

Vertarifizierung und Verbetrieblichung sozialer Sicherung am Beispiel der Regulierung des Rentenübergangs

Dr. Thilo Fehmel, Norbert Fröhler

Neue Regulierungsmuster von Arbeit
SAMF-Jahrestagung 2015
Berlin, 26. Februar 2015

Ausgangspunkt: Entstaatlichung sozialer Sicherung

Wandel staatlicher Verantwortung im Bereich sozialer Sicherung:

- weg von Erfüllensverantwortung
- hin zu Gewährleistungsverantwortung

Erscheinungsformen des Verantwortungswandels z.B.:

- Privatisierung sozialer Sicherung
- Vermarktlichung sozialer Sicherung
- Vertariflichung und Verbetrieblichung sozialer Sicherung

Bedeutungszunahme von Tarifsozialpolitik

- zunehmende Vertariflichung sozialer Sicherung als Überantwortung der Wohlfahrtsproduktion an die Tarifvertragsparteien
- Neu: Tarifsozialpolitik vermehrt substitutiv statt komplementär zu sozialstaatlichen Leistungen: Vertariflichung = Entstaatlichung
- Ausweitung / Neujustierung des tarifpolitischen Themenspektrums

Verhältnis von staatlicher und tariflicher Sozialpolitik

- Sozialpolitik ermöglicht / flankiert funktionale Differenzierung:
 - ökonomisches System: Effizienz und Rentabilität
 - System sozialer Sicherung: Sicherheit und „Gerechtigkeit“
- substitutive Tarifsozialpolitik = funktionale Entdifferenzierung:
 - Re-Integration der Konflikt- und Verteilungsarenen
Arbeitsmarkt und Sozialpolitik
- Folge: neue Aushandlungs- und Konfliktkonstellationen innerhalb des ökonomischen Systems
- besonders ausgeprägt bei „Lebensrisiko Alter“
(tariflich gestaltete Altersübergänge, tarifliche Altersvorsorge)

Gesetzliche Entflexibilisierung des Rentenübergangs

- **rentenpolitische Reformen:**

- Anhebung der vorgezogenen Altersgrenzen auf bis zu 63 J.
- Rentenabschläge bei vorzeitigem Rentenbezug
- Abschaffung der vorgezogenen Renten für Frauen, Erwerbslose, Altersteilzeitbeschäftigte
- Anhebung d. vorgezogenen Rente für Schwerbehinderte auf 62 J.
- Verschärfung der Anspruchsvoraussetzungen bei Invaliditätsrenten; Absenkung des Leistungsniveaus

- **arbeitsmarktpolitische Reformen:**

- Reduzierung Bezugsdauer ALG I für Ältere auf 18/24 Monate
- Abschaffung „58er-Regelung“ (erleichterter ALG I + II-Bezug)
- Möglichkeit der „Zwangsverrentung“ bei ALG II-Bezug ab 63

Verlagerung auf die tarifliche und betriebliche Ebene (1)

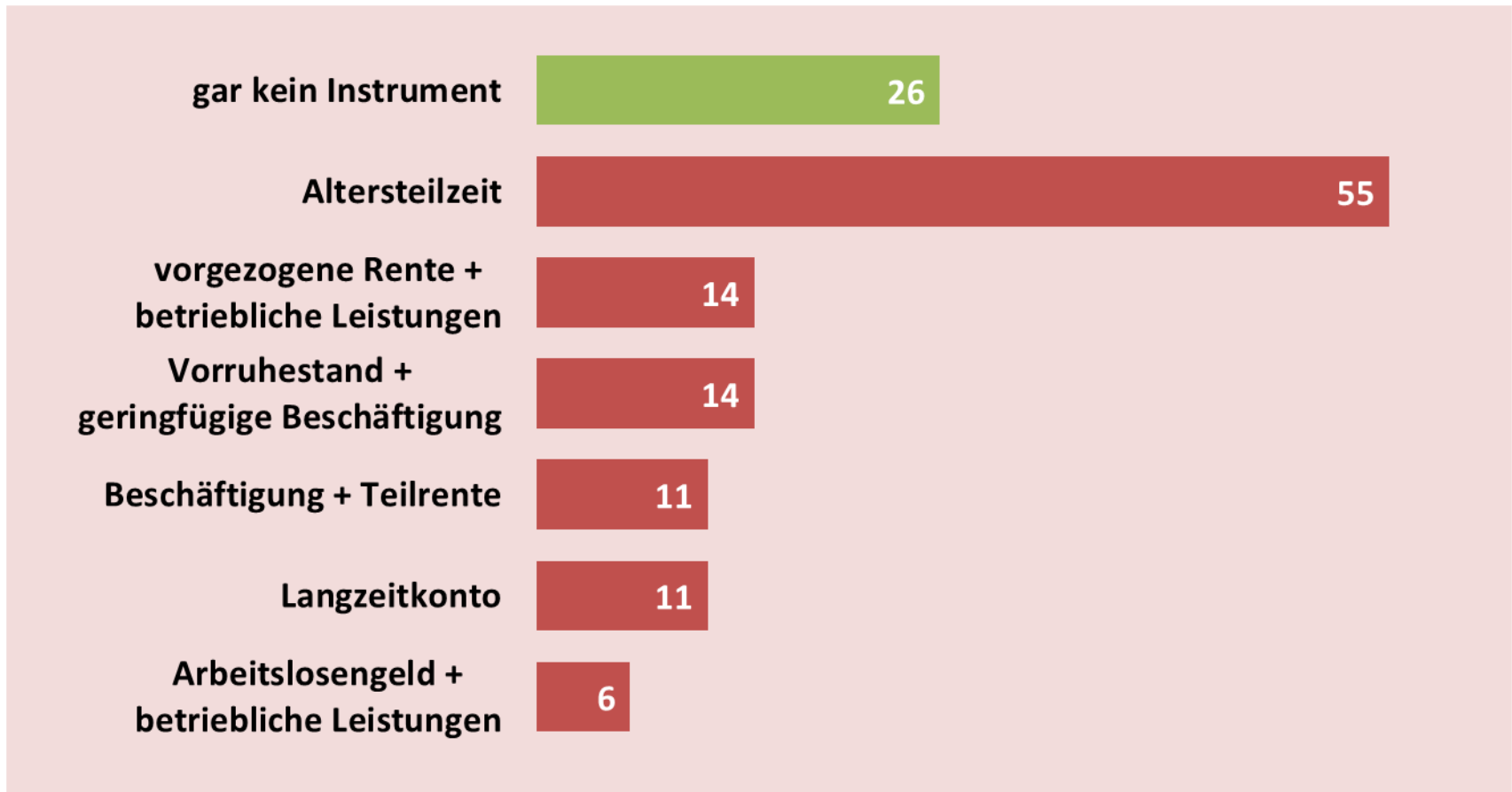
- **Altersteilzeit** (Altersteilzeitgesetz 1996)
 - Halbierung der Arbeitszeit möglich ab 55 J. bis Renteneintritt
 - Gesetz: Mindeststandards ohne unmittelbaren Rechtsanspruch
 - konkrete Ausgestaltung zu Dauer/Verteilung der Arbeitszeit, zu Aufstockung des TZ-Entgeltes, zu Aufstockung RV-Beitrag mittels TV, BV und/oder AV
- **Teilrente** (Rentenreformgesetz 1992, ggf. i.V.m. TzBfG 2000)
 - Kombination Erwerbseinkommen + anteiliger (vorgezogener) Rentenbezug
 - Gesetz: unmittelbarer Rechtsanspruch
 - Vereinbarung zu (Teil-)Arbeitszeit-Umfang, -lage, -entgelt mittels TV, BV und/oder AV

Verlagerung auf die tarifliche und betriebliche Ebene (2)

- **Langzeitkonten** (Gesetze zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen – Flexi I/1998, Flexi II/2009)
 - Verwendung von Arbeitszeitguthaben für flexiblen Rentenübergang möglich
 - Gesetz: Mindeststandards ohne unmittelbaren Rechtsanspruch
 - konkrete Vereinbarungen zu Verwendungsmöglichkeiten, Wertanlage, Insolvenzschutz, Störfall mittels TV, BV und/oder AV
- **Ausgleich von Rentenabschlägen** (Ruhestandsförderungsgesetz 1996)
 - möglich bei (geplantem) Bezug einer vorgezogenen Altersrente, Einzahlung ab 54 J. bis zur Regelaltersgrenze möglich
 - Gesetz: unmittelbarer Rechtsanspruch
 - Finanzierungsvereinbarung mit Arbeitgeber möglich (TV, BV, AV)

Angebot an Übergangsinstrumenten

Privatwirtschaftliche Betriebe mit mehr als 20 Beschäftigten + Betriebsrat (2010, in %)

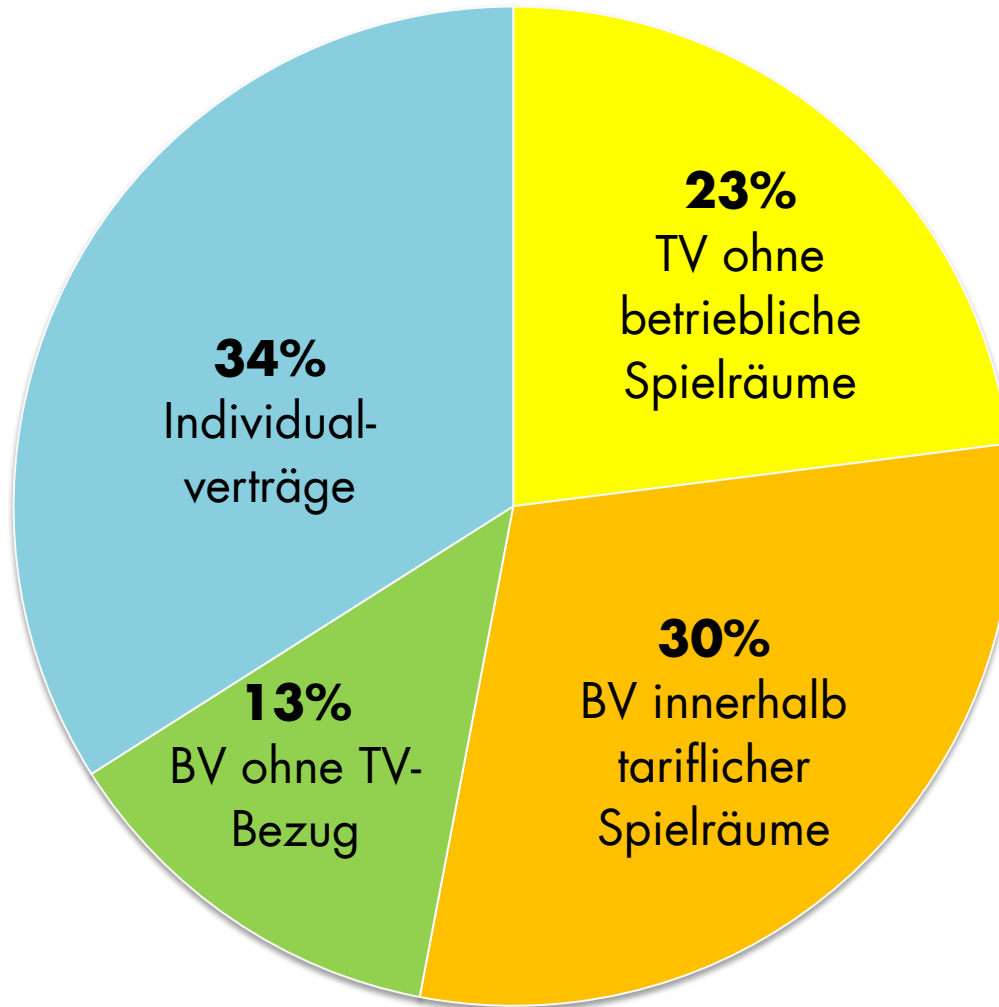


WSI-Betriebsrätebefragung 2010

Einflussfaktoren auf betriebliches Übergangsangebot

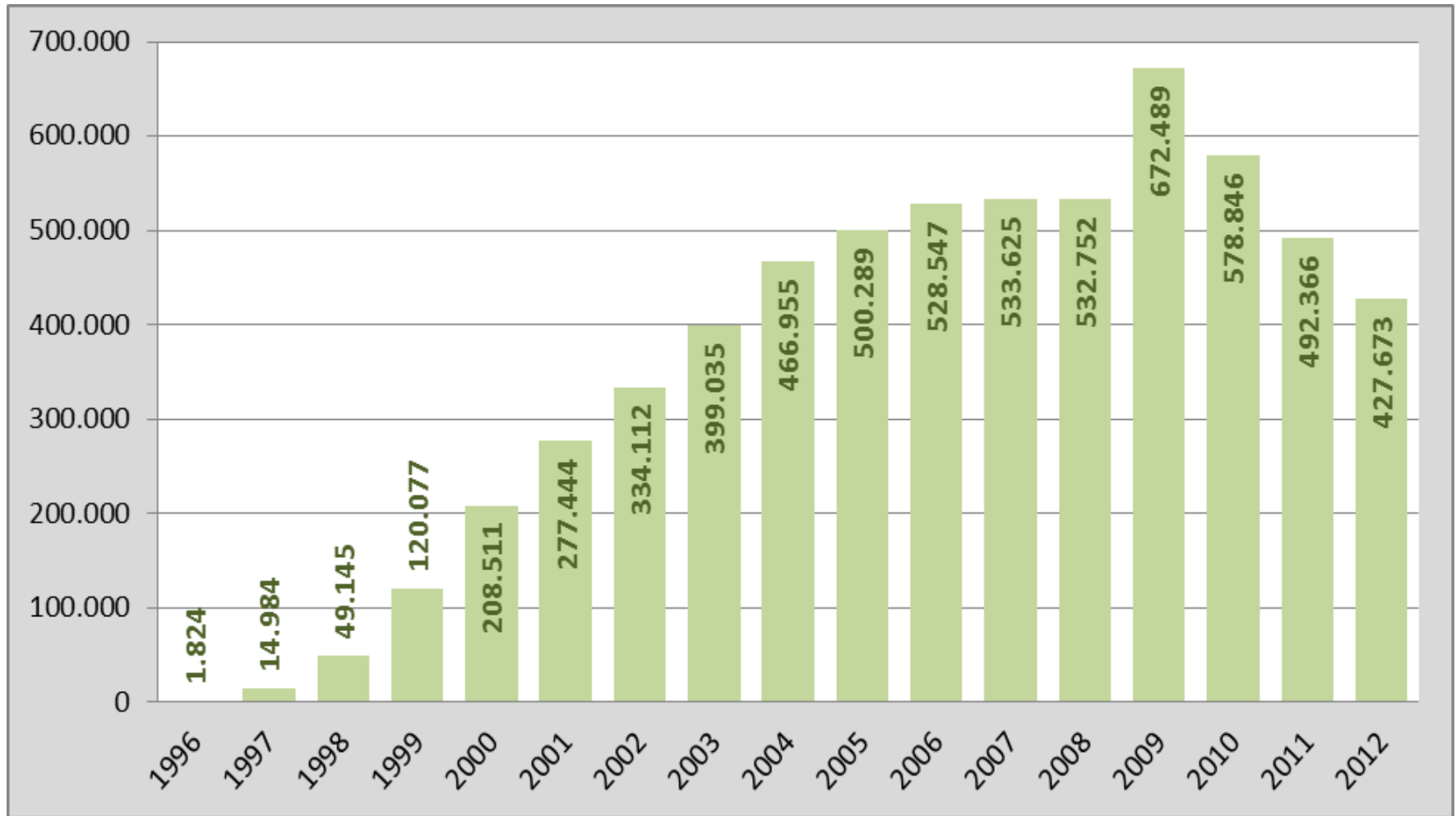
Unabhängige Variablen	Exp.-koeff.	Unabhängige Variablen	Exp.-koeff.
Betriebsstruktur		Tarifbereich	
Betriebsgröße (log.)	0,738***	Grundstoffe & Prod.güter/IG BCE (n=103)	0,569
Tarifgebundenheit	0,607***	Grundstoffe & Produktionsgüter/IGM (n=71)	0,458*
geografische Lage (Referenz: Westdeutschland)	1,103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

Vertragliche Basis der betrieblichen Vereinbarungen (in % der Betriebe)



TV = Tarifvertrag
BV = Betriebsvereinbarung

Beschäftigte in Altersteilzeit (Anzahl)



Statistik der Deutschen Rentenversicherung, Rentenversicherung in Zeitreihen

Folgen der Entstaatlichung: 1.) Deregulierung

- geringere Reichweite kollektivvertraglicher Regelungen
- sinkende Tarifbindung + betriebliche Interessenvertretung
- sinkendes Regulierungsinteresse der Unternehmen
 - Schwächung der Primär- + Sekundärmacht der Beschäftigten
 - Ersatz interner Personalanpassung mittels Vorruhestand durch Dezentralisierungs- + Externalisierungsstrategien
 - demografischer Wandel: sinkendes Arbeitskräfteangebot
- sinkende Regulierungsfähigkeit von Gewerkschaften + Betriebsräten
 - begrenzter Verteilungsspielraum
 - Interessendifferenzen in Mitgliedschaft/Belegschaft

Folgen der Entstaatlichung: 2.) Differenzierung

- stärkere Heterogenität kollektivvertraglicher Regelungen
- Fragmentierung + Verbetrieblichung des Tarifsystems
- hohe + wachsende Bedeutung der betrieblichen Ebene für die Übergangsregulierung
- innerbetriebliche Begrenzung des Angebots (Quotierung, Standorte, Unternehmensbereiche, Beschäftigtengruppen)
- innerbetriebliche Differenzierung der Leistungen
- Fokussierung auf Unternehmensbereiche mit Umstrukturierung bzw. hohen gesundheitlichen Belastungen/Anforderungen

Folgen der Entstaatlichung: 3.) Individualisierung

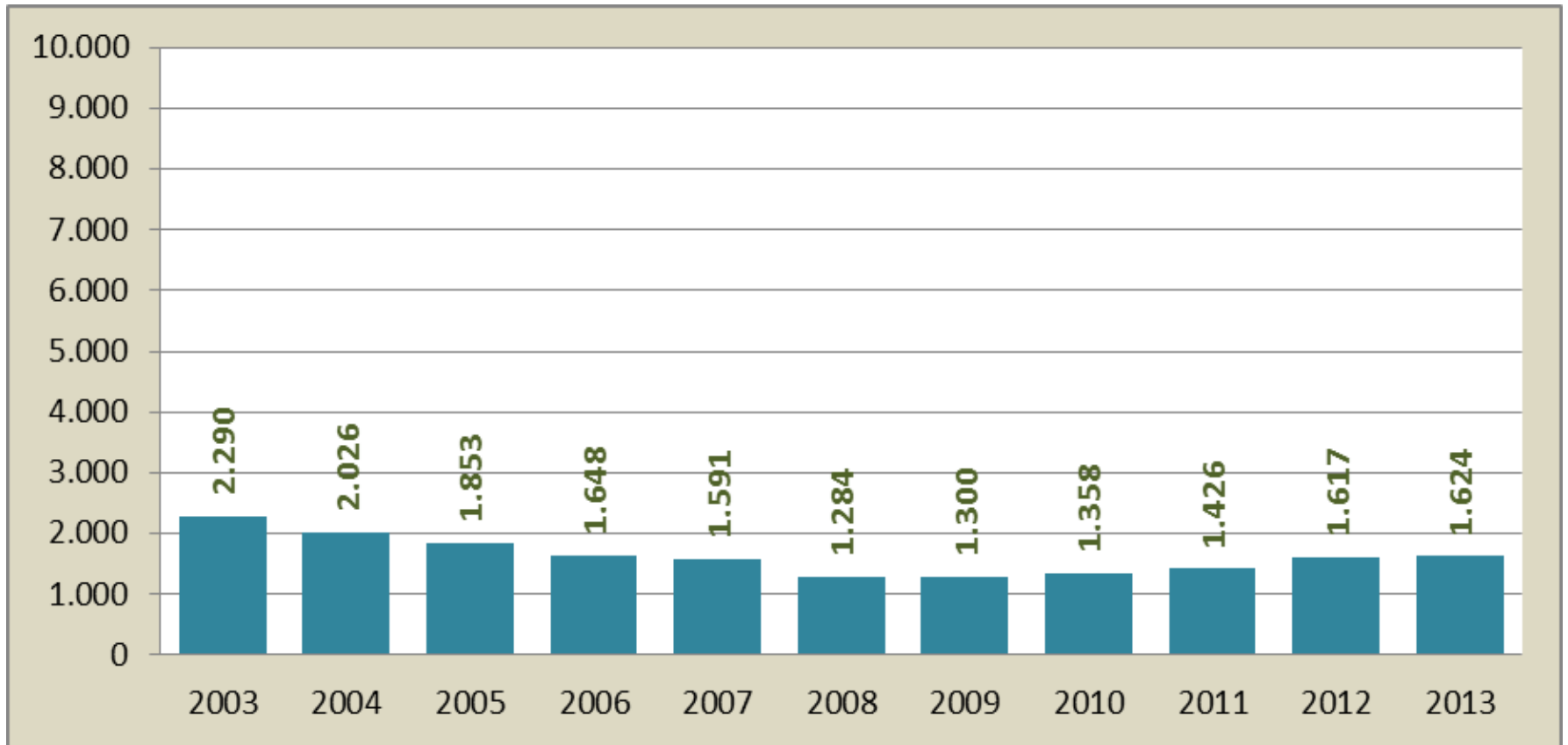
- erschwerter Zugang zu abgesichertem Übergang
- Einschränkungen bei den Übergangsbedingungen (materielle Leistungen, Zugangsalter, Dauer)
- stärkere finanzielle Beteiligung der Beschäftigten
- steigende Bedeutung der individuellen Handlungsressourcen (Primärmacht, Einkommen, Qualifikation, Arbeitsfähigkeit)
- zunehmende Selektivität der Zugangs- wie der Nutzungschancen
- zunehmende soziale Polarisierung/Dualisierung von Arbeitsmarkt-Insidern im Rentenübergang

**Vertarifizierung und Verbetrieblung
sozialer Sicherung
am Beispiel der Regulierung des
Rentenübergangs**

Vielen Dank!

Versicherte mit Teilrentenbezug im Rentenzugang

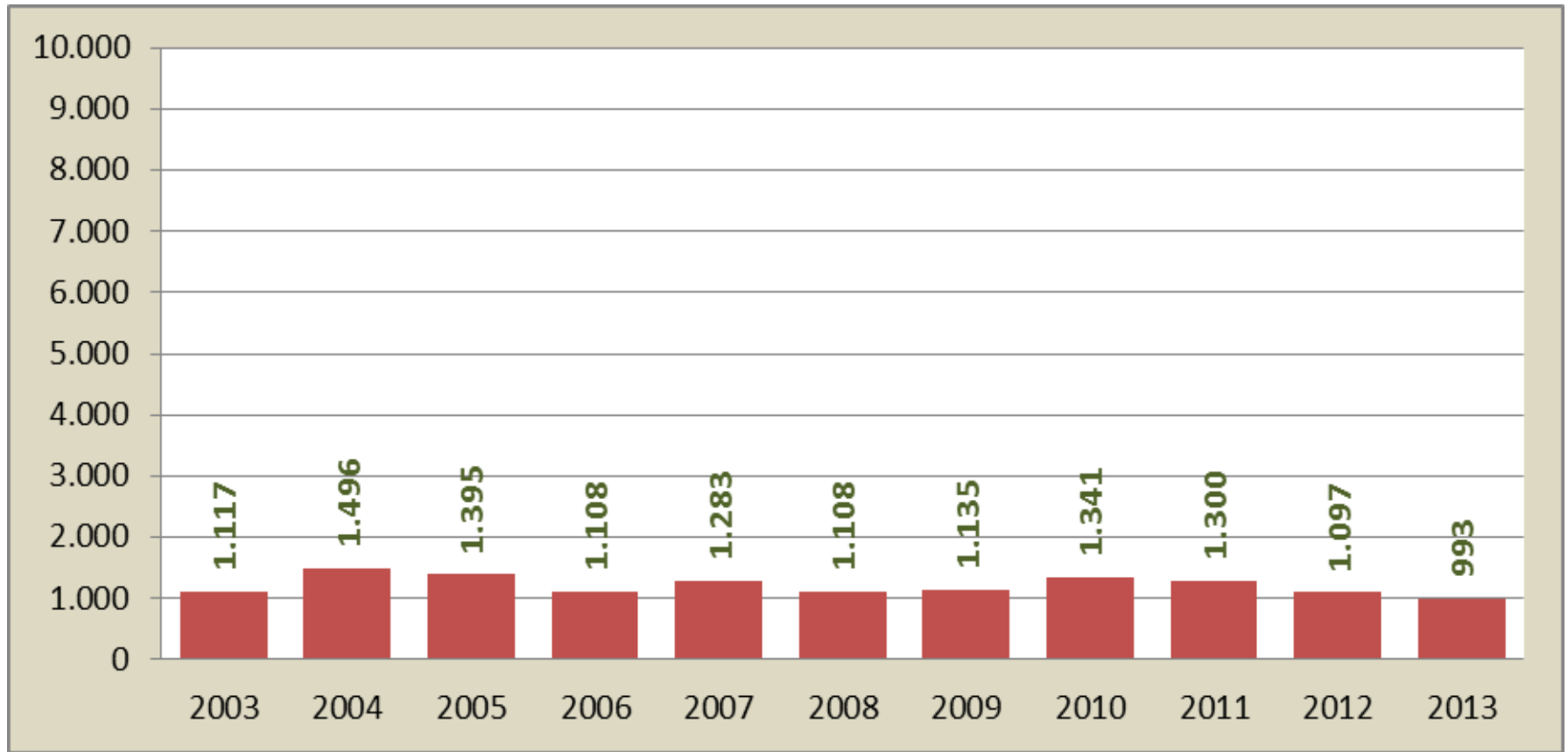
2013: 0,2% der Neubezieher/innen einer Altersrente



Statistik der Deutschen Rentenversicherung; Rentenzugang, verschiedene Jahrgänge

Versicherte mit Abschlagsausgleich im Rentenzugang

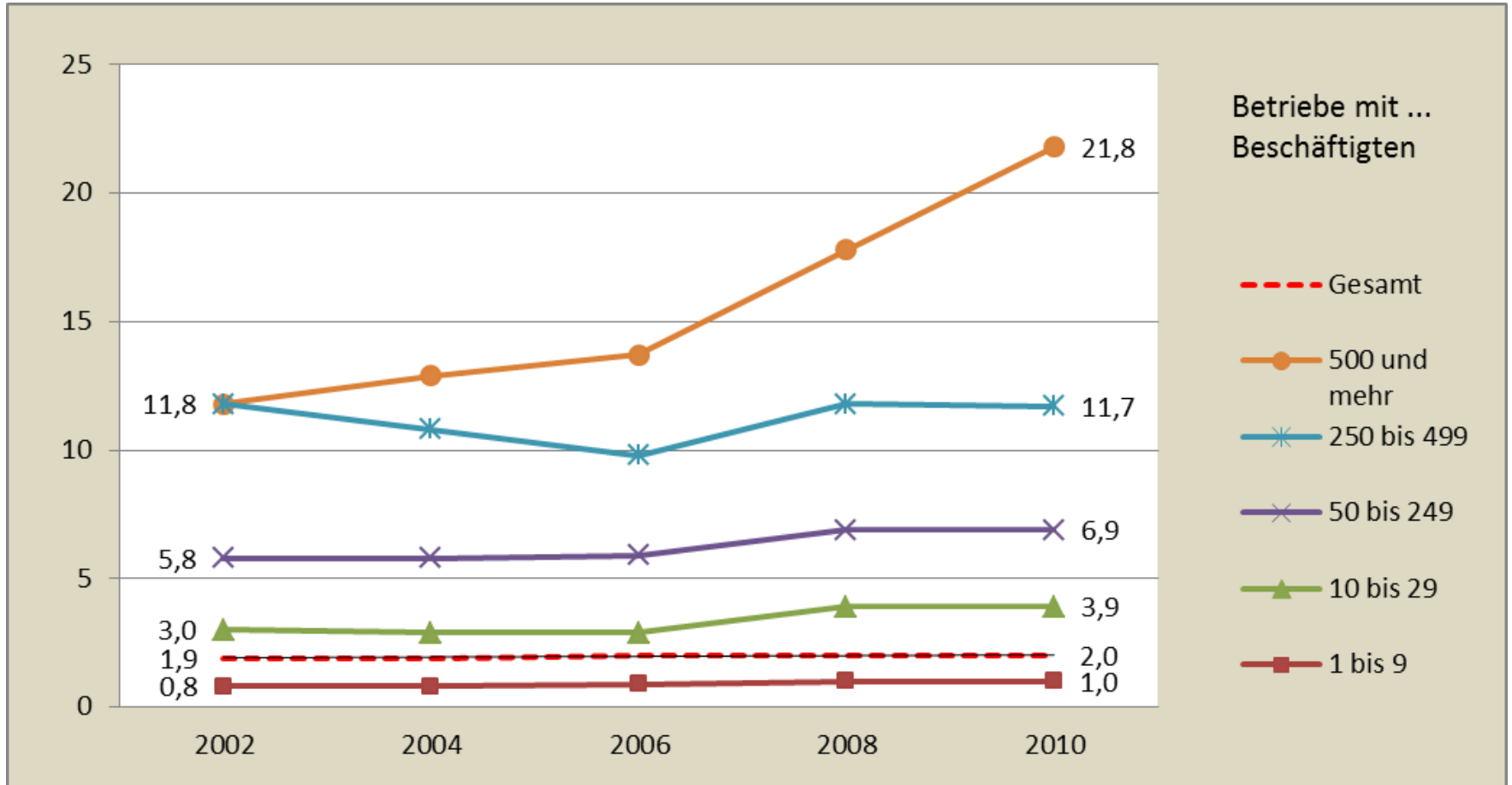
2013: 0,4% der Neueinsteiger/innen einer Altersrente mit Abschlägen



Statistik der Deutschen Rentenversicherung; Rentenzugang, verschiedene Jahrgänge

Verbreitung von Langzeitkonten

2010: 2% der Betriebe mit 10% der Beschäftigten; *Rentenübergang nur in jedem 4. Betrieb Verwendungszweck*



Bundesagentur für Arbeit; IAB-Betriebspanel, verschiedene Jahrgänge