweise nicht davon auszugehen, dass die Untersuchungsergebnisse die betriebliche Realität im Baugewerbe, im Handel oder bei den sonstigen Dienstleistungen, wo der Anteil der betriebsratslosen Betriebe jeweils bei über 90 % liegt (WSI-Tarifarchiv 2014, S. 1.12), adäquat widerspiegeln. Schließlich ist zu beachten, dass es sich um eine Stellvertreterbefragung mit den allgemein bekannten Nachteilen (Schnell et al. 2008, S. 25f.) handelt, da pro Betrieb jeweils nur eine Person (meist der oder die Betriebsratsvorsitzende) befragt wurde. Wo möglich, werden deshalb andere vorhandene Daten sowie Er- ▶

2 Die Erhebung war Teil eines von der Hans-Böckler-Stiftung finanzierten Forschungsprojekts zur Entwicklung des flexiblen Rentenübergangs, das neben quantitativen auch qualitative Methoden (Experteninterviews, Branchen- und Betriebsfallstudien) umfasste (Fröhler et al. 2013).

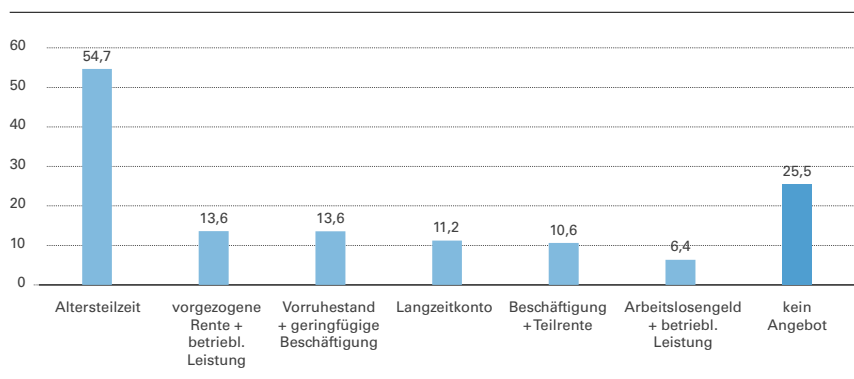
3 Die WSI-Betriebsrätebefragung findet seit 1997 alle zwei Jahre statt (Schäfer 2008). Ein Schwerpunkt der Befragungswelle 2010 war das Thema „Älterwerden im Erwerbsleben“, in das wir einen Fragenblock zum Rentenübergang integrieren konnten. Da dieser erst- und einmalig zur Anwendung kam, sind Verlaufsdarstellungen leider nicht möglich.

4 Die genannten Voraussetzungen erfüllten zum Befragungszeitpunkt ca. 10 % aller privaten Betriebe, in denen ca. 44 % aller in der Privatwirtschaft Beschäftigten tätig waren (Eilguth/Kohaut 2011).

ABB. 1

**Betriebliches Angebot an Rentenübergangsinstrumenten\***

Angaben in Prozent



\*Mehrfachnennungen möglich. Basis: privatwirtschaftliche Betriebe mit Betriebsrat und mehr als 20 Beschäftigten.

WSI Mitteilungen

Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2010; Berechnungen des Autors.

kenntnisse aus qualitativen Studien ergänzend bzw. vergleichend hinzugezogen. Hierdurch lässt sich auch die eingeschränkte Aktualität der Daten zumindest zum Teil ausgleichen. Da die Befragung nach den letzten markanten „exogenen Impulsen“ – Finanzkrise, Rente mit 67, Abschaffung der Altersteilzeitförderung – erfolgte, kann insgesamt davon ausgegangen werden, dass die im Folgenden präsentierten Daten nach wie vor ein hinreichendes Abbild der empirischen Realität liefern.<sup>5</sup>

## 2. Betriebliches Übergangsangebot

Im Jahr 2010 wurde in 75 % der befragten Betriebe zumindest eine Übergangsoption angeboten. In jedem vierten Betrieb bestand also keinerlei Möglichkeit eines regulierten vorzeitigen oder gleitenden Erwerbsausstiegs (Abbildung 1).

Mit einer Angebotsquote von 55 % ist Altersteilzeit das mit großem Abstand bedeutendste betriebliche Übergangsinstrument.<sup>6</sup> Alle anderen Instrumente fallen demgegenüber deutlich ab. Die Kombination einer vorgezogenen (gesetzlichen und/oder betrieblichen) Altersrente mit einer Abfindung oder anderen betrieblichen Leistung wird in 14 % der Betriebe angeboten. In ebenfalls rund jedem siebten Betrieb kann ein wie auch immer gearteter Vorruhestand (i. d. R. wohl eine gesetzliche und/oder betriebliche Altersrente) mit einer geringfügigen Beschäftigung kombiniert werden. In 11 % der Betriebe wird ein Langzeitkonto angeboten, das zumindest optional für den Rentenübergang genutzt werden kann.<sup>7</sup> Die Möglichkeit des Bezugs einer (gesetzlichen und/oder betrieblichen) Teilrente mit ergänzender Teilzeitbeschäftigung ist ebenfalls in rund jedem neunten Betrieb gegeben. Die Kombination des Bezugs von Arbeitslosengeld mit einer Abfindung oder anderen betrieblichen Leistung – das klassische betriebliche Vorruhestandsmodell – kommt schließlich noch in 6 % der Betriebe zur Anwendung.

Die Daten lassen keine Rückschlüsse auf den Umfang des von dem Angebot erfassten Personenkreises zu. Auszugehen ist von einer erheblichen Varianz zwischen Instrumenten, Branchen und Betrieben. Bekannt ist, dass das Angebot stets nur einen Teil der (älteren) Beschäftigten umfasst (Fröhler et al. 2013, S. 586). Selbst wenn auf die Nutzung ab einem bestimmten Mindestalter ein tariflicher oder betrieblicher Anspruch besteht, ist dieser im Regelfall auf eine definierte Quote der Anspruchsberechtigten begrenzt. Meist findet zusätzlich eine Begrenzung auf bestimmte Beschäftigtengruppen statt, oder die Bedingungen werden nach Beschäftigungsmerkmalen differenziert. Bei freiwilligen betrieblichen Leistungen entscheidet in der Regel ohnehin alleine das Management darüber, welchen Beschäftigten es im Einzelfall ein Übergangsangebot unterbreitet.

Die logistische Regressionsanalyse offenbart mehrere betriebliche Faktoren, die sich in signifikanter Weise positiv oder negativ auf das betriebliche Übergangsangebot auswirken (Tabelle 1).<sup>8</sup> Die Wahrscheinlichkeit eines Übergangsangebots steigt mit der Betriebsgröße.<sup>9</sup> Größere Betriebe verfügen bekanntermaßen eher über die notwendige

5 Ich danke Thilo Fehmel für die Mitwirkung bei der Konzeption und Auswertung der Befragung und Elke Ahlers für die Unterstützung bei der Datenauswertung.

6 Nach den Daten des IAB-Betriebspanels, einer jährlichen bundesweiten Repräsentativbefragung der Unternehmensleitung von 16.000 Betrieben aller Wirtschaftszweige und Größenklassen, boten im Jahr 2011 hingegen lediglich 8 % der Betriebe Altersteilzeit an (Leber et al. 2013, S. 5). Das Angebot ist rückläufig: Im Jahr 2006 lag die Angebotsquote noch bei 10 % (ebd.). Die starken Abweichungen zu den Daten der WSI-Betriebsrätebefragung zeigen den erheblichen Einfluss der Betriebsgröße und der Existenz eines Betriebsrats auf das Übergangsangebot. Es ist insofern davon auszugehen, dass auch die Angebotsdaten zu den anderen Übergangsinstrumenten die gesamtwirtschaftliche Realität deutlich überzeichnen.

7 Nach dem IAB-Betriebspanel boten im Jahr 2010 hingegen lediglich 2 % aller Betriebe mit ca. 10 % aller Beschäftigten gesondert geführte Langzeitkonten an, und in nur jedem vierten dieser Betriebe war der Rentenübergang ein möglicher Nutzungszweck (Ellguth et al. 2013, S. 5).

8 Die ausgewiesenen Odds-Ratios sind als relative Chancenverhältnisse zu interpretieren. Eine Odds-Ration größer als eins zeigt an, dass die Chance auf das *Fehlen* eines betrieblichen Übergangsangebots größer ist als für die Referenzkategorie, bei kleiner als eins ist sie niedriger. Umgekehrt gilt also: Ein Wert kleiner als eins zeigt eine erhöhte Angebotswahrscheinlichkeit an, ein Wert größer als eins hingegen eine verringerte.

9 Auch die Logit-Modelle von Bellmann/Janik (2010, S. 318) bestätigen den Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und Vorruhestand.

TABELLE 1

## Einflussfaktoren auf das Fehlen eines betrieblichen Übergangsangebots

Unabhängige Variablen	Exp.-koeff.	Unabhängige Variablen	Exp.-koeff.
<i>Betriebsstruktur</i>		Tarifbereich	
Betriebsgröße (log.)	<b>0,738***</b>	Grundstoffe & Prod.güter/IG BCE (n=103)	0,569
Tarifgebundenheit	<b>0,607***</b>	Grundstoffe & Produktionsgüter/IGM (n=71)	<b>0,458*</b>
geografische Lage (Referenz: Westdeutschland)	1,103	Investitions- & Gebrauchsgüter/IGM (n=286)	0,745
hoher Frauenanteil (mind. 60 %)	<b>1,293*</b>	Verbrauchsgüter/ver.di (n=77)	0,746
hoher Anteil über 55-Jähriger (quadr.)	<b>1,011**</b>	Baugewerbe/IG BAU (n=64)	0,759
<i>Personalpolitik</i>		Handel (& Reparatur)/IGM (n=82)	0,814
gute Arbeitsbedingungen (Arbeiten bis 67 mgl.)	0,927	Handel (& Reparatur)/ver.di (n=168)	0,876
Altersstrukturanalyse vorhanden	<b>0,713**</b>	Verkehr & Nachrichten/ver.di (n=90)	0,631
Betriebsvereinbarung zum Rentenübergang vorhanden	<b>0,190***</b>	Kredit & Versicherungen/ver.di (n=91)	<b>0,277**</b>
Personalabbau kürzlich erfolgt	0,887	sonstige Dienstleistungen/IGM (n=55)	<b>0,410*</b>
Personalabbau geplant	0,787	sonstige Dienstleistungen/ver.di (n=305)	<b>0,554*</b>
Abfindungsangebot vorhanden	<b>0,598**</b>	Restbetriebe (n=392)	0,796
Konstante	7,900***	Referenzkategorie: Verbrauchsgüter/NGG (n=75)	
Cox & Snell R <sup>2</sup>	0,179	n = gültige Fälle; einbezogene Fälle: 1.788	
Nagelkerke R <sup>2</sup>	0,258		

\*/\*\*/\*\*\* Statistische Signifikanz auf dem 5/1/0,1-% Niveau.

Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2010; Berechnungen des Autors.

WSI Mitteilungen

organisatorische Flexibilität, aufgrund des besseren rechtlichen und faktischen Schutzes der Beschäftigten, aber auch über den höheren Bedarf für die Anwendung von Übergangsinstrumenten (Fröhler et al. 2013, S. 554). In Kleinbetrieben sind die personalpolitischen Ressourcen hingegen geringer, sind ältere Mitarbeiter eventuell weniger leicht zu entbehren und wiegen die Kosten schwerer. Zudem ist der Beschäftigungsschutz hier geringer, was die Kündigung von „entbehrlichen“ Älteren vereinfacht und die Notwendigkeit von Übergangsangeboten verringert. Neben der Betriebsgröße wirkt sich die Tarifgebundenheit eines Betriebes positiv auf das Übergangsangebot aus, da Tarifverträge zum Teil einen Anspruch auf Angebot und Nutzung von Übergangsinstrumenten gewähren oder zumindest einen Anreiz für entsprechende Betriebsvereinbarungen darstellen (Fröhler 2014a).<sup>10</sup> Ein hoher Frauenanteil in der Belegschaft senkt hingegen die Angebotswahrscheinlichkeit, was v. a. darauf zurückzuführen sein dürfte, dass Frauen häufiger in kleineren und nicht tarifgebundenen Betrieben sowie in „atypischen“, gering qualifizierten und niedrig entlohnten Beschäftigungsverhältnissen tätig sind und somit über ein geringeres primäres und sekundäres Machtpotenzial zur Durchsetzung eines Übergangsangebots verfügen.<sup>11</sup>

Keinen signifikanten Einfluss auf die Angebotswahrscheinlichkeit hat hingegen der Standort des Betriebes in West- oder Ostdeutschland. Bemerkenswerterweise ist auch die Altersverteilung in der Belegschaft kaum von Bedeutung. Folgt man der gängigen Annahme, dass Übergangsinstrumente die „Frühverrentung“ befördern, so müsste der Anteil der über 55-Jährigen in Betrieben ohne ein Übergangsangebot eigentlich deutlich höher sein als in Betrieben mit einem solchen. Zwar existiert dieser Zusammenhang, er ist jedoch nur sehr schwach ausgeprägt. Dies legt die Vermutung nahe, dass der Unterschied zwischen Betrieben mit und ohne Übergangsangebot weniger im Frühverrentungsgrad besteht als vielmehr in der gebotenen sozialen Absicherung beim Übergang in den Ruhestand.

Auch im Hinblick auf die Wechselwirkungen von Personalpolitik und Übergangsangebot liefert die Regressionsanalyse zum Teil unerwartete Ergebnisse. So üben offenbar weder die Qualität der Arbeitsbedingungen noch ein erfolgter bzw. geplanter Personalabbau einen signifikanten Einfluss auf die Angebotswahrscheinlichkeit aus. Dies widerspricht der gängigen Annahme, dass Vorruhestandsinstrumente bevorzugt zum Personalabbau eingesetzt werden bzw. in Betrieben mit einem hohen Anteil gesundheitlich belas-

►

10 Bellmann/Janik (ebd.) weisen darüber hinaus einen positiven Zusammenhang zwischen der Existenz eines Betriebsrats und dem betrieblichen „Frühverrentungsgrad“ nach.

11 Als Primärmacht werden die aus den Abhängigkeitsbeziehungen zwischen den betrieblichen Akteuren erwachsenen Machtpositionen bezeichnet, wohingegen Sekundärmacht auf kollektiv erkämpften und staatlich garantierten Institutionen beruht (Jürgens 1984).

TABELLE 2

**Regelungsbasis der Rentenübergangsinstrumente und Praktikabilität der Tarifverträge mit betrieblichem Gestaltungsspielraum**

Angaben in Prozent der Betriebe mit dem jeweiligen Angebot

Instrument	Betriebe mit Angebot (in % aller Betriebe)	davon hauptsächliche Regelungsbasis*				Umsetzbarkeit der Tarifverträge mit Gestaltungsspielräumen (Spalte 5)		
		kein Tarifvertrag		Tarifvertrag		(sehr) gut	mittel	(sehr) schlecht
		individuell	BV ohne TV-Bezug	TV ohne betr. Spielraum	TV mit betr. Spielraum			
	1	2	3	4	5	6	7	8
Altersteilzeit	54,7	26,7	9,4	29,1	33,2	49,4	45,7	3,7
vorgezogene Rente + betriebliche Leistung	13,6	39,2	20,4	17,7	22,7	36,6	61,0	4,9
Vorruhestand + geringfügige Beschäftigung	13,6	59,5	8,7	14,9	16,9	36,0	57,2	6,5
Langzeitkonto	11,2	20,1	30,2	10,1	39,0	34,8	54,5	10,6
Beschäftigung + Teilrente	10,6	54,3	6,9	18,1	20,7	29,1	54,2	16,7
Arbeitslosengeld + betriebliche Leistung	6,4	45,0	21,3	7,5	26,3	19,0	66,7	14,3
<b>Gesamt</b>	<b>74,5</b>	<b>33,0</b>	<b>12,7</b>	<b>22,6</b>	<b>29,3</b>	<b>44,1</b>	<b>50,1</b>	<b>5,8</b>

\* Differenz zu 100 %: keine Angabe.

Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2010; Berechnungen des Autors.\*

WSI Mitteilungen

tender Arbeitsplätze (und einer entsprechend hohen Anzahl von leistungseingeschränkten Älteren) zur Anwendung kommen. Hingegen wirkt sich die Kenntnis der Altersstrukturen im Betrieb erwartungsgemäß signifikant positiv auf das Übergangsangebot aus. Beide Maßnahmen – Altersstrukturanalyse und Übergangsmanagement – sind häufig integrierte Bestandteile einer altersdifferenzierten Personalpolitik von insbesondere größeren Betrieben (Freidank et al. 2011). Wie qualitative Untersuchungen zeigen, streben solche Betriebe vor dem Hintergrund ihrer meist alterszentrierten Belegschaften und der allseits prognostizierten Verknappung des Arbeitskräfteangebots verbreitet eine möglichst rasche Personalverjüngung mittels Vorruhestandsförderung an (Fröhler et al. 2013, S. 557). Insgesamt lässt sich somit schlussfolgern, dass Übergangsinstrumente offensichtlich immer weniger zu einem allgemeinen Personalabbau, sondern vielmehr verstärkt zur gezielten Umstrukturierung und vor allem Verjüngung von Belegschaften genutzt werden.<sup>12</sup>

Ein weiterer wichtiger Faktor für die Existenz eines Übergangsangebots ist schließlich die Branchenzugehörigkeit des Betriebes.<sup>13</sup> Eine signifikant erhöhte Angebotswahrscheinlichkeit besteht in den Tarifbereichen „Kredit und Versicherungen/ver.di“ (Bank- und Versicherungsgewerbe), „sonstige Dienstleistungen/IG Metall“ (≈ industrielle Dienstleistungen), „Grundstoffe und Produktionsgüter/IG Metall“ (≈ Eisen- und Stahlindustrie) sowie „sonstige Dienstleistungen/ver.di“. Mit Blick auf die Tariflandschaft ist des Weiteren von einer hohen Angebotswahrscheinlichkeit u. a. im öffentlichen Dienst, in der Metall- und Elektroindustrie, in der chemischen Industrie sowie in der Papier-, Kunststoff- und Kautschukindustrie

auszugehen, wo jeweils ein tariflicher Anspruch auf Altersteilzeit oder andere Übergangsinstrumente besteht, während u.a. im Baugewerbe, im Handel, in der Ernährungs- oder in der Textilindustrie die Chancen auf ein betriebliches Übergangsangebot aufgrund fehlender Branchentarifverträge oder tariflicher Ansprüche gering sind (Fröhler et al. 2013).

### 3. Regulierungsstruktur und betriebliche Arbeitsbeziehungen

Lediglich in 52 % der Fälle basieren die betrieblichen Übergangsangebote auf einem entsprechenden Tarifvertrag (Tabelle 2). Das am stärksten tariflich regulierte Instrument ist

12 Der Ergebnisse der empirischen Analyse von Bellmann/Janik (2010, S. 318) unterstützen diese Hypothese. Demnach übt ein starker Personalaustausch einen signifikant positiveren Einfluss auf den betrieblichen „Frühverrentungsgrad“ aus als ein Personalabbau.

13 Um annähernd branchenbezogene Aussagen treffen zu können, wurden die Variablen „Wirtschaftsbereich“ und „Gewerkschaftsbereich“ zu einer Dummy-Variable verbunden und auf diese Weise zwölf verschiedene „Tarifbereiche“ konstruiert. Als Referenzkategorie wurde die Kombination „Verbrauchsgüter/Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten“ (weitgehend gleichzusetzen mit der Ernährungsindustrie) ausgewählt.

Altersteilzeit (62 %),<sup>14</sup> gefolgt von Langzeitkonten (49 %).<sup>15</sup> Alle anderen Instrumente sind weit überwiegend nicht tariflich reguliert. In der Mehrzahl der Fälle erfordern die tariflichen Vorgaben eine betriebliche Konkretisierung oder bieten zumindest weitreichende betriebliche Gestaltungsspielräume. Dies gilt in besonderer Weise für Langzeitkonten und den Arbeitslosengeldbezug mit ergänzenden betrieblichen Leistungen. Die den Instrumenten zugrunde liegenden Tarifverträge werden von den Betriebsräten durchaus kritisch bewertet: Mehrheitlich liegt die Beurteilung der Praktikabilität der tariflichen Vorgaben lediglich im mittleren Wertungsbereich. Die mit Abstand beste Bewertung erzielen die Tarifverträge zur Altersteilzeit, am anderen Ende der Skala finden sich die tariflichen Vorgaben für die Beschäftigung mit Teilrente und den Arbeitslosengeldbezug mit ergänzenden betrieblichen Leistungen. Auch die Langzeitkontentarifverträge werden nur in einem Drittel der Fälle als (sehr) gut umsetzbar bewertet.

Betriebsvereinbarungen ohne Bezug zu einem Tarifvertrag sind nur bei 13 % der betrieblichen Übergangsangebote die Hauptregelungsbasis. Lediglich bei Langzeitkonten (30 %), dem Rentenbezug (21 %) und dem Arbeitslosengeldbezug (20 %) mit ergänzenden betrieblichen Leistungen spielt diese Form der Regulierung eine nennenswerte Rolle. Ein Drittel der Übergangsangebote basiert hauptsächlich auf einer individuellen Vereinbarung zwischen Betrieb und Beschäftigtem, entzieht sich also weitgehend der kollektivvertraglichen Regulierung. Dies gilt in besonderer Weise für den Vorruhestand mit geringfügiger Beschäftigung (59 %) und die Beschäftigung mit Teilrente (54 %), die sogar mehrheitlich einzelvertraglich geregelt werden.

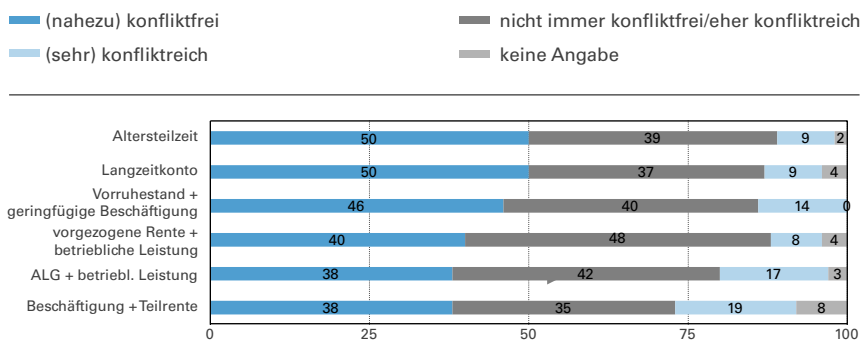
Zusätzlich zur Regulierungsstruktur wurden die Betriebsräte auch nach den innerbetrieblichen Verhandlungen und möglichen Konflikten in Zusammenhang mit der Übergangsregulierung befragt. Die hierzu gewonnenen Daten belegen die konfliktmindernde Funktion von Tarifverträgen (Abbildung 2). Die beiden Instrumente, die am stärksten tariflich reguliert sind (Altersteilzeit und Langzeitkonto), erweisen sich auch als jene mit den geringsten Verhandlungskonflikten zwischen den Betriebsparteien. In der Hälfte der Betriebe verlaufen die Verhandlungen zu den beiden Instrumenten (nahezu) konfliktfrei und nur in 9 % (sehr) konfliktreich. Bei allen anderen Instrumenten sind die Verhandlungen deutlich komplizierter. Dies gilt in besonderem Maße für die Beschäftigung mit Teilrente und den Arbeitslosengeldbezug mit ergänzenden betrieblichen Leistungen, wo es immerhin in 19 % bzw. 17 % der Betriebe zu erheblichen Konflikten kommt.

Über alle Instrumente hinweg ist die Kostenproblematik der hauptsächliche Konfliktgrund (Abbildung 3). An zweiter Stelle folgt stets mit gebührendem Abstand die Komplexität der Regelungen. Demgegenüber sind Probleme der Vereinbarkeit mit der betrieblichen Arbeitsorganisation oder des (adäquaten) Ersatzes von älteren Beschäftigten insgesamt deutlich nachrangig. Auffallend ist, dass in Zusammenhang mit Langzeitkonten die Kostenproble-

ABB. 2

### Bewertung der Verhandlungen mit der Unternehmensleitung über das Rentenübergangsinstrument

Angaben in Prozent der Betriebe mit dem jeweiligen Angebot



Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2010; Berechnungen des Autors.

WSI Mitteilungen

ABB. 3

### Gründe für Verhandlungsschwierigkeiten mit der Unternehmensleitung\*

Angaben in Prozent der Betriebe, in denen Konflikte auftreten

Nach Auffassung der Unternehmensleitung sind ...	die Kosten zu hoch	die Regelungen zu kompliziert	die Instrumente unvereinbar mit der Arbeitsorganisation	ältere Beschäftigte unverzichtbar
Altersteilzeit	84	36	29	35
Langzeitkonto	78	61	46	33
Beschäftigung + Teilrente	91	48	29	34
ALG + betriebl. Leistung	94	50	28	28
vorgezogene Rente + betriebl. Leistung	92	41	40	30
Vorruhestand + geringfügige Beschäftigung	80	51	36	39

\*Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2010; Berechnungen des Autors.

WSI Mitteilungen

14 Nach Auskunft des WSI-Tarifarchivs waren Ende 2009 ca. 1.000 einschlägige Verbands- und Firmentarifverträge in Kraft, die ca. 20 Mio. Beschäftigte erfassten.

15 Flächentarifverträge zu Langzeitkonten existieren v. a. im Tarifbereich der IG BCE, aber auch im Bankgewerbe, in der Metall- und Elektro-Industrie und in der Stahlindustrie. In anderen Branchen (wie im Einzelhandel oder im öffentlichen Dienst) wurden zumindest Öffnungsklauseln vereinbart, um die Einbeziehung von tariflichen Leistungen in betriebliche Vereinbarungen zu ermöglichen. Darüber hinaus existieren etliche Firmentarifverträge, v. a. in Großkonzernen. Zur Vorreiterbranche hat sich insbesondere die chemische Industrie entwickelt, wo aufgrund des Demografietarifvertrags inzwischen mindestens 44 % der tarifgebundenen Unternehmen über Langzeitkonten verfügen (Biermann 2013).

matik seltener ein Konfliktgegenstand ist als bei allen anderen Übergangsinstrumenten, dafür aber die Komplexität der Regelungen sowie die (vermeintliche oder tatsächliche) Unvereinbarkeit mit der betrieblichen Arbeitsorganisation hier eine größere Rolle spielen. Darin bestätigt sich, dass Langzeitkonten zwar ein für das Unternehmen vergleichsweise kostengünstiges (weil überwiegend von den Beschäftigten finanziertes), dafür aber auch voraussetzungsvolles, nicht leicht zu administrierendes und mit den betrieblichen Gegebenheiten zu vereinbarendes Übergangsinstrument sind (Hildebrandt et al. 2009).

#### 4. Nutzung und soziodemografische Nutzungsmuster

Belastbare quantitative Daten zur Nutzung nicht staatlicher Übergangsinstrumente sind rar. Wirklich aussagekräftig ist einzig die Datenlage zur Altersteilzeit, da die Geschäftsdaten der Bundesanstalt für Arbeit (BA) und der Deutschen Rentenversicherung (DRV) diese als Beschäftigungsmerkmal ausweisen. Bekannt ist demnach, dass die Inanspruchnahme von Altersteilzeit zunächst beständig gewachsen ist: von 209.000 Beschäftigten im Jahr 2000 auf 672.000 im Jahr 2009 (DRV 2014a, S. 28). Damit befanden sich zu diesem Zeitpunkt 2,6 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Altersteilzeit. Dies entsprach einer Nutzungsquote innerhalb der anspruchsberechtigten Altersgruppe der 55–64-Jährigen von rund 17 % (Wanger 2010, S. 396). Seitdem sind die Nutzungszahlen jedoch deutlich rückläufig: Im Jahr 2012 befanden sich nur noch 428.000 bzw. 1,5 % der Beschäftigten in Altersteilzeit. Dabei lag die Nutzungsquote in Ostdeutschland (1,8 %) über jener in Westdeutschland (1,5 %) und die Quote der Männer (1,7 %) über jener der Frauen (1,4 %) (DRV 2014a, S. 30ff.). Hauptgrund für die sinkende Nutzung ist der Wegfall der BA-Förderung zum Jahresende 2009. Schätzungsweise machten rund ein Drittel der Betriebe mit Altersteilzeitangebot von der Erstattung der gesetzlichen Mindestaufstockungsbeträge Gebrauch (Wanger 2009, S. 4). Aufgrund der gestiegenen Kosten bieten viele dieser Betriebe Altersteilzeit nun nicht mehr oder in geringerem Umfang bzw. zu deutlich schlechteren Konditionen (niedrigere Bezüge, höheres Zugangsalter, reduzierte Dauer) an. Die gängige Kopplung der Laufzeiten von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen an die BA-Förderung bot Arbeitgeberverbänden und Unternehmen die Chance zu entsprechenden Anpassungen in den notwendig gewordenen Neuverhandlungen (Fröhler et al. 2013, S. 530ff.).

Grundsätzlich folgt die Nutzung der Altersteilzeit dem Angebot, d. h. die Nutzungsquoten steigen mit der Betriebsgröße und der Tarifbindung und variieren folglich stark mit der Branchenzugehörigkeit (Wanger 2009, S. 6).<sup>16</sup> Des Weiteren machen insbesondere die mittleren, aber auch die höheren Qualifikationsgruppen, stärker von Altersteilzeit

Gebrauch als die unteren (ebd., S. 7). Signifikantere Ungleichheiten zeigen sich jedoch beim Einkommen: Beschäftigte aus den unteren Einkommensquintilen haben eine deutlich geringere Chance auf Altersteilzeit als jene aus den oberen (Wanger 2010, S. 400). Eher wenig Einfluss auf die Nutzung von Altersteilzeit scheinen hingegen die Arbeitsbedingungen und -belastungen zu haben: Berufe mit häufig hohen körperlichen Belastungen oder ungewöhnlichen Arbeitszeiten sind unter den Altersteilzeitbeschäftigten leicht unterrepräsentiert, Berufe mit hohen psychischen Belastungen hingegen leicht überrepräsentiert (Wanger 2009, S. 7). Hohe Altersteilzeitquoten weisen insbesondere die Dienstleistungskaufleute, die technischen und naturwissenschaftlichen Berufe, die Verwaltungs- und Büroberufe sowie die Sozial- und Erziehungsberufe auf. Am anderen Ende der Skala rangieren hingegen Dienstleistungen wie Körperpflege, Gästebetreuung, Reinigung, Verkehr oder Verkauf, aber auch die Bau- und die Textilberufe (Brussig et al. 2009, Anhang, Tab. 2).

Bekannt ist des Weiteren, dass Altersteilzeit ganz überwiegend in Form des Blockmodells praktiziert wird.<sup>17</sup> Ende 2009 waren rund 90 % der Altersteilzeitverhältnisse verblockt (Wanger 2010, S. 395).<sup>18</sup> Fast zwei Drittel der Altersteilzeitverhältnisse verfügt über eine vereinbarte Dauer von mindestens fünf Jahren. Dabei ist die durchschnittliche Dauer im Laufe der Zeit kontinuierlich angestiegen (Wanger 2009, S. 5). Zugleich hat sich aufgrund der Anhebung der Altersgrenzen sowohl der durchschnittliche Eintritts- als auch Austrittszeitpunkt deutlich nach hinten verlagert. Zwischen 1997 und 2007 ist das Durchschnittsalter der Altersteilzeitbeschäftigten von 57,7 auf 59,1 Jahre angestiegen

16 Hohe Nutzungsquoten weisen insbesondere die Energie- und Wasserversorgung, die öffentliche Verwaltung, das Kredit- und Versicherungsgewerbe und das produzierende Gewerbe auf. Kaum genutzt wird die Altersteilzeit hingegen im Gastgewerbe, im Baugewerbe, in der Landwirtschaft, in den unternehmensnahen Dienstleistungen und im Handel (ebd.; Brussig et al. 2009, S. 14).

17 Beim sogenannten Blockmodell teilt sich die Altersteilzeit in zwei Phasen: In der ersten Hälfte arbeiten die Beschäftigten nach wie vor Vollzeit, erhalten jedoch bereits ihr reduziertes Altersteilzeitgehalt. In der zweiten Hälfte sind die Beschäftigten vollständig von der Arbeit freigestellt, beziehen aber weiterhin ihr Altersteilzeitgehalt.

18 Der Anteil des Blockmodells ist im Laufe der 2000er Jahre sogar leicht angestiegen (Wanger 2009, S. 2). Frauen machen etwas häufiger von „echter“ Altersteilzeit Gebrauch als Männer. Signifikanter sind jedoch die regionalen Unterschiede: In den ostdeutschen Betrieben lässt sich das Gleichverteilungsmodell etwa doppelt so häufig finden wie in den westdeutschen (Brussig et al. 2009, S. 8). Dies ist zum einen auf den höheren Frauenanteil unter den Altersteilzeitbeschäftigten, aber auch auf den höheren Anteil kleinerer Betriebe zurückzuführen, die allgemein häufiger von „echter“ Altersteilzeit Gebrauch machen als größere Betriebe (Wanger 2009, S. 2).

(Brussig et al. 2009, S. 17). Inzwischen dürfte ein weiterer Anstieg stattgefunden haben. Gleichwohl ist anzunehmen, dass die Altersteilzeit nach wie vor in den meisten Fällen nicht über das 63. Lebensjahr hinausreicht, da Altersteilzeitbeschäftigte in der Regel die Zugangsvoraussetzungen zu einer vorgezogenen Altersrente erfüllen und sich die damit verbundenen Abschläge aufgrund ihrer überdurchschnittlichen Rentenanwartschaften auch eher leisten können (Kaldybajewa/Kruse 2007).

Im Vergleich zur Altersteilzeit erweist sich die Datenlage zu den anderen betrieblichen Übergangsinstrumenten hingegen bislang als ausgesprochen überschaubar. Zwar ist bekannt, dass Teilrenten im Rahmen der GRV kaum genutzt werden.<sup>19</sup> Der Teilrentenbezug ist jedoch auch in der betrieblichen Altersversorgung möglich. Vermutlich sind auch hier die Nutzungsquoten gering, Belege dafür gibt es aber nicht. Ähnliches gilt für den vorgezogenen Rentenbezug mit ergänzenden betrieblichen Leistungen. Auch hier ist bekannt, dass der Ausgleich von Rentenabschlägen in der GRV kaum genutzt wird.<sup>20</sup> In welchem Umfang solche Abfindungen in die Altersvorsorge fließen oder anderweitig genutzt werden, entzieht sich indes der Kenntnis. Des Weiteren lässt sich aus den vorliegenden Daten schließen, dass im Jahr 2010 wohl maximal 4–5 % der Beschäftigten in einem Betrieb tätig waren, der Langzeitkonten mit zumindest optionaler Nutzungsmöglichkeit für den Rentenübergang anbot (Ellguth et al. 2013, S. 5). Die tatsächlichen Nutzungszahlen liegen jedoch noch weit unter diesem Wert, da Langzeitkonten bekanntermaßen meist nur einem Teil der Belegschaft angeboten werden und wiederum nur ein Teil der Begünstigten von diesem Angebot auch tatsächlich Gebrauch macht. Zudem werden die – ohnehin meist geringen – Wertguthaben oft für andere Zwecke verbraucht (Hildebrandt et al. 2009). Völlig unbekannt ist schließlich, wie viele der älteren Arbeitslosengeldbezieher bzw. -bezieherinnen<sup>21</sup> zusätzlich betriebliche Übergangsleistungen erhalten. Gleiches gilt für die Anzahl der geringfügig Beschäftigten,<sup>22</sup> die sich im Vorruhestand befinden.

Auch die im Rahmen der WSI-Betriebsrätebefragung gewonnenen Nutzungsdaten sind mit Vorsicht zu interpretieren. Die Angaben der Betriebsräte dürften überwiegend auf Schätzungen beruhen. Zudem sind die jeweiligen Referenzsysteme und Gruppengrenzen, die den Angaben zugrunde liegen, unbekannt – und es ist davon auszugehen, dass diese in erheblicher Weise variieren. Aufschlussreich sind also weniger die konkreten Zahlen als vielmehr die jeweiligen Relationen.

Die höchste auf das jeweilige betriebliche Angebot bezogene Nutzungsquote weist die Altersteilzeit auf (Tabelle 3). Nach Angaben der Betriebsräte macht im Durchschnitt jede und jeder dritte Anspruchsberechtigte von dem (von Betrieb zu Betrieb differierenden und nicht näher quantifizierten) Angebot einer Altersteilzeitbeschäftigung Gebrauch. Eine etwas geringere Nutzungsquote (30 %) weisen Langzeitkonten auf. Die Möglichkeit eines vorgezogenen Rentenbezugs mit betrieblichen Ausgleichszahlungen nimmt immerhin

TABELLE 3

### Nutzung der Übergangsinstrumente durch die Beschäftigten

Angaben in Prozent

Instrument	Nutzungsquote (in % der Anspruchsberechtigten)	Veränderung der Nutzung in den letzten 5 Jahren* (in % der Betriebe mit jeweiligem Angebot)		
		häufiger	gleich	weniger
Altersteilzeit	35,2	39	40	20
Langzeitkonto	30,3	23	56	19
vorgezogene Rente + betriebliche Leistung	25,3	22	54	23
Arbeitslosengeld + betriebliche Leistung	17,1	26	51	23
Beschäftigung + Teilrente	16,7	21	61	15
Vorruhestand + geringfügige Beschäftigung	13,9	15	70	13

\* Differenz zu 100%: keine Angabe.

Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2010; Berechnungen des Autors.

WSI Mitteilungen

noch jeder vierte Anspruchsberechtigte wahr. Geringerer Beliebtheit erfreuen sich hingegen der Arbeitslosengeldbezug mit ergänzenden betrieblichen Leistungen (17 %), die Kombination von Teilzeitbeschäftigung und Teilrente (17 %) und der Vorruhestand mit geringfügiger Beschäftigung (14 %). Die Frage nach Veränderungen im Nutzungsverhalten in den letzten fünf Jahren vor der Befragung zeigt eine insgesamt nur geringe Entwicklungsdynamik. Signifikante Veränderungen sind eigentlich nur bei der Altersteilzeit festzustellen, deren Nutzung in 39 % der Betriebe zugenommen hat, während hingegen in 20 % der Betriebe eine sinkende Nutzungsquote zu verzeichnen ist (was insgesamt mit den o. g. Daten korrespondiert). Die anderen Übergangsinstrumente zeichnen sich durch eine deutlich geringere Ent- ▶

19 Im Jahr 2013 befanden sich unter den Neuzugängen in eine gesetzliche Altersrente exakt 1.624 Bezieher und Bezieherinnen einer Teilrente, was einem Anteil von 0,2 % entsprach (DRV 2014b, S. 74). Überdies kommen viele Teilrenten offenbar nur unfreiwillig zustande, indem unwissentlich die Hinzuverdienstgrenze für eine Vollrente überschritten wird (Hoffmann 2007).

20 Vom Rentenzugang 2013 machten exakt 880 Altersrentner/innen von dieser Möglichkeit Gebrauch – und damit lediglich 0,4 % derjenigen, die eine Altersrente mit Abschlägen bezogen (DRV 2014b, S. 25).

21 Im Jahr 2011 bezogen rund 250.000 Personen in der Altersgruppe der 55–64-Jährigen Arbeitslosengeld I (München/Brussig 2013, S. 4).

22 Im Jahr 2013 gingen ca. 900.000 Personen aus der Altersgruppe der 55–64-Jährigen einer geringfügigen Beschäftigung nach (BA 2014).



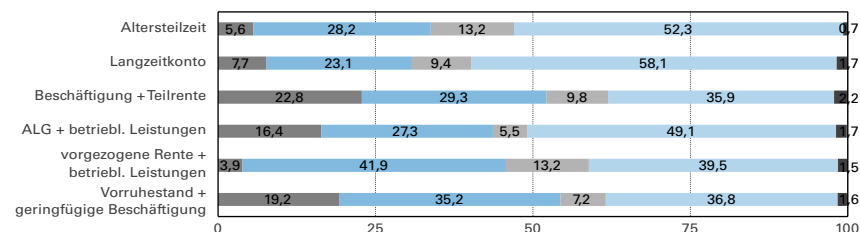
ABB. 4

### Nutzungsmuster der Übergangsinstrumente nach Einkommen

Angaben in Prozent der Betriebe mit dem jeweiligen Angebot

Vorwiegend Nutzung durch Beschäftigte mit

- niedrigem Einkommen
- mittlerem Einkommen
- keine Unterschiede
- hohem Einkommen
- keine Angabe



Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2010; Berechnungen des Autors.

WSI Mitteilungen

wicklungsdynamik aus. Hier verfügen die Betriebe mit gleichbleibender Nutzungsquote stets über eine absolute Mehrheit. Gleichzeitig halten sich die Betriebe mit abnehmenden und jene mit zunehmenden Nutzungsquoten stets in etwa die Waage – bei insgesamt leicht zunehmender Tendenz.

Zur Ermittlung soziodemografischer Nutzungsmuster wurden die Betriebsräte nach den hauptsächlichen Nutzerinnen und Nutzern der in ihrem Betrieb angebotenen Übergangsoptionen befragt. Dabei wurde nach Geschlecht, Arbeitszeit, Qualifikation, Einkommen und gesundheitlicher Lage differenziert (vgl. exemplarisch *Abbildung 4*).<sup>23</sup> Trotz der begrenzten Validität der Stellvertreteraussagen und der durchwegs hohen Anteile von Betrieben, in denen scheinbar keine relevanten Nutzungsunterschiede existieren, sind dennoch signifikante Nutzungsmuster erkennbar. So zeigt sich, dass die Nutzung tendenziell mit der Qualifikation und dem Einkommen sinkt, da sich die unteren Statusgruppen die mit einem vorzeitigen Erwerbsausstieg nahezu immer verbundenen Entgelt- und Renteneinbußen offensichtlich weniger leisten können.<sup>24</sup> Dies dürfte auch der Hauptgrund dafür sein, dass Vollzeitbeschäftigte häufiger von einem Übergangsangebot Gebrauch machen als Teilzeitbeschäftig-

te und Männer (mithin) häufiger als Frauen (Fröhler et al. 2013, S. 220ff.).<sup>25</sup> Weiterhin zeigt sich, dass die Übergangsinstrumente vor allem von Beschäftigten mit leichten gesundheitlichen Einschränkungen genutzt werden, während jene mit starken Einschränkungen offensichtlich oftmals nicht in der Lage sind, die Zugangsbedingungen (insbesondere das notwendige Mindestalter) zu erfüllen (ebd., S. 222f.).

Jenseits dieser übergreifenden Gemeinsamkeiten lassen sich jedoch graduelle Unterschiede zwischen den einzelnen Instrumenten feststellen (ebd., S. 225). So werden insbesondere die gleitenden Übergangsinstrumente (Teilrente und Vorruhestand mit geringfügiger Beschäftigung), die eine Verlängerung der Erwerbsphase bei reduzierter Arbeitsbelastung ermöglichen und die Akzeptanz einer Teilzeitbeschäftigung voraussetzen, in stärkerem Maße auch von den unteren Qualifikations- und Einkommensgruppen, von Frauen sowie von Beschäftigten mit erheblichen gesundheitlichen Einschränkungen in Anspruch genommen.<sup>26</sup> Auch der Arbeitslosengeldbezug mit ergänzenden betrieblichen Leistungen wird vergleichsweise häufig von den unteren Einkommensgruppen genutzt, wobei es sich jedoch überwiegend um vollzeitbeschäftigte Männer handelt. Darunter befinden sich auch vermehrt Personen mit eingeschränkter Leistungsfähigkeit, die die Zeitspanne bis zum Zugang in eine vorgezogene Altersrente überbrücken oder die hohen Abschläge bei frühzeitigem Rentenzugang vermeiden wollen. Auf der anderen Seite werden insbesondere der vorgezogene Rentenbezug mit ergänzenden betrieblichen Leistungen, aber auch Altersteilzeit und Langzeitkonten in stärkerem Maße von den höheren Einkommens- und Qualifikationsgruppen genutzt, da diese Instrumente mit empfindlichen Entgelt- und Rentenverlusten verbunden sein können bzw. erhebliche Ansparrressourcen voraussetzen.

## 5. Fazit

Die Ergebnisse der WSI-Betriebsrätebefragung zeichnen das Bild einer stark diversifizierten betrieblichen Übergangslandschaft mit einer erheblichen Bandbreite unterschiedlicher Übergangsoptionen und Nutzungsbedingungen. Zugleich existiert mit der Altersteilzeit ein zentrales

23 Auf die grafische Darstellung der Ergebnisse zu den anderen genannten Variablen muss hier aus Platzgründen verzichtet werden (siehe hierzu Fröhler et al. 2013, S. 216ff.).

24 Hierbei ist der Einfluss der Qualifikation insgesamt etwas schwächer ausgeprägt als der des Einkommens (Fröhler et al., S. 219f.).

25 Frauen weisen eine dreifach höhere Teilzeitquote auf (Wanger 2011) und ihr durchschnittlicher Bruttostundenverdienst liegt 22 % unter dem der Männer (StBA 2014).

26 Der Vorruhestand mit geringfügiger Beschäftigung wird jedoch auch von privilegierten Beschäftigtengruppen (höher Qualifizierte und Beschäftigte ohne gesundheitliche Einschränkungen) signifikant häufiger genutzt. In dieser Beschäftigtengruppe dient die geringfügige Beschäftigung meist der Weitergabe von Erfahrungswissen, auf das der Betrieb (noch) nicht verzichten will (Fröhler et al., S. 229).

Instrument, das den betrieblichen (und tariflichen) Rentenübergang der letzten 15 Jahre geprägt hat. Die mit der Abschaffung der BA-Förderung verbundene jüngere Entwicklung hat diese Dominanz verringert, aber (noch) nicht beseitigt (Fröhler et al. 2013, S. 563). Zwar geben die vorliegenden Daten keinen verlässlichen Aufschluss über die Gesamtentwicklung des betrieblichen Übergangsangebots und dessen Nutzung. Aufgrund des relativen Gewichts der Altersteilzeit ist jedoch davon auszugehen, dass sich die seit 2009 stark sinkenden Angebots- und Nutzungszahlen in ähnlicher Weise auf die quantitative Entwicklung des gesamten betrieblichen Rentenübergangs auswirken. Auch die vorliegenden Branchen- und Betriebsfallstudien deuten darauf hin, dass sich das Übergangsangebot insgesamt verringert hat (ebd., S. 585f.). Zugleich lässt sich in der Summe eine Erhöhung der Zugangsvoraussetzungen und eine Verschlechterung der Nutzungsbedingungen – sowohl in Bezug auf die finanzielle Absicherung als auch auf Beginn und Dauer des Vorruhestands – konstatieren. Zudem werden die Beschäftigten insgesamt stärker an der Finanzierung des betrieblichen Vorruhestands beteiligt.

Die erhebliche Heterogenität und Binnendifferenzierung des betrieblichen Übergangsinstrumentariums ist wesentlich Ergebnis der zugrunde liegenden Regulierungsstrukturen. Lediglich die Altersteilzeit ist mehrheitlich tarifvertraglich geregelt, alle anderen Instrumente werden überwiegend innerbetrieblich oder gar individuell reguliert. Selbst wenn ein Tarifvertrag die hauptsächliche Regelungsbasis darstellt, garantiert dies keineswegs gleiche Nutzungsbedingungen, erweist sich doch der Rentenübergang geradezu als ein Paradebeispiel für die auch in anderen Regulierungsfeldern feststellbaren Tendenzen der Dezentralisierung und Fragmentierung der industriellen Beziehungen (Bahnmüller 2009). Mehrheitlich gewähren die Tarifverträge – je nach Instrument und Branche variierend – (weitreichende) betriebliche Gestaltungsspielräume, zum Teil stellen sie lediglich Öffnungsklauseln oder Rahmenvereinbarungen dar, deren Konkretisierung nahezu vollständig an die Betriebsparteien delegiert ist. Selbst die von den befragten Betriebsräten als abschließend bewerteten Tarifverträge enthalten bei näherer Betrachtung oft zumindest Optionsmöglichkeiten in Bezug auf einzelne Bedingungen.<sup>27</sup> Für die betrieblichen Akteure ist die Gestaltung des Rentenübergangs eine komplexe Aufgabe, die leicht zu einer fachlichen und organisatorischen Überforderung führen kann. Zudem geht mit der Verbetrieblichung der Übergangsregulierung die konfliktmindernde Funktion von Tarifverträgen verloren, wodurch Interessendifferenzen und Konflikte zwischen Unternehmensleitung und Belegschaft, aber auch zwischen verschiedenen Teilbelegschaften, an Dynamik und Bedeutung gewinnen. In der Hälfte der Betriebe verlaufen die Verhandlungen zwischen den Betriebsparteien konfliktreich, wobei nahezu immer die Vorruhestandskosten und die Verteilung der Kosten im Zentrum des Konflikts stehen. Zumindest seitens der Betriebsräte zeigen sich denn auch Hinweise auf eine verbreitete Unzu-

friedenheit mit der betrieblichen Situation und den tariflichen Vorgaben, die sich als Wunsch nach einer stärkeren überbetrieblichen Regulierung des Rentenübergangs interpretieren lassen.<sup>28</sup>

Die Diversität der Übergangslandschaft korrespondiert mit einer hohen Selektivität des Zugangs zu einem abgesicherten Erwerbsausstieg. Hierbei kommen der Branchen- und der Betriebszugehörigkeit zentrale Bedeutung zu. Eine überdurchschnittliche Zugangswahrscheinlichkeit ist in jenen Branchen gegeben, in denen eine weitreichende tarifliche Regulierung des Rentenübergangs existiert (wie z. B. in der chemischen Industrie) oder die Primärmacht der Beschäftigten hoch ist (wie z. B. im Bankgewerbe). 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 steigt mit der Betriebsgröße, der Tarifgebundenheit des Unternehmens, der Existenz einer betrieblichen Interessenvertretung und der Dominanz des „Normalarbeitsverhältnisses“ (Bellmann/Janik 2010, S. 318). Schließlich lassen sich auch innerhalb eines Unternehmens erhebliche Differenzen beim Zugang zu einem Übergangsangebot und bei den angebotenen Konditionen feststellen. Selbst wenn Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen einen Nutzungsanspruch gewähren, so ist dieser im Regelfall quotiert, auf bestimmte Unternehmensbereiche oder Beschäftigtengruppen begrenzt oder nach Beschäftigungsmerkmalen differenziert (Fröhler et al. 2013, S. 583). Dabei folgen die Beschränkungen meist zuvörderst den personalpolitischen Interessen der Betriebe, die im Fall des vorzeitigen Erwerbsausstiegs offenbar immer weniger in einem allgemeinen Personalabbau als vielmehr in einer gezielten Personalverjüngung liegen. Ohnehin handelt es sich bei jeder dritten Übergangsoption um eine freiwillige Unternehmensleistung ohne kollektivvertragliche Basis, die den Betrieben weitgehend freie Wahl beim Nutzerkreis wie bei den Nutzungskonditionen garantiert.

Doch nicht nur die Zugangschancen sind ungleich zwischen den Beschäftigten verteilt, sondern auch die Chancen, von einem solchen Angebot auch tatsächlich Gebrauch machen zu können. Da der vorzeitige Erwerbsausstieg mit (zum Teil erheblichen) Entgelt- und Renteneinbußen verbunden ist und die Nutzung einer betrieblichen Übergangsoption eine hinreichend lange Betriebszugehörigkeit ►

27 So gewähren z. B. die Tarifverträge zur Altersteilzeit stets betriebliche Entscheidungsspielräume zumindest im Hinblick auf Beginn, Dauer oder Ende der Altersteilzeitbeschäftigung oder die Verteilung der Arbeitszeit (Fröhler et al. 2013, S. 527ff.).

28 Wie andere Untersuchungen zeigen, stehen Betriebsräte der Verbetrieblichung der Arbeitsbeziehungen generell überwiegend ablehnend gegenüber (Nienhüser/Hoßfeld 2010, S. 129).

voraussetzt, kommt den individuellen Handlungsressourcen hierbei entscheidende Bedeutung zu. Wie die WSI-Betriebsrätebefragung zeigt, sinkt die Inanspruchnahme tendenziell mit der Qualifikation, der Arbeitszeit und dem Einkommen. Zudem können Beschäftigte mit erheblichen gesundheitlichen Problemen offenbar seltener von einem Angebot Gebrauch machen als solche ohne oder mit leichten gesundheitlichen Einschränkungen. Damit erweisen sich ausgerechnet jene Personengruppen als benachteiligt, die aufgrund ihrer schwächeren Arbeitsmarktposition eigentlich am dringlichsten eines sozial abgesicherten Rentenübergangs bedürften: geringer Qualifizierte, geringer Verdienende, prekär Beschäftigte und sonstige Erwerbspersonen mit einem hohen Beschäftigungs- bzw. Invaliditätsrisiko.

Die sinkenden Angebots- und Nutzungsquoten, die erhebliche Diversität der Übergangsbedingungen und die hohe Selektivität der Zugangs- wie der Nutzungschancen lassen die aktuellen politischen Bestrebungen, bei der Flexibilisierung des Rentenübergangs vor allem auf die tarifliche und betriebliche Ebene zu setzen, mehr als fragwürdig erscheinen. Sind flexiblere Übergänge wirklich gewünscht, so dürften hierfür genuin staatliche Übergangsoptionen in der Renten- oder Arbeitslosenversicherung die wesentlich Erfolg versprechenderen Ansatzpunkte sein. Auf gesetzlicher Ebene können nicht nur weitgehend einheitliche Bedingungen und Leistungen garantiert werden, staatliche Übergangsinstrumente stehen im Regelfall auch einem größeren Personenkreis zur Verfügung und ihre Inanspruchnahme ist nicht von einer hinreichend langen Zugehörigkeit zu einer bestimmten Branche, einem Betrieb oder einer Beschäftigtengruppe abhängig. Zudem besteht auf staatliche Instrumente bei Erfüllung der Zugangsbedingungen in der Regel ein individueller Nutzungsanspruch, während dies bei tariflichen und betrieblichen Optionen meist nicht der Fall ist.<sup>29</sup> Schließlich sprechen auch die beständig sinkende Tarifbindung und Verbreitung von Betriebsräten – insgesamt bewegt sich nur noch eine Minderheit von gut einem Viertel der Beschäftigten in der „Kernzone“ des dualen Verhandlungssystems aus Branchentarifvertrag und Betriebsvereinbarung (WSI-Tarifarchiv 2014, S. 1.13) – für eine genuin staatliche Übergangsregulierung. Zumal auf Unternehmerseite seit geraumer Zeit generell ein nachlassendes Interesse an der Übergangsregulierung festzustellen ist (Fröhler et al. 2013, S. 514ff.). Ausschlaggebend hierfür sind zum einen veränderte Managementstrategien: Während früher interne Personalanpassungsstrategien dominierten, in denen dem Vorruhestand eine zentrale Bedeutung zukam, haben inzwischen effizientere Dezentralisierungs- und Externalisierungsstrategien an Bedeutung gewonnen. Hinzu kommt die allgemein nachlassende Funktionalität von Kollektivverträgen für die Unternehmen aufgrund der politischen und organisatorischen Schwächung des Arbeitnehmerlagers. Schließlich richtet sich der personalpolitische Fokus vor dem Hintergrund der allseits erwarteten Schrumpfung des Erwerbspersonenpotenzials im demografischen Wandel zunehmend auf eine möglichst lange Nutzung der Arbeitskraft Älterer. Die Gestaltung des tariflichen und betrieblichen Rentenübergangs wird somit in Zukunft noch mehr der Initiative von Gewerkschaften und Betriebsräten überlassen

bleiben, die Kostenübernahme sich noch stärker auf die Seite der Beschäftigten verlagern. Die Übergangsregulierung wird sich damit noch stärker auf jene Branchen und Betriebe beschränken, die von einer hohen Primär- und Sekundärmacht der Beschäftigten gekennzeichnet sind – mit der Folge einer weiter steigenden Selektivität und Diversität der Übergangsbedingungen und -chancen. ■

## LITERATUR

- Bahn Müller, R.** (2009): Dezentralisierung der Tarifpolitik – Re-Stabilisierung des Tarifsystems?, in: Bahn Müller, R./Schulten, T. (Hrsg.): Zukunft der Tarifautonomie. 60 Jahre Tarifvertragsgesetz: Bilanz und Ausblick, Hamburg, S. 81–113
- Bellmann, L./Janik, F.** (2010): Betriebe und Frühverrentung: Angebote, die man nicht ablehnt, in: Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung 42 (4), S. 311–324
- Biermann, E.** (2013): Betriebliche Personalpolitik im demografischen Wandel: Herausforderungen, Chancen und Handlungsansätze, [http://doku.iab.de/veranstaltungen/2013/wtp\\_2013\\_biermann.pdf](http://doku.iab.de/veranstaltungen/2013/wtp_2013_biermann.pdf)
- Brussig, M.** (2011): Zwischen Erwerbsaustritt und Renteneintritt: „Gelingende“ und „prekäre“ Altersübergänge, in: Deutsche Rentenversicherung 66 (2), S. 143–161
- Brussig, M./Knuth, M./Wojtkowski, S.** (2009): Altersteilzeit: Zunehmende Beschäftigungsbrücke zum späteren Renteneintritt, Altersübergangs-Report 2009–2, Duisburg/Düsseldorf
- Bundesagentur für Arbeit (BA)** (2014): Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Beschäftigungsstatistik: Geringfügig entlohnte Beschäftigte nach Altersgruppen zum Stichtag 31. Dezember 2013, Nürnberg
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)** (2012): Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Alterssicherung vom 7.8.2012, Berlin
- Deutsche Rentenversicherung (DRV)** (2014a): Rentenversicherung in Zeitreihen, Berlin
- Deutsche Rentenversicherung (DRV)** (2014b): Rentenzugang 2013, Berlin
- Deutscher Bundestag** (2014): Entschließungsantrag der Fraktionen der CDU/CSU und SPD, Drucksache 18/1507 vom 22.05.
- DGB-Index Gute Arbeit** (2013): Arbeitsfähig bis zur Rente? Ergebnisse der Repräsentativumfrage 2012 zur Ermittlung des DGB-Index Gute Arbeit, Berlin
- Ellguth, P./Gemer, H./Zapf, I.** (2013): Flexibilität für Betriebe und Beschäftigte: Vielfalt und Dynamik bei den Arbeitszeitkonten, IAB-Kurzbericht 3/2013, Nürnberg
- Ellguth, P./Kohaut, S.** (2011): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2010, in: WSI-Mitteilungen 64 (5), S. 242–247, [http://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen\\_34969\\_34977.htm](http://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_34969_34977.htm)
- Forsa** (2012): Feste oder flexible Eintrittsgrenzen bei der Rente?, in: Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.): Meinungen zum Thema Altersdiskriminierung, Berlin, S. 8
- Freidank, J./Grabbe, J./Kädler, J./Tullius K.** (2011): Altersdifferenzierte und altersgerechte Betriebs- und Tarifpolitik. Eine Bestandsaufnahme betriebspolitischer und tarifvertraglicher Maßnahmen zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit, Dortmund
- Fröhler, N.** (2014a): Entstaatlichung – Vertarifflichung – Verbetrieblichung: Politik und Praxis des flexiblen Übergangs in den Ruhestand, in: Zeitschrift für Sozialreform 60 (4), S. 413–438
- Fröhler, N.** (2014b): Arbeiten bis zum Ende? Gegenwart und Zukunft des flexiblen Erwerbsausstiegs, in: Arbeitnehmerkammer Bremen (Hrsg.): Der Wert der Jahre. Zur Situation älterer Beschäftigter und zu den Übergängen in Rente. Bericht zur sozialen Lage 2014, Bremen, S. 92–107
- Fröhler, N./Fehmel, T./Klammer, U.** (2013): Flexibel in die Rente. Gesetzliche, tarifliche und betriebliche Perspektiven, Berlin
- Gesellschaft für Konsumforschung (GfK)** (2013): GfK-Umfrage: Jeder zweite Deutsche will vor 60 in Rente gehen, in: Die Welt vom 4.8.
- Hildebrandt, E./Wotschack, P./Kirschbaum, A.** (2009): Zeit auf der hohen Kante. Langzeitkonten in der betrieblichen Praxis und Lebensgestaltung von Beschäftigten, Berlin
- Hoffmann, H.** (2007): Wege in den Ruhestand, in: Deutsche Rentenversicherung 62 (4–5), S. 298–320
- Infratest dimap** (2012): Bundesbürger sehen „Rente mit 67“ sehr kritisch, ARD-Deutschlandtrend, Januar, S. 18
- Jacobs, K./Schmähl, W.** (1988): Der Übergang in den Ruhestand. Entwicklungen, öffentliche Diskussion und Möglichkeiten seiner Umgestaltung, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 21 (2), S. 194–205


29 Gleichwohl sind natürlich auch auf staatlicher Ebene die Zugangs- und Nutzungschancen ungleich nach Geschlecht, Qualifikation, Einkommen oder Arbeitsfähigkeit verteilt. Der staatliche Leistungsabbau hat diese Selektivität noch erheblich verstärkt (Brussig 2011). Auch auf staatlicher Ebene wäre somit eine gezielte Förderung der ressourcenschwächeren Personengruppen vonnöten, um die vorhandenen Ungleichheiten abzubauen. Vorschläge und Ansätze hierzu sind durchaus vorhanden (vgl. dazu Fröhler 2014b).

- Jürgens, U.** (1984): Die Entwicklung von Macht, Herrschaft und Kontrolle im Betrieb als politischer Prozess. Eine Problemskizze zur Arbeitspolitik, in: Jürgens, U./Naschold, F. (Hrsg.): Arbeitspolitik. Materialien zum Zusammenhang von politischer Macht, Kontrolle und betrieblicher Organisation der Arbeit, Opladen, S. 58–91
- Kaldybajewa, K./Kruse, E.** (2007): Altersteilzeit immer beliebter – Statistische Fakten, Interpretationen und Bewertungen, in: RVaktuell 55 (8), S. 244–253
- Klammer, U./Weber, H.** (2001): Flexibel in den Ruhestand. Ergebnisse und Überlegungen zur Altersteilzeit, in: WSI-Mitteilungen 54 (2), S. 102–112
- Leber U./Stegmaier, J./Tisch, A.** (2013): Altersspezifische Personalpolitik: Wie Betriebe auf die Alterung ihrer Belegschaften reagieren, IAB-Kurzbericht 13/2013, Nürnberg
- Mümken, S./Brussig, M.** (2013): Sichtbare Arbeitslosigkeit: Unter den 60- bis 64-Jährigen deutlich gestiegen, Altersübergangs-Report 2013–01, Duisburg/Düsseldorf
- Nienhüser, W./Hoßfeld, H.** (2010): Alles auf Betriebsebene regeln? Dezentralisierung der Tarifbeziehungen aus Sicht betrieblicher Akteure, in: WSI-Mitteilungen 63 (3), S. 126–133, [http://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen\\_25383\\_25390.htm](http://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_25383_25390.htm)
- Rosa, H.** (2005): Beschleunigung. Die Veränderung der Temporalstrukturen in der Moderne, Frankfurt a. M.
- Schäfer, C.** (2008): Die WSI-Betriebsrätebefragung 2007 – Methoden und ausgewählte Ergebnisse, in: WSI-Mitteilungen 61 (6), S. 291–296, [http://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen\\_25092\\_25103.htm](http://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_25092_25103.htm)
- Schnell, R./Hill, P./Esser, E.** (2008): Methoden der empirischen Sozialforschung, München
- Statistisches Bundesamt (StBA)** (2014): Gender Pay Gap 2013 bei Vollzeitbeschäftigten besonders hoch, Pressemitteilung Nr. 104 vom 18.03., Wiesbaden
- Tews, H.P.** (1990): Neue und alte Aspekte des Strukturwandels des Alters, in: WSI-Mitteilungen 43 (8), S. 478–491
- Wanger, S.** (2009): Altersteilzeit: Beliebt, aber nicht zukunftsgerecht, IAB-Kurzbericht 8/2009, Nürnberg
- Wanger, S.** (2010): Die Altersteilzeit im Zusammenspiel individueller und betrieblicher Einflussfaktoren, in: WSI-Mitteilungen 63 (8), S. 395–403, [http://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen\\_25451\\_25460.htm](http://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_25451_25460.htm)
- Wanger, S.** (2011): Ungenutzte Potenziale in der Teilzeit: Viele Frauen würden gerne länger arbeiten, IAB-Kurzbericht 9/2011, Nürnberg
- WSI-Tarifarchiv** (2014): Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik 2014, Düsseldorf

---

**AUTOR**

**NORBERT FRÖHLER**, Dipl.-Pol., M.A., Doktorand am Institut für Soziale Arbeit und Sozialpolitik der Universität Duisburg-Essen. Arbeitsschwerpunkte: Wohlfahrtsstaatsforschung, Arbeits- und Industriesoziologie, Migrationsforschung.

 [norbert.froehler@uni-due.de](mailto:norbert.froehler@uni-due.de)

---