

# Altersbezogene Regelungen in Tarifverträgen – Bedingungen betrieblicher Personalpolitik

Reinhard Bispinck

Der langfristige Trend zur Alterung der Bevölkerung stellt den Arbeitsmarkt, die sozialen Sicherungssysteme und nicht zuletzt die betriebliche Personalpolitik vor neue Herausforderungen und macht die dauerhafte und erfolgreiche Integration der Gruppe der Älteren in den Arbeitsmarkt zu einer dringlichen Aufgabe. In diesem Zusammenhang spielen auch Fragen der altersspezifischen Regulierung des Arbeitsmarktes sowie der Arbeits- und Einkommensbedingungen eine zunehmende Rolle. Die betriebliche Personalpolitik muss sich im Rahmen des ihr vorgegebenen gesetzlichen und tariflichen Regelwerks bewegen. Dieser Beitrag untersucht die Frage, inwieweit ältere ArbeitnehmerInnen – oder allgemeiner formuliert – das Alter Gegenstand und Kriterium tariflicher Regelungen ist und wie die entsprechenden Regelungen ausgestaltet sind.

## 1 Fragestellung und Vorgehensweise

Aus Sicht mancher Kritiker ist es nicht zuletzt das dichte Regelwerk gesetzlicher und tariflicher Schutzbestimmungen, das einer positiven Beschäftigungsentwicklung der älteren ArbeitnehmerInnen im Wege steht. Die konservative Kritik ist seit Jahren unverändert: Ausgreifende Kündigungsschutzbestimmungen, Besitzstandssicherungen für Ältere, wie überhaupt ein ausgeprägtes Senioritätsprinzip insbesondere bei der Entlohnung, sind aus ihrer Sicht kontraproduktiv und beschäftigungsfeindlich. Ein Herabsetzen des Schutzniveaus und eine stärkere, an der individuellen Leistung ausgerichtete Differenzierung der Einkommen gerade bei älteren Beschäftigten sind nach dieser Sichtweise zwingende Voraussetzung, um den Betrieben eine aktivere Personalpolitik zu ermöglichen und so die Beschäftigungschancen insbesondere von älteren Arbeitslosen zu verbessern.

Umgekehrt sehen die Gewerkschaften die Schutzbestimmungen angesichts der hohen Betroffenheit gerade älterer ArbeitnehmerInnen von Konjunkturkrisen und raschem technologischen und organisatorischen Wandel in den Unternehmen als unabdingbar an. Sie fordern darüber hinaus eine positive tarifliche Gestaltung der Arbeits- und Leistungsbedingungen sowie eine Regelung der Qualifizierung, um auf diese Weise den älteren ArbeitnehmerInnen zumutbare Arbeitsbedingungen für ei-

### Übersicht 1: Wirtschaftszweige/Tarifbereiche der Auswertung

Bankgewerke	Energiewirtschaft	Mineralölverarbeitung
Bauhauptgewerbe	Gebäudereinigerhandwerk	Öffentlicher Dienst
Bekleidungsindustrie	Groß- und Außenhandel	Papier verarb. Industrie
Deutsche Bahn AG	Holz- und Kunststoff verarb. Industrie	Priv. Verkehrsgewerbe
Deutsche Post AG	Hotel- u. Gaststättengewerbe	Steinkohlenbergbau
Druckindustrie	Kfz-Gewerbe	Süßwarenindustrie
Einzelhandel	Landwirtschaft	Textilindustrie
Eisen- und Stahlindustrie	Metallindustrie	Versicherungsgewerbe

Quelle: Bispinck/WSI-Tarifarchiv (2005).

WSI Hans Böckler Stiftung

nen längeren Verbleib im Erwerbssystem zu schaffen.

Eine detaillierte Bestandsaufnahme altersbezogener Tarifregelungen ist angesichts dieser Konfliktlage doppelt sinnvoll: Sie kann dazu beitragen ein nüchternes Bild der tariflichen Rahmenregelungen betrieblicher Personalpolitik mit und für ältere Beschäftigte zu zeichnen, und sie liefert zugleich Hinweise auf mögliche Fehlentwicklungen oder auch Regelungsdefizite in diesem Bereich.

Tatsächlich spielen altersbezogene Regelungen in den Tarifverträgen nahezu aller Branchen eine Rolle. Allerdings unterscheiden sich Ausmaß und Ausgestaltung dieser Regelungen sowohl in den einzelnen inhaltlichen Regelungsbereichen als auch zwischen den Branchen und Tarifbereichen. Um die Bedeutung des Senioritätsprinzips in der deutschen Tarifvertragslandschaft richtig einschätzen zu können, bedarf es demzufolge einer differenzierten Betrachtung einer größeren Zahl von Tarifverträgen und eines breiten Regelungsspektrums.

Der folgenden Auswertung liegen 24 Wirtschaftszweige bzw. Tarifbereiche (jeweils aus West- und Ostdeutschland) zugrunde.

Sie decken ein repräsentatives Spektrum von Wirtschaftszweigen aus den Bereichen Landwirtschaft, Industrie, Handwerk, private und öffentliche Dienstleistungen ab. In Branchen mit regionalen Tarifstrukturen wurde jeweils ein bedeutender regionaler Tarifbereich ausgewählt (Übersicht 1).

Bei einigen Regelungsinhalten wurden auch weitere Tarifbereiche einbezogen, um die vorhandene tarifliche Regelungsvielfalt möglichst breit dokumentieren zu können. In diesem Beitrag wird in den tabellarischen Übersichten aus Platzgründen jeweils eine Auswahl der Regelungen dargestellt.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Ein umfangreicher Tabellenanhang findet sich in: Bispinck, R./WSI-Tarifarchiv (2005): Tarifliche Senioritätsregeln. Eine Analyse von tariflichen Regelungen in ausgewählten Tarifbereichen, WSI-Informationen zur Tarifpolitik 59, Düsseldorf.

Reinhard Bispinck, Dr., Wissenschaftler im Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung und Leiter des WSI-Tarifarchivs.  
e-mail: Reinhard-Bispinck@boeckler.de

Es wurden alle inhaltlichen Regelungsbereiche berücksichtigt, die einen Bezug zu den älteren ArbeitnehmerInnen aufweisen. Zu unterscheiden sind direkt und indirekt altersbezogene Regelungen: Direkte Bestimmungen sind unmittelbar am Lebensalter festgemachte Regelungen. Dazu gehören beispielsweise die Altersteilzeitregelungen oder die Kündigungsschutzbestimmungen. Indirekt altersbezogene Regelungen sind z. B. solche, die sich an der Dauer der Betriebszugehörigkeit orientieren. Ein Beispiel dafür sind die Entgeltsteigerungen in Abhängigkeit von der Betriebszugehörigkeit. Häufig kommen auch Mischformen vor. So sind die Kündigungsschutzbestimmungen oftmals nach einer Kombination von Lebensalter und Betriebszugehörigkeit gestaffelt. Schließlich gibt es Regelungen, die zunächst keinerlei Altersbezug zu haben scheinen, aber Sachverhalte und Risiken betreffen, von denen ältere ArbeitnehmerInnen überdurchschnittlich betroffen sind. Ein Beispiel dafür sind die Bestimmungen über den Zuschuss zum Krankengeld, von dem ältere ArbeitnehmerInnen aufgrund ihres höheren Risikos der Langzeitarbeitsunfähigkeit stärker profitieren.

Die tariflichen Regelungen für ältere ArbeitnehmerInnen müssen (auch) in engem Zusammenhang mit arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Schutzgesetzen gesehen werden. Teils setzen die Tarifverträge die gesetzlichen Rahmenregelungen für die jeweiligen Tarifbereiche überhaupt erst in die Praxis um (z. B. beim Altersteilzeitgesetz), teils verbessern sie gesetzliche Leistungs- und Schutzbestimmungen.

Im Großen und Ganzen lassen sich folgende Regelungsbereiche voneinander unterscheiden: Arbeitsverhältnis, Entgelt, Arbeitszeit, Arbeitsorganisation/Arbeitssicherheit sowie Qualifizierung/Weiterbildung.

## 2

### Arbeitsverhältnis

Die tariflichen Regelungen zum Arbeitsverhältnis von älteren ArbeitnehmerInnen betreffen im Wesentlichen den Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses. Ältere ArbeitnehmerInnen sind einem höheren Entlassungsrisiko ausgesetzt, deswegen stehen die Kündigungsfristen und der besondere Kündigungsschutz im Zentrum der Tarifbestimmungen. Die Kündigungsfristen

### Übersicht 2: Gesetzliche Kündigungsfristen nach Dauer des Arbeitsverhältnisses

Dauer des Arbeitsverhältnisses	Kündigungsfrist (jew. zum Monatsende)
2 Jahre	1 Monat
5 Jahre	2 Monate
8 Jahre	3 Monate
10 Jahre	4 Monate
12 Jahre	5 Monate
15 Jahre	6 Monate
20 Jahre	7 Monate

Quelle: Bispinck/  
WSI-Tarifarchiv (2005).

WSI Hans Böckler  
Stiftung

sind in der Regel gestaffelt und richten sich nach der Dauer der anzurechnenden Betriebszugehörigkeit und/oder nach dem Lebensalter. In vielen Bereichen ist die ordentliche Kündigung nach einer sehr langen Betriebszugehörigkeit entweder gar nicht oder nur mit deutlich längeren Fristen möglich.

Die für ArbeiterInnen und Angestellte jahrzehntelang unterschiedlichen gesetzlichen Kündigungsfristen wurden 1993 durch das Kündigungsfristengesetz vereinheitlicht. In § 622 BGB sind seitdem bestimmte Fristen in Abhängigkeit von der Dauer des Arbeitsverhältnisses vorgesehen (*Übersicht 2*).

Die gesetzlichen Bestimmungen des § 622 BGB sind in vollem Umfang tarifdispositiv, können also durch Tarifbestimmungen nicht nur verbessert, sondern auch verschlechtert werden. Im Folgenden soll das breite tarifliche Regelungsspektrum verdeutlicht werden (*Übersicht 3*).

In einigen Tarifbereichen bestehen keine oder nur begrenzt eigenständige Regelungen, stattdessen wird auf die gesetzlichen Bestimmungen verwiesen. In anderen Bereichen werden die gesetzlichen Regelungen in die Tarifverträge übernommen, so z. B. im Kfz-Gewerbe NRW.

In der Regel werden neben der Grundkündigungsfrist weitere Stufen definiert. In der höchsten Stufe variiert die Zahl der erforderlichen Jahre der Betriebszugehörigkeit (BZ) in der Regel zwischen 12 und 20. Die Kündigungsfristen erreichen in dieser obersten Stufe zwischen 6 Wochen zum Wochenende (Textilindustrie Baden-Württemberg, Arbeiter) und 12 Monate zum Quartalsende (Landwirtschaft Bayern, Angestellte).

Gelegentlich ist die Kündigungsfrist an eine Kombination aus Lebensalter und Betriebszugehörigkeit geknüpft. So beträgt in der chemischen Industrie die maximale

Kündigungsfrist 6 Monate zum Quartalsende, wenn die Summe aus Lebens- und Unternehmenszugehörigkeitsjahren mindestens 75 ergibt.

Zusätzlich zu den verlängerten Kündigungsfristen wird in vielen Tarifverträgen ein besonderer Kündigungsschutz vereinbart. Er sieht zumeist vor, dass bei Erreichen eines bestimmten Lebensalters und einer bestimmten Betriebszugehörigkeit eine ordentliche Kündigung ausgeschlossen wird, bzw. nur noch aus „wichtigem Grund“<sup>2</sup> gekündigt werden kann. Die Grenzen, ab denen dieser spezielle Kündigungsschutz für ältere ArbeitnehmerInnen wirksam wird, fallen unterschiedlich aus.

In einer Reihe von Tarifbereichen besteht kein besonderer Kündigungsschutz. Dazu zählen u. a.: Bauhauptgewerbe, chemische Industrie, Druckindustrie, Einzelhandel Ost, Gebäudereinigerhandwerk West und Ost, Landwirtschaft Bayern, Metallindustrie Sachsen, Papier verarbeitende Industrie.

Insgesamt zeigt sich: Die Regelungen zum Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses weisen zweifellos einen starken Altersbezug auf. Dadurch, dass zumeist nicht lediglich das Lebensalter allein als Anknüpfungspunkt für die Schutzbestimmungen dient, werden vor allem Beschäftigte mit einer langen Betriebszugehörigkeit begünstigt. Tendenziell werden also Stammbeschafteten begünstigt, während Beschäftigte mit einer größeren betrieblichen Mobilität oder mit häufigerer Unterbrechung der Erwerbstätigkeit, wie z. B. viele Frauen, einen schwächeren Schutz genießen. In einigen Tarifverträgen, u. a. in den Bereichen chemische Industrie, Deutsche Bahn, Groß- und Außenhandel NRW, werden allerdings bestimmte Phasen der familienbedingten Unterbrechung (z. B. Erziehungsurlaub) auf die Betriebszugehörigkeit angerechnet. In anderen Bereichen werden immerhin solche Zeiten nicht als Unterbrechung gewertet, sodass nach Wiedereinstellung frühere Phasen der Betriebszugehörigkeiten nicht verfallen. Dies

<sup>2</sup> Eine fristlose Kündigung aus wichtigem Grund (außerordentliche Kündigung) kann nach § 626 BGB nur ausgesprochen werden, „wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist... nicht zugemutet werden kann“.

gilt z. B. in der Metallindustrie Nordwürttemberg-Nordbaden und in der Landwirtschaft Mecklenburg-Vorpommern.

## 3 Entgelt

Im Bereich der tariflichen Entgeltgestaltung treten altersbezogene Regelungen in verschiedenen Bereichen auf. Erstens können die Löhne, Gehälter bzw. Entgelte selbst nach dem Alter bzw. der Dauer der Betriebszugehörigkeit gestaffelt sein. Zweitens können Regelungen zur Verdienstsicherung bestehen, von denen vor allem ältere ArbeitnehmerInnen profitieren und drittens gibt es altersabhängige Regelungen zu Abfindungszahlungen bei Kündigungen.

### 3.1 ALTERSBEZOGENE STAFFELUNG DER TARIFENTGELTE

Die tarifliche Entgelt differenzierung bezieht sich zunächst auf verschiedene altersunabhängige Dimensionen (ArbeiterInnen und Angestellte, qualifikatorische und sonstige Anforderungen). Erst bei der inneren Abstufung der einzelnen Vergütungsgruppen kommt es vielfach zu einer Differenzierung, bei der auch (indirekt) altersbezogene Kriterien eine Rolle spielen. Zumeist orientiert sich die Staffelung der tariflichen Grundvergütung innerhalb der Vergütungsgruppen an der Dauer der Tätigkeit im Betrieb bzw. innerhalb des Berufs/der Tätigkeit oder auch in der konkreten Tarifgruppe. Die Analyse der ausgewählten Tarifbereiche zeigt:

(1) In den Lohngruppen für die gewerblichen Beschäftigten finden sich so gut wie keine altersbezogenen Differenzierungen. Wenn das Alter eine Rolle spielt, dann allenfalls indirekt, weil mit zunehmender Berufserfahrung (und damit Lebensalter) ein Aufrücken in höhere Lohngruppen *möglich* wird.

(2) In den Gehalts- bzw. Entgeltgruppen für die Angestellten bzw. ArbeitnehmerInnen insgesamt ist eine *direkte* Altersanpassung allenfalls bei jüngeren Beschäftigten in den unteren Gruppen verbreitet. Mit Ausnahme des öffentlichen Dienstes reicht die Staffelung nicht über das 28. Lebensjahr hinaus.

### Übersicht 3: Tarifliche Kündigungsfristen und besonderer Kündigungsschutz für ältere ArbeitnehmerInnen

Bankgewerbe West und Ost, AN				
Grundfrist	ab 5 J.	ab 8 J.	ab 10 J.	ab 12 J.
6 W/QE	3 M/QE	4 M/QE	5 M/QE	6 M/QE
Kündigungsschutz: n. v. 50. Lj. u. 10 J. BZ (gilt nicht bei Vorliegen eines wichtigen Grundes oder bei Betriebsänderungen i. S.v. § 111 BetrVG)				
Chemische Industrie West und Ost, AN				
Grundfrist	1 bis Messzahl	ab Messzahl 26	Messzahl 35	Messzahl 40
2 W bis 2 J. BZ	25 mit mind. 2 J. BZ	mit mind. 2 J. BZ	mit mind. 3 J. BZ	mit mind. 5 J. BZ
	2 W/ME	1 M/ME	6 W/ME	2 M/ME
	Messzahl 45	Messzahl 60	Messzahl 70	Messzahl 75
	mit mind. 5 J. BZ	4 M/QE	5 M/QE	6 M/QE
	3 M/QE			
Kündigungsschutz: –				
Einzelhandel Nordrhein-Westfalen, Arb./Ang.				
Grundfrist	ab 5 J.	ab 8 J.	ab 10 J.	ab 12 J.
6 W/ME	3 M/ME	4 M/ME	5 M/ME	6 M/ME
Kündigungsschutz: ab 53. Lj. und 15 J. BZ (in Unternehmen mit mehr als 50 Vollzeit-AN)				
Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden, Arb./Ang.				
Arb.:	ab 4 W	ab 3 J.	ab 5 J.	ab 8 J.
Grundfrist	2 W/WE	1 M/ME	3 M/QE	4 M/QE
1 W/WE				
	ab 10 J.	ab 12 J.		
	5 M/QE	6 M/QE		
Ang.:				
Grundfrist	ab 3 M	ab 5 J.	ab 8 J.	ab 10 J.
1 M/ME	6 W/QE	3 M/QE	4 M/QE	5 M/QE
	ab 12 J.			
	6 M/QE			
Kündigungsschutz: ab 53. Lj. und 3 J. BZ				
Öffentlicher Dienst Gemeinden, West und Ost Arb./Ang. (ohne Sonderregelungen)				
Grundfrist	ab 6 M	ab 1 J.	ab 5 J.	ab 8 J.
2 W/ME	1 M/ME	6 W/QE	3 M/QE	4 M/QE
	ab 10 J.			
5 M/QE	ab 12 J.			
6 M/QE				
Kündigungsschutz: Ang. West: nach 15 J. BZ, frühestens n. v. 40. Lj. Arb. West: 15 J. BZ (gilt nicht bei wichtigem Grund) Arb./Ang. Ost: –				
1 Messzahl = Summe aus Lebens- und Unternehmenszugehörigkeitsjahren AN=Arbeitnehmer; BZ=Betriebszugehörigkeit; J= Jahr; Lj. Lebensjahr; M=Monat; ME=Monatsende; QE=Quartalsende; W=Woche				
Quelle: WSI-Tarifarchiv Stand: 30.06.2004.				

WSI Hans Böckler Stiftung

(3) Bei der *indirekten* Altersverknüpfung über die Berufsjahre reicht die Spannweite von 2 bis max. 21 Jahre und die Zahl der Entgeltstufen von 2 bis max. 16.

Insgesamt ist das „Senioritätsprinzip“ im Sinne einer automatischen altersgebundenen Entgeltanhebung im Bereich der Entgeltstaffelung nur mäßig ausgeprägt. In neueren Rahmentarifverträgen wird dies noch weiter zurückgefahren, wie die Entgelt-rahmentarifverträge in der Metall- und Elektroindustrie und die Verhandlungen über ein neues Tarifrecht im öffentlichen Dienst zeigen. Die folgenden Beispiele verdeutlichen die unterschiedlichen Ausprägungen.

#### Bankgewerbe:

Die Gehaltstabelle sieht 9 Gehaltsgruppen vor und je nach Gehaltsgruppe zwischen 3 und 7 Stufen, die nach Berufsjahren gestaffelt sind. Die einzelnen Gehaltsgrup-

pen weisen eine Spanne zwischen 313 und 715 € auf.

#### Bauhauptgewerbe:

Im Bauhauptgewerbe gibt es weder für ArbeiterInnen noch für Angestellte und Poliere eine am Alter oder der Beschäftigungsdauer orientierte Staffelung der Vergütung.

#### Chemische Industrie:

Im Entgelttarifvertrag der chemischen Industrie gibt es 13 Entgeltgruppen. In den untersten drei Gruppen gibt es eine Differenzierung zwischen unter und über 18-Jährigen (Spanne zwischen 275 und 298 €), die Entgeltgruppe 4 weist keine Differenzierung auf, die übrigen Entgeltgruppen sind nach Jahren in der Gruppe überwiegend in vier Stufen unterteilt. Die Spanne innerhalb der Gruppen bewegt sich zwischen 120 und 426 €.

## Übersicht 4: Tarifliche Verdienstsicherung/Schutz vor Abgruppierung (Auswahl)

Tarifbereich	
<b>Bankgewerbe West und Ost</b>	
V	15 J. BZ o. n.v. 40. Lj. u. 10 J. BZ
G	Änderungskündigung i. V.m. Ratio-TV
A	Differenz als Zulage, auf die allg. Tarifierhöhungen voll angerechnet werden (Voraussetzung: in vorangegangenen 3 J. in bisheriger TG)
<b>Bekleidungsindustrie West</b>	
V	n. v. 55. Lj. u. 10 J. BZ
G	Verbleib älterer AN am Arbeitsplatz bzw. Versetzung durch Änderungskündigung
A	95 % des Durchschnittsverdienstes
<b>Chemische Industrie West und Ost</b>	
V	Ab 50. Lj. u. 10 J. BZ
G	Umsetzung wegen Rationalisierung oder sonst. betriebsbedingten Gründen
A	Sicherstellung der bisherigen Monatsbezüge für die ersten 9 Mon. Betriebliche Regelung zur Gewährleistung des Tarifentgelts der letzten Entg.Gr.
<b>Einzelhandel NRW</b>	
V	50. Lj. und 15 J. BZ
G	Abgruppierung aufgrund alters-/gesundheitsbedingter Minderung der Leistungsfähigkeit
A	100 % des bisherigen Tarifgehalts/-lohns für 30 Mon.
<b>Eisen- und Stahlindustrie West und Ost</b>	
V	ab 45. Lj. u. 15 J. BZ / 50. Lj. und 10 J. BZ / 55. Lj. u. 5 J. BZ
G	Umsetzung aus Gesundheitsgründen
A	90 / 100 / 100 % des bisherigen Durchschnittsverdienstes
<b>Groß- und Außenhandel NRW</b>	
V	53 Lj. u. 12 J. BZ
G	Änderungskündigung aufgrund alters- oder gesundheitsbedingter Leistungsminderung
A	100 %
<b>Metallindustrie Nordwürttemberg-Nordbaden</b>	
V	Ab 54. Lj. u. 1 J. BZ
G	Alterssicherung
A	100 % Durchschnittsverdienst
V	40. Lj. u. 10 J. BZ
G	Abgruppierung bei Rationalisierungsmaßnahmen
A	100 % für mind. 3 Mon., danach 75/50/25 % der Differenz zwischen bisherigem und neuem Verdienst für jeweils 2 Mon.
V=Voraussetzung, G=Grund, A=Absicherung, BZ=Betriebszugehörigkeit; J= Jahr; Lj. Lebensjahr.	
Quelle: WSI-Tarifarchiv Stand: 30.06.2004.	

WSI Hans Böckler Stiftung

### Einzelhandel NRW:

Im Einzelhandel ist die Gehaltsgruppe für Angestellte ohne abgeschlossene Berufsausbildung altersgestaffelt (unter 18/über 18/ab 25 Jahre). Die übrigen Gruppen sind nach Berufs- bzw. Tätigkeitsjahren überwiegend in 3 Stufen unterteilt. Innerhalb der Gruppen reichen die Vergütungsspannen von 136 bis 1.046 €.

### Energieversorgung NRW (GWE-Bereich):

In der Energieversorgung besteht eine relativ stark ausgeprägte Differenzierung der 15 Entgeltgruppen nach Jahren in der jeweiligen Vergütungsgruppe. Die 9 Stufen je Gruppe (0/2//4/6/8/10/12/14/16 Gruppenjahre) umfassen eine Vergütungsspanne zwischen 283 und 653 €.

### Metallindustrie Nordwürttemberg/

#### Nordbaden:

Für den Bereich der ArbeiterInnen gibt es keine Altersstaffelung der Tariflöhne. Für

die kaufmännischen und technischen Angestellten sehen die jeweils 7 Gehaltsgruppen 4 Stufen gegliedert nach 1/2/3/4 Beschäftigungsjahren vor. Die Gruppenspannen betragen zwischen 256 und 398 €. Bei den 5 Meistergruppen besteht keine gruppeninterne Differenzierung. Im neuem ERA-Tarifvertrag sind für die ArbeitnehmerInnen max. 2 Stufen je Entgeltgruppe vorgesehen, die erste gebunden an das 1. Beschäftigungsjahr, die zweite an besondere Anforderungen. Eine altersbezogene Differenzierung besteht also praktisch nicht mehr.

### Öffentlicher Dienst:

Der öffentliche Dienst sah bislang bei beiden Beschäftigtengruppen eine ausgeprägte Differenzierung vor: Bei den ArbeiterInnen (Bund, Länder, Gemeinden) bestehen in jeder Gruppe 8 Stufen, nach dem 18. Lebensjahr alle 2 Jahre eine Stufe (2/4/6/8/10/12/14 Beschäftigungsjahre). Die

Gruppenspanne bewegt sich zwischen 188 und 267 €. Bei den Angestellten (Gemeinden) gibt es bis zu 12 Stufen, nach dem 21. bzw. 23. Lebensjahr alle 2 Jahre eine Stufe (bis zum 43. bzw. 45. Lebensjahr). Die Spanne innerhalb der Gruppen variiert zwischen 202 und 1.818 €. In der neuen Struktur des Tarifvertrags Öffentlicher Dienst (TVöD) werden beide Beschäftigtengruppen zusammengeführt. Es gibt für die 15 Entgeltgruppen jeweils ein Grundentgelt mit zwei Stufen sowie vier weitere Entwicklungsstufen, die nach 3/6/10/15 Jahren erreicht werden. Die Gruppenspanne differiert zwischen 154 in der untersten 1.646 € in der obersten Entgeltgruppe.

## 3.2 VERDIENSTSICHERUNG

Eine klassische Funktion gewerkschaftlicher Tarifpolitik ist die Absicherung der Beschäftigten im Fall von wirtschaftlichen und sozialen Risiken. Deshalb sind Regelungen zur Verdienstsicherung in den untersuchten Tarifbereichen weit verbreitet (*Übersicht 4*). Ähnlich wie beim Kündigungsschutz setzen die Schutzregelungen bei einer bestimmten Kombination von Lebensalter und Betriebszugehörigkeit ein. Das erforderliche Lebensalter schwankt zwischen 40 und 55 Jahren, die Betriebszugehörigkeit zwischen einem und 20 Jahren. Die Verdienstsicherung garantiert häufig das bisherige Verdienstniveau (etwa auf Basis des Durchschnittsverdienstes) manchmal dauerhaft, oft auch nur für eine begrenzte Zeit. Gelegentlich wird die Verdienstsicherung stufenweise abgeschmolzen, etwa durch Verrechnung mit künftigen Tarifsteigerungen.

## 3.3 ABFINDUNG

Zur Abmilderung der Folgen des Arbeitsplatzverlustes dienen die tariflichen Abfindungsregelungen. Sie sehen eine meist nach Lebensalter und Betriebszugehörigkeitsdauer gestaffelte Zahlung von mehreren Monatsgehältern vor. Voraussetzung ist in einigen Tarifbereichen, dass die Kündigung im Zusammenhang mit Rationalisierungsmaßnahmen steht. Staffelung und Höhe der Zahlung fallen je nach Tarifvertrag sehr unterschiedlich aus. Betrachtet man die Zahl der maximal gezahlten Monatsentgelte bestätigt sich das Bild (*Übersicht 5*):

Keine Abfindungsregelungen gibt es u. a. in den Bereichen Bauhauptgewerbe,

Einzelhandel NRW/Ost, Groß- und Außenhandel NRW/Sachsen-Anhalt, Eisen- und Stahlindustrie, Kfz-Gewerbe NRW/Thüringen, Landwirtschaft Bayern, Mecklenburg-Vorpommern, Metallindustrie Sachsen, privates Verkehrsgewerbe NRW/Thüringen.

# 4

## Arbeitszeit

Die tarifliche Arbeitszeitpolitik in Bezug auf die älteren ArbeitnehmerInnen kennt im Grundsatz zwei Regelungstypen: Zum einen die – im Vergleich zu den jüngeren Beschäftigten – kürzeren (regelmäßigen) Arbeitszeiten, zum anderen die Möglichkeit des früheren Ausstiegs aus dem Erwerbsleben. Der zweite Regelungstyp spielte in den 80er und 90er Jahren vor allem in Form von Vorruhestandstarifverträgen eine wichtige Rolle in der gewerkschaftlichen Arbeitszeitpolitik. Nach dem Auslaufen der gesetzlichen Fördermöglichkeiten wurden sie ab 1996 Zug um Zug durch die Altersteilzeitarifverträge abgelöst. Ende 2003 gab es 854 Altersteilzeitarifverträge für Tarifbereiche mit rund 16,3 Mio. Beschäftigten.

### 4.1 ALTERSTEILZEIT

Diese Verträge stocken in der Regel die Leistungen des Altersteilzeitgesetzes (AltTZG) auf. Während das AltTZG bei 50 % der Arbeitszeit 70 % des Nettoarbeitsentgelts und 90 % des Rentenversicherungsbeitrags vorsieht, ermöglichen die meisten Tarifverträge ein Nettoverdienstniveau von 85 % und mehr sowie einen teilweisen Ausgleich des niedrigeren Rentenniveaus. In manchen Tarifbereichen besteht kein Rechtsanspruch der Beschäftigten oder er ist durch bestimmte (teils jahrgangsbezogene) Quoten begrenzt. Zum Teil können auch betriebliche Belange bzw. Interessen gegen die Inanspruchnahme geltend gemacht werden.

### 4.2 ALTERSGESTAFFELTE ARBEITSZEIT

Anders sieht dies in den wenigen Fällen aus, bei denen die regelmäßige Arbeitszeit für ältere ArbeitnehmerInnen verkürzt wird. Die Regelungen betreffen die Wochen- und die Jahresarbeitszeit bzw. den Urlaub:

## Übersicht 5: Maximale tarifliche Abfindungszahlung

– ausgewählte Bereiche –

Tarifbereich	Voraussetzung	max. Monatsentgelte
Bankgewerbe	56. Lj. und 26 J. BZ	14
Bekleidungsindustrie West	55. Lj. u. 25 J. BZ	12
Chemische Industrie <sup>1</sup>	60. Lj. u. 25 J. BZ	6
Deutsche Post	n.v. 55. Lj. u. 25 J. BZ	18
Druckindustrie	58. Lj. u. 25 J. BZ	12
Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie Nordwestdeutschland	64. Lj. u. 25 J. BZ	9
Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden	59. Lj. u. 25 J. BZ	9
Öffentlicher Dienst West	55. Lj. u. 25 J. BZ	18
Papier verarbeitende Industrie	58. Lj. u. 25 J. BZ	10
Süßwarenindustrie West	60. Lj. u. 25 J. BZ	12
Versicherungsgewerbe (Innendienst)	58. Lj. u. 28 J. BZ	16

1 Bei Arbeitslosigkeit ab 45. Lj. u. 10 J. BZ weitere Abfindung: bis zu 12 Mon. Differenz zwischen Arbeitslosengeld und 90 % des Nettoverdienstes.  
BZ=Betriebszugehörigkeit; J= Jahr; Lj. Lebensjahr  
Quelle: WSI-Tarifarchiv; Stand: 30.06.2004.

**WSI** Hans Böckler Stiftung

### Wochenarbeitszeit:

– *Kfz-Gewerbe* NRW: Beschäftigte ab dem 45./50./55. Lebensjahr arbeiten 36/35,5/35 Std./Woche.

– *Chemische Industrie*: ab dem 57. Lebensjahr Altersfreizeit von 2,5 Std./Woche (nicht parallel zu Altersteilzeit).

– *Deutsche Flugsicherung*: Fluglotsen im operativen Dienst nach dem 50. Lebensjahr haben Anspruch auf Reduzierung der Wochenarbeitszeit um bis zu 25 % bei entsprechend verminderter Vergütung; gleiche Regelung für Flugdatenbearbeiter und ATM-Spezialisten im operativen Dienst ab 54. Lebensjahr; für Ingenieure und Techniker im operativen Dienst ab 60. Lebensjahr: Anspruch auf Reduzierung der Anzahl in einem Ausgleichszeitraum zu leistender Nachtschichten auf bis zu zwei.

– *T-Systems International GmbH (TSI)*: Gutschrift von 2/4/5 Stunden/Woche ab dem 50./53./55. Lebensjahr auf das Langzeitkonto oder auf Wunsch des Beschäftigten entsprechende Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf 38/36/35 Stunden. Guthaben können geblockt an das Lebensarbeitszeitende gelegt werden.

### Jahresarbeitszeit/Urlaub:

Während in der überwiegenden Mehrzahl der Tarifbereiche bereits seit langem ein einheitlicher Tarifurlaub von 30 Arbeitstagen/Jahr besteht, ist in einigen wenigen Bereichen der Urlaub (noch) altersgestaffelt.

– *Öffentlicher Dienst*: bis zum 30./40./nach 40. Lebensjahr beträgt der Urlaub 26/29/30 Arbeitstage. Vergleichbare Regelungen gibt es bei Bahn und Post.

– *Landwirtschaft* Bayern: Für die ArbeiterInnen ist der Urlaub gestaffelt nach einer Betriebszugehörigkeit bis 9 Jahren zwi-

schen 22–25 Arbeitstagen, für die Angestellten ist er zwischen 20–30 Arbeitstagen gestaffelt nach Lebensjahren, Betriebszugehörigkeit (bis 50. Lebensjahr und 20 Jahre Betriebszugehörigkeit) und Gehaltsgruppe.

### Zusätzlicher Urlaub/freie Tage

In einigen Bereichen gibt es diese Formen der Arbeitszeitverkürzung für ältere ArbeitnehmerInnen, teils in Abhängigkeit von belastender Arbeit wie z. B. Nacht- und Schichtarbeit:

– *Brauereien* Bayern: Zusätzlich zu 30 Arbeitstagen Urlaub gibt es für Beschäftigte ab 60/62 Lebensjahren und 10 Jahren Betriebszugehörigkeit 13/18 freie Tage/Jahr.

– *Druckindustrie*: Nach 58. Lebensjahr 2 bezahlte freie Tage/Jahr.

– *Hotels u. Gaststätten* Bayern: Ab 55 Lebensjahren und 10 Jahren Betriebszugehörigkeit 5 Arbeitstage zusätzlicher Urlaub.

– *Energiewirtschaft* NRW: Nach dem 50./52. Lebensjahr mit mindestens 40 Nachtschichten im Vorjahr gibt es 3/4 Freistellungstage; ähnliche Regelung im Osten.

– *Privates Verkehrsgewerbe* Rheinland Pfalz: 1/2/3/4 Tage/Jahr Zusatzurlaub nach 4/6/8/10 Jahren Betriebszugehörigkeit; 5 Tage/Jahr Zusatzurlaub nach 12 Jahren Betriebszugehörigkeit und nach dem 50. Lebensjahr.

– *Steinkohlenbergbau* Ruhr: Zusatzurlaub von 3 Arbeitstagen für Arbeitnehmer unter Tage und Arbeitnehmer über Tage, die 15 Jahre unter Tage beschäftigt waren.

### Langzeitkonten

Vereinzelte bestehen auch Regelungen zu Langzeitkonten, die einen früheren Aus-

stieg aus dem Arbeitsleben ermöglichen:

- *Heizungsindustrie* Hessen: Ab 50. Lebensjahr Vereinbarung von Langzeitkonten möglich.
- *Eisen- und Stahlindustrie* NRW: Ab 45. Lebensjahr Buchung von Zeitanteilen bis zu 20 % (übrige Beschäftigte bis 15 %) des Jahresentgelts auf ein Langfristkonto möglich.
- *Chemische Industrie*: Nutzung von Langzeitkonten für die Freistellung vor Altersrente möglich.

## 5

### Arbeitsorganisation/ Arbeitsplatz

Ein tarifpolitischer Regelungsbedarf besteht bei älteren ArbeitnehmerInnen auch und gerade im Hinblick auf die konkrete Gestaltung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsorganisation. Das gewandelte Leistungsprofil und die infolge des jahrzehntelangen Belastungsgeschehens oft verringerte Leistungsfähigkeit älterer ArbeitnehmerInnen machen eigentlich eine spezifische arbeitspolitische Regulierung für diese Beschäftigtengruppen erforderlich. Tatsächlich finden sich in den Tarifverträgen aber so gut wie keine Bestimmungen, die sich dieses Problems annehmen. In allgemeiner Form definieren die meisten Tarifbestimmungen zur *leistungsbezogenen* Entgeltfindung eine grundlegende Leistungsnorm, die sicherstellen soll, dass die Beschäftigten die jeweilige Tätigkeit auch dauerhaft ohne gesundheitliche Beeinträchtigung durchführen können. Eine typische Formulierung für die Definition der Bezugs- oder Ausgangsleistung lautet beispielsweise: „Als Normleistung gilt jene menschliche Leistung, die von einem geeigneten, eingearbeiteten und geübten Arbeitnehmer auf Dauer erreicht werden kann, ohne dass Gesundheitsschäden eintreten.“ (MTV Arbeiter *Textilindustrie* Baden-Württemberg vom 2.5.1996, § 13 Ziff. 4) (ausführlich: Bispinck 2000). Aber weder gelten solche Bestimmungen in allen Tarifbereichen bzw. für die Tätigkeiten, die faktisch aber nicht formal unter Leistungsbedingungen erbracht werden, noch garantieren sie die erwünschte Wirkung.

Darüber hinaus finden sich nur einzelne tarifliche Regelungen, die sich auf Arbeitsplatzwechsel, Begrenzung der Tätig-

keitsdauer bzw. arbeitsmedizinische Untersuchungen älterer ArbeitnehmerInnen beziehen:

- *Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie* Sachsen: ArbeitnehmerInnen nach dem 40. Lebensjahr und mehr als 5 Jahren Schichtarbeit im gleichen Betrieb oder Unternehmen haben Anspruch auf Umsetzung auf einen vergleichbaren Arbeitsplatz (unter Berücksichtigung der Kündigungsfristen).

Spezielle Altersgrenzenregelungen gibt es in Tarifbereichen mit besonders hohen Sicherheitsanforderungen wie dem Luftverkehr:

- *DFS Deutsche Flugsicherung GmbH*, Ofenbach: Hier endet das Arbeitsverhältnis von Fluglotsen nach 15 Jahren Tätigkeit in der Flugverkehrskontrolle und vollendetem 55. Lebensjahr; nach dem 52. Lebensjahr können sie – unter Inkaufnahme von Versorgungsabschlägen – jederzeit in den Ruhestand treten.

Gemessen an dem Ziel differenzierter, altersgerecht gestalteter Arbeits- und Leistungsbedingungen muss man in diesem Regelungsbereich weitgehende Defizite konstatieren. Von einer systematischen Berücksichtigung dieser Problematik kann keine Rede sein. Dies gilt in gleicher Weise für die Qualifizierung und Weiterbildung.

## 6

### Qualifizierung/Weiterbildung

Dieses für die künftige Arbeitsmarktentwicklung und die Beschäftigungsperspektiven älterer ArbeitnehmerInnen zentrale Thema entpuppt sich, wenn auch nicht ganz unerwartet, als fast komplette tarifpolitische Leerstelle. Zwar gibt es mittlerweile eine Vielzahl auch neuerer Tarifbestimmungen zur beruflichen Qualifizierung und Weiterbildung (Bispinck 2001) doch die speziellen Anforderungen an ältere ArbeitnehmerInnen und ihre Bedürfnisse bleiben in den Tarifverträgen so gut wie unberücksichtigt. Die Ausnahmen seien kurz skizziert:

Im Qualifizierungstarifvertrag der *Metallindustrie* Nordwürttemberg/Nordbaden vom Juni 2001 findet sich ein kurzer Passus, der sich speziell auf die älteren ArbeitnehmerInnen bezieht. Zunächst ist im Vertrag festgehalten, dass alle Beschäftig-

ten Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit dem Arbeitgeber haben, in dem gemeinsam festgestellt wird, ob ein Qualifizierungsbedarf besteht. Weiter heißt es dann: „Soweit erforderlich, wird im Rahmen der Gespräche bei älteren Beschäftigten besonders auf deren Basiswissen im eigenen Aufgabengebiet eingegangen. Ziel ist, deren Qualifikation auf dem jeweils erforderlichen Stand für ihre Aufgabenerledigung zu halten.“ Ferner haben sich die Tarifvertragsparteien auf die Schaffung einer gemeinsamen Agentur zur Förderung der beruflichen Weiterbildung geeinigt. Zu den Aufgaben dieser Agentur zählt u. a. die Entwicklung von Weiterbildungsmaßnahmen für ältere Beschäftigte.

Bei der *Deutschen Bahn AG* sind für Beschäftigte, deren Beschäftigung wegfällt, umfangreiche Fördermaßnahmen vorgesehen, deren Dauer nach Lebensalter und Betriebszugehörigkeit gestaffelt ist. Zu den Fördermaßnahmen, die nach Möglichkeit auf die Erlangung eines neuen regulären Arbeitsverhältnisses zielen, gehören u. a. auch Qualifizierungsmaßnahmen. Beschäftigte beispielsweise, die zwischen 50 und 55 Jahre alt sind und 1/3/5 Jahre Betriebszugehörigkeit aufweisen, erhalten Fördermaßnahmen, die 12/24/27 Monate dauern.

Im *Öffentlichen Dienst West* gilt: Wenn ein über 55-jähriger Beschäftigter keine Zustimmung zu einer Fortbildung/Umschulung im Zusammenhang mit Rationalisierungsmaßnahmen gibt, gilt dies nicht als „willkürliche Verweigerung“.

## 7

### Sonstige Regelungen

Unter den sonstigen tariflichen Regelungen mit Altersbezug haben vor allem die Bestimmungen zum Bezug des Krankengeldes eine weite Verbreitung. Das gesetzliche Krankengeld wird nach der Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber für längstens 78 Wochen im Zeitraum von drei Jahren gezahlt und beträgt 70 % des regelmäßigen Bruttoarbeitseinkommens und maximal 90 % des Nettoeinkommens. Die Tarifverträge sehen vielfach einen Krankengeldzuschuss vor, der diese Lücke zumindest teilweise schließen soll. Dieser Zuschuss ist in seiner Dauer häufig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängig. Dabei fallen die Regelungen wiederum sehr unterschiedlich aus. Zum Teil wird der Zu-

## Übersicht 6: Tariflicher Krankengeldzuschuss

Tarfbereich	Betriebszugehörigkeit	Zuschussdauer
Bankgewerbe West und Ost	2/5/10/15/20/25 J.	7/20/33/46/59/72 W.
Bauhauptgewerbe Ang.	3/7/10 J.	6/8/12 W.
Brauereien Bayern	5/10/15 J.	2/4/6 W.
Chemische Industrie	2/5/10/15/20 J.	2/3/4/5/6 Mon.
Einzelhandel NRW	10 J.	6 W.
Energiewirtschaft NRW (GWE-Bereich)	3 Mon./2/3/10 J.	7/10/20/36 W.
Groß- u. Außenhandel NRW	5/10 J.	bis 3 Mon./ freies Ermessen
Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden	2/4/6 J.	1/2/3 Mon.
Steinkohlenbergbau	3 J. <sup>1)</sup>	7.-13. W. AU
Süßwarenindustrie West	2/5 J.	2/4 W.
Textilindustrie Baden-Württemberg Ang.	5/10 J.	1/2 Mon.
Versicherungsgewerbe (Innendienst)	2/5/10/15/20/25 J.	13/26/39/52/65/78 W.

1) Für verheiratete AN mit 15 J. BZ: 14-26 W. AU  
AU=Arbeitsunfähigkeit; J= Jahr; Lj.=Lebensjahr; Mon.=Monat; W=Woche.

Quelle: WSI-Tarifarchiv; Stand: 30.06.2004.

WSI Hans Böckler  
Stiftung

(2) Nur begrenzte Unterstützung durch die Tarifverträge findet die betriebliche Personalpolitik hingegen in den Regelungsbereichen der Arbeitszeit sowie der Arbeits-, Leistungs- und Qualifizierungspolitik, die für eine angemessene Gestaltung der Arbeitsbedingungen im Sinne eines Konzepts von „Guter Arbeit“ zweifellos von zentraler Bedeutung sind:

Die tariflichen *Arbeitszeitregelungen* bieten ein gemischtes Bild: Nur in wenigen Bereichen gibt es kürzere Arbeitszeiten für ältere (und besonders belastete) Beschäftigtengruppen entweder in Form kürzerer Wochenarbeitszeit oder zusätzlicher freier Tage und Urlaub. Die hingegen nahezu flächendeckend abgeschlossenen Tarifverträge zur Altersteilzeit folgen eher dem Motto kürzere Lebensarbeitszeit, als kürzere Arbeitszeit während des Erwerbslebens. Es fehlen unterstützende Regelungen für eine flexible, den Verlauf des Erwerbslebens umfassende Arbeitszeitpolitik, die neben den betrieblichen Anforderungen auch die wechselnden Bedürfnisse der Beschäftigten aufgreift. Die langsam zunehmende Vereinbarung von tariflichen Rahmenregelungen zu Langzeitkonten kann dieses Defizit nur zum Teil beheben.

Im Bereich von *Arbeitsorganisation*, *Leistungspolitik* und *Qualifizierung* sind die bei weitem größten Defizite im tariflichen Regelungsbestand zu konstatieren. Von ganz wenigen Ausnahmen abgesehen sind kaum Tarifverträge zu finden, die hier mit Blick auf die Probleme älterer ArbeitnehmerInnen gezielt Hilfestellungen bereitstellen. Zwar gibt es in einzelnen Tarifbereichen immerhin Verhandlungsverpflichtungen zu diesem Thema, so etwa bei der Volkswagen AG, aber eine Verallgemeinerung positiver betrieblicher Erfahrungen durch tarifliche Rahmenregelungen findet derzeit (noch) nicht statt.

Zusammenfassend ist festzuhalten: Ein systematisches tarifpolitisches Konzept für eine alter(n)sgerechte Gestaltung der Arbeits- und Einkommensbedingungen ist erst noch zu entwickeln (und durchzusetzen).

schuss auch nur unter einschränkenden Bedingungen gezahlt (*Übersicht 6*).

## 8

### Fazit

Die Analyse der altersbezogenen Regelungen in den Tarifverträgen fördert manche bekannte Fakten zu Tage, sie korrigiert aber auch verbreitete Klischees über die Tarifvertragsstrukturen und deckt nicht zuletzt wichtige Defizite der tariflichen Gestaltung alter(n)sgerechter Arbeits- und Einkommensbedingungen auf. Aus Sicht der betrieblichen Personalpolitik ist ein zwiespältiges Fazit zu ziehen:

(1) Harte Vorgaben machen die meisten Tarifverträge in Bezug auf den *Bestandsschutz* des Arbeitsverhältnisses. Hier ist der Altersbezug am klarsten ausgeprägt. Die an der Betriebszugehörigkeit und dem Lebensalter festgemachten Bestimmungen zu Kündigungsfristen und Kündigungsschutz sind Ausdruck der besonderen Risiken älterer ArbeitnehmerInnen, konzentrieren sich allerdings in ihrer Wirkung auf die Stammbeschafteten. Eine Reform der Tarifregelungen müsste dem Rechnung tragen, um eine Risikobegrenzung auch für Beschäftigte mit einem weniger unternehmensstabi-

len und häufig unterbrochenen Erwerbsverlauf zu erreichen. Eine Einstellung älterer Arbeitsloser wird durch die Regelungen durchweg nicht erschwert, da eine reine Lebensaltersorientierung nicht gegeben ist.

Die tariflichen *Vergütungsstrukturen* weisen – von Einzelfällen abgesehen – nur in geringem Maße ein „Senioritätsprinzip“ im Sinne einer automatischen altersgebundenen Entgeltanhebung auf. Die einzige große Ausnahme – der öffentliche Dienst – wird mit dem neuen Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) Abschied vom Lebensaltersbezug bei der Tarifvergütung nehmen. Die „Sitzprämie“ ist damit – entgegen weit verbreiteter Auffassung – also keineswegs durchgängiges Charakteristikum der tariflichen Entgeltbestimmungen. Dass sich jedoch die Dauer der *Berufserfahrung* grundsätzlich positiv auf die Vergütungshöhe auswirkt, sollte in jedem Konzept betrieblicher Entgeltpolitik Berücksichtigung finden. Die *Verdienstsicherung* ist weit, aber keineswegs flächendeckend verbreitet und wird – ähnlich wie die Bestandsschutzbestimmungen – bei einer Kombination von Lebensalter und Betriebszugehörigkeit wirksam. Risiken und Nebenwirkungen sind daher auch vergleichbar. Das Gleiche gilt für die Regelungen zur *Abfindung*.

## LITERATUR

Bispinck, R. (2000): Tarifentgelt nach Leistung und Erfolg; In: WSI-Tarifhandbuch 2000, Frankfurt/Main

Bispinck, R. (2001): Qualifizierung und Weiterbildung in Tarifverträgen – Bisherige Entwicklung und Perspektiven; in: Dobischat, R./Seifert, H. (Hrsg.), Lernzeiten neu organisieren. Lebenslanges Lernen durch Integration von Bildung und Arbeit, Berlin, S. 153–180