

Fröhler, Norbert; Fehmel, Thilo

Working Paper

Tarifvertragliche Regulierung sozialer Sicherung: Deutschland und Österreich im Vergleich

Working Paper Forschungsförderung, No. 076

Provided in Cooperation with:

The Hans Böckler Foundation

Suggested Citation: Fröhler, Norbert; Fehmel, Thilo (2018) : Tarifvertragliche Regulierung sozialer Sicherung: Deutschland und Österreich im Vergleich, Working Paper Forschungsförderung, No. 076, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf,
<https://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:101:1-2018073113214098228787>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/216004>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/de/legalcode>

WORKING PAPER FORSCHUNGSFÖRDERUNG

Nummer 076, Juni 2018

Tarifvertragliche Regulierung sozialer Sicherung

Deutschland und Österreich im Vergleich

Norbert Fröhler und Thilo Fehmel

Die Autoren:

Norbert Fröhler, Wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Professur für Arbeitswissenschaft in der Fachgruppe Soziologie der Otto-Friedrich-Universität Bamberg, norbert.froehler@uni-bamberg.de

Thilo Fehmel, Professor für Sozialpolitik an der Dualen Hochschule Gera-Eisenach, Campus Gera, thilo.fehmel@dhge.de

© 2018 by Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf
www.boeckler.de



„Tarifvertragliche Regulierung sozialer Sicherung“ von Norbert Fröhler und Thilo Fehmel ist lizenziert unter

Creative Commons Attribution 4.0 (BY).

Diese Lizenz erlaubt unter Voraussetzung der Namensnennung des Urhebers die Bearbeitung, Vervielfältigung und Verbreitung des Materials in jedem Format oder Medium für beliebige Zwecke, auch kommerziell. (Lizenztext: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/de/legalcode>)

Die Bedingungen der Creative-Commons-Lizenz gelten nur für Originalmaterial. Die Wiederverwendung von Material aus anderen Quellen (gekennzeichnet mit Quellenangabe) wie z. B. von Schaubildern, Abbildungen, Fotos und Textauszügen erfordert ggf. weitere Nutzungsgenehmigungen durch den jeweiligen Rechteinhaber.

ISSN 2509-2359

Inhalt

Tabellenverzeichnis.....	6
Zusammenfassung.....	8
Einleitung	13
Teil 1: Tarifvertragliche Regulierung von Sozialpolitik in Deutschland	
1. Demografischer Wandel und „Demografie-Tarifverträge“	20
2. Regelungsfeld Alter	27
2.1. Altersversorgung.....	28
2.1.1. Entgeltumwandlung.....	29
2.1.2. Zusatzversorgung.....	38
2.2. Altersübergang	47
2.2.1. Vorruhestand.....	49
2.2.2. Altersteilzeit.....	51
2.2.3. Langzeitkonten.....	58
2.2.4. Teilrente	64
2.2.5. Beiträge zum Ausgleich von Rentenabschlägen.....	65
2.2.6. Teilzeitbeschäftigung mit Lohnausgleich	67
2.3. Altersgerechte Arbeit	69
2.3.1. Arbeitsverhältnis.....	71
2.3.2. Entgelt.....	73
2.3.3. Arbeitszeit	74
2.3.4. Arbeitsorganisation.....	76
2.3.5. Qualifizierung	77
3. Regelungsfeld Gesundheit	83
3.1. Arbeitsschutz	83
3.2. Betriebliche Gesundheitsförderung	90
3.3. Krankheit	94
3.3.1. Arztbesuch	94

3.3.2. Krankmeldung	95
3.3.3. Erkrankung während des Urlaubs	96
3.3.4. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.....	97
3.3.5. Kranken- und Verletztengeld	99
3.4. Rehabilitation	104
3.4.1. Medizinische Rehabilitation	106
3.4.2. Berufliche Rehabilitation.....	107
3.5. Invalidität	114
3.6. Sterbefall	121
3.6.1. Sterbegeld.....	121
3.6.2. Hinterbliebenenversorgung	122
4. Regelungsfeld Beschäftigungssicherung	126
4.1. Kündigungsschutz	128
4.2. Rationalisierungsschutz	137
4.3. Kurzarbeit	144
4.4. Saisonale Kurzarbeit.....	147
4.5. Öffnungsklauseln zur Beschäftigungssicherung.....	153
4.6. Ausbildungs- und Übernahmeförderung.....	161
4.7. Berufliche Weiterbildung	187
5. Regelungsfeld Vereinbarung von Erwerbstätigkeit und privater Sorgearbeit	206
5.1. Teilzeitarbeit	207
5.2. Elternzeiten.....	214
5.2.1. Mutterschutz und Mutterschaftsgeld	214
5.2.2. Elternzeit und Elterngeld	215
5.3. Pflegezeiten	223
5.3.1. Pflege bei vorübergehender Krankheit	223
5.3.2. Pflege bei Pflegebedürftigkeit	227
5.4. Sonstige familienbezogene Lebensereignisse	236
6. Fazit Deutschland.....	239

Teil 2: Kollektivvertragliche Regulierung von Sozialpolitik in Österreich

7. Regelungsfeld Alter	247
7.1. Altersversorgung.....	247
7.1.1. Betriebsrenten.....	247
7.1.2. Abfertigung.....	249
7.2. Altersübergang	250
7.2.1. Altersteilzeit.....	250
7.2.2. Überbrückungsgeld	252
7.2.3. Sabbatical vor Pensionsantritt	254
7.3. Altersgerechte Arbeit	254
8. Regelungsfeld Gesundheit	256
8.1. Präventive gesundheitsbezogene Regelungen	257
8.2. Reaktive gesundheitsbezogene Regelungen	258
8.2.1. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.....	258
8.2.2. Krankengeld.....	259
8.2.3. Entgeltfortzahlung im Todesfall	262
8.3. Sonstige gesundheitsbezogene Regelungen	263
8.4. Zwischenfazit.....	264
9. Regelungsfeld Beschäftigungssicherung.....	265
9.1. Regelungen zu Kündigungsfristen	265
9.2. Maßnahmen im Kontext der (drohenden) Beendigung des Arbeitsverhältnisses.....	266
10. Regelungsfeld Vereinbarung von Erwerbstätigkeit und privater Sorgearbeit	268
11. Fazit Österreich.....	270
Literaturverzeichnis	272

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Felder und Subfelder tarif- bzw. kollektivvertraglicher Sozialpolitik in den untersuchten Branchen.....	19
Tabelle 2: Tarifvertragliche Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung (Entgeltumwandlung)	36
Tabelle 3: Überbetriebliche zusätzliche Altersversorgung.....	44
Tabelle 4: Tarifvertragliche Regelungen nach dem Altersteilzeitgesetz.....	56
Tabelle 5: Tarifvertragliche Regelungen zu Langzeitkonten	62
Tabelle 6: Tarifvertragliche Regelungen zu altersgerechter Arbeit.....	79
Tabelle 7: Tarifvertragliche Regelungen zum allgemeinen Arbeitsschutz	89
Tabelle 8: Tarifvertragliche Regelungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung	93
Tabelle 9: Tarifvertragliche Regelungen zum Krankheitsfall	102
Tabelle 10: Tarifvertragliche Regelungen zur Rehabilitation.....	111
Tabelle 11: Tarifvertragliche Regelungen zur Invalidität	119
Tabelle 12: Tarifvertragliche Regelungen für den Sterbefall	125
Tabelle 13: Tarifvertragliche Regelungen zum Kündigungsschutz.....	135
Tabelle 14: Tarifvertraglicher Rationalisierungsschutz.....	141
Tabelle 15: Tarifvertragliche Regelungen zur Kurzarbeit	146
Tabelle 16: Tarifvertragliche Öffnungsklauseln zur Beschäftigungssicherung.....	158
Tabelle 17: Tarifvertragliche Ausbildungs- und Übernahmeförderung.....	181
Tabelle 18: Tarifvertragliche Regelungen zur beruflichen Weiterbildung.....	203
Tabelle 19: Tarifvertragliche Regelungen zur Teilzeitarbeit	212
Tabelle 20: Tarifvertragliche Regelungen zu Elternzeiten.....	221
Tabelle 21: Tarifvertragliche Regelungen zur Pflege bei vorübergehender Krankheit	226

Tabelle 22: Tarifvertragliche Regelungen zur Pflege bei Pflegebedürftigkeit	234
Tabelle 23: Tarifvertragliche Regelungen zur Freistellung bei sonstigen familienbezogenen Lebensereignissen	238
Tabelle 24: Kollektivvertragliche Bestimmungen zur Altersteilzeit in der chemischen Industrie Österreichs	251
Tabelle 25: Kollektivvertragliche Regelungen zu altersgerechter Arbeit	255
Tabelle 26: Kollektivvertragliche Regelungen zu präventiven Gesundheitsmaßnahmen	257
Tabelle 27: Kollektivvertragliche Regelungen zur Entgeltfortzahlung im privaten Bankgewerbe Österreichs	258
Tabelle 28: Kollektivvertragliche Regelungen zum Krankengeldzuschuss	260

Zusammenfassung

Die vorliegende Studie widmet sich einem in der Sozialpolitikforschung bislang nur randständig behandelten Gebiet: der Sozialpolitik per Tarifvertrag. Diese Randständigkeit ergibt sich aus der Tatsache, dass die sozial-, wirtschafts- und fiskalwissenschaftliche Sozialpolitikforschung sich im Laufe ihrer langen Geschichte – jedenfalls im deutschsprachigen Raum – ganz überwiegend als *Sozialstaatsforschung* begriffen und ihr Hauptaugenmerk entsprechend auf das Handeln staatlicher Akteure im Kontext sozialer Sicherung gerichtet hat. Dem Umstand des Wandels staatlichen Handelns wird dabei durchaus Rechnung getragen. Bereits seit längerem wird der Rückzug des Staates aus seiner sozialpolitischen Verantwortung konstatiert. Analytisch differenzierter ist die Rede von Transformationen des Sozialstaates und von Neujustierungen bzw. Aktualisierungen sozialpolitischer Ziele, Techniken und Akteurskonstellationen, in deren Zuge sich die staatliche Verantwortung für das Erreichen sozialpolitisch relevanter Ziele verändert: weg von unmittelbarer Erfüllungsverantwortung hin zu nur noch mittelbarer Gewährleistungsverantwortung. Folge dieses Verantwortungswandels auf der Ebene staatlichen Handelns ist, dass nun verstärkt nichtstaatliche Akteure aufgerufen sind, sich im Bereich sozialer Sicherung und Wohlfahrtsproduktion zu engagieren, sozialpolitische Ziele zu verfolgen und – insgesamt gesehen – sozialpolitische Verantwortung zu übernehmen. Die Sozialpolitikforschung analysiert diese Entwicklungen v. a. unter den Begriffen der Privatisierung und der Vermarktlichung sozialer Sicherung.

Demgegenüber bleiben weitere Prozesse des sozialpolitischen Verantwortungstransfers weitgehend unberücksichtigt. Zu diesen Prozessen zählen wir die Vertarifizierung sozialer Sicherung. Darunter verstehen wir die zunehmende Überantwortung der Wohlfahrtsproduktion an die kollektiven Akteure des Systems der industriellen Beziehungen, also an eine Aushandlungs- und Gestaltungsebene, die sich durch ihre Eigengesetzlichkeiten von der staatlichen Ebene ebenso deutlich unterscheidet wie vom Handeln individueller Akteure auf Wohlfahrtsmärkten. Die beschriebene Fokussierung der Sozialpolitikforschung bringt es mit sich, dass sozialwissenschaftlich erhobenes oder gar theoretisiertes Wissen über Sozialpolitik mit den Mitteln der Tarifpolitik im deutschsprachigen Raum nur spärlich vorhanden ist. Diese Wissenslücken offenbaren sich nicht nur bezüglich der Frage nach den Transformationsprozessen und Verantwortungsübergängen zwischen gesetzgebendem Sozialstaat und tarifvertraglich autonom gestaltenden Tarifparteien, also bezüglich der Frage nach den Prozessen der Vertarifizierung sozialer Sicherung im eigentlichen Sinne. Die Wissenslücken zeigen sich bereits bezüglich der

grundlegenden Fragen nach der Existenz, dem Ausmaß, den Inhalten und der Reichweite tarifvertraglicher Regelungen zu Aspekten sozialer Sicherung. Das Forschungsprojekt „Sozialpolitik per Tarifvertrag. Ursachen und Folgen der Vertariflichung sozialer Sicherung“ verfolgt vor diesem Hintergrund das Ziel, die Wissensbasis zur Tarifsozialpolitik zu verbreitern, diese spezifische Form sozialpolitischer Transformation analytisch aufzuarbeiten und Prozesse der Vertariflichung sozialer Sicherung in die aktuellen Diskurse zum Sozialstaatswandel, aber auch zur Dynamik der industriellen Beziehungen einzuordnen.

Zu diesem Zweck besteht die Aufgabe des Projektes zunächst darin, sich einen Überblick über bestehende tarifliche Regelungen mit sozialpolitischem Inhalt in den ausgewählten Distributionsregimes Deutschland und Österreich zu verschaffen.¹ Da dies angesichts des Projektdesigns (umfassender Begriff von Sozialpolitik, international angelegter Systemvergleich) und der vorgefundenen Fülle nicht vollumfänglich für alle Branchen und Tarifbereiche geschehen kann, haben wir uns für eine repräsentative Auswahl von vier Branchen (Bauhauptgewerbe, chemische Industrie, Einzelhandel und privates Bankgewerbe) entschieden, deren Tarif- bzw. Kollektivverträge wir eingehend ausgewertet, systematisiert und verglichen haben.

Im Ergebnis dieser ersten, gleichsam kartografierenden Analyse zeigt sich für das deutsche System der industriellen Beziehungen eine unerwartete Fülle und beachtliche Heterogenität tarifsozialpolitischer Regelungen. Diese Vielzahl lässt sich auf verschiedene Weise systematisieren. Es ist zunächst sinnvoll, zwischen „Tarifsozialpolitik“ als Form und Ausmaß tarifvertraglicher Regelungen mit sozialpolitischem Inhalt einerseits und „Vertariflichung sozialer Sicherung“ als Transformationsmodus des oben beschriebenen Sozialstaatswandels andererseits zu unterscheiden. Erst durch diese Unterscheidung wird es möglich, die in den Tarifverträgen enthaltenen sozialpolitischen Regelungen danach zu differenzieren, ob sie als Reaktion auf den staatlichen Rückzug bzw. Steuerungswandel aufzufassen sind oder eben nicht. Kartografiert man entsprechend dieser Einteilung, dann ergibt sich für Deutschland ein aufschlussreiches Bild inhaltlicher Variabilität im Zeitverlauf. Die meisten Bestimmungen und die höchste Regelungsdichte lassen sich im Regelungsfeld Gesundheit finden. Zugleich zeichnet sich dieses Regelungsfeld aber durch das weitgehende Fehlen von Vertariflichungstendenzen

1 Im weiteren Verlauf wendet sich das Forschungsprojekt dann den beteiligten Akteuren auf Tarifebene zu und analysiert deren Bewertungen und Einschätzungen zu Tarifsozialpolitik und Vertariflichungsprozessen. Ein dritter Projektstrang untersucht dann die Folgewirkungen von Vertariflichungsprozessen auf die Handlungsbedingungen betrieblicher Akteure.

aus; vielmehr sind die entsprechenden Tarifbestimmungen durchwegs älteren Datums und unterlagen in den letzten Jahren kaum Veränderungen. Demgegenüber erlangte das Regelungsfeld Alter erst vergleichsweise spät Bedeutung in der Tarifpolitik. Es ist zudem das Regelungsfeld, in dem sich am klarsten die These der Vertarifizierung von Sozialpolitik im Sinne eines Verantwortungstransfers belegen lässt – beginnend in den 1980er Jahren mit Fragen des verstärkt tariflich anstatt staatlich zu gestaltenden Altersübergangs, fortgesetzt in den 2000er Jahren mit der Einbindung der Tarifparteien in den Paradigmenwechsel vom Ein- zum Mehrsäulenmodell der Altersversorgung. Für die Regelungsbereiche Pflege, Beschäftigungssicherung und Vereinbarung von Erwerbs- und Sorgearbeit offenbaren sich wiederum andere Muster im Kompetenzverhältnis von staatlicher und tariflicher Regulierung. Insgesamt zeigt sich damit, dass sowohl das Ausmaß von Tarifsozialpolitik als auch die Intensität von Vertarifizierungsprozessen regelungsfeldspezifisch erheblich differieren.

Weiterhin zeigt die Untersuchung, dass die unterschiedlichen Handlungsbedingungen der Tarifakteure zentrale erklärende Faktoren für Branchenunterschiede bei der Gestaltung von Tarifsozialpolitik sind. Die je spezifischen Branchenstrukturen und Arbeitsbedingungen haben Einfluss auf die Verhandlungs- und Konfliktmöglichkeiten der beteiligten Akteure. Da diese strukturell bedingt und geprägt, also hochgradig institutionalisiert und mithin nur inkrementell veränderbar sind, lässt sich von langjährig gewachsenen und etablierten branchenspezifischen Konflikt-, Aushandlungs- und Kooperationskulturen sprechen, die das Ausmaß von Tarifsozialpolitik und von Vertarifizierung sozialer Sicherung bestimmen. So steht die bekannte, stark kooperativ ausgeprägte und von aktivem Gestaltungswillen getragene Sozialpartnerschaft in der chemischen Industrie in deutlichem Kontrast etwa zu der eher konfrontativen Verhandlungskultur im Einzelhandel. Unterschiede dieser Art spiegeln sich auch in unterschiedlicher sozialpolitischer Regelungsdichte wider.

In Ansätzen lassen sich derartige branchenspezifische Regelungskulturen auch in Österreich beobachten. Auch hier wirkt die Segmentierung von Tarifbereichen als bestimmender Faktor für Branchenunterschiede in der Tarifsozialpolitik – unabhängig davon, dass aufgrund der institutionellen Besonderheiten der industriellen Beziehungen Österreichs die Tarifbindung der Unternehmen bei nahezu 100 Prozent liegt, differierende Tarifbindungsraten also für sich genommen kaum Erklärungswert für Branchenunterschiede haben können. Einen entsprechend höheren Erklärungswert haben demnach die Branchenstrukturen und die daraus ableitbaren spezifischen Sicherungsbedarfe und Verteilungsmassen. So haben bspw. Fragen des Gesundheits- und Arbeitsschutzes, zu Karenz-

regelungen oder zur Vereinbarung von Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen Baugewerbe und Einzelhandel – wenig überraschend – ein sehr unterschiedliches Gewicht. Insgesamt aber – und das ist im Systemvergleich der wohl wichtigste Befund – finden wir in Österreich ein deutlich geringeres Ausmaß an Sozialpolitik per Kollektivvertrag. Das ist jedoch keineswegs gleichzusetzen mit inaktiven oder gar indifferenten Kollektivvertragsparteien. Vielmehr verfügen diese durch die spezifisch österreichische Ausprägung der Staat-Verbände-Beziehungen über unmittelbarere Einflussmöglichkeiten auf die sozialstaatliche Gesetzgebung – was ergänzende oder gar ersetzende Tarifsozialpolitik weitgehend entbehrlich macht.

Aus Gründen begrenzter Forschungsressourcen wurden im österreichischen Fall die historischen Entwicklungen der Beziehungen zwischen Sozialgesetzgebung und Tarifsozialpolitik nicht in gleicher Weise nachvollzogen wie für Deutschland. Begründete Aussagen über Vertariflichungsprozesse im Sinne eines sozialpolitischen Verantwortungsübergangs können wir daher noch nicht treffen; entsprechend war auch nicht ohne weiteres zu unterscheiden zwischen (ggf. bereits jahrzehntelanger) Tarifsozialpolitik einerseits und (jüngeren) Prozessen der Vertariflichung sozialer Sicherung andererseits. Hinweise in den von uns im Rahmen des Forschungsprojektes geführten Expertengesprächen mit Vertreter*innen von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften deuten jedoch darauf hin, dass die meisten Regelungen bereits seit Langem in den jeweiligen Kollektivverträgen verankert sind, es also *grosso modo* keine Vertariflichungstendenzen in Österreich gibt.

Die Auswertung umfasst Tarif- bzw. Kollektivverträge aus vier bewusst sehr unterschiedlichen Branchen und zwei vermeintlich sehr ähnlichen Distributionsregimes. Aus den erwähnten Gründen haben wir von einer umfassenderen Datenerfassung Abstand nehmen müssen. Das schmälert aber nach unserer Auffassung nicht den Erkenntniswert der Zusammenstellung. Da die Branchenauswahl einen volkswirtschaftlichen Querschnitt darstellt, erscheint es gerechtfertigt, die Auswertungsergebnisse zu generalisieren und verallgemeinernde Aussagen zu treffen. Insgesamt ergibt sich dabei der Befund, dass sowohl das Ausmaß von Tarifsozialpolitik als auch die Intensität von Vertariflichungsprozessen differieren – und zwar sowohl entlang verschiedener Regelungsfelder als auch zwischen verschiedenen Branchen bzw. Tarifbereichen als auch im institutionellen Systemvergleich.

Abschließende Erklärungen für die festgestellten Differenzen kann die vorliegende Bestandsaufnahme nicht liefern – dies bleibt weiterer Forschung, nicht zuletzt im Rahmen des Forschungsprojektes, vorbehalten. An dieser Stelle und auf Basis der bislang gewonnenen Erkenntnis-

se ist aus diesem Befund v. a. ein Katalog weitergehender Hypothesen ableitbar: Mit Blick auf Regelungsfelder, Tarifbereiche und Distributionsregimes können Unterschiede im Ausmaß von Tarifsozialpolitik und von Vertarifizierung sozialer Sicherung grundsätzlich etwa bestehen, weil

- die Problemwahrnehmungen hinsichtlich der Regulierungsbedürftigkeit differieren,
- die Regelungskompetenzen des Staates differieren,
- die Problemreichweiten und Regelungsinteressen potentieller Regelungsadressaten differieren,
- die Gestaltungsbereitschaften, -kompetenzen und -strukturen nicht-staatlicher Akteure differieren,
- die Output-Wahrnehmungen und -Bewertungen bestehender Regulierung durch den Staat sowie durch die Tarifverbände differieren.

Diesen und ähnlichen Fragen wird sich das Forschungsprojekt „Sozialpolitik per Tarifvertrag“ im Weiteren zuwenden.

Einleitung

Der moderne Sozialstaat ist nicht lediglich ein Set von Einrichtungen zur Produktion und Verteilung von Sozialleistungen. Er ist vielmehr die spezifische Form der Vergesellschaftung moderner, westlicher, marktwirtschaftlich organisierter Industrienationen. Damit ist Sozialpolitik von grundlegender Bedeutung; sie erfasst die Lebensverhältnisse fast aller Gesellschaftsmitglieder. In diesem Sinne sprach Hans Achinger (1958) schon vor mehr als fünfzig Jahren von Sozialpolitik als Gesellschaftspolitik.

Anders als zu Achingers Zeiten bearbeitet jedoch die Sozialpolitik der Gegenwart zum großen Teil gesellschaftliche Verhältnisse, die ihrerseits bereits sozialpolitisch geprägt sind. In diesem Sinne ist heutige Sozialpolitik sehr umfassend Sozialpolitik zweiter Ordnung (Kaufmann 1998). Mittlerweile ist innerhalb der Sozialpolitikforschung unbestritten, dass Sozialpolitik nicht nur soziale Ungleichheiten nivelliert, sondern selbst wiederum strukturbildende, ungleichheitsschaffende und -stabilisierende Effekte hat, die den Bedarf an weiterer sozialpolitischer Intervention nach sich ziehen. Daraus ergibt sich eine für die Forschung wichtige Konsequenz: Sozialpolitik lässt sich als Reaktion auf gesellschaftliche Verhältnisse, aber auch als Ursache weitergehender gesellschaftlicher Entwicklungen untersuchen. Zudem lassen sich beide Perspektiven und Fragestellungen miteinander verkoppeln. Dieser Dynamik – mit anderen Worten: sozialpolitisch geprägtem sozialem Wandel – muss in der sozialwissenschaftlichen Erforschung von Sozialpolitik Rechnung getragen werden.

Diese Dynamik betrifft zum einen die Inhalte bzw. Gegenstände von Sozialpolitik. Sozialer Wandel ruft neue „soziale Fragen“ auf oder lässt etablierte Problemlösungsmuster als nicht mehr zeitgemäß erscheinen. In beiden Fällen erhöht sich der Druck auf eine inhaltliche Neuausrichtung der Sozialpolitik. Die Dynamik berührt zum anderen auch Fragen umverteilungsrelevanter sozialer Zugehörigkeiten: Im Zuge zunehmend verflochtener und dynamischer *multilevel governance* im Bereich der Sozialpolitik wandeln sich Anspruchsbeziehungen und Anerkennungsverhältnisse. Neben die (etablierte) Ebene nationalstaatlicher Regulierung und Distribution treten seit einiger Zeit, aus unterschiedlichen Gründen und mit unterschiedlichen Effekten, weitere Distributionsebenen: supranationale Steuerungsebenen (Stichwort: Europäische Integration bzw. Europäisierung der Sozialpolitik) ebenso wie subnationale Steuerungsebenen (Stichworte hier: Regionalisierung, Kommunalisierung der Sozialpolitik). Analytisch schließt sich daran die Frage an, wer auf welcher Ebene an sozialpolitischer Umverteilung partizipiert – und

wer nicht? Darüber hinaus verändern sich auch die Zugangskriterien zu Umverteilungssystemen. Die Ausdifferenzierung verschiedener Arenen der Wohlfahrtsproduktion lenkt den Blick auf die Voraussetzungen, die zu erfüllen sind, um an bestimmten Umverteilungssystemen zu partizipieren. Hintergrund dieser Entwicklung ist wiederum ein sich wandelndes Selbstverständnis sozialstaatlicher Akteure im Hinblick auf ihre sozialpolitische Verantwortung – weg von unmittelbarer Erfüllens- hin zu nur noch mittelbarer Gewährleistungsverantwortung. Im sozialwissenschaftlichen Fokus stehen hier v. a. Prozesse der Privatisierung, der Vermarktlichung oder auch der Refamilialisierung von Sozialpolitik.

Für eine Soziopolitologie der Sozialpolitik bringt all das die Notwendigkeit mit sich, die verbreitete staatszentrierte analytische Beschäftigung mit Sozialpolitik und sozialer Sicherheit zu überwinden, den Blick auszuweiten auf eine Vielzahl gesellschaftlicher Teilbereiche und dabei eine sowohl diachron als auch synchron vergleichende Perspektive einzunehmen (Seeleib-Kaiser 2009). Aus der analytischen Unterscheidung verschiedener Formen umverteilungsrelevanter Zugehörigkeit sowie verschiedener Regulierungsebenen und Redistributionsarenen ergeben sich zahlreiche Gelegenheiten sowohl der reflexiven Theoretisierung von Wohlfahrtsstaatlichkeit als auch der empirischen Untersuchung von (Wandlungsprozessen von) Sozialpolitik und von Systemen sozialer Sicherung.

Vertariflichung sozialer Sicherung

Die folgenden Ausführungen widmen sich der Bedeutungszunahme tarifvertraglicher Regulierung von Sozialpolitik und damit einer weiteren Arenenverschiebung im Kontext der Wohlfahrtsproduktion. Wir fassen diesen Prozess zusammen im Begriff der Vertariflichung sozialer Sicherung – und was sich, wenn unsere Ausgangshypothese zutrifft, daraus ergibt, bezeichnen wir als Tarifsozialpolitik, also als Sozialpolitik mit den Mitteln der Tarifpolitik (Fehmel 2013). Für die Sozialpolitikforschung ergeben sich aus dieser Arenenverschiebung einige Konsequenzen und neue Fragestellungen: Erforderlich sind erstens eine intensivere Verknüpfung der Diskursstränge der Wohlfahrtsstaatsforschung und der Soziologie der industriellen Beziehungen, zweitens die Fokuserweiterung auf Kollektivakteure als Wohlfahrtsproduzenten und drittens die analytische Schärfung und diskursive Stärkung des Begriffs des Distributionsregimes (Ebbinghaus/Kittel 2006), der das Zusammenspiel der Arenen der primären Umverteilung (Arbeitsbeziehungen) und der sekundären Umverteilung (Sozialpolitik) ins Zentrum stellt und so die Beteiligung der Akteure der Arbeitsbeziehungen für die gesellschaftliche Wohlfahrtsproduktion betont (Fehmel/Fröhler 2018).

Das von der Hans-Böckler-Stiftung von Oktober 2016 bis Oktober 2018 geförderte und an der Professur für Arbeitswissenschaft der Universität Bamberg angesiedelte Forschungsprojekt „Sozialpolitik per Tarifvertrag. Ursachen und Folgen der Vertarifizierung sozialer Sicherung“ wendet sich diesen Fragestellungen zu. Es untersucht branchenübergreifend und international vergleichend Ausmaß und Konsequenzen von Tarifsozialpolitik. Mit Blick auf das deutsche Distributionsregime soll dabei das dynamische Verhältnis von Sozialpolitik und Tarifsysteem theoretisch erfasst und empirisch ausgeleuchtet werden. Ausgangspunkt ist dabei die Hypothese einer zumindest partiellen Verlagerung sozialpolitischer Gestaltungsverantwortung vom Staat resp. Gesetzgeber auf die Tarifvertragsparteien. Diese Verlagerung kann einerseits die nicht intendierte Folge einer Sozialgesetzgebung sein, die geprägt ist durch Leistungseinschränkungen oder -einfrierungen sowie durch die Beschränkung von Zugangs- und Anspruchsvoraussetzungen. Sie kann andererseits das vom Gesetzgeber intendierte Ergebnis der Inpflichtnahme und Ermächtigung der Tarifvertragsparteien zur Regelung sozialpolitischer Belange bzw. zur Präzisierung und Konkretisierung der vom Gesetzgeber mehr oder weniger offen gelassenen Gestaltungsspielräume sein. Unabhängig davon, ob unintendiert oder vom Gesetzgeber bewusst angestrebt, müssen sich die Tarifvertragsparteien zu dieser partiellen Verlagerung in irgendeiner Weise verhalten. Über die Wahrnehmungen, Reaktionsmöglichkeiten und -bereitschaften der Tarifakteure in Bezug auf diese Verlagerung ist bislang jedoch wenig bekannt. In diese Leerstelle stößt unser Forschungsprojekt.

Ergänzt wird diese Untersuchungsperspektive durch einen Systemvergleich. Die Vielfalt nebeneinander existierender Distributionsregime lässt grundsätzlich einen Vergleich lohnenswert erscheinen (Becker 1996). Im Wege des internationalen Vergleichs lassen sich je national unterschiedliche Formen des Umgangs mit spezifischen, in sich ähnlichen Problemen ebenso herausarbeiten wie diesbezügliche Entwicklungstendenzen. Das international vergleichend angelegte Design des Forschungsprojekts beruht auf der Annahme, dass es erstens Tendenzen der Vertarifizierung sozialer Sicherung in jenen Wohlfahrtssystemen gibt, zu deren Charakteristika eine ausgebaute nichtstaatliche Sozialpolitik bislang nicht gehörte; dass zweitens diese Problematik in den zu vergleichenden Ländern grundlegende institutionelle und strukturelle Gemeinsamkeiten aufweist; dass aber zugleich auch drittens in den ausgewählten Ländern unterschiedliche Handlungsbedingungen für die relevanten Akteure existieren und insofern unterschiedliche Handlungs- und Reaktionsweisen zu erwarten sind. Entsprechend orientiert sich die Länderauswahl (Deutschland, Österreich) an sozialwissenschaftlichen

Befunden strukturell-institutioneller Ähnlichkeit (*most similar systems design*). Getrieben sind Vergleich und Länderauswahl insbesondere von der Beobachtung, dass trotz insgesamt großer Familiarität das Ausmaß von Tarifsozialpolitik in den beiden Ländern sehr stark voneinander abweicht. Leitende These ist hierbei, dass über das politische Interesse, den Bedarf und die wahrgenommene Notwendigkeit von Tarifsozialpolitik, und damit über ihren Verbreitungsgrad, nicht allein die Arbeitsbeziehungsmuster entscheiden, sondern auch die institutionelle Rahmung der industriellen Beziehungen und das je spezifische Verhältnis von staatlicher und nichtstaatlicher Verantwortung, Gestaltung und Regulierung sozialer Sicherheit (Fehmel/Fröhler 2018).

Vor dem Hintergrund dieses Zuschnitts der Untersuchung waren Eingrenzungen des Untersuchungsfeldes erforderlich. Diese sollten jedoch nach Möglichkeit nicht zu Lasten der Repräsentativität der Untersuchungsergebnisse gehen. Diesem Anspruch folgend wurden zwei Eingrenzungen vorgenommen: Zum einen wurden mit dem Bauhauptgewerbe, der chemischen Industrie, dem Einzelhandel und dem privaten Bankgewerbe vier Branchen resp. Tarifbereiche ausgewählt, die sich innerhalb des deutschen Systems der industriellen Beziehungen durch sehr differente Strukturen und damit Handlungsbedingungen auszeichnen. Zum anderen konzentriert sich die Untersuchung auf Entwicklungen in den „klassischen“ sozialpolitischen Regelungsbereichen Alter, Gesundheit und Erwerbslosigkeit² sowie auf die zumindest für die Sozialpolitikforschung „neueren“ Regelungsbereiche Pflege und Vereinbarung von Erwerbs- und Sorgearbeit.

Bestandsaufnahme tarifvertraglicher Regelungen mit sozialpolitischem Inhalt

Das Forschungsprojekt dient der Exploration des (wie beschrieben eingegrenzten) Untersuchungsfeldes. Sozialwissenschaftlich erhobenes oder gar theoretisiertes Wissen über Prozesse der Vertariflichung sozialer Sicherung liegt bislang im deutschsprachigen Raum im Grunde nicht vor. Das ist einerseits die Folge einer stark staatszentrierten Sozialpolitikforschung, andererseits die Konsequenz einer stark auf Entgelt- und Arbeitszeitfragen fixierten Arbeits(markt)- und Industriesoziologie. Nur vergleichsweise wenige sozialwissenschaftliche Beiträge adressieren die Tarifparteien als sozialpolitische Akteure (z. B. Paster 2010; Jeanrond 2014) und thematisieren über einzelne Bereiche wie etwa Alterssi-

2 Da die bestehenden tarif- und kollektivvertraglichen Regelungen v. a. auf die Vermeidung von Erwerbslosigkeit unter den (noch) Beschäftigten zielen, wird dieses Regelungsfeld im Weiteren präziser mit dem Begriff „Beschäftigungssicherung“ gefasst.

cherung hinaus die Effekte sozialpolitischen Handelns der Tarifparteien (etwa Trampusch 2004; Bispinck 2012a). Offene Fragen betreffen nicht nur Kenntnisse über die diesbezüglichen Einschätzungen relevanter Akteure (also v. a. der Tarifvertragsparteien), sondern offenbaren sich bereits beim Versuch, branchen- und regimeübergreifend Aussagen zu Existenz, Ausmaß, Inhalten und Reichweite tarifvertraglicher Regelungen zu Fragen sozialer Sicherung zu treffen. In einem ersten Schritt sahen wir uns damit vor die Aufgabe gestellt, die einschlägige Tarifvertragslandschaft zu kartieren und zu systematisieren. Es geht also in diesem Teil des Projekts um eine Bestandsaufnahme bestehender tarifvertraglicher Regelungen mit sozialpolitischem Inhalt.

Die Analyse von Tarif- bzw. Kollektivverträgen sieht sich zunächst mit dem grundsätzlichen Problem einer enormen Materialfülle konfrontiert. Für das Jahr 2016 weist das Tarifregister des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) rund 30.000 Verbandstarifverträge und 43.000 Firmentarifverträge aus (WSI-Tarifarchiv 2017, S. 1.3). Hinzu kommt die methodische Herausforderung, dass die Tarif- bzw. Kollektivverträge nicht in forschungsverwertbarer Form zur Verfügung stehen. Die Tarifregister beim BMAS und bei den Arbeitsministerien der Länder gewähren zwar Einsicht in die registrierten Tarifverträge, stehen jedoch nicht für Forschungszwecke zur Verfügung. Die vom Tarifarchiv des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) katalogisierten Tarifverträge liegen bislang nicht in digitalisierter Form vor. Zur Primärschließung griffen wir deshalb zunächst ersatzweise auf die monatlichen Tarifberichte des WSI zurück, die als pdf-Dateien verfügbar sind. Dazu war allein für den Zeitraum von 2009 bis 2016 ein Textkorpus von ca. 3.000 Seiten zu sichten. Den Tarifberichten lassen sich für das sozialpolitische Feld jedoch lediglich die Thematisierung in Tarifverhandlungen und -verträgen entnehmen, nicht jedoch konkrete Regelungsdetails. In Österreich existiert mit der Online-Plattform *KVSystem.at* zwar ein digitales und Forschungszwecken zugängliches Register, in dem alle derzeit geltenden Kollektivverträge einschließlich früherer Fassungen eingesehen und durchsucht werden können. Allerdings erfordert die Suchfunktion bereits im Vorfeld detaillierte Kenntnisse über sozialpolitische Inhalte in konkret zu benennenden Kollektivverträgen.

Aufgrund dieser Schwierigkeiten und der Fülle des zu untersuchenden empirischen Materials haben wir entschieden, uns bereits in der Phase der Bestandsaufnahme auf die vier Branchen Bauhauptgewerbe, chemische Industrie, Einzelhandel und privates Bankgewerbe zu konzentrieren.³ Alleine in diesen vier Tarifbereichen musste ein Textkorpus

3 Während in den anderen Branchen das gesamte Bundesgebiet zum Untersuchungsfeld gehört, beschränken wir uns im deutschen Einzelhandel auf das Tarifgebiet

von ca. 50 Tarif- und 20 Kollektivverträgen mit einem Gesamtumfang von ca. 1.500 Seiten analysiert werden. Hingegen deckt die Auswahl der sozialpolitischen Regelungsfelder den gesamten sozialpolitischen Regelungsbestand zumindest in den vier von uns untersuchten Tarifbereichen ab (siehe Tab. 1). In dieser Hinsicht handelt es sich also um eine Vollerhebung.

Im Folgenden dokumentieren und analysieren wir die sozialpolitischen Inhalte von Tarif- bzw. Kollektivverträgen in den genannten Tarifbereichen in Deutschland und Österreich. Während die Vertragsinhalte im Text analytisch zusammengefasst bzw. verkürzt dargestellt werden, bieten die – meist am Ende des jeweiligen Kapitels zu findenden – Tabellen detailliertere Informationen. Soweit vorhanden, wurden die Erkenntnisse anderer Studien integriert, wobei wir neben eigenen Arbeiten insbesondere auf Auswertungen des WSI-Tarifarchivs (Elemente qualitativer Tarifpolitik) zurückgreifen konnten. Die Sekundäranalyse ermöglicht nicht nur verallgemeinerbare Aussagen, sondern eröffnet auch eine diachrone Perspektive auf den Untersuchungsgegenstand und ermöglicht somit Aussagen zur Entwicklung von Tarifsozialpolitik in den jeweiligen (Sub-)Feldern. Um die tarif- bzw. kollektivvertraglichen Regelungen in ihren institutionellen Kontext einordnen zu können, beschreiben und analysieren wir zudem, wo erforderlich und gegeben, kurz die entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen und deren Entwicklung in den letzten 20 bis 30 Jahren. Wir legen damit – durchaus im Sinne einer themenspezifischen Kartierung der Tarifvertragslandschaft – einen umfassenden Überblick über die Entwicklung und das gegenwärtige Ausmaß von Tarifsozialpolitik vor. Zugleich lassen sich erste Erkenntnisse in Bezug auf Prozesse und Folgen der Vertariflichung (und Verbetrieblichung) von Sozialpolitik gewinnen.

Nordrhein-Westfalen. Hintergrund dieser pragmatischen Entscheidung ist der Umstand, dass im deutschen Einzelhandel Flächentarifverträge traditionell regional auf Ebene der Bundesländer abgeschlossen werden und sich zum Teil erheblich voneinander unterscheiden. Hingegen differieren in den anderen untersuchten Branchen zumindest die Tarifverträge mit sozialpolitischen Regelungen allenfalls zwischen west- und ostdeutschem Bundesgebiet. In Österreich erstreckt sich der räumliche Geltungsbereich der Kollektivverträge grundsätzlich auf das gesamte Bundesgebiet. Nordrhein-Westfalen wurde ausgewählt, weil dies die größte Tarifregion des deutschen Einzelhandels ist. Hier wird nach Angaben des Handelsverbandes NRW (<http://www.handelsverband-nrw.de/der-verband/handelsverbandnrw/>) aktuell von über 750.000 Beschäftigten in ca. 100.000 Betrieben knapp ein Viertel des gesamten deutschen Einzelhandelsumsatzes erwirtschaftet.

Tabelle 1: Felder und Subfelder tarif- bzw. kollektivvertraglicher Sozialpolitik in den untersuchten Branchen (Baugewerbe, chemische Industrie, Einzelhandel, priv. Bankgewerbe)

Alter	Gesundheit	Pflege	Beschäftigungssicherung	Vereinbarung von Erwerbs- & Sorgearbeit
<i>Altersversorgung</i> <ul style="list-style-type: none"> überbetriebliche Zusatzsysteme Entgeltumwandlung 	<i>Arbeitsschutz</i>	<i>Pflegezeit</i> <ul style="list-style-type: none"> un-/bezahlte Freistellung Langzeitkonten 	<i>Kündigungsschutz</i> <ul style="list-style-type: none"> Kündigungsfrist Kündigungsschutz Abfindung 	<i>Wechsel in Teilzeit bzw. Vollzeit</i> <ul style="list-style-type: none"> Teilzeitförderung Vollzeitförderung Langzeitkonten
<i>Altersübergang</i> <ul style="list-style-type: none"> Vorruhestands-/Überbrückungsgeld Altersteilzeit Langzeitkonten/Sabbaticals Teilrente Teilzeit mit Lohnausgleich 	<i>Gesundheitsförderung</i>		<i>Rationalisierungsschutz</i>	<i>Elternzeiten</i> <ul style="list-style-type: none"> Mutterschutz-/karenz erweiterte Elternzeit-/karenz Familienzeiten Langzeitkonten
<i>altersgerechte Arbeit</i> <ul style="list-style-type: none"> längere Kündigungsfrist besonderer Kündigungsschutz Verdienstsicherung höhere Abfindung alter(n)sgerechte AZ-Modelle Arbeitszeitreduzierung/Altersfreizeiten 	<i>Krankheit</i> <ul style="list-style-type: none"> Arztbesuch Krankmeldung Erkrankung im Urlaub Erkrankung bei Auslandsentsendung Entgeltfortzahlung Kranken- & Verletzengeldzuschuss 		<i>Kurzarbeit</i>	<i>Pflegezeiten</i> <p>bei vorübergehender Krankheit:</p> <ul style="list-style-type: none"> Entgeltfortzahlung un-/bezahlte Freistellung Krankengeldzuschuss <p>bei andauernder Pflegebedürftigkeit:</p> <ul style="list-style-type: none"> un-/bezahlte Freistellung Langzeitkonten
	<i>Rehabilitation</i> <p>medizinische Reha:</p> <ul style="list-style-type: none"> Krankmeldung Entgeltfortzahlung Kranken-, Verletzten-, Übergangsgeldzuschuss Urlaub <p>berufliche Reha:</p> <ul style="list-style-type: none"> Verdienstsicherung Ältere betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) 		<i>Öffnungsklauseln</i> <ul style="list-style-type: none"> Entgeltkürzung Arbeitszeitverkürzung 	<i>sonstige familienbezogene Ereignisse</i> <ul style="list-style-type: none"> un-/bezahlte Freistellung Langzeitkonten
	<i>Invalidität</i> <ul style="list-style-type: none"> überbetriebliche Zusatzsysteme Entgeltumwandlung Berufsunfähigkeitszusatzversicherung 		<i>Arbeitsstiftungen (Transfergesellschaften)</i>	<i>Frauenförderung (inkl. Vereinbarkeit)</i>
	<i>Sterbefall</i> <ul style="list-style-type: none"> Entgeltfortzahlung überbetriebliche Zusatzsysteme Entgeltumwandlung 		<i>Erwerbslosigkeit</i>	

Quelle: eigene Zusammenstellung

Teil 1: Tarifvertragliche Regulierung von Sozialpolitik in Deutschland

1. Demografischer Wandel und „Demografie-Tarifverträge“

Während der Ende der 1970er Jahre einsetzende sozialstaatliche Krisendiskurs zunächst noch weitgehend ohne demografische Argumentationsmuster auskam, rückten diese ab Ende der 1980er Jahre zunehmend in den diskursiven Mittelpunkt. Dabei ging es zunächst v. a. um die Implikationen der Bevölkerungsalterung insbesondere für die gesundheitliche und pflegerische Versorgung sowie für das umlagefinanzierte Sozialversicherungssystem im Allgemeinen und für die Gesetzliche Rentenversicherung im Besonderen. Zur Jahrtausendwende kam dann die verstärkte Problematisierung des Bevölkerungsrückgangs, insbesondere in Gestalt des schrumpfenden Erwerbspersonenpotenzials, hinzu (Kaufmann 2005).

Im Zuge der Gesamtentfaltung des demografischen Krisenszenarios lässt sich eine umfassende Überformung und Durchdringung des sozialpolitischen Reformdiskurses durch demografisch fundierte und legitimierte Argumentationsmuster und Handlungsstrategien konstatieren. Die vormals v. a. mit wirtschaftlichen und fiskalischen Sachzwängen begründeten Reformmaßnahmen werden nun im demografischen Kontext rekonfiguriert. Zur Vermarktlichung und Privatisierung der Daseinsvorsorge und der sozialen Infrastruktur treten die Aktivierung und Erweiterung der Arbeitsmarktreserven sowie der Pronatalismus als sozialpolitische Leitbilder hinzu. Zugleich lassen sich diskursive Schließungsprozesse beobachten, die treffend als „Demografisierung des Sozialen“ (Barlösius/Schiek 2007) bezeichnet worden sind: Originär politische Entscheidungen werden mit Verweis auf die Bevölkerungsentwicklung naturalisiert und erscheinen somit als „alternativloser“ Sachzwang. Der politische und gesellschaftliche Charakter der Deutung von Wahrheit und von Lösungsstrategien für das konstatierte Problem verschwindet hinter der scheinbaren Faktizität demografischer Daten.

Diese Entwicklung hat erwartungsgemäß auch die Arbeitsbeziehungen beeinflusst. Seit Ende der 2000er Jahre mehren sich Vereinbarungen mit explizitem Verweis oder impliziter Bezugnahme auf den demo-

grafischen Wandel. Sichtbarster Ausdruck dieser Entwicklung ist die Verbreitung von sog. „Demografie-Tarifverträgen“, die auf den gängigen Argumentationsmustern des demografischen Krisendiskurses aufsitzen. Der erste Flächentarif dieser Art war der 2006 vereinbarte „Tarifvertrag zur Gestaltung des demographischen Wandels“ in der Eisen- und Stahlindustrie. Weitere Vereinbarungen folgten in der chemischen Industrie (2008), in der Kunststoff- und der Kautschukindustrie (2008), in der öffentlichen Wasserwirtschaft (2012), im öffentlichen Personennahverkehr (2014), in der Papierindustrie (2014), bei den Genossenschaftsbanken (2014), in der Holz und Kunststoff verarbeitenden Industrie (2016) und in der Energiewirtschaft (2016).⁴

Charakteristisches Merkmal der im Einzelnen recht unterschiedlichen Tarifverträge ist die Kombination von „demografieorientierten“ Maßnahmen mit Möglichkeiten des flexiblen Altersübergangs. Dabei werden in der Regel verschiedene Optionen zur Auswahl gestellt, deren Finanzierung über einen betrieblichen Fonds geregelt wird. Diese Maßnahmen reichen von Altersübergang und -versorgung über Gesundheitsförderung, Qualifizierung und Arbeitskräftesicherung bis hin zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit. Die Betriebsparteien entscheiden, für welche Maßnahmen die Fondsmittel im jeweiligen Unternehmen verwendet werden. Das innovative Element dieser Tarifverträge liegt v. a. in der thematischen Bündelung der beiden Regelungskomplexe „Altersübergang“ und „demografieorientierte Personalpolitik“ sowie in prozessualen Aspekten (verpflichtende Altersstrukturanalysen und Beratungen der Betriebsparteien, Einrichtung von Finanzierungsfonds etc.), durch die die betrieblichen Akteure gezwungen oder zumindest animiert werden, sich mit den konstatierten Herausforderungen des demografischen Wandels (insbesondere der Alterung der Belegschaften und dem sog. „Fachkräftemangel“) zu befassen. In Bezug auf die zentralen Regelungsinhalte beschränken sich die Tarifverträge hingegen weitgehend auf bereits zuvor bestehende tarifliche Vorgaben oder allgemein gehaltene Empfehlungen. Die Konkretisierung wird an die betriebliche Ebene delegiert, was insbesondere in Bezug auf Kann- und Sollvorgaben verbreitet erhebliche Umsetzungsdefizite zur Folge hat, wie Evaluierungen und andere Studien aufgezeigt haben (Freidank et al. 2011; Katenkamp et al. 2012; Fröhler et al. 2013).

In den von uns untersuchten Branchen existiert bislang lediglich in der chemischen Industrie ein derartiger Tarifvertrag, bzw. sogar zwei: der „Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie“ (Demo-TV) von

⁴ Darüber hinaus existieren eine Reihe von Haustarifverträgen, etwa bei der HHLA (2006), Volkswagen (2007), den Verkehrsbetrieben Hamburg-Holstein (2012), der Deutschen Bahn (2013) oder der AWO Bayern (2015).

2008 und der „Tarifvertrag über lebensphasengerechte Arbeitszeitgestaltung“ (LephA-TV) von 2013, der allerdings nur für das ostdeutsche Tarifgebiet gilt. Im Einzelhandel finden aktuell in den Tarifregionen Bayern und Nordrhein-Westfalen Pilotverhandlungen über den Abschluss eines „Demografie-Tarifvertrags“ statt, die von Gewerkschaftsseite initiiert wurden. Dabei stehen zunächst gesundheits- und arbeitszeitbezogene Themen im Mittelpunkt. Weitere Themen sollen in späteren Tarifrunden folgen. Angesichts der skeptischen bis ablehnenden Haltung der Arbeitgeberverbände und der begrenzten Primär- und Sekundärmacht auf Beschäftigtenseite ist ein Tarifabschluss jedoch ungewiss.

Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“

Der bundesweit geltende Tarifvertrag für die chemische Industrie gilt gemeinhin als „Leuchtturm“ demografieorientierter Tarifpolitik mit Vorbildcharakter.⁵ Erklärtes Ziel der Tarifparteien ist es, mit dem Vertragswerk ein „Signal zum Umdenken und Umsteuern“ in der betrieblichen Personal- und Sozialpolitik zu setzen und „Anreize für ein längeres Arbeitsleben“ zu schaffen. Es besteht im Wesentlichen aus drei zentralen Elementen:⁶

- Verpflichtende Durchführung einer „Demografieanalyse“: Alle tarifgebundenen Unternehmen mussten bis Ende 2009 unter Beteiligung des Betriebsrats eine Bestandsaufnahme ihrer aktuellen Personalstruktur vornehmen, um die jeweiligen „demografiebedingten“ Risiken und den daraus resultierenden personalpolitischen Handlungsbedarf einschätzen zu können. Die Analyse soll in regelmäßigen Abständen erneuert werden und als Grundlage sowohl für die Vereinbarung von alter(n)sgerechten Maßnahmen als auch für die Verwendung des „Demografiefonds“ dienen.
- Unverbindliche Aufforderung zur Vereinbarung von personalpolitischen Maßnahmen: Auf Grundlage der Analyse sollen die Betriebsparteien über den personalpolitischen Handlungsbedarf und die zu ergreifenden Maßnahmen beraten. Als mögliche Themenschwerpunkte werden explizit genannt: Gesundheitsförderung, Qualifizierung, alter(n)sgerechte Arbeitsgestaltung, Wissenstransfer, Nachwuchssicherung, Mitarbeiterbindung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Nähere Soll- und Kann-Bestimmungen finden sich nur zu den Handlungsfeldern Arbeitsorganisation, Gesundheitsförderung und Qualifizierung, die bereits zuvor tarifvertraglich geregelt waren. Mitte

5 Dies zeigte sich auch in den Interviews, die wir im Rahmen des Forschungsprojektes mit Fachreferent*innen der Tarifverbände führten.

6 Hier wird nur die Gesamtstruktur des Tarifvertrags dargestellt. Einzelne Maßnahmen werden in den jeweiligen thematischen Kapiteln angesprochen.

2012 kamen die Regelungen zum sog. „Demografiekorridor“ hinzu, die zur „Bewältigung der demografischen Entwicklung“ Abweichungen von der tariflichen Wochenarbeitszeit ermöglicht.⁷

- Verpflichtende Einrichtung eines Fonds zur Finanzierung der Maßnahmen: Seit 2010 zahlen tarifgebundene Unternehmen pro Beschäftigter*in⁸ jährlich 300 Euro in einen betrieblichen „Demografiefonds“ ein. Der Betrag war zunächst dynamisiert und stieg analog zur Tarifentwicklung. Die Fondsmittel konnten für fünf vorgeschriebene Zwecke verwendet werden: Altersteilzeit, Langzeitkonten, Teilrente, betriebliche Altersversorgung und eine branchenspezifische Berufsunfähigkeitsversicherung. Die Verwendung musste durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden. Dabei konnten auch Instrumente miteinander kombiniert, Leistungen ungleichmäßig verteilt oder auf bestimmte Beschäftigtengruppen beschränkt werden. Eine Auffangregelung für den Fall, dass eine Einigung zwischen den Betriebsparteien nicht zustande kam, bestimmte für Betriebe mit bis zu 200 Beschäftigten Altersversorgung und für größere Betriebe Langzeitkonten als Verwendungszweck.⁹ Nach Erhebungen der Tarifparteien entschieden sich 65 Prozent der Betriebe für die betriebliche Altersversorgung, 26 Prozent für Langzeitkonten, 12 Prozent für die Altersteilzeit, 7 Prozent für die Berufsunfähigkeitsversicherung und nur 1 Prozent für die Teilrente (Biermann 2013, S. 13).¹⁰

Mit dem Tarifabschluss 2012 wurde der Fonds – zunächst befristet auf die Jahre 2013 bis 2015 – um weitere 200 Euro erhöht.¹¹ Dieser zweite „Demografiebetrag“ konnte unabhängig vom ersten wahlweise für drei Zwecke verwendet werden: Altersteilzeit, Langzeitkonten sowie die neue Option „lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung“ (Teilzeitbeschäftigung mit Lohnausgleich). Betriebe, die sich in der ersten Phase für Altersteilzeit oder Langzeitkonten entschieden hatten, konnten also den bestehenden Fonds aufstocken, alle anderen mussten einen zweiten Fonds für die neue Option einrichten. Wiederum war für den Fall der Nichteinigung der Betriebsparteien eine Auffanglösung vorgesehen. Diesmal entschieden sich 44 Prozent der tarifgebundenen Betriebe für

7 Diese Regelung findet im ostdeutschen Tarifgebiet keine Anwendung.

8 Mit Ausnahme von Auszubildenden, geringfügig Beschäftigten und akademischen sowie außertariflichen Angestellten. Teilzeitbeschäftigte werden anteilig entsprechend ihrer Arbeitszeit berücksichtigt.

9 Die Auffanglösung kam letztlich jedoch nur in 2 Prozent der Betriebe zum Einsatz (BAVC 2011).

10 In jedem sechsten Betrieb wurde eine Kombinationslösung – meist Langzeitkonten und betriebliche Altersversorgung – gewählt.

11 Bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten war per freiwilliger Betriebsvereinbarung eine Reduzierung um 100 Euro möglich.

Langzeitkonten, 25 Prozent für die „lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung“ und 17 Prozent für Altersteilzeit (ebd., S. 16).¹² Lediglich 8 Prozent der Betriebe nutzten die Möglichkeit, auch die Verwendung des ersten „Demografiebetrags“ neu zu regeln (ebd., S. 14). Im Tarifgebiet Ost wurde abweichend beschlossen, dass die Neufassung des „Demo-TV“ hier keine Anwendung findet und der zweite „Demografiebetrag“ in den betrieblichen Fonds des „LephA-TV“ (s. u.) eingebracht wird.

Mit dem Tarifabschluss 2015 wurden beide „Demografiebeträge“ entfristet, zusammengeführt und in Höhe von 550 Euro fixiert, die Dynamisierung also abgeschafft.¹³ Zugleich wurde vereinbart, den einheitlichen Betrag ab 2017 unbegrenzt um weitere 200 Euro auf dann 750 Euro anzuheben. Die Betriebsparteien konnten neu über die Verwendung des nun einheitlichen Fonds entscheiden. Kam bis Ende 2015 keine Einigung zustande, trat eine weitere Auffangregelung in Kraft. In der Tarifrunde 2016 wurde das Instrumentarium schließlich um die Option Gesundheitsvorsorge erweitert. Somit konnten die Fondsmittel nun erstmals für Maßnahmen verwendet werden, die keinen unmittelbaren Bezug zum Altersübergang bzw. zur Altersversorgung aufweisen. Im Tarifgebiet Ost sind weiterhin abweichende Regelungen in Kraft: Hier liegt der einheitliche „Demografiebetrag“ seit 2017 bei 550 Euro. Die restlichen 200 Euro gehen unverändert in den Fonds des „LephA-TV“ ein. Die Betriebsparteien können jedoch abweichende Regelungen vereinbaren: So können sie einerseits bestimmen, die 200 Euro im „Demografiefonds“ zu belassen. Umgekehrt können sie beschließen, auch den „Demografiebetrag“ von 550 Euro ganz oder teilweise dem „LephA-Fonds“ zuzuführen. Die Betriebsparteien in den ostdeutschen Betrieben können also frei entscheiden, welchen Fonds sie in welcher Höhe bestücken und für welchen Nutzungszweck der beiden Tarifverträge verwenden wollen. Jedoch finden die Regelungen zur „lebensphasenorientierten Arbeitszeitgestaltung“ im Tarifgebiet Ost nach wie vor keine Anwendung. Für diese Option steht jedoch der „LephA-Fonds“ zur Verfügung.

Tarifvertrag über lebensphasengerechte Arbeitszeitgestaltung

Der 2013 im Tarifgebiet Ost¹⁴ in Kraft getretene Lebensphasentarifvertrag (LephA-TV) steht ebenfalls unter dem Kennzeichen des Krisendiskurses zum „demografischen Wandel“ und bietet ähnlich wie der „Demo-TV“ Möglichkeiten der Arbeitszeitreduktion mit (teilweisem) Lohnaus-

12 In den restlichen Betrieben war zum Befragungszeitpunkt noch keine abschließende Entscheidung gefallen.

13 Bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten ist mit Zustimmung der Tarifparteien eine Reduzierung auf bis zu 350 Euro möglich.

14 Dieses umfasst ca. 45.000 Tarifbeschäftigte und damit lediglich 8 Prozent aller Tarifbeschäftigten der chemischen Industrie.

gleich. Allerdings erhalten hierbei die mittlere Phasen des Erwerbslebens stärker an Gewicht gegenüber dem Altersübergang. Hintergrund des Tarifabschlusses waren die nach wie vor ungleichen Tarifbedingungen zwischen Ost und West: Während das Entgeltniveau im Laufe der Jahre zumindest annähernd an das westdeutsche Niveau herangeführt werden konnte, differieren die Arbeitszeiten weiterhin erheblich. Im Westen gilt seit 1993 die 37,5-Stunden-Woche, im Osten hingegen nach wie vor die 40-Stunden-Woche. Die IG BCE forderte nun die Angleichung der Regelarbeitszeit an das westdeutsche Niveau. Die Ostbetriebe wollten jedoch ihren Wettbewerbsvorteil nicht verlieren. Der „LephA-TV“ ist das Ergebnis des Verhandlungskompromisses. Statt einer Reduzierung der Arbeitszeit zahlen die Ostbetriebe seit 2013 jährlich 2,5 Prozent der Jahresbruttoentgeltsumme (ohne Zulagen, Zuschläge, Einmalzahlungen etc.) in einen betrieblichen Arbeitszeitfonds ein. Diese Summe entspricht rechnerisch in etwa einer Regelarbeitsstunde.¹⁵

Aus dem „LephA-Fonds“ konnten zunächst fünf verschiedene Optionen der Arbeitszeitreduktion finanziert werden, von denen lediglich eines explizit dem Altersübergang dient: Teilzeitmodelle ab dem 60. Lebensjahr, Kindererziehungszeiten, Pflegezeiten, Entlastungszeiten (für Beschäftigte in besonderen Belastungssituationen) und Langzeitkonten.¹⁶ Im Herbst 2016 wurde der Tarifvertrag um zwei weitere Verwendungsmöglichkeiten ergänzt: Gesundheitsmaßnahmen und Qualifizierungsmaßnahmen. Die Betriebsparteien müssen sich auf die Nutzung der Fondsmittel für einen oder mehrere der genannten Zwecke verständigen. In der Betriebsvereinbarung müssen des Weiteren mindestens Anspruchsdauer, -berechtigung und -höhe geregelt werden. Die Beschäftigten haben einen Anspruch auf die vereinbarten Leistungen, soweit sie die Leistungsvoraussetzungen erfüllen und die Fondsmittel noch nicht ausgeschöpft sind. Nichtverbrauchte Mittel können auf das Folgejahr übertragen werden, umgekehrt können Fondsmittel des Folgejahres auch in das aktuelle Jahr vorgezogen werden.

Die Tarifparteien müssen über die Verwendung des Fonds informiert werden. Sie stellen bei Bedarf auch professionelle Beratung und Umset-

¹⁵ In der Tarifrunde 2017 forderte die IG BCE eine Reduzierung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf 38,5 Stunden, um zusammen mit dem „LephA-Fonds“ rechnerisch die gleichen Verhältnisse zwischen Ost und West herzustellen. Vereinbart wurde schließlich ein neues Arbeitszeitmodell, das es den Betriebsparteien erlaubt, die regelmäßige Arbeitszeit selbstständig in einem Korridor zwischen 32 und 40 Wochenstunden festzulegen. Dabei kann zwischen verschiedenen Betriebsteilen oder Beschäftigtengruppen differenziert und auch die Möglichkeit eines individuellen Korridors eröffnet werden. Können sich die Betriebsparteien nicht einigen, wird die Regelarbeitszeit bei vollem Entgeltausgleich zu Beginn der Jahre 2019, 2021 und 2023 jeweils um eine halbe Wochenstunde reduziert.

¹⁶ Zu den Regelungsinhalten siehe die nachfolgenden Kapitel.

zungsbegleitung zur Verfügung, die aus dem Fonds finanziert werden. Können sich die Betriebsparteien nicht einigen, müssen zunächst die Tarifparteien beratend hinzugezogen werden. Führt auch diese Beratung nicht zu einer Einigung, so muss der Fonds für das laufende Jahr zu gleichen Teilen allen Beschäftigten in Form eines Wertguthabens auf einem Langzeitkonto gewährt werden, wobei der Verwendungszweck auf die Freistellung vor der Altersrente beschränkt ist. Im folgenden Jahr müssen die Betriebsparteien erneut über die Verwendung des Fonds verhandeln. Können sie sich dann wieder nicht einigen, tritt erneut die Auffanglösung in Kraft. In betriebsratlosen Betrieben entscheidet die Unternehmensleitung mit Zustimmung der Tarifparteien über die Verwendung des Fonds.

2. Regelungsfeld Alter

Der Themenbereich Alter hat seit den 1980er Jahren einen erheblichen Bedeutungszuwachs erfahren und bildet mittlerweile den Schwerpunkt tariflicher Sozialpolitik. Lange Zeit begrenzten sich die Aktivitäten hier auf die Absicherung der betrieblichen Altersversorgung, insbesondere in Hinblick auf deren Verallgemeinerung und Dynamisierung sowie auf die Verringerung der Anspruchsvoraussetzungen. Dabei gingen die Tarifparteien insgesamt eher zögerlich vor: Ende der 1970er Jahre war erst ein Viertel der Betriebsrentenansprüche tarifvertraglich geregelt (Himmelmann 1979, S. 200).

Seit den 1980er Jahren rückte dann im Zuge steigender Erwerbslosenzahlen verstärkt der Vorruhestand in den Blickpunkt tariflicher Alterssicherung. Dabei ging es zunächst vorrangig um die Entlastung des Arbeitsmarktes. Während insbesondere die IG Metall und die ÖTV in diesem Zusammenhang auf die Verkürzung der Wochenarbeitszeit setzten, favorisierten bzw. verfolgten die IG CPK, die NGG, die IG BSE und die HBV die Verkürzung der Lebensarbeitszeit. Mit Inkrafttreten des Vorruhestandsgesetzes wurden noch 1984 die ersten ergänzenden Vorruhestandstarifverträge abgeschlossen. Die mit der Rentenreform 1992 eingeläutete Anhebung der Altersgrenzen und Einschränkung des flexiblen Altersübergangs hat tariflichen Vorruhestandsregelungen schließlich branchenübergreifend zum Durchbruch verholfen. Gleichzeitig hat sich die Zielperspektive verschoben: weg von der Arbeitsmarktentlastung hin zur Aufrechterhaltung von Vorruhestandsoptionen als solchen. Im Mittelpunkt tariflicher Bestrebungen stand dabei insbesondere das Instrument der Altersteilzeit (Fröhler et al. 2013).

Eine neue sozialpolitische Funktion wurde den Tarifparteien mit dem 2001 in Kraft getretenen Altersvermögensgesetz zugewiesen. Es stärkte die betriebliche Altersversorgung und durch die Förderung der Bruttoentgeltumwandlung auch deren tarifvertragliche Regulierung sowie die Gründung von gemeinsamen Einrichtungen der Tarifparteien zur Durchführung der betrieblichen Altersversorgung (Wiß 2011). Die gleichzeitige Absenkung des gesetzlichen Rentenniveaus unter das langjährige rentenpolitische Paradigma der „Lebensstandardsicherung“ bedeutete die endgültige Abkehr vom traditionellen Grundverständnis bundesdeutscher Rentenpolitik als einer genuin staatlichen Aufgabe. Die tarifliche und betriebliche Altersversorgung fungiert zunehmend als Ersatz für Leistungskürzungen in der gesetzlichen Rente. Inzwischen sind in der Mehrzahl der Branchen tarifliche Vereinbarungen zur Entgeltumwandlung und zur betrieblichen Altersversorgung getroffen worden.

Einen Aufschwung hat die altersbezogene Tarifpolitik schließlich in den letzten Jahren auch im Themenfeld alter(n)sgerechte Arbeit erfahren. Erste Ansätze tarifvertraglicher Gestaltung lassen sich hier bis in die 1970er Jahre zurückverfolgen, als die Gewerkschaften die „Humanisierung des Arbeitslebens“ auf die tarifpolitische Agenda setzten. Der nachfolgende andauernde Anstieg der Erwerbslosenzahlen und der intensivierte, vorwiegend über die Personalkosten ausgetragene Wettbewerb rückten dann in der Folgezeit jedoch Fragen der quantitativen Tarifpolitik in den Vordergrund und die Gestaltung der Arbeitsbedingungen in den Hintergrund. Unter den Bedingungen eines fortgesetzten Angebotsüberschusses auf den Arbeitsmärkten gab es für die Unternehmen kaum ökonomische Anreize dafür, die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Im Gegenteil: Die Arbeit wurde intensiviert, Arbeitszeiten wurden ausgedehnt und Schutzstandards unterlaufen. Die negativen Auswirkungen dieser betrieblichen Arbeitspolitik auf die individuelle „Beschäftigungsfähigkeit“ Älterer wurden über die Erwerbsminderungsrenten und den Vorruhestand reguliert. Erst im Zuge der sich verstärkenden Debatten um den demografischen Wandel und die Anhebung des Renteneintrittsalters hat das Thema bei den Tarifparteien wieder an Bedeutung gewonnen. Davon zeugt nicht zuletzt die Mitte der 2000er Jahre einsetzende Kampagne der Gewerkschaften zu „Guter Arbeit“, mit der explizit an die Humanisierungskampagne der 1970er Jahre angeknüpft wurde (Peters/Schmittthener 2003; Schröder/Urban 2010). Angesichts der zunehmenden Alterung der Belegschaften und der vielfach prognostizierten Schrumpfung des Arbeitskräfte-reservoirs wird das traditionell von den Gewerkschaften dominierte Themenfeld inzwischen zunehmend auch von den Arbeitgeberverbänden besetzt (Freidank et al. 2011; Fröhler et al. 2013).

2.1. Altersversorgung

Seit den 1980er Jahren hat die Gesetzliche Rentenversicherung (GRV) eine Vielzahl an Reformen erfahren, die sich in der Summe als Übergang von einem „ausgabenorientierten Einnahmesystem“ zu einem „einnahmeorientierten Ausgabensystem“ charakterisieren lassen. Das neue Leitbild der Beitragssatzstabilität bedeutete zugleich den Abschied vom Leitbild der Lebensstandardsicherung, das die GRV nach der „großen“ Rentenreform 1957 geprägt hatte. Durch die schrittweise Absenkung des allgemeinen Rentenniveaus (insbesondere durch die Einführung des „Riester-Faktors“ und des „Nachhaltigkeits-Faktors“ der Rentenreformen 2001 und 2005), die sukzessive Einschränkung von An-

rechnungszeiten (mit Ausnahme der Kindererziehungszeiten) und die Anhebung der Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge wurde das gesetzliche Leistungsniveau deutlich abgesenkt. Zwischen 1977 und 2015 ist das steuerbereinigte Nettoerwerbseinkommen von 60 auf 48 Prozent gefallen (DRV Bund 2016, S. 258). Um den Lebensstandard im Alter annähernd halten zu können, muss die umlagefinanzierte gesetzliche Rente in zunehmendem Maße von kapitalgedeckten privaten und/oder betrieblichen Zusatzrenten ergänzt werden. Um individuelle und kollektive Anreize hierfür zu schaffen, wurden infolge der Rentenreform 2001 durch diverse Gesetzesänderungen (v. a. des Betriebsrenten-, Einkommensteuer- und Versicherungsaufsichtsgesetzes) und die Verabschiedung des Altersvorsorgeverträge-Zertifizierungsgesetzes nicht nur neue Rahmenbedingungen für eine staatliche Förderung privater Altersvorsorge geschaffen, sondern über die Neuregelung der Entgeltumwandlung auch die betriebliche Altersversorgung (bAV) aufgewertet (Berner 2009; Wiß 2011).

2.1.1. Entgeltumwandlung

Seit 2002 haben rentenversicherungspflichtige Beschäftigte Anspruch auf den Aufbau einer eigenfinanzierten bAV mittels Bruttoentgeltumwandlung. Dabei verzichten sie auf die Auszahlung eines Teils ihres Arbeitsentgelts zugunsten einer wertgleichen betrieblichen Versorgungszusage. Die Unternehmen können sich an der Umwandlung beteiligen, eine Verpflichtung hierzu besteht jedoch nicht. Durch die Lohnsteuer- und Sozialabgabenfreiheit der Beiträge wird die Bruttoentgeltumwandlung staatlich gefördert. Die Geltendmachung des Rechtsanspruchs setzt jedoch eine jährliche Mindestumwandlung in Höhe von 1/160 der Bezugsgröße (2017: 223 Euro/West bzw. 199 Euro/Ost) voraus. Andererseits sind der Rechtsanspruch sowie die Steuer- und Abgabenfreiheit auf einen jährlichen Höchstbetrag von 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) West (2017: 3.048 Euro) begrenzt.¹⁷ Seit 2005 können in neu abgeschlossenen Verträgen weitere 1.800 Euro jährlich steuerfrei, nicht aber beitragsfrei, umgewandelt werden. Höhere Umwandlungsbeträge sind möglich, werden jedoch weder steuer- noch beitragsrechtlich gefördert. Der Rechtsanspruch auf Bruttoentgeltumwandlung unterliegt dem Tarifvorbehalt, d. h. Tarifentgelte können nur dann umgewandelt werden, wenn dies durch einen entsprechenden Tarifver-

¹⁷ Bei den „internen“ Durchführungswegen Direktzusage und Unterstützungskasse besteht traditionell eine unbegrenzte Steuerfreiheit und für die Unternehmen auch eine unbegrenzte Sozialabgabenfreiheit.

trag zugelassen wird. Darauf hatten insbesondere die Gewerkschaften gedrungen, um so Einfluss auf die Ausgestaltung nehmen, die Unternehmen an der Finanzierung beteiligen und die bAV gegenüber der privaten Altersvorsorge stärken zu können.

Die Bruttoentgeltumwandlung untersteht grundsätzlich den gleichen gesetzlichen Bedingungen wie die unternehmensfinanzierte bAV. Um unter das Betriebsrentengesetz (BetrAVG) zu fallen, muss mindestens eine Leistung der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung vorgesehen sein. Die Form der Altersvorsorge bleibt der Unternehmensleitung (bzw. den Tarif- oder Betriebsparteien) überlassen. Es kann ein „unternehmensinterner“ Durchführungsweg (Direktzusage, Unterstützungskasse) oder ein ausgelagerter „externer“ Durchführungsweg (Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds) gewählt werden. Im Rahmen der Bruttoentgeltumwandlung besteht lediglich Anspruch auf die Bereitstellung eines externen Durchführungsweges.¹⁸ In den Durchführungswegen sind wiederum unterschiedliche Formen der Versorgungszusage möglich:

- Reine Leistungszusage: Hier verspricht das Unternehmen eine der Höhe nach fest definierte Versorgungsleistung, die es später auch erbringen muss. Dabei ist es nicht relevant, welcher Aufwand zur Finanzierung der zugesagten Leistung notwendig ist.
- Beitragsorientierte Leistungszusage: Diese Zusageart wurde 1999 ins BetrAVG aufgenommen. Auch hier wird eine bestimmte Versorgungsleistung zugesagt, deren Höhe aber nicht von vorneherein feststeht, sondern von den Beiträgen und den Verwertungskonditionen abhängt. Dabei wird i. d. R. ein bestimmter Zinssatz (zeitlich befristet) garantiert und ein Teil der Versorgungsleistung vom Anlageerfolg abhängig gemacht.
- Beitragszusage mit Mindestleistung: Diese 2002 ins BetrAVG aufgenommene Zusageart ist nur innerhalb der externen Durchführungswegen möglich. Hier wird nur die Höhe der Beiträge, nicht aber eine bestimmte Leistung zugesagt. Garantiert wird lediglich eine bestimmte Mindestleistung, die sich aus den insgesamt eingezahlten Beiträgen berechnet.

Im Gegensatz zur unternehmensfinanzierten Betriebsrente, wo eine Wartezeit von fünf Jahren besteht, ist eine Anwartschaft aus Entgeltumwandlung sofort unverfallbar. Zudem besteht bei einem Unternehmenswechsel Anspruch auf die Fortführung der Versorgung mit eigenen Bei-

¹⁸ Auf Verlangen des*der Beschäftigten muss im Rahmen des Durchführungsweges auch die Möglichkeit der Nettoentgeltumwandlung in eine staatlich geförderte private Altersvorsorge („Riester-Rente“) eröffnet werden.

trägen. Auch die Übertragung der Anwartschaften ist möglich (Ausnahme: reine Leistungszusagen), wenn alle Beteiligten zustimmen und das neue Unternehmen eine wertgleiche Versorgung zusichert.¹⁹

Die Reformen führten zunächst zu einem deutlichen Anstieg der Verbreitung der bAV sowohl in den Betrieben als auch unter den Beschäftigten. Allerdings ist seit Mitte der 2000er Jahre eine Stagnation erkennbar (TNS Infratest 2008 und 2016). Zugleich zeigt sich, dass der Anstieg v. a. auf eine stärkere Eigenbeteiligung der Beschäftigten zurückzuführen ist, während sich die traditionelle, rein unternehmensfinanzierte Betriebsrente auf dem Rückzug befindet. Laut der amtlichen Arbeitskostenstatistik verfügten im Jahr 2012 rund 54 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten über eine bAV-Anwartschaft (StBA 2015).²⁰ Dabei zeigt sich in Westdeutschland ein etwas größerer Verbreitungsgrad (55 Prozent) als im Osten der Republik (47 Prozent). Signifikanter sind jedoch die Unterschiede nach Betriebsgröße: Während in den Kleinbetrieben (unter 50 Beschäftigten) lediglich 31 Prozent der Beschäftigten Anwartschaften aufweisen, sind es in den Großbetrieben (ab 1.000 Beschäftigten) 76 Prozent. Etwa ein Fünftel der Gesamtaufwendungen stammen von den Beschäftigten selbst. Nach der amtlichen Verdienststatistik machten im Jahr 2014 lediglich 16 Prozent aller Beschäftigten von der Möglichkeit der Entgeltumwandlung Gebrauch, wobei sie im Durchschnitt 1.326 Euro bzw. 3 Prozent ihres Jahresentgelts umwandelten (StBA 2016a).

Um die Verbreitung der bAV und die Nutzung der Entgeltumwandlung zu verbessern, wurde 2017 mit dem *Betriebsrentenstärkungsgesetz* eine Reihe von Neuerungen verabschiedet. Kernstück der 2018 in Kraft getretenen Reform ist die Einfügung einer neuen Zusageart, der reinen Beitragszusage, in das BetrAVG. Hierbei beschränkt sich die Zusage einzig auf die Beitragszahlung an einen externen Versorgungsträger, womit das Ertragsrisiko vollständig bei den Beschäftigten liegt. Voraussetzung für die Nutzung der reinen Beitragszusage ist allerdings die Existenz eines entsprechenden Tarifvertrags. Zur Durchführung können die Tarifparteien gemeinsame Einrichtungen nutzen oder aber auch externe Versorgungsträger beauftragen, wenn hinreichende Einflussmöglichkeiten auf diese bestehen (z. B. durch Vertretung im Aufsichtsrat). Des Weiteren dürfen die Tarifparteien Modelle obligatorischer Entgeltumwandlung mit der Möglichkeit des individuellen *opting out* seitens der Beschäftigten vereinbaren, wobei ihnen weitgehende Gestaltungsfreiheit gewährt wird. So können sie entweder alle Unternehmen in ihrem Zu-

19 Bei externen Durchführungswegen besteht hierauf sogar ein Rechtsanspruch, wenn der Übertragungswert die BBG in der GRV nicht übersteigt.

20 Unternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten blieben hierbei unberücksichtigt.

ständigkeitsbereich zur Einführung eines bestimmten Modells verpflichten oder aber lediglich die betriebliche Möglichkeit der obligatorischen Entgeltumwandlung einräumen und die Bedingungen hierfür festlegen. Nichttarifgebundene Betriebe und Beschäftigte können die Anwendung der einschlägigen tariflichen Regelungen vereinbaren.²¹

Während diese Regelungen auf eine weitere Verbreitung der bAV insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen zielen, sollen andere die Beschäftigten zu einer stärkeren Nutzung der Entgeltumwandlung motivieren. So muss ein Tarifvertrag, der die Entgeltumwandlung in eine reine Beitragszusage ermöglicht, einen Arbeitgeberzuschuss in Höhe von mindestens 15 Prozent vorschreiben, soweit hierbei Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung einspart werden. Des Weiteren soll im Tarifvertrag ein zusätzlicher Arbeitgeberbeitrag als Ausgleich für den Wegfall der Haftung festgelegt werden, der nicht direkt dem einzelnen Beschäftigten zugerechnet wird („Sicherungsbeitrag“). In allen übrigen Fällen der Entgeltumwandlung über externe Durchführungswege werden die Unternehmen ab 2019 verpflichtet, die eingesparten Sozialversicherungsbeiträge in pauschalierter Form als Zuschuss in Höhe von 15 Prozent an die Beschäftigten weiterzureichen.²² Anders als der Zuschuss bei reiner Beitragszusage ist dieser Zuschuss jedoch tarifdispositiv, kann also auch unterschritten werden; außerdem bleiben bestehende Tarifverträge weiter gültig. Der steuerfreie Höchstbetrag der Entgeltumwandlung wird auf 8 Prozent der BBG angehoben, gleichzeitig entfällt jedoch der Zusatzbetrag von 1.800 Euro. Der beitragsfreie Höchstbetrag bleibt unverändert bei 4 Prozent.

Des Weiteren werden mit dem Gesetz Anreize zum Auf- oder Ausbau einer bAV für Beschäftigte mit unterdurchschnittlichen Einkommen gesetzt. Zahlt das Unternehmen zusätzlich zum laufenden Bruttoentgelt von max. 24.600 Euro jährlich einen Betrag zwischen 240 und 480 Euro zugunsten von Beschäftigten in einen externen Durchführungsweg ein, so kann es hiervon 30 Prozent in Form eines Lohnsteuerabzugs einbehalten. Zugleich wird im Rahmen der Hilfe zum Lebensunterhalt sowie der Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung ein monatlicher Freibetrag in Höhe von 100 Euro zuzüglich 30 Prozent des diesen Betrag übersteigenden Einkommens aus einer betrieblichen oder privaten Altersversorgung gewährt, höchstens jedoch 50 Prozent der Regelbedarfsstufe 1 (2017: 204 Euro). Schließlich wird auch die Attraktivität der

21 Als „einschlägig“ gilt hierbei auch ein Tarifvertrag, der mit dem Ziel einer branchenübergreifenden Möglichkeit der Inbezugnahme abgeschlossen wird, wodurch allen Betrieben die Einführung eines Optionssystems und die Nutzung der reinen Beitragszusage ermöglicht werden könnte.

22 Dies betrifft zunächst nur Neuvereinbarungen. Für alle bestehenden Vereinbarungen gilt die Regelung erst ab 2022.

betrieblichen Nettoentgeltumwandlung verbessert, indem die Beitragspflicht zur Kranken- und Pflegeversicherung in der Auszahlungsphase entfällt, womit sie künftig wie eine private „Riester-Rente“ behandelt wird. Zudem wird die Grundzulage der „Riester-Förderung“ von 154 Euro auf 175 Euro jährlich erhöht.

Tarifverträge zur Entgeltumwandlung

Bereits vor Inkrafttreten des „Altersvermögensgesetzes“ sind in etlichen Branchen Tarifverträge bzw. -klauseln zur Umwandlung von Entgeltbestandteilen in eine betriebliche Altersversorgung vereinbart worden (Bispinck 2001). Kennzeichen dieser frühen Tarifverträge ist die Freiwilligkeit der Entgeltumwandlung nicht nur für die Beschäftigten, sondern auch für die Unternehmen. Meist konnten nur bestimmte Entgeltbestandteile, v. a. die vermögenswirksamen Leistungen, verbreitet auch Einmalzahlungen, umgewandelt werden. Arbeitgeberzuschüsse waren nur selten vorgesehen. Solche „frühen“ Tarifverträge lassen sich auch in den von uns untersuchten Branchen finden. Im privaten Bankgewerbe war 1997 erstmals überhaupt in einem Flächentarifvertrag die Umwandlung von tariflichen Entgeltbestandteilen ermöglicht worden. Die chemische Industrie folgte 1998 mit einem Tarifvertrag zur Umwandlung der vermögenswirksamen Leistungen, der bereits eine Förderkomponente enthielt. Insbesondere die Tarifparteien des Baugewerbes und der chemischen Industrie warben in der Folgezeit offensiv für die Neuregelung der Bruttoentgeltumwandlung und beeinflussten damit nicht unmaßgeblich die Reformdiskussion (Trampusch 2004, S. 246).

Mit Inkrafttreten des „Altersvermögensgesetzes“ sind die Tarifabschlüsse dann sprunghaft angestiegen. Bis 2003 waren bereits rund 180 Altersversorgungstarifverträge mit einem Geltungsbereich von ca. 20 Mio. Beschäftigten zustande gekommen (Döring/Koch 2003, S. 399). Zwar fehlen aktuelle Zahlen, jedoch ist davon auszugehen, dass die Entgeltumwandlung inzwischen in den allermeisten Tarifbereichen ermöglicht und geregelt ist. So auch in den von uns untersuchten Branchen (siehe Tab. 2). Im Zentrum der im Einzelnen sehr unterschiedlichen Tarifverträge stehen v. a. die folgenden Regelungspunkte:

- *Geltungsbereich:* Der räumliche Geltungsbereich der Tarifverträge erstreckt sich auf das gesamte Bundesgebiet. Der berechnete Personenkreis umfasst in der Regel alle rentenversicherungspflichtig Beschäftigten im Geltungsbereich des Tarifvertrages, mit Ausnahme der leitenden Angestellten bzw. übertariflich Entlohten.
- *Anspruch auf Entgeltumwandlung:* Alle Tarifverträge erlauben die Ausschöpfung des gesetzlichen Anspruchs auf Umwandlung von 4 Prozent des Bruttoentgelts bis zur BBG West. Im Einzelhandel

NRW existiert darüber hinaus ein Anspruch auf zusätzliche Umwandlung von Abfindungen. In den anderen drei Branchen wird per Betriebs- oder Einzelvereinbarung die Umwandlung des steuerfreien Zusatzbetrags von 1.800 Euro ermöglicht. Mit Ausnahme des Bauhauptgewerbes wird auf diese Weise auch die Möglichkeit der Nettoentgeltumwandlung eröffnet.

- *Umwandelbare Entgeltbestandteile:* In der Regel können alle tariflichen Entgeltbestandteile umgewandelt werden. In der chemischen Industrie bedarf es dazu einer Betriebsvereinbarung, andernfalls beschränkt sich die Umwandlung auf die tariflichen Einmalzahlungen. Im Bauhauptgewerbe sind Urlaubsvergütung und Mindestlohn von der Umwandlung ausgeschlossen.
- *Arbeitgeberleistungen:* Die meisten Tarifverträge enthalten einen Anspruch auf eine Basisfinanzierung in Form eines tariflichen Grundbetrags, der nur für die Entgeltumwandlung zur Verfügung steht. Dabei handelt es sich durchwegs um eine Umwidmung und Aufstockung der vermögenswirksamen Leistungen und somit nur zum geringen Teil um *zusätzliche* Leistungen. Die Beträge variieren zwischen jährlich 123 Euro (Bauhauptgewerbe Ost) und 614 Euro (chemische Industrie West). Im Bauhauptgewerbe ist ein (geringer) Eigenbeitrag Voraussetzung für die Gewährung der Tarifleistung. Im Einzelhandel NRW und in der chemischen Industrie wird bei einer über die Basisfinanzierung hinausgehenden Umwandlung ein zusätzlicher prozentualer Arbeitgeberschuss (in Höhe von 10 Prozent bzw. 13 Prozent) gewährt, mit dem der Arbeitgeberanteil an den eingesparten Sozialversicherungsbeiträgen zumindest z. T. an die Beschäftigten weitergereicht wird. Lediglich im privaten Bankgewerbe ist weder eine Basisfinanzierung noch ein Arbeitgeberzuschuss vorgesehen. In der chemischen Industrie kann des Weiteren auch der „Demografiebetrag“ von mittlerweile 750 Euro jährlich umgewandelt werden, wenn sich die Betriebsparteien auf diesen Nutzungszweck einigen. Auch hierbei wird der zusätzliche Arbeitgeberzuschuss fällig.
- *Durchführungswege:* Die Tarifverträge erlauben durchwegs alle gesetzlich zulässigen Durchführungswege. Während in der chemischen Industrie die Unternehmensleitung den Durchführungsweg alleine bestimmen darf, muss im Einzelhandel NRW der Betriebsrat hinzugezogen werden. Im Bauhauptgewerbe müssen sich Unternehmensleitung und Beschäftigte auf einen Durchführungsweg einigen, wobei die Beschäftigten eine Anlage bei der Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes (ZVK) verlangen können. Im privaten Bankgewerbe gibt es diesbezüglich keine Vorgaben.

Insgesamt erweist sich die Tariflandschaft zur Entgeltumwandlung somit als recht heterogen. Während im privaten Bankgewerbe lediglich eine Öffnungsklausel in den Manteltarifvertrag integriert wurde, die die Entgeltumwandlung nur ganz grob regelt, den Betriebsparteien große Gestaltungsspielräume lässt und auch keine tarifliche Förderung umfasst, beinhaltet insbesondere der Tarifvertrag im Einzelhandel NRW sehr konkrete und auch abschließende Regelungen. Der Tarifvertrag der chemischen Industrie zeichnet sich wiederum durch eine sehr weitgehende Förderung der Entgeltumwandlung aus. Unter Einbezug des „Demografiebeitrags“ können hier im Tarifgebiet West jährlich bis zu 1.455 Euro und im Tarifgebiet Ost bis zu 1.046 Euro an tariflichen Leistungen in die bAV investiert werden, ohne dass die Beschäftigten hierzu einen zusätzlichen Eigenbeitrag leisten müssen. Die spärlichen Regelungen und Leistungen im Bank- und im Bauhauptgewerbe dürften nicht zuletzt auf die Existenz einer überbetrieblichen Zusatzversorgung in diesen Branchen zurückzuführen sein.

Tabelle 2: Tarifvertragliche Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung (Entgeltumwandlung)

	Bauhauptgewerbe	chemische Industrie	Einzelhandel NRW	privates Bankgewerbe
Tarifvertrag	Tarifvertrag über eine Zusatzrente im Baugewerbe (2001, letzte Fassung 4/2005)	Tarifverträge über vermögenswirksame Leistungen & Altersvorsorge West/Ost (1999–2001) Tarifverträge über Einmalzahlungen & Altersvorsorge West/Ost (2002, I.F. 7/2008)	Tarifvertrag über tarifliche Altersvorsorge (2000, letzte Fassung 7/2008) Tarifvertrag über Altersvorsorgesonderbetrag (2006, I.F. 6/2011)	Manteltarifvertrag § 18 (1997)
Geltungsbereich	räumlich: Bundesgebiet persönlich: alle RV-pflichtigen AN, außer leitende Angestellte & Arbeiter in Betrieben, die überwiegend Bauten- & Eisenschutzarbeiten ausführen	räumlich: West, Ost persönlich: alle AN, außer übertariflich Beschäftigte; Ausschluss von Azubis, befristet Beschäftigten & AN in Probezeit per BV	räumlich: NRW (gleichlautende TVE in allen Tarifregionen) persönlich: alle AN, außer leitende Angestellte & AN über der gesetzlichen Regelaltersgrenze	räumlich: Bundesgebiet persönlich: alle AN, außer leitende Angestellte, Reinigungspersonal & kurzfristig beschäftigte Aushilfskräfte
Anspruch	bis 4 % der BBG West, weitere 1.800 € in Einzelvertrag	seit 2002: bis 4 % der BBG West, weitere 1.800 € sowie Nettoentgeltumwandlung in BV	bis 4 % der BBG West ¹ , zusätzlich Abfindungen seit 2006 kann per BV ein Teil des Urlaubsgeldes zur Altersvorsorge bestimmt werden ² Nettoentgeltumwandlung auf AN-Wunsch ³	seit 2002: bis 4 % der BBG West, mehr per BV & Einzelvertrag Nettoentgeltumwandlung der VL (40 € mtl.)
Entgeltbestandteile	tarifl. Entgeltansprüche, außer: Urlaubsvergütung, Mindestlohn (jedoch Anspruch auf AG-Betrag)	tarifl. Einmalzahlungen (Jahresleistung, Urlaubsgeld, Entgeltumwandlungsgrundbetrag ⁴), per BV auch weitere tarifl. Entgeltansprüche	tarifl. Entgeltansprüche, Abfindungen	tarifl. Entgeltansprüche
Arbeitsleistung	mtl. 30,68 € (West) bzw. 10,23 € (Ost) bei Mindestumwandlung von 9,20 € (West) bzw. 3,07 € (Ost) TZB anteilig Voraussetzung: Verzicht auf VL & auf Fortführung einer bestehenden AG-finanzierten bAV ⁵	Entgeltumwandlungsgrundbetrag (Umwidmung VL) & AG Zuschuss: jährl. 613,55 € (West) bzw. 204,52 € (Ost) ⁶ TZB anteilig AG-Zuschuss: 13 % auf jede 100 €, die über den Grundbetrag hinaus SV-frei umgewandelt werden ⁷	Altersvorsorgebetrag (Umwidmung & Aufstockung VL): 300 € (Azubis 150 €) TZB anteilig AG-Zuschuss: 10 % auf das über den Vorsorgebetrag hinaus SV-frei umgewandelte Entgelt	-
Durchfüh-	alle gesetzlich zulässigen	alle gesetzlich zulässigen	alle gesetzlich zulässigen	alle gesetzlich zulässigen

	Bauhauptgewerbe	chemische Industrie	Einzelhandel NRW	privates Bankgewerbe
rungswege	Einigung zwischen AG & AN, AN kann Anlage bei ZVK Bau verlangen	Auswahl durch AG, sonst „Chemie-Pensionsfonds“	Auswahl durch AG nach Beratung mit BR, sonst freie Wahl der AN aus einer Anbieterliste im TV Direktversicherung nur mit Zustimmung des AN	
Rentenleistung	Abfindungen & Rentenzahlungen, in denen mehr als 3 Monatsrenten zusammengefasst werden, sind ausgeschlossen	-	AG muss auf AN-Wunsch Tarif mit EM- & Hinterbliebenenrente anbieten Leistung muss mind. der Summe der zugesagten Beiträge entsprechen	-

¹ Voraussetzung für den Anspruch auf Entgeltumwandlung ist die Umwandlung des Altersvorsorgebetrags.

² 500 € müssen als Urlaubsgeld ausbezahlt werden. Das Urlaubsgeld beträgt ca. 50 % des tarifl. Monatsentgelts. In Betrieben ohne BR kann AG die Umwidmung des Urlaubsgeldes bestimmen.

³ Der Altersvorsorgebetrag wird jedoch nur bei Bruttoentgeltumwandlung gewährt.

⁴ Dieser muss vorrangig vor den anderen Einmalzahlungen eingebracht werden.

⁵ In einer Einzel- oder Betriebsvereinbarung kann ein Anspruch auf die Förderung trotz der Fortführung einer unternehmensfinanzierten bAV vereinbart werden.

⁶ Der Anspruch auf den Entgeltumwandlungsgrundbetrag setzt eine mindestens 6-monatige BZ voraus. Bei tiefgreifenden wirtschaftl. Schwierigkeiten kann mit Zustimmung der Tarifparteien per BV der Anspruch gemindert werden oder ganz entfallen. Im Tarifgebiet Ost können wahlweise auch 319,05 € oder 478,57 € umgewandelt werden. Der AG-Zuschuss erhöht sich dann entsprechend auf 89,99 € bzw. 134,98 €.

⁷ Dies gilt auch für den „Demografiebetrag“ von aktuell max. 750 €, wenn sich die Betriebsparteien per BV auf diesen Verwendungszweck geeinigt haben.

Quelle: eigene Zusammenstellung

2.1.2. Zusatzversorgung

In einigen Branchen existieren überbetriebliche Zusatzversorgungssysteme, deren Entstehungsgeschichte z. T. bis in die 1950er Jahre zurückreicht (Bispinck 2001). Oft waren branchenspezifische Arbeitsbedingungen, z. B. hohes Arbeitsplatzrisiko oder geringe Verdienste, Anlass für ihre Einrichtung. Einbußen bei der gesetzlichen Rente sollten so zumindest z. T. aufgefangen werden. Tarifbereiche, in denen bis heute eine solche Zusatzversorgung existiert, sind die Land- und Forstwirtschaft, die Brot- und Backwarenindustrie, die Zeitungsverlage, die meisten Branchen der Bauwirtschaft, der öffentliche Dienst und die Kirchen.²³ Soweit die Zusatzversorgung auf einem Tarifvertrag beruht, ist dieser meist für allgemeinverbindlich erklärt, gilt also branchenweit für alle Betriebe und Beschäftigten. Das Leistungsniveau hängt in der Regel von der Dauer der Erwerbstätigkeit in der jeweiligen Branche und der Höhe der entgeltbezogenen Beiträge ab und fällt je nach Tarifbereich sehr unterschiedlich aus. Die Zusatzversorgungssysteme waren zunächst meist rein unternehmens- und umlagefinanziert. Im Zuge von branchenbezogenem Beschäftigungsrückgang und gesellschaftlicher Alterung sind sie in den letzten Dekaden verbreitet in Finanzierungsprobleme geraten oder wurden von den Arbeitgeberverbänden als „Wettbewerbsnachteil“ infrage gestellt. Die Systeme wurden daraufhin meist auf Kapitaldeckung und/oder paritätische Finanzierung umgestellt oder aber auch ganz geschlossen (so z. B. im Bäckerhandwerk).

Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes

Mit der *Rentenbeihilfe* des Bauhauptgewerbes ist auch in den von uns untersuchten Branchen ein solches Zusatzsystem vorhanden (siehe Tab. 3). Vor dem Hintergrund der unsteten Produktions- und Beschäftigungsbedingungen und der klein(st)betrieblichen Branchenstruktur ist das Baugewerbe generell von einem hohen Maß an branchenweiter Regulierung sowie von einer engen Verzahnung von tariflicher und gesetzlicher Regulierungsebene geprägt (Bosch/Zühlke-Robinet 2000). Kern des Regulierungssystems sind bundesweit geltende und für allgemeinverbindlich erklärte Flächentarifverträge. Einige der tariflichen Leistungen werden zudem auch überbetrieblich finanziert und von zwei gemeinsamen Einrichtungen der Tarifparteien verwaltet: der Urlaubs- und Lohnausgleichskasse (ULAK) und der Zusatzversorgungskasse (ZVK-Bau), die 2001 unter dem Dach von SOKA-Bau (Sozialkassen der Bau-

²³ Im Jahr 2012 entfiel ca. ein Viertel aller bAV-Anwartschaften der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (in Unternehmen mit mehr als zehn Beschäftigten) auf eine Zusatzversorgungskasse (StBA 2015).

wirtschaft) zusammengeführt wurden. Die Finanzierung der Leistungen erfolgt im Umlageverfahren über monatliche Arbeitgeberbeiträge, zu denen alle Betriebe des Bauhauptgewerbes verpflichtet sind.

Die Rentenbeihilfe wurde 1957 eingeführt, um strukturelle, auf das hohe Maß an diskontinuierlicher Beschäftigung und wiederkehrender Erwerbslosigkeit zurückzuführende Renteneinbußen auszugleichen.²⁴ Zunächst nur für die gewerblichen Beschäftigten geltend, wurden 1976 auch die Angestellten einbezogen.²⁵ Ausgenommen sind lediglich leitende und geringfügig beschäftigte Angestellte sowie alle Auszubildenden. Da der zugrundeliegende Tarifvertrag nach dem Beitritt der DDR nicht auf die neuen Bundesländer übertragen wurde, sind auch die Beschäftigten der ostdeutschen Baubetriebe ausgeschlossen. Grund hierfür war, dass die IG BAU der Lohnangleichung Priorität einräumte, weshalb auch andere tarifliche Leistungen wie das 13. Monatseinkommen oder die vermögenswirksamen Leistungen nicht auf das ostdeutsche Tarifgebiet übertragen wurden.

Die Rentenbeihilfe wird über die Sozialkassenbeiträge finanziert. Mitte der 2000er Jahre wurde die Umlagefinanzierung um den Aufbau eines Kapitalstocks ergänzt (siehe Tab. 3), um den Beitragssatzsteigerungen entgegenzuwirken, die aus dem drastischen Beschäftigungsabbau und der steigenden Lebenserwartung resultierten. Der Beitrag zur ZVK beträgt für die gewerblichen Beschäftigten 3,2 Prozent der Bruttolohnsumme und für die Angestellten 67 Euro.

Die ZVK-Bau gewährt eine Zusatzrente zu allen Renten aus der Gesetzlichen Renten- oder Unfallversicherung. Voraussetzung für die Leistungsgewährung ist insofern zunächst die Erfüllung eines gesetzlichen Rentenanspruchs. Darüber hinaus gilt eine Mindestwartezeit von 220 Monaten. Der Bezug einer Unfallrente setzt zusätzlich eine Erwerbsminderung von mindestens 50 Prozent voraus. Schließlich muss bei Rentenbeginn stets ein Versicherungsverhältnis zur ZVK bestehen. Dies ist auch nach dem Ausscheiden aus einem versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis der Fall, solange keine andere Tätigkeit außerhalb des Baugewerbes aufgenommen wird oder wenn gesundheitliche Gründe für den Branchenaustritt ausschlaggebend sind (Bau- bzw. Fachuntauglichkeit). Bei Nichterfüllung der Voraussetzungen hinsichtlich Wartezeit oder Versicherungsverhältnis kann zumindest Anspruch auf einen Teil der Rentenbeihilfe bestehen.

24 Ähnliche Einrichtungen gibt es auch im Baunebengewerbe, etwa im Betonsteingewerbe, Dachdecker-, Maler- und Lackierer- oder Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk.

25 Das Tarifsystem des Bauhauptgewerbes ist traditionell in den Bereich der gewerblichen Beschäftigten (= Arbeiter*innen) einerseits sowie in den Bereich der Angestellten und Polier*innen andererseits getrennt.

Die Beihilfe zur gesetzlichen Altersrente hängt von der erreichten Wartezeit und dem Alter bei Rentenbeginn ab. Die Wartezeit ist in vier Stufen eingeteilt (220, 240, 330 und 440 Monate), bei deren Erreichen sich die Rentenbeihilfe jeweils erhöht. Bei vorzeitigem Rentenbezug werden Abschläge, nach dem 65. Lebensjahr Zuschläge gewährt. Die Leistungshöhe bewegt sich je nach Wartezeit und Zugangsalter zwischen 52 Euro und 89 Euro im Monat. Die Leistungen bei Erwerbsminderung und Unfall sind mit der Beihilfe zur Altersrente identisch. Hinterbliebene haben nur Anspruch auf eine geringe Einmalzahlung.

In der geringen Leistungshöhe spiegelt sich die Grundstruktur der Rentenbeihilfe als ein Instrument aus der Phase des Nachkriegsbaubooms mit vergleichsweise sicheren Arbeitsplätzen, steigenden Löhnen und einer lebensstandardsichernden gesetzlichen Rente wider. Seit den 1960er Jahren wurden die seit jeher nicht dynamisierten Leistungen nur noch in größeren Zeitabständen und insgesamt geringem Umfang angehoben, in den 2000er Jahre dann sogar gekürzt (Asshoff et al. 2007).

Mit Einsetzen der Baukrise Mitte der 1990er Jahre geriet die Zusatzversorgung zunehmend unter finanziellen Druck. Der drastische Personalabbau führte zu einer Erosion der Beitragsbasis, während der kontinuierliche Anstieg der Beihilfebeziehenden erhebliche Mehrausgaben zur Folge hatte. Mitte der 2000er Jahre lag das Verhältnis von aktiv Versicherten und Leistungsbeziehenden nahezu bei 1:1 (ebd., S. 42). Trotz (moderater) Leistungskürzungen stieg der Beitragssatz zwischen 1995 und 2009 von 0,95 Prozent auf den heutigen Wert von 3,2 Prozent; in gleichem Maße stiegen auch die Festbeiträge für die Angestellten. Vor dem Hintergrund dieser Entwicklung und den gleichbleibend niedrigen, ohnehin auf Westdeutschland beschränkten und angesichts der Absenkung des gesetzlichen Rentenniveaus zunehmend unzureichenden Leistungen, einigten sich die Tarifparteien 2014 auf eine grundlegende Reform.

Mit Beginn des Jahres 2016 wurde die Rentenbeihilfe von einer überwiegenden Umlagefinanzierung auf eine vollständige Kapitalfinanzierung umgestellt und in *Tarifrente Bau* umbenannt. In diese sind nun auch die Beschäftigten der ostdeutschen Baubetriebe sowie die Auszubildenden einbezogen. Von den bisher Versicherten verblieben die über 50-jährigen im System der Rentenbeihilfe, alle anderen wurden in das neue System übergeleitet.

Die *Tarifrente Bau* gleicht in vielerlei Hinsicht der Rentenbeihilfe (siehe Tab. 3). Zentraler Unterschied ist die Umwandlung der Leistungszusage in eine Beitragszusage mit Mindestleistung. Zugesagt werden, vereinfacht dargestellt, folgende monatliche Beiträge: 1,6 Prozent des Bruttolohns für die gewerblichen Beschäftigten in den westdeutschen Betrie-

ben, 1 Prozent für jene in den ostdeutschen Betrieben. Die westdeutschen Angestellten erhalten einen monatlichen Beitrag in Höhe von 33,50 Euro, die ostdeutschen 25 Euro und die Auszubildenden einheitlich 20 Euro.²⁶ Hinzu kommt eine Beteiligung an den während der Anwartschaftsphase erzielten Überschüssen. Somit hängt die Rentenhöhe nun von den Beitragszahlungen und der Kapitalmarktrendite ab, andererseits sind nun zumindest prinzipiell höhere Leistungen möglich als im Rahmen der Rentenbeihilfe. Die Ansprüche aus der Beitragszahlung sind sofort unverfallbar. Wer vor Eintritt des Versicherungsfalles aus dem Baugewerbe ausscheidet, behält einen Leistungsanspruch, der sich aus den bis dahin gezahlten Beiträgen ergibt.

Der Leistungskatalog umfasst wie in der Rentenbeihilfe Alters-, Erwerbsminderungs- und Unfallrente sowie eine Hinterbliebenenleistung. Unverändert setzt die Leistungsgewährung die Erfüllung eines gesetzlichen Rentenanspruchs voraus. Größere Veränderungen gab es hingegen bei den Wartezeiten: Für die Altersrente gibt es gar keine Wartezeit mehr, lediglich der Bezug einer Erwerbsminderungs- oder Unfallrenten setzt eine geringe Wartezeit von drei Jahren voraus. Erwerbsgeminderte erhalten die Monatsrente, die sie ohne Erwerbsminderung mit 62 Jahren erhalten hätten. Dabei wird die Rente grundsätzlich so berechnet, als wären die in den letzten drei Jahren vor Eintritt der Erwerbsminderung durchschnittlich gezahlten Beiträge bis zum 62. Lebensjahr gezahlt worden. Zeiten des Bezuges von Kranken- oder Verletztengeld bleiben dabei unberücksichtigt. Dasselbe Verfahren gilt für Unfallrenten mit einer Erwerbsminderung von mindestens 50 Prozent. Hinterbliebenenrenten werden nur gewährt, wenn der Todesfall vor Rentenbeginn oder in den ersten fünf Jahren nach Rentenbeginn eintritt.

Finanziert wird die Zusatzversorgung wie bisher durch Arbeitgeberbeiträge. Die Beiträge entsprechen grundsätzlich den oben genannten Beitragszusagen. Lediglich die Westbetriebe, die zusätzlich noch die verbliebene Rentenbeihilfe finanzieren müssen, zahlen abweichend die alten Monatsbeiträge. Die Beiträge für die Auszubildenden werden den Ausbildungsbetrieben als Teil der Ausbildungskosten durch Beitragsgutschrift erstattet, letztlich also über den obligatorischen und allgemeinverbindlichen Berufsbildungsbeitrag finanziert, mit dem ein großer Teil der Ausbildungskosten der Betriebe im Bauhauptgewerbe refinanziert wird.

²⁶ Zu den Details siehe Tabelle 3.

Versicherungsverein des Bankgewerbes

Eine vergleichbare Funktion wie die tariflichen Zusatzsysteme hat der bereits seit 1909 bestehende Versicherungsverein des Bankgewerbes (BVV), dem ca. 95 Prozent der Unternehmen des privaten Bankgewerbes angehören. Dies allerdings nicht auf Grundlage eines Tarifvertrags, sondern auf freiwilliger Basis oder aufgrund einer Betriebsvereinbarung. Der BVV ist ein Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit, dessen Gremien zu gleichen Teilen von Unternehmen und Beschäftigten der Finanzwirtschaft besetzt sind.

Laut Satzung muss der monatliche Beitrag zur überbetrieblichen BVV-Vorsorge mindestens 3,5 Prozent des laufenden Bruttoeinkommens (bis zur BBG) betragen (Grundversorgung) (siehe Tab. 3). Daran muss sich das Unternehmen mindestens zur Hälfte (bis 1999: zu zwei Dritteln) beteiligen. Tatsächliche Beitragshöhe und Kostentragung variieren jedoch stark zwischen den Mitgliedsunternehmen. Ursprünglich als Pensionskasse konzipiert, steht seit 1999 mit der Unterstützungskasse ein zweiter Durchführungsweg zur Auswahl. Die Altersversorgung erfolgt als beitragsorientierte Leistungszusage mit einem Garantiezins. Angesichts der anhaltenden Niedrigzinsphase wurde der lange Zeit geltende Garantiezins in Höhe von 4 Prozent für Beiträge ab 2017 auf 2,75 Prozent abgesenkt. Die meisten Mitgliedsunternehmen haben sich jedoch verpflichtet, die Versorgungseinbußen durch zusätzliche Beitragszahlungen auszugleichen. Die konkreten Konditionen der Betriebsrente sind entweder über eine freiwillige Betriebsvereinbarung oder über eine Gesamtzusage geregelt.²⁷

Die Ansprüche aus der Beitragszahlung sind sofort unverfallbar. Bei einem Wechsel zu einem BVV-Mitgliedsunternehmen werden die Anwartschaften entweder übernommen oder es wird ein neuer Vertrag abgeschlossen und die Renten dann in der Leistungsphase zusammengeführt. Bei einem Wechsel zu einem Unternehmen, das nicht BVV-Mitglied ist, kann die Versorgung durch einen gesonderten, kostenlosen Mitgliedsvertrag oder durch Eigenleistung des Beschäftigten aus dem Nettoentgelt („Riester-Rente“) fortgeführt werden.

Das Leistungsspektrum umfasst obligatorisch sowohl Alters-, Erwerbsminderungs- als auch Hinterbliebenenrenten. Es werden auch Tarife mit zusätzlicher Berufsunfähigkeitsrente angeboten (in Altverträgen ist die Absicherung bei Berufsunfähigkeit obligatorisch). Der Abschluss eines Versicherungsvertrags setzt immer eine (erfolgreiche) Gesund-

²⁷ Die Gesamtzusage ist eine Zusicherung von zusätzlichen Leistungen des Unternehmens für die gesamte Belegschaft. Die Beschäftigten erwerben einen einzelvertraglichen Anspruch auf die versprochenen Leistungen. Im Verhältnis zu einer (abweichenden) Betriebsvereinbarung gilt das Günstigkeitsprinzip.

heitsprüfung voraus. Voraussetzung für den Bezug einer Erwerbsminderungs-, Berufsunfähigkeits- oder Hinterbliebenenrente ist die Erfüllung einer Wartezeit von fünf Jahren. Der Bezug einer Altersrente setzt das Erreichen einer gesetzlichen Altersgrenze sowie den vollständigen Erwerbsausstieg voraus. Die Regelaltersgrenze liegt bei 65 Jahren. Ein vorzeitiger Rentenbezug mit Abschlägen ist frühestens zu dem Zeitpunkt möglich, ab dem eine vorzeitige gesetzliche Altersrente in Anspruch genommen werden kann. Umgekehrt kann der Rentenbezug längstens bis zur Vollendung des 70. Lebensjahres hinausgeschoben werden, wobei Zuschläge gewährt werden.

Tabelle 3: Überbetriebliche zusätzliche Altersversorgung

	Bauhauptgewerbe	privates Bankgewerbe
	1) Rentenbeihilfe (seit 1957) 2) Tarifrrente Bau (seit 2016)	BVV-Grundversorgung (seit 1909)
Einrichtung	Zusatzversicherungskasse des Baugewerbes (ZVK); paritätische Verwaltung von HDB, ZDB (je 25 %) & IG BAU (50 %)	Versicherungsverein des Bankgewerbes (BVV); paritätische Verwaltung von AG & AN
Rechtsgrundlage	allgemeinverbindliche Tarifverträge: Tarifvertrag über Rentenbeihilfen im Baugewerbe (1957–2015), Tarifvertrag über eine zusätzliche Altersversorgung des Baugewerbes (seit 2016), Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe (seit 1957; LF 1/2016)	BVV-Satzung; Betriebsvereinbarung oder Gesamtzusage
Geltungsbereich	räumlich: (1) Westdeutschland; (2) Bundesgebiet persönlich: (1) alle RV-pflichtigen AN, die vor 2016 im westdt. Bauhauptgewerbe beschäftigt waren & älter als Jahrgang 1966 sind; (2) alle anderen westdt. AN ¹ , ostdt. AN, Azubis; (1&2) ausgenommen: leitende & geringfügig beschäftigte Angestellte	räumlich: Bundesgebiet persönlich: alle AN der Mitgliedsunternehmen (ca. 95 % der privaten Bankinstitute)
Finanzierung	AG-Beitrag (1) umlagefinanziert; (2) kapitalgedeckt	mind. zu 50 % durch AG
Beitragshöhe	(1) 3,2 % der mtl. Bruttolohnsumme (Arb.) bzw. 67 € mtl. (Ang.) (2) West: wie (1) ² ; Ost: 0,6 % (2016), 0,8 % (2017–2019), 1 % ab 2020 (Arb.) bzw. 25 € (Ang.); Azubis: 20 €	Umwandlung von mind. 3,5 % des mtl. Bruttoentgelts (bis zur BBG)
Durchführungswege	Pensionskasse	Pensions- & Unterstützungskasse
Zusageart	(1) Leistungszusage (2) Beitragszusage mit Mindestleistung ³	beitragsorientierte Leistungszusage (jährliche Rentenbausteine nach Beitragshöhe)
Portabilität	innerhalb des Baugewerbes obligatorisch	innerhalb der Mitgliedsunternehmen obligatorisch; Fortführungsvertrag zwischen Nichtmitglied & BVV mgl.; Fortführung über AN-Beiträge aus Nettoentgelt („Riester-Rente“)
Voraussetzungen	(1) Erwerbsaustritt, Anspruch auf gesetzliche Rente, mind. 220 Monate Wartezeit (davon mind. 60 Monate in den letzten 9 Jahren vor der Rente) ⁴ , Versicherungsverhältnis zur ZVK ⁵	Gesundheitsprüfung vor Vertragsabschluss EM-, BU- & Hinterbliebenenrente: 5 Jahre Wartezeit

	Bauhauptgewerbe	privates Bankgewerbe
	<p>(2) Erwerbsaustritt, Anspruch auf gesetzliche Rente (oder Rente eines berufständischen Versorgungswerkes), 36 Monate Wartezeit bei EM- & Unfallrente</p> <p>(1) & (2) Unfallrente: EM-Grad von mind. 50 %</p>	<p>Altersrente: Erreichen der Altersgrenze für eine gesetzl. Altersrente; vollständiger Erwerbsausstieg</p> <p>EM-Rente: Restleistungsvermögen unter 3 Std./Tag ohne Berücksichtigung der Arbeitsmarktlage</p> <p>teilweise EM-Rente: Restleistungsvermögen von 3 bis unter 6 Std./Tag ohne Berücksichtigung der Arbeitsmarktlage</p> <p>BU-Rente: BU von mehr als 50 %</p> <p>Witwen-/Witwerrente: Ehe- oder eingetragene*r Lebenspartner*in</p> <p>Waisenrente: eheliche & gesetzl. gleichgestellte Kinder unter 18. Lj. (alt: 21. Lj), bzw. unter 25. Lj. (alt: 27. Lj.) falls noch in Ausbildung</p>
Leistungsumfang	Zusatzrente zur gesetzlichen Alters-, EM- & Unfallrente	<p>Altverträge: Alters-, BU- & Hinterbliebenenrente</p> <p>Neuverträge (seit 2001): Alters-, EM- & Hinterbliebenenrente (Tarife mit zusätzlicher BU-Rente mgl.)</p>
Leistungshöhe	<p>(1) 59,90/72,15/80,40/88,70 € mtl. nach 220/240/330/440 Monaten Wartezeit⁶</p> <p>Abschläge vor 65. Lj.: 1,60 € jährl. (max. 8 €)</p> <p>Zuschläge nach 65. Lj.: 3,30 € jährl.</p> <p>Anrechnung auf Betriebsrenten mgl.</p> <p>Hinterbliebene: 920,35 € Einmalzahlung</p> <p>(2) zugesagte mtl. Beiträge (& Überschussbeteiligung): West: 1,6 % vom Bruttolohn (Arb.) bzw. 33,50 € (Ang.); Ost: 1 % (Arb.) bzw. 25 € (Ang.); Azubis: 20 €⁷</p> <p>EM- & Unfallrente: erworbene Anwartschaften & Zurechnungszeit (durchschnittliche mtl. Anwartschaften aus den letzten 36 Monaten bis zum 62. Lj.)</p> <p>Hinterbliebene: Todesfall (a) vor Rentenbeginn: Summe der eingezahlten Beiträge als Einmalzahlung; (b) nach Rentenbeginn: Weiterzahlung der Rente bis zur Ausschöpfung der „Rentengarantiezeit“ von 60 Monaten (Alters- & Hinterbliebenenrente)</p>	<p>variabel je nach Beitragshöhe & Kapitalverzinsung (Garanzieins, aktuell 2,75 %) & Überschüsse (werden vollständig ausbezahlt)</p> <p>Altersrente: erworbene Anwartschaften; Abschläge: 0,3 % pro Monat vor 65. Lj.; Zuschläge: 0,5 % pro Monat nach 65. Lj. bis zum 70. Lj.</p> <p>EM-Rente: bei EM vor 55. Lj. erworbene Anwartschaften & Zurechnungszeit (Durchschnitt der Rentenbausteine der letzten 12 Monate); bei EM nach 55. Lj.: erworbene Anwartschaften</p> <p>teilweise EM-Rente: 50 % der vollen EM-Rente</p> <p>BU-Rente: bei BU vor 55 Lj.: erworbene Anwartschaften & Zurechnungszeit (Durchschnitt der Rentenbausteine der letzten 60 Monate); bei BU nach 55. Lj.: erworbene Anwartschaften</p> <p>Witwen-/Witwerrente: 60 % des Rentenanspruchs zum Todeszeitpunkt</p> <p>Waisenrente: Vollwaisen 45 %, Halbwaisen 30 % des Rentenanspruchs zum Todeszeitpunkt (alt: einheitlich 40 %)</p> <p>übersteigen die Hinterbliebenenrenten die Versichertenrente, werden sie anteilmäßig gekürzt</p>

1 Unter 50-Jährige in westdt. Betrieben, die Anfang 2016 bereits einen unverfallbaren Anspruch auf die Rentenbeihilfe erworben hatten, erhalten die bis dahin erzielten Anwartschaften aus der Rentenbeihilfe sowie die danach erworbenen Ansprüche aus der Tarifrente Bau. Dabei sind mindestens die Leistungen garantiert, die sich aufgrund der bisherigen Rentenbeihilfe ergeben hätten (Günstigkeitsvergleich).

2 In den Jahren 2016/17 galt vorübergehend ein erhöhter Beitrag von 3,8 % (Arb.) bzw. 79,50 € (Ang.).

3 Die Mindestleistung entspricht der Summe der monatlichen Beiträge abzüglich der für den biometrischen Risikoausgleich erforderlichen Beitragsanteile.

4 Als Wartezeit gelten alle versicherungspfl. Tätigkeitszeiten im westdt. Bauhauptgewerbe. Für Bautätigkeiten außerhalb des westdt. Bundesgebiets besteht die Möglichkeit der freiw. Weiterversicherung. Tätigkeitszeiten im Baunebengewerbe können bis zu einer Dauer von 6,5 Jahren berücksichtigt werden. Obwohl während der Ausbildung keine Beiträge zu zahlen sind, gelten auch Ausbildungszeiten in einem Baubetrieb als Wartezeit. Gleiches gilt für Zeiten des Wehr-, Zivil- & Bundesfreiwilligendienstes sowie für Zeiten der Erwerbslosigkeit in den letzten 9 Jahren vor Rentenbeginn (wobei max. 30 Monate angerechnet werden). Die Wartezeit entfällt, wenn ein anerkannter Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit den Leistungsfall auslöst.

5 Anspruch auf den unverfallbaren Teil besteht bei einem Ausscheiden nach 2014/nach 2003/vor 2003, wenn hierbei mindestens das 25./30./35. Lebensjahr vollendet war & eine BZ von mindestens 5/5/10 Jahren bestand.

6 Der unverfallbare Teil beträgt nach 60/120/180/240/360 Monaten Wartezeit 10/17/20/50/80 % der vollen Rentenbeihilfe (ggf. mit Abschlägen). Dies entspricht einer Leistungsspanne von 5 bis 71 € mtl.

7 Soweit zur Finanzierung der Rentenbeihilfe (erwartungsgemäß) niedrigere Beiträge benötigt werden, erhöht sich plangemäß auch die Beitragszusage. In der Übergangsphase der Jahre 2016/17 wurde den Beschäftigten in den Westbetrieben vorübergehend ein erhöhter Beitrag von 2,2 % (Arb.) bzw. 46 € (Ang.) zugesagt. Hingegen erhalten die gewerblich Beschäftigten in den Ostbetrieben den vollen Beitrag erst ab 2020; im Jahr 2016 wurden 0,6 % & in den Jahren 2017 bis 2019 werden 0,8 % des Bruttolohns zugesagt.

Quelle: eigene Zusammenstellung

2.2. Altersübergang

Noch deutlicher als in der Altersversorgung zeigen sich Prozesse der Vertarifizierung und Verbetrieblichung staatlicher Sozialpolitik im Bereich der Regulierung des Übergangs von der Erwerbsphase in den Ruhestand (vgl. hierzu ausführlich Fröhler et al. 2013; Fröhler 2015a). Auch setzte die Entstaatlichung in diesem Politikfeld schon deutlich früher ein, nämlich Mitte der 1980er Jahre, als die mit der betrieblichen Vorruhestandspraxis einhergehenden Belastungen der Sozialhaushalte zu einem Paradigmenwechsel weg von der seit der Fordismuskrisis vorherrschenden Politik der Arbeitsmarktentlastung durch Förderung des vorzeitigen Erwerbsausstiegs führte (Fröhler 2014a). Im Zuge der Verfestigung des demografischen Krisendiskurses hat sich die Verlängerung der Erwerbsphase im Lebenslauf dann in den 1990er Jahren zunehmend zu einem zentralen sozialpolitischen Ziel entwickelt. Infolgedessen wurden vielfältige Maßnahmen ergriffen, mit denen die renten- und arbeitsförderungsrechtlichen Vorruhestandsoptionen sukzessive eingeschränkt wurden. Im Zentrum standen hierbei die Anhebung der Altersgrenzen und die Individualisierung der Kosten für den vorgezogenen Rentenzugang. Ab 1996 wurden die Altersgrenzen der vorgezogenen Altersrentenarten sukzessive angehoben und der vorzeitige Bezug mit dauerhaften Rentenabschlägen von 0,3 Prozent pro Monat versehen. Für die Jahrgänge 1952 und jünger wurden die vorgezogenen Altersrenten für Frauen, Erwerbslose und Altersteilzeitbeschäftigte mittlerweile gänzlich abgeschafft. Seit 2012 wird die Regelaltersgrenze bis 2031 schrittweise von 65 auf 67 Jahre erhöht. Parallel dazu werden auch die Altersgrenzen für die beiden verbliebenen vorgezogenen Altersrentenarten angehoben.²⁸ Um soziale Härten der „Rente mit 67“ abzumildern, wurde mit der Altersrente für besonders langjährig Versicherte die Möglichkeit geschaffen, nach 45 Pflichtversicherungsjahren weiterhin mit 65 Jahren abschlagsfrei in Rente gehen zu können.²⁹

Um den Erwerbsausstieg über den Invaliditätspfad zu erschweren und Ausweichreaktionen aus den Altersrenten zu verhindern, wurden im

28 Die Altersgrenze der Altersrente für langjährig Versicherte steigt von 65 auf 67 Jahre; der vorgezogene Bezug mit (entsprechend höheren) Abschlägen ist weiterhin ab 63 Jahren möglich. Die Altersgrenze der Altersrente für Schwerbehinderte wird auf 63 auf 65 Jahre und die frühestmögliche Inanspruchnahme von 60 auf 62 Jahre angehoben.

29 Mitte 2014 wurde die Altersgrenze dieser neuen Rentenart vorübergehend auf 63 Jahre abgesenkt, womit nach zwei Jahrzehnten erstmals wieder eine Leistungsverbesserung in Kraft trat. Dabei handelt es sich jedoch lediglich um eine zeitlich befristete Sonderregelung: Für alle nach 1952 Geborenen wird die Altersgrenze schrittweise erhöht, bis schließlich Ende 2028 wieder die alte Grenze von 65 Jahren erreicht ist.

Zuge der Altersgrenzenanhebung auch die Berufs- und Erwerbsunfähigkeitsrenten grundlegend umgestaltet. Mit der 2001 neu geschaffenen zweistufigen Erwerbsminderungsrente wurden die Anspruchsvoraussetzungen verschärft, der Berufsschutz abgeschafft, das Leistungsniveau abgesenkt und weitere Maßnahmen getroffen, die den Arbeitsangebotsdruck auf gesundheitlich Eingeschränkte – unter denen sich weit überproportional viele Ältere befinden – erheblich verstärkt haben (siehe Kap. 3.5.).

Auch in der Arbeitsmarktpolitik wurden zahlreiche Maßnahmen ergriffen, die auf eine Aktivierung von älteren Lohnabhängigen zielen. So wurde ab Mitte der 1990er Jahre die Nutzung des Arbeitslosengeldes für die Finanzierung des Rentenübergangs durch verstärkte Kontrollen und die Einführung von Sperrzeiten und Erstattungspflichten erschwert bzw. verteuert. Mit den „Hartz-Gesetzen“ hat sich seit Mitte der 2000er Jahre der Arbeitsangebotsdruck auch und gerade auf Ältere massiv erhöht, zumal gleichzeitig die Höchstbezugsdauer von Arbeitslosengeld von 32 auf 24 Monate (zwischen 2006 und 2008 sogar auf 18 Monate) verkürzt wurde. Des Weiteren wurde Ende 2007 der erleichterte Arbeitslosengeldbezug für Ältere abgeschafft. Im Gegenzug können Bezieher*innen von Arbeitslosengeld II seitdem von der Arbeitsverwaltung ab dem 63. Lebensjahr zur Inanspruchnahme einer vorgezogenen Altersrente mit entsprechenden Abschlägen gezwungen werden.³⁰ Schließlich wurden eine ganze Reihe von Leistungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik eingeführt, die Anreize für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit im Alter bzw. für die Einstellung Älterer setzen soll(t)en (Bäcker et al. 2009; Brussig et al. 2016). Neuere gesetzliche Bestrebungen zielen auf eine Förderung der Erwerbstätigkeit jenseits der Regelaltersgrenze ab (Fröhler 2016a).³¹

Parallel zum Abbau der staatlichen Vorruhestandsoptionen wurde die Verlagerung der Altersübergangsgestaltung und -finanzierung auf die tarifliche und betriebliche Ebene gezielt und umfassend gefördert. Die erste entsprechende Maßnahme stellte das Vorruhestandsgesetz (1984) dar. Es folgten das erste Altersteilzeitgesetz (1989), die Bestimmungen zur Teilrente (1992), der Abschlagsausgleich (1996), das zweite Altersteilzeitgesetz (1996) und die „Flexi-Gesetze“ zur sozialrechtlichen Regu-

30 Seit 2017 erfolgt die Zwangsverrentung nur noch, wenn die zu erwartende Rente über der Grundsicherungsschwelle liegt.

31 So wurde 2014 mit dem RV-Leistungsverbesserungsgesetz die Möglichkeit eröffnet, Arbeitsverträge, die mit Erreichen der Regelaltersgrenze enden, unter Umgehung der Bestimmungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes beliebig lang und oft zu verlängern. Mit dem Flexirentengesetz wurde 2017 ein Anreiz zur Beschäftigung von Rentner*innen gesetzt, indem der isolierte Arbeitgeberbeitrag zur GRV abgeschafft wurde.

lierung von Langzeitkonten (1998, 2009). Neben der Entlastung der Sozialversicherungssysteme zielte und zielt diese Rahmengesetzgebung immer auch auf die Verlängerung des Erwerbslebens durch die Förderung des gleitenden Erwerbsausstiegs.

2.2.1. Vorruhestand

Das 1984 in Kraft getretene Vorruhestandsgesetz (VRG) hatte v. a. die Eindämmung der weit verbreiteten betrieblichen Vorruhestandsmodelle zum Ziel, die unter Ausnutzung des Arbeitslosengeldes und des ab dem 60. Lebensjahr zugänglichen vorzeitigen Altersruhegelds für Arbeitslose einen kostengünstigen und „sozialverträglichen“ Personalabbau ermöglichten (Jacobs/Schmähl 1988). Daneben hatte das VRG jedoch auch eine beschäftigungspolitische Funktion. Unternehmen konnten von der Arbeitsverwaltung einen dynamisierten Zuschuss in Höhe von 35 Prozent des gesetzlichen Mindestentgelts (zuzüglich der Arbeitgeberbeiträge zur GRV und GKV) erhalten, wenn folgende individuelle und betriebliche Voraussetzungen erfüllt waren: Vorruhestand ab dem 58. Lebensjahr bis zum frühestmöglichen Bezug einer Altersrente, mindestens dreijährige beitragspflichtige Beschäftigung innerhalb der letzten fünf Jahre vor Erwerbsaustritt, Fortzahlung von mindestens 65 Prozent des vorherigen Bruttoentgelts, Wiederbesetzung der frei gewordenen Stelle mit einem*r Erwerbslosen, Ausgebildeten oder (in Betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten) Auszubildenden. Zum Schutz insbesondere kleinerer Unternehmen vor Überforderung war eine Höchstnutzungsquote von 5 Prozent der Belegschaft festgelegt. Das Gesetz regelte lediglich die Voraussetzungen für die Gewährung des staatlichen Kostenzuschusses, delegierte die Vereinbarung der konkreten Bedingungen jedoch an die Tarifparteien.³²

Obwohl im Laufe des vierjährigen Bestehens des VRG rund 400 entsprechende Tarifverträge vereinbart wurden – wobei die gesetzliche Leistung meist auf 75 Prozent angehoben wurde – blieb die Inanspruchnahme doch deutlich hinter den Erwartungen zurück. Insgesamt machten ca. 165.000 Beschäftigte von der Möglichkeit Gebrauch, womit das geschätzte Gesamtpotential von 1,8 Mio. Beschäftigten nur zu etwa 9 Prozent ausgeschöpft wurde.³³ Die Wiederbesetzungsquote lag bei ca.

32 Neben Tarifverträgen waren auch Individualvereinbarungen als Vertragsgrundlage erlaubt, nicht jedoch Betriebsvereinbarungen.

33 Dabei entfiel etwa die Hälfte der Vorruhestandsfälle auf das Bauhauptgewerbe, wo die Tarifparteien eine attraktive Regelung mit weitgehender Kostenerstattung vereinbart hatten, die über eine obligatorische Umlage aller Bauunternehmen finanziert wurde (Bosch/Zühlke-Robinet 2000, S. 182f.).

50 Prozent (Frerich/Frey 1993, S. 188). Die staatliche Förderung wurde deshalb Ende 1988 eingestellt. Die meisten Tarifverträge blieben zunächst weiter bestehen, wurden jedoch in den Betrieben kaum mehr genutzt. Mit der Etablierung der Altersteilzeit liefen die Vorruhestandstarifverträge dann in den meisten Branchen endgültig aus.

Eine der wenigen Ausnahmen stellt das private Bankgewerbe dar, in dem der Tarifvertrag bis vor kurzem in nahezu unveränderter Form fortbestand und auch umfangreich genutzt wurde. Der „Tarifvertrag zur vorgezogenen freiwilligen Pensionierung“ gewährt einen individuellen Anspruch auf eine vollständige Freistellung von einem Jahr vor dem frühestmöglichen Zugang in eine gesetzliche Altersrente bei Fortzahlung von zunächst 75 Prozent (in den ersten drei Monaten), dann 70 Prozent des letzten Bruttomonatsgehalts (ohne Sonderzahlungen, Zulagen und Zuschläge), zuzüglich der Arbeitgeberbeiträge zur GRV, GKV und SPV sowie ggf. zur bAV. Einzige Voraussetzung hierfür ist eine Beschäftigungsdauer von zehn Jahren in einem tarifgebundenen Betrieb.³⁴ Bei einer Betriebszugehörigkeit von mindestens 20 Jahren verlängert sich der Freistellungsanspruch auf zwei Jahre. Im Rahmen des tariflichen Rationalisierungsschutzabkommens ist sogar eine bis zu fünfjährige Freistellung nach zehn Jahren Betriebszugehörigkeit möglich (siehe Kap. 4.2.). Während des Vorruhestandgeldbezugs besteht das Arbeitsverhältnis fort. Es gilt ein Nebenbeschäftigungsverbot, eine zusätzliche geringfügige Beschäftigung ist jedoch erlaubt.

Über viele Jahre hinweg war der Vorruhestand das vorherrschende Übergangsinstrument im privaten Bankgewerbe. Mit Etablierung der Altersteilzeit nahm seine Bedeutung zwar ab, gleichwohl lag die Nutzungsquote auch im Jahr 2014 noch bei 2,2 Prozent aller Tarifbeschäftigten – und damit ähnlich hoch wie jene der Altersteilzeit (AGV Banken 2015, S. 87 f.). Ende 2008 konnten sich die Tarifparteien erstmals nicht auf eine Fortsetzung des stets befristeten Tarifvertrags einigen. Bereits zuvor war er vom AGV Banken zunehmend infrage gestellt worden, wurde dann aber im Rahmen tarifpolitischer Tauschgeschäfte stets verlängert. In der Tarifrunde 2008 machte der Arbeitgeberverband seine Zustimmung von der Verlängerung einer anderen befristeten Arbeitszeitvereinbarung abhängig, die wiederum ver.di ablehnte (Fröhler et al. 2013, S. 462). Da es zu keiner Einigung kam, lief der Vorruhestandstarifvertrag aus. Erst Mitte 2010 konnten sich die Tarifparteien vor dem Hintergrund des infolge der globalen Finanzkrise verstärkten Interesses der Unternehmen an Personalabbau darauf verständigen, den Tarifvertrag unverändert wieder in Kraft zu setzen. In Frühjahr 2014 konnten

³⁴ Ausgenommen sind leitende Angestellte, Reinigungspersonal und kurzfristig beschäftigte Aushilfskräfte.

sich die Tarifparteien jedoch erneut nicht auf eine Fortsetzung einigen, so dass sich der Anspruch auf Vorruhestandsgeld bis auf weiteres auf jene beschränkt, die zu diesem Zeitpunkt die Grundbedingung der Betriebszugehörigkeit erfüllten.

2.2.2. Altersteilzeit

Als Ersatz für das Vorruhestandsgesetz trat 1989 das erste Altersteilzeitgesetz in Kraft, das sowohl in der Funktionsweise als auch in der Leistungsgestaltung seiner Vorgängerregelung stark ähnelte. Wieder wurden lediglich Mindestbedingungen für die staatliche Förderung definiert und die konkrete Ausgestaltung kollektiv- und individualvertraglichen Vereinbarungen überlassen. Wieder konnten Unternehmen einen Kostenzuschuss erhalten, wenn sie ihren Beschäftigten ab 58 Jahren einen vorzeitigen Erwerbsausstieg ermöglichten und den Arbeitsplatz neu besetzten. Diesmal wurde aber nicht der vollständige, sondern der gleitende Erwerbsausstieg gefördert. Denn das Gesetz sah zwingend eine Halbierung der vorherigen regelmäßigen Arbeitszeit während der gesamten Dauer der Altersteilzeit vor. Nicht zuletzt deshalb blieb die Nutzung weit hinter den politischen Erwartungen zurück, woraufhin das Gesetz Ende 1992 ersatzlos gestrichen wurde.³⁵

Unter dem Eindruck der vereinigungs- und krisenbedingt stark steigenden Inanspruchnahme von ALV und GRV für den Vorruhestand wurde die Altersteilzeit 1996 neu aufgelegt, wobei sie diesmal jedoch für den vollständigen Erwerbsausstieg geöffnet wurde, indem man die Verteilung der noch immer zwingend zu halbierenden Arbeitszeit den Vertragsparteien überließ und somit die Möglichkeit einer ungleichmäßigen oder diskontinuierlichen Verteilung eröffnete. Letzteres umfasst auch die Möglichkeit eines einmaligen Wechsels zwischen einer ungekürzten Arbeitsphase und einer gleich langen Freistellungsphase („Blockmodell“). In Verbindung mit der Absenkung des Mindestalters von 58 auf 55 Jahre und der neu geschaffenen Altersrente für Altersteilzeitbeschäftigte wurde die Altersteilzeit so zum tariflichen und betrieblichen Erfolgsmodell der 2000er Jahre. Bis 2010 stieg die Nutzungsquote innerhalb der anspruchsberechtigten Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen auf rund 17 Prozent an (Wanger 2010, S. 396).

Auch das zweite Altersteilzeitgesetz (AtG) legt lediglich die Mindestbedingungen für die Gewährung von Kostenzuschüssen fest. Grund-

³⁵ Im Laufe seines dreijährigen Bestehens kamen lediglich einige Haustarifverträge zustande (Bäcker/Naegele 1993, S. 112) und wurde nur in 498 Fällen die Förderung in Anspruch genommen (Barkholdt 2001, S. 151).

sätzlich sind die Arbeitsvertragsparteien frei darin, auch völlig andere Vereinbarungen zu treffen, in der Praxis orientieren sie sich jedoch im Regelfall an den gesetzlichen Vorgaben. Bis 2010 erstattete die Bundesagentur für Arbeit (BA) die unternehmensseitig verpflichtend zu zahlenden Mindestaufstockungsbeträge in Höhe von 20 Prozent des Bruttoteilzeitentgelts (bis 2004: auf 70 Prozent des vorherigen Nettoentgelts) und 80 Prozent der Rentenversicherungsbeiträge (bis 2004: auf 90 Prozent der vorherigen Beiträge) für max. sechs Jahre (bis 2000: fünf Jahre), wenn individuell und betrieblich die folgenden weiteren Mindestbedingungen erfüllt waren: dreijährige beitragspflichtige Beschäftigung (oder Lohnersatzleistung) innerhalb der letzten fünf Jahre (bis 2000: Vollzeitbeschäftigung), Halbierung der regelmäßigen Arbeitszeit, Sozialversicherungspflicht, Möglichkeit des unmittelbaren Übergangs in eine gesetzliche Altersrente, Insolvenzversicherung für Wertguthaben, Wiederbesetzung der frei gewordenen Stelle mit einem*r Erwerbslosen oder Ausgebildeten (bzw. in Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten ersatzweise auch einem*r Auszubildenden). Vereinbarungen mit einer nicht gleichmäßigen Verteilung der Arbeitszeit waren nur bis zu einer Dauer von drei Jahren förderungsfähig, es sei denn ein entsprechender Tarifvertrag ermöglichte eine längere Dauer der Blockbildung.³⁶ Bei Gewährung eines Nutzungsanspruchs in einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung musste zudem eine betriebliche Überforderungsquote in Höhe von max. 5 Prozent der Beschäftigten, die sich gleichzeitig in Altersteilzeit befinden durften, festgelegt werden.

Anspruch auf die staatlichen Kostenzuschüsse besteht inzwischen nur noch für Altersteilzeitverhältnisse, die bis Ende 2009 vereinbart wurden. Da der Gesetzgeber zentrale Zielsetzungen, insbesondere die Förderung der Beschäftigung und des gleitenden Erwerbsausstiegs, nur unzureichend erfüllt sah, wurde die stets befristete Regelung nicht verlängert.³⁷ Da auch die Altersrente nach Altersteilzeitarbeit für die nach 1951 Geborenen weggefallen ist, beschränkt sich die Förderung der Altersteilzeit inzwischen auf die Steuer- und Beitragsfreiheit der Aufstockungsbeträge. Aufgrund der gestiegenen Kosten bieten viele Betriebe Altersteilzeit nun nicht mehr oder in geringerem Umfang bzw. zu deutlich schlechteren Konditionen an (Fröhler et al. 2013, S. 563). Dies manifestiert sich in deutlich rückläufigen Nutzungszahlen: Zwischen 2009 und

36 In nicht tarifgebundenen Unternehmen konnte die Tarifbestimmung durch Betriebsvereinbarung bzw. in betriebsratslosen Unternehmen per Individualvertrag übernommen werden.

37 Die Förderquoten weisen darauf hin, dass lediglich rund ein Drittel der freiwerdenden Stellen wieder besetzt worden sind, wobei zusätzlich von nicht unerheblichen Mitnahmeeffekten auszugehen ist. Zudem sahen rund 90 Prozent der Altersteilzeitverhältnisse das Blockmodell vor (Wanger 2010, S. 395).

2014 hat sich die Anzahl der Altersteilzeitbeschäftigten bereits mehr als halbiert (DRV Bund 2016, S. 28).

Tarifverträge zur Altersteilzeit

Mit Inkrafttreten des zweiten Altersteilzeitgesetzes hat sich die Altersteilzeit schnell zur zentralen tariflichen Regelung des Altersübergangs entwickelt. Anfang 2000 waren bereits ca. 325 Tarifverträge mit einem Geltungsbereich von etwa 13 Mio. Beschäftigten in Kraft (Klammer 2003, S. 40). Bis 2004 wuchs der Bestand auf 854 Tarifverträge für ca. 16,3 Mio. Beschäftigte (Bispinck 2005c, S. XI). Ende 2009 waren schließlich ca. 1.000 Verbands- und Haustarifverträge in Kraft, die ca. 20 Mio. Beschäftigte erfassten (Fröhler 2014a, S. 425).

Neben Verfahrensvorschriften regeln die Tarifverträge v. a. die Voraussetzungen zur Inanspruchnahme, den Zeitraum der Altersteilzeit, die Verteilung der Arbeitszeit, die finanzielle Ausstattung und den Insolvenzschutz (Fröhler et al. 2013, S. 525 ff.). Eine zentrale Gemeinsamkeit ist ihre Gestaltungsoffenheit gegenüber der betrieblichen Ebene in Form von Mindestregelungen, Optionsmöglichkeiten und Öffnungsklauseln. In Bezug auf den Regelungsgehalt lassen sich hingegen große Differenzen feststellen: Neben Tarifverträgen, die weitgehend nur die gesetzlichen Mindestbedingungen abbilden, und solchen, die sich v. a. in quantitativer Hinsicht von den gesetzlichen Regelungen absetzen, gibt es auch Tarifverträge mit weitreichenden qualitativen Abweichungen. Letzteres gilt v. a. für jene Branchen und Betriebe, in denen die Altersteilzeit umfangreich genutzt wird, wie z. B. der Metall- und Elektroindustrie. Dort ist seit 2010 eine neuartige Regelung in Kraft, die nicht nur systematisch Beschäftigte in belastungsintensiven Tätigkeiten und unteren Entgeltgruppen bevorteilt, sondern auch abweichende betriebliche Vereinbarungen zu anderen Maßnahmen alter(n)sgerechter Personalpolitik erlaubt (ebd., S. 253).

Wenngleich der Wegfall der Unternehmenszuschüsse keineswegs das vielfach prognostizierte Ende der Altersteilzeit bedeutete, blieb dieser dennoch nicht ohne Konsequenzen (ebd., S. 530 ff.). Da die Laufzeiten der Tarifverträge in der Regel an die Förderung gekoppelt waren, mussten die meisten von ihnen neu verhandelt werden. Mehrheitlich ging dies mit erheblichen Anpassungen einher. Mitunter wurden die Verträge aber auch weitgehend unverändert verlängert, insbesondere wenn diese im Wesentlichen ohnehin nur die gesetzlichen Mindestbedingungen widerspiegeln. In manchen Branchen konnten sich die Tarifparteien auch nicht auf eine Fortsetzung der Altersteilzeit einigen. Dort, wo es zu neuen Abschlüssen kam, lassen sich zwei zentrale Entwicklungstendenzen ausmachen: zum einen eine stärkere Konditionierung der Nut-

zungsvoraussetzungen und -bedingungen, zum anderen eine weitere Ausweitung der einzelbetrieblichen Gestaltungsspielräume. In der Summe sind somit eine Verringerung des Tarifvertragsbestands bei zunehmender Fragmentierung der Regelungslandschaft sowie höhere Zugangshürden und Leistungseinschränkungen für die Beschäftigten zu konstatieren.

Auch in den von uns untersuchten Branchen sind in zeitlicher Nähe zum Inkrafttreten des zweiten Altersteilzeitgesetzes entsprechende Tarifverträge vereinbart worden, die bis heute Bestand haben (siehe Tab. 4). Lediglich im Einzelhandel ist der Tarifvertrag Mitte 2004 ausgelaufen, weil sich ver.di nicht auf die vom Handelsverband geforderten Anpassungen zu Ungunsten der Beschäftigten einlassen wollte. Angesichts des geringen Nutzungsinteresses in der Branche schien der Verlust aber auch beidseitig verschmerzbar (Fröhler et al. 2013, S. 490 f.). Der Tarifverträge im Bauhauptgewerbe und im privaten Bankgewerbe gewähren keinen Anspruch auf Altersteilzeit, orientieren sich weitgehend an den gesetzlichen Mindestvorgaben und sind während ihres Bestehens nahezu unverändert geblieben. Der Banken-Tarifvertrag trägt sogar eher den Charakter einer Rahmenvereinbarung und überlässt die Ausgestaltung nahezu vollständig der betrieblichen Ebene. Die spartanische Ausstattung der beiden Tarifverträge hat jedoch höchst unterschiedliche Gründe: Im Bauhauptgewerbe ist Altersteilzeit aufgrund der klein(st)betrieblichen Struktur und der unsteten Beschäftigungsverhältnisse nur bedingt anwendbar, weshalb bei den Tarifparteien kein gesteigertes Interesse an einer weitergehenden Gestaltung existiert (ebd., S. 359). Im Bankgewerbe hingegen ist Altersteilzeit eine weit verbreitete und viel genutzte Option des Altersübergangs. Aufgrund des starken Interesses der Unternehmen am Angebot von Altersteilzeit sowohl im Hinblick auf die Mitarbeiterbindung als auch auf den fortgesetzten Personalabbau, ist die Branche nahezu flächendeckend von entsprechenden Betriebsvereinbarungen mit z. T. recht großzügigen Konditionen überzogen, was eine konkretere tarifliche Regulierung obsolet macht (ebd., S. 464).

So lässt sich einzig in der chemischen Industrie ein größerer tariflicher Gestaltungswille erkennen. Sie war die erste Branche, in der Altersteilzeit geregelt wurde und hatte lange Zeit auch mit den größten Verbreitungsgrad und die höchsten Nutzungsquoten aufzuweisen (ebd., S. 315). Im Zuge der ausgeprägten Demografisierung ihrer Tarifpolitik und der angestrebten Verlängerung der Erwerbsphase hat das Interesse der „Chemie-Sozialpartner“ in den letzten Jahren aber deutlich nachgelassen. Davon zeugt nicht zuletzt die Konstruktion des „Demografie-Tarifvertrags“, in den der vormalige Altersteilzeit-Tarifvertrag integriert

und dabei erheblich modifiziert wurde. Die einschneidendste Veränderung ist der Wegfall des tariflichen Anspruchs bis zu einer Belastungsgrenze von 5 Prozent der Belegschaft. Des Weiteren wurde die Abfindungszahlung zum Ausgleich der Renteneinbußen bei einem vorgezogenen abschlagsbehafteten Rentenzugang abgeschafft. Für den Fall der Nutzung des „Demografiefonds“ zur Finanzierung der Altersteilzeit wurde das Mindestalter von 55 auf 59 Jahre heraufgesetzt. Außerdem muss der freiwerdende Arbeitsplatz wieder besetzt werden. Schließlich benachteiligt die Finanzierungslogik des „Demografiefonds“, der den Beschäftigten einen individuellen Anspruch auf den „Demografiebetrag“ suggeriert, die kollektiv finanzierte Altersteilzeit strukturell gegenüber den individuell finanzierten Optionen bAV oder Langzeitkonten. So ist es wenig verwunderlich, dass sich die meisten Betriebe für diese beiden Nutzungsoptionen entschieden, während die Altersteilzeit abgeschlagen auf den hinteren Plätzen landete (siehe Kap. 1). Im Tarifgebiet Ost kann seit 2013 auch der Fonds des „LephA-TV“ per Betriebsvereinbarung zur Finanzierung von Altersteilzeit verwendet werden. Allerdings ist hierbei nur kontinuierliche („echte“) Altersteilzeit erlaubt, das Blockmodell also ausgeschlossen. Auch dies zeigt den Willen der Tarifparteien, die Lebensarbeitszeit zu verlängern und hierzu den gleitenden Altersübergang zu fördern.

Tabelle 4: Tarifvertragliche Regelungen nach dem Altersteilzeitgesetz

	Bauhauptgewerbe	chemische Industrie	Einzelhandel NRW	privates Bankgewerbe
Tarifvertrag	Tarifvertrag über die Altersteilzeit im Baugewerbe (1998, I.F. 1/2010)	Tarifvertrag zur Förderung der Altersteilzeit (1996 bis 2009) § 9 Demo-TV (2010, I.F. 1/2017)	Tarifvertrag zur Förderung der Altersteilzeit im Einzelhandel (1999 bis 2004, I.F. 1/2000)	Altersteilzeit-Tarifvertrag (seit 1997; I.F. 1/2017)
Geltungsbereich	räumlich: Bundesgebiet persönlich: alle RV-pfl. AN in tarifgebundenen Betrieben, außer leitende Angestellte	räumlich: Bundesgebiet persönlich: alle AN in tarifgebundenen Betrieben, außer übertariflich Beschäftigte	räumlich: NRW persönlich: alle AN im Sinne des AtG in tarifgebundenen Betrieben	räumlich: Bundesgebiet persönlich: alle AN in tarifgebundenen Betrieben, außer leitende Angestellte, Reinigungspersonal & kurzfristig beschäftigte Aushilfskräfte
Vertragsgrundlage	Einzelvertrag, freiw. BV	Einzelvertrag, freiw. BV	Einzelvertrag, freiw. BV	ungeregelt
Anspruch	nein	nein ¹	nein	nein ²
Dauer & Lage	ab 55. Lj., max. 10 Jahre, max. bis zum möglichen Bezug einer abschlagsfreien Altersrente	ab 55. Lj., max. bis zum möglichen Bezug einer abschlagsfreien Altersrente ³	ab 55. Lj., max. 6 Jahre, max. bis zum möglichen Bezug einer abschlagsfreien Altersrente	ungeregelt
Arbeitszeitverteilung	alle Formen des AtG	Blockmodell, in BV alle Formen des AtG	Teilzeit- & Blockmodell, in BV alle Formen des AtG	alle Formen des AtG
Aufstockung	wie AtG	Entgelt: um 40 % (auf mind. 85 % des vorherigen Nettoentgelts) ⁴ RV-Beiträge: auf Basis von 80 % des Entgelts	Entgelt: auf mind. 82,5 % des vorherigen Nettoentgelts RV-Beiträge: auf Basis des Unterschiedsbetrags zwischen Entgelt & 90 % des vorherigen Entgelts	ungeregelt
sonstige Leistungen	Erhalt aller tariflichen Entgeltansprüche 13. Monatseinkommen anteilig kein Urlaubsanspruch in Freistellungsphase	anteilige Einmalzahlungen & variable Entgelte nur in Arbeitsphase (Einbezug in Entgeltaufstockung) Tariferhöhungen auch in Freistellungsphase kein Anspruch auf Altersfreizeiten	anteilige Einmalzahlungen & variable Entgelte in Arbeits- & Freistellungsphase (kein Einbezug in Entgeltaufstockung) Tariferhöhungen auch in Freistellungsphase kein Urlaubsanspruch in Freistel-	bAV-Beiträge auf Basis des aufgestockten ATZ-Entgelts

	Bauhauptgewerbe	chemische Industrie	Einzelhandel NRW	privates Bankgewerbe
		kein Urlaubsanspruch in Freistellungsphase	lungsphase	
Arbeitsunfähigkeit	Nacharbeit von 50 % der Ausfallzeiten, für die kein Entgeltfortzahlungsanspruch besteht, am Ende der Arbeitsphase	Krankengeld & Aufstockung in Höhe tarifl. Zuschuss bzw. Zuwendung; Privatversicherte: 30 % des ATZ-Entgelts	-	Differenz der gesetzl. & betriebl. Rentenbezüge zum ATZ-Entgelt wird ausgeglichen
Insolvenzschutz	nach AtG; Empfehlung: Bankbürgschaft, Pfandrechte, Hinterlegung bei SOKA-Bau ⁵	nach AtG; Nachweis: mit erster Gutsschrift, danach alle 6 Monate	Bankbürgschaft, versicherungsrechtliche Absicherung, Treuhandkonto, Sicherung über BG Einzelhandel oder SOKA-Bau oder gleichwertige Absicherung	-

1 Falls die BV einen Anspruch gewährt, muss dieser auf max. 5 % der Belegschaft begrenzt werden.

2 Ein Anspruch auf ATZ besteht jedoch im Rahmen des tarifl. Rationalisierungsschutzabkommens (siehe Kap. 4.2.).

3 Bei Finanzierung aus dem Demo-Fonds ist ATZ frühestens ab dem 59. Lj. & für längstens 6 Jahre möglich. Ein indiv. Anspruch besteht nicht, vielmehr bestimmen die Betriebsparteien autonom über die Zugangs- & Auswahlkriterien. Die BV muss eine betriebl. Überlastungsgrenze von 5 % der Beschäftigten enthalten. Zudem darf ATZ, die aus dem Demo-Fonds finanziert wird, nicht zur Personalreduzierung eingesetzt werden. Im Tarifgebiet Ost kann diese Form der ATZ auch aus dem LephA-Fonds finanziert werden. Allerdings ist hierbei nur kontinuierliche ATZ erlaubt. Die Überlastungsgrenze kann frei zwischen den Betriebsparteien verhandelt werden.

4 Bei einer Dauer der ATZ von mehr als 6 Jahren ist die Entgeltaufstockung frei verhandelbar.

5 Im Insolvenzfall werden die vom Unternehmen hinterlegten Guthaben direkt an die Beschäftigten ausgezahlt. Grundlage hierfür ist eine spezielle Verpfändungserklärung zwischen Unternehmen & Beschäftigten, die eine Treuhänderschaft überflüssig macht.

Quelle: eigene Zusammenstellung

2.2.3. Langzeitkonten

Mit der Flexibilisierung der Arbeitszeiten und der zunehmenden Verbreitung von Arbeitszeitkonten begann sich im Laufe der 1990er Jahre insbesondere in Großunternehmen eine neue Übergangsoption zu etablieren: das altersbezogene bzw. optionale (für mehrere Freistellungszwecke nutzbare) Langzeitkonto (Hildebrandt et al. 2009). Um dieses sozialrechtlich abzusichern und seine Verbreitung zu fördern, wurde 1998 mit dem Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen (Flexi-Gesetz) ein erster gesetzlicher Rahmen geschaffen (Fröhler et al. 2013, S. 71 ff.). Dabei wurde u. a. die nachgelagerte Verbeitragung und Besteuerung der Wertguthaben, der grundsätzliche Fortbestand des Arbeitsverhältnisses während der Freistellung (Beschäftigungsfiktion) und das Verbot stark abweichender Entgelte zwischen Arbeits- und Freistellungsphase³⁸ festgelegt. Des Weiteren wurden Regelungen für den „Störfall“ der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses getroffen (Auszahlung des versteuerten und verbeitragten Guthabens, beitragsfreie Übertragung in die bAV oder steuer- und beitragsfreie Übernahme durch das neue Unternehmen, wenn das alte zustimmt) und ein gesonderter Insolvenzschutz für Wertguthaben eingeführt, weil diese im Insolvenzrecht nicht abgesichert sind. Dieser war jedoch erst dann verpflichtend vorgeschrieben, wenn das Wertguthaben das Dreifache der monatlichen Bezugsgröße (2017: 8.925 Euro) überschritt. Zudem blieb die Form der Insolvenzsicherung unbestimmt.

Da sich auch in der Folgezeit insbesondere der mangelhafte Insolvenzschutz sowie die eingeschränkte Portabilität der Wertguthaben als Hemmnis für eine stärkere Verbreitung und Nutzung von Langzeitkonten erwiesen, wurden die gesetzlichen Vorgaben 2009 mit dem Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen (Flexi-II-Gesetz) nachjustiert (Rolfs/Witschen 2009). Die Insolvenzschutzvorschriften wurden deutlich verschärft und präzisiert.³⁹ Zudem wurden Kontrollmechanismen und eine persönliche Haftung der Unternehmensleitung bei unzureichender Insolvenzsiche-

38 Der unbestimmte Rechtsbegriff der Unangemessenheit im Gesetz wurde von den Spitzenverbänden der Sozialversicherungsträger in der Folge dahingehend präzisiert, dass das Entgelt in der Freistellungsphase mindestens 70 Prozent und höchstens 130 Prozent des im Jahr zuvor durchschnittlich gezahlten Arbeitsentgelts betragen muss (Rolfs/Witschen 2009, S. 297).

39 Der Insolvenzschutz greift nun schon, wenn das Wertguthaben die einfache monatliche Bezugsgröße erreicht. Das Wertguthaben muss treuhänderisch verwaltet werden, oder es muss auf andere Weise sichergestellt werden, dass es von dem in die Insolvenzmasse fallenden Unternehmensvermögen getrennt wird. Die Neubestimmungen zum Insolvenzschutz gelten auch rückwirkend für alle vor 2009 vereinbarten Langzeitkonten.

rung etabliert.⁴⁰ Auch die Übertragung des Guthabens wurde erleichtert, indem die Zustimmung des alten Unternehmens nun nicht mehr nötig ist. Zudem wurde die Möglichkeit der Übertragung auf die Rentenversicherungsträger geschaffen, die das Wertguthaben treuhänderisch verwalten.⁴¹ Hingegen wurde die Möglichkeit der beitragsfreien Übertragung in die bAV abgeschafft. Um das Verlustrisiko durch spekulative Anlageformen zu minimieren, wurden die Anlagevorschriften für Wertguthaben an jene der Sozialversicherungsträger angepasst.⁴² Die Unternehmen sind zur Werterhaltung verpflichtet, d. h. sie müssen sicherstellen, dass zumindest die Summe der eingestellten Beiträge erhalten bleibt. Die Verteilung der erzielten Rendite bleibt hingegen den Vertragsparteien überlassen; wird keine Regelung getroffen, gehört sie dem Unternehmen. Des Weiteren wurden die Führungs- und Verwaltungsvorschriften sowie die Verwendungszwecke für Wertguthaben konkretisiert. Während früher wahlweise die Führung in Zeit und/oder Geld möglich war, ist nun die Führung in Geld verpflichtend vorgeschrieben.⁴³ Zudem besteht nun ein Anspruch auf Verwendung des Wertguthabens im Rahmen gesetzlicher Freistellungsansprüche (Elternzeiten, Pflegezeiten, Teilzeitbeschäftigung etc.).⁴⁴

Tarifverträge zur Regelung von Langzeitkonten

Während Regelungen zu Arbeitszeitkonten mit einem zeitlich befristeten Ausgleichszeitraum inzwischen in der weit überwiegenden Mehrheit der Tarifbereiche verbreitet sind, stellen Bestimmungen zu Langzeitkonten trotz erkennbarer Zunahme noch immer eher die Ausnahme dar (Bispinck 2016, S. 13). Etwas häufiger sind hingegen Betriebsvereinbarungen zu Langzeitkonten (Böker/Lindecke 2013). Gleichwohl boten im Jahr 2010 insgesamt lediglich 2 Prozent aller Betriebe mit ca. 10 Prozent aller Beschäftigten Langzeitkonten an, und in nur jedem vierten dieser Betriebe war der Altersübergang ein möglicher Nutzungs-

40 Die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben wird stichprobenartig im Rahmen der vierjährigen routinemäßigen Betriebsprüfung der Rentenversicherungsträger kontrolliert.

41 Die Übertragung ist allerdings erst möglich, wenn das Wertguthaben das Sechsfache der monatlichen Bezugsgröße übersteigt. Zudem ist sie unumkehrbar; das übertragene Guthaben kann also später nicht zu einem neuen Unternehmen mitgenommen werden. Es kann auch kein neues Guthaben eingestellt werden; lediglich Entnahmen sind möglich.

42 In Tarifverträgen oder auf solchen basierenden Betriebsvereinbarungen können jedoch abweichende Regelungen getroffen werden. Ohnehin sind ausschließlich altersbezogene Langzeitkonten ausgenommen, da hier von einem hinreichend langen Ausgleichszeitraum der Anlagerisiken ausgegangen wird.

43 Langzeitkonten, die auf Vereinbarungen beruhen, die bereits vor Inkrafttreten des Gesetzes bestanden, können weiterhin in Zeit geführt werden.

44 Die Vertragsparteien können die gesetzlichen Verwendungszwecke jedoch beschränken und andere vereinbaren.

zweck (Ellguth et al. 2013, S. 5). Auch über den Zeitverlauf gesehen, zeigen sich diesbezüglich kaum Bewegungen, lediglich im Kreis der Großunternehmen war im Laufe der 2000er Jahre ein deutlicher Zuwachs erkennbar.

In den hier näher untersuchten Branchen existieren Flächentarifverträge zu Langzeitkonten in der chemischen Industrie und im privaten Bankgewerbe (siehe Tab. 5). Im Einzelhandel NRW gibt es eine tarifliche Öffnungsklausel, die die Einbeziehung von tariflichen Leistungen in Betriebsvereinbarungen bzw. Individualverträgen zu Langzeitkonten ermöglicht, darüber hinaus aber kaum Vorgaben enthält. Zwar wurde 2005 auf Initiative des Handelsverbandes eine Verhandlungsverpflichtung zu einem Tarifvertrag vereinbart, die seitdem regelmäßig Gegenstand in den Tarifrunden ist, ein Abschluss scheiterte aber bislang am Widerstand von ver.di. Auch im Bauhauptgewerbe wurde eine tarifliche Gestaltung eingehend diskutiert, letztlich aber wegen zahlreicher branchenbedingter Umsetzungsprobleme bei gleichzeitig begrenztem Nutzungsinteresse auf Beschäftigtenseite übereinstimmend verworfen (Fröhler et al. 2013, S. 361 f.).

Noch wesentlich stärker als bei den Tarifverträgen zur Altersteilzeit handelt es sich bei jenen zu Langzeitkonten um bloße Rahmenvereinbarungen, deren Konkretisierung weitgehend an die Betriebsparteien delegiert ist. Damit sind Langzeitkonten ein Paradebeispiel für die kontrollierte Dezentralisierung des Verhandlungssystems. Da auch in Bezug auf die Tarifyhalte eine enorme Bandbreite existiert, ist von einer starken Binnendifferenzierung auszugehen, die jene der Altersteilzeit noch bei Weitem übertrifft. Die Tarifverträge enthalten v. a. Mindestbedingungen in Bezug auf die Kontenführung, die möglichen Sparquellen, die zulässigen Verwendungszwecke sowie das Verfahren im Störfall und bei Insolvenz. Dabei lassen sich große Unterschiede hinsichtlich der Regelungsbreite und -tiefe sowie eine erhebliche Varianz der Tarifyhalte feststellen (ebd., S. 537 ff.):

- Vertragsgrundlage ist im Regelfall das Prinzip der „doppelten Freiwilligkeit“: freiwillige Einführung einer auf den tariflichen Bestimmungen basierenden Betriebsvereinbarung und freiwillige Nutzung durch die Beschäftigten. Dies gilt auch für die hier untersuchten Branchen. Im Einzelhandel NRW ist zusätzlich die explizite Zustimmung von ver.di erforderlich.
- Kontoführung: Früher war meist die Führung in Zeit und in Geld erlaubt, verbreitet sind die Tarifverträge jedoch inzwischen an die neuen gesetzlichen Vorschriften angepasst worden; so auch in der chemischen Industrie. Im privaten Bankgewerbe wurde hingegen an der alten Regelung festgehalten.

- Einbringungsmöglichkeiten: Hier zeigen sich zwei unterschiedliche Herangehensweisen. Manche Vereinbarungen ermöglichen das Ansparen aus nahezu allen tariflichen Arbeitszeit- und Entgeltbestandteilen und delegieren die Konkretisierung weitgehend an die Betriebsparteien; so z. B. im Einzelhandel NRW und im privaten Bankgewerbe. Die meisten Tarifverträge geben jedoch deutlichere Vorgaben; so z. B. in der chemischen Industrie. Dabei werden die Sparquellen abschließend definiert, können also von den Betriebsparteien nur eingeschränkt, nicht aber erweitert werden. Verbreitet wird auch das Volumen einzelner Einbringungsmöglichkeiten begrenzt. So können Freizeitansprüche (Mehrarbeit etc.) im Bankgewerbe max. in Höhe von 195 Stunden im Jahr eingebracht werden. In der chemischen Industrie war bis 2016 die Einbringung von Tarifentgeltbestandteilen auf 10 Prozent des Jahresentgelts begrenzt; nun ist es Aufgabe der Betriebsparteien, eine Obergrenze festzulegen. Des Weiteren können nur jene Urlaubsansprüche eingebracht werden, die über den gesetzlichen Urlaubsanspruch hinausgehen. Im Bankgewerbe ist die Einbringung von Urlaubsansprüchen ganz untersagt.
- Anlagevorschriften: Form und Modalitäten der Geldanlage sind in der Regel vollständig den Betriebsparteien überlassen. Im privaten Bankgewerbe muss zumindest ein Anlagemodell mit Werterhaltungsgarantie angeboten werden.
- Freistellungszwecke: Meist zielen die Tarifverträge auf den Altersübergang als primären Verwendungszweck. Auch die Verwendung für (längere) berufliche Qualifizierungsphasen ist ein oft genannter Zweck. In der Regel wird die Festlegung jedoch den Betriebsparteien überlassen. So verhält es sich auch in den hier untersuchten Branchen. Im Regelfall können die Beschäftigten nicht frei über die Verwendung der Guthaben entscheiden. Vielmehr ist die Festlegung von Entnahmezweck, -umfang und -zeitraum Gegenstand der Betriebsvereinbarung bzw. des individuellen Vertrags.
- Störfall: Meist enthalten die Tarifverträge Regelungen für den Fall, dass eine Freistellung für die vorgesehenen Verwendungszwecke nicht mehr (vollständig) möglich ist. In den von uns untersuchten Branchen sind diese Regelungen, so vorhanden, jedoch inzwischen von der gesetzlichen Realität überholt worden.
- Insolvenzschutz: Hier gehen die Vorgaben meist über die Gesetzeslage hinaus. So ist verbreitet eine Absicherung ab dem ersten Kontozufluss vorgeschrieben, z. B. in der chemischen Industrie. Im privaten Bankgewerbe wird hingegen auf die Gesetzeslage verwiesen. Im Einzelhandel NRW fehlen Bestimmungen zur Insolvenzversicherung.

Tabelle 5: Tarifvertragliche Regelungen zu Langzeitkonten

	chemische Industrie	Einzelhandel NRW	privates Bankgewerbe
Tarifvertrag	§ 2a MTV (2004–2008), § 8 Demo-TV (4/2008)	Protokollnotiz zum MTV (7/2008)	Rahmenregelung zu betrieblichen Langzeitkonten (7/2001) ¹
Geltungsbereich	räumlich: Bundesgebiet persönlich: alle AN, außer übertariflich Beschäftigte	räumlich: NRW persönlich: alle AN, außer leitende Angestellte	räumlich: Bundesgebiet persönlich: alle AN, inkl. Azubis
Vertragsgrundlage	freiw. BV	freiw. BV & Zustimmung von ver.di	freiw. BV; in Betrieben ohne BR Einzelvertrag
Führung	in Geld	in Geld	in Zeit oder Geld
Einbringungsmöglichkeiten	Guthaben auf Zeitkonten Mehrarbeit Zulagen & Zuschläge Altersfreizeiten übergesetzl. Urlaubsansprüche Teile des Tarifentgelts, wobei in der BV eine Obergrenze festgelegt sein muss (bis 2016: 10 % des Jahresentgelts) Demo- & LephA-Fonds können per BV anteilig eingebracht werden	alle tarifl. Entgeltbestandteile	alle tarifl. Entgeltbestandteile Freizeitansprüche, max. 195 Std. im Jahr Urlaub ausgenommen
Anlagevorschriften	-	-	Angebot muss mind. eine Anlageform mit Rückflussgarantie enthalten mit Zustimmung des AN Anlage in Fonds mit angemessener Risikostreuung (z. B. Altersvorsorge-Sondervermögen) mgl.

	chemische Industrie	Einzelhandel NRW	privates Bankgewerbe
Freistellungs- zwecke	in BV festzulegen neben Altersübergang& Qualifizierung sind weitere Zwecke erlaubt kein Freistellungsanspruch; Freistellung setzt indivi- duelle Vereinbarung zwischen AG & AN voraus	-	-
Freistellungs- phase	Abweichung vom Arbeitsentgelt mgl. (bis 2016 Be- grenzung auf max. 25 % Unter- oder Überschrei- tung)	-	Anspruch auf Urlaub & sonstige tarifliche Leistun- gen bleibt erhalten bei Krankheit gesetzl. Lohnfortzahlung & Unterbre- chung der Freistellung
Störfall	Übertrag auf neuen AG	-	Übertrag auf neuen AG Umwandlung in Beiträge zur bAV (nur bei Störfällen nach § 23b Abs. 3a SGB IV) im Sterbefall Auszahlung
Insolvenzschutz	Grundbedingung; kann betrieblich oder in ausfinan- zierter überbetrieblicher Einrichtung erfolgen schriftliche Mitteilungspflicht ggü. AN	-	nach den gesetzl. Bestimmungen (§ 7e SGB IV) Unterrichtung des BR über Art & Umfang

Quelle: eigene Zusammenstellung

2.2.4. Teilrente

Mit dem Rentenreformgesetz 1992 wurde die Möglichkeit geschaffen, eine gesetzliche Altersrente auch nur teilweise in Anspruch zu nehmen.⁴⁵ Hierauf besteht seitens der Versicherten ein unmittelbarer rentenrechtlicher Anspruch, weitere kollektiv- oder individualvertragliche Regelungen sind nicht notwendig. Ihrer Intention nach zielt die Teilrente jedoch auf flankierende Vereinbarungen. Für den Bezug einer Teilrente gelten grundsätzlich die gleichen Voraussetzungen (Altersgrenzen, Wartezeit, Abschläge etc.) wie für den Bezug der entsprechenden Vollrentenart. Bis vor kurzem konnte die Teilrente in Höhe von einem Drittel, der Hälfte oder zwei Dritteln der zum Eintrittszeitpunkt zustehenden Vollrente bezogen werden (Fröhler et al. 2013, S. 64 ff.). Die Ausübung einer Erwerbstätigkeit war weiterhin möglich. Dabei galt jedoch der Grundsatz, dass die Summe aus Einkünften und Teilrente nicht höher sein durfte als das vorherige Einkommen. Hierzu waren nach Teilrentenstufe gestaffelte Hinzuverdienstgrenzen festgelegt. Diese bestanden nicht aus einheitlichen Nominalbeträgen, sondern hingen vom vorherigen Erwerbseinkommen ab und mussten deshalb individuell errechnet werden. Die Hinzuverdienstgrenze durfte im Laufe eines Jahres zweimal um maximal den doppelten Wert überschritten werden. Danach erfolgte automatisch eine Abstufung auf die nächste Teilrentenstufe. Bei Überschreitung der Hinzuverdienstgrenze für eine Drittel-Teilrente entfiel der Rentenanspruch ganz.

Bislang wurde diese Option für einen gleitenden Altersübergang jedoch kaum genutzt. In keinem Zugangsjahr lagen die Nutzungszahlen höher als bei 3.200 Personen.⁴⁶ Als Gründe hierfür gelten insbesondere die als intransparent, unflexibel oder finanziell unattraktiv kritisierte Konstruktion der Teilrentenstufen und der Hinzuverdienstgrenzen. Dies veranlasste den Gesetzgeber dazu, mit dem Flexirentengesetz eine Reform der Hinzuverdienstgrenzen vorzunehmen. Seit Mitte 2017 gilt nun für den Teilrentenbezug nur noch die alte Hinzuverdienstgrenze für eine volle Rente in Höhe der Geringfügigkeitsgrenze (6.300 Euro im Jahr). Das darüber hinausgehende Einkommen wird zu 40 Prozent auf die Jahresrente angerechnet. Für jeden verdienten Euro über der Hinzuverdienstgrenze wird die Rente also um 40 Cent gemindert. Erst wenn der Zuverdienst die Obergrenze des höchsten Bruttoeinkommens der letzten 15 Jahre überschreitet, wird er vollständig auf die Rente angerechnet.

45 Auch das Betriebsrentengesetz sieht die Möglichkeit des Teilrentenbezugs vor.

46 Im Rentenzugang 2014 befanden sich exakt 2.176 Teilrentner*innen, was einem Anteil von lediglich 0,3 Prozent an allen neu zugegangenen Altersrenten entsprach (DRV Bund 2015, S. 74).

Die Teilrente muss aber mindestens 10 Prozent der Vollrente betragen. Somit ist nun eine flexiblere Kombination von Rentenbezug und Beschäftigung möglich.⁴⁷

Tarifverträge zur Teilrente

Ähnlich gering wie das Nutzungsinteresse der Versicherten ist bislang auch das Gestaltungsinteresse der Tarifparteien geblieben. Immerhin existieren seit kurzem erste Ansätze zu einer begleitenden tariflichen Regulierung des Teilrentenbezugs. So eröffnen die „Demografie-Tarifverträge“ in der chemischen Industrie und in der Kunststoffindustrie die Möglichkeit, den „Demografiefonds“ per Betriebsvereinbarung für die Finanzierung von Teilrentenmodellen zu verwenden. Als mögliche Verwendungszwecke werden beispielhaft der Ausgleich der mit dem Teilrentenbezug verbundenen Einkommens- oder Renteneinbußen genannt (§ 10 „Demo-TV“). Weitere Vorgaben sehen die Tarifverträge nicht vor; die konkrete Ausgestaltung ist also vollständig an die Betriebsparteien delegiert.

Ebenfalls seit 2010 existiert im öffentlichen Dienst ein Tarifvertrag zur sog. „flexiblen Altersarbeitszeit“, der die Möglichkeit einer Kombination von hälftiger Teilzeitbeschäftigung und Teilrente vorsieht (Fröhler et al. 2013, S. 413 ff.; Fröhler 2015a, S. 139 ff.). Tarifbeschäftigte und Beamte des Bundes und der Kommunen können mit Einwilligung ihrer Vorgesetzten die Arbeitszeit über einen Zeitraum von vier Jahren gleichmäßig auf die Hälfte ihrer bisherigen Arbeitszeit reduzieren. Die Teilzeitbeschäftigung beginnt zwingend zwei Jahre vor der Regelaltersgrenze und endet zwei Jahre nach dieser. Zeitgleich kann maximal eine halbe Teilrente bezogen werden.

Die Tarifverträge werden bislang auf betrieblicher Ebene so gut wie nicht genutzt. In der chemischen Industrie beschränkt sich die Nutzung auf 1 Prozent der tarifgebundenen Betriebe (Biermann 2013, S. 13), im öffentlichen Dienst sind die Nutzungszahlen noch geringer (Fröhler et al. 2013, S. 415).

2.2.5. Beiträge zum Ausgleich von Rentenabschlägen

Mit Beginn der Altersgrenzenanhebung wurde 1996 die Möglichkeit geschaffen, die bei einem vorzeitigen Rentenbezug nun fälligen Abschläge durch zusätzliche Beitragszahlungen wieder auszugleichen (Fröhler

⁴⁷ Es ist allerdings höchst unwahrscheinlich, dass allein die Änderung der Hinzuverdienstgrenzen zu höheren Nutzungszahlen führen wird (vgl. hierzu eingehend Fröhler 2016a; 2016b).

et al. 2013, S. 68 ff.). Wie die Teilrenten ist auch der Abschlagsausgleich zunächst primär eine gesetzliche Option, zielt aber implizit auf ergänzende kollektiv- oder individualvertragliche Vereinbarungen. Dabei hatte der Gesetzgeber v. a. Abfindungszahlungen im Rahmen von Sozial- und Vorruhestandsplänen als Finanzierungsquelle für die Ausgleichsbeiträge im Blick. Grundbedingung für die Zahlung von Zusatzbeiträgen ist die (mögliche) Erfüllung der persönlichen Voraussetzungen für den Zugang in eine vorgezogene Altersrente. Dies wird im Rahmen einer besonderen Rentenauskunft geprüft, die bis vor kurzem frühestens mit Vollendung des 55. Lebensjahres beantragt werden konnte.⁴⁸ Entsprechend war auch die Ausgleichszahlung erst nach diesem Zeitpunkt möglich. Die Rentenminderung kann vollständig oder auch nur teilweise ausgeglichen werden, ist aber in jedem Fall auf den Ausgleich der Rentenminderung zum Zeitpunkt des beabsichtigten Rentenzugangs beschränkt. Auch die Zahlung von mehreren Teilbeträgen ist möglich, die gängige Verwaltungspraxis begrenzte die Einzahlung jedoch faktisch auf einen Zeitraum von drei Monaten nach Erhalt der besonderen Rentenauskunft.⁴⁹

Der kurzfristige hohe Beitragsaufwand dürfte in Verbindung mit der unwägbaren Rendite denn auch der Hauptgrund dafür sein, dass die Möglichkeit des Abschlagsausgleichs bislang kaum genutzt wurde (Fröhler 2014b; 2016a). Obwohl im Jahr 2014 rund 36 Prozent aller Neurentner*innen Abschläge in Kauf nehmen mussten, machten nur 819 bzw. 0,4 Prozent von ihnen vom Abschlagsausgleich Gebrauch (DRV Bund 2015, S. 25). Dabei ist die Kombination einer vorgezogenen Altersrente mit einer Abfindung oder anderen betrieblichen Leistung eine durchaus gängige betriebliche Übergangsoption (Fröhler et al. 2013, S. 575 f.). Ganz offensichtlich ziehen die Beschäftigten jedoch die private Geldanlage der Einzahlung in die Rentenkassen vor.

Aufgrund der geringen Nutzung wurde der Abschlagsausgleich 2017 mit dem Flexirentengesetz reformiert. Nun können bereits ab dem 50. Lebensjahr Ausgleichsbeiträge geleistet werden. Zudem sind zweimal jährlich Teilzahlungen möglich.⁵⁰

48 Zwar war die Rentenauskunft bei Vorliegen eines „berechtigten Interesses“ auch früher möglich, in der Verwaltungspraxis wurden entsprechende Ersuche aber durchgängig negativ beschieden (Winkel 2016).

49 Die Rentenauskunft und der beschiedene Ausgleichsbetrag verlieren ihre Gültigkeit grundsätzlich nach drei Monaten. Danach muss ein erneuter Auskunftsantrag gestellt werden, der wiederum ein entsprechendes Verwaltungsverfahren nach sich zieht.

50 Ähnlich der Reform der Teilrente ist kaum zu erwarten, dass durch diese geringfügigen Änderungen die Nutzungszahlen signifikant steigen werden (vgl. hierzu eingehend Fröhler 2016a; 2016b).

Tarifverträge zum Ausgleich von Rentenabschlägen

Eine tarifliche Gestaltung des Abschlagsausgleichs fand bislang nur im Rahmen des Vorruhestandsgeldes und der Altersteilzeit statt (Fröhler et al. 2013, S. 545). Insbesondere in jenen Tarifverträgen, in denen Dauer und Lage der Altersteilzeit oder des Vorruhestands so definiert waren, dass diese in eine vorgezogene Altersrente mündeten, fanden sich entsprechende Regelungen. Dabei wurden die Ausgleichsleistungen nicht direkt an die Rentenversicherungsträger abgeführt, sondern an die Beschäftigten ausgezahlt. In den nach 2009 verhandelten Tarifverträgen zur Altersteilzeit gehörten die Ausgleichszahlungen oft zur Verhandlungsmasse und werden seitdem nur noch selten gewährt (ebd., S. 531). Hierfür ist, wie oben dargestellt, die chemische Industrie ein prominentes Beispiel.

2.2.6. Teilzeitbeschäftigung mit Lohnausgleich

Im Jahr 2013 wurde in der chemischen Industrie eine zum damaligen Zeitpunkt neuartige Übergangsoption vereinbart: die sog. „reduzierte Vollzeit“. Dabei handelt es sich um eine Teilzeitbeschäftigung im Umfang von 80 Prozent der tariflichen Wochenarbeitszeit, wobei ein voller oder teilweiser Lohnausgleich erfolgt. Zur Finanzierung stehen hierfür sowohl der „Demografiefonds“ als auch der „LephA-Fonds“ zur Verfügung (siehe Kap. 1). Die Regelungen unterscheiden sich in den Tarifgebieten West und Ost.

In den westdeutschen Betrieben bildet der „Demo-TV“ (§ 13) die Vertragsgrundlage. Demnach kann der „Demografiefonds“ seit 2013 vollständig oder zu Teilen per Betriebsvereinbarung für eine „lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung“ verwendet werden. Diese soll zum Erhalt der Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten bis zum Rentenalter beitragen. Hierfür ist das Instrument der „reduzierten Vollzeit“ mit 80 Prozent der Regelarbeitszeit bei vollem Lohnausgleich (RV 80) vorgesehen. Konkret bedeutet dies eine Arbeitszeitreduktion für Vollzeitbeschäftigte im Umfang von 7,5 Wochenstunden.⁵¹ Die Betriebsparteien können aber seit 2016 auch ein anderes Arbeitszeitmodell mit einem anderen Grad der Arbeitszeitreduzierung und des Lohnausgleichs vereinbaren. Auch eine andere Verteilung der Arbeitszeitreduktion in einem bestimmten Zeitraum, inklusive einer Bündelung des Freistellungsvolumens zu ganzen Tagen, Wochen oder Monaten ist möglich. Die Betriebsparteien sind auch frei darin, die Lebensphase(n) zu bestimmen,

⁵¹ Teilzeitbeschäftigte sind von der Nutzung ausgeschlossen.

für die das Arbeitszeitmodell genutzt werden kann. Dabei wird grundsätzlich zwischen zwei Nutzungsvarianten unterschieden: erstens für den Altersübergang und zweitens für andere Phasen im Erwerbsverlauf (z. B. Qualifizierung, Familienzeiten, Pflegezeit, berufliche Rehabilitation). Die Betriebsparteien können sich aber auch für beide Varianten entscheiden und die Mittel aus dem „Demografiefonds“ entsprechend aufteilen.

Bei Nutzung für den Altersübergang werden die Altersfreizeiten (siehe Kap. 2.3.3.) vollständig in das Modell eingebracht, d. h. sie fallen nicht mehr zusätzlich an. Die Arbeitszeitreduzierung ist frühestens mit 57 Jahren bzw. mit 55 Jahren (Beschäftigte mit mindestens 15 Jahren vollkontinuierlicher Wechselschicht) möglich. Der genaue Zeitpunkt wird unter Kalkulation der vorhandenen Fondsmittel in der Betriebsvereinbarung festgelegt. Bis zum Beginn der „reduzierten Vollzeit“ wird die Beschäftigung in vollem Umfang fortgesetzt. Die „reduzierte Vollzeit“ kann nicht mit anderen Freistellungsansprüchen, insbesondere nicht mit Wertguthaben auf Langzeitkonten, kombiniert werden.

Mit dem Abschluss einer Betriebsvereinbarung erwerben die Beschäftigten einen Anspruch auf die Reduzierung ihrer Arbeitszeit zum festgelegten Zeitpunkt sowie zur festgelegten Vergütung, soweit sie die entsprechenden Kriterien erfüllen und im „Demografiefonds“ ausreichend Mittel zur Verfügung stehen. Die Betriebsvereinbarung muss eine Vorrangregelung enthalten für den Fall, dass mehr Anträge eingehen, als aus dem Fonds finanziert werden können. Bei Nutzung für den Altersübergang sollen als Auswahlkriterien vorrangig Schichtarbeit und Betriebszugehörigkeit bestimmt werden. Auf Basis der Regelungen in der Betriebsvereinbarung ermitteln die Betriebsparteien eine Rangliste der Berechtigten, denen nacheinander der Abschluss einer entsprechenden individuellen Vereinbarung angeboten wird, bis die Fondsmittel schließlich erschöpft sind.

Nach Erhebungen der Tarifparteien entschieden sich bislang 25 Prozent der tarifgebundenen Westbetriebe, den „Demografiefonds“ zumindest teilweise für die „lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung“ zu verwenden. In 59 Prozent dieser Betriebe wurden dabei ältere Beschäftigte (vorrangig) berücksichtigt, in 15 Prozent Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen, in 12 Prozent Schichtbeschäftigte, in 9 Prozent Beschäftigte mit Kindern und in 6 Prozent Beschäftigte in beruflicher Rehabilitation (Biermann 2013, S. 15).

Im Tarifgebiet Ost ist die „lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung“ im Rahmen des „Demo-TV“ nicht möglich. Hier bilden der „Lepha-TV“ (§ 3) die Vertragsgrundlage und der betriebliche Fonds die Finanzierungsgrundlage. Die Nutzung ist hier auf ältere Beschäftigte ab dem 60.

Lebensjahr und somit auf den Altersübergang beschränkt. Zwei Modelle der Arbeitszeitreduktion stehen zur Verfügung: erstens auf 80 Prozent (bzw. 32 Wochenstunden) oder zweitens auf 50 Prozent (bzw. 20 Wochenstunden) der Regelarbeitszeit. Dabei ist auch eine ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit innerhalb eines Ausgleichszeitraums von bis zu drei Jahren möglich. Der Entgeltausgleich erfolgt mehrstufig: Zunächst werden die individuellen Ansprüche auf Altersfreizeit (2,5 oder 3,5 Wochenstunden) zur Arbeitszeitreduzierung herangezogen, wobei ein voller Lohnausgleich erfolgt. Die verbleibenden Einkommenseinbußen werden aus den Fondsmitteln teilweise ausgeglichen: bei einer Teilzeitbeschäftigung von 80 Prozent in Höhe von 30 Prozent, bei einer hälftigen Teilzeitbeschäftigung je nach Arbeitsbelastung zu 50 Prozent (bei vollkontinuierlicher Schichtarbeit), zu 45 Prozent (bei teilkontinuierlicher Schichtarbeit und Bereitschaftsdienst) oder zu 40 Prozent (alle übrigen Beschäftigten). Schichtzulagen werden zusätzlich gewährt. In der Summe kann so das Entgelt insgesamt auf bis zu 90 bis 93 Prozent (bei 80prozentiger Teilzeit) bzw. 74 bis 79 Prozent (bei hälftiger Teilzeit) des vorherigen Tarifentgelts aufgestockt werden. Bei Nutzung und Einbringung der „modifizierten Altersfreizeit“ (siehe Kap. 2.3.3.) ist der Entgeltausgleich noch höher.

2.3. Altersgerechte Arbeit

Auch jenseits von Altersübergang und Altersversorgung lassen sich in Tarifverträgen verbreitet besondere Bestimmungen für ältere Beschäftigte finden. Sie sind meist älteren Datums und als Einzelregelungen über das Tarifwerk, insbesondere die Rahmen- bzw. Manteltarifverträge, verstreut. Zwar beziehen sich diese Bestimmungen teilweise auf gesetzliche Vorgaben, jedoch lassen sich intendierte Vertariflichungsprozesse in diesem Themenbereich kaum konstatieren. Die Gesetzgebung konzentrierte sich weitgehend auf die Förderung der (Re-)Integration Älterer in den Arbeitsmarkt mittels Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik (ABM und SAM, Weiterbildungs-, Lohnkosten-, Eingliederungszuschuss, Entgeltsicherung, Beitragsbonus, erweiterte Befristung) (siehe hierzu im Detail Bäcker et al. 2009; Brussig et al. 2016).

Altersgerechte Tarifpolitik richtet ihr Augenmerk primär darauf, die höheren Arbeitsmarktrisiken Älterer auszugleichen und Arbeitsbelastungen im Alter zu reduzieren. Dabei ist zwischen direkt altersbezogenen Regelungen, die unmittelbar am Lebensalter ansetzen, und indirekt altersbezogenen Regelungen, die auf die Dauer des Arbeitsverhältnisses abzielen, zu unterscheiden. Zum Teil sind auch Mischformen anzutref-

fen, die eine Kombination von Mindestalter und Unternehmenszugehörigkeit vorsehen. Im Großen und Ganzen lassen sich fünf Regelungsfelder identifizieren:

- Arbeitsverhältnis: z. B. verlängerte Kündigungsfristen, besonderer Kündigungsschutz
- Entgelt: z. B. Entgeltstaffelung, Verdienstsicherung, höhere Abfindung
- Arbeitszeit: z. B. Reduzierung der Jahres- oder Wochenarbeitszeit, zusätzlicher Urlaub
- Arbeitsorganisation: z. B. besondere Berücksichtigung der Belange älterer Beschäftigter, Umsetzung bei Leistungsminderung
- Qualifizierung: z. B. besondere Anforderungen im Rahmen von Qualifizierungsmaßnahmen

Die Regelungsdichte variiert stark zwischen den Tarifbereichen und den Regelungsfeldern (Bispinck 2002; 2005c). Insgesamt sind die auf das Arbeitsverhältnis bezogenen Maßnahmen am weitesten verbreitet. Auch entgeltbezogene Bestimmungen sind häufiger anzutreffen. Hingegen beschränken sich Arbeitszeitregelungen für Ältere auf wenige Tarifbereiche. Die bei Weitem größten Defizite im tariflichen Regelungsbestand sind in den für die Schaffung von altersgerechten Arbeitsbedingungen und für die Sicherung der „Beschäftigungsfähigkeit“ zentralen Feldern Arbeitsorganisation und Qualifizierung zu konstatieren: Konkrete Regelungen lassen sich hier nur in wenigen Ausnahmefällen finden. Damit erweist sich die Tariflandschaft zu altersgerechter Arbeit v. a. in qualitativer Hinsicht als recht überschaubar. Auch reichen die meisten Regelungen Jahrzehnte zurück und haben sich in der Zwischenzeit kaum verändert oder stehen gar auf der Streichliste der Arbeitgeberverbände. Dies gilt auch für die von uns untersuchten Branchen. Die unter dem Eindruck der gesellschaftlichen Alterung vollzogene Verlängerung der Lebensarbeitszeit und Aktivierung der Beschäftigungspotenziale Älterer im Dienste der Bewältigung der allseits konstatierten arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Herausforderungen haben also bislang nicht zu einer stärkeren tariflichen Förderung der Beschäftigung und „Beschäftigungsfähigkeit“ Älterer geführt.⁵²

⁵² Im Baugewerbe, das in besonders hohem Maße von einem Verschleiß der „Beschäftigungsfähigkeit“ mit ansteigendem Alter gekennzeichnet ist, haben die Tarifparteien in der Tarifrunde 2013 immerhin die Einrichtung einer Arbeitsgruppe vereinbart, die u. a. Vorschläge für Regelungen zur altersgerechten Gestaltung von Arbeitsplätzen erarbeiten sollte. Zwar ist uns über die Ergebnisse der Arbeitsgruppe nichts bekannt, zu konkreten Tarifvereinbarungen haben sie jedoch (bislang) nicht geführt.

2.3.1. Arbeitsverhältnis

Die altersbezogenen Regelungen zum Arbeitsverhältnis betreffen im Wesentlichen den Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses. Da ältere Beschäftigte einem höheren Entlassungsrisiko ausgesetzt sind, stehen verlängerte Kündigungsfristen und ein besonderer Kündigungsschutz im Zentrum der Regulierung (Bispinck 2005c, S. IIff.). Dabei knüpfen die Tarifbestimmungen meist unmittelbar an die gesetzlichen Bestimmungen zu Kündigungsfristen und zum Kündigungsschutz an.

Die Fristen für die ordentliche Kündigung eines Arbeitsverhältnisses sind seit 1993 einheitlich in § 622 BGB normiert (siehe Kap. 4.1.). Für die Beschäftigten beträgt die Kündigungsfrist durchgehend vier Wochen zur Monatsmitte oder zum Monatsende. Die unternehmensseitige Kündigungsfrist richtet sich hingegen nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses und beträgt 1/2/3/4/5/6/7 Monate zum Monatsende, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens 2/5/8/10/12/15/20 Jahre bestanden hat. Zeiten vor Vollendung des 25. Lebensjahres bleiben hierbei unberücksichtigt. In Tarifverträgen können abweichende Regelungen vereinbart werden, wobei volle Tarifdispositivität gilt. Die gesetzlichen Fristen können also nicht nur verlängert, sondern auch verkürzt werden.⁵³

Neben der Festlegung von Kündigungsfristen umfasst der gesetzliche Kündigungsschutz auch die Beschränkung der Kündigungsgründe und die Festlegung des Kündigungsverfahrens im Kündigungsschutzgesetz. Dieses enthält in Bezug auf die Zulässigkeit betriebsbedingter Kündigungen direkte und indirekte Schutzrechte für ältere Beschäftigte. So setzt die betriebsbedingte Kündigung in Betrieben mit regelmäßig mehr als zehn Beschäftigten zwingend eine Sozialauswahl voraus, in der neben dem Lebensalter auch die Dauer der Betriebszugehörigkeit und das Vorliegen einer Schwerbehinderung positiv berücksichtigt werden müssen. Dies hat zur Folge, dass ältere Beschäftigte häufig von betriebsbedingten Kündigungen ausgenommen werden oder zumindest nachrangig betroffen sind. Allerdings wurde es im Zuge diverser Beschränkungen des Kündigungsschutzes in den letzten beiden Dekaden ermöglicht, ältere Beschäftigte zu Gunsten einer ausgewogenen betrieblichen Altersstruktur stärker in die Sozialauswahl mit einzubeziehen. So kann die Gesamtzahl der auszusprechenden Kündigungen innerhalb des zur Sozialauswahl anstehenden Personenkreises ungleich auf zuvor festgelegte Altersgruppen verteilt werden. Des Weiteren werden die Schutzrechte

⁵³ Einzelvertraglich können kürzere Kündigungsfristen hingegen nur in Betrieben mit regelmäßig nicht mehr als 20 Beschäftigten vereinbart werden, wobei die Basisfrist von vier Wochen nicht unterschritten werden darf. Für Aushilfskräfte, die nicht länger als drei Monate beschäftigt werden, kann die Kündigungsfrist ganz aufgehoben werden.

älterer Beschäftigter durch die Möglichkeit der krankheitsbezogenen personenbedingten Kündigung indirekt eingeschränkt, da dieser Personenkreis häufiger von länger andauernden Erkrankungen und krankheitsbedingter Leistungsminderung betroffen ist.

In allen untersuchten Branchen lassen sich *gestaffelte Fristen für eine ordentliche unternehmensseitige Kündigung* finden, die allerdings wie im Gesetz nicht am Alter, sondern an der Betriebs- bzw. Unternehmenszugehörigkeit orientiert sind (siehe Tab. 6). Zwar ist hierdurch indirekt ein Altersbezug gegeben, strenggenommen werden aber nicht Ältere, sondern Stammbeschafteten begünstigt. Lediglich in der chemischen Industrie existiert eine Kombination aus Lebensalter und Unternehmenszugehörigkeit.

Im Bankgewerbe und im Einzelhandel wird Älteren darüber hinaus ein *besonderer Kündigungsschutz* gewährt. Im privaten Bankgewerbe sind Beschäftigte nach Vollendung des 50. Lebensjahres und einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von mindestens zehn Jahren nur noch bei Vorliegen eines wichtigen Grundes oder bei Betriebsänderungen kündbar. Bei rationalisierungsbedingter Kündigung besteht zudem Anspruch auf die Vereinbarung von Altersteilzeit für eine Dauer von max. sechs Jahren bis zum frühestmöglichen Zugang in eine gesetzliche Altersrente, wenn die individuellen Voraussetzungen hierfür erfüllt sind (siehe Kap. 4.2.). Ersatzweise besteht Anspruch auf bis zu fünf Jahre Vorruhestand nach dem Vorruhestandstarifvertrag.⁵⁴ Erfolgt die Kündigung zwei Jahre vor dem frühestmöglichen Rentenzugang und liegen mindestens 25 Jahre Betriebszugehörigkeit vor, muss zudem die Möglichkeit einer einvernehmlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses (z. B. durch die Zahlung von Übergangsgeld) geprüft werden. Im Einzelhandel NRW liegt die Anspruchsschwelle etwas höher: Kündigungsschutz besteht hier erst ab dem 53. Lebensjahr und mindestens 15 Jahren Unternehmenszugehörigkeit. Die Bestimmung gilt zudem nur für Unternehmen mit mehr als 50 Vollzeitbeschäftigten. Bei Erfüllung dieser Voraussetzungen ist eine Kündigung nur noch aus wichtigem Grund oder mit Zustimmung des Betriebsrats möglich. In beiden Branchen endet der Kündigungsschutz mit Erfüllung der Voraussetzungen zum Bezug einer gesetzlichen Alters- oder einer vollen Erwerbsminderungsrente. Im Einzelhandel hebt auch eine betriebliche Vorruhestandsregelung im Rahmen eines Sozialplans (Abfindungszahlung ab dem 59. Lebensjahr

54 Der Anspruch auf Vorruhestand im Rahmen des Rationalisierungsschutzes ist an den Vorruhestandstarifvertrag gekoppelt und deshalb 2014 weggefallen (siehe Kap. 2.2.1.). Im Rahmen von betrieblichen Sozialplänen findet die Regelung jedoch nach wie vor Anwendung.

zum Ausgleich der Differenz zwischen Nettoentgelt und Arbeitslosengeld) den Kündigungsschutz auf.

2.3.2. Entgelt

Die Regelung der Arbeitsentgelte fällt in den Kernbereich der Tarifautonomie, insofern sind die gesetzlichen Vorgaben, abgesehen vom 2015 eingeführten Mindestlohn, hier eher spärlich gesät. In der tariflichen Entgeltgestaltung zeigen sich v. a. drei Bereiche mit altersbezogenen Regelungen: Staffelung der Entgelte nach Tätigkeitsdauer, Verdienstsicherung bei Leistungsminderung und altersabhängige Abfindungszahlungen bei Kündigung. Da altersgestaffelte Entgelte kein Element altersgerechter Arbeit darstellen, sondern dem Senioritätsprinzip folgen und somit Anreiz- bzw. Bonuszahlungen für eine lange Betriebs- bzw. Branchentreue sind, bleiben sie im Folgenden unberücksichtigt.⁵⁵

Verdienstsicherung

Da die Absicherung von wirtschaftlichen und sozialen Risiken ein klassisches Feld der Tarifpolitik ist, sind Regelungen zur Verdienstsicherung bei alters- oder krankheitsbedingter Leistungsminderung oder einer anderweitig unverschuldeten Versetzung relativ weit verbreitet (Bispinck 2005c, S. IX). Unter den untersuchten Branchen weist lediglich das Bauhauptgewerbe keine entsprechende Regelung auf (siehe Tab. 6).

Ähnlich wie beim Kündigungsschutz ist der Schutzanspruch an die Erfüllung einer bestimmten Kombination von Lebensalter und Betriebszugehörigkeit gekoppelt. In allen Branchen setzt die Verdienstsicherung mit Vollendung des 50. Lebensjahres ein und setzt eine ununterbrochene Betriebszugehörigkeit von mindestens zehn Jahren (im Einzelhandel von 15 Jahren) voraus. Die Verdienstsicherung garantiert die Fortzahlung des bisherigen Tarifentgelts bei unverschuldeter Übertragung einer geringer vergüteten Tätigkeit. Im privaten Bankgewerbe und in der chemischen Industrie gilt dies unabhängig vom Grund der Versetzung (also z. B. auch im Zusammenhang mit Rationalisierungsmaßnahmen), im Einzelhandel NRW ist die Verdienstsicherung hingegen auf die alters- oder gesundheitsbedingte Abgruppierung beschränkt, wobei anderweitige Zahlungen zum Ausgleich der Leistungsminderung (etwa gesetzliche oder private Erwerbsminderungs- oder Unfallrenten) angerechnet werden. Zudem ist die Verdienstsicherung hier auf eine maximale Dauer

⁵⁵ Gleiches gilt für Jubiläumsgelder (siehe hierzu und zu altersgestaffelten Entgelten Bispinck 2005c).

von 30 Monaten begrenzt, während sie in den anderen beiden Branchen unbegrenzt bis zum Rentenzugang gewährt wird.

Höhere Abfindung

Das Kündigungsschutzgesetz sieht in Betrieben mit regelmäßig mehr als zehn Beschäftigten bei einer betriebsbedingten Kündigung einen Abfindungsanspruch in Höhe eines halben Monatsverdienstes pro Beschäftigungsjahr vor (§ 1a KSchG). Dieser Anspruch setzt jedoch zwei Bedingungen voraus: Der arbeitnehmerseitige Verzicht auf eine Kündigungsklage vor dem Arbeitsgericht und das unternehmensseitige Angebot einer Abfindungszahlung bei Klageverzicht. In der Praxis findet diese indirekt altersbezogene Regelung deshalb kaum Anwendung. Anders verhält es sich hingegen mit dem in § 10 KSchG normierten Abfindungsanspruch bei einer ungerechtfertigten Kündigung, der jedoch eine entsprechendes Auflösungsurteil des Arbeitsgerichts voraussetzt. Darin muss das Arbeitsgericht eine angemessene Abfindung festsetzen, die laut Gesetz im Allgemeinen bis zu zwölf Monatsverdienste betragen kann. Nach Vollendung des 50. bzw. 55. Lebensjahres und einem bestehenden Arbeitsverhältnis von mindestens 15 bzw. 20 Jahren ist eine höhere Abfindung bis zu max. 15 bzw. 18 Monatsverdiensten festzulegen.

In den von uns untersuchten Tarifbereichen existiert lediglich im privaten Bankgewerbe eine Abfindungsregelung. Im Rahmen des Rationalisierungsschutzabkommens (siehe Kap. 4.2.) besteht hier bei einer unvermeidbaren betriebsbedingten Kündigung Anspruch auf eine nach Alter und Betriebszugehörigkeit gestaffelte Abfindung in Höhe von einem Monatsgehalt (vor Vollendung des 40. Lebensjahres und mindestens fünf Jahren Betriebszugehörigkeit) bis hin zu 14,5 Monatsgehältern (ab Vollendung des 56. Lebensjahres und mindestens 26 Jahren Betriebszugehörigkeit). Vergleichbare betriebliche Leistungen werden angerechnet. Der Anspruch entfällt zum Zeitpunkt des frühestmöglichen Bezugs einer gesetzlichen Alters- oder Erwerbsminderungsrente; die Abfindung verringert sich entsprechend. Eine ähnliche Regelung war bis vor einigen Jahren auch in der chemischen Industrie in Kraft.

2.3.3. Arbeitszeit

Ein weiteres Element altersbezogener Tarifpolitik ist die Reduzierung der Arbeitszeit. Jenseits des flexiblen Erwerbsausstiegs sind hier v. a. zwei Formen zu nennen: die Verringerung der Jahresarbeitszeit mittels zusätzlicher freier Tage und die Verkürzung der Wochenarbeitszeit. Der Unterschied zum Altersübergang liegt zum einen in der Altersstaffelung

und dem früheren Zeitpunkt, zu dem die Maßnahmen wirksam werden, v. a. aber im geringeren Umfang der Arbeitszeitreduktion.

Zusätzliche freie Tage

Nachdem das Bundesarbeitsgericht (BAG) im Jahr 2012 die altersgestaffelte Urlaubsregelung im Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes als unzulässige Altersdiskriminierung eingestuft hat, dürften solche Regelungen inzwischen allgemein abgeschafft oder auf Betriebszugehörigkeit umgestellt worden sein. Anders verhält es sich hingegen mit zusätzlichen Urlaubstagen oder freien Tagen, die ausschließlich älteren Beschäftigten gewährt werden. Solche Regelungen sind aufgrund eines „gesteigerten Erholungsbedürfnisses“ Älterer nach Ansicht des BAG durchaus mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz vereinbar und dürften deshalb nach wie vor Bestand haben.⁵⁶ In den von uns untersuchten Branchen existiert eine vergleichbare Regelung lediglich in der chemischen Industrie. Hier haben Beschäftigte in vollkontinuierlicher Wechselschicht Anspruch auf bis zu drei zusätzliche Urlaubstage. Ein Altersbezug besteht hierbei jedoch nicht.

Altersgestaffelte Arbeitszeit

Eine verkürzte Wochenarbeitszeit für ältere Beschäftigte gibt es nur in wenigen Tarifbereichen, etwa im KFZ-Gewerbe, bei der Deutschen Flugsicherung oder aber in der chemischen Industrie. Dort lassen sich gleich drei unterschiedliche Regelungen finden: Altersfreizeiten, modifizierte Altersfreizeit und Entlastungszeiten (siehe Tab. 6). Zudem werden die Betriebsparteien im „Demo-TV“ aufgefordert, weitere altersgerechte Arbeitszeitmodelle zu vereinbaren, die neben einer „belastungsgerechten“ Arbeitszeitgestaltung in allen Erwerbsphasen auch Möglichkeiten der Arbeitszeitreduktion im Alter umfassen sollen.

Bei den *Altersfreizeiten* handelt es sich um ein jahrzehntealtes Instrument der Belastungsreduzierung, das in der chemischen Industrie erstmals 1983 geregelt wurde. Nach den aktuellen tariflichen Vorschriften reduziert sich die regelmäßige Wochenarbeitszeit ab dem 57. Lebensjahr für alle Tarifbeschäftigten in der chemischen Industrie um 2,5 Stunden bei vollem Lohnausgleich. Wechselschichtbeschäftigte erhalten die Altersfreizeit unter bestimmten Bedingungen bereits ab 55 Jahren. Für Beschäftigte, die mindestens 15 Jahre in vollkontinuierlicher Wechselschicht tätig waren, erhöht sich die Altersfreizeit zudem auf 3,5 Wochenstunden. Die Betriebsparteien können auch eine Zusammenfas-

⁵⁶ Laut Bispinck (2005, S. XIII) existierten solche Regelungen Mitte der 2000er Jahre z.B. im Brauereigewerbe, im Hotel- und Gaststättengewerbe, in der Energiewirtschaft, in der Druckindustrie oder im privaten Verkehrsgewerbe.

sung der Altersfreizeiten zu freien Tagen vereinbaren. Die Altersfreizeiten können auch auf einem Langzeitkonto gutgeschrieben und so für einen vorgezogenen oder gleitenden Erwerbsausstieg genutzt werden. In ähnlicher Weise können sie im Rahmen der „reduzierten Vollzeit“ (siehe Kap. 2.2.6.) verwendet werden.

Seit 2013 werden die Altersfreizeiten im ostdeutschen Tarifgebiet auch in modifizierter Form angeboten, nämlich erst ab dem 60. Lebensjahr bei entsprechend höherem Stundenvolumen. Die regelmäßige Wochenarbeitszeit reduziert sich dann nicht um 2,5 Stunden, sondern um vier Stunden bei vollem Lohnausgleich. Für Wechselschichtbeschäftigte beträgt die Arbeitszeitreduktion 5,5 Stunden, für Beschäftigte mit mindestens 15 Jahren vollkontinuierlicher Wechselschichtarbeit sogar acht Wochenstunden bei jeweils gleichbleibendem Zugangsalter. Im Gegensatz zu den herkömmlichen Altersfreizeiten besteht auf die modifizierte Altersfreizeit allerdings kein unmittelbarer tariflicher Anspruch. Voraussetzung für ihre Nutzung ist vielmehr eine entsprechende Betriebsvereinbarung. Hintergrund dieser neu eingeführten Option ist die Möglichkeit der Finanzierung von Teilzeitmodellen ab dem 60. Lebensjahr aus den Mitteln des „LephA-Fonds“ (siehe Kap. 2.2.6.). Um die zusätzliche Einbringung von Altersfreizeiten in diese Modelle zu ermöglichen, einigten sich die Tarifparteien auf eine entsprechende Modifikation. Im westdeutschen Tarifgebiet steht diese Option hingegen nicht zur Verfügung.

Ebenfalls seit 2013 kann der „LephA-Fonds“ (siehe Kap. 1) per Betriebsvereinbarung u. a. zur Finanzierung von *Entlastungszeiten* verwendet werden. Dabei wird Beschäftigten mit besonderen Arbeitsbelastungen eine bezahlte Freistellung gewährt, die auch zu Freischichten gebündelt werden kann. Vorgesehen ist im Tarifvertrag, dass Beschäftigtengruppen, die über mehrere Jahre einer besonderen Belastung ausgesetzt sind, z. B. Schichtarbeit, aus dem Fonds eine bezahlte Freistellung von 2,5 Stunden pro Woche erhalten. Es können aber auch Beschäftigtengruppen oder einzelne Beschäftigte in anderen Belastungssituationen bedacht werden, wobei der Umfang der Freistellung frei bestimmt werden kann. Hier kommt es also auf die Betriebsparteien an, ob in diesem Zusammenhang ergänzende altersbezogene Regelungen getroffen werden.

2.3.4. Arbeitsorganisation

Im Hinblick auf die Gewährleistung altersgerechter Arbeit kommt der Gestaltung der konkreten Arbeitsbedingungen und der Arbeitsorganisation zentrale Bedeutung zu. Das oftmals gewandelte Leistungsprofil Älterer und die (nicht zuletzt wegen der jahrzehntelangen Arbeitsbelastung)

mitunter verringerte Leistungsfähigkeit legen eine spezifische arbeitspolitische Regulierung für diese Beschäftigtengruppe nahe. Tatsächlich sind in Tarifverträgen aber kaum Regelungen zu diesem Themenbereich zu finden (Bispinck 2005, S. XIV). Lediglich die Tarifbestimmungen zur leistungsbezogenen Entgeltfindung enthalten verbreitet Ausführungen zu allgemeinen Leistungsnormen, die sicherstellen sollen, dass die Beschäftigten die jeweilige Tätigkeit auch dauerhaft ohne gesundheitliche Beeinträchtigung durchführen können. In unserem Untersuchungsfeld gibt es solche Leistungsnormen im Bauhauptgewerbe und in der chemischen Industrie. So heißt es in § 16 des Manteltarifvertrags der chemischen Industrie (West/Ost), dass die Leistungsvorgaben so festzulegen sind, „dass bei menschengerechter Gestaltung der Arbeitsbedingungen die für diese Arbeiten geeigneten Arbeitnehmer unabhängig vom Geschlecht und Lebensalter bei normaler Arbeitsleistung auf Dauer und ohne gesteigerte Anstrengung das Tarifentgelt erreichen können“. Ähnlich allgemein gehaltene Formulierungen lassen sich im „Demo-TV“ (§§ 3, 4) finden. Die völlige Unbestimmtheit dieser Vorgaben dürfte jedoch kaum geeignet sein, die erwünschte Wirkung zu erzielen.

Nur ganz vereinzelt lassen sich in Tarifverträgen konkrete Vorgaben zur Begrenzung der Dauer gesundheitsbelastender Tätigkeiten, zum Umgang mit Leistungsminderung etc. finden. So haben Beschäftigte in der Holz und Kunststoff verarbeitenden Industrie nach dem 40. Lebensjahr und mehr als fünf Jahren Schichtarbeit im gleichen Unternehmen Anspruch auf Umsetzung auf einen vergleichbaren Arbeitsplatz (ebd.). Neueren Datums sind Regelungen in Demografie-Tarifverträgen wie z. B. im öffentlichen Nahverkehr, im DB-Konzern oder bei der HHLA, in denen relativ detailliert abgestufte Verfahren bei Leistungswandlung bzw. betrieblicher Wiedereingliederung vorgeschrieben werden. Gleichwohl altersgerecht gestaltete Arbeits- und Leistungsbedingungen also im Zuge der Demografisierung der Tarifpolitik langsam an Gewicht zu gewinnen scheinen, ist dieser Regelungsbereich noch immer ein weitgehend unbeschriebenes Blatt.

2.3.5. Qualifizierung

Ein ähnliches Bild zeigt sich in Bezug auf altersbezogene Qualifizierungsmaßnahmen. Auch dieses, für die Beschäftigungsperspektiven Älterer zentrale Themenfeld ist insgesamt eine tarifpolitische Leerstelle. Zwar ist die berufliche Qualifizierung im Zuge des beschleunigten technologischen und arbeitsorganisatorischen Wandels in den 2000er Jah-

ren zunehmend in den tarifpolitischen Fokus gerückt, was sich in einer Reihe neuerer Tarifverträge bzw. -bestimmungen niederschlägt.⁵⁷ Die speziellen Bedürfnisse von und Anforderungen an ältere Beschäftigte bleiben dabei jedoch in der Regel unberücksichtigt. Werden ältere Beschäftigte doch einmal als gesonderte Zielgruppe benannt, dann bleiben die Bestimmungen meist sehr allgemein. So heißt es bspw. im „Demo-TV“ der chemischen Industrie (der einzigen der von uns untersuchten Branchen, in der sich überhaupt etwas zur Qualifizierung Älterer finden lässt): „Bei der Qualifizierungsplanung und den auf dieser Grundlage entwickelten Qualifizierungszielen und Qualifizierungsmaßnahmen sollen die Belange [...] besonderer Arbeitnehmergruppen wie z. B. älterer Arbeitnehmer [...] berücksichtigt werden“ (§ 6). Eine Ausnahme bilden die oben genannten Bestimmungen zu Umsetzungs- und Wiedereingliederungsverfahren, in denen sich z. T. sehr konkrete Qualifizierungsregelungen finden lassen, die sich implizit v. a. an ältere Beschäftigte richten (siehe hierzu auch Kap. 4.2.).

⁵⁷ Besondere Aufmerksamkeit hat hier der Qualifizierungstarifvertrag in der Metall- und Elektro-Industrie hervorgerufen (Bahnmüller/Fischbach 2006; Lenz/Voß 2009).

Tabelle 6: Tarifvertragliche Regelungen zu altersgerechter Arbeit

	Bauhauptgewerbe	chemische Industrie	Einzelhandel NRW	privates Bankgewerbe
1. Arbeitsverhältnis	§§ 11 BRTV (AVE), RTV-Ang.	§§ 11 MTV West/Ost	§ 11 MTV	§ 17 MTV
längere Kündigungsfristen	Arb.: Verlängerung der allg. Kündigungsfrist von 6 Tagen nach 3/5/8/10/12/15/20 Jahren UZ (ohne Ausbildungszeiten) um 1/2/3/4/5/6/7/8 Monate zum Monatsende ¹ Ang.: gesetzl. Fristen	Verlängerung der allg. Kündigungsfrist von 6 Wochen nach Alter und UZ (= Messzahl): um 2/3 Monate zum Monatsende ab Messzahl 35/40 & 3/5 Jahren UZ um 3/4/5/6 Monate zum Quartalsende ab Messzahl 45/60/70/75 zusätzlich angemessene bezahlte Freistellung zur Bewerbung um einen neuen Arbeitsplatz	Verlängerung der allg. Kündigungsfrist von 6 Wochen nach 5/8/10/12 Jahren UZ um 3/4/5/6 Monate zum Monatsende	Verlängerung der allg. Kündigungsfrist von 6 Wochen zum Quartalsende nach 5/8/10/12 Beschäftigungsjahren (nach dem 25. Lj.) um 3/4/5/6 Monate zum Quartalsende anhaltende Krankheiten oder Arbeitsunfähigkeit infolge unverschuldeten Unglücks sind kein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung
besonderer Kündigungsschutz	-	-	nur in Unternehmen mit mehr als 50 VZB ab 53. Lj. & 10 Jahren BZ Kündigung nur aus wichtigem Grund oder mit BR-Zustimmung mgl. entfällt bei Erfüllung der Voraussetzungen für den Bezug einer gesetzl. Alters- oder vollen EM-Rente ²	ab 50. Lj. & 10 Jahren BZ Kündigung nur bei wichtigem Grund oder bei Betriebsänderungen mgl. ³ entfällt bei Erfüllung der Voraussetzungen für den Bezug einer gesetzl. Alters- oder vollen EM-Rente ⁴ Rationalisierungsschutzabkommen (seit 1983) (s. Kap. 4.2.)
2. Entgelt				
Verdienstsicherung	-	§§ 14 MTV West/Ost ab 50. Lj. & 10 Jahren ununterbrochener BZ bei unverschuldeter Abgruppierung Fortzahlung der bisherigen Bezüge (ohne Zuschläge & Zulagen) für 9 Monate, danach Gewährung des Ta-	§ 10 MTV ab 50. Lj. & 15 Jahren BZ bei Abgruppierung wg. alters- oder gesundheitsbedingter Leistungsmin- derung Ausgleich der Lohndifferenz für max. 30 Monate gesetzl. oder priv. Entschädigungs-	§ 7 MTV ab 50. Lj. & 10 Jahren BZ bei unverschuldeter Abgruppierung Anspruch auf Entlohnung nach der Mindesteingruppierung der letzten 3 Jahre nach mind. 10 Jahren ununterbro-

	Bauhauptgewerbe	chemische Industrie	Einzelhandel NRW	privates Bankgewerbe
		<p>rifentgelts der zuletzt innegehabten Entgeltgruppe & -stufe</p> <p>AN darf eine dem Leistungsvermögen entsprechende Arbeit nicht ausschlagen</p> <p>Verpflichtung zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung, die mindestens die tariflichen Vorgaben garantiert</p>	zahlungen werden vollständig angerechnet	chener Wechselschicht zusätzlich Fortzahlung der Schichtzuschläge (§ 5 MTV)
Abfindungszahlung	-	-	-	Rationalisierungsschutzabkommen (seit 1983) (s. Kap. 4.2.)
3. Arbeitszeit				
allgemein	-	<p>§ 4 Demo-TV</p> <p>Betriebsparteien sollen alterns- und belastungsgerechte Arbeitszeitmodelle vereinbaren, die im Bedarfsfall im Alter eine Arbeitszeitreduktion und einen gleitenden Rentenübergang ermöglichen</p> <p>hierbei bes. Berücksichtigung von Schicht-AN</p> <p>§ 13 Demo-TV (West; 1/2013), §§ 3, 5 LephA-TV (nur Ost; 1/2013)</p> <p>lebensphasenorientierte AZ-Gestaltung (s. Kap. 2.2.6.)</p>	-	-
zusätzlicher Urlaub/freie Tage	-	-	-	-
Altersfreizeiten	-	§§ 2a MTV (West/Ost)	-	-

	Bauhauptgewerbe	chemische Industrie	Einzelhandel NRW	privates Bankgewerbe
		<p>ab 57. Lj. Reduzierung der Wochenarbeitszeit um 2,5 Std. bei vollem Lohnausgleich (ohne Zuschläge & Zulagen)⁵</p> <p>bei kont. Wechselschicht oder Zweischicht mit regelm. Spätschichten bereits ab 55. Lj.</p> <p>ab 15 Jahren vollkont. Wechselschicht Erhöhung auf 3,5 Std.</p> <p>Lage der AFZ wird von Betriebsparteien festgelegt, soll aber mgl. in der Wochenmitte liegen</p> <p>AFZ können auch zu freien Tagen zusammengefasst werden, wenn wg. Arbeitsablauf erforderlich⁶</p> <p>AFZ können auch auf Langzeitkonto gutgeschrieben oder im Rahmen der „reduzierten Vollzeit“ verwendet werden</p> <p>§§ 3, 5 LephA-TV (seit 1/2013; Ost)</p> <p>1. modifizierte AFZ: per BV kann das Anspruchsalter auf 60 Jahre angehoben werden; AFZ erhöhen sich dann auf 8 WoStd. (15 Jahre vollkont. Wechselschicht) bzw. 5,5 WoStd. (kont. Wechselschicht, Zweischicht mit regelm. Spätschichten) bzw. 4 WoStd. (alle anderen AN)</p> <p>2. Entlastungszeiten: der LephA-Fonds kann per BV u. a. zur Finan-</p>		

	Bauhauptgewerbe	chemische Industrie	Einzelhandel NRW	privates Bankgewerbe
		zierung von bezahlten Freistellungen für AN mit jahrelangen besonderen Arbeitsbelastungen (z. B. Schichtarbeit) verwendet werden; Freistellungsumfang & Berechtigtenkreis werden in BV festgelegt		
4. Arbeitsorganisation				
	-	-	-	-
5. Qualifizierung		§ 6 Demo-TV		
	-	bei der betrieblichen Qualifizierungsplanung & den daraus zu entwickelnden Zielen & Maßnahmen sollen die Belange älterer AN bes. berücksichtigt werden	-	-
<p>1 Zeiten unterbrochener BZ werden zusammengerechnet, wenn die Unterbrechung nicht selbst veranlasst wurde & nicht länger als 6 Monate gedauert hat.</p> <p>2 Der Kündigungsschutz entfällt auch, wenn im Rahmen von Sozialplänen (oder ähnlichen Regelungen) ab dem 59. Lj. eine Abfindung für den Arbeitsplatzverlust und zusätzlich eine Ausgleichszahlung in Höhe des Differenzbetrags zwischen dem Arbeitslosengeld & dem zuletzt bezogenen Nettoentgelt gezahlt wird.</p> <p>3 Dies umfasst explizit auch die Schließung von Zweigstellen, wenn keine andere Unterbringungsmöglichkeit des*der Beschäftigten im Unternehmen besteht.</p> <p>4 Bei teilweiser EM entfällt der Kündigungsschutz nur dann, wenn kein dem (Rest-)Leistungsvermögen angemessener Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt werden kann.</p> <p>5 Liegt die individuelle Arbeitszeit wegen Kurzarbeit oder der Nutzung des tarifvertraglich gewährten Arbeitszeitkorridors (siehe Kap. 4.5.) unter der tariflichen AZ von 37,5 Std. (bzw. 40 Std. im Tarifgebiet Ost), vermindert sich die Altersfreizeit entsprechend; bei einer Reduktion um mehr als 2,5 Stunden entfällt sie. Für Beschäftigte in kont. Schichtarbeit erfolgt eine Zusammenfassung zu Freischichten, die möglichst gleichmäßig auf den Schichtplan zu verteilen sind.</p> <p>6 Für Beschäftigte in kont. Schichtarbeit erfolgt eine Zusammenfassung zu Freischichten, die möglichst gleichmäßig auf den Schichtplan zu verteilen sind.</p>				

Quelle: eigene Zusammenstellung

3. Regelungsfeld Gesundheit

Gesundheitsbezogene Themen waren schon in der Nachkriegszeit Gegenstand tarifvertraglicher Regulierung und gehören somit zu den ältesten Formen tariflicher Sozialpolitik in der Bundesrepublik. Bis heute in Erinnerung geblieben ist dabei insbesondere die Auseinandersetzung um die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, als die IG Metall 1956/57 in einer der umfangreichsten gewerkschaftlichen Streikaktionen der bundesdeutschen Geschichte die Festschreibung einer sechswöchigen Lohnfortzahlung für Arbeiter*innen zuerst im Tarifvertrag und in der Folge dann auch auf gesetzlicher Ebene erkämpfte (Dittrich/Kalk 1987). In der Folgezeit kamen weitere gesundheitsbezogene Themen hinzu. In der Durchsicht der analysierten Tarifverträge lassen sich sechs verschiedene Themenfelder in linearer Abstufung von der Prävention bis hin zum Tod unterscheiden: Arbeitsschutz, Gesundheitsförderung, Krankheitsfall, Rehabilitation, Invalidität und Sterbefall. Die meisten dieser Regelungen haben einen unmittelbaren Bezug zur Gesetzgebung, etwa zum Arbeitsschutzgesetz, zum Entgeltfortzahlungsgesetz oder zum SGB VI und zum SGB VII. Hingegen fehlen weitgehend Bezugnahmen zur Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV), die in den letzten Jahrzehnten ähnlich umfangreiche Veränderungen erfahren hat wie die GRV. In Bezug auf das SGB V beschränkt sich die tarifliche Gestaltung weitgehend auf die Gewährung von Zuschüssen zum Krankengeld. Insgesamt weisen die Regelungen im Themenbereich Gesundheit eine starke Konzentration auf den Betrieb und den Arbeitsplatz auf.

Völlig ungeregelt geblieben ist bis heute der eigene Pflegefall. Trotz der erst spät erfolgten Einführung der Sozialen Pflegeversicherung (SPV) und deren Konstruktion als nicht bedarfsgerechte Teilabsicherung, lässt sich in keinem der untersuchten Tarifbereiche eine begleitende Regulierung von Pflegeleistungen finden. Anders verhält es sich hingegen in Bezug auf Regelungen für Pflegepersonen, die v. a. Freistellungs- und Entgeltfortzahlungsansprüche gewähren. Diese Tarifinhalte werden später im Regelungsfeld Vereinbarung von Erwerbs- und Sorgearbeit dargestellt und analysiert (siehe Kap. 5).

3.1. Arbeitsschutz

Der Arbeitsschutz umfasst zum einen den *allgemeinen (oder technischen) Arbeitsschutz*, der die Vermeidung von Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen bzw. gesundheitlichen Einschränkungen zum Ziel hat. Wesentliche gesetzliche Grundlagen hierfür sind das Ar-

beitsschutzgesetz, das SGB VII und das Arbeitssicherheitsgesetz. Der allgemeine Arbeitsschutz wird durch den *sozialen Arbeitsschutz* ergänzt, der v. a. die Arbeitszeitgesetzgebung sowie spezielle Schutzrechte von als besonders schutzbedürftig angesehenen Personengruppen wie Jugendlichen, (werdenden) Müttern, Schwerbehinderten oder Heimarbeiter*innen umfasst. Wir konzentrieren uns an dieser Stelle auf den allgemeinen Arbeitsschutz. Die Regulierung der Arbeitszeit ist Gegenstand im Regelungsfeld Familienvereinbarkeit. Den besonderen Schutzrechten der genannten Personengruppen kommt zumindest in den von uns untersuchten Tarifverträgen nur eine randständige Bedeutung zu. Die wenigen Regelungen zeichnen zudem meist nur die gesetzlichen Bestimmungen nach oder verweisen schlicht auf diese. Wir verzichten deshalb aus pragmatischen Gründen auf die umfassende Darstellung der gesetzlichen Grundlagen des sozialen Arbeitsschutzes und deren Veränderungen im Zeitverlauf.

Allgemeiner Arbeitsschutz

Die Verpflichtung der Unternehmen zum Schutz der Beschäftigten vor arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren wurde bereits mit der Gesetzlichen Unfallversicherung (GUV) eingeführt, beschränkte sich jedoch lange Zeit weitgehend auf die Verminderung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten. Erst ab Mitte der 1980er Jahre etablierte sich, ausgehend von der europäischen Regulierungsebene, ein umfassenderes und stärker am Präventionsziel ausgerichtetes Verständnis des Arbeitsschutzes. In der 1989 verabschiedeten europäischen Rahmenrichtlinie für Arbeitsschutz, die sich v. a. an der Gesetzgebung der skandinavischen Länder und an den einschlägigen Abkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) orientierte, wurden einheitliche Mindestanforderungen für die Mitgliedsstaaten definiert, die neben der Vermeidung zwischenstaatlicher Unterbietungskonkurrenz auch auf die allgemeine Verbesserung des Arbeitsschutzes zielten. Die Motivationen hierfür waren (und sind) allerdings vorwiegend ökonomischer Natur: Gesunde Beschäftigte werden als wesentliche Voraussetzung für den wirtschaftlichen Erfolg der EU sowie für die Senkung der nationalen Gesundheits- und Rentenkosten betrachtet (Gerlinger 2000). Das europäische Arbeitsschutzrecht wurde 1996 mit dem Arbeitsschutzgesetz in deutsches Recht umgesetzt. Zusammen mit dem SGB VII und dem Arbeitssicherheitsgesetz bildet es die gesetzliche Basis für den Arbeitsschutz.⁵⁸

⁵⁸ Weitere arbeitsschutzrechtliche Vorschriften lassen sich u. a. im Produktsicherheitsgesetz (technische Sicherheit von Arbeitsmitteln), im Chemikaliengesetz (Schutz vor gefährlichen Stoffen) und im Atomgesetz (Strahlenschutz) finden.

Im dualen deutschen Arbeitsschutzsystem kommt den staatlichen Arbeitsschutzämtern die Aufgabe zu, branchenübergreifend die betriebliche Umsetzung staatlicher Rechtsvorschriften zu kontrollieren. Für die Erstellung und Kontrolle branchenbezogener Regelungen sind hingegen die Unfallversicherungsträger zuständig. Sie werden im SGB VII mit der Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren sowie mit der Gewährleistung von Erster Hilfe im Betrieb beauftragt. Hierzu steht den Berufsgenossenschaften und Unfallkassen v. a. der autonome Erlass von entsprechenden Maßnahmen und Vorschriften als Mittel zur Verfügung. Sie sind zugleich auch für die Kontrolle der Umsetzung und Einhaltung der Erlasse zuständig. Darüber hinaus haben sie eine Beratungsfunktion gegenüber Unternehmen und Beschäftigten. Für die Durchführung der Maßnahmen und die Einhaltung der Vorschriften ist hingegen die Unternehmensleitung verantwortlich. Die Beschäftigten sind angehalten, diese zu unterstützen und entsprechenden Anweisungen Folge zu leisten.

Die Umsetzung des betrieblichen Arbeitsschutzes wurde 1974 mit dem Arbeitssicherheitsgesetz und den ergänzenden berufsgenossenschaftlichen Verordnungen konkretisiert. Demnach ist jeder Betrieb verpflichtet, je nach Betriebsgröße und bestehenden Unfall- und Gesundheitsgefahren eine bestimmte Anzahl von Betriebsärzt*innen und Fachkräften für Arbeitssicherheit (SiFa) zu beschäftigen bzw. extern zu beauftragen. Sie sind unmittelbar der Unternehmensleitung unterstellt und haben die Aufgabe, diese in allen Fragen des Arbeitsschutzes zu beraten und zu unterstützen. In kleineren Betrieben bis zu 50 Beschäftigten kann die Unternehmensleitung diese Funktionen nach entsprechender Schulung durch die Unfallversicherungsträger selbst übernehmen. In Betrieben mit regelmäßig mehr als 20 Beschäftigten müssen zusätzlich zu den Betriebsärzt*innen und SiFas noch ehrenamtliche Sicherheitsbeauftragte benannt werden, denen die Aufgabe zukommt, den Arbeitsschutz in ihrem jeweiligen Arbeitsbereich zu kontrollieren. Die Bestellung von SiFas und Sicherheitsbeauftragten untersteht dem Mitbestimmungsrecht der betrieblichen Interessenvertretungen. Die Unfallversicherungsträger haben für die erforderliche Aus- und Fortbildung zu sorgen. Die für den Arbeitsschutz zuständigen Akteure (Unternehmensvertreter*innen, Betriebsärzt*innen, SiFas, Sicherheitsbeauftragte und Mitglieder des Betriebsrats) müssen sich mindestens vierteljährlich in einem gesonderten betrieblichen Organ, dem Arbeitsschutzausschuss, treffen, wo alle Themen des Arbeitsschutzes beraten werden sollen.

Mit dem Arbeitsschutzgesetz wurde der Arbeitsschutz 1996 um ein weiteres Grundlagengesetz ergänzt und dabei umfassend reformiert.⁵⁹ Ziel des Gesetzgebers war es zum einen, den Arbeitsschutz zu entbürokratisieren und die Selbstregulierung der betrieblichen Akteure zu fördern, zum anderen sollte ein ganzheitlicheres und stärker präventiv wirkendes Arbeitsschutzverständnis etabliert werden (Gerlinger 2000; Funk 2011). Zentrales Mittel hierfür ist die Verpflichtung der Unternehmensleitung zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung, auf deren Basis dann die erforderlichen betrieblichen Maßnahmen getroffen werden sollen. Jeder Arbeitsplatz bzw. jede Tätigkeitsart muss auf Gesundheitsgefährdungen hin überprüft werden. Dabei umfasst die Prüfung nicht nur die klassischen Gefährdungsarten wie physikalische, chemische und biologische Expositionen oder der Umgang mit Arbeitsmitteln, sondern auch die Arbeitsplatzgestaltung, die Arbeitsorganisation, die konkreten Arbeitsabläufe, die Arbeitszeit sowie die Qualifizierung und Unterweisung der Beschäftigten. Seit 2013 sind zudem auch psychische Belastungen zu berücksichtigen. Das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung und alle nachfolgenden Schritte müssen dokumentiert werden.⁶⁰

Aus der Gefährdungsbeurteilung sollen die notwendigen betrieblichen Maßnahmen zur Unfallverhütung, zum Gesundheitsschutz und zur menschengerechten Arbeitsgestaltung abgeleitet werden, die von der Unternehmensleitung umzusetzen und vollständig zu finanzieren sind. Dem Präventionsgedanken folgend, sollen die Maßnahmen so gestaltet sein, dass Gesundheitsgefahren bereits an der Quelle bekämpft werden und eine Gefährdungssituation gar nicht erst entsteht. Hierzu sollen bei der Planung nicht nur die unmittelbaren Arbeitsbedingungen, sondern auch die sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz sowie Umwelteinflüsse be-

59 Das Arbeitsschutzgesetz wird durch eine Reihe von Verordnungen (u. a. zu Arbeitsstätten, Baustellen, Betriebssicherheit, Bildschirmarbeit, Biostoffen, Gefahrstoffen, Lärm und Vibration, Lastenhandhabung, persönlicher Schutzausrüstung) konkretisiert.

60 Daten aus der WSI-Betriebsrätebefragung zeigen, dass die Gefährdungsbeurteilungen in den Betrieben zunächst nur zögerlich durchgeführt wurden. Im Jahr 2004 waren erst 50 Prozent der befragten Betriebe ihrer gesetzlichen Verpflichtung nachgekommen (Ahlers/Brussig 2005, S. 519). Dabei belegten mit Banken und Versicherungen (33 Prozent), Handel (36 Prozent) und Baugewerbe (41 Prozent) drei der von uns untersuchten Branchen die letzten Plätze. In der Befragung von 2015 gaben dann immerhin 79 Prozent der Betriebsräte an, dass in ihrem Unternehmen Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt wurden (Ahlers 2016, S. 11). Eine Unternehmensbefragung der Geschäftsstelle der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz (2016, S. 29ff.) kommt zu ähnlichen Werten. Auch 20 Jahre nach der Einführung des Arbeitsschutzgesetzes verstößt also noch immer jeder fünfte Betrieb gegen die gesetzlichen Vorschriften. Zudem zeigen sich in den Befragungen erhebliche Defizite hinsichtlich der Qualität der Gefährdungsbeurteilungen, insbesondere im Hinblick auf die Berücksichtigung psychischer Belastungen, bewegungsarmer Tätigkeiten, Arbeitszeitgestaltung und Arbeitsorganisation (siehe hierzu auch Beck et al. 2012; Ahlers 2015).

rücksichtigt werden. Dabei sind spezielle Gefahren für besonders schutzbedürftige Beschäftigtengruppen zu berücksichtigen. Da Arbeitsschutz als kontinuierlicher Verbesserungsprozess konzipiert wird, ist die Unternehmensleitung verpflichtet, die Wirksamkeit der Maßnahmen zu überprüfen und diese ggf. anzupassen. Die Maßnahmen sollen jeweils dem aktuellen technischen, hygienischen, arbeitsorganisatorischen und arbeitswissenschaftlichen Stand entsprechen.

Die Unternehmensleitung hat für eine regelmäßige Unterweisung der Beschäftigten über die arbeitsplatzbezogenen Schutzmaßnahmen zu sorgen. Die Beschäftigten haben ihrerseits diese Hinweise zu beachten und dafür Sorge zu tragen, dass durch ihre Tätigkeit andere Personen nicht gefährdet werden. Verstöße gegen elementare Arbeitsschutzvorschriften können zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen bis hin zur fristlosen Kündigung führen. Die Beschäftigten sind ferner verpflichtet, Mängel, die Auswirkungen auf Sicherheit und Gesundheit haben können, zu melden. Umgekehrt haben sie, abhängig von den konkreten Gesundheitsgefahren, Anspruch auf regelmäßige arbeitsmedizinische Untersuchungen. Weiterhin sind sie berechtigt, Verbesserungsvorschläge zu machen. Reagiert die Unternehmensleitung nicht angemessen auf Mängelbeschwerden, können sich die Beschäftigten an die zuständigen Behörden wenden, wodurch ihnen keine arbeitsrechtlichen Nachteile entstehen dürfen.

Das Arbeitsschutzgesetz berührt wichtige Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes. Der Arbeitsschutz gehört zum Kernbereich der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats. In Bezug auf die gesetzlichen Vorgaben kann er den Abschluss einer Betriebsvereinbarung zur Umsetzung von Gefährdungsbeurteilungen, Schutzmaßnahmen, Wirksamkeitskontrollen und Dokumentationspflichten etc. erzwingen. Über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehende Arbeitsschutzmaßnahmen können Gegenstand einer freiwilligen Betriebsvereinbarung sein. Darüber hinaus kommen dem Betriebsrat umfangreiche Unterrichts-, Beratungs-, Mitwirkungs- und auch Aufsichtsrechte zu. Er muss auf die Einhaltung der Arbeitsschutzvorschriften hinwirken und die zuständigen Behörden durch Anregung, Beratung und Auskunft unterstützen. Er verfügt jedoch auch über autonome Interventionsmöglichkeiten: Kommt es zu Veränderungen von Arbeitsplätzen, -abläufen oder -umgebungen, die dem arbeitswissenschaftlichen Stand menschengerechter Arbeitsgestaltung offensichtlich widersprechen, so kann er eine Betriebsvereinbarung zur Abwendung oder Abmilderung der Gesundheitsgefährdung erzwingen.

Das Arbeitsschutzgesetz markierte einen Paradigmenwechsel im Arbeitsschutz, in dessen Folge auch das Unfallversicherungsrecht sukzes-

sive reformiert, die Verhütungsvorschriften vereinfacht und vereinheitlicht sowie die Unfallversicherungsträger zur Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) zusammengeführt wurden. Die staatlichen Akteure ziehen sich zunehmend aus der unmittelbaren Regulierung zurück. Anstelle eines dichten Geflechts von konkreten gesetzlichen Vorschriften, die durch die Aufsichtsbehörden kontrolliert wurden, treten nun vermehrt Schutzziele und unbestimmte Rechtsbegriffe, die von den betrieblichen Akteuren selbst konkretisiert, umgesetzt und kontrolliert werden müssen (Gensch 2005). Sie sind verpflichtet, ihre Entscheidungen nachvollziehbar zu gestalten und zu dokumentieren. Im Schadensfall prüfen die staatlichen Behörden und die Unfallversicherungsträger, ob die Arbeitsschutzmaßnahmen ausreichend waren. Gegebenenfalls landet der Fall auch vor Gericht, welches dann das Vorliegen eines Organisationsverschuldens prüft.

Tarifliche Regelungen zum allgemeinen Arbeitsschutz

In den untersuchten Branchen lassen sich nur punktuell Regelungen zum Arbeitsschutz finden, und diese sind zudem wenig substantiell (siehe Tab. 7). Im Bauhauptgewerbe beschränkt sich der tarifliche Arbeitsschutz auf die Unterweisungspflicht der Unternehmensleitung, die bereits gesetzlich vorgeschrieben ist. Auch die im Einzelhandel NRW vorgeschriebene Bereitstellung von Schutzkleidung gegen Nässe oder Kälte geht nicht über die Vorschriften der Arbeitsstättenverordnung hinaus. Die zudem 2008 in einer Protokollnotiz zum Manteltarifvertrag vereinbarte Überprüfung der bestehenden Maßnahmen und Instrumente zum Schutz vor Überfällen und Übergriffen hat bislang nicht zu entsprechenden Vereinbarungen geführt. Einen etwas größeren Raum nimmt der Arbeitsschutz im Tarifwerk der chemischen Industrie ein. Aber auch hier bildet die einzige substantielle Norm – die Verpflichtung der Betriebsparteien auf die Einhaltung der Arbeitsschutzgesetze unter Beachtung des arbeitswissenschaftlichen Kenntnisanstandes – lediglich die Gesetzeslage ab.⁶¹ Ansonsten handelt es sich lediglich um Soll-Vorschriften: Die Betriebsparteien werden aufgefordert, alter(n)s- und belastungsgerechte Arbeitszeitmodelle mit gleitendem Altersübergang zu vereinbaren und hierbei insbesondere die Schichtbeschäftigten in den Blick zu nehmen.

61 Dieser Passus war bereits lange vor Verabschiedung des Arbeitsschutzgesetzes vereinbart worden und wurde 2008 vom Manteltarifvertrag (§ 15) in den neuen Demografie-Tarifvertrag (§§ 4, 5) übernommen, um weitere Aspekte ergänzt und somit insgesamt stärker auf das Ziel der Verlängerung der Lebensarbeitszeit hin ausgerichtet.

Tabelle 7: Tarifvertragliche Regelungen zum allgemeinen Arbeitsschutz

Bauhauptgewerbe	chemische Industrie	Einzelhandel NRW	privates Bankgewerbe
<p>§ 13 BRTV (AVE), § 12 RTV-Ang.</p> <p>AG ist zur Unterrichtung der AN über alle Arbeitsschutzvorschriften verpflichtet</p>	<p>§§ 4, 5 Demo-TV</p> <p>AG & BR müssen unter Beachtung der einschlägigen Gesetze darauf achten, dass Arbeitsräume, -plätze, -verfahren und -abläufe nach gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen eingerichtet werden, so dass Unfall- & Gesundheitsgefahren möglichst ausgeschlossen sind</p> <p>AG & BR sollen alter(n)s- und belastungsgerechte Arbeitszeitmodelle mit gleitendem Altersübergang vereinbaren</p> <p>bei der Schichtplangestaltung sollen altersgerechte Aspekte besonders berücksichtigt werden</p>	<p>§ 22 MTV</p> <p>AN, die in Kälte oder Nässe arbeiten, erhalten kostenlos geeignete Schutzbekleidung vom AG</p> <p>Protokollnotiz zum MTV vom 25.7.2008: TV-Parteien vereinbaren die Überprüfung der bestehenden Maßnahmen & Instrumente zum Schutz vor Überfällen & Übergriffen sowie ggf. deren Fortentwicklung</p>	<p>Gem. Erklärung zum betrieblichen Gesundheitsschutz (6/2010)</p> <p>TV-Parteien wirken darauf hin, dass die Unternehmen gesundheitliche Belastungen & Gefährdungen mit adäquaten & unternehmensspezifischen Analysemethoden erfassen & beurteilen</p> <p>TV-Parteien wirken auf weitere Verbesserung der Gesundheitsschutzmaßnahmen, insbesondere hinsichtlich Prävention, hin. Dabei sollen AN aktiv einbezogen werden.</p> <p>AG sollen AN mit Respekt & Vertrauen begegnen; Führungsverhalten soll Fehlbelastungen vermeiden; Arbeitsziele sollen fair & erreichbar sein</p> <p>AN sollen angemessene Gestaltungsspielräume eingeräumt werden</p> <p>TV-Parteien vereinbaren jährlichen Austausch über Gesundheitsschutz & erzielte Fortschritte im Sinne der Erklärung</p>

Quelle: eigene Zusammenstellung

Gar keine tariflichen Vorschriften weist das private Bankgewerbe auf. Hier gibt es lediglich eine unverbindliche gemeinsame Erklärung aus dem Jahr 2010. Darin erklären die Tarifparteien auf eine Verbesserung der Gefährdungsbeurteilungen, des Gesundheitsschutzes und des Führungsverhaltens in den Betrieben sowie auf eine stärkere Beteiligung der Beschäftigten bei der Etablierung und Umsetzung von Arbeitsschutzmaßnahmen hinwirken zu wollen. Das Zustandekommen der Erklärung zeigt beispielhaft, wie schwierig es insgesamt für Gewerkschaften ist, die Arbeitgeberverbände zur Vereinbarung verbindlicher tariflicher Vorgaben zum betrieblichen Arbeitsschutz und zur Gesundheitsförderung

zu bewegen. Im Zuge der globalen Finanzkrise und der Debatte um den hierfür zumindest mitverantwortlich gemachten Leistungsdruck in der Kreditbranche, hatte ver.di das Themenfeld auf die tarifliche Agenda gesetzt. Der AGV Banken lehnte Verhandlungen jedoch zunächst strikt ab und war schließlich trotz erheblichen gewerkschaftlichen Drucks nur zu der unverbindlichen Erklärung bereit (ver.di 2010). Diese wurde 2012 um die Verpflichtung zu einem jährlichen Erfahrungsaustausch ergänzt, der bislang jedoch folgenlos geblieben ist. Dabei erkennt auch der Arbeitgeberverband angesichts des steigenden Rentenalters und der alternden Belegschaften die Notwendigkeit zusätzlicher Investitionen in Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung grundsätzlich an. Er beharrt hierbei jedoch auf dem Prinzip der Freiwilligkeit und lehnt verbindliche tarifliche Vorgaben strikt ab, da die Betriebe diesbezüglich bereits erhebliche Anstrengungen unternähmen. So kommt auf Drängen des Arbeitgeberverbandes selbst die unverbindliche gemeinsame Erklärung nicht ohne Verweis auf das vermeintliche unternehmerische Engagement, die erzielten Fortschritte im Arbeitsschutz und den niedrigen Krankenstand im Bankgewerbe aus. Auch im Demografie-Tarifvertrag der chemischen Industrie lassen sich solche Formulierungen finden (§ 5).

3.2. Betriebliche Gesundheitsförderung

Durch die Ausweitung und verstärkt präventive Ausrichtung des Arbeitsschutzes sind die Grenzen zur betrieblichen Gesundheitsförderung fließender geworden. Dennoch lassen sich die beiden Handlungsfelder weiterhin sowohl in konzeptioneller Hinsicht als auch in Bezug auf praktische Maßnahmen voneinander unterscheiden. Während sich der Arbeitsschutz mit der Vermeidung von Krankheit durch präventive Beseitigung oder Verminderung von arbeitsbedingten Risikofaktoren beschäftigt (Pathogenese), zielt die Gesundheitsförderung auf die Stärkung von Gesundheitsressourcen und -potenzialen ab (Salutogenese). Das Konzept der Gesundheitsförderung wurde von der Weltgesundheitsorganisation (WHO) entwickelt und 1986 in der „Ottawa-Charta“ zusammengefasst, die bis heute weithin als politischer Orientierungsrahmen fungiert. Durch die Veränderung der Arbeits-, Umwelt- und Lebensbedingungen sowie des individuellen Verhaltens sollen bessere Bedingungen für ein gesundes Leben geschaffen werden. Gleichzeitig sollen die Individuen befähigt werden, die Kontrolle über die Determinanten ihrer Gesundheit zu erhöhen. Gesundheit wird dabei in einer ganzheitlichen Sichtweise als körperliches, psychisches und soziales Wohlbefinden definiert.

Mit dem Gesundheitsreformgesetz von 1989 wurde die betriebliche Gesundheitsförderung erstmals in Deutschland gesetzlich verankert. Die gesetzlichen Krankenkassen erhielten einen allgemeinen Präventionsauftrag, wobei es ihnen auch ermöglicht wurde, Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung zu finanzieren. Und die Krankenkassen nutzten den neu eröffneten Spielraum – nicht zuletzt mit Blick auf das Eigeninteresse an Mitgliederbindung und -rekrutierung. Es kam zu einem starken Aufschwung von Präventionsleistungen, und Maßnahmen der Verhaltensprävention hielten Einzug in die Betriebe (Goebel/Kuhn 2003, S. 79). Im Zuge von Sparmaßnahmen wurde die Gesundheitsförderung 1996 als Kassenleistung wieder abgeschafft. Zugleich wurde der Auftrag zur betrieblichen Gesundheitsförderung mit dem zeitgleich verabschiedeten Arbeitsschutzgesetz auf die Arbeitsschutzakteure übertragen. Mit der GKV-Gesundheitsreform 2000 wurde den Krankenkassen dann wieder erlaubt, Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung durchzuführen. Dabei wurde jedoch eine deutliche Abgrenzung zwischen Krankenkassenleistungen und dem Arbeitsschutz gezogen, da mit Versichertengeldern keine Arbeitgeberpflichten finanziert werden sollten. Mit dem Präventionsgesetz wurde diese Trennung 2015 schließlich weitgehend aufgehoben. Krankenkassen werden nun explizit zur Zusammenarbeit mit den Unfallversicherungsträgern, den staatlichen Arbeitsschutzämtern und den betrieblichen Akteuren aufgefordert. Im Gegensatz zum Arbeitsschutz unterliegt die betriebliche Gesundheitsförderung jedoch nicht der betrieblichen Mitbestimmung. Auch jenseits der Betriebe wurde Prävention mit dem Präventionsgesetz zu einer gesellschaftlichen Querschnittsaufgabe erklärt, in die alle Sozialversicherungsträger und privaten Krankenkassen sowie Bund, Länder und Kommunen einbezogen werden sollen. Sie bilden die neu geschaffene Nationale Präventionskonferenz, deren Aufgabenbereich v. a. die Entwicklung einer „nationalen Präventionsstrategie“, die Vereinbarung bundeseinheitlicher, trägerübergreifender Rahmenempfehlungen zur Gesundheitsförderung und Prävention sowie die regelmäßige Erstellung eines Präventionsberichts umfasst.

Neben den Arbeitsschutzgesetzen bildet § 20 SGB V die wesentliche gesetzliche Grundlage für die betriebliche Gesundheitsförderung. Demnach ist es Aufgabe der Krankenkassen, den Aufbau und die Stärkung gesundheitsförderlicher Strukturen in den Betrieben zu stärken. Hierzu sollen sie in Kooperation mit den betrieblichen Arbeitsschutzakteuren die gesundheitliche Situation erheben, auf dieser Basis Verbesserungsvorschläge entwickeln und deren Umsetzung unterstützen. In diesem Rahmen können sie auch zertifizierte Leistungen zur individuellen verhaltensbezogenen Prävention erbringen oder finanzieren. Die Beratung und

Unterstützung der Unternehmen (insbesondere die Information über Leistungen und die Klärung, welche Krankenkasse im Einzelfall Leistungen im Betrieb erbringt) wird vor Ort von den neu eingerichteten regionalen Koordinierungsstellen geleistet, an denen auch die örtlichen Arbeitgeberorganisationen beteiligt werden sollen. Des Weiteren sollen die Krankenkassen die Unfallversicherungsträger bei der Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren unterstützen und hierzu regionale Arbeitsgemeinschaften unter Einbezug der für den Arbeitsschutz zuständigen Landesbehörden bilden. Die Aufgabe der Krankenkassen besteht hier insbesondere in der Erbringung von Maßnahmen, die auf spezifische arbeitsbedingte Gesundheitsrisiken ausgerichtet sind, sowie in der Information der Unfallversicherungsträger über die von ihnen gewonnenen Erkenntnisse über Zusammenhänge zwischen Erkrankungen und Arbeitsbedingungen. Ist anzunehmen, dass bei einem*r Versicherten eine berufsbedingte gesundheitliche Gefährdung oder eine Berufskrankheit vorliegt, hat die Krankenkasse dies unverzüglich den für den Arbeitsschutz zuständigen Stellen und dem Unfallversicherungsträger mitzuteilen.

Unternehmensleistungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung werden steuerlich gefördert, soweit sie den gesetzlichen Anforderungen entsprechen, indem sie bis zu einer maximalen Höhe von 500 Euro pro Beschäftigtem*r und Jahr von der Einkommensteuer und den Sozialbeiträgen befreit sind. Dies umfasst sowohl gruppenbezogene als auch auf den Einzelfall zugeschnittene Maßnahmen, die zudem grundsätzlich auch extern durchgeführt werden können.

Tarifliche Regelungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung

Analog zum Arbeitsschutz ist auch die betriebliche Gesundheitsförderung in den untersuchten Branchen nur schwach reguliert. Im Bauhauptgewerbe und im Einzelhandel NRW lassen sich diesbezüglich gar keine Bestimmungen finden. Im Einzelhandel wurde jedoch 2013 ein „Tarifvertrag zur Weiterentwicklung der Tarifverträge im Einzelhandel“ vereinbart, auf dessen Basis aktuell Verhandlungen über den Abschluss eines „Demografie-Tarifvertrags“ stattfinden, in denen wiederum gesundheitsbezogene Themen (gesunde Führung und Gesundheitsmanagement) im Mittelpunkt stehen. Im privaten Bankgewerbe existiert eine unverbindliche gemeinsame Erklärung der Tarifparteien, in der die Unternehmen aufgefordert werden, geeignete Gesundheitsmaßnahmen zu entwickeln. Genauso unspezifisch sind die tariflichen Vorgaben in der chemischen Industrie (siehe Tab. 8). Immerhin wird hier aber den Betriebsparteien seit 2016 die Möglichkeit eröffnet, die gemäß „Demo-TV“ und „LephA-TV“ zu bildenden betrieblichen Fonds per Betriebsvereinbarung ganz

oder teilweise zur Finanzierung von Präventionsmaßnahmen zu nutzen. Die Finanzierung von Arbeitsschutzmaßnahmen ist hierbei explizit ausgeschlossen.

Tabelle 8: Tarifvertragliche Regelungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung

chemische Industrie	privates Bankgewerbe
<p>§ 5 Demo-TV (seit 5/2008)</p> <p>TV-Parteien empfehlen, durch betriebl. Maßnahmen das Gesundheitsbewusstsein der AN zu schärfen</p> <p>AG können Maßnahmen der Verhaltensprävention anbieten (auch in Kooperation mit Krankenkassen, Berufsgenossenschaften etc.)</p> <p>§ 14 Demo-TV (seit 2016)</p> <p>Öffnung des Demo-Fonds per BV für die Finanzierung von Maßnahmen der Gesundheitsvorsorge unter Einbezug des Präventionsprogramms „Beschäftigungsfähigkeit teilhabeorientiert sichern (Betsi)“ der DRV oder vergleichbarer Programme</p> <p>gesetzl. Arbeitsschutzmaßnahmen ausgeschlossen</p> <p>§ 7 LephA-TV (Ost; seit 9/2016)</p> <p>Öffnung des LephA-Fonds per BV für die Finanzierung von individuellen & kollektiven Gesundheitsmaßnahmen</p> <p>Auswahl der Maßnahmen soll auf Basis einer betrieblichen Bedarfsanalyse erfolgen, Krankenkassen & Berufsgenossenschaften sollen einbezogen werden</p> <p>gesetzl. Arbeitsschutzmaßnahmen ausgeschlossen</p> <p>TV-Parteien stellen bei Bedarf professionelle Beratung & Begleitung zur Verfügung</p>	<p>Gemeinsame Erklärung zum betrieblichen Gesundheitsschutz (seit 6/2010)</p> <p>TV-Parteien fordern Unternehmen auf, geeignete Maßnahmen zu Erhalt & Stärkung von Gesundheit & Leistungsfähigkeit zu entwickeln</p>

Quelle: eigene Zusammenstellung

Im Rahmen des „Demo-TV“ ist der Einbezug des Präventionsprogramms „Beschäftigungsfähigkeit teilhabeorientiert sichern (Betsi)“ der Deutschen Rentenversicherung (DRV) oder vergleichbarer Programme vorgeschrieben. Dieses Programm richtet sich ausschließlich an Beschäftigte, bei denen bereits eine beginnende Funktionsstörung (z. B. Rückenschmerzen, Bluthochdruck oder Diabetes Mellitus) mit einer spezifisch beruflichen Gefährdung bzw. Belastung vorliegt, die aber noch keinen Rehabilitationsbedarf begründet. Zudem dürfen kein akuter medizinischer Behandlungsbedarf und kein Anspruch auf eine gleichartige medizinische Vorsorgeleistung bestehen.

Im Rahmen des „LephA-TV“ sind die Vorgaben weniger konkret. Hier können die Betriebsparteien sowohl individuelle als auch kollektive Gesundheitsmaßnahmen vereinbaren. In einer Protokollnotiz wird näher ausgeführt, welche Maßnahmen förderungsfähig sind. Als individuelle Gesundheitsmaßnahmen werden z. B. Gesundheitsberatung, Gesundheitschecks oder Mitarbeiter-Assistenz-Programme genannt. Als kollektiven Maßnahmen werden genannt: arbeitsplatzbezogene Gesundheitsberatung (z. B. Arbeitsplatz-Workout), unternehmensweite Gesundheitsinitiativen, (z. B. Aktionstage) und gesundheitsfördernder Freizeitsport (z. B. Gymnastikkurse). Förderfähig sind somit ausschließlich Maßnahmen der gesundheitsbezogenen Verhaltensprävention, nicht jedoch Maßnahmen der Verhältnisprävention. Die Auswahl soll auf Basis einer betrieblichen Bedarfsanalyse erfolgen. Hierzu stellen die Tarifparteien bei Bedarf professionelle Beratung und Umsetzungsbegleitung zur Verfügung, die aus dem „LephA-Fonds“ finanziert wird. Krankenkassen und Berufsgenossenschaften sollen bei Auswahl und Gestaltung der Maßnahmen ebenfalls einbezogen werden. Die mögliche finanzielle Beteiligung von Krankenkassen, Rentenversicherungsträgern und Berufsgenossenschaften soll vorrangig geprüft werden.

3.3. Krankheit

In den untersuchten Tarifverträgen finden sich zahlreiche Bestimmungen zum Krankheitsfall (siehe Tab. 9). Sie lassen sich fünf zentralen Themenfeldern zuordnen: Arztbesuch, Krankmeldung, Erkrankung während des Urlaubs, Entgeltfortzahlung und Kranken- bzw. Verletztengeld.

3.3.1. Arztbesuch

Beschäftigte haben unter bestimmten Voraussetzungen das Recht, während der Arbeitszeit unter Fortzahlung des Entgelts einen Arzt aufzusuchen. Dabei kommt es grundsätzlich auf die Dringlichkeit des Arztbesuches an. In § 616 BGB ist festgelegt, dass Beschäftigte ihren Entgeltanspruch nicht verlieren, wenn sie für eine „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“ unverschuldet wegen eines persönlichen Grundes nicht arbeiten können. Diese bereits mit Inkrafttreten des BGB im Jahr 1900 geschaffene Norm findet grundsätzlich auf alle Arbeits- und Dienstverhältnisse Anwendung, lediglich Ausbildungs- und Heimarbeitsverhältnisse

sind ausgenommen.⁶² Zum Recht auf Lohnfortzahlung bei vorübergehender Verhinderung gehört nach ständiger Rechtsprechung auch ein unumgänglicher Arztbesuch. Unumgänglich ist dieser z. B. bei akuten Beschwerden. Auch wenn keine besondere Dringlichkeit gegeben ist, besteht ggf. ein Freistellungsanspruch, z. B. dann, wenn es nicht möglich ist, einen Behandlungstermin außerhalb der Arbeitszeit zu vereinbaren (etwa wenn der*die Beschäftigte keinen Einfluss auf die Termingestaltung hat oder es keine Sprechzeiten außerhalb der Arbeitszeit gibt). Von diesen Bestimmungen kann jedoch im Arbeitsvertrag oder per Tarifvertrag bzw. – wenn der Tarifvertrag dies eröffnet – in einer Betriebsvereinbarung abgewichen werden. Anders verhält es sich hingegen, wenn der Arztbesuch auf einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit beruht. Dann greifen nämlich die Vorschriften des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EntgFG), die nicht dispositiv sind. In diesem Fall besteht ein unabdingbares Recht auf bezahlte Freistellung für den Arztbesuch.

Im Rahmentarifvertrag des Bauhauptgewerbes und im Manteltarifvertrag der chemischen Industrie lassen sich ergänzende Bestimmungen zum Arztbesuch finden (siehe Tab. 9). Sie gewähren einen unabdingbaren Anspruch auf Freistellung für jeden Arztbesuch, vorausgesetzt, dieser ist während der Arbeitszeit notwendig, was wiederum durch eine ärztliche Bescheinigung zu belegen ist. Im Bauhauptgewerbe entfällt dieser Anspruch, wenn es sich um eine Dauerbehandlung handelt. Hier sind die tariflichen Bestimmungen zudem für die gewerblichen Beschäftigten für allgemeinverbindlich erklärt worden. Für die Beschäftigten des Einzelhandels und des privaten Bankgewerbes gelten hingegen lediglich die Vorschriften des § 616 BGB, die durch Einzelvertrag oder Betriebsvereinbarung umgangen werden können.

3.3.2. Krankmeldung

Nach § 5 EntgFG sind Beschäftigte verpflichtet, eine Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich (also in der Regel am ersten Krankheitstag) der Unternehmensleitung mitzuteilen. Eine ärztliche Bescheinigung muss jedoch erst vorgelegt werden, wenn die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Tage andauert, und zwar spätestens am vierten Kalendertag nach deren Eintritt. Allerdings ist die Unternehmensleitung berechtigt, die AU-Bescheinigung ohne Angabe von Gründen schon früher zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als angegeben, muss eine neue AU-Bescheinigung vorgelegt werden. Betrieb-

⁶² Für diese gelten die Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes bzw. des Heimarbeitengesetzes.

liche Regelungen über Anzeige- und Nachweispflichten unterliegen dem Mitbestimmungsrecht des Betriebs- bzw. Personalrats (Fragen der Ordnung des Betriebs). Eine Verkürzung des Vorlagezeitraums für AU-Bescheinigungen bedarf daher der Zustimmung durch die betriebliche Interessenvertretung.

Mit Ausnahme des privaten Bankgewerbes lassen sich in allen untersuchten Branchen ergänzende Bestimmungen zur Krankmeldung finden (siehe Tab. 9). Während für die gewerblichen Beschäftigten des Bauhauptgewerbes die gesetzlichen Bestimmungen gelten, sind die Angestellten erst bei einer Arbeitsunfähigkeitsdauer von mehr als fünf Tagen zur Vorlage einer Bescheinigung verpflichtet. In der chemischen Industrie räumt der Manteltarifvertrag die Möglichkeit einer Betriebsvereinbarung ein, in der geregelt werden kann, dass die Arbeitsunfähigkeit grundsätzlich nur auf ausdrückliches Verlangen nachgewiesen werden muss. In beiden Branchen sind die Kosten der Bescheinigung in jedem Fall unternehmensseitig zu tragen.⁶³ Im Einzelhandel NRW ist abweichend von den gesetzlichen Bestimmungen geregelt, dass eine AU-Bescheinigung erst bei einer Abwesenheit von mehr als drei Werktagen (statt Kalendertagen) vorgelegt werden muss. Nur in begründeten Ausnahmefällen kann auch bei einer nur drei Werktagen währenden Abwesenheit die Vorlage einer AU-Bescheinigung verlangt werden (und zwar bereits am ersten Fehltag).

3.3.3. Erkrankung während des Urlaubs

Für den Fall einer Arbeitsunfähigkeit während des Urlaubs existieren zusätzliche gesetzliche Vorschriften. Tritt die Arbeitsunfähigkeit während eines Auslandsaufenthalts ein, muss neben der Unternehmensleitung auch die Krankenkasse „in der schnellstmöglichen Art“ informiert werden (§ 5 Abs. 2 EntgFG). Die Mitteilungspflicht gegenüber der Unternehmensleitung umfasst zudem auch die Angabe der Urlaubsadresse, damit diese die Arbeitsunfähigkeit ggf. überprüfen kann. Die Kosten der Mitteilung sind unternehmensseitig zu tragen. Auch die Rückkehr ins Inland ist der Unternehmensleitung und der Krankenkasse unverzüglich anzuzeigen. Dies gilt selbst dann, wenn die Arbeitsunfähigkeit zum Zeitpunkt der Rückkehr nicht mehr vorliegt und der Urlaub noch nicht been-

⁶³ In der GKV gehört die Ausstellung einer AU-Bescheinigung zur vertragsärztlichen Versorgung, weshalb hierfür zunächst keine Kosten anfallen. Erst wenn der sechswöchige Entgeltfortzahlungszeitraum abgelaufen ist, muss der*die Versicherte die Kosten selbst übernehmen. In der PKV müssen die Kosten der AU-Bescheinigung meist von den Versicherungsnehmer*innen getragen werden.

det ist. Die Bestimmungen zur AU-Bescheinigung sind hingegen weitgehend mit jenen bei einer Erkrankung im Inland identisch.

Gemäß § 9 Bundesurlaubsgesetz (BurlG) darf eine ärztlich bescheinigte Arbeitsunfähigkeit während des Urlaubs nicht auf den Urlaubsanspruch angerechnet werden. Dies bedeutet allerdings nicht, dass sich der Urlaub automatisch um die Krankheitstage verlängert. Vielmehr muss die Tätigkeit unmittelbar nach Beendigung der Arbeitsunfähigkeit und des beantragten Urlaubszeitraums wieder aufgenommen werden. Zur Nutzung des „verlorenen“ Urlaubs ist ein neuer Urlaubsantrag erforderlich. In § 7 BurlG ist für diesen Fall auch eine Übertragung des Resturlaubs in die ersten drei Monate des nächsten Kalenderjahres erlaubt. Dauert die Arbeitsunfähigkeit über diesen Zeitraum hinweg fort, bleibt der Urlaubsanspruch nach europäischer Rechtsprechung jedoch grundsätzlich bis zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit erhalten (siehe hierzu Neuhaus/Heidemann 2015, S. 47 f.).

Die Regelungen des BurlG sind tarifdispositiv (mit Ausnahme des Mindesturlaubs von 24 Werktagen), die Tarifparteien können also abweichende Regelungen vereinbaren. Diese können von nicht nichttarifgebundenen Betrieben und Beschäftigten übernommen werden. In allen untersuchten Branchen ist in den Rahmen- bzw. Manteltarifverträgen festgelegt, dass eine ärztlich bescheinigte Arbeitsunfähigkeit nicht auf den Urlaub angerechnet wird (siehe Tab. 9). Diese Bestimmungen gehen insofern über die gesetzlichen Vorschriften hinaus, als sie die Nichtanrechnung auf den über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehenden tariflichen Urlaub explizit sichern. Die anderen tariflichen Bestimmungen, etwa dass die Arbeitsleistung nach Ablauf des Urlaubs bzw. der Arbeitsunfähigkeit wieder zur Verfügung gestellt werden muss, gehen hingegen nicht über das BurlG hinaus.

3.3.4. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall stellt eines der frühesten Beispiele tariflicher Sozialpolitik in der Bundesrepublik dar. Durch einen der längsten Streiks in der bundesdeutschen Geschichte setzte die IG Metall 1956/57 eine annähernde Gleichstellung der Arbeiter*innen mit den Angestellten durch (Dittrich/Kalk 1987). Diese hatten gemäß § 616 BGB einen unabdingbaren Anspruch auf volle Entgeltfortzahlung für eine Dauer von sechs Wochen, Arbeiter*innen jedoch nur einen abdingbaren Anspruch ohne konkrete Festlegung der Anspruchsdauer. Durch den viermonatigen Streik in Schleswig-Holstein konnte die IG Metall einen Tarifvertrag erzwingen, der eine Aufstockung des Krankengeldes ab dem vierten Tag der Arbeitsunfähigkeit auf 90 Prozent des Nettoarbeitsent-

gelts durch einen Arbeitgeberzuschuss vorsah. Wenige Monate später wurde diese Regelung auf die gesetzliche Ebene übertragen und damit auf alle Arbeiter*innen ausgedehnt. Vier Jahre später wurde die sechswöchige Dauer des Zuschusses festgelegt und der Anspruchszeitpunkt auf den zweiten Tag der Arbeitsunfähigkeit vorverlegt. Die faktische Gleichstellung von Arbeiter*innen und Angestellten erfolgte dann 1969 mit Inkrafttreten des Lohnfortzahlungsgesetzes, das allen abhängig Beschäftigten eine hundertprozentige Fortzahlung des Arbeitsentgelts ohne Karenztage in den ersten sechs Wochen der krankheitsbedingten Abwesenheit vom Arbeitsplatz gewährte. Im Herbst 1996 beschloss die von CDU, CSU und FDP geführte Bundesregierung im Rahmen eines ihrer „Sparpakete“ die Kürzung der Lohnfortzahlung auf 80 Prozent des Bruttolohns. Wiederum reagierten die Gewerkschaften darauf mit Arbeitsniederlegungen und setzten in den meisten Branchen eine weitgehende Fortführung der hundertprozentigen Entgeltfortzahlung auf tariflicher Ebene durch (Bispinck 1997, S. 335). Die neue, von SPD und Grünen geführte Bundesregierung hob die Kürzung 1999 schließlich wieder auf.

Anspruch auf Freistellung und Entgeltfortzahlung bei unverschuldeter krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit (inkl. Sterilisation, Schwangerschaftsabbruch und Organspende) haben alle Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis seit mindestens vier Wochen besteht. In Tarifverträgen kann von dieser Frist abgewichen werden. Eine neue Krankheit löst den Anspruch jedes Mal aufs Neue aus. Erkrankt man hingegen erneut an derselben Krankheit, gilt dies nur dann, wenn die letzte Arbeitsunfähigkeit sechs Monate zurückliegt oder seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit zwölf Monate vergangen sind. Ansonsten werden die Krankheits-tage summiert, bis insgesamt sechs Wochen erreicht sind. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung endet grundsätzlich mit dem Arbeitsverhältnis, es sei denn, dieses wurde krankheitsbedingt oder ohne eigenes Verschulden fristlos gekündigt.

Der Anspruch umfasst das entgangene Bruttoentgelt (Lohnausfallprinzip), mit Ausnahme von unregelmäßigen Überstundenvergütungen und Leistungen für Aufwendungen des*der Beschäftigten, die durch die Arbeitsunfähigkeit nicht entstanden sind (z. B. Fahrtkosten). Sondervergütungen dürfen anteilig gekürzt werden. Bei Kurzarbeit ist die verkürzte Arbeitszeit maßgebend. Die Tarifparteien können eine vom Gesetz abweichende Bemessungsgrundlage festlegen, z. B. eine andere Berechnungsmethode einführen oder auch bestimmte Vergütungsbestandteile von der Entgeltfortzahlung ausnehmen. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages kann in nicht tarifgebundenen Betrieben die Anwendung der tarifvertraglichen Regelungen vereinbart werden. Wenn kein Tarifvertrag vorliegt, kann auch eine freiwillige Betriebsvereinbarung ab-

geschlossen werden. Zur Kostenentlastung von Kleinbetrieben wurde ein Lohnausgleichsverfahren eingerichtet, das seit 2006 im Aufwendungsausgleichsgesetz geregelt ist.⁶⁴

Für Beschäftigte, die keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach dem EntgFG haben, besteht Anspruch auf bezahlte Freistellung nach § 616 BGB. Dies gilt z. B. während der ersten vier Wochen des Arbeitsverhältnisses, bei Betreuung eines erkrankten Kindes oder generell für arbeitnehmerähnliche Personen. Allerdings besteht dieser Entgeltfortzahlungsanspruch nur für einen „unerheblichen“ Zeitraum, der unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls zu bestimmen ist. Übersteigt die Verhinderung diesen Zeitraum, entfällt der gesamte Vergütungsanspruch. Zudem ist der Anspruch voll dispositiv.

Tarifliche Regelungen zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall existieren in der chemischen Industrie, im privaten Bankgewerbe und für die Angestellten im Bauhauptgewerbe (siehe Tab. 9). Sie bilden jedoch lediglich die Gesetzeslage ab und bieten insbesondere keine besseren Leistungen. Eine kleine Ausnahme stellt die Bezugnahme der Bestimmungen auf die allgemeine Gesetzeslage im Bauhauptgewerbe und in der chemischen Industrie dar. Dadurch ist die Dispositivität der Freistellung nach § 616 BGB aufgehoben; die Freistellung kann also in Betriebsvereinbarungen oder Einzelverträgen nicht ausgeschlossen werden. Anders verhält es sich hingegen im privaten Bankgewerbe, wo sich der Tarifvertrag explizit auf das EntgFG bezieht. In der chemischen Industrie wird den Betriebsparteien die Vereinbarung einer abweichenden Bemessungsgrundlage erlaubt. Die im Manteltarifvertrag des privaten Bankgewerbes noch vorzufindende, inzwischen jedoch gegenstandslose Formulierung – Aufstockung der gesetzlichen Leistung um 20 Prozentpunkte bis zu 100 Prozent des laufenden Entgelts – geht auf die Zeit von 1996 bis 1999 zurück, als der gesetzliche Entgeltfortzahlungsanspruch nur noch 80 Prozent des Bruttoentgelts betrug.

3.3.5. Kranken- und Verletztengeld

Bei andauernder Arbeitsunfähigkeit besteht der gesetzliche Anspruch auf Arbeitsfreistellung auch nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraums fort. Dabei handelt es sich jedoch um einen unbezahlten Freistel-

64 Das Ausgleichsverfahren wird über eine verpflichtende Arbeitgeberumlage finanziert. Beteiligt sind Betriebe mit regelmäßig nicht mehr als 30 Beschäftigten. Die Krankenkassen erstatten auf Antrag aus der Umlage zwischen 40 und 80 Prozent der aus dem EntgFG entstehenden Aufwendungen.

lungsanspruch. Im Regelfall setzt ergänzend der Anspruch auf Krankengeld aus der GKV oder PKV bzw. auf Verletztengeld aus der GUV ein.

Anspruch auf Krankengeld entsteht grundsätzlich mit dem Tag der ärztlichen Feststellung der Arbeitsunfähigkeit bzw. der Aufnahme in eine stationäre Einrichtung. Selbiges gilt für das Verletztengeld aus der GUV, das immer dann an die Stelle des Krankengeldes rückt, wenn die Arbeitsunfähigkeit auf einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit beruht.⁶⁵ Während der Entgeltfortzahlung ruht der Anspruch auf Kranken- oder Verletztengeld jedoch.⁶⁶

Das Krankengeld beträgt 70 Prozent des beitragspflichtigen Bruttoarbeitsentgelts (bis zur BBG) vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit⁶⁷, höchstens jedoch 90 Prozent des Nettoarbeitsentgelts. Es ist grundsätzlich beitragspflichtig zur GRV, ALV und SPV. Grundlage der Beitragsberechnung sind 80 Prozent des Bemessungsentgelts. Versicherte und Krankenkasse tragen den Beitrag zur Hälfte, lediglich der Beitragszuschlag für Kinderlose wird von dem*der Versicherten alleine bezahlt. Krankengeld wird grundsätzlich ohne zeitliche Beschränkung geleistet, wegen derselben Krankheit jedoch längstens für 78 Wochen innerhalb einer Frist von drei Jahren.⁶⁸ Tritt während der Arbeitsunfähigkeit eine weitere Krankheit hinzu, wird die Leistungsdauer nicht verlängert. Die Dauer verkürzt sich um die Tage, an denen der Anspruch geruht hat.⁶⁹

Anspruch auf Verletztengeld haben neben arbeitsunfähigen Beschäftigten auch Versicherte, die wegen einer Heilbehandlungsmaßnahme eine ganztägige Erwerbstätigkeit nicht ausüben können, sowie Versicherte, die unmittelbar vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit oder Heilbehandlung Kranken-, Pflegeunterstützungs-, Verletzten-, Versorgungs-

65 Anspruch auf Verletztengeld tritt abweichend auch mit dem Tag des Beginns einer Heilbehandlungsmaßnahme ein, die eine ganztägige Erwerbstätigkeit nicht zulässt.

66 Darüber hinaus ruht der Anspruch auf Krankengeld auch während der Elternzeit (außer die Arbeitsunfähigkeit bestand schon zuvor), während des Bezugs von Mutterschafts-, Versorgungs-, Übergangs-, Unterhalts-, Kurzarbeitergeld oder ähnlicher Ersatzleistungen. Während des Arbeitslosengeldbezugs entsteht ein Anspruch auf Krankengeld (in Höhe des ALG) erst nach sechs Wochen der Arbeitsunfähigkeit. Keinen Krankengeldanspruch haben hingegen Beziehende von ALG II, Familienversicherte und andere Versicherte, die bei Arbeitsunfähigkeit typischerweise keinen Verdienstausschlag erleiden. Seit 2009 sind auch unständig Beschäftigte und bis max. zehn Wochen befristet Beschäftigte ausgeschlossen. Sie können jedoch ebenso wie Beschäftigte ohne einen Entgeltfortzahlungsanspruch und Selbstständige eine Wahlerklärung abgeben, dass ihre Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenkasse den Anspruch auf Krankengeld umfassen soll.

67 Bei schwankendem Entgelt wird der Durchschnitt der letzten drei Monate zugrunde gelegt.

68 Nach Beginn eines neuen Dreijahreszeitraumes besteht wegen derselben Krankheit ein erneuter Anspruch auf Krankengeld nur dann, wenn der*die Versicherte in der Zwischenzeit mindestens sechs Monate erwerbstätig war oder zumindest der Arbeitsvermittlung zur Verfügung gestanden hat.

69 Zum Krankengeld bei Erkrankung des Kindes siehe Kap. 5.3.1.

kranken-, Übergangs-, Unterhalts-, Kurzarbeiter- oder Arbeitslosengeld (auch ALG II) bezogen haben. Das Verletztengeld errechnet sich grundsätzlich auf die gleiche Weise wie das Krankengeld, ist aber etwas höher. Es beträgt 80 Prozent des beitragspflichtigen Bruttoarbeitsentgelts (bis zur BGG), höchstens jedoch 100 Prozent des Nettoarbeitsentgelts. Hiervon gehen noch die hälftigen GRV- und ALV-Beiträge ab, die andere Hälfte sowie die vollen GKV- und SPV-Beiträge (mit Ausnahme des Kinderlosenzuschlags) trägt der Versicherungsträger. Auf das Verletztengeld wird ggf. Arbeitsentgelt, Mutterschafts-, Versorgungskranken-, Unterhalts-, Kurzarbeiter- und Arbeitslosengeld angerechnet. Versicherte, die Arbeitslosen-, Unterhalts- oder Kurzarbeitergeld bezogen haben, erhalten Verletztengeld in Höhe des Krankengeldes. Bezieher*innen von ALG II erhalten Verletztengeld in gleicher Höhe. Der Anspruch auf Verletztengeld ist grundsätzlich unbegrenzt, er endet jedoch, wenn mit einer Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit nicht zu rechnen ist und Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nicht zu erbringen sind, mit dem Abschluss der Heilbehandlung oder dem Bezug einer gesetzlichen Erwerbsminderungs- bzw. Altersrente, spätestens jedoch nach 78 Wochen der Arbeitsunfähigkeit bzw. nach Abschluss einer länger währenden stationären Behandlung.

In allen untersuchten Branchen besteht ein tariflicher Anspruch auf eine Aufstockung des gesetzlichen Krankengelds (siehe Tab. 9). Im Bauhauptgewerbe ist der Anspruch auf die Angestellten beschränkt. Hier und in der chemischen Industrie umfasst der Anspruch gleichermaßen auch eine Aufstockung des gesetzlichen Verletztengeldes.

In der chemischen Industrie und im privaten Bankgewerbe erfolgt eine Aufstockung auf 100 Prozent des Nettoentgelts, im Bauhauptgewerbe und im Einzelhandel NRW wird auf 90 Prozent aufgestockt. Der tarifliche Anspruch setzt jedoch durchgehend eine Mindestbetriebszugehörigkeit voraus. Diese reicht von zwei Jahren (chemische Industrie, Bankgewerbe) bis zu zehn Jahren (Einzelhandel). Die Dauer der Aufstockungszahlung ist zeitlich begrenzt und – mit Ausnahme des Einzelhandels – nach Betriebszugehörigkeit gestaffelt. Sie variiert von zwei bis drei Wochen bei zwei Jahren Betriebszugehörigkeit (chemische Industrie) bis zu sechs Monaten nach 25 Jahren Betriebszugehörigkeit (Bankgewerbe). Mit Ausnahme des Einzelhandels NRW setzt der Anspruch erst in der siebten Woche der Arbeitsunfähigkeit ein. Nur im Einzelhandel sind die Beschäftigten also auch in den ersten vier Wochen des Arbeitsverhältnisses und während der Betreuung eines erkrankten Kindes, wo kein Entgeltfortzahlungsanspruch besteht, entsprechend abgesichert. Insgesamt sind die Leistungen im privaten Bankgewerbe am höchsten und im Einzelhandel NRW am geringsten.

Tabelle 9: Tarifvertragliche Regelungen zum Krankheitsfall

	Bauhauptgewerbe	chemische Industrie	Einzelhandel NRW	privates Bankgewerbe
Arztbesuch	§§ 4 BRTV (AVE), RTV-Ang. bezahlte Freistellung, wenn die Behandlung nach ärztlicher Bescheinigung während der Arbeitszeit notwendig ist & keine Dauerbehandlung vorliegt	§ 8 MTV bezahlte Freistellung, wenn die Behandlung nach ärztlicher Bescheinigung während der Arbeitszeit notwendig ist	-	-
Krankmeldung	§ 4 RTV-Ang. AU ist AG unverzüglich mitzuteilen & bei einer Dauer von mehr als 5 Tagen mit einer ärztlichen Bescheinigung nachzuweisen AG trägt Kosten für die Bescheinigung	§ 9 MTV Anzeige- & Nachweispflichten des AN richten sich nach den gesetzl. Vorschriften AG & BR können vereinbaren, dass AU nur auf Verlangen des AG nachgewiesen werden muss & bei Kurzerkrankungen bis zu 3 Tagen gar nicht AG trägt Kosten für die Bescheinigung	§ 18 MTV AU ist AG unverzüglich mitzuteilen & bei einer Dauer von mehr als 3 Werktagen vor Ablauf des 4. Werktages mit einer ärztlichen Bescheinigung nachzuweisen in begründeten Ausnahmefällen muss auf AG-Verlangen auch bei einer nur 3 Tage währenden AU am 1. Fehltag eine ärztliche Bescheinigung vorgelegt werden dauert die AU länger als in der Bescheinigung angegeben, muss unverzüglich eine Folgebescheinigung vorgelegt werden	-
Erkrankung im Urlaub	§§ 8 BRTV (AVE), 10 RTV-Ang. ärztlich bescheinigte AU wird nicht auf den Urlaub angerechnet AN muss Arbeitsleistung nach Ablauf des Urlaubs bzw. der AU wieder zur Verfügung stellen	§ 12 MTV ärztlich bescheinigte AU unterbricht den Urlaub; AG & AN vereinbaren, wann der Resturlaub genommen werden kann	§ 15 MTV ärztlich bescheinigte AU wird nicht auf den Urlaub angerechnet AU ist AG durch Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung unverzüglich mitzuteilen; AN muss Arbeitsleistung nach Ablauf des Urlaubs bzw. der AU wieder zur Verfügung stellen	§ 15 MTV Krankheitstage dürfen nicht auf den Erholungsurlaub angerechnet werden

	Bauhauptgewerbe	chemische Industrie	Einzelhandel NRW	privates Bankgewerbe
Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	§ 4 RTV-Ang. nach Gesetz	§ 9 MTV nach Gesetz Höhe bemisst sich nach dem regelm. Arbeitsentgelt (ohne Mehrarbeit); bei Kurzarbeit ist die verkürzte Arbeitszeit maßgebend; in BV kann für die Berechnung das durchschnittliche Entgelt in einem festzulegenden Zeitraum bestimmt werden	-	§ 12 MTV nach EntgFG Aufstockung der gesetzl. Leistung um 20 Prozentpunkte, höchstens aber auf 100 % des laufenden Entgelts (ohne Mehrarbeit)
Kranken- & Verletzten-geldzuschuss	§ 4 RTV-Ang. ab der 7. AU-Woche Aufstockung des gesetzl. Kranken- oder Verletztengelds auf 90 % des Nettogehalts für die Dauer von 6/8/12 Wochen nach 3/7/10-jähriger ununterbrochener BZ (Zeiten früherer BZ werden angerechnet, wenn Unterbrechung nicht selbst zu verantworten ist) privat Versicherte: Unterschiedsbetrag zw. Höchstsatz des gesetzl. Krankengelds & 90 % des Nettoentgelts	§ 9 MTV ab der 7. AU-Woche Aufstockung des gesetzl. Kranken- oder Verletztengelds auf 100 % des Nettoentgelts (ohne Einmalzahlungen & Mehrarbeit) ¹ bis zum Ende des 2./3./4./5./6. Monats der AU nach 2/5/10/15/20 Jahren ununterbrochener BZ bei schweren, unverschuldeten Betriebsunfällen: bis zum Ende des 6. Monats der AU, unabhängig von der Dauer der BZ privat Versicherte: 50 % der laufenden Monatsbezüge (ohne Mehrarbeit) ²	§ 20 MTV Aufstockung des gesetzl. Krankengelds auf 90 % des Nettoentgelts für die Dauer von 6 Wochen nach 10-jähriger ununterbrochener BZ bzw. UZ; bei über 20-jähriger BZ bzw. UZ (nach freiem Ermessen) länger privat Versicherte: Unterschiedsbetrag zw. Höchstsatz des gesetzl. Krankengelds & 90 % des Nettoentgelts	§ 12 MTV im Anschluss an Entgeltfortzahlung nach EntgFG Aufstockung des gesetzl. Krankengelds auf 100 % des Nettoentgelts (ohne Mehrarbeit) für die Dauer von 7/20/33/46/59/72 Wochen nach 2/5/10/15/20/25 Jahren BZ entfällt bei Anspruch auf Alters- oder EM-Rente privat Versicherte: Unterschiedsbetrag zw. Höchstsatz des gesetzl. Krankengelds & 90 % des Nettoentgelts
<p>1 Durch BV kann die Berechnung des Netto-Arbeitsentgelts abweichend geregelt werden.</p> <p>2 Die Zuwendung vermindert sich um den überschießenden Betrag, wenn sie im Zusammenhang mit anderen aus diesem Anlass gesetzl. gewährten Bezügen 100 % der laufenden mtl. Nettobezüge übersteigt.</p>				

Quelle: eigene Zusammenstellung

3.4. Rehabilitation

Bis zur Einführung des SGB IX Mitte 2001 existierten in Deutschland keine einheitliche gesetzliche Basis und keine gemeinsame Finanzierungsstruktur für die Rehabilitation infolge einer Erkrankung oder Behinderung. Für Voraussetzungen, Art, Umfang und Finanzierung waren vielmehr die jeweiligen Rechtsvorschriften der verschiedenen Reha-Träger ausschlaggebend. Dies führte dazu, dass die Leistungen bei gleichem Bedarf je nach zuständigem Träger sehr unterschiedlich ausfallen konnten. In jeder Phase der Rehabilitation konnten mehrere Träger an Bewilligung, Ausführung und Finanzierung beteiligt sein. Gleichzeitig war die Koordination des Reha-Prozesses stark unterentwickelt. Eine bedarfsgerechte, nahtlose und zügige Versorgung war so eher die Ausnahme als die Regel.

Mit dem SGB IX wurde ein allgemeiner Regelungsrahmen für die Fülle der über die verschiedenen Sozialbücher hinweg verteilten Regelungen zur medizinischen, beruflichen, sozialen und schulischen Rehabilitation geschaffen.⁷⁰ Näher geregelt werden darin v. a. der organisatorische Ablauf, die Koordination der Leistungen, die Zusammenarbeit der Reha-Träger und die Beteiligung der Leistungsberechtigten. Die Regelungen zum Leistungsgeschehen sind hingegen eher allgemeiner Natur und gelten darüber hinaus nur insoweit, als sich aus den für die Reha-Träger jeweils unmittelbar geltenden Leistungsgesetzen nichts anderes ergibt. Das zergliederte System wurde beibehalten, es besteht also nach wie vor ein Nebeneinander von sieben verschiedenen Trägergruppen und Leistungssysteme, wobei nach dem Kausalitätsprinzip jeder Träger für „seine“ Reha-Leistungen zuständig ist:

- Die Rentenversicherungsträger finanzieren sowohl medizinische als auch berufliche Maßnahmen. Sie sind v. a. zuständig für Erwerbstätige, deren Erwerbsfähigkeit erheblich gefährdet oder schon gemindert ist. Weitere Voraussetzung ist die Erfüllung einer Wartezeit von 15 Jahren oder der Bezug einer Erwerbsminderungsrente.⁷¹
- Die Krankenkassen finanzieren ausschließlich medizinische Leistungen zum Erhalt oder zur Wiederherstellung der Gesundheit (insbe-

70 Im Folgenden wird von der rechtlichen Situation vor dem stufenweisen Inkrafttreten (2017 bis 2023) der Änderungen durch das Bundesteilhabegesetz ausgegangen.

71 Die Voraussetzungen für eine medizinische Rehabilitation sind aber u. a. auch dann erfüllt, wenn in den letzten zwei Jahren vor dem Antrag für sechs Kalendermonate Pflichtbeiträge geleistet worden sind oder wenn eine verminderte Erwerbsfähigkeit vorliegt bzw. droht und die allgemeine Wartezeit von fünf Jahren erfüllt ist. Die Voraussetzungen für eine berufliche Rehabilitation sind auch erfüllt, wenn ohne diese Leistungen eine Erwerbsminderungsrente zu leisten wäre oder eine medizinische Leistung alleine nicht reicht, um den angestrebten Rehabilitationserfolg zu erreichen.

sondere Anschlussheilbehandlungen und Kuren), v. a. an nicht erwerbstätige Personengruppen wie Rentner*innen und mitversicherte Familienangehörige.

- Die Arbeitsagentur und kommunalen Träger führen hingegen ausschließlich berufliche Maßnahmen durch, und dies auch nur dann, wenn hierfür kein anderer Träger zuständig ist.
- Die Unfallversicherungsträger erbringen medizinische, berufliche und soziale Leistungen und sind zuständig für all jene Versicherten, die aufgrund eines Arbeits- bzw. Wegeunfalls oder einer Berufskrankheit rehabilitationsbedürftig sind.
- Bei Gesundheitsschäden, die auf einen militärischen und militärähnlichen Dienst oder auf militärische Handlungen, sonstige Gewalttaten oder staatliches Unrecht zurückzuführen sind, sind die Versorgungsämter und Fürsorgestellen für die gesamte Rehabilitation zuständig.
- Soweit kein anderer Träger zuständig ist, übernehmen die Träger der Kinder- und Jugendhilfe bei Kindern, Jugendlichen und jungen Volljährigen unter 27 Jahren die Finanzierung von Reha-Maßnahmen.
- Ist keiner der vorgenannten Träger zuständig und liegt ein Fürsorgeanspruch vor, dann können Reha-Leistungen schließlich auch im Rahmen der Sozialhilfe finanziert werden.

Um den v. a. demografie- und vereinigungsbedingt steigenden Reha-Ausgaben zu begegnen, wurden in den 1990er Jahren etliche Leistungskürzungen vorgenommen: die Ausgaben wurden budgetiert; der Rechtsanspruch auf berufliche Rehabilitation wurde in eine Kann-Leistung umgewandelt (Ausnahme: Schwerbehinderte) und der Kreis der Berechtigten eingeschränkt; das Übergangsgeld wurde gekürzt; die Regeldauer von Kuren wurde verringert und gleichzeitig das Wiederholungsintervall erhöht; Zuzahlungen für medizinische Reha-Maßnahmen wurden eingeführt und angehoben; die Anrechnung von medizinischen Reha-Maßnahmen auf den Urlaub (mit Ausnahme des gesetzlichen Mindesturlaubs) wurde erlaubt.

Vor dem Hintergrund beständig sinkender Reha-Maßnahmen und der präventiven Neuausrichtung der Gesundheitspolitik lassen sich seit Mitte der 2000er Jahre jedoch wieder Leistungsverbesserungen feststellen. So wurde in der GRV die Budgetierung zunächst gelockert und schließlich ganz abgeschafft, Leistungen der beruflichen Rehabilitation wurden wieder zu Pflichtleistungen erklärt und der Leistungskatalog um medizinische Leistungen für Kinder von Versicherten und von Rentner*innen erweitert. In der GKV wurden bestimmte Reha-Leistungen sowie Eltern-Kind-Kuren wieder zu Pflichtleistungen erklärt. In der SPV wurden An-

reizstrukturen zur Stärkung der Prävention und der Rehabilitation in der Pflege etabliert. Trägerübergreifend wurde der Anspruch auf ein persönliches Budget geschaffen, mit dem die Rehabilitand*innen Betreuungsleistungen selbst organisieren und bezahlen können.

In den von untersuchten Branchen lassen sich ergänzende tarifliche Regelungen zur medizinischen und beruflichen Rehabilitation finden (siehe Tab. 10). Hingegen fehlen – wenig überraschend – Regelungen zur sozialen Rehabilitation, die der Teilhabe am sozialen und kulturellen Leben dienen, und zur schulischen Rehabilitation, die auf die schulische Förderung behinderter Kinder und Jugendlicher zielt, da diese Rehabilitationsfelder keinen unmittelbaren Bezug zur Erwerbstätigkeit aufweisen.

3.4.1. Medizinische Rehabilitation

Gemessen am Maßnahmenvolumen und an den Gesamtaufwendungen kommt der medizinischen Rehabilitation im Gesamtfeld der Reha-Leistungen mit Abstand die größte Bedeutung zu. Sie dient der bestmöglichen Wiederherstellung der Gesundheit im Anschluss an eine Akutbehandlung und umfasst zahlreiche Maßnahmen v. a. der stationären, aber auch der ambulanten Kuration: ärztliche und psychotherapeutische Behandlung, Heilmittel, Hilfsmittel, Belastungserprobung etc. Die Reha-Maßnahmen können durch unterhaltssichernde Leistungen ergänzt werden. Je nach Versorgungsanspruch und zuständigem Träger erhalten die Betroffenen Krankengeld (GKV), Versorgungskrankengeld (Kriegsopferversorgung), Verletztengeld (GUV) oder Übergangsgeld (GRV). Darüber hinaus werden Sozialversicherungsbeiträge übernommen sowie ggf. Reisekosten, Kinderbetreuungskosten und Kosten für eine Betriebs- oder Haushaltshilfe oder ein Kraftfahrzeug. Anspruchsvoraussetzungen, Höhe und Bezugsbedingungen regeln die einzelnen Gesetze.

Für Krankengeld und Verletztengeld gelten grundsätzlich die gleichen Bedingungen wie bei einer erkrankungsbedingten Arbeitsunfähigkeit (siehe Kap. 3.3.5.). Das Versorgungskrankengeld beträgt 80 Prozent des letzten Bruttoarbeitsentgelts, höchstens jedoch 100 Prozent des Nettoentgelts. Die Zahlung von Übergangsgeld setzt eine rentenversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit bzw. Ersatzleistung unmittelbar vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit voraus. Die Berechnungsgrundlage für das Übergangsgeld beträgt 80 Prozent des letzten Bruttoarbeitsentgelts, höchstens jedoch 100 Prozent des Nettoentgelts. Das Übergangsgeld beträgt grundsätzlich 68 Prozent dieser Berechnungsgrundlage. Es erhöht sich auf 75 Prozent der Berechnungsgrundlage bei Versicherten

mit Kind(ern).⁷² Erwerbslose erhalten Leistungen in Höhe des von ihnen zuvor bezogenen Arbeitslosengeldes bzw. ALG II.

Die gesetzlichen Regelungen zur Entgeltfortzahlung gelten grundsätzlich auch bei medizinischen Reha- und Vorsorgemaßnahmen (siehe Kap. 3.3.4.). Beschäftigte sind verpflichtet, der Unternehmensleitung den Zeitpunkt des Antritts der Maßnahme, die voraussichtliche Dauer und die Verlängerung der Maßnahme unverzüglich mitzuteilen und eine Bescheinigung über deren Bewilligung vorzulegen. Seit 1999 dürfen medizinische Reha-Maßnahmen während des Entgeltfortzahlungszeitraums nicht auf den Urlaub angerechnet werden (§ 10 BurlG). Diese Bestimmung ist jedoch tarifdispositiv.

Tarifliche Regelungen zur medizinischen Rehabilitation

Die tariflichen Regelungen zur Krankmeldung (siehe Kap. 3.3.2.) und zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (siehe Kap. 3.3.4.) gelten in allen untersuchten Branchen auch für den Fall einer medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation. Etwas anders verhält es sich hingegen in Bezug auf den Arbeitgeberzuschuss zum Kranken- oder Verletztengeld (bzw. Übergangsgeld) (siehe Tab. 10). Im Einzelhandel NRW wird dieser bei einer medizinischen Reha-Maßnahme nicht gewährt. In der chemischen Industrie hingegen verlängert sich die Dauer des Arbeitgeberzuschusses im Fall von Vorsorge- oder Reha-Maßnahmen zusätzlich um einige Wochen: nach einer mindestens einjährigen ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit um vier Wochen, nach einer mindestens fünfjährigen ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit um sechs Wochen. Diese zusätzliche Leistung wird allerdings nur alle drei Jahre gewährt.

In der chemischen Industrie und im Einzelhandel NRW finden sich darüber hinaus auch Bestimmungen zur Anrechnung von Reha-Maßnahmen auf den Erholungsurlaub. Diese gehen jedoch nicht über die gesetzlichen Bestimmungen hinaus, was vermuten lässt, dass sie in der Zeit zwischen 1996 und 1999 entstanden sind, als eine Anrechnung gesetzlich erlaubt war.

3.4.2. Berufliche Rehabilitation

Für Personen, deren Gesundheit und Körperfunktionen nicht soweit wieder hergestellt werden können, dass sie ungehindert an ihren Ar-

⁷² Gleichgestellt sind Leistungsempfänger*innen, deren Ehe- oder Lebenspartner*innen, mit denen sie in häuslicher Gemeinschaft leben, eine Erwerbstätigkeit nicht ausüben können, weil sie den*die Leistungsempfänger*in pflegen oder selbst der Pflege bedürfen und keinen Anspruch auf Leistungen aus der SPV haben.

beits- bzw. Ausbildungsplatz zurückkehren bzw. eine (andere) Erwerbstätigkeit oder Ausbildung aufnehmen können, gibt es die Möglichkeit der beruflichen Rehabilitation. Sie umfasst Hilfen zur Erhaltung oder Erlangung eines Arbeitsplatzes bzw. einer selbstständigen Beschäftigung, Maßnahmen zur beruflichen Anpassung und Weiterbildung, Berufsvorbereitungsmaßnahmen, Ausbildungsmaßnahmen, Berufsfindung und Arbeitserprobung sowie sonstige Hilfen zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben. Zu den wichtigsten beruflichen Reha-Einrichtungen gehören die Berufsförderungswerke, die Berufsbildungswerke, die Behindertenwerkstätten, die beruflichen Trainingszentren und die Einrichtungen der medizinisch-beruflichen Rehabilitation.

Zur Sicherung des Lebensunterhalts werden die beruflichen Reha-Maßnahmen durch das Übergangsgeld ergänzt. Dieses wird trägerübergreifend auf die gleiche Weise berechnet wie bei einer medizinischen Reha-Maßnahme (s. o.). Bei Erwerbslosigkeit im Anschluss an berufliche Reha-Maßnahmen vermindert sich das Übergangsgeld auf 60 Prozent (Kinderlose) bzw. 67 Prozent der Berechnungsgrundlage. Abweichend hiervon werden als Bemessungsgrundlage nicht 80 Prozent des letzten Bruttoentgelts, sondern 65 Prozent des tarifvertraglichen oder ortsüblichen Arbeitsentgelts herangezogen, wenn dies günstiger ist, vor der Maßnahme kein Arbeitsentgelt erzielt wurde oder der letzte Tag des Bemessungszeitraums länger als drei Jahre zurückliegt. Auf das Übergangsgeld wird Erwerbseinkommen, Verletztengeld und unter bestimmten Umständen auch eine Alters-, Erwerbsminderungs- und Verletztenrente angerechnet. Das Übergangsgeld ist steuerfrei, unterliegt jedoch dem Progressionsvorbehalt. Es wird grundsätzlich für die Dauer der beruflichen Reha-Maßnahme gezahlt. Bei gesundheitsbedingter Unterbrechung der Maßnahme verlängert sich der Zeitraum auf max. sechs Wochen. Bei anschließender Erwerbslosigkeit verlängert sich der Zeitraum auf drei Monate, wenn kein Anspruch auf Arbeitslosengeld besteht. Findet im unmittelbaren Anschluss an eine medizinische Rehabilitation eine stufenweise Wiedereingliederung statt, dann wird das Übergangsgeld unbegrenzt bis zu deren Ende gezahlt.

Mit der Reform des SGB IX im Jahr 2004 wurden Maßnahmen zu einer stärkeren Regulierung der beruflichen Rehabilitation im Betrieb getroffen. Hierzu wurden insbesondere zwei, bereits zuvor bestehende, gesetzliche Instrumente neu gefasst:

- Unternehmensleitung und Betriebsrat sind verpflichtet zusammen mit der Schwerbehindertenvertretung und den Schwerbehindertenbeauftragten eine *Integrationsvereinbarung* abzuschließen, die die gleichberechtigte Teilhabe Schwerbehinderter am Arbeitsleben zum Ziel hat (§ 83 SGB IX). Das Antragsrecht liegt bei der Schwerbehinder-

tenvertretung bzw. – wenn diese nicht vorhanden ist – beim Betriebsrat. Das Integrationsamt kann beteiligt werden. Die Vereinbarung muss Regelungen zur Eingliederung Schwerbehinderter, insbesondere zur Personalplanung, zur Gestaltung des Arbeitsplatzes und -umfelds, zur Arbeitsorganisation und -zeit sowie Regelungen über die Durchführung in den Betrieben enthalten. Näheres regeln die Vertragsparteien.⁷³ Die Vereinbarung muss der zuständigen Arbeitsagentur und dem Integrationsamt übermittelt werden.

- Unternehmen sind verpflichtet, ein *betriebliches Eingliederungsmanagement* (BEM) für jene Beschäftigten anzubieten, die innerhalb von zwölf Monaten länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren (§ 83 SGB IX).⁷⁴ Die Einführung kann von den Rehabilitationsträgern und Integrationsämtern durch Prämien oder einen Bonus gefördert werden. Ziel des BEM ist es, die bestehende Arbeitsunfähigkeit zu überwinden, einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz zu erhalten. Die Möglichkeiten hierzu erörtert die Unternehmensleitung mit dem Betriebsrat unter Beteiligung des*der Betroffenen. Liegt eine Schwerbehinderung vor, muss zusätzlich die Schwerbehindertenvertretung hinzugezogen werden. Soweit erforderlich, wird auch der Werks- bzw. Betriebsarzt beteiligt. Voraussetzung für die Durchführung des BEM ist die Zustimmung des*der Betroffenen. Das Verfahren ist also freiwillig. Im Rahmen des BEM wird auch erörtert, inwiefern begleitende Leistungen der beruflichen Rehabilitation in Betracht kommen. Ist dies der Fall, werden die örtlichen gemeinsamen Servicestellen bzw. bei Schwerbehinderten das Integrationsamt hinzugezogen. Diese haben darauf hinzuwirken, dass die erforderlichen Leistungen oder Hilfen unverzüglich beantragt und erbracht werden. Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung können die Durchführung eines BEM verlangen und sind damit beauftragt, die Einhaltung der Verpflichtungen der Unternehmensleitung zu überwachen.

Tarifliche Regelungen zur beruflichen Rehabilitation

Überraschenderweise sind in den von uns untersuchten Branchen deutlich weniger Regelungen zur beruflichen Rehabilitation anzutreffen als zur medizinischen Rehabilitation (siehe Tab. 10). Das einzige verbreitete

73 Das Gesetz nennt exemplarisch Regelungen zur Berücksichtigung Schwerbehinderter bei der Neubesetzung von Stellen, zu einer Beschäftigungsquote, zu Teilzeitarbeit, zur Ausbildung behinderter Jugendlicher, zur Durchführung des BEM und der betrieblichen Gesundheitsförderung oder zur Hinzuziehung des Werks- bzw. Betriebsarztes.

74 Zuvor war diese Verpflichtung auf Schwerbehinderte mit einer Arbeitsunfähigkeit von mindestens drei Monaten beschränkt.

tarifliche Instrument der beruflichen Rehabilitation ist die Verdienstsicherung von über 50-Jährigen bei einer unverschuldeten Leistungsminderung, die bis auf das Bauhauptgewerbe in allen Branchen verbindlich vorgeschrieben ist (siehe Kap. 2.3.2.)

Bestimmungen zum BEM lassen sich nur in der chemischen Industrie finden. Diese reinen Kann-Bestimmungen sind jedoch so allgemein gehalten, dass sich ihr praktischer Sinn nicht unmittelbar erschließt. So heißt es in § 5 „Demo-TV“ sinngemäß, dass ein BEM – wohlgemerkt ein gesetzlich verpflichtendes Verfahren – bei der Wiedereingliederung unterstützend wirken könne und die Betriebsparteien im BEM-Verfahren auch präventive Maßnahmen erörtern könnten.

Zumindest im Hinblick auf die Finanzierung der beruflichen Rehabilitation etwas konkreter sind die 2013 vereinbarten Bestimmungen zur „lebensphasenorientierten Arbeitszeitgestaltung“, die es den Betriebsparteien der tarifgebundenen Chemiebetriebe erlauben, den „Demografiefonds“ (West) bzw. „LephA-Fonds“ (Ost) zur Finanzierung eines Teilzeitmodells mit vollständigem oder teilweise Entgeltausgleich zu verwenden (siehe Kap. 2.2.6.). Die Betriebsparteien sind frei darin, die Lebensphase(n) und den Berechtigtenkreis zu bestimmen, für die und von dem das Arbeitszeitmodell genutzt werden kann. Die berufliche Rehabilitation wird in den Erläuterungen zum „Demo-TV“ explizit als ein möglicher Anwendungsbereich genannt. Bislang haben von dieser Option jedoch nur wenige Betriebe Gebrauch gemacht. Nach Erhebungen der Tarifparteien entschieden sich zwar 25 Prozent der tarifgebundenen Westbetriebe für die Einführung der „lebensphasenorientierten Arbeitszeitgestaltung“, aber nur 6 Prozent dieser Betriebe haben die berufliche Rehabilitation als Nutzungsmöglichkeit vereinbart (Biermann 2013, S. 15).

Sehr detaillierte und verbindliche Bestimmungen gibt es im Tarifwerk der chemischen Industrie hingegen für eine allerdings sehr eng umrissene Beschäftigtengruppe: Betriebs- bzw. Werkfeuerwehrleute, die die regelmäßige Tauglichkeitsuntersuchung für Atemschutzgeräte der Gruppe 3 nicht bestanden haben und deshalb vorübergehend oder dauerhaft im Alarmdienst nicht mehr einsetzbar sind (§ 5/III MTV). Sofern gemäß ärztlicher Beurteilung die Chance besteht, die Alarmdiensttauglichkeit unbeschränkt wieder herzustellen, haben die Betroffenen Anspruch auf die Erstellung und Umsetzung eines konkreten Maßnahmenplans der medizinischen Rehabilitation und Prävention. Ist die Wiederherstellung der Alarmdiensttauglichkeit nicht möglich, besteht Anspruch auf Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz im Betrieb mit Verdienstsicherung sowie auf eine hierfür ggf. notwendige berufliche Qualifizierung oder arbeitsplatzbezogene Einweisung.

Tabelle 10: Tarifvertragliche Regelungen zur Rehabilitation

	Bauhauptgewerbe	chemische Industrie	Einzelhandel NRW	privates Bankgewerbe
1. medizinische Reha				
Krankmeldung	wie im Krankheitsfall (s. Kap. 3.3.2.)	wie im Krankheitsfall (s. Kap. 3.3.2.) AN ist verpflichtet, den AG unverzüglich vom Vorsorge- oder Reha-Antrag zu unterrichten	wie im Krankheitsfall (s. Kap. 3.3.2.)	-
Entgeltfortzahlung	wie im Krankheitsfall (s. Kap. 3.3.4.)	wie im Krankheitsfall (s. Kap. 3.3.4.)	-	wie im Krankheitsfall (s. Kap. 3.3.4.)
Zuschuss zum Kranken-, Verletzten- oder Übergangsgeld	wie im Krankheitsfall (s. Kap. 3.3.5.)	wie im Krankheitsfall (s. Kap. 3.3.5.) bei Vorsorge- oder Reha-Maßnahmen verlängert sich die Leistungsdauer zusätzlich um 4/6 Wochen bei mind. 1/5 Jahren ununterbrochener BZ (nur alle 3 Jahre)	ist auf den Krankheitsfall beschränkt, wird also bei Rehabilitation nicht gewährt	wie im Krankheitsfall (s. Kap. 3.3.5.)
Urlaub	-	§ 12 MTV Anrechnung von Vorsorge- oder Reha-Maßnahmen auf den Erholungsurlaub richtet sich prinzipiell nach den gesetzl. Bestimmungen; die ersten 5 Tage können jedoch keinesfalls angerechnet werden	§ 15 MTV Kuren & Schonungszeiten dürfen nicht auf den Urlaub angerechnet werden, soweit ein gesetzl. Entgeltfortzahlungsanspruch besteht	-
2. berufliche Reha				
Verdienstsicherung	-	s. Kap. 2.3.2.	s. Kap. 2.3.2.	s. Kap. 2.3.2.
Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	-	§ 5 Demo-TV ein BEM kann frühzeitig dabei unterstützen, unter welchen Bedingungen	-	-

	Bauhauptgewerbe	chemische Industrie	Einzelhandel NRW	privates Bankgewerbe
		<p>& ggf. mit welchen Hilfen arbeitsunfähige AN ihre Tätigkeit wieder aufnehmen können</p> <p>die Betriebsparteien können dabei auch präventive Maßnahmen (einschließlich gesundheitsgerechter Arbeitsplatzgestaltung) erörtern, die der Überwindung & Vermeidung von AU dienen</p> <p>§ 5 (III) MTV</p> <p>Betriebs- & Werkfeuerwehreute, die die regelm. gesetzl. Tauglichkeitsuntersuchung für Atemschutzgeräte der Gruppe 3 nicht bestanden haben & deshalb vorübergehend oder dauerhaft im Alarmdienst nicht mehr einsetzbar sind, haben Anspruch auf med. & berufl. Reha-Maßnahmen</p> <p>med. Reha: Anspruch auf Erstellung & Umsetzung eines konkreten Maßnahmenplans¹, wenn hierdurch die unbeschränkte Alarmdiensttauglichkeit wieder hergestellt werden kann</p> <p>berufl. Reha: Anspruch auf Erörterung der Beschäftigungsperspektiven im Betrieb, Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz mit Verdienstsicherung (gem. § 14 MTV)</p>		

	Bauhauptgewerbe	chemische Industrie	Einzelhandel NRW	privates Bankgewerbe
		sowie auf eine hierfür ggf. notwendige betriebsbezogene oder individuelle berufliche Qualifizierung oder arbeitsplatzbezogene Einweisung (unter Einbeziehung des BR) § 13 Demo-TV (West; 1/2013), § 5 LephA-TV (nur Ost; 1/2013) lebensphasenorientierte AZ-Gestaltung (s. Kap. 2.2.6.)		
3. soziale Reha	-	-	-	-
4. schulische Reha	-	-	-	-
1 Dieser kann Maßnahmen zur Verbesserung des Gesundheitsbewusstseins und der körperlichen Fitness (inkl. eines Ernährungsprogramms) sowie weitere geeignete Maßnahmen beinhalten.				

Quelle: eigene Zusammenstellung

3.5. Invalidität

Neben den Altersrenten unterlagen auch die gesetzlichen Invaliditätsrenten einem durchgreifenden Reformprozess, in dessen Verlauf die Anspruchsvoraussetzungen erheblich verschärft und das Leistungsniveau abgesenkt wurden. Neben Einsparungen in der GRV und der Aktivierung von Arbeitsmarktreserven ging es dabei v. a. auch darum, Ausweichreaktionen der Versicherten im Zusammenhang mit der Anhebung der Altersgrenzen weg von den Altersrenten hin zu einem Altersübergang über die Invaliditätsrenten zu verhindern (Fröhler et al. 2013, S. 43).

Mit dem Erwerbsminderungsreformgesetz von 2001 wurden die Berufs- und die Erwerbsunfähigkeitsrente durch eine zweistufige Erwerbsminderungsrente ersetzt. Bis dahin war ein Anspruch auf Erwerbsunfähigkeitsrente grundsätzlich immer dann gegeben, wenn wegen einer gesundheitsbedingten Leistungsminderung keine regelmäßige (Teilzeit-)Erwerbstätigkeit mehr möglich war, die Mindestwartezeit von fünf Jahren erfüllt war und in den letzten fünf Jahren vor Eintritt der Erwerbsminderung zumindest drei Jahre Pflichtbeiträge geleistet wurden. Der Bezug einer Berufsunfähigkeitsrente setzte, unter sonst gleichen Bedingungen, ein Restleistungsvermögen von mindestens 50 Prozent des Umfangs im bisherigen oder in einem anderen zumutbaren Beruf voraus, wobei die Zumutbarkeitsgrenzen relativ eng definiert waren.⁷⁵ Die Leistungshöhe der Erwerbsunfähigkeitsrente entsprach in etwa der einer (vorzeitigen) Altersrente (Rentenartfaktor 1). Die Leistungen der Berufsunfähigkeitsrente entsprachen etwa zwei Dritteln der Erwerbsunfähigkeitsrente (Rentenartfaktor 0,67). Frühzeitig Erwerbsunfähige wurden so gestellt, als wären sie bis zum 55. Lebensjahr weiter entsprechend ihrer durchschnittlichen Beitragszahlungen erwerbstätig gewesen. Die Zeit zwischen Vollendung des 55. und des 60. Lebensjahres (frühester Zugang zu einer Altersrente) wurde zu einem Drittel als Zurechnungszeit angerechnet. Ein Hinzuverdienst zur Erwerbsunfähigkeitsrente war bis zu Geringfügigkeitsgrenze möglich, für die Berufsunfähigkeitsrente galten ge-

⁷⁵ Unter ungünstigen Arbeitsmarktbedingungen spielte diese Voraussetzung jedoch kaum eine Rolle, da die ständige Rechtsprechung des Bundessozialgerichts eine Erwerbsunfähigkeit auch dann anerkannte, wenn aufgrund einer Leistungseinschränkung der Arbeitsplatz verloren ging und keine andere zumutbare Teilzeitstelle gefunden werden konnte, was immer dann der Fall war, wenn innerhalb eines Jahres keine Vermittlung eines entsprechenden Arbeitsplatzes gelang (konkrete Betrachtungsweise).

staffelte individuelle Hinzuverdienstgrenzen ähnlich jenen der Teilrente (siehe Kap. 2.2.4.).⁷⁶

Mit der Reform von 2001 wurde der Berufs- und Qualifikationsschutz abgeschafft und jede auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vorzufindende Tätigkeit als zumutbar erklärt. Gleichzeitig wurden die Anspruchsvoraussetzungen hinsichtlich der verbleibenden Restleistungsfähigkeit verschärft: Anspruch auf eine teilweise Erwerbsminderungsrente besteht nun erst, wenn das Restleistungsvermögen unter sechs Stunden pro Tag liegt (vorher acht Stunden)⁷⁷; der Anspruch auf eine volle Erwerbsminderungsrente setzt ein Restleistungsvermögen von unter drei Stunden pro Tag voraus (vorher vier Stunden). Zudem werden Erwerbsminderungsrenten im Regelfall nur noch als Zeitrenten gewährt. Alle drei Jahre wird überprüft, ob die Anspruchsvoraussetzungen noch vorliegen, erst nach neun Jahren wird die Erwerbsminderungsrente entfristet.⁷⁸ Des Weiteren wurden die Anforderungen im Antrags- und Bewilligungsverfahren durch die Etablierung des Grundsatzes „Reha vor Rente“ und die Verschärfung der medizinischen Begutachtung erhöht. Einschränkungen wurden auch beim Leistungsniveau vorgenommen, indem Abschläge in Höhe von max. 10,8 Prozent bei einem vorzeitigen Bezug vor dem 63. Lebensjahr eingeführt wurden und der Rentenartfaktor für die teilweise Erwerbsminderungsrente auf 0,5 reduziert wurde. Die Wirkung der Abschläge wird allerdings durch die volle Anerkennung der Zurechnungszeit teilweise abgemildert. Weitere Leistungseinbußen ergeben sich aus der zeitgleich verabschiedeten Absenkung des allgemeinen Rentenniveaus, die die Erwerbsminderungsrenten in gleicher Weise betrifft wie die Altersrenten. Im Gegenzug zur Absenkung des Leistungsniveaus wurden die Hinzuverdienstmöglichkeiten verbessert. So war nun bei einer vollen Erwerbsminderungsrente ein Hinzuverdienst weit oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze möglich, wobei sich die Erwerbsminderungsrente stufenweise (3/4-, 1/2- und 1/4-Rente) mit dem Hinzuverdienst verringerte.

Eine weitere Leistungsminderung brachte zunächst das RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz mit sich, in dessen Folge die Altersgrenze für einen abschlagsfreien Bezug einer Erwerbsminderungsrente stufenweise von 2012 bis 2024 auf 65 Jahre angehoben wird. Zwar blieben die Abschläge nach wie vor auf max. 10,8 Prozent beschränkt, da gleichzeitig auch das Referenzalter für deren Berechnung auf 62 Jahre

76 Diese Regelungen waren erst 1996 eingeführt worden. Bis dahin war ein Hinzuverdienst unbegrenzt möglich.

77 Aufgrund der nach wie vor ungünstigen Arbeitsmarktsituation für eingeschränkt Erwerbsfähige wurde jedoch die konkrete Betrachtungsweise beibehalten.

78 Erwerbsminderungsrenten, die auf der konkreten Betrachtungsweise beruhen, können grundsätzlich nicht entfristet werden.

angehoben wurde. Allerdings wurde der Zurechnungszeitraum nicht gleichermaßen verlängert, weshalb Versicherte, deren Erwerbsminderung vor dem 62. Lebensjahr eintrat, dennoch Renteneinbußen hinnehmen hatten. Nachdem das geringe Leistungsniveau im Zuge der aufkeimenden Debatte um eine neue Altersarmut zunehmend in die Kritik geriet (vgl. u. a. Bäcker 2013; Martin/Zollmann 2013; Welti/Groskreutz 2013), wurden seit Mitte 2014 einige Korrekturen vorgenommen. So wurde die Zurechnungszeit zunächst mit dem RV-Leistungsverbesserungsgesetz von 60 Jahre auf 62 Jahre angehoben. Mit dem 2017 in Kraft getretenen EM-Leistungsverbesserungsgesetz wurde eine weitere schrittweise Anhebung zwischen 2018 und 2024 auf 65 Jahre verabschiedet. Des Weiteren bleiben seit 2014 bei der Bewertung der Zurechnungszeit die letzten vier Jahre vor dem Zugang in die Erwerbsminderungsrente unberücksichtigt, wenn dies individuell günstiger ist (Günstigerprüfung).⁷⁹ Schließlich wurden Mitte 2017 mit dem Flexirentengesetz die Hinzuverdienstmöglichkeiten verbessert. Für die volle Erwerbsminderungsrente gelten nun die gleichen Regelungen wie für eine vorgezogene Altersrente (siehe Kap. 2.2.4.). Für die teilweise Erwerbsminderungsrente gilt weiterhin eine Hinzuverdienstgrenze, die individuell berechnet wird.⁸⁰

Tarifliche Regelungen zur Invalidität

Die Zugangs- und Leistungsbeschränkungen bei den gesetzlichen Invaliditätsrenten haben nicht zu vermehrten Aktivitäten bei den Tarifvertragsparteien geführt (siehe Tab. 11). Im Rahmen der Entgeltumwandlung erlauben alle der von uns untersuchten Tarifverträge eine Absicherung gegen das Invaliditätsrisiko, geben hierfür aber weder eine Verpflichtung noch sonst irgendwelche Regeln vor. Lediglich im Einzelhandel NRW müssen tarifgebundene Unternehmen auf Beschäftigtenwunsch einen bAV-Tarif anbieten, der eine Rentenleistung bei Erwerbsminderung enthält. Im Rahmen der Zusatzversorgungssysteme ist das Invaliditätsrisiko hingegen obligatorisch mit abgesichert (siehe Kap. 2.1.2.). Allerdings wurden sowohl im Bauhauptgewerbe als auch im privaten Bankgewerbe die gesetzlichen Zugangsbegrenzungen in die Zusatzversorgung übernommen, so dass auch hier ein Abbau von Beschäftigtenrechten stattgefunden hat. Die Leistungen aus der Renten-

79 Da einer Erwerbsminderungsrente oft Zeiten von Krankengeldbezug, eingeschränkter Erwerbstätigkeit, Wechsel in eine geringer vergütete Tätigkeit oder Erwerbslosigkeit vorausgehen, ist dies häufig der Fall.

80 Sie beträgt das 0,81fache der jährlichen Bezugsgröße, vervielfältigt mit den Entgeltpunkten des Kalenderjahres mit den höchsten Entgeltpunkten der letzten 15 Kalenderjahre vor Eintritt der Erwerbsminderung. Mindestens werden jedoch 0,5 Entgeltpunkte herangezogen.

beihilfe des Baugewerbes sind zudem so gering geblieben (max. 89 Euro), dass sie noch nicht einmal geeignet sind, die Einbußen bei den gesetzlichen Invaliditätsrenten auszugleichen. Der Bezug setzt den Anspruch auf eine gesetzliche Erwerbsminderungsrente und die Erfüllung einer Wartezeit von 220 Monaten (davon mindestens 60 Monate in den letzten neun Jahren vor der Rente) sowie ein Versicherungsverhältnis zur ZVK voraus. Im privaten Bankgewerbe blieben zumindest die im Jahr 2001 bereits bestehenden Altersversorgungsverträge unberührt. Zudem ist es weiterhin möglich, gegen entsprechende Beitragsaufschläge neben dem Risiko der vollen und teilweisen Erwerbsminderung auch jenes der Berufsunfähigkeit in der BVV mit abzusichern. Auch sind die Leistungen hier deutlich höher. Bei Eintritt der Erwerbsminderung (bzw. Berufsunfähigkeit) nach dem 55. Lebensjahr werden die vollen erworbene Betriebsrentenanwartschaften gewährt. Bei einem früheren Eintritt der Erwerbsminderung werden die erworbenen Anwartschaften durch eine Zurechnungszeit in Höhe des Durchschnitts der Rentenbausteine der letzten zwölf Monate vor Eintritt des Versorgungsfalles ergänzt. Es gelten die gesetzlichen Leistungsvoraussetzungen eines täglichen Restleistungsvermögens von unter sechs Stunden (teilweise Erwerbsminderungsrente) bzw. von unter drei Stunden (volle Erwerbsminderungsrente). Die Arbeitsmarktlage bleibt hierbei jedoch im Gegensatz zur gesetzlichen Erwerbsminderungsrente unberücksichtigt.

Die einzige Leistungsausweitung, die sich als Reaktion auf die gesetzlichen Beschränkungen interpretieren lässt, ist die *Berufsunfähigkeitszusatzversicherung Chemie* (BUC), die von Anfang an, also seit 2010, zum Leistungsspektrum des „Demografie-Tarifvertrags“ gehört (siehe Kap. 1). Die Betriebsparteien können vereinbaren, den „Demografiefonds“ ganz oder teilweise (mind. jedoch 200 Euro) zur Finanzierung dieser branchenspezifischen Absicherung gegen das Risiko der Berufsunfähigkeit zu verwenden. Bisher haben sich jedoch nur 7 Prozent der Betriebe für diese Verwendungsoption entschieden (Biermann 2013, S. 13).

Voraussetzung für die Verwendung des „Demografiefonds“ für die BUC ist, dass alle Tarifbeschäftigten des Betriebs (mit Ausnahme der bereits Berufsunfähigen) zu einem Einheitstarif versichert werden. Eine Beschränkung auf bestimmte Beschäftigtengruppen ist nicht möglich, wodurch eine kalkulierbare Risikostreuung erreicht und eine Überforderung der Zusatzversicherung verhindert werden. Per Entgeltumwandlung können die Beschäftigten die Prämie freiwillig bis zum festgelegten Maximalbetrag aufstocken, wenn der betriebliche Einheitstarif darunter

liegt.⁸¹ Die Durchführung erfolgt als beitragsorientierte Leistungszusage im Rahmen der bAV. Hierfür wurde eigens eine (voll rückgedeckte) Gruppenunterstützungskasse beim „Chemie-Versorgungswerk“ eingerichtet. Die Tarifparteien haben mit dem am Versorgungswerk beteiligten privaten Versicherungsunternehmen einen Sondertarif vereinbart, der gegenüber privaten Produkten eine Reihe von Vorteilen bietet: günstiger Gruppentarif, Einheitsprämie unabhängig von Geschlecht, Alter und Berufsgruppe, Verzicht auf Gesundheitsprüfung, Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit der Prämien aufgrund der Durchführung als bAV, Anstieg der Prämien- und Leistungshöhe analog zur prozentualen Tarifentwicklung. Leistungsvoraussetzung ist eine Berufsunfähigkeit (ohne abstrakte Verweisung) von mindestens 50 Prozent über ein halbes Jahr hinweg. Bei Einzahlung des Höchstbetrags wird eine monatliche Rentenleistung von 1.000 Euro bzw. eine einmalige Todesfallleistung von 12.000 Euro gewährt.⁸² Die Leistung wird aber erst ab dem 7. Monat der Berufsunfähigkeit gezahlt (Karenzzeit). Gesetzliche Unfallrenten werden angerechnet, Erwerbsminderungsrenten und private Berufsunfähigkeits- oder Erwerbsunfähigkeitsrenten hingegen nicht. Der Leistungsanspruch endet mit dem Bezug einer gesetzlichen Altersrente oder der Erfüllung des Anspruchs auf eine Altersrente für besonders langjährig Versicherte, spätestens jedoch mit Vollendung des 67. Lebensjahres.

Die BUC kann auch ohne Verwendung des „Demografiefonds“ in Form einer Entgeltumwandlung oder als reine Unternehmensleistung genutzt werden. Dabei gelten jedoch nicht die Konditionen des Sondertarifs, sondern ein individueller rabattierter Tarif mit einer vereinfachten Gesundheitsprüfung sowie Differenzierungen nach Alter, Geschlecht und Tätigkeit.

81 Der Höchstbetrag lag im Jahr 2017 bei 660 Euro und steigt bis 2020 auf 750 Euro.

82 In den ersten beiden Jahren baut sich der Versicherungsschutz sukzessive pro Monat um 4 Prozent der versicherten Leistung auf.

Tabelle 11: Tarifvertragliche Regelungen zur Invalidität

	Bauhauptgewerbe	chemische Industrie	Einzelhandel NRW	privates Bankgewerbe
1. Entgeltumwandlung				
	EM-Absicherung mgl., aber nicht geregelt (s. Kap. 2.1.1.)	EM-Absicherung mgl., aber nicht geregelt (s. Kap. 2.1.1.)	AG muss auf AN-Wunsch Tarif mit EM-Rente anbieten (s. Kap. 2.1.1.)	EM-Absicherung mgl., aber nicht geregelt (s. Kap. 2.1.1.)
2. Zusatzversorgung				
	EM-Risiko in Rentenbeihilfe & Tarifrrente Bau obligatorisch abgesichert (s. Kap. 2.1.2.)	-	-	EM-Risiko in BVV-Grundversorgung obligatorisch abgesichert; auch Tarife mit BU-Rente mgl. (in Altverträgen obligatorisch) (s. Kap. 2.1.2.)
3. BU-Versicherung		§ 11 Demo-TV		
	-	<p>Demo-Fonds kann zur Finanzierung einer branchenspezifischen Zusatzversicherung (BUC) beim Chemie-Versorgungswerk verwendet werden</p> <p>Durchführung erfolgt über eine voll rückgedeckte Gruppenunterstützungskasse als beitragsorientierte Leistungszusage im Rahmen der bAV¹</p> <p>alle AN im Betrieb müssen versichert werden²</p> <p>Einheitsprämie unabhängig von Geschlecht, Alter & Tätigkeit; keine Gesundheitsprüfung</p> <p>AN kann Beitrag durch Entgeltumwandlung individuell max. auf den vollen Demo-Betrag aufstocken</p> <p>Beiträge sind sofort unverfallbar</p> <p>Leistung: monatliche Rente (jährli-</p>	-	-

	Bauhauptgewerbe	chemische Industrie	Einzelhandel NRW	privates Bankgewerbe
		<p>che Steigerung um 1 %) bis zum 65. Lj., Kapitalleistung im Todesfall³</p> <p>Voraussetzung: ärztlich bescheinigte BU (in Bezug auf letzte Tätigkeit) in Höhe von 50 % für mind. 6 Monate; keine Ausübung einer vergleichbaren Tätigkeit</p> <p>gesetzl. Unfallrenten werden angerechnet, EM-Renten & private Renten nicht</p> <p>Störfall: Fortführung durch neuen Chemie-AG oder eigene Beiträge (als Privatvertrag), sonst Abfindung der Anwartschaften⁴</p> <p>BUC auch ohne Verwendung des Demo-Fonds als reine AG-Leistung oder im Rahmen der Entgeltumwandlung mgl.⁵</p>		
<p>1 Über die Gruppenunterstützungskasse kann zusätzlich auch die bAV abgewickelt werden.</p> <p>2 Ausnahmen sind Beschäftigte, die nicht unter den TV fallen, sowie Beschäftigte, für die bereits eine BU anerkannt wurde.</p> <p>3 Bei Eintritt des Leistungsfalls in den ersten beiden Jahren der Versicherung reduziert sich die Leistung um 4 % pro vorzeitigen Monat. Falls der eingezahlte Jahresbetrag erhöht wird, gilt für den Erhöhungsbetrag erneut die Staffelung. Die Todesfalleistung wird in folgender Rangfolge ausgezahlt: 1. Ehe- bzw. Lebenspartner*in, 2. Lebensgefährt*in im gemeinsamen Haushalt, 3. versorgungsberechtigte Kinder.</p> <p>4 Die Abfindung beschränkt sich auf das für die Todesfallabsicherung angesammelte Deckungskapital.</p> <p>5 Die Konditionen hierfür sind allerdings deutlich schlechter und individuell nach Alter, Geschlecht, Tätigkeit, Vorerkrankungen etc. differenziert. Zugangsvoraussetzung ist außerdem eine (bestandene) Gesundheitsprüfung. Auch diese Versicherungsvariante steht ausschließlich Unternehmen der chemischen Industrie zur Verfügung.</p>				

Quelle: eigene Zusammenstellung

3.6. Sterbefall

Tarifliche Leistungen im Todesfall umfassen das Sterbegeld und die Hinterbliebenenversorgung. Das Sterbegeld ist eine Geldleistung, die ihrer Intention nach die Bestattungskosten kompensieren soll. Hingegen sollen Hinterbliebenenrenten den Unterhalt ersetzen, den der*die Verstorbene bislang erbracht hat (Unterhaltersatzfunktion).

3.6.1. Sterbegeld

Zum Zeitpunkt der Einführung des SGB V Ende der 1980er Jahre betrug das Sterbegeld höchstens das Zwanzigfache des durchschnittlichen Tagesarbeitsentgelts des*der verstorbenen Versicherten, mindestens jedoch 100 DM. Die genauen Beträge wurden per Satzung durch die Krankenkassen bestimmt. Diese konnten das Sterbegeld maximal bis zum doppelten Wert erhöhen. Anspruchsberechtigt waren jene Personen, die tatsächlich die Bestattungskosten trugen, auch wenn es sich dabei nicht um Familienangehörige handelte. Diese in der Reichsversicherungsordnung normierten Regelungen wurden 1989 durch das Gesundheitsreformgesetz (GRG) in reformierter Form ins SGB V übertragen. Das Sterbegeld wurde einheitlich auf 2.100 DM (bzw. 1.050 DM für mitversicherte Familienangehörige) festgesetzt. Für Personen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens nicht in der GKV versichert waren, wurde das Sterbegeld abgeschafft. Mit dem Beitragssatzsicherungsgesetz wurde der Anspruch für den verbliebenen Personenkreis 2003 auf 525 Euro (bzw. 262,50 Euro) halbiert. Nur ein Jahr später wurde das Sterbegeld durch das GKV-Modernisierungsgesetz (GMG) schließlich ganz abgeschafft.

Beruhet der Sterbefall auf einem Arbeits- oder Wegeunfall oder einer Berufskrankheit so besteht jedoch nach wie vor Anspruch auf Sterbegeld aus der GUV.⁸³ Es beträgt einheitlich ein Siebtel der zum Todeszeitpunkt geltenden Bezugsgröße (2017: 5.100 Euro West bzw. 4.560 Euro Ost) und wird an jene Personen ausgezahlt, die die Bestattungskosten getragen haben. Darüber hinaus können ggf. auch anfallende Überführungskosten erstattet werden.

⁸³ Unfälle im Zusammenhang mit dem Studium, der Schule und dem Besuch des Kindergartens (einschließlich der direkten Wege zur und von der Einrichtung) sind gleichgestellt.

Tarifliche Regelungen zum Sterbegeld

Sterbegeld im engeren Sinne (Begleichung der Bestattungskosten) sehen die untersuchten Tarifverträge nicht vor. Jedoch existiert in allen Branchen außer dem privaten Bankgewerbe ein Anspruch der Hinterbliebenen auf eine Geldleistung, die sich am Entgelt des*der Verstorbenen orientiert (siehe Tab. 12). Die Leistungen sind abhängig von der Betriebszugehörigkeit des*der Verstorbenen, wobei die Höchstleistung fast durchwegs schon nach fünf Jahren Betriebszugehörigkeit erreicht ist, und reichen von einem Wochenlohn (gewerbliche Beschäftigte im Bauhauptgewerbe) bis zu mehr als vier Monatsverdiensten (Einzelhandel NRW). Der Berechtigtenkreis ist durchwegs enger definiert als auf gesetzlicher Ebene. Anspruchsberechtigt sind meist nur die Ehegatt*innen bzw. Lebenspartner*innen sowie Kinder und Eltern.

3.6.2. Hinterbliebenenversorgung

Neben den Alters- und Erwerbsminderungsrenten blieben auch die gesetzlichen Hinterbliebenenrenten von Leistungseinschnitten nicht verschont.⁸⁴ Bereits 1986 wurde das sog. „Anrechnungsmodell“ eingeführt und damit zum ersten Mal überhaupt eine Bedürftigkeitsprüfung in der GRV etabliert. Die *Witwen- und Witwerrente* wird seitdem nur noch dann in voller Höhe ausgezahlt, wenn die eigenen Einkünfte einen Freibetrag in Höhe des 26,4-fachen des aktuellen Rentenwerts nicht übersteigen (2017: 819 Euro/West bzw. 784 Euro/Ost).⁸⁵ Das den Freibetrag überschreitende Einkommen wird zu 40 Prozent angerechnet, so dass die Rente sich entsprechend um diesen Betrag verringert. Weitere Kürzungen ergaben sich aus der sukzessiven Anhebung der Beiträge zur Krankenversicherung der Rentner und die Einführung und schließlich alleinige Tragung der Pflegeversicherungsbeiträge.

Im Jahr 2002 wurde mit dem Altersvermögensergänzungsgesetz die Definition des anrechenbaren Einkommens erheblich erweitert. Wurden bis dahin nahezu ausschließlich Erwerbseinkommen sowie staatliche Lohnersatzleistungen berücksichtigt, so werden für alle seit 2002 geschlossenen Ehen sowie für alle zu diesem Zeitpunkt bereits bestehenden Ehen, in denen beide Ehegatt*innen nach 1962 geboren sind (Neufälle), nahezu alle Einkommensarten angerechnet.⁸⁶ Zudem wird für

84 Auf die Darstellung der Erziehungsrente wird im Folgenden aus pragmatischen Gründen verzichtet.

85 Der Freibetrag erhöht sich für jedes waisenrentenberechtigten Kind um das 5,6-fache des aktuellen Rentenwerts (2017: 174 Euro/West bzw. 166 Euro/Ost).

86 Zeitgleich wurde für Neufälle die Möglichkeit des sog. „Rentensplittings“ eingeführt. Hierbei werden die in der Ehe gemeinsam erworbenen Rentenansprüche zu gleichen

Neufälle die „große“ Witwen- und Witwerrente nun nur noch in Höhe von 55 Prozent (statt bis dahin 60 Prozent) der gezahlten Altersrente des*der Verstorbenen (Todeszeitpunkt in der Rentenphase) bzw. der gezahlten oder berechneten vollen Erwerbsminderungsrente (Todeszeitpunkt in der Rentenanwartschaftsphase) gewährt.⁸⁷ Bei der „kleinen“ Witwen- und Witwerrente blieb es zwar bei der Leistungshöhe von 25 Prozent der Altersrente bzw. der (fiktiven) vollen Erwerbsminderungsrente, sie wird nun für Neufälle jedoch nicht mehr unbegrenzt, sondern nur noch für max. zwei Jahre gezahlt.⁸⁸ Schließlich entfallen seit 2001 auf beide Rentenarten – und auf Alt- wie Neufälle gleichermaßen – Rentenabschläge von bis zu 10,8 Prozent, wenn der Todesfall vor Vollendung des 63. Lebensjahres und vor einem Rentenbezug eingetreten ist. Das Referenzalter wird im Rahmen der Anhebung der Regelaltersgrenze zwischen 2012 und 2024 auf 65 Jahre angehoben. Gleiches gilt für das Mindestalter für den Bezug der „großen“ Witwen- und Witwerrente (Anhebung von 45 auf 47 Jahre).

Auch auf *Waisenrenten* müssen seit 2001 bei einem Bezug vor Erreichen des Referenzalters Abschläge von 0,3 Prozent pro Monat (begrenzt auf max. 10,8 Prozent) gezahlt werden. Das Referenzalter wird im gleichen Maße angehoben wie jenes der Witwen- und Witwerrente. Allerdings wurde Mitte 2015 die ebenfalls 1986 eingeführte Einkommensanrechnung auf Waisenrenten wieder abgeschafft.⁸⁹ Lebt noch ein unterhaltspflichtiger Elternteil, wird eine Halbwaisenrente gezahlt, sind beide Eltern verstorben, besteht Anspruch auf eine Vollwaisenrente.⁹⁰ Die Halbwaisenrente beträgt 10 Prozent, die Vollwaisenrente 20 Prozent der Versichertenrente, auf die das verstorbene Elternteil (mit der höhe-

Teilen auf die Ehegatt*innen aufgeteilt. Im Gegenzug entfallen die Ansprüche auf Witwen- und Witwerrente.

87 Zusätzlich gibt es nun für die Kindererziehung bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres einen Zuschlag von max. zwei Entgeltpunkten beim ersten und einem Entgeltpunkt bei jedem weiteren Kind.

88 Die „kleine“ Witwen- und Witwerrente erhalten alle hinterbliebenen Ehegatt*innen, die die Anspruchsvoraussetzungen für die „große“ Witwen- und Witwerrente – Vollendung des 45. Lebensjahres oder Erziehung eines waisenrentenberechtigten bzw. behinderten Kindes oder Erwerbsunfähigkeit – nicht erfüllen. Für beide Renten gelten als Voraussetzungen: mindestens einjährige Ehe, die zum Todeszeitpunkt noch Bestand haben muss, sowie Erfüllung von fünf Jahren Wartezeit bzw. Rentenbezug durch die*den Verstorbene*n. Seit 2005 sind eingetragene Lebenspartnerschaften der Ehe grundsätzlich gleichgestellt.

89 Damit wurde einer Forderung des Bundesrechnungshofes entsprochen, nach dessen Ansicht die durch die Anrechnung entstehenden Verwaltungskosten mit den erzielten Einsparungen nicht zu rechtfertigen waren. Seit 2017 müssen Waisenrentner*innen zudem in der Regel keine Krankenversicherungsbeiträge mehr bezahlen.

90 Waisenrentenberechtigt sind leibliche und adoptierte Kinder, Stief- und Pflegekinder (soweit sie im Haushalt des*der Verstorbenen lebten) sowie Enkel und Geschwister, die im Haushalt des*der Verstorbenen lebten oder von ihm überwiegend unterhalten wurden.

ren Rente) Anspruch gehabt hätte oder die es bereits bezogen hat. Zusätzlich wird ein Zuschlag gezahlt, der sich nach den zurückgelegten rentenrechtlichen Zeiten des Elternteils/der Eltern richtet.⁹¹ Grundsätzlich wird die Waisenrente nur bis zur Volljährigkeit gezahlt. Die Zahlung verlängert sich jedoch bis zum 27. Lebensjahr (bzw. sogar darüber hinaus), wenn das Waisenkind sich noch in der Ausbildung befindet, ein freiwilliges ökologisches oder soziales Jahr oder einen Bundesfreiwilligendienst absolviert oder aufgrund einer Behinderung nicht in der Lage ist, selbst für den eigenen Unterhalt zu sorgen.

Tarifliche Regelungen zur Hinterbliebenenversorgung

In Bezug auf die tarifliche Regelung der Hinterbliebenenversorgung gelten grundsätzlich die gleichen Ausführungen wie zu den Invaliditätsrenten: Alle Tarifverträge zur Entgeltumwandlung ermöglichen eine Absicherung der Hinterbliebenen, legen hierfür jedoch keinerlei Regeln fest (siehe Tab. 12). Einzige Ausnahme: Im Einzelhandel NRW haben Beschäftigte auf eigenen Wunsch Anspruch auf eine bAV mit Hinterbliebenenleistung. In den Zusatzversorgungssystemen des Bauhauptgewerbes ist die Hinterbliebenenversorgung obligatorisch (siehe Kap. 2.1.2.). Die „Rentenbeihilfe“ sieht allerdings nur eine geringe Einmalzahlung in Höhe von 920 Euro vor. Die neue „Tarifrente Bau“ gewährt eine ungekürzte Weiterzahlung der Versichertenrente bis zur Ausschöpfung der „Rentengarantiezeit“ von 60 Monaten (hierzu wird die Bezugszeit von Alters- und Hinterbliebenenrente addiert; hat der*die Versicherte also bereits fünf Jahre lang Rentenbeihilfe bezogen, entfällt der Anspruch auf Hinterbliebenenrente). Bei einem Todesfall in der Anwartschaftsphase erfolgt eine Einmalzahlung in Höhe der eingezahlten Beiträge. In der BVV-Grundversorgung beträgt die Witwen- bzw. Witwerrente 60 Prozent, die Vollwaisenrente 45 Prozent und die Halbwaisenrente 30 Prozent (längstens bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres) des Rentenanspruchs zum Todeszeitpunkt. Übersteigen die Hinterbliebenenrenten die Versichertenrente, werden sie anteilig gekürzt.

⁹¹ Vereinfacht dargestellt, beläuft sich die Rente für Halbwaisen auf zehn bis 20 Prozent Rente des verstorbenen Elternteils und bei Vollwaisen auf 20 bis 40 Prozent der Rente des verstorbenen Elternteils mit der höheren Rente.

Tabelle 12: Tarifvertragliche Regelungen für den Sterbefall

	Bauhauptgewerbe	chemische Industrie	Einzelhandel NRW	privates Bankgewerbe
1. Entgeltfortzahlung	§§ 10 BRTV (AVE), 6 RTV-Ang.	§ 10 MTV	§ 21 MTV	-
	für Ehegatten & Unterhaltsberechtig- te Arb.: 1/3/4 Wochenlöhne bei BZ von mind. 1/5/10 Jahren ¹ bei Tod infolge eines Betriebsun- falls: 4 Wochenlöhne unabhängig von BZ Ang.: 1/2/3 Monatsgehälter bei BZ von mind. 1/3/5 Jahren bei Tod infolge eines Arbeitsunfalls: 3 Monatsgehälter unabhängig von BZ	für Ehegatten, Lebenspartner, El- tern, Kinder oder Personen, zu de- ren Lebensunterhalt der Verstorbe- ne bis zu seinem Ableben überwie- gend beigetragen hat oder die überwiegend die Bestattungskosten tragen bis zum Ende des Sterbemonats; bei mind. 1/5 Jahren BZ zusätzlich 1/2 Monate, wenn der Verstorbene zum Lebensunterhalt der Person überwiegend beigetragen hat	für in häuslicher Gemeinschaft le- bende Ehegatten bzw. Lebens- partner & Kinder unter 27 Jahren, deren Berufsausbildung noch nicht abgeschlossen ist bis zum Ende des Sterbemonats; bei 1/3/5-jähriger ununterbrochener UZ zusätzlich 1/2/4 Monate entfällt, wenn der Betrieb andere Zuwendungen in mind. gleicher Hö- he an die Hinterbliebenen gewährt ²	-
2. Hinterbliebenenrente				
Entgeltumwandlung	Absicherung von Hinterbliebenen mgl., aber nicht geregelt (s. Kap. 2.1.1.)	Absicherung von Hinterbliebenen mgl., aber nicht geregelt (s. Kap. 2.1.1.)	AG muss auf AN-Wunsch Tarif mit Hinterbliebenenrente anbieten (s. Kap. 2.1.1.)	Absicherung von Hinterbliebenen mgl., aber nicht geregelt (s. Kap. 2.1.1.)
Zusatzversorgung	Hinterbliebene in Rentenbeihilfe & Tarifrente Bau obligatorisch mit ab- gesichert, Leistungen jedoch gering (s. Kap. 2.1.2.)	-	-	Hinterbliebene in BVV- Grundversorgung obligatorisch mit abgesichert (s. Kap. 2.1.2.)
1 Zeiten unterbrochener BZ von weniger als 6 Monaten werden zusammengerechnet, wenn die Unterbrechung nicht selbst veranlasst wurde. 2 Zahlung an eine der berechtigten Personen erfolgt mit befreiender Wirkung gegenüber allen Anspruchsberechtigten.				

Quelle: eigene Zusammenstellung

4. Regelungsfeld Beschäftigungssicherung

Neben gesundheitsbezogenen Regelungen gehören arbeitsmarktpolitische Themen zu den frühen Betätigungsfeldern tariflicher Sozialpolitik in der Bundesrepublik. Die Regulierung setzte kurz nach der ersten Wirtschaftskrise der Nachkriegszeit in den Jahren 1966/67 ein, als die sinkende Arbeitsproduktivität einen verstärkten technisch-organisatorischen Wandel nach sich zog (Himmelman 1979). Im Zuge der ersten Rationalisierungswellen wurden verbreitet Rationalisierungsschutzabkommen abgeschlossen, mit denen Entlassungen (insbesondere älterer Beschäftigter) möglichst vermieden werden sollten. Als die Erwerbslosenzahlen beständig weiter anwuchsen, verstärkten die Gewerkschaften ihre „Arbeitsmarktpolitik durch Tarifvertrag“. Vereinbart wurden zunächst v. a. ergänzende Leistungen zum Arbeitsförderungsgesetz, insbesondere in Bezug auf Kurzarbeit und Arbeitslosengeld. Regelungen zur Kurzarbeit beinhalteten u. a. Begrenzungen der Entgeltminderung, betriebliche Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld oder Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats. Bestimmungen zur Erwerbslosigkeit sahen v. a. Zuschüsse zum Arbeitslosengeld vor. Beispielhaft ist in diesem Zusammenhang der bereits 1975 abgeschlossene Tarifvertrag über die Einrichtung des Unterstützungsvereins der Chemischen Industrie (siehe Kap. 4.2). Demnach konnten Tarifbeschäftigte bei unverschuldeter Entlassung aus einem über eine Arbeitgeberumlage finanzierten und paritätisch von den Tarifparteien verwalteten Fonds einen Zuschuss zum Arbeitslosengeld in Höhe von 15 Prozent für längstens 24 Monate erhalten.

Mit dem Beitritt der DDR und den damit verbundenen Massenentlassungen begann die Blütezeit der Beschäftigungssicherungsabkommen. In ihnen wurden sozial-, lohn- und arbeitszeitpolitische Regelungen tarifvertraglich gebündelt und für Konkretisierungen auf der betrieblichen Ebene geöffnet. Die Vereinbarungen zielten zunächst v. a. auf die Beschäftigungssicherung in den verbliebenen ostdeutschen Betrieben (Knuth 1996). Im Laufe der 1990er Jahre veränderten diese Abkommen zusehends ihren Charakter und dienten nun vorwiegend der Rettung existenzbedrohter Betriebe. Sie kamen nun zunehmend auch im westdeutschen Tarifgebiet als Standortsicherungsvereinbarungen zum Einsatz und sollten zur Verbesserung der „Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit“ der Unternehmen beitragen. Laut den Ergebnissen einer Befragung aus dem Jahr 2005 hatten etwa 20 Prozent der Betriebe mit mehr als zehn Beschäftigten und Betriebsrat eine Vereinbarung über eine Beschäftigungs- und Standortsicherung abgeschlossen (Hauser-Ditz

et al. 2008, S. 243). Meist basierten diese auf einem entsprechenden Tarifvertrag.⁹²

Ende der 1990er Jahre rückte der Altersübergang ins Zentrum tariflicher Beschäftigungspolitik (Fröhler et al. 2013). Durch ein früheres Ausscheiden rentennaher Beschäftigter unter sozial vertretbaren Bedingungen sollten die Arbeitsplätze Jüngerer gesichert und neue Beschäftigungsmöglichkeiten für Erwerbslose, Ausbildungsabsolvent*innen und Auszubildende geschaffen werden. Um die massenhaft verbreiteten betrieblichen Vorruhestandsregelungen, die v. a. zu Lasten der Arbeitslosenversicherung gingen, einzudämmen und zu kanalisieren, förderte der Staat durch das Altersteilzeitgesetz gezielt die tarifliche Regulierung des Altersübergangs (Fröhler 2014a). Ein ähnliches Arrangement hatte bereits in den 1980er Jahren mit dem Vorruhestandsgesetz bestanden.

Ende der 2000er Jahre erfuhr schließlich infolge der globalen Finanzkrise das arbeitsmarktpolitische Instrument der Kurzarbeit eine Renaissance (Herzog-Stein/Seifert 2010). Um Auftragseinbrüche und sonstige Krisenerscheinungen abzufangen, erleichterte der Gesetzgeber den Zugang zum konjunkturellen Kurzarbeitergeld, verlängerte die Bezugsdauer und entlastete die Unternehmen hinsichtlich der damit verbundenen Kosten. In mehreren Tarifbereichen (so z. B. in der Metall- und Elektroindustrie) wurden begleitend gesonderte Tarifverträge vereinbart (Bispinck 2010), die jedoch allesamt zeitlich befristet waren und inzwischen wieder ausgelaufen sind.

Wie aufgrund der weit zurückreichenden Regulierungsgeschichte und der nach wie vor zentralen Bedeutung für die Arbeitsbeziehungen nicht anders zu erwarten, lassen sich auch in den von uns untersuchten Tarifbereichen zahlreiche Bestimmungen zur Beschäftigungssicherung finden. Sie beschränken sich jedoch weitgehend auf den Fall drohender Erwerbslosigkeit, zielen also auf die Vermeidung von Entlassungen und den Schutz des Arbeitsplatzes. In diesem Zusammenhang sind v. a. begleitende Bestimmungen zum gesetzlichen Kündigungsschutz (Kap. 4.1.) und zur Kurzarbeit (Kap. 4.3. und 4.4.) zu nennen, aber auch weitgehend tarifautonome Regelungen zum Rationalisierungsschutz (Kap. 4.2.), zu tariflichen Öffnungsklauseln (Kap. 4.5.) sowie zur beruflichen Aus- und Weiterbildung (Kap. 4.6 und 4.7.).⁹³

Regelungen für den Fall bereits eingetretener Erwerbslosigkeit, wie etwa begleitende Bestimmungen zum Arbeitslosengeld oder zur Arbeits-

92 Laut IAB-Betriebspanel lagen den Vereinbarungen v. a. zwei Motive zugrunde: zum einen akute Krisenbewältigung (41 Prozent aller Vereinbarungen) und zum anderen Erhalt oder Verbesserung der „Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit“ des Betriebes (48 Prozent) (Ellguth/Kohaut 2008).

93 Tarifliche Bestimmungen zum Altersübergang sind Gegenstand von Kap. 2.2.

förderung, sind hingegen ausgesprochen rar. Daran haben auch die v. a. infolge der „Hartz-Gesetzgebung“ erheblich verschärften Zugangs- und Nutzungsbedingungen zu staatlichen Leistungen der aktiven und passiven Arbeitsmarktpolitik nichts geändert. Eher im Gegenteil: Das einzig substanzielle tarifpolitische Projekt zur Absicherung von Erwerbslosigkeit in unserem Untersuchungsrahmen, der oben genannte Unterstützungsverein der Chemischen Industrie, hat Anfang der 2000er Jahre eine Neuausrichtung erfahren und konzentriert sich seitdem ausschließlich auf die Förderung der Berufsausbildung und die Übernahme von Ausgebildeten.

So verbleibt als einzige aktuelle Bestimmung mit unmittelbarem Bezug zu einer eingetretenen Erwerbslosigkeit, die wir finden konnten, lediglich die Anerkennung von Zeiten des Arbeitslosengeldbezugs als Berufsjahre bei der Entgelteingruppierung. Im privaten Bankgewerbe (§ 8 MTV) werden nachgewiesene Zeiten einer unverschuldeten Erwerbslosigkeit oder einer infolge der Erwerbslosigkeit ausgeübten nicht gleichwertigen Tätigkeit ab dem zweiten Jahr der Betriebszugehörigkeit voll auf die Berufsjahre angerechnet. Im Einzelhandel (§ 10 MTV) werden hingegen lediglich Zeiten des ALG- und des ALG II-Bezugs, nicht jedoch Zeiten der Erwerbslosigkeit ohne Leistungsanspruch, auf die Berufsjahre angerechnet (Decruppe 2004: 165). Auch ist die Anrechnung auf höchstens ein Jahr begrenzt. Im Bauhauptgewerbe und in der chemischen Industrie sind vergleichbare Bestimmungen nicht existent.

4.1. Kündigungsschutz

Der gesetzliche Kündigungsschutz umfasst zum einen die Beschränkung von Kündigungsgründen und die Festlegung des Kündigungsverfahrens im Kündigungsschutzgesetz und zum anderen die Festlegung von Kündigungsfristen in § 622 BGB. Während bei den Kündigungsfristen in den 1990er Jahren ein Ausbau der Schutzrechte stattgefunden hat, lassen sich in Bezug auf das Kündigungsschutzgesetz diverse Einschränkungen feststellen, die von der gesetzgeberischen Intention geleitet waren, die Einstellungsbereitschaft der Unternehmen durch Erleichterung der Kündigung des Arbeitsverhältnisses zu fördern. In diesem Zusammenhang spielt zudem die Erleichterung der befristeten Beschäftigung – und damit der Umgehungsmöglichkeiten des Kündigungsschutzes – eine wichtige Rolle. Bis in die 1980er Jahre hinein waren Befristungen des Arbeitsverhältnisses ohne sachlichen Grund rechtswidrig. Erst 1985 wurden sachgrundlose Befristungen erstmals zugelassen. In

der Folgezeit wurden die Befristungsmöglichkeiten dann immer mehr erweitert.

Kündigungsschutzgesetz

Das 1951 erlassene und seitdem mehrmals geänderte Kündigungsschutzgesetz (KSchG) bestimmt, dass nur verhaltens-, personen- oder betriebsbedingte Kündigungsgründe sozial gerechtfertigt und damit wirksam sind. Das KSchG gilt jedoch grundsätzlich erst ab einer Betriebszugehörigkeit von sechs Monaten und außerdem nur in Betrieben mit regelmäßig mehr als zehn Vollzeitbeschäftigten.⁹⁴ Des Weiteren gilt das KSchG nicht für leitende Angestellte und nicht bei streikbedingten Entlassungen.

Eine *verhaltensbedingte* Kündigung ist gerechtfertigt, wenn sich Beschäftigte (fortgesetzt) schuldhaft arbeitsvertragswidrig verhalten. In diesem Fall kann auch eine außerordentliche Kündigung ausgesprochen werden und das Arbeitsverhältnis somit ohne Einhaltung von Kündigungsfristen beendet werden. Eine *personenbedingte* Kündigung kann ausgesprochen werden, wenn eine Weiterbeschäftigung wegen Gründen, die in der Person des*der Beschäftigten liegen (langandauernde Krankheit, häufige Kurzerkrankungen, Freiheitsstrafe, Verlust der Arbeitserlaubnis etc.), unzumutbar ist. Eine *betriebsbedingte* Kündigung ist im Fall „dringender betrieblicher Erfordernisse“ möglich, in der Regel also bei Stellenabbau oder (teilweiser) Betriebsstillegung. Wenn nicht alle Beschäftigten eines Betriebes entlassen werden, ist die Durchführung einer Sozialauswahl zwingend vorgeschrieben, in der die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, die Unterhaltspflichten und eine Schwerbehinderung begünstigend berücksichtigt werden müssen.⁹⁵ Die Richtlinie zur Sozialauswahl bedarf der Zustimmung des Betriebsrats. Eine betriebsbedingte Kündigung ist sozial ungerechtfertigt, wenn sie gegen die Richtlinie verstößt, der*die Beschäftigte an einem anderen Arbeitsplatz im Betrieb oder im Unternehmen weiterbeschäftigt werden kann⁹⁶ und der Betriebsrat aus einem dieser Gründe der Kündigung fristgerecht widersprochen hat.

94 Für Arbeitsverhältnisse, die vor 2003 begründet wurden, gilt unter bestimmten Voraussetzungen noch der alte Schwellenwert von fünf Beschäftigten.

95 In die Sozialauswahl dürfen Beschäftigte nicht einbezogen werden, die nicht ordentlich gekündigt werden können (z.B. Beschäftigte in Eltern- oder Pflegezeit). Des Weiteren müssen Beschäftigte nicht einbezogen werden, deren Weiterbeschäftigung wegen ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen oder zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur im berechtigten betrieblichen Interesse liegt.

96 Dies gilt auch, wenn die Weiterbeschäftigung nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen oder unter geänderten Arbeitsbedingungen möglich und der*die Beschäftigte hiermit einverstanden ist.

Bestimmte Beschäftigtengruppen genießen einen besonderen Kündigungsschutz nach je eigenen Vorschriften. Hierzu zählen u. a. Schwangere, Beschäftigte in Eltern- oder Pflegezeit, Auszubildende (nach der Probezeit), Mitglieder des Betriebsrats, der Schwerbehindertenvertretung und der Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie Datenschutzbeauftragte. Bei der Kündigung von Schwerbehinderten ist eine vorherige Zustimmung des Integrationsamtes nötig.

Da das Kündigungsschutzgesetz gemäß der gesetzgeberischen Intention auf den Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses abzielt, enthält es keinen generellen Abfindungsanspruch bei Kündigung. Es definiert jedoch einige Ausnahmen. So wurde 2004 ein Abfindungsanspruch im Falle einer betriebsbedingten Kündigung eingefügt. Der Anspruch setzt zwei Bedingungen voraus: Der arbeitnehmerseitige Verzicht auf eine Kündigungsklage vor dem Arbeitsgericht und das unternehmensseitige Angebot einer Abfindungszahlung bei Klageverzicht. Liegen diese Voraussetzungen vor, so besteht mit Ablauf der Kündigungsfrist Anspruch auf eine Abfindung in Höhe eines halben Monatsverdienstes für jedes Jahr, indem das Arbeitsverhältnis bestanden hat. In der Praxis findet diese Regelung jedoch kaum Anwendung. Anders verhält es sich hingegen mit dem in § 10 KSchG normierten Abfindungsanspruch bei einer ungerechtfertigten Kündigung, der jedoch ein entsprechendes Auflösungsurteil des Arbeitsgerichts voraussetzt. Darin muss das Arbeitsgericht eine angemessene Abfindung festsetzen, die laut Gesetz im Allgemeinen bis zu zwölf Monatsverdienste, ab dem 50. bzw. 55. Lebensjahres auch mehr, betragen kann.

Kündigungsfristen (§ 622 BGB)

Die für Arbeiter*innen und Angestellte jahrzehntelang unterschiedlichen gesetzlichen Kündigungsfristen wurden 1993 durch das Kündigungsfristengesetz vereinheitlicht.⁹⁷ Bis dahin lagen die Kündigungsfristen der Arbeiter*innen stets unter jenen der Angestellten. § 622 BGB legt für Beschäftigte und Arbeitgeberseite unterschiedliche Fristen für eine ordentliche Kündigung fest.⁹⁸ Für Beschäftigte beträgt die Kündigungsfrist einheitlich vier Wochen zur Monatsmitte oder zum Monatsende. Die unternehmensseitige Kündigungsfrist richtet sich hingegen nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses und beträgt 1/2/3/4/5/6/7 Monate zum Ende eines Kalendermonats, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens 2/5/8/10/

97 In seiner Grundsatzentscheidung vom 30. Mai 1990 hatte das Bundesverfassungsgericht die unterschiedlichen Regelungen für verfassungswidrig erklärt.

98 Es gibt jedoch die Möglichkeit der Vereinbarung einer Gleichstellungsklausel im Arbeitsvertrag. Dann gelten die unternehmensseitigen Kündigungsfristen auch für die*den Beschäftigte*n. Eine längere Kündigungsfrist für die*den Beschäftigte*n als für die Unternehmensleitung ist hingegen grundsätzlich unzulässig.

12/15/20 Jahre bestanden hat. Zeiten vor Vollendung des 25. Lebensjahres bleiben hierbei unberücksichtigt.

In den ersten sechs Monaten einer arbeitsvertraglich vereinbarten Probezeit und bei vorübergehenden (max. auf drei Monate befristeten) Aushilfstätigkeiten gilt eine verkürzte beiderseitige Kündigungsfrist von zwei Wochen. Die Dauer der Probezeit ist gesetzlich nicht festgelegt, aufgrund der Bestimmungen im KSchG und in § 622 BGB entfaltet eine Probezeitvereinbarung über mehr als sechs Monate jedoch keine rechtliche Wirkung. Für Berufsausbildungsverhältnisse ist hingegen die Vereinbarung einer Probezeit zwischen einem und vier Monaten zwingend vorgeschrieben (§ 20 BBiG), während der jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist eine Kündigung ausgesprochen werden kann.

In Tarifverträgen können abweichende Kündigungsfristen vereinbart werden, wobei volle Tarifdispositivität gewährt wird.⁹⁹ Die gesetzlichen Schutzbestimmungen können also nicht nur verbessert, sondern auch verschlechtert werden. Einzelvertraglich können kürzere Kündigungsfristen hingegen nur in Betrieben mit regelmäßig nicht mehr als 20 Beschäftigten (ohne Auszubildende) vereinbart werden, wobei die Basisfrist von vier Wochen nicht unterschritten werden darf. Für Aushilfskräfte kann die Kündigungsfrist ganz aufgehoben werden.

Befristung des Arbeitsverhältnisses

Eine Möglichkeit der (legalen) Umgehung des gesetzlichen Kündigungsschutzes stellt der Abschluss eines befristeten Arbeitsverhältnisses dar. Während sachlich begründete Befristungen bereits zuvor möglich waren, wurden sachgrundlose Befristungen erst 1985 durch das Beschäftigungsförderungsgesetz zugelassen. Es erlaubte bei einer Neueinstellung die einmalige Befristung des Arbeitsvertrags bis zu einer Höchstdauer von eineinhalb Jahren (in Kleinbetrieben bis zu zwei Jahren). Die Bestimmungen wurden 1996 erweitert, indem der Befristungszeitraum allgemein auf zwei Jahre ausgedehnt und die bis zu dreimalige Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrages erlaubt wurde. Neu Eingestellte, die das 60. Lebensjahr vollendet hatten, konnten nun sogar unbeschränkt befristet beschäftigt werden. Im Jahr 2001 wurden die Befristungsbestimmungen erneut gelockert und in das neu geschaffene Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) überführt, mit dem die 1999 in Kraft getretene europäische Rahmenrichtlinie über befristete Arbeitsverträge in nationales Recht umgesetzt wurde.

Das TzBfG ermöglicht eine sachgrundlose Befristung für max. zwei Jahre (wobei eine bis zu dreimalige nahtlose Verlängerung des Arbeits-

⁹⁹ Dies gilt nicht für Berufsausbildungsverhältnisse.

vertrags möglich ist), wenn zuvor kein Arbeitsverhältnis zu demselben Unternehmen bestanden hat.¹⁰⁰ In Tarifverträgen können abweichende Zeiträume und Verlängerungsmöglichkeiten festgelegt werden, auf die auch nicht tarifgebundene Betriebe und Beschäftigte im Geltungsbereich des Tarifvertrags Bezug nehmen können.¹⁰¹ Über 52-Jährige können sogar bis zu fünf Jahre lang ohne Sachgrund befristet beschäftigt werden (wobei eine mehrfache nahtlose Verlängerung des Arbeitsvertrags zulässig ist), wenn sie zuvor mindestens vier Monate erwerbslos waren, Transferkurzarbeitergeld erhalten haben oder an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme teilgenommen haben.¹⁰² Seit 2004 ist zudem in den ersten vier Jahren eines neu gegründeten Unternehmens eine längere sachgrundlose Befristungsdauer bis zu vier Jahren erlaubt.¹⁰³

Nach Ausschöpfung der genannten Höchstfristen kann die Befristung des Arbeitsverhältnisses nur noch mit einem sachlichen Grund gerechtfertigt werden.¹⁰⁴ Anders als bei der sachgrundlosen Befristung gibt es bei der Sachgrundbefristung keine zeitliche Höchstgrenze und Begrenzung der Verlängerungsanzahl. Sachliche Gründe können unter anderem sein: ein nur vorübergehender Arbeitskräftebedarf, Erstanstellung nach Ausbildung oder Studium, Vertretung eines*r anderen Beschäftigten, Eigenart der Arbeitsleistung, Erprobung bei Erstanstellung, in der Person des*der Beschäftigten liegende Gründe, Zweckbindung von öffentlichen Haushaltsmitteln, gerichtlicher Vergleich. Diese im TzBfG aufgezählten Regelbeispiele sind jedoch nicht abschließend; es können also auch andere Sachgründe eine Befristung rechtfertigen, sofern sie den im Gesetz zum Ausdruck kommenden Wertungsmaßstäben entsprechen.

Ein befristetes Arbeitsverhältnis kann während seiner Laufzeit nicht gekündigt werden, es sei denn, das Kündigungsverbot wurde einzel- oder tarifvertraglich aufgehoben. Wird das Arbeitsverhältnis über die Befristungsdauer hinaus fortgesetzt, so wird es automatisch zum Dauerar-

100 Das BAG (Urteil vom 6.4.2011, Az. 7 AZR 716/09) sieht einen Verstoß gegen das Vorbeschäftigungsverbot jedoch dann nicht mehr als gegeben an, wenn zwischen zwei Arbeitsverträgen ein Zeitraum von mehr als drei Jahren liegt.

101 Das BAG (Urteil vom 26.10.2016, Az. 7 AZR 140/15) hat eine Höchstgrenze von sechs Jahren und neun Verlängerungen für sachgrundlose Befristungen auf der Grundlage von Tarifverträgen festgesetzt.

102 Diese Bedingungen wurden erst 2007 eingefügt, nachdem der Europäische Gerichtshof (Urteil vom 22.11.2005, Az. C-144/04) die zuvor bedingungslose Befristung Älterer als Verstoß gegen das gemeinschaftliche Verbot der Altersdiskriminierung gewertet hatte. Bis 2003 lag die Altersgrenze bei 58 Jahren; sie wurde im Rahmen von „Hartz I“ auf 52 Jahre abgesenkt.

103 Dies gilt nicht für Neugründungen im Zusammenhang mit der rechtlichen Umstrukturierung von bereits bestehenden Unternehmen und Konzernen.

104 Die umgekehrte Reihenfolge ist hingegen nicht möglich.

beitsverhältnis. Befristet Beschäftigte haben ein Recht auf Information über freie unbefristete Arbeitsplätze im Unternehmen. Die Arbeitnehmervertretung muss über Anzahl und Anteil der befristet Beschäftigten informiert werden.

Tarifliche Regelungen zum Kündigungsschutz

In den untersuchten Tarifbereichen lassen sich eine Reihe von ergänzenden Bestimmungen zum gesetzlichen Kündigungsschutz finden (siehe Tab. 13). Im privaten Bankgewerbe und im Einzelhandel NRW wird Älteren ein besonderer Kündigungsschutz gewährt (vgl. Kap. 2.3.1.). Im Bankgewerbe wird zudem bei lang anhaltender Erkrankung oder bei einer unfallbedingten Arbeitsunfähigkeit die Möglichkeit einer fristlosen personenbedingten Kündigung tariflich ausgeschlossen. Diese Personengruppe kann also nur ordentlich und unter Berücksichtigung der tariflichen Fristen gekündigt werden. In der chemischen Industrie soll vor einer betriebsdingten Kündigung möglichst eine Umsetzung auf einen anderen gleichwertigen Arbeitsplatz erfolgen, wobei die Beschäftigten verpflichtet sind, auch eine andere zumutbare Tätigkeit zu akzeptieren. Ist eine solche Stelle zunächst nicht vorhanden, soll den betroffenen Beschäftigten ein Vorzugsrecht eingeräumt werden, wenn später eine zumutbare Stelle frei wird. Dabei handelt es sich jedoch durchgehend um unverbindliche Soll-Bestimmungen. Im Bauhauptgewerbe existiert lediglich eine die saisonale Kurzarbeit flankierende Bestimmung, wonach in der Schlechtwetterzeit (Dezember bis März) das Arbeitsverhältnis nicht aus Witterungsgründen gekündigt werden kann.

Regelungen zur Probezeit lassen sich nur in zwei Tarifbereichen finden. Während der Manteltarifvertrag der chemischen Industrie im Wesentlichen nur die Gesetzeslage abbildet, begrenzt jener des Einzelhandels NRW die Dauer der Probezeit im Regelfall auf max. drei Monate. Dies ist zugleich auch die Höchstdauer für ein zur Erprobung befristetes Arbeitsverhältnis.

In allen Branchen sind nach Betriebs- bzw. Unternehmenszugehörigkeit gestaffelte Fristen für eine ordentliche unternehmensseitige Kündigung zu finden.¹⁰⁵ Die Fristen variieren von einem Monat bis hin zu acht Monaten zum Monats- bzw. Quartalsende bei einer Unternehmenszugehörigkeit zwischen zwei und 20 Jahren. Überraschenderweise stellen

105 In der chemischen Industrie existierte bis 2017 eine Kombination aus Lebensalter und Unternehmenszugehörigkeit. Die maximale Kündigungsfrist von sechs Monaten zum Quartalsende war erreicht, wenn die Summe aus Lebens- und Unternehmenszugehörigkeitsjahren mindestens 75 ergab. Um eine Altersdiskriminierung auszuschließen, wurde diese langjährige Tarifpraxis durch eine bloße Verweisung auf die gesetzlichen Bestimmungen ersetzt. Gleichwohl stellt diese Neuregelung insgesamt eine Besserstellung der Beschäftigten dar.

die Bestimmungen in der Summe jedoch kaum eine Verbesserung gegenüber den gesetzlichen Kündigungsfristen dar. Eher im Gegenteil: So greift z. B. die verlängerte Kündigungsfrist im Einzelhandel NRW frühestens nach fünf Jahren (statt nach zwei Jahren) Unternehmenszugehörigkeit und beträgt max. sechs Monate (statt sieben Monate) zum Monatsende. Selbst der tarifliche Anspruch auf eine angemessene bezahlte Freistellung zur Bewerbung um einen neuen Arbeitsplatz in der chemischen Industrie geht nicht über die Bestimmungen des § 629 BGB hinaus.

Verbreitet enthalten Tarifverträge auch Abfindungsregelungen, die meist nach Lebensalter und Betriebszugehörigkeit gestaffelt sind (Bispinck 2005c, S. XI). Dabei werden im Gegensatz zu den gesetzlichen Regelungen in der Regel auch Kleinbetriebe erfasst. Zudem wird die Abfindung meist unabhängig von der Rechtmäßigkeit der (betriebsbedingten) Kündigung gewährt. Mitunter wird jedoch vorausgesetzt, dass die Kündigung im Zusammenhang mit Rationalisierungsmaßnahmen steht. So verhält es sich z. B. auch im privaten Bankgewerbe (siehe Kap. 4.2.). Dies ist zugleich die einzige der von uns untersuchten Branchen in der überhaupt (noch) eine Abfindungsregelung existiert. In der chemischen Industrie ist die im Rahmen des Rationalisierungsschutzes bestehende Abfindungsregelung erst vor ein paar Jahren abgeschafft worden.

Bestimmungen zur Befristung von Arbeitsverhältnissen lassen sich in zwei der untersuchten Branchen finden. In der chemischen Industrie wird die Tariföffnung im TzBfG genutzt und die Höchstdauer der sachgrundlosen Befristung von zwei auf vier Jahre verlängert. Von dieser Möglichkeit kann entweder durch den Abschluss einer entsprechenden Betriebsvereinbarung oder durch eine einzelvertragliche Vereinbarung Gebrauch gemacht werden, wobei letztere der Zustimmung des Betriebsrates bedarf. Im Einzelhandel NRW wird die Befristung von Aus-hilfsarbeitsverhältnissen auf max. drei Monate begrenzt.

Tabelle 13: Tarifvertragliche Regelungen zum Kündigungsschutz (inkl. Befristung)

	Bauhauptgewerbe	chemische Industrie	Einzelhandel NRW	privates Bankgewerbe
	§§ 11 BRTV (AVE), RTV-Ang.	§§ 11, 13 MTV	§§ 11, 12, 14 MTV	§ 17 MTV
Kündigungsschutz	Arbeitsverhältnis kann in der Schlechtwetterzeit nicht aus Witte-rungsgründen gekündigt werden	vor betriebsbedingter Kündigung soll möglichst Umsetzung auf gleichwertigen Arbeitsplatz erfolgen ist keine gleichwertige Stelle vorhanden, sollen später freiwerdende gleichwertige Stellen bevorzugt angeboten werden	besonderer Kündigungsschutz für Ältere (s. Kap. 2.3.1.)	anhaltende Krankheiten oder AU infolge unverschuldeten Unglücks sind kein wichtiger Grund zur fristlosen Kündigung besonderer Kündigungsschutz für Ältere (s. Kap. 2.3.1.)
Probezeit	-	in Arbeitsvertrag oder BV schriftlich festzulegen je nach Art der Tätigkeit max. 6 Monate ¹ Azubis: 1–4 Monate unzulässig in Anschluss an ein befristetes Arbeitsverhältnis in gleicher Tätigkeit	i. d. R. max. 3 Monate befristetes Probearbeitsverhältnis: max. 3 Monate; geht danach automatisch in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis über	-
Kündigungsfristen	Arb.: beiderseits 6 Tage bzw. 12 Tage bei mind. ½-jährlichen Arbeitsverhältnis oder nach Übernahme aus einem Ausbildungsverhältnis Verlängerung der AG-seitigen Frist nach 3/5/8/10/12/15/20 Jahren UZ ² um 1/2/3/4/5/6/7/8 Monate zum Monatsende Ang.: gesetzl. Fristen in der Probezeit: beiderseits 2 Wochen bei befristeter Aushilfstätigkeit bis zu	Verweis auf die gesetzl. Bestimmungen die Vereinbarung längerer Fristen ist einzelvertraglich mgl.; AG & BR können über Kreis der AN beraten, für den dies zweckmäßig sein könnte angemessene bezahlte Freistellung zur Bewerbung um einen neuen Arbeitsplatz	beiderseits 6 Wochen zum Monatsende; einzelvertraglich Abweichungen mgl., wobei eine Mindestkündigungsfrist von 1 Monat zum Monatsende gilt Verlängerung der AG-seitigen Frist nach 5/8/10/12 Jahren ununterbrochener UZ um 3/4/5/6 Monate zum Monatsende Vereinbarung längerer Fristen mgl. in der Probezeit: beiderseits 2 Wochen in den ersten 3 Monaten, danach 1 Monat zum Monatsende	beiderseits 6 Wochen zum Quartalsende; einzelvertraglich Abweichungen mgl., wobei eine Mindestkündigungsfrist von 1 Monat zum Monatsende gilt Verlängerung der AG-seitigen Frist nach 5/8/10/12 Beschäftigungsjahren (nach dem 25. Lj.) um 3/4/5/6 Monate in Probezeit & bei Aushilfstätigkeit: gesetzl. Fristen

	Bauhauptgewerbe	chemische Industrie	Einzelhandel NRW	privates Bankgewerbe
	1 Monat: beiderseits 3 Tage		Aushilfstätigkeit: beiderseits 5 Tage	
Abfindung	-	-	-	nur im Rahmen des Rationalisierungsschutzes (s. Kap. 4.2.)
Befristung	-	sachgrundlose Befristung kann per freiw. BV oder im Einzelfall mit Zustimmung des BR auf bis zu 4 Jahre ausgedehnt werden Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages bedarf der Schriftform gesetzl. Rechte des BR müssen beachtet werden	Aushilfsarbeitsverhältnisse werden nach 3 Monaten automatisch entfristet (kurzfristige Unterbrechungen bis zu 2 Wochen werden auf die Laufzeit angerechnet)	-
<p>¹ Die Vereinbarung einer einheitlichen 6-monatigen Probezeit für alle Arbeitsverhältnisse ist tarifwidrig.</p> <p>² Ausbildungszeiten bleiben unberücksichtigt. Zeiten unverschuldet unterbrochener Betriebszugehörigkeit werden zusammengerechnet, wenn die Unterbrechung nicht länger als 6 Monate gedauert hat.</p>				

Quelle: eigene Zusammenstellung

4.2. Rationalisierungsschutz

Im Zuge der ersten Rationalisierungswellen Ende der 1960er Jahre wurden erstmals spezielle Abkommen vereinbart, die vor den negativen Auswirkungen von Betriebsänderungen (neue Produktionstechniken, Arbeitsorganisation etc.) schützen sollten (Himmelfmann 1979, S. 196 f.). Ihre Hochzeit hatten die Rationalisierungsschutztarifverträge dann in den 1980er Jahren, als verstärkt und anhaltend Personal abgebaut wurde. Im Kern sahen die Vereinbarungen v. a. verlängerte Kündigungsfristen, Entschädigungen und Abfindungen, meist auch einen begrenzten Anspruch auf bezahlte Umschulungen oder auf Umsetzung auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz bzw. auf Verdienstaustausch vor. Für die besonders betroffene Gruppe der älteren Beschäftigten wurden verbreitet gesonderte Vereinbarungen getroffen, die zusätzlich den Ausschluss ordentlicher Kündigungen, Verdienstsicherung bei Leistungsminderung bzw. Umsetzung auf einen geringwertigen Arbeitsplatz oder eine stufenweise Arbeitszeitverkürzung beinhalteten. Die Regelungen waren meist an die Dauer der Betriebszugehörigkeit geknüpft und kamen daher v. a. den Kernbelegschaften zugute. Aufgrund weiter Spielräume und Umgehungsmöglichkeiten boten sie in der Regel keinen wirklichen Schutz vor Entlassung, sondern eher eine soziale Abfederung.

Vereinzelt existieren Rationalisierungsschutzabkommen auch heute noch, zumeist aber sind ihre Regelungsinhalte in andere Tarifverträge übergegangen. Zwei der Tarifbereiche, in denen bis heute Bestimmungen zum Rationalisierungsschutz zu finden sind, gehören zu unserem Untersuchungsfeld: die chemische Industrie und das private Bankgewerbe (siehe Tab. 14). Zwar wurden die Bestimmungen im Laufe der Zeit mehrmals angepasst, an der Gesamtkonstruktion hat sich jedoch wenig verändert. Die Regelungen greifen, wenn durch Veränderungen in der Arbeitstechnik oder in der Arbeitsorganisation zur Steigerung der Wirtschaftlichkeit Arbeitsplätze wegfallen oder veränderte Qualifikationen erforderlich sind. Beide Tarifverträge setzen Rahmenbedingungen und verpflichten die Betriebsparteien zur Zusammenarbeit in Bezug auf die betrieblichen Personalmaßnahmen. Dabei sind die Bestimmungen im Bankgewerbe nicht nur detaillierter als jene in der chemischen Industrie, sondern auch verbindlicher.

Der Manteltarifvertrag der *chemischen Industrie* bestimmt, dass bei einem rationalisierungsbedingten Wegfall des Arbeitsplatzes möglichst eine Umsetzung auf einen anderen gleichwertigen Arbeitsplatz erfolgen soll, wobei die Beschäftigten verpflichtet sind, auch eine andere Tätigkeit zu akzeptieren, wenn diese zumutbar ist. Ist eine gleichwertige und zumutbare Stelle nicht vorhanden, soll eine solche später freiwerdende

Stelle den betroffenen Beschäftigten bevorzugt angeboten werden, was impliziert, dass diese zwischenzeitlich die Versetzung auf eine nicht gleichwertige oder nicht zumutbare Arbeitsstelle akzeptieren. Kosten einer notwendigen Umschulung müssen unternehmensseitig getragen werden. Soweit Umschulungen während der regelmäßigen Arbeitszeit erfolgen, sind die Beschäftigten hierfür bei Fortzahlung des Entgelts freizustellen. Für die Zeit der Umschulung besteht Verdienstschutz. Darüber hinaus ist der vorherige Verdienst nach einer Umsetzung nur dann garantiert, wenn die Beschäftigten das 50. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb mindestens zehn Jahre angehören. Und selbst dann ist der tarifliche Anspruch auf Verdienstsicherung auf max. neun Monate begrenzt. Im Fall einer unvermeidbaren Kündigung besteht binnen eines Jahres Anspruch auf Wiedereinstellung, wenn ein geeigneter Arbeitsplatz neu besetzt werden soll. Kommen mehrere entlassene Beschäftigte für die Stellenbesetzung in Betracht, wird unter Mitbestimmung des Betriebsrats eine Auswahl getroffen.

Begleitend zur Einführung des tariflichen Rationalisierungsschutzes gründeten die Tarifparteien Mitte der 1970er Jahre mit dem Unterstützungsverein der chemischen Industrie (UCI) eine paritätisch besetzte Einrichtung, deren Zweck die finanzielle Unterstützung dennoch erwerbslos gewordener Tarifbeschäftigter war. Auf Basis des „Tarifvertrages über den Unterstützungsverein der chemischen Industrie“ vom 18. April 1975 gewährte der UCI bei betriebsbedingter oder unverschuldeter personenbedingter Entlassung (bzw. analoger Vertragsaufhebung) auf Antrag einen Zuschuss zum Arbeitslosengeld in Höhe von 15 Prozent des Arbeitslosengeldes für max. 24 Monate. Voraussetzung für die Bewilligung war eine mindestens sechsjährige ununterbrochene Beschäftigung in tarifgebundenen Chemiebetrieben. Der Anspruch auf den Zuschuss entfiel bei Erhalt einer Abfindungszahlung, die die Höhe des laufenden Monatsbezugs überschritt, bei Vollendung des 57. Lebensjahres, wenn innerhalb von drei Jahren Anspruch auf eine gesetzliche, öffentliche, betriebliche oder vergleichbare Altersrente bestand, sowie für den Fall, dass der Zuschuss zu einer Überschreitung des in den letzten drei Monaten vor Beginn der Erwerbslosigkeit durchschnittlich gezahlten Nettoarbeitsentgelts geführt hätte. Die Mittel des UCI werden über eine obligatorische Arbeitgeberumlage in Höhe von mindestens 0,1 Prozent und höchstens 0,6 Prozent (je nach Bedarf bzw. nachgefragten Mitteln) der jährlichen Lohn- und Gehaltssumme finanziert. Anfang der 2000er Jahre wurde der Tarifvertrag zunächst für erwerbslose bzw. von Erwerbslosigkeit bedrohte Berufseinsteiger*innen geöffnet und in den folgenden Jahren dann schließlich ganz auf diese Personengruppe beschränkt (siehe Kap. 4.6.).

Das zuletzt 2010 in etlichen Punkten veränderte Rationalisierungsschutzabkommen im *privaten Bankgewerbe* bestimmt als vorrangiges Ziel die Weiterbeschäftigung im Unternehmen. Im Fall einer Abgruppierung oder bei Wegfall des Arbeitsplatzes muss den betroffenen Beschäftigten (ggf. nach einer notwendigen Qualifizierung) ein anderer vorhandener Arbeitsplatz angeboten werden. Dabei ist eine Rangfolge hinsichtlich der Qualität des anzubietenden Arbeitsplatzes festgelegt. Ist ein gleichwertiger und zumutbarer Arbeitsplatz im selben Betrieb vorhanden, so muss dieser vorrangig angeboten werden. Die Beschäftigten sind verpflichtet, eine solche Stelle anzunehmen und an den ggf. erforderlichen Umschulungsmaßnahmen teilzunehmen. Wenn kein gleichwertiger und zumutbarer Arbeitsplatz zur Verfügung steht, muss in weiterer Abstufung 1) ein gleichwertiger und zumutbarer Arbeitsplatz in einem anderen nahe gelegenen Betrieb im Unternehmen, 2) ein geringer bewerteter und zumutbarer Arbeitsplatz im selben Betrieb und 3) ein geringer bewerteter und zumutbarer Arbeitsplatz in einem anderen nahe gelegenen Betrieb des Unternehmens angeboten werden. Die Beschäftigten sind allerdings nicht verpflichtet, das Angebot anzunehmen. Bei Übertragung einer niedriger entlohnten Tätigkeit und der hierfür notwendigen Änderungskündigung erfolgt grundsätzlich eine Fortzahlung der bisherigen Bezüge für die Dauer der Kündigungsfrist.

Steht ein zumutbarer Ersatzarbeitsplatz nicht zur Verfügung, muss geprüft werden, ob eine Regelung zu Kurzarbeit oder die Anwendung der Öffnungsklausel zur Beschäftigungssicherung (Absenkung der tariflichen Arbeitszeit von 39 auf 31 Wochenstunden bei 20 Prozent Lohnausgleich; siehe Kap. 4.5.) in Betracht kommt. Ist beides nicht möglich, muss weiterhin geprüft werden, ob 1) ein nicht zumutbarer gleichwertiger Arbeitsplatz und 2) ein nicht zumutbarer geringer bewerteter Arbeitsplatz angeboten werden kann. Das Ergebnis der Prüfung muss mit dem Betriebsrat beraten werden.

Für ältere Beschäftigte gelten Sonderregelungen, falls eine zumutbare Stelle nicht zur Verfügung steht:

- Beschäftigte, die nur noch max. sechs Jahre vor dem (frühestmöglichen) Bezug einer gesetzlichen Altersrente stehen und eine mindestens 10-jährige Betriebszugehörigkeit aufweisen, haben Anspruch auf eine bis zu sechsjährige Altersteilzeitregelung (ggf. in Verbindung mit einer Versetzung), sofern nicht betriebliche Gründe entgegenstehen (siehe Kap. 2.2.2.). Ist Altersteilzeit nicht möglich, besteht ersatzweise Anspruch auf Vorruhestand nach dem Vorruhestands-Tarifvertrag (siehe Kap. 2.2.1.) für höchstens fünf Jahre, wenn der Vorruhestand unmittelbar in den (frühestmöglichen) Bezug einer gesetzlichen Altersrente münden kann.

- Bei Beschäftigten, die zwei Jahre vor der gesetzlichen Regelaltersgrenze stehen und dem Betrieb mindestens 25 Jahre angehören, muss geprüft werden, ob an die Stelle einer Kündigung und Abfindung eine andersartige einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses (z. B. Zahlung eines Übergangsgeldes) treten kann.

Vor einer Abgruppierung oder Kündigung muss immer geprüft werden, ob diese durch Umschulung oder Fortbildung nicht gemindert oder verhindert werden kann. Ist eine andere Stelle verfügbar, die eine Umschulung oder Fortbildung erfordert, so besteht Anspruch auf die hierfür erforderlichen Schulungsmaßnahmen. Betriebliche Maßnahmen sollen möglichst in der regelmäßigen Arbeitszeit erfolgen; bei außerbetrieblichen Maßnahmen besteht eine Freistellungspflicht. Für die Dauer der Umschulung bzw. Fortbildung werden die bisherigen Bezüge (mit Ausnahme von Zulagen und Zuschlägen) fortgezahlt. Die Qualifizierungskosten trägt grundsätzlich das Unternehmen.

Im Fall einer unvermeidbaren Kündigung greift eine eigenständige Abfindungsregelung, die deutlich über den normalen tariflichen Ansprüchen (siehe Kap. 4.1.) liegt. Der Abfindungsanspruch ist detailliert nach Alter und Betriebszugehörigkeit differenziert und reicht von einem Monatsgehalt (bei unter 40-Jährigen mit mindestens fünf Jahren Betriebszugehörigkeit) bis hin zu 14,5 Monatsgehältern (bei über 56-Jährigen mit mindestens 26 Jahren Betriebszugehörigkeit). Der Anspruch entfällt bei Erfüllung der Voraussetzungen für den Bezug einer (vorgezogenen) Altersrente oder vollen Erwerbsminderungsrente.

Tabelle 14: Tarifvertraglicher Rationalisierungsschutz

	chemische Industrie	privates Bankgewerbe
	§ 13 MTV	Tarifvereinbarung zur Absicherung von Arbeitsplätzen und Einkommen bei Rationalisierungsmaßnahmen (seit 1983; I.F. 9/2010)
Rationalisierungsbegriff	betriebliche Maßnahmen, die eine rationellere Arbeitsweise bezwecken, jedoch nicht unmittelbar durch Absatzrückgang bedingt sind	vom AG veranlasste Änderungen der Arbeitstechnik oder der Arbeitsorganisation (auch Schließung von Standorten/Betriebsstätten) zur Steigerung der Wirtschaftlichkeit des Unternehmens
Beteiligung des BR	bei Maßnahmen, die zu Entgeltminderung, Umschulungen oder Entlassungen führen & nicht nur wenige AN betreffen, beraten AG & BR in enger Abstimmung die zu treffenden personellen Maßnahmen	Pflicht zur rechtzeitigen & umfassenden Unterrichtung & Beratung, wenn Rationalisierung zu Versetzungen, Herabgruppierungen oder Kündigungen führt
Umsetzung	bei Wegfall des Arbeitsplatzes möglichst Umsetzung auf gleichwertigen Arbeitsplatz AN sind zur Annahme auch anderer, zumutbarer Tätigkeiten verpflichtet ist keine gleichwertige & zumutbare Stelle vorhanden, sollen den AN derartige, später freiwerdende Stellen bevorzugt angeboten werden diese Regelungen sollen auch auf AN angewendet werden, deren betriebsbedingte Kündigung nicht auf Rationalisierung zurückzuführen ist	soweit vorhanden, ist den betroffenen AN ein Arbeitsplatz in folgender Reihenfolge anzubieten: 1. gleichwertiger & zumutbarer Arbeitsplatz im Betrieb ¹ , 2. gleichwertiger & zumutbarer Arbeitsplatz in einem anderen, nahe gelegenen Betrieb im Unternehmen, 3. ein geringer bewerteter & zumutbarer Arbeitsplatz im Betrieb, 4. ein geringer bewerteter & zumutbarer Arbeitsplatz in einem anderen, nahegelegenen Betrieb des Unternehmens Pflicht der AN zur Annahme eines gleichwertigen & zumutbaren Arbeitsplatzes sowie zur Teilnahme an entsprechenden Umschulungsmaßnahmen bei Änderung der Tätigkeit Anspruch auf notwendige Einarbeitung & Qualifizierung Wdh. des Verfahrens, wenn sich innerhalb von 6 Monaten nach der Versetzung erweist, dass AN den Anforderungen des neuen Arbeitsplatzes nicht entspricht oder der neue Arbeitsplatz nicht geeignet ist bei Wechsel des Arbeitsortes trägt AG für max. 12 Monate Mehrkosten für Arbeitsweg, doppelte Haushaltsführung, Umzug und/oder Mietdifferenz steht ein zumutbarer Ersatzarbeitsplatz nicht zur Verfügung: 1. Prüfung der Möglichkeit von Kurzarbeit oder der Anwendung der Öffnungsklausel zur Beschäftigungssicherung ² , 2. Prüfung der Möglichkeit des Angebots eines nicht zumutbaren gleichwertigen bzw. 3. geringer wertigen Arbeitsplatzes im Betrieb oder Unternehmen Ergebnis der Prüfung muss mit dem BR beraten werden

	chemische Industrie	privates Bankgewerbe
Sonderregelungen für Ältere	-	steht ein zumutbarer Ersatzarbeitsplatz nicht zur Verfügung: 1) ab 2 Jahre vor frühestmgl. Rentenzugang & 25 Jahren BZ: Prüfung der Möglichkeit der einvernehmlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses (z. B. durch Zahlung von Übergangsgeld) 2) ab 55. Lj. & 10 Jahren BZ Anspruch auf 6 Jahre ATZ mit Bruttoentgeltaufstockung in Höhe von 25 % bis zum frühestmgl. Rentenzugang, soweit betriebl. Gründe nicht entgegenstehen; ersatzweise Anspruch auf 5 Jahre Vorruhestandsgeld bis zum frühestmgl. Rentenzugang
Umschulung	AG trägt Kosten AN sind für Umschulungen freizustellen Umschulungen außerhalb des Betriebes berühren den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses nicht Rückforderungsanspruch von AG ggü. AN im Umfang der Freistellung bei Abbruch der Umschulung ohne wichtigen Grund; gilt auch bei AN-Kündigung im Anschluss an die Umschulung, außer, wenn kein der Umschulung entsprechender Arbeitsplatz angeboten wurde	vor einer Abgruppierung oder Kündigung ist zu prüfen, inwieweit diese durch Umschulung oder Fortbildung gemindert oder verhindert werden kann kann ein anderer Arbeitsplatz angeboten werden, der eine Umschulung/ Fortbildung erfordert, so besteht Anspruch auf die hierfür erforderlichen Schulungsmaßnahmen Anspruch auf die bisherigen Bezüge (ohne Zulagen & Zuschläge) während der Umschulung/Fortbildung AG trägt Qualifizierungskosten andere gesetzl. oder sonstige Leistungen gehen vor & werden angerechnet; AN ist verpflichtet, diese Leistungen zu beantragen betriebl. Maßnahmen sollen in der regelmäßigen AZ erfolgen (ggf. erfolgt ein Freizeitausgleich); Pflicht zur Freistellung bei außerbetrieblichen Maßnahmen eine begonnene Umschulung/Fortbildung kann nur einvernehmlich geändert werden bei schuldhaftem Abbruch der Maßnahme oder Nichtantritt des neuen Arbeitsplatzes muss AN die Umschulungskosten erstatten
Verdienstsicherung	bei Verdienstminderung Fortzahlung des bisherigen Verdienstes (Durchschnitt der letzten 3 Monate ohne Zuschläge & Zulagen) für max. 9 Monate Voraussetzungen: Vollendung des 50. Lj., mind. 10 Jahre BZ, mind. einjährige Tätigkeit auf dem letzten Arbeitsplatz gilt für max. 6 Monate auch während einer Umschulung	Fortzahlung der bisherigen Bezüge bei Übertragung einer niedriger entlohnten Tätigkeit (Änderungskündigung) während der Kündigungsfrist

	chemische Industrie	privates Bankgewerbe
unvermeidbare Kündigung	-	bei Kündigung Anspruch auf Abfindung, nach Alter & BZ gestaffelt (in 24 Stufen) von 1 Monatsgehalt (unter 40. Lj. & 5 Jahre BZ) bis zu 14,5 Monatsgehältern (ab 56. Lj. & 26 Jahre BZ) Abfindungsanspruch entfällt bzw. verringert sich bei Anspruch auf eine gesetzl. Alters- oder volle dauerhafte EM-Rente; Anspruch auf eine vorübergehenden EM-Rente wird angerechnet, außer es handelt sich um eine teilweise EM-Rente, die schon vor der Kündigung vorlag
Wiedereinstellung	entlassene AN, die dem Betrieb länger als 1 Jahr angehört haben & deren Entlassung nicht mehr als 1 Jahr zurückliegt, werden bei der Neubesetzung von geeigneten Arbeitsplätzen bevorzugt wieder eingestellt kommen mehr entlassene AN in Betracht, als Arbeitsplätze zur Verfügung stehen, ist BR an Auswahl zu beteiligen	-
allgemeine Bestimmungen	AN, die kurz (3 Monate) vor der gesetzl. Regelaltersgrenze stehen, sind von den Bestimmungen ausgenommen Leistungen, die auf anderer Rechtsgrundlage zu den gleichen Zwecken gewährt werden (z. B. Abfindungen, nicht aber Arbeitslosengeld), können angerechnet werden; AN sind verpflichtet, derartige Leistungen in Anspruch zu nehmen	Leistungen, die auf anderer Rechtsgrundlage zu den gleichen Zwecken gewährt werden, sind anzurechnen; AN sind verpflichtet, derartige Leistungen zu beantragen günstigere gesetzliche, tarifliche, betriebliche oder einzelvertragliche Bestimmungen bleiben unberührt Abschluss abweichender freiw. BVen ist zulässig
<p>1 Die Zumutbarkeit des Arbeitsplatzes wird bestimmt durch die Art der bisherigen Tätigkeit, die vereinbarte Arbeitszeit, das Alter, den Gesundheitszustand, die familiären Verhältnisse (z. B. alleinerziehend, betreuungsbedürftige Angehörige) und die räumliche Entfernung von Wohnort und neuem Arbeitsplatz.</p> <p>2 Absenkung der tariflichen AZ von 39 auf 31 WoStd. bei 20 %Lohnausgleich (siehe Kap. 4.5.).</p>		

Quelle: eigene Zusammenstellung

4.3. Kurzarbeit

Kurzarbeit zielt klassischerweise darauf ab, bei einem erheblichen, konjunkturell bedingten Arbeitsausfall durch vorübergehende Verringerung der regelmäßigen Arbeitszeit Kündigungen zu vermeiden und das Arbeitsverhältnis aufrechtzuerhalten. Der Verdienstausschlag kann mit einer Entgeltersatzleistung aus der Gesetzlichen Arbeitslosenversicherung (ALV), dem Kurzarbeitergeld, teilweise ausgeglichen werden. Arbeitsrechtliche Voraussetzung für Kurzarbeit ist eine entsprechende vertragliche Vereinbarung zwischen Unternehmensleitung und Beschäftigten. Da das Risiko eines Arbeitsausfalls grundsätzlich vom Unternehmen zu tragen ist (§ 615 BGB), kann Kurzarbeit mit Entgeltausfall nicht einfach einseitig angeordnet werden. Eine Anordnung ist vielmehr nur möglich, wenn ein Tarifvertrag, eine Betriebsvereinbarung oder der individuelle Arbeitsvertrag dies explizit erlaubt. In Betrieben mit Betriebsrat ist die Anordnung von Kurzarbeit darüber hinaus nur wirksam, wenn der Betriebsrat ihr in Form einer Betriebsvereinbarung zugestimmt hat.

Anspruch auf das seit 1957 existierende Kurzarbeitergeld besteht, wenn der erhebliche Arbeitsausfall vorübergehend und unvermeidbar¹⁰⁶ ist, auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht und im Anspruchszeitraum mindestens ein Drittel der im Betrieb Beschäftigten von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 Prozent des Bruttomonatsentgelts betroffen ist. Das Kurzarbeitergeld folgt der Logik des Arbeitslosengeldes und beträgt entsprechend 60 Prozent bzw. 67 Prozent (Beschäftigte mit Kinderfreibetrag) des entfallenen Monatsnettoentgelts. Ergänzend zum Kurzarbeitergeld muss das Unternehmen alleine Sozialversicherungsbeiträge auf der Basis von in der Regel 80 Prozent des normalen Bruttoentgelts entrichten. Das Kurzarbeitergeld ist steuerfrei, unterliegt aber dem steuerlichen Progressionsvorbehalt.

Der Bezug ist seit 2016 auf zwölf Monate (zuvor: sechs Monate) begrenzt, kann jedoch bei außergewöhnlichen Arbeitsmarktverhältnissen durch Rechtsverordnung auf bis zu 24 Monate verlängert werden. Von dieser Möglichkeit wurde in den letzten Jahrzehnten sehr häufig Gebrauch gemacht, so z. B. zuletzt in umfangreicher Weise in den Folgejahren der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise, in denen Kurzarbeit eine zentrale Rolle bei der Krisenbewältigung spielte (Mai 2010). Die

¹⁰⁶ Vermeidbar ist ein Arbeitsausfall dann, wenn er überwiegend saisonal bedingt, betriebs- oder branchenüblich ist, ausschließlich auf betriebsorganisatorischen Gründen beruht oder durch Gewährung von Urlaub oder die Nutzung von Arbeitszeitkonten (oder vergleichbaren betrieblichen oder tariflichen Optionen) ganz oder teilweise vermieden werden kann.

Bezugsdauer gilt einheitlich für den ganzen Betrieb. Bei einer Unterbrechung des Bezugs von zumindest einem Monat verlängert sich die Bezugsdauer entsprechend, bei einer mindestens dreimonatigen Unterbrechung beginnt die Bezugsdauer von neuem. Der Bezug von Kurzarbeitergeld ist nachrangig gegenüber der Vermittlung in Arbeit. Beziehende*innen von Kurzarbeitergeld können also vorübergehend in eine andere Arbeit vermittelt werden (Zweitverhältnis). Sie sind verpflichtet, eine zumutbare Beschäftigung anzunehmen, andernfalls wird das Kurzarbeitergeld mit einer Sperrzeit von in der Regel drei Wochen belegt.

Eine Sonderform des Kurzarbeitergelds ist das Transferkurzarbeitergeld, das auch bei einem dauerhaften und vollständigen Arbeitsausfall im Zuge einer betrieblichen Restrukturierung beansprucht werden kann. Um Entlassungen zu vermeiden und die Vermittlungsaussichten zu verbessern, werden die betroffenen Beschäftigten in einer betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit (i. d. R. eine sog. „Transfergesellschaft“) zusammengefasst, um sie dort zu qualifizieren und in neue Beschäftigungsverhältnisse zu vermitteln. Höhe und Bezugsdauer des Transferkurzarbeitergelds entsprechen jenen des Kurzarbeitergelds.

Tarifliche Regelungen zur Kurzarbeit

Begleitende tarifliche Bestimmungen zur Kurzarbeit sind in etlichen Tarifbereichen anzutreffen (Bispinck 2010). Sie sind meist älteren Datums und in die Rahmen- bzw. Manteltarifverträge integriert. Geregelt werden v. a. die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates, der Umfang der Kurzarbeit, Ankündigungsfristen, ggf. ein Zuschuss zum Kurzarbeitergeld und der Umgang mit einer Kündigung während der Kurzarbeit. Infolge der Finanz- und Wirtschaftskrise wurden in einigen Branchen gesonderte Vereinbarungen getroffen, so z. B. in der Metall- und Elektroindustrie (ebd., S. 17 ff.). Sie waren jedoch in der Regel befristet und sind nach den Krisenjahren nicht fortgeführt worden.

Bis auf das private Bankgewerbe existieren in allen von uns untersuchten Branchen Regelungen zur Kurzarbeit (siehe Tab. 15). Die Bestimmungen im Bauhauptgewerbe beschränken sich jedoch auf die Sonderform der saisonalen Kurzarbeit, die im folgenden Kapitel ausführlich dargestellt wird. Die tariflichen Bestimmungen in der chemischen Industrie und im Einzelhandel NRW sind relativ kurz gefasst. Beide Tarifverträge eröffnen zunächst einmal die Möglichkeit der Einführung von Kurzarbeit. Im Anschluss werden Voraussetzungen hierfür festgelegt. So ist die Einführung nur wirksam, wenn sie rechtzeitig vorher angekündigt wird, wofür im Einzelhandel eine Frist von vier Wochen, in der chemischen Industrie hingegen lediglich eine Frist von zwei Wochen gesetzt

wird. Des Weiteren wird auf die Beachtung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats verwiesen, wobei die Voraussetzung der Anhörung im Einzelhandel hinter die Bestimmungen des BetrVG zurückfällt und deshalb unwirksam ist. Auch die unbestimmte Soll-Vorschrift für betriebsratslose Betriebe hat in der betrieblichen Praxis keine Bedeutung (De-cruppe 2004, S. 144). Anders verhält es sich hingegen mit der Voraussetzung des Kündigungs- und Entlassungsverbots, das des Weiteren auch ein Initiativrecht des Betriebsrats zur Einführung von Kurzarbeit bewirkt (ebd., S. 143). Hingegen wird im Manteltarifvertrag der chemischen Industrie eine Kündigung während der Kurzarbeit nicht ausgeschlossen. Hier besteht lediglich ein Anspruch auf ungekürzte Bezüge für die Dauer der Kündigungsfrist. Während im Einzelhandel keine zusätzlichen Leistungen gewährt werden, haben die Tarifbeschäftigten in der chemischen Industrie während der Kurzarbeit Anspruch auf eine Aufstockung des Kurzarbeitergelds auf 90 Prozent des vorherigen Nettoentgelts. Schließlich enthält der Manteltarifvertrag des Einzelhandels NRW ein Sonderkündigungsrecht der Beschäftigten während einer länger andauernden Kurzarbeit.

Table 15: Tarifvertragliche Regelungen zur Kurzarbeit

Bauhauptgewerbe	chemische Industrie	Einzelhandel NRW
Saison-Kurzarbeitergeld (s. Kap. 4.4.)	<p>§ 7 MTV</p> <p>kann im Bedarfsfall für Betriebe oder Abteilungen eingeführt werden</p> <p>Voraussetzung. Beachtung der gesetzl. Mitbestimmungsrechte des BR</p> <p>Ankündigungsfrist: 14 Tage</p> <p>Anspruch auf Zuschuss zum Kug in Höhe der Differenz zw. Nettoentgelt & Kug zu 90 % des Nettoentgelts, das ohne Kurzarbeit erzielt worden wäre¹</p> <p>bei Kündigung vor oder während Kurzarbeit: Anspruch auf ungekürzte Bezüge für Dauer der Kündigungsfrist</p>	<p>§ 9 MTV</p> <p>kann eingeführt werden</p> <p>Voraussetzungen:</p> <p>Vermeidung von Kündigungen & Entlassungen</p> <p>Anhörung des BR; in Betrieben ohne BR: Vereinbarung zw. AG & AN (Soll-Vorschrift)</p> <p>Ankündigungsfrist: 4 Wochen</p> <p>Berücksichtigung der Vorschriften im SGB III</p> <p>bei Kurzarbeit von mehr als 4 Wochen: AN können Arbeitsverhältnis mit Frist von 1 Monat zum Monatsende kündigen</p>
<p>1 Bei der Ermittlung des Nettoarbeitsentgelts werden die tarifl. Schichtzulagen & Nacht- & Sonntagsarbeitszuschläge mitberücksichtigt, nicht aber die Feiertagszuschläge. Der Zuschuss ist kein Arbeitsentgelt & wird deshalb bei tarifl., deren Höhe vom Arbeitsentgelt abhängig ist, nicht berücksichtigt.</p>		

Quelle: eigene Zusammenstellung

4.4. Saisonale Kurzarbeit

Das Saison-Kurzarbeitergeld (Saison-Kug) ist eine Sonderform des Kurzarbeitergeldes, mit der witterungsbedingte Arbeitsausfälle in den Wintermonaten kompensiert und somit saisonale Erwerbslosigkeit verhindert oder zumindest eingedämmt werden soll. Es zielt insbesondere auf die Beschäftigungsbedingungen des Baugewerbes, das im SGB III auch explizit als Adressat benannt wird, steht prinzipiell aber auch anderen Wirtschaftszweigen offen, die von saisonalem Arbeitsausfall betroffen sind. Bislang wurden per Verordnung vier Branchen einbezogen: das Bau(haupt)gewerbe, das Dachdeckerhandwerk, das Gerüstbauerhandwerk und der Garten- und Landschaftsbau. Das Saison-Kug existiert in dieser Form erst seit 2006, steht aber in der Tradition zweier Vorgängerleistungen (Schlechtwetter- und Winterausfallgeld). Die Förderung der ganzjährigen Beschäftigung in der Bauwirtschaft reicht bis in die 1950er zurück und ist, wenngleich ein Sonderfall, ein exemplarisches Beispiel für die mitunter ausgesprochen enge Verzahnung von gesetzlicher und tariflicher Regulierungsebene. Zugleich lassen sich auch hier Entwicklungen hin zu einer Vertarifizierung staatlicher Sozialpolitik ausmachen. Während die Anfänge der staatlichen Förderung eine Verstaatlichung von Tarif- und Betriebspolitik bedeuteten, mehrten sich in den 1990er Jahren die staatlichen Versuche, Tarifparteien und Betriebe stärker an der Finanzierung und Regulierung der Leistungen zu beteiligen. Wir wollen deshalb im Folgenden etwas näher auf die Vorgeschichte des Saison-Kugs eingehen.

Bis Ende der 1950er Jahre war es im Baugewerbe üblich, den Beschäftigten schon beim ersten winterlichen Kälteeinbruch zu kündigen. Die Tarifparteien förderten diese Praxis noch, indem sie im Rahmentarifvertrag die beiderseitige fristlose Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ermöglichten. Die Betriebe sollten so nicht in ihrer Existenz gefährdet werden, die Beschäftigten sich schnell eine andere Arbeitsstelle suchen können. Oft blieben sie jedoch bis ins Frühjahr hinein erwerbslos. Entsprechend war die Wintererwerbslosigkeit eine der Hauptgründe für die hohen Abwanderungsraten in andere Branchen (Bosch/Zühlke-Robinet 2000, S. 151). Für die Betriebe war die Schlechtwetterperiode somit nicht nur mit Produktions- und Einnahmeausfällen, sondern auch mit dem Risiko des Verlustes der Stammbeschäftigten und der Nachwuchssicherung und somit mit hohen Fluktuationskosten verbunden.

Da die wiederkehrende Wintererwerbslosigkeit die Kassen der ALV belastete, hatte der Staat ein Eigeninteresse an der Eindämmung der witterungsbedingten Entlassungen. Der Aufbau einer bauspezifischen

Arbeitsmarktpolitik setzte 1959 ein, als in Ergänzung zum zwei Jahre zuvor in Kraft getretenen Kurzarbeitergeld, das bis heute saisonal bedingte Kurzarbeit ausschließt, das *Schlechtwettergeld* (SWG) als spezifische Leistung für die Bauwirtschaft eingeführt wurde. Bezugsberechtigt waren ausschließlich die Bauarbeiter, nicht jedoch die Poliere und Angestellten. Das SWG wurde bei witterungsbedingtem Arbeitsausfall von mindestens zwei Stunden pro Tag in den Monaten November bis März gewährt und lag anfänglich über dem Arbeitslosengeld. Das Gesetz wurde durch tarifliche Regelungen ergänzt. Hierzu gehörten insbesondere die Abschaffung der fristlosen wetterbedingten Kündigung und die Einführung eines umlagefinanzierten Lohnausgleichs für den Arbeitsausfall zwischen Heiligabend und Neujahr.¹⁰⁷ Diesen Eigenbeitrag der Tarifparteien und der Betriebe hatte der Gesetzgeber zur Voraussetzung für die Einführung der staatlichen Leistungen gemacht. Abgesehen vom Lohnausgleich hatten die Betriebe bei witterungsbedingtem Arbeitsausfall jedoch keine Lohnkosten zu tragen. Auch die Sozialversicherungsbeiträge der Ausfallstunden wurden von der Arbeitsverwaltung übernommen. Infolge des SWG ging die Wintererwerbslosigkeit stark zurück; die Stetigkeit der Beschäftigungsverhältnisse über den Jahresverlauf nahm zu (ebd., S. 156).

Um die Bauproduktion im Winter zu steigern, wurde begleitend zum Schlechtwettergeld die *Winterbauförderung* etabliert, die ebenfalls aus ALV-Mitteln finanziert wurde. Sie gewährte zunächst Zuschüsse an Bauherren für winterbaubedingte Mehrkosten, blieb aber in dieser Form weitgehend wirkungslos. Im Jahr 1972 wurde die Winterbauförderung schließlich neu ausgerichtet, indem Anreize für Betriebe und Beschäftigte zur Verstetigung der Winterbautätigkeit geschaffen wurden. Gleichzeitig forderte der Staat auch hier einen Eigenbeitrag der Bauwirtschaft. Die Betriebe konnten nun einen Investitionskostenzuschuss für Winterbaugeräte und -einrichtungen und einen Kostenzuschuss zu den belegbaren witterungsbedingten Mehrkosten des Winterbaus erhalten. Für die Beschäftigten wurde mit dem *Wintergeld* eine steuer- und abgabenfreie Erschwerniszulage für Arbeitsstunden in der Winterbauzeit eingeführt. Diese Leistungen wurden durch eine gesonderte Winterbauumlage über die Sozialkassen von den Baubetrieben selbst finanziert.

In der Wirtschaftskrise 1974/75 wurden die gesetzlichen Leistungen erstmals eingeschränkt. Das Schlechtwettergeld wurde auf das ALG-Niveau abgesenkt. Zudem wurde die erste Ausfallstunde nicht mehr vergütet und die Beschäftigten durften eine gewisse Anzahl an Urlaubs-

¹⁰⁷ Die Umlagefinanzierung dient dem brancheninternen Risikoausgleich zwischen den Betrieben, die aufgrund ihres professionellen und regionalen Tätigkeitsschwerpunkts mehr oder weniger stark von Witterungsausfällen betroffen sind.

tagen nur noch in den Wintermonaten nehmen. Die Betriebe mussten die Sozialversicherungsbeiträge für die Ausfallstunden nun selbst tragen. Weitere Kürzungen folgten im Zuge kontinuierlich ansteigender Erwerbslosenzahlen ab Mitte der 1980er Jahre. So wurden u. a. der Investitionskosten- und der Mehrkostenzuschuss abgeschafft und die Förderzeit für das Wintergeld auf Mitte Dezember bis Ende Februar begrenzt (und somit um 1,5 Monate reduziert).

Vor dem Hintergrund der v. a. aufgrund des Beitritts der DDR stark angespannten Haushaltslage der Bundesanstalt für Arbeit und dem virulenten Krisendiskurs zu den Auswirkungen der Globalisierung auf die nationale „Wettbewerbsfähigkeit“ wurde die bauspezifische Arbeitsmarktpolitik 1996 schließlich neu justiert. Die Winterbauförderung wurde mit Ausnahme des Wintergeldes abgeschafft und das Schlechtwettergeld durch das *Winterausfallgeld* ersetzt. Dieses entsprach in der Höhe weiterhin dem Arbeitslosengeld, wurde nun aber erst ab der 151. witterungsbedingten Ausfallstunde gewährt. Die vorherigen Ausfallstunden wurden über das neu vereinbarte tarifliche Überbrückungsgeld in Höhe von 75 Prozent des Bruttolohns ausgeglichen. Das Überbrückungsgeld wurde über eine Arbeitgeberumlage und ergänzende Arbeitgeberzuschüsse von den Arbeitsämtern finanziert. Die Beschäftigten wurden durch die Einbringung von bis zu fünf Urlaubstagen, die hierfür extra bis zur Winterbauperiode zurückgehalten werden mussten, an der Finanzierung beteiligt. Zudem wurde das Wintergeld deutlich reduziert.

Infolge der Neuregelungen war die betriebliche Kostenbelastung stark angestiegen, was dazu führte, dass wieder vermehrt Kündigungen ausgesprochen wurden und die Wintererwerbslosigkeit deutlich zunahm (Bosch/Zühlke-Robinet 2000, S. 164). Die Tarifparteien drängten deshalb schon bald auf eine rasche Reform, welcher der Gesetzgeber im Herbst 1997 dann auch zustimmte. Das Winterausfallgeld wurde nun bereits ab der 51. witterungsbedingten Ausfallstunde gewährt, aber erst ab der 121. Ausfallstunde von den Arbeitsämtern finanziert, die zudem nicht mehr für die Sozialbeiträge aufkamen. Die 70 Ausfallstunden dazwischen wurden nun über die Winterbauumlage finanziert.¹⁰⁸ Die ersten 50 Ausfallstunden wurden durch die Einbringung von Arbeitszeitguthaben von den Beschäftigten gegenfinanziert. Hierzu wurde zwischen den Tarifparteien eine umfassende Arbeitszeitflexibilisierung vereinbart, mit der die Ansparung von Zeitguthaben auf Arbeitszeitkonten für witterungsbedingte Arbeitsausfälle in der Schlechtwetterzeit ermöglicht wurde. Die Betriebe konnten zwischen zwei Modellen wählen: der „kleinen Arbeitszeitflexibilisierung“ mit einem Maximalvolumen von 50 Arbeitsstunden

108 Zusätzlich deckte die Winterbauumlage die Hälfte der Sozialbeiträge für die Ausfallstunden ab, für die andere Hälfte musste der einzelne Betrieb selbst aufkommen.

und der „großen Arbeitszeitflexibilisierung“ mit bis zu 150 Arbeitsstunden. Die Arbeitszeitguthaben mussten vorrangig vor der Gewährung des Winterausfallgeldes aufgezehrt werden.

Die Neuregelung war unter den Beschäftigten nicht sonderlich populär, zumal die Betriebe meist ihrer Pflicht zur Insolvenzversicherung nicht nachkamen. Auch die Nutzung seitens der Betriebe blieb hinter den Erwartungen zurück, was v. a. auf die gestiegenen Kosten für die Sozialbeiträge zurückzuführen war (ebd., S. 171). Kündigungszahlen und Wintererwerbslosigkeit blieben entsprechend hoch. Um den Eigenbeitrag der Beschäftigten zu senken und den Zwang zur Arbeitszeitflexibilisierung zu reduzieren, forderte die IG BAU von der neuen rot-grünen Bundesregierung die Wiedereinführung des Schlechtwettergeldes mit Zahlung ab der ersten Ausfallstunde, wobei die Finanzierung nicht über die Arbeitsämter, sondern über die Wintergeldumlage erfolgen sollte. Die Bauunternehmen sperrten sich jedoch wegen der Mehrkosten gegen dieses Konzept. Nach mehreren Verhandlungsrunden kam es Mitte 1999 zu einer gemeinsam getragenen Neuregelung. Das Winterausfallgeld wurde nun bereits ab der 31. witterungsbedingten Ausfallstunde gewährt. Die Mittel bis zur 100. Ausfallstunde und die Hälfte der Sozialbeiträge hierfür wurden über die Winterbauumlage finanziert. Ab der 101. Ausfallstunde wurde das Winterausfallgeld von den Arbeitsämtern übernommen, die Sozialbeiträge mussten die Betriebe jedoch weiterhin selbst bezahlen. Die ersten 30 Ausfallstunden wurden durch Einbringung von Arbeitszeitguthaben von den Beschäftigten gegenfinanziert. Die Betriebe konnten weiterhin zwischen der kleinen und großen Arbeitszeitflexibilisierung wählen, in deren Rahmen nun jedoch nur noch 30 bzw. bis zu 100 Stunden angespart werden mussten. Neu war, dass das Wintergeld nun auch im Fall der Einbringung von Arbeitszeitguthaben gewährt wurde, wenn dadurch die Inanspruchnahme des Winterausfallgeldes vermieden werden konnte (*Zuschuss-Wintergeld*). Hierdurch sollte ein Anreiz zur Vereinbarung und Nutzung von Arbeitszeitkonten gesetzt werden. Das Wintergeld für die in der Förderzeit erbrachten Arbeitsstunden firmierte nun unter der Bezeichnung *Mehraufwands-Wintergeld*.

Zwar konnte der stete Anstieg der Wintererwerbslosigkeit seit Abschaffung des Schlechtwettergeldes durch diese dritte Fassung abgebremsst werden, jedoch gelang es auch diesmal nicht, die Beschäftigung wirkungsvoll zu verstetigen (Kümmerling et al. 2009, S. 4). Hinzu kam, dass sich im Zuge der „Hartz-Gesetze“ die Arbeitsmarktrisiken für Baubeschäftigte weiter erhöht hatten. Es wurden nicht nur die Anspruchsvoraussetzungen für Lohnersatzleistungen verschärft, sondern auch die langjährigen Sonderregelungen gestrichen, wonach verschiedene Be-

schäftigtengruppen in saisonal geprägten Branchen auch bei kürzeren Beschäftigungszeiten als acht Monaten Anspruch auf Arbeitslosengeld hatten. Damit liefen Baubeschäftigte Gefahr, infolge nicht erfüllter Anwartschaftszeiten bei einer Entlassung unmittelbar in den SGB II-Leistungsbezug zu geraten.

In der Tarifrunde 2004/05 verständigten sich die Tarifparteien deshalb auf eine Reform der gesetzlichen und tariflichen Leistungen. Das von den Tarifparteien entwickelte Konzept für ein *Saison-Kurzarbeitergeld* wurde von der rot-grünen Bundesregierung weitgehend übernommen. Entsprechend passten die Tarifparteien bereits im Sommer 2005 den Rahmentarifvertrag im Vorgriff an die zu erwartenden gesetzlichen Regelungen an. Die nachfolgende Große Koalition knüpfte an die Pläne der Vorgängerregierung an, indem sie im Koalitionsvertrag die Einführung des Saison-Kugs verabredete. Im April 2006 trat schließlich das Gesetz zur Förderung der ganzjährigen Beschäftigung in Kraft, wobei die maßgeblichen Regelungen in das SGB III integriert wurden. Das Saison-Kug konnte erstmals ab Dezember 2006 in Anspruch genommen werden.

Mit dem Saison-Kug wurde das Winterausfallgeld vereinfacht und mit dem System des Kurzarbeitergeldes kombiniert. Während bis dato nur unvermeidbare witterungsbedingte Arbeitsausfälle geltend gemacht werden konnten, sind nun auch unvermeidbare wirtschaftsbedingte Arbeitsausfälle (z. B. Auftragsmangel) und Arbeitsausfälle infolge eines unabwendbaren Ereignisses (z. B. Naturkatastrophen) während der Schlechtwetterperiode erfasst. Zugleich wurden die Leistungen erstmals auch für andere Wirtschaftszweige außerhalb der Bauwirtschaft geöffnet, die von saisonalem Arbeitsausfall geprägt sind. Dies ist dann der Fall, wenn regelmäßig in der Schlechtwetterzeit Arbeitsausfall aus witterungsbedingten oder wirtschaftlichen Gründen zu verzeichnen ist.

Der Bezug von Saison-Kug geht dem Bezug von Kurzarbeitergeld vor. Während der Schlechtwetterzeit kann also auch bei konjunkturell bedingtem Arbeitsausfall ausschließlich Saison-Kug bezogen werden. Auch Angestellte und Poliere sind anspruchsberechtigt. Grundsätzlich muss ein ungekündigtes oder nicht durch Aufhebungsvertrag aufgelöstes, versicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis bestehen, das nach dem Arbeitsausfall weitergeführt wird. Auch Arbeitsunfähige haben Anspruch, solange sie kein Krankengeld beziehen. Die Bezieher*innen müssen prinzipiell der Arbeitsvermittlung durch die Arbeitsverwaltung zur Verfügung stehen.

Das Saison-Kug orientiert sich wie das Winterausfallgeld und das Kurzarbeitergeld am Arbeitslosengeld, beträgt also 60 Prozent bzw. (für Beschäftigte mit Kinde Freibetrag) 67 Prozent des pauschalierten Netto-lohnausfalls. Es ist weiterhin steuerfrei, unterliegt aber nach wie vor dem

Progressionsvorbehalt. Der Bezug wirkt sich weiterhin nicht mindernd auf einen eventuellen späteren Bezug von Arbeitslosengeld aus. Saison-Kug wird bereits ab der ersten Ausfallstunde gezahlt. Es besteht also keine Pflicht mehr, ein Arbeitszeitguthaben für die Schlechtwetterzeit anzusparen. Ist jedoch ein Arbeitszeitguthaben vorhanden, so muss dieses grundsätzlich aufgelöst werden, bevor Saison-Kug in Anspruch genommen werden kann. Die Höchstgrenze, bis zu der eine Auflösung verlangt werden kann, liegt bei 10 Prozent der Jahresarbeitszeit (bei einer tariflichen Wochenarbeitszeit von 40 Std. also max. 208 Std). Geschützt sind zudem Arbeitszeitguthaben von bis zu 50 Stunden, die aufgrund einer Vereinbarung ausschließlich zur Überbrückung von Arbeitsausfällen außerhalb der Schlechtwetterzeit (z. B. für Brückentage) bestimmt sind.¹⁰⁹ Auch Urlaubsansprüche müssen grundsätzlich vor dem Bezug von Saison-Kug aufgebraucht werden. Urlaubswünsche der Beschäftigten genießen jedoch Vorrang, um den Sinn und Zweck des Erholungsurlaubes nicht zu gefährden.¹¹⁰

Das Saison-Kug wird im Gegensatz zum Winterausfallgeld ausschließlich über Beitragsmittel der BA finanziert. Zur Kostenminderung wurde die Schlechtwetterzeit um einen Monat auf vier Monate verkürzt: von November bis März auf Dezember bis März. Die vom Unternehmen zu tragenden Sozialbeiträge werden vollständig und unbegrenzt erstattet. Die Sozialaufwandserstattung wird über die Winterbauumlage finanziert. Die ergänzenden tariflichen Leistungen wurden beibehalten, jedoch geringfügig modifiziert. Um einen Anreiz zum Aufbau von Arbeitszeitguthaben zu setzen, wurde das Zuschuss-Wintergeld von 1 Euro auf 2,50 Euro angehoben. Gleichzeitig wurde das Mehraufwands-Wintergeld geringfügig auf 1 Euro reduziert und die Anzahl der berücksichtigungsfähigen Arbeitsstunden auf max. 450 begrenzt (im Dezember max. 90 Stunden, im Januar und Februar jeweils max. 180 Stunden). Die Winterbauumlage wurde von 1 Prozent auf 2 Prozent der Bruttolohnsumme der gewerblichen Beschäftigten erhöht. Sie wird nun allerdings zu 40 Prozent von den Beschäftigten und nur noch zu 60 Prozent von den Betrieben bezahlt.

109 Um zu verhindern, dass Arbeitszeitguthaben zu Beginn der Schlechtwetterzeit aufgelöst werden, um dann zu Lasten der Arbeitsagenturen Saison-Kug beziehen zu können, entfällt in diesem Fall der Leistungsanspruch in Höhe der zweckwidrig eingesetzten Guthabenstunden. Außer für witterungsbedingten Arbeitsausfall dürfen Arbeitszeitguthaben nur zum Ausgleich für einen verstetigten Monatslohn oder für die Freistellung zu Qualifizierungszwecken eingesetzt werden.

110 Anders verhält es sich bei übertragenen Resturlaubsansprüchen aus dem Vorjahr, die nach den Verfallfristen des BRTV ohnehin nur bis zum Ende des laufenden Kalenderjahres geltend gemacht werden können. Sie müssen vorrangig eingebracht werden.

Nach einer von der Bundesregierung in Auftrag gegebenen Evaluation konnte durch die Neuregelung der Beschäftigungsrückgang im Winter mehr als halbiert werden (Kümmerling et al. 2008). Nicht nur deswegen, so die Studie weiter, weise das Saison-Kug insgesamt eine hohe Akzeptanz unter allen Beteiligten auf. Hierfür spricht nicht zuletzt auch, dass weitere Reformbestrebungen bislang nicht zu verzeichnen waren.

4.5. Öffnungsklauseln zur Beschäftigungssicherung

Tarifliche Öffnungsklauseln zur Beschäftigungssicherung erlauben die Unterschreitung von tariflichen Mindestbedingungen in einem Betrieb oder Unternehmen, wenn hierdurch (drohende) krisen- oder wettbewerbsbedingte Entlassungen vermieden werden können. Während Öffnungsklauseln, bei denen es um die betriebliche Konkretisierung und Ausgestaltung sektoraler Tarifvorgaben geht, schon lange vorher existierten¹¹¹, haben sich Öffnungsklauseln, die eine Unterschreitung sektoraler Tarifnormen zulassen, erst seit den 1990er Jahren verbreitet.

Ihre historischen Vorläufer sind die Beschäftigungssicherungsabkommen, die im Zuge der beitriffsbedingten Umwälzungsprozesse das Überleben insbesondere der (verbliebenen) ostdeutschen Betriebe sichern bzw. die zunehmende Aushöhlung des Flächentarifsystems durch die sich ausbreitenden „betrieblichen Bündnisse für Arbeit“ stoppen sollten (Knuth 1996). Sie beinhalteten in der Regel eine Doppelstrategie: Zum einen sollten durch die Kombination insbesondere von Teilzeitarbeit, Kurzarbeit und Qualifizierungsmaßnahmen Entlassungen und Betriebsschließungen möglichst vermieden werden, zum anderen sollte mittels der Errichtung von Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften die Überleitung der von Entlassung bedrohten Beschäftigten in zukunftssträchtigere Betriebe, Branchen und Sektoren organisiert werden. Im Laufe der 1990er Jahre änderten diese Abkommen zusehends ihren Charakter und kamen verstärkt auch im westdeutschen Tarifgebiet als sogenannte „Härtefallklauseln“ zum Einsatz (Bispinck 2004a, S. 238). Im verschärften Standortwettbewerb ging es nun nicht mehr nur um die Bewältigung einer akuten Krise bzw. die Sanierung eines Unternehmens, sondern allgemein um die Verbesserung der betrieblichen „Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit“ durch einen „politischen

111 So sah z.B. der Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrag II für Nordwürttemberg-Nordbaden aus dem Jahr 1973 insgesamt ca. 30 verpflichtend abzuschließende Betriebsvereinbarungen zur Konkretisierung der tariflichen Vorgaben vor (Sperling 2008, S. 128).

Tausch“ zwischen Unternehmensleitung und Belegschaft: Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen bei entsprechenden Gegenleistungen insbesondere in Form von Entgelteinbußen oder längeren Arbeitszeiten.

Spätestens nach dem Konflikt um die Einführung von gesetzlichen Öffnungsklauseln (Bispinck/Schulten 2005) sind Beschäftigungssicherungsklauseln dann Mitte der 2000er Jahre zur tarifpolitischen „Normalität“ geworden und wurden in vielen Tarifbereichen dauerhaft etabliert (Bispinck 2003, 2004b, 2005b). Ein prominentes Beispiel hierfür ist der „Pforzheimer Abschluss“ von 2004 in der Metall- und Elektroindustrie (Bispinck 2005a). Laut IAB-Betriebspanel befanden sich im Jahr 2005 ca. 13 Prozent der tarifgebundenen Betriebe mit 28 Prozent der Tarifbeschäftigten im Geltungsbereich einer tariflichen Öffnungsklausel und etwa die Hälfte der Betriebe machte von dieser auch Gebrauch (Kohaut 2007: 96).¹¹²

Auch in allen hier untersuchten Tarifbereichen lassen sich solche Öffnungsklauseln und Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung finden, meist sogar in mehreren Varianten (siehe Tab. 16). So existiert im privaten Bankgewerbe sowohl eine Öffnungsklausel für eine befristete Arbeitszeitverkürzung als auch eine Härtefallklausel, die Entgeltkürzungen erlaubt. Im Bauhauptgewerbe gibt es drei Tarifverträge mit unterschiedlichem Geltungsbereich (gewerbliche Beschäftigte West, gewerbliche Beschäftigte und Angestellte Ost, gewerbliche Beschäftigte und Angestellte Berlin), aber sonst recht ähnlichen Inhalten. In der chemischen Industrie sind sogar fünf Öffnungsklauseln (Arbeitszeit-, Entgelt-, Demografiekorridor, Einmalzahlungen, Betriebe in tarifkonkurrierenden Bereichen) anzutreffen. Lediglich im Einzelhandel NRW gibt es nur eine Regelung, die zudem deutlich von den anderen abweicht. Sie bleibt nämlich weitgehend unbestimmt und verlagert die konkrete Gestaltung auf einen verpflichtend vorgeschriebenen Haustarifvertrag. Insgesamt unterscheiden sich die Regelungen sowohl in Bezug auf die Gesamtkonstruktion als auch im Detail erheblich voneinander. Im Wesentlichen enthalten sie Bestimmungen zu den folgenden Aspekten:

- Voraussetzung: Meist setzt die Inanspruchnahme der Öffnungsklauseln eine akute Gefährdung des Beschäftigungsstands oder der wirtschaftlichen „Wettbewerbsfähigkeit“ des Unternehmens voraus. Mit-

112 Diese unseres Wissens letzten verfügbaren und belastbaren Daten sind jedoch nicht nur in die Jahre gekommen, sondern auch mit Vorsicht zu genießen. Zum einen wussten ca. 22 Prozent der befragten Personalverantwortlichen nicht, ob für ihren Betrieb eine Öffnungsklausel gilt, zum anderen wurden auch solche Klauseln erfasst, die gar nicht der Beschäftigungssicherung dienen, sondern z.B. der allgemeinen Arbeitszeitflexibilisierung. Dementsprechend wurden die Öffnungsklauseln in mehr als zwei Drittel der Fälle denn auch zur Anpassung der tariflichen Arbeitszeiten an betriebliche Gegebenheiten genutzt (ebd., S. 97).

unter ist die Inanspruchnahme auf Betriebe in einer wirtschaftlichen Notlage oder zumindest mit erheblichen wirtschaftlichen Schwierigkeiten begrenzt (Härtefallklauseln). Verbreitet wird die Tarifabweichung aber auch voraussetzungslos gewährt, so z. B. durchgehend im Bauhauptgewerbe sowie im Rahmen des Arbeitszeit- und des „Demografiekorridors“ in der chemischen Industrie.

- **Regelungsform:** Neben dem Beschäftigungssicherungstarifvertrag des Einzelhandels NRW machen auch die Lohntarifverträge des Bauhauptgewerbes West und Berlin sowie die Härtefallklausel im Bankgewerbe den Abschluss eines Haustarifvertrags zur Bedingung für die Nutzung der flächentariflichen Öffnungsklausel. Hingegen reicht für die Anwendung der anderen Banken-Öffnungsklausel der Abschluss einer freiwilligen Betriebsvereinbarung. Dieselbe Konstruktion kommt auch im Baugewerbe Ost zur Anwendung. In betriebsratslosen Betrieben reicht hier sogar ein Einzelvertrag. Einen Mittelweg haben hingegen die Tarifparteien der chemischen Industrie gewählt: Die freiwillige Betriebsvereinbarung muss von ihnen abgesegnet werden, bevor sie in Kraft treten kann. Lediglich Betriebsvereinbarungen, die sich nur auf einzelne Beschäftigtengruppen beziehen, bedürfen z. T. nicht der Zustimmung.
- **Art und Umfang der Abweichung:** Die Öffnungsklauseln erlauben entweder Kürzungen bei den tariflichen Entgelten oder aber eine Arbeitszeitverkürzung ohne (vollen) Entgeltausgleich, jedoch nicht beides gleichzeitig. Allerdings lassen sich in der chemischen Industrie die entgelt- und die arbeitszeitbezogenen Öffnungsklauseln weitgehend miteinander kombinieren. Gleiches gilt für die beiden Öffnungsklauseln im privaten Bankgewerbe. Im Einzelhandel sind Art und Umfang der Abweichung Gegenstand des jeweiligen Haustarifvertrags. Häufig können die Abweichungen auf bestimmte Beschäftigtengruppen, Abteilungen, Betriebsteile oder einzelne Betriebe innerhalb eines Unternehmens beschränkt werden.
- **Entgeltbezogene Öffnungsklauseln:** Im Bauhauptgewerbe existiert lediglich die Möglichkeit der Entgeltkürzung, und zwar ausschließlich in Form der Kürzung der Tarifstundenlöhne bis zu max. 4 Prozent (in Berlin bis zu 6 Prozent), wobei der höchste Mindestlohn nicht unterschritten werden darf.¹¹³ Der Entgeltkorridor in der chemischen Industrie ermöglicht eine Absenkung der Tarifstundenlöhne um bis zu 10 Prozent. Alternativ oder zusätzlich können die tarifliche Einmal-

113 Im ostdeutschen Tarifgebiet war anfänglich eine Absenkung der Tariflöhne um bis zu 10 Prozent erlaubt. Im Jahr 2008 wurde die erlaubte Absenkung dann auf max. 8 Prozent reduziert, 2010 auf max. 6 Prozent und 2013 schließlich auf den aktuellen Stand.

zahlungen (begrenzt auf eine Gesamtsumme in Höhe von 95 Prozent des tariflichen Monatsentgelts) für ein Jahr gekürzt oder ganz gestrichen werden. Die Härtefallklausel im privaten Bankgewerbe ermöglicht eine befristete Reduzierung der Sonderzahlung und des Urlaubsanspruchs, in Ausnahmefällen auch eine Aussetzung von Tarifierhöhungen, wobei das individuelle Gesamtvolumen der Entgeltkürzung auf max. 8 Prozent begrenzt ist.

- **Arbeitszeitbezogene Öffnungsklauseln:** Im Rahmen des Arbeitszeitkorridors können Chemiebetriebe im westdeutschen Tarifgebiet die Wochenarbeitszeit um 2,5 Stunden ohne Lohnausgleich verkürzen. Alternativ steht hierfür auch der „Demografiekorridor“ zur Verfügung, der jedoch nicht mit dem Entgeltkorridor kombiniert werden kann. Beide Regelungen erlauben eine dauerhafte Absenkung (aber auch Verlängerung) der Arbeitszeit. Hingegen ist im Bankgewerbe nur eine befristete Arbeitszeitverkürzung möglich, die dafür aber bis zu acht Wochenstunden umfassen kann, wobei ein Entgeltausgleich in Höhe von 20 Prozent erfolgt. Die Regelung darf nicht auf ganze Unternehmen oder Betriebe, sondern nur auf bestimmte Betriebsteile, Abteilungen oder Beschäftigtengruppen angewendet werden.
- **Gegenleistung:** Überraschenderweise werden in den Tarifverträgen meist keine konkreten unternehmensseitigen Gegenleistungen für die Entgelt- oder Arbeitszeitverkürzung gefordert. Falls doch, dann besteht die Gegenleistung meist im Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen. Alternativ werden mitunter auch die Vermeidung von Ausgliederungen oder Produktionsverlagerungen, die Übernahme von Auszubildenden oder allgemein die Tötigung von beschäftigungserhaltenden oder -fördernden Investitionen genannt.
- **Bedingungen:** Deutlich häufiger werden hingegen Bedingungen für die Nutzung der Öffnungsklauseln bzw. verpflichtende Vorgaben für die Betriebsvereinbarung formuliert. So wird oft der vorrangige Abbau von übertariflichen Leistungen vorausgesetzt oder zumindest gefordert. Auch die Vorgabe, begleitend zu den Tarifabweichungen Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung zu vereinbaren, lässt sich finden. Eine verbreitete Forderung ist die Vorlage oder Vereinbarung von Maßnahmen zur Wiederherstellung stabiler betriebswirtschaftlicher Verhältnisse sowie von Regelungen zur Rückkehr zu den Tarifstandards. Im Bauhauptgewerbe ist darüber hinaus konkret geregelt, dass im Fall einer unvermeidbaren betriebsbedingten Kündigung während der Nutzung der Öffnungsklausel ein rückwirkender Anspruch der entlassenen Beschäftigten auf das volle Tarifentgelt besteht.

Daten zur Nutzung der Öffnungsklauseln liegen lediglich für die chemische Industrie vor und sind zudem älteren Datums. Demnach lag die Zahl der von den Tarifparteien erteilten Abweichungsgenehmigungen anfänglich relativ konstant auf niedrigem Niveau (ca. 2 bis 3 Prozent der tarifgebundenen Betriebe), um dann im konjunkturellen Abschwung der Jahre 2003 bis 2005 kurzfristig um das Dreifache (Arbeitszeitkorridor) bzw. Fünffache (Entgeltkorridor) anzusteigen. Im Jahr 2007 nutzten ca. 13 Prozent der Betriebe der chemischen Industrie die verschiedenen Öffnungsklauseln (Erhard 2007, S. 129). Allgemein bekannt ist darüber hinaus, dass die Öffnungsklausel im ostdeutschen Bauhauptgewerbe vor dem Hintergrund der tiefgreifenden Strukturkrise und der weit verbreiteten Tarifflicht nahezu flächendeckend genutzt wird (Fröhler et al. 2013, S. 352).

Tabelle 16: Tarifvertragliche Öffnungsklauseln zur Beschäftigungssicherung

Bauhauptgewerbe	chemische Industrie	Einzelhandel NRW	privates Bankgewerbe
<p>§ 9 TV Lohn/West (Arb., seit 2008; I.F. 6/2016)</p> <p>Voraussetzung: –</p> <p>Grundlage: Haus-TV</p> <p>Abweichung von den Tariflöhnen um max. 4 %, wobei der höchste Mindestlohn nicht unterschritten werden darf¹</p> <p>Gegenleistung: –</p> <p>Bedingung: bei betriebsbedingter Kündigung während der Vertragslaufzeit rückwirkend Anspruch auf vollen Lohn für die letzten 12 Monate</p> <p>§ 7 TV Lohn/Ost (Arb.), § 5 TV Gehalt/Ost (Ang.) (beide seit 1997; I.F. 6/2016)</p> <p>Voraussetzung: -</p> <p>Grundlage: BV; Einzelvertrag in Betrieben ohne BR; Unterrichtung der TV-Parteien²</p> <p>Abweichung von den Tariflöhnen um max. 4 %, wobei der höchste Mindestlohn nicht unterschritten werden darf³</p> <p>Gegenleistung: Vermeidung von Kurzarbeit, betriebsbedingten Kündigungen oder arbeitskostenbedingter Vergabe von Nachunternehmerleistungen oder Übernahme von Auszubildenden</p> <p>Bedingung: bei betriebsbedingter Kündigung während der Vertragslaufzeit rückwirkender Anspruch der AN auf volles Tarifentgelt für die letzten 3 Monate</p>	<p>Arbeitszeitkorridor (§ 2 MTV, West; seit 1994)</p> <p>Voraussetzung: –</p> <p>Grundlage: BV, Zustimmung der TV-Parteien (Ausnahme: BV für einzelne AN-Gruppen)</p> <p>tarifl. Wochen-AZ (37,5 WoStd.) kann für einzelne AN-Gruppen, größere Betriebsteile oder ganze Betriebe um 2,5 Std. verkürzt oder verlängert werden; Entgelt gemäß AZ, Urlaubsgeld & VL wie VZB</p> <p>Gegenleistung: –</p> <p>Bedingung: -</p> <p>Entgeltkorridor (§§ 10 Bundesentgelt-TV West & Entgelt-TV Ost; seit 1998)</p> <p>Voraussetzung: Gefährdung des Beschäftigungsstands oder der Wettbewerbsfähigkeit; wirtschaftliche Schwierigkeiten</p> <p>Grundlage: befristete BV; Zustimmung der TV-Parteien</p> <p>Absenkung der Tariflöhne um max. 10 %⁴</p> <p>Gegenleistung: beschäftigungserhaltende & -fördernde Investitionen oder Vermeidung von Entlassungen oder Vermeidung der Verlagerung von Produktion, sonstigen Aktivitäten oder Investitionen ins Ausland oder Vermeidung von Ausgliederungen oder existenzsichernde Maßnahmen für das Unternehmen</p>	<p>TV zur Beschäftigungssicherung (seit 2006)</p> <p>Voraussetzung: wirtschaftliche Notlage mit erheblicher Bedrohung des Beschäftigungsstands, Antrag von AG oder BR</p> <p>Grundlage: Haus-TV (Sanierungs-TV)</p> <p>befristete Ergänzung oder Abweichung von tariflichen Regelungen</p> <p>Gegenleistung: Verbleib im Geltungsbereich des Flächen-TVs</p> <p>Bedingungen: umfassende Information der TV-Parteien anhand geeigneter Unterlagen (ggf. Hinzuziehung eines neutralen Sachverständigen⁵); Vorlage eines Maßnahmenplans zur Zukunftssicherung</p> <p>zwingende Bestandteile des Haus-TVs: Maßnahmen zur Zukunftssicherung des Unternehmens & Regelungen zur Rückkehr zum vorherigen Tarifstatus</p>	<p>Öffnungsklausel zur Beschäftigungssicherung (§ 2 MTV; seit 1996; befristet bis 12/2019)</p> <p>Voraussetzung: Gefährdung des Beschäftigungsstands</p> <p>Grundlage: BV</p> <p>befristete Verkürzung der tarifl. Wochen-AZ (39 Std.) auf bis zu 31 Std. für best. AN-Gruppen, Abteilungen oder Betriebsteile</p> <p>Entgeltausgleich (seit 2004): 20 % des entfallenen Entgelts</p> <p>Gegenleistung: Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen</p> <p>Bedingung: vorrangige Nutzung der betriebl. Mgl. zum Abbau von Mehrarbeit & der Nutzung von TZB</p> <p>Öffnungsklausel zur Arbeitsplatzsicherung bei besonders schwieriger wirtschaftlicher Situation (Härtefall) (§ 19 MTV; seit 2004)</p> <p>Voraussetzung: besonders schwierige wirtschaftliche Situation, die den Beschäftigungsstand erheblich bedroht, gemeinsamer Antrag von AG & BR</p> <p>Grundlage: Haus-TV, Beteiligung von AG & BR</p> <p>befristete Reduzierung von Sonderzahlung &/oder Urlaub; im Ausnahmefall: Aussetzung von Tariferhöhungen</p> <p>Abweichung auf max. 8 % des indiv. Tarif-</p>

Bauhauptgewerbe	chemische Industrie	Einzelhandel NRW	privates Bankgewerbe
<p>TV Standortsicherung/Berlin (Arb. & Ang., seit 1998)</p> <p>Voraussetzung: -</p> <p>Grundlage: Haus-TV; Zustimmung des AGV</p> <p>Abweichung von den Tariflöhnen um max. 6 %</p> <p>Gegenleistung: –</p> <p>Bedingungen: Vereinbarung von Beschäftigungssicherungsmaßnahmen sowie von Regelungen zur Heranführung an die Tarifentgelte & zum Nachteilsausgleich</p>	<p>Bedingung: vorrangiger Abbau von übertariflichen Leistungen</p> <p>Tarifkonkurrenz (Vorbemerkung zum MTV; seit 2000)</p> <p>Voraussetzung: Gefährdung des Beschäftigungsstands oder der Wettbewerbsfähigkeit in tarifkonkurrierenden Bereichen⁶</p> <p>Grundlage: BV, Zustimmung der TV-Parteien</p> <p>un-/befristete Unterschreitung der Tarifentgelte für Unternehmen, Betriebe oder Betriebsabteilungen</p> <p>Gegenleistung: –</p> <p>Bedingung: -</p> <p>§ 2 TV Einmalzahlungen & Altersvorsorge (seit 2002)</p> <p>Voraussetzung: tiefgreifende wirtschaftliche Schwierigkeiten</p> <p>Grundlage: BV, Zustimmung der TV-Parteien</p> <p>tarifliche Einmalzahlungen (Jahresleistung, Urlaubsgeld, Entgeltumwandlungsgrundbetrag) können für 1 Jahr gekürzt, gestrichen oder auf einen späteren Zeitpunkt verschoben werden; die Summe der Leistungsmininderungen ist auf den Betrag der tariflichen Jahresleistung (95 % des tariflichen Monatsentgelts) begrenzt</p> <p>Gegenleistung: -</p>		<p>volumens begrenzt</p> <p>Gegenleistung: –</p> <p>Bedingungen: vorrangiger Abbau übertariflicher Leistungen, Vereinbarung von Beschäftigungssicherungsmaßnahmen, Vorlage eines Plans zur Wiederherstellung stabiler wirtschaftlicher Verhältnisse</p>

Bauhauptgewerbe	chemische Industrie	Einzelhandel NRW	privates Bankgewerbe
	<p>Bedingung: übertarifliche Leistungen sollen vorrangig abgebaut werden</p> <p>Demografiekorridor (§ 15 Demo-TV, West; seit 2012)</p> <p>Voraussetzung: –</p> <p>Grundlage: BV, Zustimmung der TV-Parteien (Ausnahme: BV nur für einzelne AN-Gruppen)</p> <p>tarifliche Wochenarbeitszeit kann befristet</p> <p>a) individuell (Wahlarbeitszeit) oder b) kollektiv für einzelne AN-Gruppen, größere Betriebsteile oder ganze Betriebe um 2,5 Std. verkürzt oder verlängert werden; Verkürzung: Entgelt gemäß AZ; Verlängerung: Zeitausgleich (Zeitraum & Regelungen in BV)</p> <p>Gegenleistung: –</p> <p>Bedingung: unvereinbar mit Arbeitszeit- oder Entgeltkorridor</p>		
<p>1 Die Beschäftigungssicherungsklausel gilt nicht für das Holz- & Bautenschutzgewerbe sowie das feuerungstechnische Gewerbe.</p> <p>2 Diese können innerhalb einer Woche Einspruch gegen die BV einlegen, wenn darin gegen die Voraussetzungen der Beschäftigungssicherungsklausel verstoßen wird. Der BR kann den Einspruch jedoch durch erneute Beschlussfassung mit einer ¾-Mehrheit der Mitglieder zurückweisen, wodurch die BV dann dennoch wirksam wird.</p> <p>3 Auch diese Beschäftigungssicherungsklausel gilt nicht für das Holz- & Bautenschutzgewerbe & das feuerungstechnische Gewerbe.</p> <p>4 Dabei darf der Entgeltaufbau nicht verändert werden. Für Beschäftigte in kont. Wechselschicht können abweichende Vereinbarungen getroffen werden.</p> <p>5 Die hierfür erforderlichen Kosten trägt das Unternehmen.</p> <p>6 Als tarifkonkurrierend gelten Tve, die sich mit dem fachl. Geltungsbereich des MTV überschneiden oder unter deren Geltungsbereich das Unternehmen, der Betrieb oder die Betriebsabteilung bei einer Ausgliederung oder Umstrukturierung fallen würde.</p>			

Quelle: eigene Zusammenstellung

4.6. Ausbildungs- und Übernahmeförderung

Der deutsche Arbeitsmarkt ist in hohem Maße berufsfachlich strukturiert und stellt vergleichsweise hohe Anforderungen an die Qualifikation der Arbeitskräfte (Sengenberger 1987; Greinert 2004). Eine anerkannte Berufsausbildung ist deshalb ein zentrales Kriterium für die individuellen Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Wie die Arbeitsmarktstatistik zeigt, erhöht ein fehlender Berufsabschluss das Erwerbslosigkeitsrisiko erheblich: Ungelernte stellten 2017 fast die Hälfte aller Erwerbslosen und wiesen mit 19 Prozent eine etwa fünfmal so hohe Erwerbslosenquote auf wie Personen mit einer Berufsausbildung (BA 2017a). Die Förderung der „Ausbildungsfähigkeit“¹¹⁴ Jugendlicher und junger Erwachsener und die Bereitstellung eines ausreichenden Ausbildungsplatzangebots stellen somit wichtige Maßnahmen nicht nur zur Vermeidung bzw. Verringerung von Jugenderwerbslosigkeit, sondern auch von Erwerbslosigkeit im späteren Erwerbsleben dar. Der Übergang zwischen allgemeinbildender Schule und Ausbildung bildet jedoch nur die erste Schwelle auf dem Weg in eine qualifizierte berufliche Tätigkeit. Die zweite Schwelle ist der Übergang nach Abschluss der Berufsausbildung in ein (möglichst unbefristetes) Arbeitsverhältnis. Auch die Förderung dieses Übergangs kann somit als beschäftigungssichernde Maßnahme betrachtet werden. Beide Formen der Förderung des Berufseinstiegs lassen sich im Tarifvertragssystem wiederfinden (Bispinck 2012b).

Berufsfachliche Arbeitsmärkte konstituieren sich über standardisierte, über den einzelnen Betrieb hinaus transferierbare Qualifikationen, die in Berufsbildern gebündelt werden. Entsprechend folgt in Deutschland auch die berufliche (Erst-)Ausbildung dem Berufsprinzip. Auszubildende werden in öffentlich anerkannten Berufen ausgebildet und erlernen die für den jeweiligen Ausbildungsberuf verbindlich definierten Fertigkeiten. Die Festlegung von Berufsbildern, Ausbildungsinhalten und -abläufen und die Anerkennung der beruflichen Qualifikationen in Form von Zertifikationen obliegen überbetrieblichen Institutionen des öffentlichen Rechts. Dieses Arbeitsmarkt- und Ausbildungssystem ist zum einen mit einer frühzeitigen beruflichen Spezialisierung, zum anderen aber auch mit einer hohen Mobilität innerhalb des erlernten Berufs verbunden.

Das deutsche Ausbildungssystem ist in hohem Maße korporatistisch strukturiert und sowohl Bestandteil des allgemeinen Bildungswesens als auch des privaten Wirtschaftssystems. Es dominiert die duale Berufsausbildung in Betrieb (praktischer Teil) und öffentlicher Berufsschule bzw. Berufsakademie (theoretischer Teil), wobei sich Unternehmen und

114 Zum umstrittenen Begriff der „Ausbildungsfähigkeit“ bzw. „Ausbildungsreife“, dessen empirischer Evidenz und bildungspolitischer Relevanz vgl. Dobischat et al. (2012).

Staat die Ausbildungskosten teilen. Daneben werden jedoch auch zahlreiche Berufe in (vollzeit-)schulischen Ausbildungsgängen erlernt, die weit überwiegend staatlich finanziert sind. Der Staat zeichnet darüber hinaus auch für das Übergangssystem als dritter Säule der Berufsausbildung verantwortlich, in dem Berufseinsteiger*innen mit „Vermittlungshemmnissen“ Maßnahmen angeboten werden, die ihre Ausbildungs- und Erwerbchancen verbessern sollen. Die Tarifparteien sind auf vielfältige Weise in dieses Ausbildungssystem eingebunden und als korporative Akteure in den verschiedenen Selbstverwaltungsorganen (Berufsbildungs- und Prüfungsausschüsse der öffentlich-rechtlichen Kammern, Verwaltungsrat und -ausschüsse der Arbeitsagenturen, Landesausschüsse für Berufsbildung bei den Landesregierungen, Ausschüsse des Bundesinstituts für Berufsbildung/BiBB)¹¹⁵ auch unmittelbar an der Gestaltung und Umsetzung des gesetzlichen Rahmens in allen drei Säulen beteiligt. Aufgrund der unterschiedlichen Ausbildungswege und des föderalistischen Bildungssystems differieren die Regulierungsstrukturen sowohl zwischen als auch innerhalb der Säulen.

Zentrale gesetzliche Grundlage der *dualen Ausbildung* ist das Berufsbildungsgesetz (BBiG), für die handwerklichen Berufe zusätzlich die Handwerksordnung (HwO).¹¹⁶ Für die Berufsschulen sind die Schulgesetze der Bundesländer grundlegend. Das BBiG enthält im Wesentlichen Rahmenbestimmungen zur Organisation, Durchführung und Überwachung der Berufsausbildung sowie Vorgaben zur Ausbildungsstätte, zum Ausbildungsverhältnis und zum Prüfungswesen. Zur Übernahme nach erfolgreicher Absolvierung der Ausbildung ist lediglich geregelt, dass bei Weiterbeschäftigung ein unbefristetes Arbeitsverhältnis entsteht, wenn hierzu nichts anderes vereinbart wurde. Auf Grundlage des BBiG (und der HwO) wird für jeden Ausbildungsberuf eine Ausbildungsordnung erlassen, in der die zentralen Ausbildungsinhalte, Rahmenbedingungen und Prüfungsanforderungen geregelt sind. Die Ausbildungsordnungen werden in einem komplizierten, konsensual angelegten Abstimmungsprozess zwischen Bund, Ländern, BiBB und Tarifparteien entwickelt und letztlich durch einen staatlichen Rechtsakt legitimiert. Der Erlass von Prüfungsordnungen, die Durchführung der Abschlussprüfungen und die Zertifizierung gehören zum Aufgabenbereich der zuständigen berufsständischen Organisation (Industrie- und Handelskammer, Kam-

115 Während in den Ausschüssen von Kammern, Arbeitsagenturen und Landesregierungen Drittelparität herrscht (wobei der Staat in den Kammern durch Lehrer*innen der berufsbildenden Schulen vertreten wird), sind die Ausschüsse des BiBB viertelparitätisch besetzt, weil hier auf Staatsseite mit Bund und Ländern zwei Gebietskörperschaften gleichberechtigt vertreten sind.

116 Für Seeleute erfolgt die Ausbildung nach dem Seearbeitsgesetz.

mern des Handwerks, der Landwirtschaft und der freien Berufe), die auch für die Überwachung der Berufsausbildung verantwortlich ist.

Der Einfluss der Tarifparteien auf das duale Ausbildungssystem erstreckt sich über die Mitwirkung an der Rechtsetzung und in den Selbstverwaltungsorganen hinaus auf die Regelung der Vergütung und sonstigen Arbeitsbedingungen für die Auszubildenden, die Verknüpfung der Berufsabschlüsse mit dem Tarifentgeltsystem und die Sicherstellung eines ausreichenden Ausbildungsplatzangebots (Bosch 2015). Die konkrete Umsetzung der betrieblichen Ausbildung obliegt wiederum den Betriebsparteien, denen trotz der detaillierten gesetzlichen (und ggf. tarifvertraglichen) Vorgaben ein gewisser Gestaltungsspielraum verbleibt. So stellen z. B. die Inhalte der Ausbildungsordnungen lediglich Mindestbedingungen dar, über deren mögliche Erweiterung die Betriebsparteien freiwillige Betriebsvereinbarungen abschließen können. Das Betriebsverfassungsgesetz räumt dem Betriebsrat in Fragen der Berufsbildung¹¹⁷ eine Reihe von gesonderten Mitwirkungsrechten ein (§§ 96–98). So hat er ein grundsätzliches Beratungs- und Vorschlagsrecht, das auch die Errichtung und Ausstattung betrieblicher Einrichtungen umfasst. Darüber hinaus hat er Mitbestimmungsrechte bei der Bestellung von Ausbildungspersonal und bei allen Fragen der Durchführung der Ausbildung. Im Rahmen der allgemeinen Überwachungsfunktion (§ 80 BetrVG) kommt ihm zudem die Aufgabe der Überwachung der Einhaltung der bestehenden Rechtsnormen im Betrieb zu.

Die gesetzlichen Grundlagen für die *schulische Berufsausbildung* differieren nach dem jeweiligen Ausbildungsberuf. Ausbildungen im Schulberufssystem, die analog zu den Ausbildungsberufen des dualen Systems angeboten werden, beruhen im Wesentlichen ebenfalls auf den Bestimmungen des BBiG bzw. der HwO. Seit 2005 können auch die Abschlussprüfungen in diesen Ausbildungsberufen an der jeweils zuständigen Berufskammer abgelegt werden. Ausbildungsberufe, die ausschließlich im Schulberufssystem erlernt werden können, unterliegen hingegen überwiegend dem jeweiligen Landesrecht. Dies trifft v. a. auf die sog. „Assistenzberufe“ (technische, kaufmännische, soziale Assistent*innen) zu. Um die bundesweite Vergleichbarkeit und Anerkennung dieser Berufsabschlüsse zu erleichtern, hat die Kultusministerkonferenz entsprechende Rahmenvereinbarungen verabschiedet. Eine Sonderstellung innerhalb des Ausbildungssystems nehmen die Ausbildungsberufe des Gesundheitswesens ein, die größtenteils auf eigenen Gesetzen basieren und bundesweit einheitlich geregelt sind. Gleichwohl sie dem

117 Der Begriff der Berufsbildung nimmt Bezug auf die Definition im BBiG (§ 1) und umfasst neben der Ausbildung und Ausbildungsvorbereitung auch die berufliche Fortbildung und Umschulung (siehe Kap. 4.7.).

Schulberufssystem zugeordnet werden, ähneln sie aufgrund ihres hohen praktischen und betrieblichen Ausbildungsanteils strukturell eher dem dualen System.

Im *Übergangssystem* wird eine Vielzahl von Maßnahmen angeboten, die eine berufliche Orientierung und Qualifizierung vermitteln, die Berufsausbildung begleiten oder den nachträglichen Erwerb eines Schulabschlusses ermöglichen sollen. Ziel ist die Eingliederung in eine (stabile) Berufsausbildung oder zumindest in eine ungelernete Erwerbstätigkeit. Die Maßnahmen werden von berufsbildenden Schulen, Qualifizierungsträgern und einer Vielzahl weiterer Einrichtungen erbracht. Die rechtlichen Rahmenbedingungen sind abhängig vom Rechtskreis, dem die Jugendlichen und jungen Erwachsenen zugerechnet werden (v. a. SGB II, III, VIII und IX), der Ausbildungsart und der Programmgestaltung. Zumeist beschränken sich die gesetzlichen Vorgaben auf die Fördervoraussetzungen für die Teilnehmenden oder die Bildungsträger. Lediglich die Bildungsgänge an den berufsbildenden Schulen (Berufsschule, Berufsfachschule etc.) sind zumindest landeseinheitlich im Rahmen der Landesschulgesetze geregelt. Hier lassen sich v. a. zwei zentrale Bildungsgänge finden, die dem schulischen Übergangssystem zuzurechnen sind:

- Das in den 1970er Jahren eingeführte *Berufsvorbereitungsjahr* (BVJ) ist ein einjähriger Bildungsgang zur Vorbereitung auf die Anforderungen einer Berufsausbildung. Vermittelt werden sollen grundlegende fachliche Kenntnisse und Fertigkeiten aus einem oder mehreren Berufsfeldern, wobei das didaktische Gewicht auf dem Lernprozess selbst liegt. Das BVJ ist auf Jugendliche ohne Hauptschulabschluss, der in diesem Rahmen auch nachgeholt werden kann, ausgerichtet. Für Jugendliche, die nach dem Besuch der allgemeinbildenden Schule ihre Berufsschulpflicht (die meist bis zum 18. Lebensjahr reicht) noch nicht erfüllt haben und sich in keiner schulischen oder dualen Berufsausbildung befinden, ist das BVJ in der Regel ein Pflichtschuljahr. Mit dem Abschluss ist meist weder eine Qualifikation noch eine Zugangsberechtigung zu anderen Bildungseinrichtungen verbunden.
- Demgegenüber richtet sich das gleichzeitig eingeführte *Berufsbildungsjahr* (BGJ) im Regelfall an Jugendliche mit einem Hauptschulabschluss. Auch das BGJ kann zur Vervollständigung der Berufsschulpflichtzeit genutzt werden. Im Vergleich zum BVJ wird hier eine stärker berufsfeldbezogene Grundbildung vermittelt, die den Unterrichtseinheiten der dualen Ausbildung ähnelt. Je nach Fachrichtung gilt das BGJ als erstes Ausbildungsjahr und kann entsprechend auf die Ausbildungszeit angerechnet werden. Seit 2009

setzt die Anrechnung jedoch die Zustimmung des Ausbildungsbetriebs voraus.

Neben den berufsbildenden Schulen der Länder kommt insbesondere den Arbeitsagenturen und Jobcentern eine zentrale Rolle im Übergangssystem zu.¹¹⁸ Die Fördermaßnahmen der Arbeitsverwaltung lassen sich in berufsvorbereitende und in ausbildungsbegleitende Maßnahmen unterteilen. Sie zielen v. a. auf die Aufnahme bzw. den erfolgreichen Abschluss einer dualen Berufsausbildung ab. In der Regel handelt es sich dabei um Kann-Leistungen ohne Rechtsanspruch. Die Maßnahmen werden zumeist von Bildungs- und Qualifizierungsträgern, z. T. aber auch von Ausbildungsbetrieben durchgeführt. Die *berufsvorbereitenden* Maßnahmen umfassen im Wesentlichen drei Instrumente:

- *Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen* (BvB) haben die Funktion, die „Ausbildungsfähigkeit“ zu erhöhen oder – wenn eine Berufsausbildung aus persönlichen Gründen nicht möglich ist – die berufliche Eingliederung zu erleichtern. Von der Konzeption her handelt es sich um eine Mischung aus anwendungsbezogenen und theoretischen Elementen. Im Rahmen der Maßnahmen haben Teilnehmende das Recht, auf den nachträglichen Erwerb des Hauptschulabschlusses (oder eines gleichwertigen Schulabschlusses) vorbereitet zu werden.
- Bei der 2004 neu in das SGB III aufgenommenen *Einstiegsqualifizierung* (EQ) handelt es sich um eine Art bezahltes betriebliches Praktikum für die Dauer von sechs bis zwölf Monaten, das auf einen anerkannten Ausbildungsberuf vorbereitet. Sie ist als duales Angebot zum Berufsgrundschuljahr konzipiert. Die Betriebe können einen Entgeltzuschuss in Höhe von bis zu 231 Euro monatlich (zzgl. eines pauschalierten Anteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag) erhalten. Die Einstiegsqualifizierung wird zertifiziert und kann evtl. auf die Berufsausbildung angerechnet werden.
- Die 2008 eingeführte *Berufseinstiegsbegleitung* (BerEb) ist eine längerfristige Maßnahme, die schon während der Vollzeitschulpflicht einsetzt und die Einmündung in das Übergangssystem möglichst verhindern soll. Sie richtet sich an junge Menschen, die voraussichtlich Schwierigkeiten haben werden, einen Schulabschluss zu erreichen oder den Übergang in eine Berufsausbildung zu bewältigen. Sie sollen durch individuelle Betreuung bei Schulabschluss, Berufs-

118 Zu nennen sind in diesem Zusammenhang noch die Jugendämter, die für sozial benachteiligte oder individuell beeinträchtigte Jugendliche und junge Volljährige mit erhöhtem Unterstützungsbedarf zuständig sind und im Rahmen der Jugendberufshilfe auf den individuellen Bedarf hin ausgerichtete und sozialpädagogisch begleitete Maßnahmen fördern.

wahl, Lehrstellensuche und in der ersten Phase der betrieblichen Ausbildung unterstützt werden. Die Begleitung beginnt in der Regel mit dem Besuch der Vorabgangsklasse und endet ein halbes Jahr nach Ausbildungsbeginn, spätestens aber 24 Monate nach Beendigung der allgemeinbildenden Schule. Voraussetzung für die Förderung ist, dass sich Dritte (v. a. Länder und Kommunen) mindestens zur Hälfte an den Kosten beteiligen.

Die *ausbildungsbegleitenden* Maßnahmen richten sich an (v. a. lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte) junge Menschen, die sonst eine Einstiegsqualifizierung oder eine (erste oder zweite) Berufsausbildung vermutlich nicht beginnen, fortsetzen oder erfolgreich beenden könnten. Im Wesentlichen handelt es sich hierbei um vier Instrumente:

- Während einer betrieblichen Ausbildung oder einer Einstiegsqualifizierung können *ausbildungsbegleitende Hilfen* (abH) zum Abbau von Sprach- und Bildungsdefiziten, zur Förderung fachspezifischer Kompetenzen oder zur sozialpädagogischen Begleitung (Nachhilfe, Hilfen zur Lebensbewältigung und Existenzsicherung etc.) gewährt werden.
- Die *assistierte Ausbildung* (AsA) ähnelt den abH, ist aber nur während einer betrieblichen Ausbildung möglich. Sie umfasst zudem auch die Ausbildungsvorbereitung und die Unterstützung bei der Lehrstellensuche. Das Instrument setzt stärker bei den Ausbildungsbetrieben an, die kostenlos administrative, organisatorische und beratende Unterstützung erhalten können. Die Leistungen werden von einem Bildungsträger erbracht. Die assistierte Ausbildung wurde 2015 auf gewerkschaftliche Initiative hin eingeführt und ist zunächst bis Herbst 2018 befristet (Adamy 2016).
- Wenn auch mit ausbildungsfördernden Leistungen kein betrieblicher Ausbildungsplatz vermittelt werden kann, ist die Förderung einer Berufsausbildung in einer *außerbetrieblichen Einrichtung* (BaE) möglich. Der Bildungsträger erhält eine Erstattung der Maßnahmekosten sowie einen Zuschuss zur Ausbildungsvergütung in Höhe von max. 338 Euro monatlich (zzgl. des Gesamtsozialversicherungsbeitrags).
- Für die Berufsausbildung von (Schwer-)Behinderten können Betriebe einen *Zuschuss zur Ausbildungsvergütung* erhalten, wenn die Ausbildung sonst nicht erfolgreich abgeschlossen werden könnte. Im Regelfall werden bei Behinderten 60 Prozent und bei Schwerbehinderten 80 Prozent der üblichen Ausbildungsvergütung (zzgl. eines pauschalierten Anteils an den arbeitgeberseitigen Sozialversicherungsbeiträgen) erstattet. Bei anschließender Übernahme in ein Arbeitsverhältnis kann ein Jahr lang zusätzlich ein *Eingliederungszu-*

schuss in Höhe von max. 70 Prozent des Arbeitsentgelts gewährt werden.

Mit dem Integrationsgesetz wurde 2016 der förderungsfähige Personenkreis im Rahmen der Ausbildungsförderung der Arbeitsverwaltung auf erwachsene Ausländer*innen erweitert, bei denen ein rechtmäßiger und dauerhafter Aufenthalt zu erwarten ist, die geduldet sind oder eine Aufenthaltserlaubnis besitzen. Die Förderung setzt jeweils unterschiedliche Mindestaufenthaltszeiten voraus und ist auf BvB, abH und AsA beschränkt. Die Regelungen sind zudem bis Ende 2018 befristet.

Neben diesen zum Übergangssystem zählenden Instrumenten bieten Arbeitsagenturen und Jobcenter eine Reihe weiterer Maßnahmen zur Förderung des Übergangs von der Schule in die Berufsausbildung an, die grundsätzlich allen jungen Menschen zur Verfügung stehen. Dazu gehören zunächst Angebote und Maßnahmen der *Berufsorientierung* und der *Berufsberatung*, die z. T. in Kooperation mit den Schulen durchgeführt werden. Seit 2001 können im Rahmen der *vertieften Berufsorientierung* auch umfassendere Maßnahmen an allgemeinbildenden Schulen finanziert werden. Voraussetzung hierfür ist allerdings, dass sich Dritte (Länder, Kommunen, Schulen, Kammern, Betriebe oder Maßnahmeträger) zur Hälfte an der Finanzierung beteiligen. Durch *Arbeitsmarktberatung* sollen Betriebe bei der Besetzung von Ausbildungsstellen unterstützt werden. Des Weiteren zählt die *Ausbildungsvermittlung* zum Aufgabengebiet der Arbeitsverwaltung. Seit einigen Jahren gibt es Bestrebungen, die ausbildungsbezogenen Beratungs-, Vermittlungs- und Förderleistungen von Arbeitsagenturen, Jobcentern und Jugendämtern in sog. „Jugendberufsagenturen“ unter einem Dach zusammenzuführen (Borrs 2016; Enggruber 2017).

Neben den genannten Sachleistungen stehen für Auszubildende auch einige gesonderte Geldleistungen zur Verfügung:

- Anspruch auf *Berufsausbildungsbeihilfe* (BAB) haben grundsätzlich alle Teilnehmenden an BvB und AsA. Alle anderen Auszubildenden im dualen System haben nur einen Anspruch, wenn sie ihren Lebensunterhalt nicht anderweitig bestreiten können und eine Reihe weiterer Voraussetzungen erfüllen. Dazu gehört, dass sie außerhalb des elterlichen Haushalts wohnen und der Ausbildungsort vom Elternhaus aus auch nicht in angemessener Zeit erreicht werden könnte.¹¹⁹ Des Weiteren muss es sich um eine staatlich anerkannte duale

¹¹⁹ Vom Verweis auf die elterliche Wohnung ausgenommen sind Behinderte sowie Auszubildende, die über 18 Jahre alt sind oder bereits in einer Ehe (bzw. Lebenspartnerschaft) leb(t)en oder mit einem Kind zusammenleben oder denen aus

(betriebliche oder außerbetriebliche) Erstausbildung handeln.¹²⁰ Die Leistung wird ähnlich berechnet wie das Studenten-BAföG (s. u.), muss jedoch nicht zurückgezahlt werden. Zum aktuellen Grundbedarf von 372 Euro kommen Pauschalen für Mietkosten, Kinderbetreuung, Fahrkosten und Arbeitskleidung hinzu.¹²¹ Auf den so errechneten Bedarf wird das eigene Einkommen angerechnet, ggf. auch das Einkommen von Ehegatt*in (bzw. Lebenspartner*in) und unterhaltspflichtigen Eltern, soweit dieses bestimmte Freibeträge übersteigt. Bei BvB- und AsA-Teilnehmenden entfällt die Einkommensanrechnung. Die BAB wird für die vorgeschriebene Ausbildungszeit bzw. für die Dauer der Maßnahme gezahlt.¹²²

- Für behinderte Auszubildende steht alternativ zur BAB das *Ausbildungsgeld* zur Verfügung. Es folgt im Prinzip den BAB-Richtlinien, weicht aber von diesen insbesondere in Bezug auf Bedarfshöhe und Einkommensanrechnung ab. So sind z. B. die Einkommensfreibeträge höher. Zudem wird das Ausbildungsgeld auch im Rahmen einer behinderungsspezifischen (z. B. blindentechnischen) Grundausbildung und einer Maßnahme im Eingangsverfahren oder Berufsbildungsbereich einer Behindertenwerkstatt gewährt.
- Auszubildende in schulischen Ausbildungsgängen können Leistungen nach dem *Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG)* beziehen. Wie beim BAB setzt der Leistungsanspruch voraus, dass der Lebensunterhalt nicht anderweitig bestritten werden kann. Die Führung eines eigenen Haushalts ist hingegen nicht notwendig.¹²³ Gefördert werden kann eine Erstausbildung an öffentlichen oder anerkannten allgemein- und berufsbildenden Schulen (ab Klasse 10).¹²⁴ Es gilt ein Höchstalter bei Antragstellung von 30 Jahren.¹²⁵ Auslän-

schwerwiegenden sozialen Gründen nicht zugemutet werden kann, bei den Eltern zu wohnen.

120 Eine zweite duale Berufsausbildung kann gefördert werden, wenn die erste aus einem berechtigten Grund abgebrochen wurde oder zu erwarten ist, dass eine berufliche Eingliederung auf andere Weise nicht erreicht werden kann.

121 Erhöhte Sätze gelten für Behinderte und Teilnehmende an BvB und AsA. Geringere Sätze gelten hingegen für Auszubildende, die beim Ausbildungsbetrieb mit voller Verpflegung oder in einem Wohnheim oder Internat untergebracht sind.

122 Bei Behinderten ist auch eine Verlängerung oder (Teil-)Wiederholung der Berufsausbildung förderfähig. Außerdem darf die Ausbildung von den Ausbildungsordnungen der staatlich anerkannten Ausbildungsberufe abweichen.

123 Ausnahmen hiervon gelten beim Besuch von allgemein- und berufsbildenden Schulen, der nicht auf einen Berufsabschluss abzielt.

124 Der Förderungsanspruch bleibt bestehen, wenn eine Erstausbildung aus wichtigem Grund abgebrochen wurde. Er umfasst zudem eine zweite schulische Ausbildung (Berufsaufbauschule, Fachoberschule etc.), wenn diese unmittelbar auf der Erstausbildung aufbaut.

125 Ausnahmen gelten v. a. bei einer weiteren schulischen Ausbildung sowie für Antragstellende mit Kindern unter zehn Jahren.

der*innen haben in der Regel nur dann einen Leistungsanspruch, wenn sie ein von der Ausbildung unabhängiges Aufenthaltsrecht besitzen. BAföG wird grundsätzlich für die gesamte Ausbildungsdauer bis zum berufsqualifizierenden Abschluss geleistet. Die Leistungshöhe berechnet sich wie beim BAB nach pauschalen Bedarfsbeträgen, auf die eine Einkommensanrechnung erfolgt. Der allgemeine Bedarfssatz beträgt aktuell 231 Euro bei Auszubildenden, die bei den Eltern wohnen, bzw. 504 Euro bei eigener Haushaltsführung.¹²⁶ Hinzu kommt ein Zuschlag von 113 Euro für jedes im Haushalt lebende eigene Kind unter zehn Jahren sowie ggf. ein Kranken- und Pflegeversicherungszuschlag. In besonderen Fällen kommt ein Härtezuschlag hinzu, etwa bei besonders hohen Unterkunftskosten. Auf den so ermittelten Bedarf wird das eigene Einkommen und Vermögen sowie das Einkommen des*der Ehegatt*in (bzw. Lebenspartner*in) und zumeist auch das der Eltern angerechnet, wobei jeweils unterschiedliche Freibeträge gewährt werden.¹²⁷

Je nach Gesetzeslage und Einzelfall können während der Ausbildungsförderung ergänzend oder ersetzend auch noch andere Transferleistungen wie Arbeitslosengeld, ALG II, Übergangsgeld, Kindergeld etc. bezogen werden.

Ergänzend zur gesetzlichen Regelförderung existieren auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene diverse Programme zur beruflichen Eingliederung Jugendlicher, junger Erwachsener und Migrant*innen, die in der Regel zumindest teilweise aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) finanziert werden. So fördert das BMBF u. a. seit 2006 mit dem Programm „Jobstarter“, Konzepte zur Erhöhung der Ausbildungsbereitschaft von KMU. Das BMFSJ verantwortet u. a. seit 2010 die „Initiative Jugend stärken“, die auf eine Förderung regionaler Integrationsmaßnahmen für sozial benachteiligte Jugendliche und Migrant*innen abzielt. Die gleichen Zielgruppen hat auch die vom BMAS aufgelegte „Integrationsrichtlinie Bund“ im Blick. Die Projekte des BMWi zielen hingegen überwiegend auf die Förderung von Betrieben ab. So werden z. B. im seit 2007 bestehenden Programm „Passgenaue Besetzung“ KMU bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen (und neuerdings auch bei der Integration von ausländischen Fachkräften) unterstützt. Parallel zur Bundesebene decken die Länder ein vergleichbares Förderspektrum ab, das ebenfalls weit überwiegend auf ESF-Richtlinien und -Mitteln basiert. Ty-

126 Beim Besuch von Schulen, die eine abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzen, erhöht sich der Bedarfssatz auf 418 bzw. 578 Euro.

127 Auszubildende, die vor der Ausbildung wirtschaftlich schon auf eigenen Füßen standen oder das 30. Lebensjahr vollendet haben, werden elternunabhängig gefördert.

pisches Merkmal der länderspezifischen Förderlandschaft sind Programme, in denen verschiedene Handlungsansätze mit derselben Zielsetzung zusammengefasst werden. Hierunter fallen bspw. Ansätze zum Aufbau von Jugendförderungsstrukturen, die Unterstützung von KMU bei der Verbundausbildung oder die Bezuschussung betrieblicher Ausbildungsplätze. In den ostdeutschen Bundesländern werden die Förderprogramme oft mit der Zielsetzung verknüpft, der Abwanderung junger Arbeitskräfte entgegenzuwirken.

Etliche dieser Programme und Projekte sind bzw. waren Teil diverser „Ausbildungspakte“ zwischen Staat und Arbeitsmarktparteien, die sich seit Ende der 1990er Jahre etabliert haben, um der sinkenden Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen entgegenzuwirken.¹²⁸ So gehörte die Ausbildungsproblematik zu den zentralen Themen des von der ersten rot-grünen Regierung initiierten, letztlich aber gescheiterten „Bündnisses für Arbeit“.¹²⁹ Im Jahr 2004 wurde dann der erste „Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs“ vereinbart. Hintergrund war die geplante, letztlich aber an der Ablehnung des Bundesrats gescheiterte Einführung einer gesetzlichen Ausbildungsabgabe für Betriebe, die nicht genügend Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen. Die Bundesregierung signalisierte, dass sie auf weitere Gesetzesinitiativen verzichten würde, wenn die Arbeitgeberverbände im Rahmen einer Selbstverpflichtung die Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze zusagen sollten. Der „Ausbildungspakt“ wurde mehrmals erneuert, wobei sich die Zielsetzung ab 2010 verschoben hat. Vor dem Hintergrund sinkender Bewerberzahlen und zunehmend unbesetzter Lehrstellen¹³⁰ wurde der Schwerpunkt zunehmend auf die Verbesserung der „Ausbildungsreife“ der Berufseinsteiger*innen verlagert. Die aktuelle, 2014 vereinbarte „Allianz für Aus- und Weiterbildung“ strebt darüber hinaus eine Verbesserung der Attraktivität der dualen Berufsausbildung (insbesondere im Wettbewerb mit dem Hochschulstudium) sowie der beruflichen Integration von Geflüchteten an. Ähnliche „Ausbildungspakte“ bestehen und bestanden verbreitet auch auf Ebene der Bundesländer und der Kommunen.

128 Zwischen 1992 und 2003 war das der BA gemeldete Lehrstellenangebot um fast ein Viertel zurückgegangen (BiBB 2017, S. 17).

129 Im Rahmen des Bündnisses wurde unter dem Slogan „Jeder junge Mensch, der kann und will, wird ausgebildet“ u. a. vereinbart, bei den Arbeitsämtern regionale Ausbildungskonferenzen unter Beteiligung der Arbeitsmarktparteien und anderer relevanter Akteure einzurichten, die den Lehrstellenbedarf erheben und Maßnahmen zu dessen Deckung verabreden sollten. BDA und DGB vereinbarten darüber hinaus, sich für flächendeckende Tarifvereinbarungen zur Steigerung des Ausbildungsplatzangebotes einzusetzen (Arlt/Nehls 1999, S. 270).

130 Seit 2007 ist die Anzahl der bei der BA gemeldeten Lehrstellensuchenden von ca. 660.000 auf 540.000 gesunken; gleichzeitig ist die Anzahl der unbesetzten Lehrstellen von 18.000 auf 43.000 angestiegen (BiBB 2017, S. 17).

Im Zusammenspiel der projektförmigen Ausbildungsförderung der Gebietskörperschaften mit der ebenfalls zersplitterten gesetzlichen Regelförderung, dem Nebeneinander von dualer und schulischer Berufsausbildung und der überwiegend privaten Leistungserbringung im Übergangssystem hat sich im Laufe der Zeit ein zunehmend unüberschaubarer „Ausbildungsdschungel“ entwickelt. In Reaktion hierauf lassen sich in den letzten Jahren verstärkte Bemühungen staatlicher Akteure beobachten, das Ausbildungsdickicht zu lichten und gleichzeitig wieder mehr Verantwortung auf das duale Ausbildungssystem – und somit auf Unternehmen und Tarifparteien – zu verlagern. So hat sich der Anteil des Übergangssystems an der Berufsausbildung seit Mitte der 2000er Jahre deutlich verringert.¹³¹ Des Weiteren haben sich die Bundesländer 2012 darauf verständigt, das vollzeitschulische Ausbildungsangebot zu reduzieren. Abgebaut werden seitdem v. a. schulische Ausbildungsgänge, die analog zur dualen Berufsausbildung bestehen. Neben fiskalischen Sparzielen wird dies insbesondere mit sinkenden Schulabgängerzahlen und der höheren Arbeitsmarktintegrationskraft der dualen Ausbildung begründet.¹³² Mit Blick auf die Gesamtentwicklung des Ausbildungsmarktes in den letzten Jahrzehnten lassen sich diese staatlichen Steuerungsansätze aber weniger als Verbetriebligungs- oder Vertariflichungsprozesse im engeren Sinne bewerten, sondern spiegeln vielmehr eher das Bestreben nach Wiederherstellung des tradierten „Ausbildungsmixes“ nach einer zwischenzeitlichen Phase des Ausbaus der schulischen Berufsausbildung und des Übergangssystems wider. Zugleich lässt sich in der staatlichen Ausbildungspolitik vor dem Hintergrund sinkender Schulabgängerzahlen eine allmähliche Zielverschiebung weg von der Beschäftigungssicherung hin zur besseren Ausschöpfung und bedarfsgerechten Steuerung des Fachkräftereservoirs feststellen.

Tarifliche Regelungen zur Ausbildungs- und Übernahmeförderung

In Reaktion auf die nach der Rezession 1993/94 stark gesunkene Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen und die sich verschärfende Ausbildungs- und Arbeitsmarktsituation von Berufseinsteiger*innen haben

131 Infolge des Lehrstellenmangels war der Anteil der Schulabgänger*innen, die ins Übergangssystem überwechselten, bis 2005 auf rund 40 Prozent angestiegen. Seitdem sind die Zugänge ins Übergangssystem jedoch um ca. 30 Prozent zurückgegangen (BiBB 2017, S. 42).

132 Tatsächlich zeigen Studien, dass Absolvent*innen der dualen Berufsausbildung der Übergang in eine erste qualifizierte Berufstätigkeit zwar schneller gelingt, langfristig aber kaum Unterschiede zwischen den Übergangserfolgen dual oder schulisch ausgebildeter Absolvent*innen feststellbar sind (Beicht/Ulrich 2008). Hingegen ist die geringe Integrationswirkung des Übergangssystems unumstritten und seit längerem Gegenstand grundlegender Kritik (vgl. z.B. Schmidt 2012).

die Gewerkschaften in der zweiten Hälfte der 1990er Jahre in zahlreichen Tarifbereichen Regelungen zur Sicherung und zum Ausbau der betrieblichen Berufsausbildung sowie zur Übernahme von Ausgebildeten durchgesetzt. Im Jahr 2001 wies das WSI-Tarifarchiv bereits einschlägige Vereinbarungen in über 50 Branchen mit rund 11 Mio. Beschäftigten nach (Bispinck et al. 2002).¹³³ Seit Mitte der 2000er Jahre ist offensichtlich ein leichter Rückgang der ausbildungsbezogenen Tarifverträge und des (potenziell) von ihnen erfassten Beschäftigtenkreises festzustellen (Bispinck 2005d; 2012). Die tarifvertraglichen Vereinbarungen umfassen im Wesentlichen vier verschiedene Regelungsfelder:

- Sicherung bzw. Ausbau der betrieblichen Ausbildungskapazitäten,
- Übernahme in ein Arbeitsverhältnis nach Abschluss der Ausbildung,
- Förderung des Berufseinstiegs durch abgesenkte Einstiegsvergütungen und
- Förderung der „Ausbildungsreife“.

Die Tariflandschaft zur Berufsbildung ist von einem hohen Grad an Heterogenität sowohl im Hinblick auf Umfang und Inhalt als auch hinsichtlich der Verbindlichkeit der Vorgaben geprägt (Bispinck 2012). Auffallend ist, dass viele Vereinbarungen lediglich den Charakter von Selbstverpflichtungen, Appellen oder Absichtserklärungen tragen und daher keine verbindlichen tarifrechtlichen Ansprüche der Beschäftigten bzw. der betrieblichen Interessenvertretungen begründen. Dies ist v. a. der widerstrebenden Haltung der Arbeitgeberverbände zuzuschreiben (Bispinck et al. 2002, S. 216). Zwar gilt die Berufsausbildung – nicht zuletzt aufgrund der beschriebenen Tradition konsensualer korporatistischer Verfahren auf der staatlichen Regulierungsebene – als eine Regelungsmaterie mit relativ geringer Konfliktintensität zwischen den Tarifparteien. Gleichwohl zeigen sich im Aushandlungsgeschehen die grundsätzlichen Interessendivergenzen hinsichtlich der Verbindlichkeit tarifvertraglicher Vorgaben: Während die Gewerkschaften generell an möglichst präzisen und verbindlichen Regelungen interessiert sind, wollen die Arbeitgeberverbände dem einzelnen Betrieb so viel Spielraum wie möglich erhalten (ebd.). Da das Thema Berufsausbildung nur ein vergleichsweise geringes gewerkschaftliches Mobilisierungspotential aufweist, kommen deshalb oft lediglich unverbindliche Regelungen zustande.

¹³³ Zwischen 1996 und 2005 hat das WSI jährlich eine flächendeckende Dokumentation und Auswertung der archivierten Ausbildungstarifverträge vorgenommen (vgl. Bispinck 2005d, FN 1).

Erhalt und Ausbau der Ausbildungskapazität

Die stärksten Unterschiede zwischen den Tarifverträgen zeigen sich beim Thema Sicherung bzw. Ausbau der betrieblichen Ausbildungskapazitäten. Die Spannweite reicht hier von unverbindlichen Appellen der Tarifparteien an die Betriebe (z. B. M&E-Industrie, Bankgewerbe) bis zur zahlenmäßig präzisen Festlegung der (zusätzlichen) Ausbildungsplätze (z. B. chemische Industrie, Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie) (Bispinck 2012). Die Tarifverträge zielen nur z. T. auf die Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze, oftmals geht es auch schlicht um den Erhalt des bestehenden Ausbildungsniveaus. In einigen Tarifverträgen sind auch konkrete, quantifizierbare Vorgaben enthalten, die Regel ist dies indes nicht. In ein paar Tarifverträgen findet sich eine Verknüpfung zwischen dem Ausbildungsplatzangebot und der Ausbildungsvergütung, und zwar dahingehend, dass Betriebe die Ausbildungsvergütung um einen bestimmten Prozentsatz kürzen dürfen, wenn sie dafür mehr Lehrstellen zur Verfügung stellen (z. B. Feuerfest- und Säureschutzindustrie). Nur in wenigen Fällen sind jedoch auch Kontrollverfahren zur Einhaltung der jeweiligen Tarifvorgaben vereinbart.

In den von uns untersuchten Branchen verfügt lediglich der Einzelhandel NRW nicht über eine entsprechende Tarifvereinbarung. In den anderen drei Branchen zeigen sich sehr unterschiedliche Herangehensweisen (siehe Tab. 17).

Im *privaten Bankgewerbe* existiert lediglich eine unverbindliche gemeinsame Erklärung aus dem Jahr 2012, wonach die Tarifparteien eine möglichst hohe, über den betrieblichen Bedarf hinausgehende Ausbildungsquote anstreben. Derartige Erklärungen gibt es in der Branche bereits seit 1996. Die Initiative hierzu war ursprünglich von den damaligen Gewerkschaften HBV und DAG ausgegangen, die damit auf die rückläufige Ausbildungsquote reagierten. Eine verbindlichere Vereinbarung scheiterte am Widerstand des Arbeitgeberverbands. Auf die gemeinsame Erklärung ließ er sich jedoch bereitwillig ein, da einerseits das damit verbundene Ziel durchaus der offiziellen Verbandspolitik entsprach und sich andererseits in der Branche bereits ein (wieder) erhöhter Ausbildungsbedarf abzeichnete. Insofern habe die gewerkschaftliche Initiative laut Verbandsvertretern „offene Türen“ eingerannt und auch „nicht geschadet“ (Bispinck et al. 2002, S. 218). Die erste gemeinsame Erklärung enthielt noch das konkrete (wenn auch rechtlich nicht bindende) Ziel einer jährlichen Steigerung der Neueinstellungsquote um zunächst 7 Prozent. Da sich die Tarifparteien in der Folgezeit jedoch nicht darüber einig werden konnten, ob diese Zielvorgabe nun erreicht worden sei¹³⁴,

134 Während die Gewerkschaften sich aktiv um die betriebliche Umsetzung bemühten und dabei zu der Einschätzung kamen, dass die vereinbarte Steigerungsrate nicht

enthielten die (stets erneuerten) Erklärungen seit 1998 keine konkreten Steigerungsraten mehr. Bereits frühere wissenschaftliche Untersuchungen kamen zu dem Schluss, dass insgesamt von einer eher geringeren praktischen Relevanz der Tarifbestimmungen auszugehen ist (ebd., S. 216).

Demgegenüber erweisen sich die Regelungen in der *chemischen Industrie* als überaus konkret und durchaus wirksam, wenngleich es auch ihnen streng genommen an wirklicher Rechtsverbindlichkeit mangelt. Der erstmals 1996 – ebenfalls auf Gewerkschaftsinitiative hin – vereinbarte und in der Folgezeit mehrmals erneuerte und veränderte Tarifvertrag beinhaltet konkrete Zahlen, welches Ausbildungsplatzangebot innerhalb der Branche in einem festgelegten Zeitraum erreicht werden soll. In der letzten Vereinbarung von 2014 erklärten sich die tarifgebundenen Chemieunternehmen – unabhängig vom tatsächlichen Bedarf – zur Bereitstellung von jährlich 9.200 Ausbildungsplätzen im Durchschnitt der Jahre 2014 bis 2016 bereit. Die Einhaltung der Selbstverpflichtung wird durch beiderseitige betriebliche Erhebungen überprüft und die Befragungsergebnisse in eigens für Arbeitsmarkt- und Ausbildungsfragen geschaffenen Gremien („runde Tische“) auf regionaler und überregionaler Ebene diskutiert. Da das formulierte Ziel für die Jahre 2014 bis 2016 übertroffen wurde, einigten sich die Tarifparteien ab 2017 vorläufig auf eine neue Zielsetzung: die Beibehaltung der erreichten Ausbildungsquoten trotz der sinkenden Schulabgängerzahlen. Wird ein deutliches Absinken des Lehrstellenangebots festgestellt, nehmen die Tarifparteien unverzüglich Verhandlungen über Gegenmaßnahmen auf. Das in der Branche stark verankerte Engagement in der Ausbildungsförderung hat eine lange, bis in die 1970er Jahre zurückreichende Tradition und manifestiert sich in einer Reihe weiterer tariflicher Regelungen (s. u.). Dabei zeigt sich in den letzten Jahren eine deutliche Verschiebung in der Zielsetzung der Ausbildungsförderung: weg von der Beschäftigungssicherung hin zur Sicherung der „Wettbewerbsfähigkeit“ der Branche durch mittelfristige Sicherung des erforderlichen Fachkräftenachwuchses im demografischen Wandel.

Einen gänzlich anderen Weg der Ausbildungsförderung haben hingegen die Tarifparteien des *Bauhauptgewerbes* gewählt. Dort wurde Ende der 1970er Jahre, als ein starker Rückgang der Ausbildungszahlen zu einem massiven Fachkräftemangel führte, ein obligatorisches Umlageverfahren zur Ausbildungsfinanzierung eingeführt (Bahn Müller 2015, S. 67). Seitdem führen auf Basis allgemeinverbindlicher Tarifverträge al-

erreicht wurde, überließ der Arbeitgeberverband den Prozess weitgehend den Mitgliedsunternehmen und reklamierte auf Basis der von diesen gemeldeten Zahlen eine vollständige Umsetzung der Tarifvereinbarung (ebd.).

le sozialkassenpflichtigen Bauunternehmen – also auch diejenigen, die keine Lehrstellen anbieten – einen bestimmten Prozentsatz (2017: 2,1 %) ihrer Bruttolohnsumme an SOKA-Bau als Beitrag für Ausbildungszwecke ab.¹³⁵ Die Ausbildungsbetriebe werden durch die Erstattung eines erheblichen Teils der tariflichen Ausbildungsvergütung gefördert. Die stark durchstrukturierte Berufsausbildung findet im Betrieb, in der Berufsschule und in rund 200 überbetrieblichen Ausbildungszentren statt. Die Kosten für die überbetriebliche Ausbildung werden im Regelfall in vollem Umfang, jene für die betriebliche Ausbildung in etwa zur Hälfte erstattet.¹³⁶ Dieses Verfahren, das die Investitionsrisiken für die auszubildenden Betriebe verringert und die nicht ausbildenden „Trittbrettfahrerbetriebe“ an den Investitionen beteiligt, hat zu einer stabilen Ausbildungsquote auch in den konjunkturellen und strukturellen Krisen der Bauwirtschaft beigetragen (ebd.). Nicht zuletzt aufgrund dieser positiven Erfahrungen im Baugewerbe fordern die DGB-Gewerkschaften seit langem eine allgemeine, die Gesamtwirtschaft umfassende, gesetzliche Ausbildungsumlage (Anbuhl 2015).

Übernahme nach der Ausbildung

Regelungen zur Übernahmeförderung sind die am weitesten verbreiteten ausbildungsbezogenen Tarifbestimmungen (Bispinck 2012). Dabei handelt es sich in den seltensten Fällen um rechtsverbindliche Vorgaben, sondern vielmehr überwiegend um Sollvorschriften. Insoweit sie Rechtsansprüche gewähren, sind in den Tarifverträgen Ausnahmetatbestände geregelt (Ausbildung über Bedarf, akute betriebliche Beschäftigungsprobleme, Vorliegen verhaltens- oder personenbedingter Gründe etc.). In einigen Tarifbereichen sind Kleinbetriebe von der Übernahmeverpflichtung ausgenommen. Gelegentlich ist die Abweichung von der Übernahmeverpflichtung zusätzlich an die Zustimmung des Betriebsrates gebunden.

Weiterhin lassen sich die Tarifverträge danach unterscheiden, ob eine befristete oder eine unbefristete Übernahme vorgesehen ist. Die meisten Tarifverträge sehen die Übernahme von Ausgebildeten in ein befristetes Arbeitsverhältnis vor. Meist ist dabei eine Übernahme für mindestens zwölf Monate vorgegeben bzw. empfohlen (z. B. Druck-

135 Im Jahr 2015 wurde darüber hinaus ein betriebsbezogener jährlicher Mindestbeitrag von 900 Euro eingeführt, um auch die (oftmals scheinselfständigen) Solo-Selbstständigen an der Finanzierung der Berufsausbildung zu beteiligen.

136 Die Erstattungsleistungen wurden Mitte der 1990er Jahre vor dem Hintergrund eines starken Anstiegs der Auszubildendenzahlen und der hierdurch bedingten Finanzierungsprobleme deutlich gekürzt. Gleichzeitig wurden auch die Ausbildungsvergütungen für die gewerblichen Auszubildenden um ca. 10 Prozent abgesenkt (Bispinck et al. 2002, S. 214f.).

Textilindustrie), verbreitet sind es aber auch nur sechs Monate (z. B. Brot- und Backwarenindustrie).¹³⁷ Bei den Tarifverträgen, die eine unbefristete Übernahme vorsehen, lassen sich im Wesentlichen zwei Varianten unterscheiden: Während die einen generell von einer unbefristeten Übernahme ausgehen und Ausnahmetatbestände definieren (z. B. M&E-Industrie, öffentlicher Dienst), geben die anderen eine Frist für eine individuelle Nichtübernahmeerklärung gegen Ende der Ausbildung vor, nach deren Ablauf automatisch ein unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet wird (z. B. Bauhauptgewerbe, Einzelhandel NRW).

Eine weitere Vereinbarungsvariante stellt die Übernahme in ein Teilzeitarbeitsverhältnis dar. Mitunter ist die teilzeitige Übernahme auch als nachrangige Lösung bestimmt, wenn eine vollzeitige Beschäftigung nicht möglich ist. Auch ist gelegentlich die Möglichkeit bzw. Bedingung einer stufenweisen Aufstockung auf Vollzeit vorgesehen (z. B. Volkswagen AG). Einige Tarifverträge beinhalten auch eine Kombination von befristeter und unbefristeter bzw. von voll- und teilzeitiger Übernahme.

Übernahmeregelungen lassen sich in allen von uns untersuchten Tarifbereichen finden (siehe Tab. 17). In der chemischen Industrie gibt es sogar mehrere Tarifverträge, die sich explizit mit der Übernahme nach der Ausbildung beschäftigen. Wiederum fällt auf, dass sich die Herangehensweisen in den Tarifbereichen deutlich voneinander unterscheiden.

Im *privaten Bankgewerbe* enthält die o.g. gemeinsame Erklärung der Tarifparteien auch Übernahmeregelungen, die ebenfalls weitgehend unverbindlich sind. Demnach sollen Ausgebildete möglichst in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden. Ist dies aus nicht näher definierten Gründen nicht möglich, soll zunächst eine auf zwölf Monate befristete Übernahme erfolgen. Ist auch dies nicht möglich, sollen die Ausgebildeten innerhalb des Unternehmens bzw. Konzerns oder über regionale Kontakte an ein anderes Unternehmen vermittelt werden. Die betrieblichen Hinderungsgründe müssen mit dem Betriebsrat beraten werden.

Im *Einzelhandel NRW* existiert hingegen ein individueller Anspruch auf unbefristete Übernahme, wenn die Unternehmensleitung nicht spätestens drei Monate vor Ende der Ausbildung eine schriftliche Nichtübernahmeerklärung abgibt. Bei Nichtübernahme muss zudem der Betriebsrat informiert und gehört werden, sonst ist diese unwirksam.

Eine ganz ähnliche Regelung gibt es für die gewerblichen Beschäftigten im *Bauhauptgewerbe*. Hier muss die Nichtübernahme spätestens vier Monate vor Ende der Ausbildung erklärt werden. Zudem ist für den

¹³⁷ In einigen wenigen Tarifbereichen (z.B. im Kali- und Steinsalzbergbau) ist eine Übernahme für mindestens 24 Monate geregelt.

Fall der automatischen Übernahme eine verlängerte Kündigungsfrist des so entstandenen unbefristeten Arbeitsverhältnisses von sechs Monaten festgelegt (im Vergleich zu zwölf Tagen im Normalfall; siehe Kap. 4.1.). Im Tarifgebiet Ost existiert darüber hinaus noch eine weitere, eher indirekte Regelung zur Übernahmeförderung. Hier sieht die Öffnungsklausel zur Beschäftigungssicherung (siehe Kap. 4.5.) als mögliche Gegenleistung für die Absenkung der Tarifvergütung um bis zu 4 Prozent u. a. auch die Übernahme von Ausgebildeten vor. Zwar ist die Inanspruchnahme der Öffnungsklausel vor dem Hintergrund der tiefgreifenden Strukturkrise und der weit verbreiteten Tariffucht in der ostdeutschen Bauwirtschaft nach wie vor eher die Regel als die Ausnahme. Es ist jedoch davon auszugehen, dass die Gegenleistung, wenn es eine solche überhaupt gibt, eher in der Vermeidung von Kurzarbeit oder betriebsbedingten Kündigungen besteht.

In der *chemischen Industrie* gibt es zunächst eine allgemeine Empfehlung der Tarifparteien, Ausgebildete grundsätzlich in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen. Diese an sich unverbindliche, in der Tradition der „Sozialpartnervereinbarungen“ stehende Bestimmung gewinnt durch die Pflicht zur jährlichen Erhebung der Übernahmehzahlen und zur Erörterung der Ergebnisse im Rahmen der regionalen „runden Tische“ an Verbindlichkeit. Im Rahmen des Teilzeittarifvertrags (siehe Kap. 5.1.) besteht zudem seit 1987 die Möglichkeit, Ausgebildete in ein Teilzeitarbeitsverhältnis zu übernehmen, wenn nicht ausreichend Vollzeit Arbeitsplätze zur Verfügung stehen und der Betriebsrat hierzu angehört wurde. Für die in Teilzeit Übernommenen soll jährlich geprüft werden, ob ein Wechsel auf einen geeigneten Vollzeit Arbeitsplatz möglich ist. Für den Fall, dass sie eine volle Stelle in einem anderen Unternehmen antreten können, gilt eine verkürzte beschäftigtenseitige Kündigungsfrist von einer Woche. Darüber hinaus enthält das Tarifwerk der chemischen Industrie zwei weitere Tarifverträge zur Übernahmeförderung, in deren Rahmen Unternehmen unter bestimmten Umständen Entgeltzuschüsse erhalten können, wenn sie Ausbildungsabsolvent*innen über den eigentlich Bedarf hinaus übernehmen bzw. einstellen:

- Der „Tarifvertrag über den Unterstützungsverein der chemischen Industrie“ (TV UCI), der sich ursprünglich an entlassene und erwerbslos gewordene Chemiebeschäftigte richtete (siehe Kap. 4.2.), wurde Anfang der 2000er Jahre neu gefasst. Dabei wurde der förderungsfähige Personenkreis zunächst um Teilnehmer*innen an einem Ausbildungsförderungsprogramm in einem tarifgebundenen Betrieb erweitert. In den folgenden Jahren wurde der Tarifvertrag erneut verändert und ganz auf Ausbildungsabsolvent*innen begrenzt, die an-

sonsten aus betrieblichen Gründen nicht übernommen würden bzw. nach der Ausbildung in einem anderen Unternehmen erwerbslos geworden sind. Auf Antrag kann für diesen Personenkreis aus dem arbeitgeberfinanzierten Fonds des UCI ein Bruttoentgeltzuschuss von höchstens 1.000 Euro für max. zwölf Monate gewährt werden. Darüber hinaus können auch Qualifizierungsmaßnahmen im Anschluss an die Ausbildung bezuschusst werden, mit denen die Arbeitsplatzchancen verbessert werden können.

- Im 2010 vereinbarten „Tarifvertrag Brücke in Beschäftigung“ sind Bestimmungen zur Nachwuchssicherung in konjunkturellen Krisenzeiten enthalten. Hintergrund des Tarifabschlusses war ein befürchteter Einbruch der Übernahmekoten infolge der globalen Finanzkrise. Ursprüngliches Ziel war die Förderung von mindestens 1.000 Übernahmen in den Jahren 2010 und 2011 durch Entgeltzuschüsse. Hierzu wurde ein gesonderter Fonds beim UCI eingerichtet, der über eine einmalige Arbeitgeberumlage in Höhe von 0,1 % der Entgeltsumme des Jahres 2009 finanziert wurde. Da der Fonds bei weitem nicht ausgeschöpft wurde, wurde der Tarifvertrag unverändert weitergeführt. Förderfähig ist die zusätzliche Übernahme bzw. Einstellung von Ausgebildeten in ein (mind. einjähriges) befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis. Zum förderfähigen Personenkreis gehören darüber hinaus auch Erwerbslose, die vor 2010 eine Berufsausbildung in der chemischen Industrie abgeschlossen haben, Teilnehmer*innen der tariflichen Eingliederungsprogramme (s. u.) sowie nicht näher definierte „Härtefälle“. In diesen Fällen kann analog zum „TV UCI“ auf Antrag ein Bruttoentgeltzuschuss von max. 1.000 Euro für höchstens zwölf Monate gewährt werden.

Einstiegsvergütung nach der Ausbildung

Eine weitere Möglichkeit der Übernahmeförderung ist die Absenkung der Tarifentgelte für Berufseinsteiger*innen. Solche Einstiegsvergütungen gibt es jedoch nur in wenigen Tarifbereichen (Bispinck 2012). Einer dieser Tarifbereiche ist die chemische Industrie (siehe Tab. 17). Hier können die Tarifentgelte von übernommenen Ausgebildeten und unbefristet neu Eingestellten im ersten Beschäftigungsjahr um 5 Prozent reduziert werden. Handelt es sich hierbei um Langzeiterwerbslose, darf sogar um 10 Prozent gekürzt werden.

Förderung der „Ausbildungsreife“

In jüngerer Zeit lässt sich vermehrt der Abschluss von Tarifverträgen zur Förderung der „Ausbildungsfähigkeit“ von Jugendlichen beobachten. Dabei handelt es sich zumeist um recht umfangreiche Vertragswerke.

Ein Beispiel hierfür ist der „Tarifvertrag Zukunft durch Ausbildung und Berufseinstieg“ (TV Zukunft) in der chemischen Industrie (siehe Tab. 17).

Tarifverträge zur Förderung der „Ausbildungsreife“ können in der *chemischen Industrie* auf eine lange Geschichte zurückblicken. Bereits im Jahr 1977 wurde der erste „Tarifvertrag für Jugendliche ohne Hauptschulabschluss“ vereinbart, der 2005 durch den „Tarifvertrag zur Förderung der Integration von Jugendlichen“ und 2014 dann schließlich durch den „TV Zukunft“ ersetzt wurde. In der aktuellen Fassung ermöglicht der Tarifvertrag die Vereinbarung von betrieblichen Qualifizierungs- und Eingliederungsmaßnahmen, die zum Abschluss eines Ausbildungsverhältnisses oder zur Ausübung einer beruflichen Tätigkeit befähigen oder anderweitig die Eingliederung in das Berufsleben erleichtern sollen. Hierzu zählen neben der Vermittlung von Berufskennnissen und Fertigkeiten auch der Abbau schulischer und sprachlicher Defizite sowie die Förderung der sozialen Eingliederung. Insgesamt stehen drei unterschiedliche, zielgruppenspezifische Programme zur Verfügung:

- „Start in den Beruf“, das grundsätzlich allen Betrieben offen steht;
- „Start-Plus“, das sich an KMU (unter 750 Beschäftigten) wendet und zusätzlich eine pädagogische Betreuung durch externe Bildungsdienstleister vorsieht, wenn der Betrieb hierzu nicht in der Lage ist;
- „Pre-Start“, das sich an Personen richtet, die aufgrund erheblicher sprachlicher, schulischer oder sozialer Defizite erst noch auf die „Start“-Programme vorbereitet werden müssen.

Die Einstiegsqualifizierung erfolgt im Rahmen eines befristeten Arbeitsvertrags, der ausschließlich die berufliche Eingliederung zum Inhalt hat. Die Vertragsdauer ist im Einzelfall festzulegen, soll aber in der Regel ein Jahr nicht übersteigen und kann, wenn nötig, um bis zu weitere zwölf Monate verlängert werden. Das „Pre-Start“-Programm soll eine Dauer von drei Monate nicht überschreiten. Die Eingliederungsvergütung beträgt einheitlich 450 Euro brutto im Monat. Die Teilnehmer*innen dürfen das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Ausnahmen von der Altersgrenze gelten für Personen in besonderen Lebenslagen, wie z. B. Langzeiterwerbslose oder Geflüchtete. Die parallele Teilnahme an berufsvorbereitenden Maßnahmen der Arbeitsagenturen und Jobcenter ist ausgeschlossen.

Teilnehmer*innen an einer Einstiegsqualifizierung mit einer Dauer von mindestens drei und höchstens zwölf Monaten können folgende Unterstützungslösungen des UCI beantragen:

- „Start in den Beruf“: bis zu 225 Euro im Monat;

- „Start-Plus“: bis zu 450 Euro im Monat, zzgl. der Kosten für die begleitende sozialpädagogische Betreuung;
- „Pre-Start“: bis zu 225 Euro im Monat; in KMU bis zu 450 Euro im Monat, zzgl. der Kosten für die sprachliche und pädagogische Begleitung.

Staatliche Leistungen (ALG, ALG II, Leistungen nach dem AsylbLG etc.) werden vollständig angerechnet. Umgekehrt werden die Unterstützungsleistungen voll auf die Eingliederungsvergütung angerechnet, die sich entsprechend mindert.

Im *Bauhauptgewerbe* haben die Tarifparteien der von ihnen gemeinsam verwalteten Urlaubs- und Lohnausgleichskasse (ULAK) generell die Möglichkeit eingeräumt, im Rahmen von jeweils auf fünf Jahre begrenzten Pilotprojekten Beitragsmittel aus dem Berufsbildungsverfahren für Maßnahmen zur Förderung der „Ausbildungsreife“ zu verwenden. Auf dieser tarifvertraglichen Basis führt die ULAK seit Herbst 2013 das fünfjährige Pilotprojekt „Berufsstart Bau“ durch, mit dem Maßnahmen zur gezielten Vorbereitung auf eine Ausbildung in der Bauwirtschaft gefördert werden. Teilnahmevoraussetzung ist die Berechtigung zu einer Einstiegsqualifizierung nach § 54a SGB III (s. o.). Die zwischen sechs und zwölf Monate dauernden Maßnahmen werden abwechselnd in einem Baubetrieb und einer überbetrieblichen Ausbildungsstätte durchgeführt. Grundlage ist ein Vertrag zwischen Teilnehmer*in und Baubetrieb mit dem Ziel der Übernahme in ein Ausbildungsverhältnis für einen anerkannten Bauberuf. Um eine passgenauere Vermittlung von Teilnehmer*innen und Betrieben zu gewährleisten wurde nachträglich eine zusätzliche Vorbereitungs- und Orientierungsphase integriert, die überwiegend in der überbetrieblichen Ausbildungsstätte durchgeführt wird, aber auch Firmenpraktika umfasst. Die Arbeitsagenturen bzw. Jobcenter erstatten die monatliche Vergütung der Teilnehmer*innen bis zu max. 231 Euro (zzgl. eines pauschalierten Anteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag). Die ULAK übernimmt die Kosten für die überbetrieblichen Maßnahmen (inkl. Fahrkosten, Unterbringung und Verpflegung) sowie die Kosten der sozialpädagogischen Betreuung während des gesamten Maßnahmezeitraums.

Tabelle 17: Tarifvertragliche Ausbildungs- und Übernahmeförderung

	Bauhauptgewerbe	chemische Industrie	Einzelhandel NRW	privates Bankgewerbe
Erhalt & Ausbau der Ausbildungskapazität	<p>TV über die Berufsbildung im Baugewerbe (BBTV) (AVE; seit 1987; I.F. 1/2015)</p> <p>Berufsbildungsverfahren: seit 1979 obligatorisches Umlagesystem zur Ausbildungsförderung</p> <p>unabhängig von der Ausbildungsleistung zahlen alle Betriebe einen bestimmten Prozentsatz ihrer Brutto-lohnsumme (2017: 2,1 %, mind. 900 €/Jahr) zur Finanzierung der Ausbildungskosten an die ULAK¹</p> <p>Teilerstattung der Ausbildungsvergütung für Ausbildungsbetriebe²</p> <p>Kosten für überbetriebliche Ausbildung werden i. d. R. voll erstattet³</p>	<p>TV Zukunft durch Ausbildung & Berufseinstieg (seit 2014; I.F. 1/2017)</p> <p>Verpflichtung zur Bereitstellung von jährl. 9.200 Ausbildungsplätzen im Durchschnitt der Jahre 2014–2016</p> <p>Ziel wurde übertroffen, deshalb ab 2017 neue Zielsetzung: Beibehaltung der Ausbildungsquoten</p> <p>TV-Parteien entwickeln Empfehlungen für entsprechende Maßnahmen</p> <p>Förderung der Ausbildungsbereitschaft auf regionaler Ebene unter Einbezug der „runden Tische für Arbeitsmarkt- & Ausbildungsfragen“</p> <p>jährl. Erhebung des Ausbildungsplatzangebots</p> <p>jährl. Erfahrungsaustausch in „runden Tischen“ in Bund & Regionen</p> <p>bei deutlichem Absinken des Angebots: unverzügliche Aufnahme von Verhandlungen der TV-Parteien mit dem Ziel der Verbesserung des Ausbildungsplatzangebots</p>	-	<p>Ausbildungsinitiative (seit 2012; I.F. 6/2014)</p> <p>unverbindliche gemeinsame Erklärung der TV-Parteien</p> <p>Bekräftigung des Grundsatzes „Ausbildung vor Übernahme“; Ziel: möglichst hohe, über den betriebl. Bedarf hinausgehende Ausbildungsquote</p>
Übernahme nach der Ausbildung	<p>TV zur Übernahme von Auszubildenden im Baugewerbe (Arb., 5/2013)</p> <p>AG muss bis spätestens 4 Monate vor Ende der Ausbildung die Nichtübernahme schriftlich erklären, sonst gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet, das nicht</p>	<p>TV Zukunft (s. o.)</p> <p>TV-Parteien empfehlen unbefristete Übernahme von Ausgebildeten</p> <p>jährliche Erhebung der Übernahmezahlen durch den regionalen AGV</p> <p>Erörterung der Erhebungsergebnisse & Möglichkeiten, nicht übernommene</p>	<p>§ 23 MTV</p> <p>AG muss bis spätestens 3 Monate vor Ende der Ausbildung schriftlich die Nichtübernahme erklären, sonst entsteht ein unbefristetes Arbeitsverhältnis</p> <p>bei Nichtübernahme muss BR infor-</p>	<p>Ausbildungsinitiative (s. o.)</p> <p>Ausgebildete sollen möglichst unbefristet in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden</p> <p>ist dies nicht mgl., soll zunächst eine auf 12 Monate befristete Übernahme erfolgen</p>

	Bauhauptgewerbe	chemische Industrie	Einzelhandel NRW	privates Bankgewerbe
	<p>vor Ablauf von 6 Monaten gekündigt werden kann</p> <p>§ 7 TV Lohn/Ost (Arb.), § 5 TV Gehalt/Ost (Ang.) (beide seit 1997; I.F. 6/2016) (s. Kap. 4.2.)</p> <p>Voraussetzung: -</p> <p>Grundlage: BV; Einzelvertrag in Betrieben ohne BR; Unterrichtung der TV-Parteien</p> <p>Abweichung von den Tariflöhnen um max. 4 %, wobei der höchste Mindestlohn nicht unterschritten werden darf</p> <p>Gegenleistung: Vermeidung von Kurzarbeit, betriebsbedingten Kündigungen oder arbeitskostenbedingter Vergabe von Nachunternehmerleistungen oder Übernahme von Auszubildenden</p>	<p>Ausgebildete in anderen Betrieben unterzubringen, in den regionalen „runden Tischen“</p> <p>TV über Teilzeitarbeit (West: seit 1987; I.F. 1/1994; Ost: seit 1991; I.F. 9/2002) (s. Kap. 5.1.)</p> <p>Ausgebildete können nach BR-Anhörung in TZB übernommen werden, wenn nicht genügend VZ-Stellen vorhanden sind</p> <p>spätestens nach 1 Jahr soll AG prüfen, ob Wechsel in eine geeignete VZ-Stelle mgl. ist</p> <p>verkürzte AN-seitige Kündigungsfrist von 1 Woche, wenn Wechsel auf VZ-Stelle bei anderem AG mgl. ist</p> <p>TV über den Unterstützungsverein der chemischen Industrie (TV UCI) (1975; I.F. 7/2016)</p> <p>Kann-Leistungen für von Erwerbslosigkeit bedrohte Ausgebildete, die sonst aus betriebl. Gründen nicht übernommen würden bzw. wurden:</p> <p>a) Bruttoentgeltzuschuss von max. 1.000 € mtl. für max. 12 Monate</p> <p>b) Zuschuss zu Qualifizierungsmaßnahmen nach der Ausbildung, die die Voraussetzungen zur Erlangung eines Arbeitsplatzes in der chemischen Industrie verbessern</p>	<p>miert & gehört werden, sonst ist diese unwirksam</p>	<p>ist auch dies nicht mgl., sollen die Ausgebildeten innerhalb des Unternehmens bzw. Konzerns oder über regionale Kontakte an ein anderes Unternehmen vermittelt werden</p> <p>betriebliche Hinderungsgründe sind mit dem BR zu beraten</p>

	Bauhauptgewerbe	chemische Industrie	Einzelhandel NRW	privates Bankgewerbe
		<p>Zuschüsse sind ausgeschlossen, wenn hierdurch staatliche Leistungen (z. B. ALG, ALG II, Lstg. n. AsylbLG) im selben Umfang gekürzt würden</p> <p>Finanzierung: Branchenfonds beim UCI; Höhe der obligat. AG-Umlage: 0,1 % bis 0,6 % (je nach Bedarf) der jährl. Lohn- & Gehaltssumme</p> <p>TV Brücke in Beschäftigung (seit 2010; I.F. 7/2016)</p> <p>Hintergrund: befürchteter Einbruch der Übernahmequoten infolge der globalen Finanzkrise</p> <p>Ziel: Förderung von mind. 1.000 Übernahmen in 2010 & 2011</p> <p>Einrichtung eines Nachwuchssicherungsfonds beim UCI</p> <p>Finanzierung: einmalige AG-Umlage in Höhe von 0,1 % der Entgeltsumme des Jahres 2009 (ca. 25 Mio. Euro)</p> <p>Fortführung in Folgejahren, da Fonds nicht ausgeschöpft</p> <p>Bruttoentgeltzuschuss von max. 1.000 € mtl. für 12 Monate (Kann-Leistung)</p> <p>förderfähig ist die zusätzliche Übernahme in ein (mind. 12-monatiges) befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis</p> <p>Personenkreis:</p>		

	Bauhauptgewerbe	chemische Industrie	Einzelhandel NRW	privates Bankgewerbe
		<ul style="list-style-type: none"> • von Erwerbslosigkeit bedrohte Ausgebildete, die sonst nicht übernommen würden • Erwerbslose, die vor 2010 eine Ausbildung in der chemischen Industrie abgeschlossen haben • Teilnehmer*innen der tarifl. Eingliederungsprogramme (s. u.) • Härtefälle 		
Einstiegsvergütung nach der Ausbildung	-	§§ 8 BETV, ETV Einstiegstarif für übernommene Ausgebildete & unbefristet neu eingestellte AN im 1. Beschäftigungsjahr: <ul style="list-style-type: none"> • 95 % des Tarifentgelts • Langzeiterwerbslose (Arbeitslosigkeit von mind. 9 Monaten): 90 % des Tarifentgelts 	-	-
Förderung der „Ausbildungsreife“	§ 18 BBTv (s. o.) ULAK kann im Rahmen von Pilotprojekten, die auf 5 Jahre begrenzt sind, Beitragsmittel aus dem Berufsbildungsverfahren für Maßnahmen zur Ausbildungsreifeförderung verwenden, die dem Abschluss eines Ausbildungsvertrages dienen sollen	TV Zukunft (s. o.) Ermöglichung von betriebl. Eingliederungsvereinbarungen im Rahmen von 3 tarifl. Programmen: <ol style="list-style-type: none"> 1) „Start in den Beruf“ 2) „Start-Plus“ (mit externer päd. Betreuung für KMU unter 750 AN) 3) „Pre-Start“ (Vorbereitung auf Start-Programme)⁵ Voraussetzung: Eingliederungsvereinbarung & -plan Dauer: i.d.R. max. 1 Jahr, Verlängerung um max. 1 Jahr mgl.; „Pre-Start“:	-	-

	Bauhauptgewerbe	chemische Industrie	Einzelhandel NRW	privates Bankgewerbe
		<p>i. d. R. max. 3 Monate</p> <p>Vergütung: 450 €</p> <p>pers. Voraussetzungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • jünger als 25 Jahre, Ausnahme: Personen in bes. Lebenslagen (z. B. Langzeiterwerbslose, Geflüchtete) • „Pre-Start“: zusätzlich erhebliche sprachliche, schulische oder soziale Defizite • keine parallele Teilnahme an Eingliederungsmaßnahmen der BA <p>bei Weiterbeschäftigung nach Vertragsende gilt automatisch ein unbefristetes Arbeitsverhältnis als begründet</p> <p>TV UCI (s. o.)</p> <p>auf Antrag Hilfen zum Lebensunterhalt bei Teilnahme an den tarifl. Förderprogrammen (s. o.) (Kannleistung)</p> <p>1) „Start in den Beruf“: bis zu 225 € mtl.</p> <p>2) „Start-Plus“: bis zu 450 € mtl. & Kosten für externe päd. Betreuung</p> <p>3) „Pre-Start“⁶: 225 € mtl. (bzw. 450 € in KMU unter 750 AN) & Kosten für sprachliche & päd. Begleitung</p> <p>Leistungen werden auf die Einglieder-</p>		

	Bauhauptgewerbe	chemische Industrie	Einzelhandel NRW	privates Bankgewerbe
		rungsvergütung in Höhe von 450 € voll angerechnet staatl. Leistungen werden voll ange- rechnet		
<p>1 Die Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft (ULAK) ist eine gemeinsame Einrichtung der Tarifparteien unter dem Dach der SOKA-Bau.</p> <p>2 Für gewerbl. Azubis werden gestaffelt 10/6/1 Monate der tarifl. Ausbildungsvergütung im 1./2./3. Ausbildungsjahr erstattet, für technische & kaufmännische Azubis 10/4/- Monate im 1./2./3. Jahr. Hinzu kommt jeweils ein Betrag in Höhe von 20 % der Gesamtsumme als Ausgleich für die obligatorischen tariflichen Sozialaufwendungen. Auch Kosten für eine Zweitausbildung, eine Umschulung oder eine Ausbildung im Zusammenhang mit einem dualen Studiengang können unter bestimmten Voraussetzungen erstattet werden.</p> <p>3 Die Erstattung der Kosten der überbetrieblichen Ausbildung erfolgt direkt von der ULAK an die Ausbildungsstätte: max. 55 € pro Tag für die Ausbildung, zzgl. max. 40 € pro Tag für die Internatsunterbringung, zzgl. Fahrkosten. Bei einigen Ausbildungsberufen existieren Höchstgrenzen der erstattungsfähigen überbetrieblichen Ausbildungstage: bei den gewerblichen Berufen Elektroniker*in, Mechaniker*in, Mechatroniker*in, Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice 150 Tage, bei technischen Berufen 90 Tage, bei kaufmännischen Berufen 50 Tage & bei sonstigen Berufen 75 Tage.</p> <p>4 Die gesetzl. Verordnung über die Berufsausbildung i.d. Bauwirtschaft sieht eine gestufte 3-jährige Ausbildung mit zunehmender Spezialisierung vor (Brettschneider 2014: 374). Ein Teil der praktischen Ausbildung findet in ca. 200 überbetriebl. Einrichtungen statt (1. Jahr 17–20 Wochen, 2. Jahr 11–13 Wochen, 3. Jahr 4 Wochen). Erstattung dieser Ausbildungskosten erfolgt direkt von der ULAK an die Ausbildungsstätte & beträgt max. 55 € pro Tag für die Ausbildung & 40 € pro Tag für Internatsunterbringung & Fahrtkosten.</p> <p>5 Ist ein Deutschkurs Bestandteil der Einstiegsqualifizierung, müssen mindestens 50 % der für die Einstiegsqualifizierung benötigten Gesamtzeit im Betrieb durchgeführt werden.</p> <p>6 Für die Leistungen im Rahmen des „Pre-Start“-Programms wird ein gesondertes Budget in Höhe von 1 Mio. € zur Verfügung gestellt. Die Beantragung der Leistungen ist bis 8/2018 befristet.</p>				

Quelle: eigene Zusammenstellung

4.7. Berufliche Weiterbildung

Im Gegensatz zur beruflichen Erstausbildung kann die Förderung der Weiterbildung nicht per se als ein Mittel der Beschäftigungssicherung angesehen werden. Ein Großteil der berufsbezogenen Weiterbildung ist entweder integraler Bestandteil des Arbeitsverhältnisses (Einarbeitung, Unterweisung, Anpassungsfortbildung) oder dient der Höherqualifizierung (Erweiterungs-, Aufstiegsfortbildung). Sofern diese Weiterbildungsformen nicht im Rahmen von betrieblichen Umstrukturierungs- und Personalanpassungsprozessen zur Anwendung kommen, weisen sie bestenfalls eine mittelbar beschäftigungssichernde Wirkung auf. Einen unmittelbaren Bezug zur Vermeidung oder Überwindung von Erwerbslosigkeit haben hingegen Umschulungsmaßnahmen, die für eine andere als die vorher ausgeübte oder erlernte Tätigkeit qualifizieren, die Erhaltungsfortbildung, die der Aktualisierung der beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten nach einer Unterbrechung der Berufsausübung dient, oder die berufliche Nachqualifizierung, die An- und Ungelernten nachträglich einen Berufsabschluss ermöglicht.

Im Gegensatz zur beruflichen Erstausbildung zeichnet sich die Weiterbildung durch eine relativ schwache staatliche Regulierung und Institutionalisierung aus. Eine Ausnahme stellt die abschlussbezogene Aufstiegsfortbildung dar, die in der Regel auf einer abgeschlossenen Berufsausbildung aufbaut und zu einem anerkannten höheren Abschluss führt (Meister*innen, Wirt*innen, Techniker*innen etc.). Die rechtlichen Grundlagen hierfür sind je nach Bildungsweg und Abschluss im BBiG, in der HwO oder in den Landesschulgesetzen geregelt. Das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz („Meister-BAföG“) ergänzt das etablierte, an der Erstausbildung orientierte Arrangement korporatistischer Steuerung und Koordination zwischen Staat, öffentlich-rechtlichen Einrichtungen, Tarifparteien und Unternehmen.

Von der Aufstiegsfortbildung abgesehen, wird berufliche Weiterbildung staatlicherseits jedoch primär als betriebliche und individuelle Aufgabe betrachtet. Entsprechend spielt sich der Großteil beruflicher Weiterbildung im Betrieb und im weitgehend unregulierten Bildungsmarkt ab, unterliegt im Wesentlichen also dem wettbewerbsbasierten Steuerungsmechanismus von Angebot und Nachfrage.¹³⁸ Lediglich die außerbetriebliche Qualifizierung von Erwerbslosen bzw. von Erwerbslosigkeit Bedrohten ist eine überwiegend staatliche Aufgabe, wobei auch hier die eigentliche Leistungserbringung privatwirtschaftlich erfolgt. Darüber hin-

138 Laut Adult-Education-Survey sind in Deutschland ca. zwei Drittel aller Teilnahmefälle an Weiterbildung betrieblich veranlasst, vom Betrieb finanziert oder finden während der Arbeitszeit statt (Iller et al. 2016, S. 14).

aus beschränkt sich der Staat weitgehend auf die Förderung nichtstaatlich organisierter Weiterbildung.

Die schwache Institutionalisierung und überwiegend marktförmig-plural organisierte Leistungserbringung stehen im Kontrast zur unablässigen politischen, wissenschaftlichen und medialen Propagierung der herausragenden Bedeutung beruflicher Weiterbildung für die „Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit“ des nationalen wie des europäischen Wirtschaftsraums. Die Beschleunigung des technisch-organisatorischen Wandels, so das hegemoniale Argumentationsmuster, entwerte die erworbenen beruflichen Wissens- und Erfahrungsbestände in immer kürzeren Zeitzyklen und führe zu einer Aufwertung sozialer und personaler Kompetenzen. Die durch die Digitalisierung weiter vorangetriebene Transformation der Industriegesellschaft hin zu einer „Wissensgesellschaft“ mache Wissen und Bildung zum zentralen Produktionsfaktor. Gleichzeitig stelle der aus dem demografischen Wandel resultierende „Fachkräftemangel“ eine Bedrohung für Produktivität und Wachstum dar, weshalb die Arbeitsmarktreserven u. a. durch Weiterbildung (v. a. Älterer, Geringqualifizierter, Frauen und Migrant*innen) effektiv ausgeschöpft werden müssten (vgl. z. B. BMAS 2017).

Adressiert werden in diesem neoliberal konnotierten Diskurs aber weniger die staatlichen Akteure, als vielmehr die Unternehmen und die Tarifparteien, v. a. aber die Beschäftigten selbst. Exemplarisch steht hierfür das Konzept des „lebenslangen Lernens“, das ausgehend von der supranationalen Politikebene im Laufe der 1990er Jahre zunehmend an Einfluss auf die nationale Bildungspolitik gewonnen hat.¹³⁹ Die lebenslange Bereitschaft, zu lernen und sich berufsbiografisch auf permanente Veränderung einzustellen, so die zentrale Argumentationsfigur, böte die beste Voraussetzung für die langfristige Sicherung der individuellen „Beschäftigungsfähigkeit“ und der wirtschaftlichen „Wettbewerbsfähigkeit“. Seine eigene Rolle sieht der Staat in diesem Zusammenhang v. a. in der Aktivierung individueller Lernbereitschaft und in der projektförmigen Förderung des Engagements nichtstaatlicher Akteure. Seit den 1990er Jahren haben Bund und Länder zahlreiche Förderprogramme, meist mit ESF-Mitteln, zur Weiterbildungsförderung aufgelegt, die sich –

139 Die EU-Kommission legte 1995 ein Weißbuch zur allgemeinen und beruflichen Bildung vor (Europäische Kommission 1995) und rief 1996 das „Europäische Jahr des lebensbegleitenden Lernens“ aus. Im Jahr 2000 folgte ein „Memorandum über lebenslanges Lernen“ (Europäische Kommission 2000). Im Jahr darauf startete die Bundesregierung das Aktionsprogramm „Lebensbegleitendes Lernen für alle“ (BMBF 2001) und setzte eine Expertenkommission zur „Finanzierung lebenslangen Lernens“ ein (Expertenkommission 2004).

mit jeweils unterschiedlicher Zielsetzung – direkt an Beschäftigte und Unternehmen richten.¹⁴⁰

Ein zentrales Instrument der individuellen Weiterbildungsförderung ist die 2008 eingeführte *Bildungsprämie* – eine Kann-Leistung des BMF, die aus ESF-Mitteln finanziert wird. Die aktuelle, dritte Förderphase läuft bis Ende 2020. Die Bildungsprämie besteht aus zwei Komponenten: dem Prämien- und dem Spargutschein. Mit dem Prämiegutschein werden einmal pro Jahr 50 Prozent der Kosten einer Weiterbildungsveranstaltung bei einem selbstgewählten Bildungsträger vom Staat übernommen, höchstens jedoch 500 Euro.¹⁴¹ Antragsberechtigt sind Beschäftigte mit einer Mindestarbeitszeit von 15 Wochenstunden und einem steuerpflichtigen Jahreseinkommen von nicht mehr als 20.000 Euro (bzw. 40.000 Euro bei gemeinsamer Veranlagung). Zur Finanzierung des Eigenanteils wird mit dem Spargutschein die vorzeitige Entnahme aus einem nach dem Vermögensbildungsgesetz geförderten Ansparguthaben ermöglicht.

Ein ähnliches, ebenfalls weitgehend aus ESF-Mitteln finanziertes Förderinstrument existiert auf Landesebene (in Bremen, Hamburg, Hessen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Schleswig-Holstein und den „neuen“ Bundesländern) in Form der (*Weiter-*)*Bildungs-* oder *Qualifizierungsschecks*. Diese können meist zusätzlich zur Bildungsprämie in Anspruch genommen werden und umfassen auch teurere Weiterbildungen. Die Förderbedingungen (Antragsberechtigte, förderfähige Qualifizierungsmaßnahmen, Höhe und Dauer der Förderung) unterscheiden sich länder- und zielgruppenspezifisch erheblich voneinander (zum groben Überblick: Stiftung Warentest 2017, S. 6 ff.). Neben sozialversicherungspflichtig Beschäftigten werden u. a. auch atypisch Beschäftigte, Erwerbslose, Berufsrückkehrende, Zugewanderte, Selbstständige, Rehabilitand*innen oder Auszubildende (z. T. gezielt) gefördert. Verbreitet existieren zusätzlich Einkommens-, Betriebsgrößen- oder auch Altersgrenzen. Hauptzielgruppe stellen Geringqualifizierte sowie Beschäftigte in KMU dar. Teilweise sind auch Unternehmen, Vereine oder Träger der Kinder- und Jugendhilfe antragsberechtigt; in Mecklenburg-Vorpommern werden sogar ausschließlich Unternehmen gefördert. Das Förderspektrum umfasst v. a. externe, z. T. aber auch betriebsinterne Weiterbildungsmaßnahmen, wobei ein Schwerpunkt auf der abschlussbezogenen Weiterbildung liegt. Häufig sind Mindest- und Höchststundenzahlen vorgegeben, wobei das Spektrum von mindestens zwei Tagen bis hin zu

140 Parallel dazu ist die staatliche Beteiligung an der Weiterbildungsfinanzierung beständig gesunken. Im Jahr 2012 trugen die Betriebe 42 Prozent, Privatpersonen 40 Prozent, Bund, Länder und Kommunen 13 Prozent und die BA lediglich 5 Prozent der gesamten Weiterbildungskosten in Deutschland (Marcel 2015, S. 14ff.).

141 Es ist möglich, mehrere Weiterbildungsmaßnahmen unter dem gleichen inhaltlichen Weiterbildungsziel zusammenzufassen (Kursbündel).

max. vier Jahren Weiterbildung reicht. Je nach Bundesland, Zielgruppe und Maßnahmentyp können max. 45 bis hin zu 100 Prozent der Kosten, begrenzt auf max. 500 bis hin zu 25.000 Euro, übernommen werden. Manchmal werden zusätzlich auch Fahrkosten, Unterkunfts- und Kinderbetreuungskosten erstattet.

Ergänzende – wenngleich ursprünglich in völlig anderem Kontext entstandene – Freistellungsansprüche ergeben sich aus den *Bildungsurlaubsgesetzen der Länder*. Diese gehen auf ein völkerrechtliches Übereinkommen der BRD mit der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) von 1974 zurück. Ursprünglich als ein Instrument der politischen (Arbeiter-)Bildung konzipiert, hat sich das Schwergewicht der Nutzung inzwischen deutlich hin zu berufsnahen Bildungsangeboten verschoben. Im Regelfall haben Beschäftigte Anspruch auf bezahlte Freistellung für fünf Arbeitstage pro Jahr. Im Saarland umfasst der Anspruch sechs Arbeitstage, wovon die Hälfte allerdings von den Beschäftigten selbst in Form von Urlaub o. Ä. eingebracht werden muss. In Mecklenburg-Vorpommern und Rheinland-Pfalz erhalten Unternehmen eine Teilerstattung der Freistellungskosten aus öffentlichen Mitteln. In Bayern und Sachsen gibt es keinen Bildungsurlaub. Vor dem Hintergrund schwindender Akzeptanz seitens der Unternehmen und zunehmender rechtlicher und betrieblicher Konflikte hat der Bildungsurlaub seit den 1990er Jahren erheblich an Bedeutung verloren. Lag die Nutzungsquote in den 1970er und 80er Jahren bei ca. 6 bis 8 Prozent der Anspruchsberechtigten, so wird inzwischen von einer Nutzungsquote von unter einem Prozent ausgegangen (Reichling 2010).

Mit der auf einer ESF-Sozialpartnerrichtlinie basierenden *Initiative „weiter bilden“* wurde 2009 auf Bundesebene erstmals ein Förderprogramm eingerichtet, das sich explizit an die Tarifparteien richtete. Unter Beteiligung von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften wurde die (Weiter-)Entwicklung branchenbezogener Strategien zur beruflichen Weiterbildung finanziell gefördert. Voraussetzung für die Programmteilnahme war der Abschluss eines Tarifvertrags oder einer Sozialpartnervereinbarung zur Weiterbildung. In der Programmlaufzeit bis 2013 wurden insgesamt 206 Projektvorhaben gefördert, die in der Regel in und mit Unternehmen umgesetzt wurden (Meyer/Severing 2015; Kretschmer/Mohr 2015). Im ähnlich aufgebauten, jedoch um das Themenspektrum Frauenförderung und Chancengleichheit erweiterten Nachfolgeprogramm „Fachkräfte sichern“ (2015–2020) wurde der Schwerpunkt auf die Entwicklung und Umsetzung von Weiterbildungsmaßnahmen für KMU sowie für Ältere, Frauen, Geringqualifizierte und Migrant*innen gelegt.

Parallel zur staatlichen Förderung der (Selbst-)Regulierung von Beschäftigten, Unternehmen und Tarifparteien fand im Zuge der „aktivierenden Wende“ in der Arbeitsmarktpolitik im originär staatlichen Zuständigkeitsbereich beruflicher Weiterbildung, der außerbetrieblichen Qualifizierung von Erwerbslosen bzw. von Erwerbslosigkeit Bedrohten, ein Leistungsabbau und eine weitere Deregulierung des ohnehin schwach regulierten Weiterbildungsmarktes statt. Seit der Hochphase staatlich organisierter Weiterbildung in den 1990er Jahren, als das gesamte Instrumentarium aktiver Arbeitsmarktpolitik massiv zum Einsatz kam, um die wirtschaftlichen Folgen des DDR-Beitritts zu bewältigen, sind Weiterbildungsmaßnahmen sukzessive zurückgefahren worden. Infolge der Neuausrichtung der Förder- und Geschäftspolitik der BA hat die berufliche Weiterbildung gegenüber der direkten Arbeitsvermittlung an Bedeutung verloren. Insbesondere längerfristige, abschlussbezogene Qualifizierungen sind massiv abgebaut worden. Im Mittelpunkt steht das Ziel der unmittelbaren Verwertung der vorhandenen Qualifikationen durch zügige Vermittlung in zumutbare Beschäftigung. Schon beim Übergang vom AFG zum SGB III (1998) wurde die bis dahin geltende Gleichrangigkeit von Vermittlung und beruflicher Weiterbildung (bei gemeinsamer Vorrangigkeit vor „passiven“ Leistungen und Beschäftigungsmaßnahmen) aufgegeben.¹⁴² Mit den „Hartz-Reformen“ wurde die Aktivierungspolitik weiter verstärkt. Durch institutionelle Anreize und verhaltensbeeinflussende Maßnahmen sollten Erwerbslose zur zügigen Verwertung ihres (noch) vorhandenen Arbeitsvermögens gebracht werden. Die Förderkriterien für Weiterbildungsmaßnahmen wurden weiter verschärft sowie auf unmittelbare betriebliche Bedarfe und kurzfristige Vermittlungserfolge hin ausgerichtet.

Mit den „Hartz-Gesetzen“ wurde zudem ab 2003 zwecks Effizienzsteigerung und Kostensenkung die Förderstruktur neu geregelt. Im Vorfeld der Reform waren die Bildungsträger verdächtigt worden, sich über Verbindungen zur Selbstverwaltung der Arbeitsagenturen Aufträge zu beschaffen und Teilnehmende unnötig lange in Maßnahmen festzuhalten. Die bis dahin übliche angebotsorientierte Förderung wurde durch die Vergabe von *Bildungsgutscheinen* ersetzt und der Bildungsmarkt somit als „Käufermarkt“ inszeniert (Knuth 2018). Statt wie zuvor Inhalt und Umfang von Maßnahmen zu planen, Bildungsträger einzuwerben und Teilnehmende zuzuweisen, werden seitdem zunächst mit den Antragsberechtigten in einem Gespräch Ziele, Inhalte und Dauer einer

142 Anteil daran hatten auch wissenschaftliche Wirkungsanalysen auf Basis von Befragungsdaten, die Zweifel an der Wirksamkeit von Weiterbildungsmaßnahmen weckten (Fitzenberger/Speckesser 2000). Diese Studien wurden später auf der Basis von Prozessdaten jedoch größtenteils widerlegt (Bläsche et al. 2017, S. 16f.).

möglichen Weiterbildung beraten und bei Bewilligung eine entsprechende Gutschrift ausgestellt. Mit diesem Bildungsgutschein können die Berechtigten nun innerhalb von drei Monaten aus dem Angebot des regionalen Bildungsmarktes ihre Weiterbildungsmaßnahme frei wählen, sofern diese den Bestimmungen der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung (AZAV) entspricht. Die Bildungsträger rechnen ihre Kosten auf Basis des Gutscheins direkt mit der Arbeitsverwaltung ab.

Der Bildungsgutschein ist grundsätzlich eine Ermessensleistung.¹⁴³ Die Gewährung hängt somit vom Einzelfall, der Geschäftspolitik und dem (noch) zur Verfügung stehenden Budget der zuständigen regionalen Arbeitsagentur oder dem Jobcenter ab. Antragsberechtigt sind Erwerbslose, konkret von Erwerbslosigkeit Bedrohte sowie Geringqualifizierte (Beschäftigte mit fehlendem Berufsabschluss oder einem Berufsabschluss, der aufgrund einer mehr als vier Jahre ausgeübten an- oder ungelernten Tätigkeit voraussichtlich nicht mehr verwertbar ist). Während der Förderzeit besteht Anspruch auf Arbeitslosengeld bzw. ALG II. Zusätzlich können notwendige Fahr-, Unterbringungs-, Verpflegungs- und Kinderbetreuungskosten übernommen werden.

Die Neuausrichtung der Förder- und Geschäftspolitik der Arbeitsverwaltung, die mit einer drastischen Absenkung der Mittel für aktive Arbeitsförderung einherging, hatte einen erheblichen Rückgang der Teilnahmezahlen und einen „Marktberaumigungsprozess“ bei den Bildungsträgern zur Folge. Zwischen 2001 und 2006 verringerte sich die Anzahl der Geförderten um zwei Drittel und verharrt seitdem in etwa auf einem Niveau von ca. 150.000 Personen im Jahresdurchschnitt (BiBB 2015, S. 348; 2017, S. 385). Lediglich während der globalen Finanzkrise war aufgrund des Sonderprogramms „Qualifizierung in Kurzarbeit“ vorübergehend ein leichter Anstieg zu verzeichnen. Der Fokus auf einen effektiven Mitteleinsatz und die schnelle Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt führen dazu, dass von der Förderung inzwischen v. a. die bereits besser Qualifizierten profitieren. Es dominieren (kürzere) Anpassungsfortbildungen für Personen mit Berufsabschluss, während (längere) abschlussorientierte Maßnahmen für Geringqualifizierte besonders vom Leistungsabbau betroffen waren (Bläsche et al. 2017, S. 14). Dabei erhöht ein fehlender oder entwerteter Berufsabschluss nachweislich das Risiko einer andauernden oder erneuten Erwerbslosigkeit.¹⁴⁴ Erst in den letzten Jahren zeigen sich aufgrund einer leicht veränderten Förderpoli-

143 Lediglich im Rahmen der beruflichen Rehabilitation besteht ein Anspruch auf berufliche Weiterbildung (siehe Kap. 3.4.).

144 Geringqualifizierte sind nicht nur weit überproportional von Erwerbslosigkeit betroffen, sondern verbleiben auch überdurchschnittlich lange darin (BA 2017a). Gleichzeitig nehmen sie aber deutlich seltener an beruflicher Weiterbildung teil als höhere Qualifikationsgruppen (Bläsche et al. 2017, S. 10).

tik wieder steigende Zahlen bei der abschlussbezogenen Förderung (Arbeitskreis Arbeitsmarktpolitik 2018, S. 83).¹⁴⁵

Deutlich gestiegen sind in den letzten Jahren hingegen die Teilnehmezahlen am Programm „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen“ (WeGebAU). Für 2017 wurden ca. 30.000 Förderfälle ausgewiesen (BA 2017b). Abweichend von der sonstigen Förderpolitik der Arbeitsagenturen wendet sich dieses seit 2007 bestehende Sonderprogramm explizit und ausschließlich an Beschäftigte. Die Förderung dient als Anschubfinanzierung für die Weiterbildung von (statistisch gesehen; vgl. Kruppe/Trepesch 2017) unterdurchschnittlich in Qualifizierung eingebundene Beschäftigtengruppen. Ziel ist hier weniger die Vermeidung von Erwerbslosigkeit, als vielmehr die „Fachkräftesicherung“ durch Erhaltungs- und Aufstiegsqualifizierung. Das Programm richtete sich zunächst ausschließlich an Geringqualifizierte sowie an ältere Beschäftigte in KMU. Im Jahr 2012 wurde es auf alle Beschäftigten in KMU (mit weniger als 250 Mitarbeiter*innen) erweitert. Die Förderung ist aktuell bis Ende 2020 befristet. Gefördert werden können Beschäftigte, die im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses für die Dauer einer anerkannten beruflichen Weiterbildung unter Entgeltfortzahlung freigestellt werden. Grundsätzlich ausgenommen von der Förderung sind arbeitsplatzbezogene Anpassungsfortbildungen sowie Qualifizierungen, zu denen die Unternehmen gesetzlich verpflichtet sind. Die Lehrgangskosten werden je nach Fördergruppe und Einzelfall ganz oder teilweise erstattet.¹⁴⁶ Zudem kann ein Zuschuss zu den zusätzlichen Weiterbildungskosten (Fahrtkosten etc.) gewährt werden. Bei einer abschlussbezogenen Weiterbildung Geringqualifizierter können die freistellenden Unternehmen einen Lohnzuschuss (inkl. Teilerstattung der Sozialversicherungsbeiträge) erhalten.¹⁴⁷ Für bestandene Prüfungen wird als Leistungsanreiz eine Prämie gewährt.

145 Ausschlaggebend hierfür sind insbesondere die von gewerkschaftlicher Seite angelegten Programme „WeGebAU“ (2007; siehe unten), „Initiative zur Qualifizierung von Geringqualifizierten“ (2008), „Initiative zur Flankierung des Strukturwandels“ (2010) und „Initiative 2. Chance“ (2013) (Adamy 2016, S. 355ff.). Des Weiteren ist 2016 für Geringqualifizierte der Vermittlungsvorrang eingeschränkt worden, indem eine abschlussbezogene Weiterbildung der Arbeitsvermittlung gleichgestellt wurde.

146 Bei der außerbetrieblichen Weiterbildung von Beschäftigten in KMU werden die Lehrgangskosten im Regelfall max. zur Hälfte übernommen, die andere Hälfte muss das Unternehmen tragen. Der Kostenzuschuss erhöht sich auf bis zu 75 Prozent, wenn es sich um ältere Beschäftigte (ab dem 45. Lebensjahr) handelt. In Kleinbetrieben unter zehn Beschäftigten können die Kosten voll übernommen werden. Bei der abschlussbezogenen Weiterbildung Geringqualifizierter werden die Lehrgangskosten grundsätzlich in voller Höhe erstattet.

147 Die Höhe wird entsprechend des Qualifizierungsbedarfs und des Arbeitsausfalls individuell festgelegt. Bei innerbetrieblichen Weiterbildungen ist der Zuschuss auf max. 50 Prozent der ausgefallenen Arbeitszeit begrenzt, bei außerbetrieblichen Weiterbildungen kann der Arbeitsausfall voll ausgeglichen werden.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass sich das Feld der beruflichen Weiterbildung seit jeher durch eine stark zersplitterte und insgesamt zurückhaltende gesetzliche Regulierung sowie durch eine überwiegend marktförmig-plural organisierte Leistungserbringung auszeichnet. Die diskursive Aufwertung „lebenslangen Lernens“ seit den 1990er Jahren hat daran nichts geändert. Im Gegenteil: Die Durchsetzung des neoliberalen Aktivierungsparadigmas in der Arbeitsmarktpolitik war verbunden mit einer (weiteren) staatlichen Deregulierung der Weiterbildung bei gleichzeitig verstärkter Förderung der Selbstregulierung zivilgesellschaftlicher Akteure. Ziele dieser Steuerungsmodus zunächst v. a. auf Individuen und Betriebe, so wurden in den letzten Jahren verstärkt auch die Tarifparteien adressiert. Zugleich lässt sich in der staatlichen Weiterbildungsförderung, ähnlich wie in der Ausbildungsförderung, eine Zielverschiebung hin zur „Fachkräftesicherung“ erkennen: Im Mittelpunkt steht immer weniger die Vermeidung oder Verringerung von Erwerbslosigkeit als vielmehr die Ausschöpfung des vorhandenen Fachkräftereservoirs und dessen Anpassung an den zukünftigen Qualifikationsbedarf. Insofern zielt die Förderung immer weniger auf (Langzeit-) Erwerbslose und immer mehr auf ältere, geringqualifizierte oder in KMU tätige Beschäftigte sowie in letzter Zeit auch verstärkt auf Zugewanderte. Die staatliche Weiterbildungspolitik liefert somit nicht nur zahlreiche Ansatzpunkte für eine begleitende tarifvertragliche Regulierung, sondern schafft auch einen entsprechenden praktischen Bedarf.

Tarifpolitischer Regelungsbedarf und Ansatzpunkte hierfür erwachsen des Weiteren auch aus der betrieblichen Regulierung beruflicher Weiterbildung. Zwar gesteht das Betriebsverfassungsgesetz den betrieblichen Interessenvertretungen in Weiterbildungsfragen eine Reihe von gesonderten Mitwirkungsrechten zu (§§ 96–98), doch engen diese die unternehmerische Entscheidungsfreiheit in der Praxis nicht wesentlich ein. So hat der Betriebsrat zwar diverse Vorschlags- und Beratungsrechte bei der Planung und Umsetzung von inner- und außerbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen. Des Weiteren hat er ein erzwingbares Initiativrecht in Bezug auf die Ermittlung des betrieblichen Weiterbildungsbedarfs. Sein wirkliches Mitbestimmungsrecht beschränkt sich jedoch auf die konkrete *Durchführung* von innerbetrieblichen Maßnahmen (Auswahl von Ausbildungspersonal und Teilnehmenden etc.). Lediglich im Fall durchgreifender Veränderungen von Arbeitsmethoden, -inhalten, -organisation etc., die dazu führen, dass die Kenntnisse und Fertigkeiten der Beschäftigten zur Erfüllung ihrer Aufgaben nicht mehr ausreichen, umfasst das Mitbestimmungsrecht auch die *Einführung* von betrieblichen

Weiterbildungsmaßnahmen.¹⁴⁸ Dieses erweiterte Mitbestimmungsrecht gilt außerdem auch im Rahmen von Kündigungen (§ 102 BetrVG) und Betriebsänderungen (§ 112 BetrVG).

Insgesamt zeigt sich in der betrieblichen Weiterbildung eine starke Segmentierung sowohl des Angebots als auch der Nutzung nach Qualifikation, betrieblicher Position, Form des Beschäftigungsverhältnisses, Alter, Branchen- und Betriebszugehörigkeit (Bläsche et al. 2017, S. 11 f.). Unterdurchschnittlich in betriebliche Weiterbildung eingebunden sind insbesondere Beschäftigte in Kleinbetrieben, atypisch Beschäftigte, Geringqualifizierte und Ältere. Die höchste Partizipationsrate weisen Hochqualifizierte und Führungskräfte auf. Charakteristisch für die betriebliche Weiterbildung sind zudem die kurze Dauer der Maßnahmen, der hohe Anteil non-formalen und informellen Lernens und der Erwerb überwiegend betriebspezifischer Qualifikationen ohne arbeitsmarktrelevante Zertifizierungen. Oftmals handelt es sich schlicht um gesetzlich vorgeschriebene Unterweisungen oder Anpassungsfortbildungen, z. B. im Rahmen des Arbeitsschutzes und der Gesundheitsförderung (BiBB 2015, S. 304).

Tarifliche Regelungen zur beruflichen Weiterbildung

Trotz der beschäftigungspolitischen Bedeutung von beruflicher Weiterbildung setzte die tarifliche Regulierung in diesem Feld erst Ende der 1960er Jahre im Rahmen des Rationalisierungsschutzes ein.¹⁴⁹ Zwar stand das Thema bereits zuvor weit vorne auf der gewerkschaftlichen Agenda. Allerdings richteten sich die Initiativen der Gewerkschaften lange Zeit primär auf den Staat, da Weiterbildung als öffentliches Gut angesehen wurde, dessen Nutzung allen zugänglich sein sollte (Bispinck 2000).¹⁵⁰ Der Gesetzgeber wurde aufgefordert, berufliche Weiterbildung als vierte Säule in das öffentliche Bildungssystem einzubeziehen und analog zur beruflichen Erstausbildung auch hier einen umfassenden Ordnungsrahmen zu schaffen. Da er sich hierzu jedoch bis heute allenfalls in Ansätzen bereit erklärte, sahen sich die Gewerkschaften zunehmend dazu gezwungen, alternativ die tarifvertragliche Initiative zu ergreifen. Dies geschah zunächst jedoch nur punktuell und anlassbezogen und musste stets gegen den Widerstand der Arbeitgeberverbände durchgesetzt werden, aus deren Perspektive betriebliche Weiterbildung grundsätzlich unter die unveräußerliche unternehmerische Entschei-

148 Dieses Mitbestimmungsrecht wurde mit der BetrVG-Novelle 2001 neu geschaffen.

149 Vereinzelt Ausnahmen – wie etwa der 1963 vereinbarte und bis heute bestehende Tarifvertrag für die Miederindustrie – zielten vor allem auf Maßnahmen der politischen Erwachsenenbildung (Donath 2015).

150 An diesem Grundsatz halten die DGB-Gewerkschaften im Übrigen bis heute fest (vgl. GEW/IGM/ver.di 2017).

dungsfreiheit fällt, während überbetriebliche Weiterbildung als öffentliche bzw. individuelle Angelegenheit betrachtet wird. Eine durchgehende und inhaltlich systematische Abfolge von tariflichen Entwicklungsetappen lässt sich deshalb nicht ausmachen, vielmehr lassen sich verschiedene, thematisch z. T. nur lose miteinander verbundene Schwerpunkte identifizieren, die in wechselnden Tarifbereichen meist kontextbezogen und somit auch nur temporär verfolgt wurden. Erst im Laufe der 1990er Jahre entwickelte sich eine Tendenz hin zu übergreifenden, allgemeineren Regelungsansätzen, die wiederum erst in den 2000er Jahren auch die großen Flächentarifbereiche wie den öffentlichen Dienst, die Metall- und Elektro-Industrie oder die chemische Industrie erreichte (Bahnmüller 2015).

Eine Ausnahme stellt die hochgradig verrechtlichte und institutionalisierte abschlussbezogene Aufstiegsfortbildung dar, die schon früh Gegenstand begleitender tariflicher Regulierung war (Bispinck 2000, S. 8 ff.). Ein prominentes Beispiel hierfür ist das Bauhauptgewerbe, in dem die Tarifparteien detaillierte Durchführungsregelungen und Prüfungsordnungen für die Aufstiegsfortbildung zum*r Werkpolier*in und zum*r Vorarbeiter*in vereinbart haben.¹⁵¹ Im Gegensatz zur beruflichen Erstausbildung werden die Kosten der Aufstiegsfortbildung nicht über die obligatorische Berufsbildungsumlage finanziert (siehe Tab. 18). Diese und ähnliche tarifliche Regelungen zur abschlussbezogenen Aufstiegsfortbildung haben jedoch keinerlei Bezug zur Vermeidung von Erwerbslosigkeit, sondern dienen vielmehr der Rekrutierung von höherqualifizierten Beschäftigten und Führungskräften.

Gänzlich anders verhält es sich hingegen mit den Weiterbildungsbestimmungen im Rahmen der Ende der 1960er Jahre aufkommenden Rationalisierungsschutzabkommen und Tarifsozialpläne, die ausschließlich und unmittelbar der Beschäftigungssicherung dienen (siehe Kap. 4.2.). Qualifizierungsmaßnahmen kommen in diesem Zusammenhang immer dann zum Einsatz, wenn die rationalisierungsbedingte Umsetzung auf einen (möglichst gleichwertigen und zumutbaren) anderen Arbeitsplatz mit einer Änderung der Tätigkeit verbunden ist. In der Regel haben die Beschäftigten in diesem Zusammenhang einen Anspruch auf Einarbeitung, Fortbildung oder Umschulung unter Fortzahlung des bisherigen Entgelts. Auch die Kosten der Qualifizierungsmaßnahmen werden unternehmensseitig getragen. So verhält es sich auch in der chemischen Industrie und im privaten Bankgewerbe, den beiden der von uns untersuchten Branchen, in denen bis heute Rationalisierungsschutzbestimmungen bestehen (siehe Tab. 14). Zusätzlich ist in beiden Branchen ge-

¹⁵¹ Die Prüfung zum*r Polier*in ist hingegen in einer Rechtsverordnung geregelt.

regelt, dass die Beschäftigten bei schuldhaftem Abbruch der Qualifizierung oder bei nachfolgendem Nichtantritt der neuen Stelle die Maßnamekosten zurückerstatten müssen. Im Tarifvertrag des privaten Bankgewerbes ist des Weiteren die Bestimmung enthalten, dass gesetzliche Leistungen, die im konkreten Fall zur Verfügung stehen, vorrangig beantragt werden müssen und mit den innerbetrieblichen Leistungen verrechnet werden. Eine enge Verschränkung mit den gesetzlichen Leistungen der Arbeitsverwaltung zeigt sich insbesondere in jenen Branchen, die besonders stark und nachhaltig von Rationalisierungsprozessen betroffen sind bzw. waren, wie etwa die Druck- oder die Textil- und Bekleidungsindustrie (Bispinck 2000, S. 13).

Kennzeichnend für die Rationalisierungsschutztarifverträge ist ein reaktives Verständnis von Weiterbildung. Qualifizierungsmaßnahmen kommen regelmäßig erst dann zum Einsatz, wenn der Arbeitsplatz akut gefährdet ist und eine vergleichbare Stelle nicht zur Verfügung steht. Erst als sich der technisch-organisatorische Wandel verallgemeinerte, weiter vertiefte und verstetigte, wurde beruflicher Weiterbildung im Tarifgeschehen allmählich ein eigenständiger Stellenwert zuerkannt und wandelte sich das reaktive Verständnis. So wurden im Laufe der 1980er Jahre eine Reihe von Tarifverträgen zur Einführung von „Bildschirmarbeit“ abgeschlossen, die neben Gestaltungsanforderungen an die „Bildschirmarbeitsplätze“ v. a. Bestimmungen zur hinreichenden Einarbeitung und Qualifizierung der Beschäftigten enthielten (ebd., S. 16). Ende der 1980er Jahre wurden erstmals allgemeinere Qualifizierungstarifverträge vereinbart, in denen von einem beständigen Qualifikationsbedarf ausgegangen und Weiterbildung als „Prophylaxe“ gegen das Entlassungsrisiko verstanden wurde. Von prägendem Einfluss waren hier insbesondere die 1988 vereinbarten Bestimmungen im Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrag der Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden, in denen bereits viele Elemente der heutigen Qualifizierungstarifverträge – etwa die Zielsetzung des Erhalts und der Erweiterung der individuellen Qualifikation, die regelmäßige Ermittlung und Erörterung des betrieblichen Qualifikationsbedarfs oder die Erstellung eines Qualifikationsplans – enthalten waren (Bahn Müller et al. 1993).

Die beschäftigungspolitischen Herausforderungen der „Wiedervereinigung“, der auf den Vereinigungsboom folgenden Rezession und der verstärkten wirtschaftlichen Transnationalisierung drängten diesen Ansatz jedoch zunächst wieder in den Hintergrund. In der akuten Beschäftigungskrise waren erneut reaktive Instrumente mit kurzfristigen Wirkungen gefragt. Im Rahmen der tariflichen Beschäftigungssicherung wurde berufliche Weiterbildung zu einem nicht unbedeutenden Element im Zuge von Restrukturierungen, Betriebsänderungen und -schließungen,

wobei meist eine Verknüpfung mit staatlichen Leistungen erfolgte (ebd., S. 16 f.).¹⁵² Während es in den westdeutschen Tarifgebieten dabei um die Vermeidung von Erwerbslosigkeit ging, stand in Ostdeutschland der Übergang in eine neue Beschäftigung im Vordergrund (Knuth 1996). Auch in den sich ausbreitenden tariflichen und betrieblichen „Bündnissen für Arbeit“ fanden sich verbreitet Qualifizierungszusagen als Gegenleistung zu Konzessionen der Belegschaften (Haipeter 2009).

Erst in den 2000er Jahren wurde der aktive Ansatz der 1980er Jahre – nun allerdings unter veränderten Vorzeichen und Zielsetzungen – wieder aufgegriffen und es kam zu einer Reihe von Qualifizierungstarifverträgen mit allgemeinen Bestimmungen zur beruflichen Weiterbildung, so etwa in der Metall- und Elektroindustrie (2001/06), in der chemischen Industrie (2003), im öffentlichen Dienst (2005/06), im Versicherungsgewerbe (2008), in der Schmuckwarenindustrie und im Landmaschinenbau (beide 2011).¹⁵³ Ein früher Vorgänger ist der bereits 1997 vereinbarte und bis heute gültige Qualifizierungstarifvertrag für die Textil- und Bekleidungsindustrie (Bahn Müller/Jentgens 2006). Neben diesen Flächen-tarifverträgen lässt sich auch eine steigende Anzahl thematisch einschlägiger Firmentarifverträge beobachten (Busse/Seifert 2009; Heide-mann 2011). Ausgehend von der Beschäftigtenzahl der erfassten Branchen und Unternehmen dürften mittlerweile ca. ein Viertel aller Beschäftigten unter den Geltungsbereich allgemeiner Qualifizierungstarifverträge fallen (Bahn Müller 2015, S. 62).

Hintergrund dieser Entwicklung hin zu originären Qualifizierungstarifverträgen ist die oben beschriebene wirtschafts- und gesellschaftspolitische Aufwertung „lebenslanger“ Weiterbildung sowie der im Zuge des demografischen Krisendiskurses prognostizierte „Fachkräftemangel“. Bereits zur Jahrtausendwende kündigten nahezu alle wissenschaftlichen Prognosen zumindest Engpässe in diversen fachlichen Arbeitsmärkten und gleichzeitig einen Überschuss an Geringqualifizierten an (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010). Zudem wurde Deutschland in verschiedenen international vergleichenden Studien ein anhaltendes Defizit in der Förderung der beruflichen Weiterbildung, eine nur mittelmäßige Weiterbildungsteilnahme und eine hohe soziale Selektivität (v. a. eine geringe Beteiligung Geringqualifizierter und Älterer) bescheinigt (BiBB 2009). Wie oben dargelegt, wurden Unternehmen und Tarifparteien im

152 Dabei konnte auf die Erfahrungen mit betrieblichen Beschäftigungsplänen zurückgegriffen werden, die in der zweiten Hälfte der 1980er Jahre unter Beteiligung der Tarifparteien in einigen Krisenbranchen (u. a. Werften, Stahlindustrie, Unterhaltungselektronik) vereinbart worden waren (Bosch 1990).

153 Auf betrieblicher Ebene lässt sich eine ähnliche Generationenfolge von anlassbezogenen zu originären Qualifizierungsvereinbarungen feststellen (Busse/Seifert 2009).

Rahmen staatlicher Initiativen zu größerem Engagement ermuntert und in diversen Programmen entsprechende Fördermittel zur Verfügung gestellt.

Den veränderten Rahmenbedingungen entsprechend, lässt sich auch in der tariflichen Weiterbildung eine veränderte Zielsetzung feststellen. Wie im Bereich der beruflichen Erstausbildung geht es nicht mehr primär um die Vermeidung von Erwerbslosigkeit, sondern vielmehr um die Stärkung der wirtschaftlichen „Wettbewerbsfähigkeit“ durch Sicherung des betrieblichen Personal- und Qualifikationsbedarfs. Nicht von ungefähr ist das Thema Qualifizierung auch regelmäßig integraler Bestandteil der „Demografie-Tarifverträge“ oder wurde, wie z. B. in der chemischen Industrie, gleich vollständig dorthin verschoben (siehe Kap. 1.).

Bei allen Unterschieden im Detail weisen die neueren Qualifizierungstarifverträge doch eine Reihe von charakteristischen Gemeinsamkeiten auf (Bahn Müller 2010; Bahn Müller/Hoppe 2012). Im Mittelpunkt stehen „weiche“ prozedurale Regelungen, während die „harten“ verteilungspolitischen Fragen von Zeit und Geld weitgehend auf die betriebliche Ebene verlagert werden. Diese Grundstruktur dürfte in den meisten Fällen die Bedingung der Arbeitgeberverbände für ihre Bereitschaft zu einem Tarifabschluss gewesen sein. Geregelt werden zumeist der Qualifizierungsbegriff, das Vorgehen bei Qualifizierungsplanung und -umsetzung, die Beteiligungsrechte des Betriebsrats, Verfahrensregelungen im Konfliktfall sowie allgemeine Rahmenbestimmungen zu Freistellung und Kostentragung. Die Beschäftigten haben in der Regel keinen Anspruch auf Qualifizierung. Die Unternehmensleitungen werden jedoch verpflichtet, den Qualifizierungsbedarf zu ermitteln und darauf aufbauend unter Beteiligung des Betriebsrats einen Qualifizierungsplan mit entsprechenden Maßnahmen zu erarbeiten. Die meisten Tarifverträge enthalten zudem einen Passus, wonach die Beschäftigten Anspruch auf ein Qualifizierungsgespräch haben, in dessen Rahmen ihr individueller Qualifizierungsbedarf geklärt werden soll. In Bezug auf die Finanzierung ist verbreitet geregelt, dass arbeitsplatz- bzw. betriebsnahe Maßnahmen unternehmensseitig zu bezahlen sind, während bei „persönlich“ motivierter Qualifizierung ohne konkreten betrieblichen Bedarf die Beschäftigten die Kosten tragen müssen. Nur in wenigen Fällen wird ein Bezug zu gesetzlichen Leistungen hergestellt. Des Weiteren existieren kaum besondere Bestimmungen für Geringqualifizierte.

Dieser Konzeption folgt weitgehend auch der einzige originäre Qualifizierungstarifvertrag in unserem Sample, der 2003 von den Tarifparteien der chemischen Industrie vereinbart und 2008 nahezu unverändert in den „Demo-TV“ integriert wurde (siehe Tab. 18). Allerdings handelt es sich hierbei um eine reine Kann-Regelung in Form unverbindlicher Vor-

gaben für die Formulierung einer freiwilligen Betriebsvereinbarung, die keinerlei rechtliche Bindungskraft für die Unternehmen entfaltet. Diese werden also noch nicht einmal zur Durchführung einer Bedarfserhebung und zur Erarbeitung eines Qualifizierungsplans verpflichtet. Damit wird die Verantwortung für die Regulierung beruflicher Weiterbildung nahezu vollständig bei den Betriebsparteien belassen. Als Qualifikationsziele werden gleichrangig die Sicherung und Stärkung der betrieblichen „Wettbewerbsfähigkeit“ sowie der Erhalt und die Verbesserung der individuellen „Beschäftigungsfähigkeit“ formuliert. Die Vermeidung von Erwerbslosigkeit ist somit in diesem Zusammenhang kein erklärtes Ziel der Tarifparteien.

Weder der BAVC noch die IG BCE zeigen ein gesteigertes Interesse an verbindlicheren Vorgaben (Lee 2013). Die unverbindlichen Kann-Regelungen des Qualifizierungstarifvertrags gewinnen jedoch durch ergänzende Bestimmungen des „Demo-TV“ und insbesondere des „LephA-TV“ ein wenig an Verbindlichkeit.

Wie bereits mehrfach dargestellt (siehe Kap. 2.2.6.), kann der „Demografiefonds“ seit 2013 auch für die Finanzierung von „lebensphasenorientierten“ Arbeitszeitmodellen verwendet werden. Die Betriebsparteien sind weitgehend frei in der Gestaltung der Modelle und in der Definition der Lebensphasen, in denen diese Anwendung finden. Somit ist grundsätzlich auch eine Nutzung für Qualifizierungsphasen möglich.

Im Rahmen des „LephA-TV“, der allerdings bekanntlich nur im kleinen ostdeutschen Tarifgebiet gilt, sind Qualifizierungsmaßnahmen seit 2016 sogar ein unmittelbarer und mit den anderen Optionen gleichgestellter Nutzungszweck. Wollen die Betriebsparteien den „LephA-Fonds“ für Qualifizierungsmaßnahmen nutzen, müssen sie gemäß Tarifvertrag in der verpflichtenden Betriebsvereinbarung mindestens Anspruchsdauer, -berechtigung und -höhe regeln. Weiterhin ist ein finanzieller Eigenanteil der Beschäftigten festzulegen. Dabei soll eine „faire Kostenverteilung“ gefunden werden, die nach Vorstellung der Tarifparteien dann gefunden ist, wenn die Beschäftigten die Freistellung finanzieren, während das Unternehmen die Weiterbildungskosten übernimmt. Der Eigenanteil der Beschäftigten soll individuell erbracht werden – durch Nutzung von Zeitguthaben oder durch Arbeitszeitreduzierung ohne Lohnausgleich –, kann aber zumindest teilweise auch aus dem Fonds finanziert werden (z. B. in Form einer Arbeitszeitreduzierung mit teilweisem Lohnausgleich). Gesetzliche und sonstige Förderungsmöglichkeiten können einbezogen werden. Grundlage der Inanspruchnahme ist – neben der Erfüllung der in der Betriebsvereinbarung festzulegenden Zugangskriterien – eine individuelle Qualifizierungsvereinbarung. Auch sonst entsprechen die Vorgaben weitgehend den Kann-Bestimmungen des „Demo-TV“. Al-

lerdings ist eine der Festlegung der Maßnahmen vorausgehende Qualifizierungsplanung nicht vorgeschrieben. Dafür sind die förderungsfähigen Qualifizierungsmaßnahmen näher definiert. Sie müssen einen Tätigkeitsbezug zum Arbeitsumfeld oder zum Unternehmen haben und die Beschäftigten zu höherqualifizierten Arbeiten im Vergleich zu ihrer gegenwärtigen Tätigkeit befähigen. Können sich Betriebsrat und Unternehmensleitung nicht auf Maßnahmen oder Förderkonditionen einigen, muss zur Beilegung der Streitigkeiten eine paritätisch besetzte Schlichtungsstelle, deren Besetzung betrieblich zu regeln ist, gebildet werden. Kommt auch dann keine Einigung zustande, können die Tarifparteien zur Streitschlichtung hinzugezogen werden.

Die umfangreiche empirische Begleitforschung zu den originären Qualifizierungstarifverträgen (Bahnmüller/Jentgens 2006; Bahnmüller/Fischbach 2006; Lenz/Voß 2009; Bahnmüller/Hoppe 2011; Bahnmüller 2012; Lee 2013) zeigt, dass diese insgesamt nur geringen Einfluss auf das betriebliche Weiterbildungsgeschehen hatten. Die Hauptwirkung bestand in der Bestärkung ohnehin weiterbildungsbereiter Unternehmen bzw. Betriebsräte. Eine deutliche Ausweitung der finanziellen Aufwendungen und der Teilnahmezahlen waren nicht erkennbar. Auch eine Reduzierung der sozialen Selektivität der Weiterbildungsteilnahme ließ sich nur selten feststellen. Daten der WSI-Betriebsrätebefragung zeigen zudem eine Stagnation bei den Betriebsvereinbarungen zur Weiterbildung (Bosch 2015, S. 28). Als Hauptursachen für die insgesamt schwachen Effekte wurden v. a. die Offenheit und Unverbindlichkeit der Tarifverträge ausgemacht, verbunden mit einer nur schwachen Umsetzungsbegleitung durch die Tarifparteien.

Neben der abschlussbezogenen Aufstiegsfortbildung, dem Rationalisierungsschutz und den originären Qualifizierungstarifverträgen spielt Weiterbildung aktuell auch im Rahmen der tariflichen Frauenförderung – deren Wurzeln bis in die 1980er Jahre zurückreichen (siehe Kap. 5.) – eine gewisse Rolle. Dabei lassen sich zwei Ansätze unterscheiden: allgemeine Bestimmungen mit dem Ziel der Frauenförderung und Chancengleichheit sowie konkrete Regelungen zur Erhaltungs- bzw. Wiedereingliederungsqualifizierung im Zusammenhang mit der Elternzeit (Bispinck 2000, S. 10 ff.).

Die Bestimmungen zur Frauenförderung sind meist sehr unbestimmt, etwa indem die Gleichbehandlung von Frauen und Männern bei der Weiterbildung oder besondere Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Entwicklung von Frauen angemahnt werden. So verhält es sich auch im Manteltarifvertrag des privaten Bankgewerbes, wo an die Betriebsparteien appelliert wird, Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern sowie von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten bei der

beruflichen Entwicklung und Weiterbildung zu treffen, darüber hinaus aber keinerlei Vorgaben gemacht werden (siehe Tab. 18).

Die tariflichen Bestimmungen zur Elternzeit sehen in der Regel Maßnahmen zum Erhalt der beruflichen Qualifikation vor. Dazu gehören neben temporären Aushilfs- und Vertretungseinsätzen auch Weiterbildungsmaßnahmen, die der reibungslosen Wiedereingliederung nach der Elternzeit dienen sollen. Derartige Bestimmungen existieren im Rahmen unseres Untersuchungssamples im Einzelhandel und im privaten Bankgewerbe (siehe Tab. 18). In beiden Fällen fehlt jedoch ein unmittelbarer Bezug zur Beschäftigungssicherung.

Zusammenfassend lässt sich somit festhalten, dass berufliche Weiterbildung ein seit langem etabliertes und weit gefächertes Feld der Tarifpolitik ist. Dominierten zunächst Regelungen im Rahmen der Beschäftigungssicherung, in der Qualifizierung meist nur ein nachrangiger Stellenwert zukam, so setzte in den 2000er Jahren eine Tendenz hin zu originären, das gesamte Weiterbildungsspektrum umfassenden Qualifizierungstarifverträgen ein. In diesen durchwegs ausgesprochen „weichen“ Bestimmungen fehlt jedoch ein expliziter Bezug zur Beschäftigungssicherung. Vielmehr ist im Zuge des demografischen Krisendiskurses, ähnlich wie auf staatlicher Ebene, die „Fachkräftesicherung“ ins Zentrum tariflicher Weiterbildung gerückt. Diese hat somit ihren sozialpolitischen Bezug weitgehend verloren und einen zunehmend rein wirtschafts- und branchenpolitischen Charakter erhalten. Lediglich im Rahmen des Rationalisierungsschutzes liegt der Fokus von beruflicher Weiterbildung nach wie vor auf der Vermeidung von Erwerbslosigkeit.

Des Weiteren lässt sich festhalten, dass die Tarifbestimmungen zur Weiterbildung kaum Bezüge zur – allerdings auch schwach regulierten – gesetzlichen Ebene aufweisen. Dies gilt auch für jene staatlichen Initiativen, in denen die Tarif- und Betriebsparteien direkt adressiert werden. Während die Bundesinitiative „weiter bilden“ immerhin zum Abschluss bzw. zur Erneuerung von Qualifizierungstarifverträgen oder zumindest Sozialpartnervereinbarungen geführt hat, ist das BA-Programm „WeGebAU“ zumindest in den von uns untersuchten Branchen nicht tarifvertraglich aufgegriffen worden. Dass dies außerhalb unseres Untersuchungsrahmens punktuell durchaus anders aussieht, zeigt das Beispiel der Metall- und Elektro-Industrie, wo (spätestens) im Rahmen des 2015 vereinbarten Anspruchs auf Bildungsteilzeit die WeGebAU-Leistungen systematisch in die regionalen Bildungs- und Qualifizierungstarifverträge integriert wurden (IG Metall 2015).

Tabelle 18: Tarifvertragliche Regelungen zur beruflichen Weiterbildung

	Bauhauptgewerbe	chemische Industrie	Einzelhandel NRW	privates Bankgewerbe
abschlussbezogene Aufstiegsfortbildung	Vereinbarung Aufstiegsfortbildung (ges. Bundesgebiet; I.F. 7/2012) detaillierte Regelungen & Prüfungsordnungen für Aufstiegsfortbildung zu Werkpolier & Vorarbeiter Durchführung der Prüfungen in Landesgeschäftsstellen Koordinierung auf Bundesebene durch einen paritätisch besetzten Ausschuss, der auch die Höhe der Prüfungsgebühren festsetzt	-	-	-
Rationalisierungsschutz	-	§ 13 MTV s. Kap. 4.2.	-	TV Rationalisierungsschutz (seit 1983) s. Kap. 4.2.
Gleichstellung	-	-	-	§ 9a MTV Männer & Frauen sollen in gleicher Weise berufl. gefordert & gefördert werden berufl. Weiterentwicklung & Qualifizierung soll sich ausschl. an betriebl. & pers. Kriterien orientieren hierzu sollen unter Einbeziehung des BR konkrete betriebliche Vorgehensweisen erarbeitet werden
Teilzeit	-	-	-	§ 9 MTV TZB sollen in Fragen der berufl. Entwicklung & Weiterbildung wie VZB gefördert werden (s. Kap. 5.1.)

	Bauhauptgewerbe	chemische Industrie	Einzelhandel NRW	privates Bankgewerbe
Elternzeit	-	-	§ 18 MTV AN in Elternurlaub können an betriebl. Fort- & Weiterbildung teilnehmen (s. Kap. 5.2.2.)	§ 9a MTV während der Elternzeit sollen Möglichkeiten der Qualifizierungssicherung & -weiterentwicklung geprüft & genutzt werden, ggf. auch im Rahmen zulässiger TZB (s. Kap. 5.2.2.)
altersgerechte Arbeit	-	§ 6 Demo-TV bei der betrieblichen Qualifizierungsplanung & den daraus zu entwickelnden Zielen & Maßnahmen sollen die Belange älterer AN bes. berücksichtigt werden (s. Kap. 2.3.5.)	-	-
Langzeitkonten	-	können per BV für Qualifizierungszeiten genutzt werden (s. Kap. 2.2.3)	können per BV & Zustimmung von ver.di für Qualifizierungszeiten genutzt werden (s. Kap. 2.2.3)	können per BV (Betriebe ohne BR: per Einzelvertrag) für Qualifizierungszeiten genutzt werden (s. Kap. 2.2.3)

	chemische Industrie
allgemeine Regelungen	<p>§ 6 Demo-TV (1/2004¹)</p> <p>unverbindliche Leitlinien für eine freiw. BV</p> <p>Qualifizierungsziel: Sicherung & Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen; Erhalt & der Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit der AN</p> <p>Qualifizierungsbegriff: betriebsbezogene & individuelle berufliche. Weiterbildungsmaßnahmen; arbeitsplatzbezogene Einweisungen & Schulungen sind ausgenommen</p> <p>Orientierung sowohl am betriebl. Bedarf als auch am Erhalt der indiv. Beschäftigungsfähigkeit; Berücksichtigung von AN-Interessen (auch bes. Gruppen wie Ältere, AN in Wechselschicht, AN nach Elternpause etc.)</p> <p>Qualifizierungsplanung: Durchführung einer Qualifizierungsbedarfsanalyse, Festlegung von Qualifizierungszielen, Entwicklung geeigneter Maßnahmen; kann auch Mitarbeiter- bzw. Gruppengespräche umfassen</p> <p>Grundlage für die Nutzung der im Betrieb angebotenen Qualifizierungsmaßnahmen: indiv. Qualifizierungsvereinbarung zw. AG & AN</p> <p>Festlegung einer fairen Kostenverteilung zw. AG & AN unter Berücksichtigung des betriebl. & indiv. Nutzens; AN-Eigenbeitrag wird i. d. R. in Zeit (Zeitgutha-</p>

	chemische Industrie
	<p>ben, AZ-Reduktion) erbracht gesetzl. Fördermöglichkeiten können einbezogen werden bei Nichteinigung: AN kann unter Nutzung von Zeitguthaben Freistellung für außerbetriebl. Maßnahme verlangen TV-Parteien stellen Beratungsangebot zur Verfügung²</p> <p>§ 6 LephA-TV (Ost, 9/2016) (s. Kap. 1) Öffnung des LephA-Fonds per BV für die Finanzierung von Qualifizierungsmaßnahmen Qualifizierungsbegriff: wie § 6 Demo-TV (s. o.) Maßnahmen müssen sich am betriebl. Bedarf und/oder am Erhalt der indiv. Beschäftigungsfähigkeit orientieren Maßnahmen müssen einen Arbeitsumfeld- oder Tätigkeitsbezug zum Unternehmen haben & AN zu im Vgl. höherqualifizierten Arbeiten befähigen³ Grundlage für die Nutzung: indiv. Qualifizierungsvereinbarung zw. AG & AN AN-Eigenbeitrag wird i. d. R. in Zeit (Zeitguthaben, AZ-Reduktion) erbracht, kann aber auch teilw. aus dem Fonds erfolgen weitere Mindestregelungen in BV: Anspruchsdauer, -berechtigung und -höhe; AN-Eigenanteil unter Beachtung einer fairen Kostenverteilung gesetzl. & sonstige Fördermöglichkeiten können einbezogen werden bei Nicht-Einigung von AG & BR: Bildung einer paritätisch besetzte betriebl. Schlichtungsstelle; bei weiterer Nicht-Einigung: Einschaltung der TV-Parteien</p> <p>§ 13 Demo-TV (West; 1/2013), § 5 LephA-TV (nur Ost; 1/2013) lebensphasenorientierte AZ-Gestaltung (s. Kap. 2.2.6.)</p>
<p>1 Der 2003 vereinbarte „Tarifvertrag zur Qualifizierung“ wurde 2008 wortgleich in den Demo-TV integriert & blieb auch dort unverändert.</p> <p>2 Dies geschah zunächst im Rahmen der bereits seit 1993 bestehenden Weiterbildungs-Stiftung (WBS), einer gemeinsamen Einrichtung der Tarifparteien. Die WBS wurde 2008 mit der Vereinbarung des Demo-TV (und einem entsprechend erweiterten Themenkreis) in die neu gegründete Chemie-Stiftung Sozialpartner-Akademie (CSSA) überführt.</p> <p>3 In einer Protokollnotiz wird näher ausgeführt, welche Maßnahmen förderungsfähig sind: 1) Qualifikationen in Sozial- & Methodenkompetenzen (z. B. Konflikt-, Projektmanagement), 2) anwendungsbezogene Weiterbildungen (z. B. EDV-, Sprachkurse), 3) berufsbegleitende Schulungen (z. B. Meisterschulungen, Technikerausbildung), 4) Schulungen, die Beschäftigte aus eigenem Interesse durchführen wollen, um sich für unternehmensinterne Aufgaben zu empfehlen. Arbeitsplatzbezogene Schulungen sind nur förderungsfähig wenn es derzeit im Unternehmen keine Anwendung gibt & auch nicht binnen eines Zeitraums von mindestens 3 Jahren geben wird. Nicht förderungsfähig sind hingegen arbeitsplatzbezogene Schulungen, die der AG aufgrund gesetzl. oder behördlicher Anordnung durchzuführen hat oder im überwiegenden Eigeninteresse durchführt.</p>	

Quelle: eigene Zusammenstellung

5. Regelungsfeld Vereinbarung von Erwerbstätigkeit und privater Sorgearbeit

Erwerbsbezogene Interessen und Sorgearbeit besser miteinander in Einklang bringen zu können, ist seit den 1980er Jahren ein zunehmend wichtiger werdendes Ziel staatlicher Arbeitsmarkt- und Familienpolitik. Standen hierbei im Zuge der Veränderung von Geschlechterbeziehungen und Familienmodellen zunächst gleichstellungspolitische Motive im Vordergrund, gewannen ab Mitte der 1990er Jahre im Zuge der Demografisierung des Sozialen zunehmend bevölkerungspolitische Motive die Oberhand (Gerlach 2010). Die weit unter die Rate der Bevölkerungsreproduktion abgesunkene Fertilität wird in Verbindung mit dem Anstieg der Lebenserwartung als massiver Nachteil im globalen volkswirtschaftlichen Wettbewerb angesehen. Die Förderung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung bzw. Angehörigenpflege gilt in dieser Perspektive als ökonomische und gesellschaftliche *win-win*-Situation: Steigende Geburtenraten und Frauenerwerbsquoten werden als zentrale Voraussetzung für Wirtschafts- und Beschäftigungswachstum, die Vermeidung von Fach- und Arbeitskräftemangel, die Senkung von Sozialausgaben und Lohnnebenkosten oder die Bewältigung des gesellschaftlichen Alterungsprozesses angesehen (Barlösius/Schiek 2007).

Seit den 1980er Jahren wurde eine Reihe von Gesetzen zur Förderung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit verabschiedet: 1986 wurde der Erziehungsurlaub eingeführt, der 2007 von der Elternzeit abgelöst wurde; ab 1987 wurden Erziehungs- und Pflegezeiten sukzessive als Beitragszeiten in der GRV anerkannt; seit 1996 besteht Anspruch auf einen Betreuungsplatz für drei- bis sechsjährige Kinder; 2001 wurde ein Anspruch auf Teilzeitarbeit etabliert; 2008 wurde die Pflegezeit eingeführt, die 2012 von der Familienpflegezeit ergänzt wurde; 2013 wurde der Anspruch auf einen Betreuungsplatz auf ein- bis dreijährige Kinder ausgedehnt. Zu einigen dieser Gesetze haben die Tarifparteien begleitende Vereinbarungen getroffen.

Frühere Studien haben gezeigt, dass im Rahmen tariflicher Frauenförderung erstmals Ende der 1980er Jahre Regelungen zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit vereinbart wurden (Brumlop/Hornung 1993). Ende der 1990er Jahre konstatierte Weiler (1998, S. 3) lediglich „zaghafte Ansätze einer gleichstellungspolitischen Tarifpolitik“. Eine Auswertung von 117 Flächen- und Firmentarifverträgen Mitte der 2000er Jahre zeigte, dass die Förderung der „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ weiterhin kein zentraler tariflicher Regelungsbereich war, die Mehrzahl der untersuchten Tarifverträge jedoch einzelne Regelungen hierzu enthielt (Klenner 2005). Themenschwerpunkte waren da-

bei Teilzeitarbeit, Elternzeit und Freistellung wegen Krankheit des Kindes oder anderer Haushaltsangehöriger.¹⁵⁴ Eine erneute Auswertung der Tarifverträge im Jahr 2012 ergab eine geringe Dynamik: In der überwiegenden Mehrzahl der Tarifverträge ließen sich keine Veränderung feststellen (Klenner et al. 2013). Zum Teil waren aber auch neue Themen und Regelungsinhalte hinzugekommen, insbesondere zu „lebensphasenorientierter Arbeitszeitgestaltung“, zu Qualifizierungsrechten für Eltern und zu Kitaplätzen. Insgesamt waren in mehr als 90 Prozent der ausgewerteten Tarifverträge „in irgendeiner Weise“ (ebd., S. 12) Vereinbarungsregelungen enthalten.

Diese Ergebnisse decken sich weitgehend mit unserer Analyse. Auch in den von uns untersuchten Branchen sind Teilzeitarbeit, Elternzeiten, Pflegezeiten und sonstige Familienzeiten die Regelungsschwerpunkte in diesem Themenbereich. Meist werden begleitende Freistellungs- und Entgeltfortzahlungsansprüche zu gesetzlichen Bestimmungen geregelt. Allgemeine, themenübergreifende Bestimmungen zur Vereinbarung von Erwerbs- und Sorgearbeit oder zur Gleichstellung von Frauen und konnten wir nur im privaten Bankgewerbe (§ 9a MTV) finden. Diese tragen allerdings eher den Charakter einer unbestimmten Willenserklärung. Demnach wollen die Tarifparteien durch die Förderung von Chancengleichheit und Familienvereinbarkeit insbesondere die Berufstätigkeit und die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen verbessern. Die Betriebsparteien werden aufgefordert hierzu konkrete Vorgehensweisen zu erarbeiten. Frauen und Männer sollen bei der Besetzung von offenen Stellen gleichberechtigt berücksichtigt und in Bezug auf ihre beruflichen Leistungen, ihre berufliche Weiterentwicklung und Qualifizierung in gleicher Weise „gefordert und gefördert“ werden.

5.1. Teilzeitarbeit

Bis Anfang der 2000er Jahre gab es in Deutschland kein gesondertes Teilzeitrecht. In der Regel galten die arbeitsrechtlichen Vorschriften zur Vollzeitbeschäftigung ohnehin auch für Teilzeitbeschäftigte. Die konkrete Gestaltung der Teilzeitarbeit wurde weitgehend auf betrieblicher Ebene geregelt, z. T. gaben Tarifverträge einen Rahmen. Erst als mit der Zunahme der Frauenerwerbsquote auch die Teilzeitquote kontinuierlich stieg und die Debatte über den demografischen Wandel und die

¹⁵⁴ Weitere vereinzelte Regelungen, insbesondere in Firmentarifverträgen, bezogen sich auf den Schutz vor familienunfreundlichen Arbeitszeiten, die Abstimmung der Arbeitszeiten mit Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen sowie auf Telearbeit.

bessere Ausschöpfung des Erwerbspersonenpotenzials an Fahrt aufnahm, rückte die Förderung und Regulierung von Teilzeitarbeit zunehmend auf die politische Agenda. Einmal mehr ging die Initiative von der europäischen Ebene aus. Ende 1997 wurden mit der Teilzeitrichtlinie einheitliche Mindeststandards für die Arbeitsbedingungen von Teilzeitbeschäftigten innerhalb der europäischen Gemeinschaft festgelegt. Die Richtlinie, die auf einer Rahmenvereinbarung der europäischen Sozialpartner beruhte, zielte v. a. auf die Beseitigung von Diskriminierungen und die Verbesserung der Qualität von Teilzeitarbeit, um Teilzeitbeschäftigung als integralen Bestandteil einer flexibleren Arbeitszeitorganisation zu fördern. In Deutschland wurde die Teilzeitrichtlinie mit dem 2001 in Kraft getretenen Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) umgesetzt.

Das TzBfG enthält zum einen ein Diskriminierungsverbot: Teilzeitbeschäftigte dürfen nicht schlechter behandelt und entlohnt werden als vergleichbare Vollzeitbeschäftigte, es sei denn, sachliche Gründe rechtfertigen eine unterschiedliche Behandlung.¹⁵⁵ Zum anderen wurde ein individueller Rechtsanspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit geschaffen. Er gilt allerdings nur in Betrieben mit regelmäßig mehr als 15 Beschäftigten (ohne Auszubildende). Weitere Voraussetzung ist, dass das Arbeitsverhältnis mindestens seit sechs Monaten besteht und der Anspruch und Umfang der Verringerung spätestens drei Monate vor deren Beginn geltend gemacht wird. Sind diese Voraussetzungen erfüllt, kann der Wunsch nach Arbeitszeitreduktion nur zurückgewiesen werden, wenn betriebliche Gründe entgegenstehen. Da diese Gründe recht weit gefasst sind, kann von einem wirklichen materiellen Rechtsanspruch nur bedingt die Rede sein. So kann der Teilzeitwunsch immer dann abgelehnt werden, wenn er „unverhältnismäßige“ Kosten nach sich zieht oder eine „wesentliche“ Beeinträchtigung des Arbeitsablaufs, der betrieblichen Organisation oder der Betriebssicherheit zu befürchten ist.¹⁵⁶ Dies erschwert insbesondere in kleineren und mittleren Unternehmen den Zugang zu Teilzeitarbeit. Die Ablehnungsgründe können durch Tarifvertrag präzisiert und ausgeweitet werden. Die Unternehmensleitung muss die Entscheidung spätestens einen Monat vorher schriftlich mitteilen, sonst verringert sich die Arbeitszeit in gewünschtem Umfang und ge-

155 Ein solches Diskriminierungsverbot war zuvor allerdings schon im 1972 in Kraft getreten Arbeitnehmerüberlassungsgesetz enthalten.

156 Diese weichen Formulierungen wurden von der Arbeitsrechtsprechung präzisiert. Anerkannte Ablehnungsgründe sind u. a.: Unvereinbarkeit mit dem Schichtsystem oder den betrieblichen Arbeitszeitregelungen; Notwendigkeit der Einrichtung einer neuen Infrastruktur; Verhinderung der termingerechten Erfüllung von Arbeitsaufgaben; Notwendigkeit aufwändiger Übergabegespräche; adäquate Besetzung der vakanten Teilzeitstelle nicht möglich.

wünschter Verteilung. Der genaue Ablehnungsgrund muss erst vor Gericht benannt und nachgewiesen werden. Anspruch auf einen erneuten Teilzeitantrag besteht erst nach Ablauf von zwei Jahren.¹⁵⁷

Ein weiteres Hindernis auch und gerade im Hinblick auf die Vereinbarung von Erwerbs- und Sorgearbeit ist das Fehlen eines Anspruchs auf zeitliche Begrenzung der Arbeitszeitreduktion. Demzufolge besteht auch kein Anspruch auf Aufstockung der Arbeitszeit oder auf Rückkehr in eine Vollzeittätigkeit. Zwar muss dem Wunsch nach Arbeitszeitverlängerung entsprochen werden, wenn ein entsprechender Arbeitsplatz zur Verfügung steht. Dies gilt allerdings nur, wenn dringende betriebliche Gründe sowie Wünsche anderer Teilzeitbeschäftigter nicht entgegenstehen. Umgekehrt besteht auch kein Recht darauf, Beschäftigte zu einer Arbeitszeitreduktion oder -verlängerung zu zwingen.

Über die genannten Bestimmungen hinaus enthält das TzBfG weitere Regelungen zur Teilzeitförderung. So muss ein neu zu besetzender Arbeitsplatz stets auch als Teilzeitstelle ausgeschrieben werden, wenn er sich hierzu eignet. Des Weiteren dürfen Teilzeitbeschäftigte nicht von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ausgeschlossen werden. Schließlich wurden im TzBfG auch erstmals Rahmenbedingungen für die Arbeitsplatzteilung (*job sharing*) und für die Teilzeitarbeit auf Abruf festgelegt. Diese sind voll tarifdispositiv, d. h. in Tarifverträgen kann von ihnen zuungunsten der Beschäftigten abgewichen werden. Im Geltungsbereich eines solchen (einschlägigen) Tarifvertrags kann auch in nicht tarifgebundenen Betrieben die Anwendung der vom Gesetz abweichenden Bestimmungen vereinbart werden. Zumindest in den von uns untersuchten Branchen wurde jedoch bislang nicht von der Tarifdispositivität Gebrauch gemacht. Überhaupt enthalten die Tarifverträge weder Regelungen zur Arbeitsplatzteilung noch zur Abrufarbeit.

Tarifliche Regelungen zur Teilzeitarbeit

Erste tarifvertragliche Regelungen zur Teilzeitarbeit lassen sich bis in die 1980er Jahre zurückverfolgen (Bispinck 1992). In den 1990er Jahren häuften sich dann auf gewerkschaftliche Initiative hin die einschlägigen Vereinbarungen, in denen v. a. Rahmenbedingungen für die betriebliche Gestaltung geregelt wurden (Towara 2002). Die meisten Bestimmungen dieser frühen Tarifverträge sind dann 2001 von der neuen Gesetzeslage (weit) überholt worden. Laut Bispinck (2016) hat das TzBfG kaum Spuren in der Tarifvertragslandschaft hinterlassen. Vielmehr wurden die alten Tarifverträge meist unverändert fortgeführt. Auch in den vergangenen Jahren habe es „keine nennenswerten tarifpolitischen Diskussionen

¹⁵⁷ Dies gilt im Übrigen auch, wenn die Unternehmensleitung dem ersten Antrag zugestimmt hat.

und praktischen Auseinandersetzungen“ um Teilzeitarbeit gegeben (ebd., S. 14).

Auch in den von uns untersuchten Branchen sind die Regelungen zur Teilzeitarbeit meist schon älteren Datums (siehe Tab. 19). Lediglich im privaten Bankgewerbe, wo insbesondere ver.di die Chancen auf eine Teilzeitbeschäftigung verbessern möchte, hat es signifikante Veränderungen gegeben. In den Tarifverträgen wird zunächst meist festgelegt, dass Teilzeitbeschäftigte einen anteiligen Anspruch auf alle tariflichen Leistungen haben, solange im Detail nichts anderes geregelt ist. Nur im Bauhauptgewerbe fehlt ein entsprechender Passus. Ein dem TzBfG zumindest vergleichbarer Anspruch auf Arbeitszeitreduzierung existiert lediglich im privaten Bankgewerbe. Hier ist entsprechenden Wünschen Rechnung zu tragen, wenn die arbeitsorganisatorischen Gegebenheiten und die personelle Situation dies zulassen.¹⁵⁸ Zwar fallen diese Ablehnungsgründe hinter die Bestimmungen des TzBfG zurück, an anderer Stelle gehen die tariflichen Regelungen jedoch über das Gesetz hinaus. So sieht der Tarifvertrag vor, dass eine Ablehnung des Umwandlungswunsches unmittelbar begründet werden muss. Auf Beschäftigtenwunsch muss im Konfliktfall der Betriebsrat hinzugezogen werden, um so eventuell doch noch zu einer einvernehmlichen Lösung zu kommen. Des Weiteren kann ein neuer Teilzeitantrag nicht erst nach zwei Jahren, sondern bereits nach einem Jahr gestellt werden. Beschäftigte mit Umwandlungswünschen haben das Recht, über eine geeignete freie Stelle unterrichtet zu werden. Die Umwandlung des Arbeitszeitvolumens kann grundsätzlich auch befristet erfolgen. Schließlich gelten all diese tariflichen Rechte auch für den Fall einer gewünschten Aufstockung der Arbeitszeit.

Die anderen Tarifverträge bleiben weit hinter diesen Rechten zurück. Im Bauhauptgewerbe, wo ohnehin nur im Manteltarifvertrag der Angestellten ein Passus zur Teilzeitarbeit zu finden ist, existiert lediglich eine unverbindliche Bestimmung, wonach bei der Schaffung neuer und der Neubesetzung vorhandener Arbeitsplätze dem Wunsch nach Teilzeit entsprochen werden soll, wenn die betrieblichen Bedürfnisse und die persönliche Eignung des*der Beschäftigten dem nicht entgegenstehen.

158 Eindeutigere Rechtsansprüche existieren hingegen z.B. in der Papier verarbeitenden Industrie. Dort können Beschäftigte aus „persönlichen Gründe“ (Kindererziehung und Pflege werden als Beispiele genannt) die Herabsetzung der Arbeitszeit für eine Dauer von bis zu vier Jahren verlangen (Bispinck 2016, S. 14). Dieses Verlangen kann nur zurückgewiesen werden, wenn es für den Betrieb unzumutbar ist. Eine ähnliche Regelung existiert auch im öffentlichen Dienst, wo Beschäftigten mit minderjährigen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen eine Arbeitszeitreduktion nur verwehrt werden kann, wenn dringende dienstliche oder betriebliche Belange dem entgegenstehen.

In der chemischen Industrie haben Beschäftigte mit Teilzeitwunsch immerhin das Recht, über eine geeignete freie Stelle unterrichtet zu werden. Ist eine solche vorhanden, dann soll ihnen diese bei vergleichbarer Qualifikation vorrangig angeboten werden. Auch in diesen beiden Branchen gelten die genannten Bestimmungen im Unterschied zum TzBfG gleichermaßen auch für Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit (wieder) aufstocken möchten.

Bis auf das Bauhauptgewerbe lassen sich in allen Branchen Regelungen zu täglichen Mindestarbeitszeiten bzw. zur Verteilung des Stundenvolumens auf die Arbeitswoche finden. Diese dienen zum einen dem Schutz vor einer Aufsplitterung des Arbeitsvolumens in zu kleine Abschnitte sowie dem Schutz vor Arbeit auf Abruf. Zum anderen sollen Teilzeitverhältnisse mit geringem Stundenvolumen verhindert werden, um Frauen eine eigenständige finanzielle und soziale Absicherung zu ermöglichen (Klenner et al. 2013, S. 9). In der chemischen Industrie darf die tägliche Arbeitszeit nicht unter vier Stunden betragen. Im Einzelhandel NRW soll sie mindestens vier Stunden, im privaten Bankgewerbe mindestens drei Stunden umfassen. Im Einzelhandel ist zusätzlich eine Wochenarbeitszeit von mindestens 20 Stunden vorgesehen, die höchstens auf fünf Tage verteilt werden soll. Abweichungen sind jedoch durchgehend möglich, etwa wenn dies von den Beschäftigten gewünscht wird, aus betrieblichen Gründen notwendig ist oder der Betriebsrat zustimmt. Am umfassendsten sind die Vorgaben zur Beschränkung des Umfangs und der Verteilung der Teilzeitarbeit im Einzelhandel NRW. Ohnehin zielen hier die tariflichen Vorgaben vor dem Hintergrund des bereits ausgesprochen hohen Teilzeitanteils eher auf eine Förderung von Vollzeitbeschäftigung oder zumindest umfangreicher Teilzeitbeschäftigung. So sollen Teilzeitbeschäftigte mit einem Vollzeitwunsch bei der Besetzung von Vollzeitstellen vorrangig berücksichtigt werden, soweit betriebliche Belange nicht entgegenstehen. Eine entsprechende Regelung für Vollzeitbeschäftigte, die in Teilzeit wechseln wollen, fehlt hingegen. Des Weiteren haben Teilzeitbeschäftigte, die zusammenhängend 17 Wochen lang über 20 Prozent der einzelvertraglich vereinbarten Arbeitszeit hinaus gearbeitet haben, Anspruch auf einen Arbeitsvertrag, der dem Durchschnitt der tatsächlich geleisteten Arbeit innerhalb dieser 17 Wochen entspricht. Im privaten Bankgewerbe existiert ein ähnlicher Passus. Hier können Beschäftigte eine entsprechende Neugestaltung des Arbeitsvertrages verlangen, wenn regelmäßig Mehrarbeit angeordnet und geleistet wird.

Tabelle 19: Tarifvertragliche Regelungen zur Teilzeitarbeit

	Bauhauptgewerbe	chemische Industrie	Einzelhandel NRW	privates Bankgewerbe
Teilzeit	<p>§ 3 RTV-Ang. bei Schaffung neuer & Neubesetzung vorhandener Arbeitsplätze soll AG den Wünschen von VZB auf Teilzeit & von TZB auf Vollzeit Rechnung tragen dabei sind die betriebl. Bedürfnisse & die pers. Eignung der AN zu berücksichtigen</p>	<p>TV über Teilzeitarbeit (West: 1987; I.F. 1/1994; Ost: 1991; I.F. 9/2002) soweit bei manteltarifvertraglichen Ansprüchen nicht bereits die jeweilige vertragliche AZ maßgebend ist, ist das Verhältnis der vertraglichen zur tarifl. regelmäßigen AZ zugrunde zu legen bei ausdrücklichem Wunsch von VZB auf Teilzeit & TZB auf Vollzeit, hat AG die betreffenden AN bei oder vor der Ausschreibung einer geeigneten freien Stelle hierüber zu unterrichten & bei vergleichbarer Qualifikation die Möglichkeit der Übernahme vorrangig zu prüfen tgl. AZ darf (mit Ausnahme von geringfügig Beschäftigten & ausdrücklich getroffenen Vereinbarungen) nicht unter 4 Std. betragen</p>	<p>§ 3 MTV TZB sind anteilig an den tarifl. Leistungen zu beteiligen AZ soll wöchentlich mind. 20 Std. & tgl. mind. 4 Std. betragen & auf max. 5 Wochentage verteilt werden (mit Zustimmung des BR auch auf 6 Tage); Abweichung auf AN-Wunsch oder wg. betrieblicher Belange mgl. bei der Besetzung von Vollzeit Arbeitsplätzen sollen TZB, die in Vollzeit wechseln wollen, vorrangig berücksichtigt werden, soweit betriebl. Belange nicht entgegen stehen TZB, die zusammenhängend 17 Wochen über 20 % der einzelvertraglich vereinbarten Arbeitszeit hinaus gearbeitet haben, haben Anspruch auf einen Arbeitsvertrag, der dem Durchschnitt der tatsächlich geleisteten Arbeit innerhalb dieser 17 Wochen entspricht (seit 8/2003)</p>	<p>§ 9 MTV TV-Parteien wollen Teilzeit fördern TZB stehen alle tarifl. Leistungen anteilmäßig zu TZB sollen in Fragen der beruflichen Entwicklung & Weiterbildung wie VZB gefördert werden TZB soll in allen berufl. & betriebl. Qualifikationsstufen im Rahmen der betriebl. Gegebenheiten ermöglicht werden VZB, die AZ reduzieren wollen, haben Informationsrecht über die zu besetzenden TZ-Stellen innerbetriebliche Ausschreibung: AG muss prüfen, ob Arbeitsplatz auch als TZB geeignet ist bei der Besetzung von TZ-Stellen sollen bei gleicher pers. & fachlicher Eignung interne VZB vorrangig berücksichtigt werden; gleiches gilt umgekehrt für TZB bei der Besetzung von VZ-Stellen Umwandlungswünschen ist Rechnung zu tragen, wenn arbeitsorg. Gegebenheiten & personelle Situation dies zulassen¹ Umwandlung des AZ-Volumens kann auch befristet erfolgen Ablehnung des Umwandlungswunschs</p>

	Bauhauptgewerbe	chemische Industrie	Einzelhandel NRW	privates Bankgewerbe
				<p>muss begründet & auf AN-Wunsch mit dem BR besprochen werden (Ziel: einvernehmliche Regelung)</p> <p>tgl. AZ soll mind. 3 Std. betragen & zusammenhängend erbracht werden; einvernehmliche Ausnahmen sind unter Information des BR mgl.</p> <p>bei regelmäßiger Mehrarbeit kann AN Neugestaltung des Arbeitsvertrages verlangen</p>
Langzeitkonten	-	können per BV für AZ-Reduzierung genutzt werden (s. Kap. 2.2.3)	können per BV & Zustimmung von ver.di für AZ-Reduzierung genutzt werden (s. Kap. 2.2.3)	können per BV (in Betrieben ohne BR per Einzelvertrag) für AZ-Reduzierung genutzt werden (s. Kap. 2.2.3)
<p>1 Der Wunsch nach Wechsel des AZ-Volumens ist mindestens 3 Monate vorher anzumelden. Ein neuer Antrag kann frühestens 1 Jahr nach der ersten AG-Entscheidung gestellt werden.</p>				

Quelle: eigene Zusammenstellung

5.2. Elternzeiten

Die gesetzliche Regulierung von Kinderbetreuungszeiten lässt sich in zwei Teilbereiche untergliedern: den Mutterschutz, der auf die arbeits- und sozialrechtliche Absicherung von Schwangeren und jungen Müttern, aber auch den Schutz des Fötus und des Neugeborenen zielt, sowie die arbeits- und sozialrechtliche Freistellung und Absicherung von Eltern in den ersten Jahren nach der Geburt. Während der Mutterschutz seit langem gesetzlich verankert ist, setzte die Regulierung von Freistellungsansprüchen zur Kinderbetreuung und von begleitenden Entgeltersatzleistungen erst Mitte der 1980er Jahre im Zuge der steigenden Frauenerwerbsquote ein. Während der Mutterschutz kaum Spuren im Tarifvertragssystem hinterlassen hat, lassen sich in den untersuchten Branchen durchaus begleitende tarifliche Regelungen zum gesetzlichen Elternurlaub bzw. zur Elternzeit finden.

5.2.1. Mutterschutz und Mutterschaftsgeld

Das 1952 in Kraft getretene und seitdem mehrmals¹⁵⁹ – insbesondere infolge der 1992 erlassenen der EG-Mutterschutz-Richtlinie – veränderte Mutterschutzgesetz enthält u. a. ein Beschäftigungsverbot vor und nach der Geburt, Ansprüche auf Entgeltersatzleistungen sowie einen besonderen Kündigungsschutz für Mütter. Demnach dürfen schwangere Frauen nicht beschäftigt werden, wenn dadurch nach ärztlicher Bescheinigung ihr Leben oder ihre Gesundheit bzw. das Leben oder die Gesundheit des Fötus gefährdet sind. In den letzten sechs Wochen vor der voraussichtlichen Entbindung dürfen Schwangere generell nur dann beschäftigt werden, wenn und solange sie dies ausdrücklich wünschen. Des Weiteren dürfen Mütter generell acht Wochen nach der Entbindung nicht beschäftigt werden. Bei Früh- und Mehrlingsgeburten sowie bei einer Behinderung des Kindes verlängerte sich die nachgeburtliche Schutzfrist auf Antrag der Mutter auf zwölf Wochen. Bei vorzeitigen Entbindungen verlängern sich die Fristen zusätzlich um den Zeitraum der nicht in Anspruch genommen Schutzfrist vor der Geburt.¹⁶⁰ Weiterhin dürfen stillende Mütter nicht mit schweren körperlichen oder gesundheitsgefährdenden Arbeiten betraut werden, und nicht voll leistungsfähige Frauen müssen in den ersten Monaten nach der Entbindung ihrer

159 Zuletzt mit dem Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzrechts von Mai 2017, dessen wesentliche Teile Anfang 2018 in Kraft getreten sind.

160 Verstirbt das Kind vor, während oder nach der Geburt, verkürzt sich das Beschäftigungsverbot auf Antrag der Mutter auf zwei Wochen nach der Entbindung, wenn nach ärztlicher Bescheinigung nichts gegen die Wiederaufnahme der Arbeit spricht.

Leistungsfähigkeit entsprechend beschäftigt werden. Außerdem dürfen schwangere und stillende Frauen – mit diversen Ausnahmen – nicht mit Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit betraut werden. Kündigungen während der Schwangerschaft und in den ersten vier Monaten nach der Entbindung (bzw. nach einer ab der zwölften Schwangerschaftswoche erfolgten Fehlgeburt) sind mit wenigen Ausnahmen unzulässig. Es besteht jedoch kein Anspruch auf Rückkehr an den vorherigen Arbeitsplatz, sondern lediglich auf Fortführung des Arbeitsvertrags.

Während der Schutzfristen besteht grundsätzlich ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung in Höhe des Durchschnittsverdienstes der letzten drei Monate vor der Schwangerschaft.¹⁶¹ Besteht Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach SGB V, so vermindert sich der Entgeltfortzahlungsanspruch auf die Differenz zwischen dem Mutterschaftsgeld und dem vorherigen durchschnittlichen Nettoentgelt. Anspruch auf Mutterschaftsgeld während der o.g. Schutzfristen besteht bei Erwerbstätigkeit und einer eigenständigen Versicherung in der GKV mit Anspruch auf Krankengeld. Die Höhe des Krankengelds beträgt derzeit max. 13 Euro pro Kalendertag.

Tarifliche Regelungen zum Mutterschutz und Mutterschaftsgeld

In den untersuchten Branchen lassen sich lediglich im Einzelhandel NRW und im privaten Bankgewerbe Bestimmungen zur Mutterschaft finden. Diese beschränken sich jedoch auf Anrechnungsvorschriften für tarifliche Entgelte. So vermindert sich in beiden Branchen der Anspruch auf die Jahressonderzahlung um die Zeit des Bezugs von Mutterschaftsgeld. Im Einzelhandel gilt dies auch für den Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen, während dieser im Bankgewerbe explizit unberührt bleibt. Darüber hinaus enthalten die Bestimmungen zur Arbeitszeit Im Einzelhandel NRW einen Verweis auf die Vorschriften des Mutterschutzgesetzes.

5.2.2. Elternzeit und Elterngeld

Ein Anspruch auf Freistellung zur Kinderbetreuung und auf begleitende Entgeltersatzleistungen existiert in Deutschland seit 1986, als das Bundeserziehungsgeldgesetz in Kraft trat. Es gewährte Eltern einen Anspruch auf unbezahlte Freistellung von der Arbeit im Zeitraum bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes. Der sog. „Erziehungsurlaub“ konnte von einem der beiden Elternteile in Anspruch genommen

¹⁶¹ Des Weiteren besteht während der Schwanger- und Mutterschaft Anspruch auf bezahlte Freistellung für einschlägige ärztliche Untersuchungen.

oder auch unter den Eltern aufgeteilt werden, eine gleichzeitige Inanspruchnahme war jedoch bis zur Reform im Jahr 2001 ausgeschlossen.¹⁶² Während der Freistellung bestanden ein besonderer Kündigungsschutz sowie ein Anspruch auf Teilzeitarbeit (begrenzt auf Unternehmen mit regelmäßig mindestens 15 Beschäftigten) zwischen 15 und 30 Wochenstunden. Während der ersten beiden Lebensjahre des Kindes war der begleitende Bezug von Erziehungsgeld möglich. Für das dritte Lebensjahr gab es in einigen Bundesländern Landeserziehungsgeld. Das Erziehungsgeld wurde unabhängig vom Erwerbsstatus gewährt, solange bestimmte Einkommensgrenzen nicht überschritten wurden.¹⁶³ Es betrug entweder 300 Euro monatlich für zwei Jahre oder 450 Euro monatlich für ein Jahr. Das Bundeserziehungsgeldgesetz wurde 2007 durch das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) ersetzt.

Elternzeit

Das BEEG übernahm den Anspruch auf unbezahlte Freistellung bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres für die eigene Betreuung eines im Haushalt lebenden Kindes, wobei die nachgeburtliche Mutterschutzfrist nach wie vor angerechnet wird. Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sind unerheblich. Beide Elternteile können nun auch ganz oder zeitweise zusammen in Elternzeit gehen. Nicht verbrauchte Anteile können auf den Zeitraum zwischen dem vierten und achten Lebensjahr des Kindes übertragen werden. Die Übertragung war zunächst von der Zustimmung der Unternehmensleitung abhängig und maximal im Umfang von zwölf Monaten möglich. Mit dem „Gesetz zur Einführung des Elterngeld Plus“ wurde für Geburten ab Mitte 2015 ein Anspruch auf Übertragung von bis zu 24 Monaten geschaffen, der nur aus dringenden betrieblichen Gründen zurückgewiesen werden kann.

Der Antrag auf Elternzeit muss spätestens sieben Wochen vor Beginn (bzw. sieben Wochen vor Ablauf der Mutterschutzfrist) gestellt werden, wobei zugleich verbindlich erklärt werden muss, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren Elternzeit genommen werden soll.¹⁶⁴ Jeder Elternteil konnte seine Elternzeit zunächst auf zwei Zeitabschnitte verteilen. Für Geburten ab Mitte 2015 ist eine Dreiteilung möglich. Weitere Aufteilungen bedürfen der Zustimmung der Unternehmensleitung.

162 Diese Reform beinhaltete auch die Umbenennung der diskriminierenden Bezeichnung „Elternurlaub“ in „Elternzeit“.

163 Zuletzt: bei Paaren 30.000 Euro in den ersten sechs Lebensmonaten des Kindes, ab dem siebten Lebensmonat erfolgte ab 16.500 Euro Einkommen eine prozentuale Anrechnung.

164 Für Elternzeit nach dem dritten Lebensjahr des Kindes beträgt die Anmeldefrist 13 Wochen.

Während der Elternzeit ist eine Teilzeitbeschäftigung mit einem monatsdurchschnittlichen Umfang von bis zu 30 Wochenstunden möglich. Eine bereits zuvor bestehende Teilzeitbeschäftigung in diesem Umfang kann ohne besondere Vereinbarung unverändert fortgesetzt werden. Ein Anspruch auf Arbeitszeitreduktion besteht nach wie vor nur in Unternehmen mit dauerhaft mehr als 15 Beschäftigten, wenn keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen und die Beschäftigung mindestens sechs Monate ununterbrochen besteht. Der Anspruch umfasst eine zweimalige Verringerung der Arbeitszeit während der Gesamtdauer der Elternzeit auf 15 bis 30 Wochenstunden für jeweils mindestens zwei Monate. Die Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung in einem anderen Unternehmen oder als selbstständige Tätigkeit ist nur mit Zustimmung der Unternehmensleitung möglich.

Ab dem Zeitpunkt, von dem an die Elternzeit verlangt wird, jedoch frühestens acht Wochen vor Beginn der Elternzeit und während der Elternzeit besteht ein Kündungsverbot, das auch im Insolvenzfall oder nach einem Betriebsübergang fortbesteht und nur in Ausnahmefällen ausgesetzt werden darf (z. B. bei Stilllegung des Betriebes oder einzelner Betriebsteile oder Gefährdung der wirtschaftlichen Existenz des Betriebs durch die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses). Hingegen haben die Beschäftigten ein Sonderkündigungsrecht mit einer Frist von drei Monaten zum Ende der Elternzeit. Wird davon kein Gebrauch gemacht, dann lebt das Arbeitsverhältnis zu den ursprünglichen Bedingungen mit dem Ende der Elternzeit automatisch wieder auf. Ein Rückkehrrecht auf den früheren Arbeitsplatz besteht jedoch nach wie vor nicht.

Elterngeld

Mit Inkrafttreten des BEEG wurde das Erziehungsgeld durch das Elterngeld ersetzt. Im Gegensatz zum Erziehungsgeld wird das Elterngeld nur noch an Personen gezahlt, die keiner oder keiner vollen Erwerbstätigkeit nachgehen. Während der Anspruch auf Elternzeit drei Jahre umfasst, ist der Anspruch auf Elterngeld grundsätzlich auf zwölf Monate unmittelbar nach der Geburt des Kindes begrenzt und liegt damit auch deutlich unter der Bezugsdauer des vorherigen Erziehungsgeldes. Hierdurch wird ein Anreiz gesetzt, früher in die Erwerbstätigkeit zurückzukehren. Der gemeinsame Anspruch ist unter den Eltern frei aufteilbar. Die Bezugszeit kann auf 14 Monate verlängert werden, wenn auch der zweite Elternteil mindestens zwei Monate Elternzeit in Anspruch nimmt („Partnermonate“) und zumindest ein Elternteil sein Erwerbseinkommen für zwei Monate mindert. Die Elterngeldmonate können auch gleichzeitig in Anspruch genommen werden. Alleinerziehende mit alleinigem Sorgerecht oder Aufenthaltsbestimmungsrecht haben Anspruch auf vierzehn Monate El-

terngeld, wenn sie für mindestens zwei Monate ihr Erwerbseinkommen mindern.

Für Geburten ab Mitte 2015 wurde das Elterngeld flexibilisiert und um eine weitere Variante, das sogenannte „Elterngeld Plus“, erweitert. Der Bezugszeitraum des Elterngeldes kann auf die doppelte Zeit gestreckt werden, wenn es monatlich nur zur Hälfte in Anspruch genommen wird. Zudem wird ein sog. „Partnerschaftsbonus“ gewährt, wenn beide Elternteile parallel zum Elterngeldbezug gleichzeitig für mindestens vier aufeinanderfolgende Monate einer Teilzeitbeschäftigung im Umfang von 25 bis 30 Wochenstunden nachgehen. In diesem Fall erhält jeder Elternteil für vier zusätzliche Monate Elterngeld Plus.

Im Gegensatz zum Erziehungsgeld ist das Elterngeld einkommensabhängig. Es richtet sich nach dem durchschnittlichen monatlichen Nettoerwerbseinkommen des beantragenden Elternteils in den letzten zwölf Monaten vor der Geburt des Kindes. Wie das Arbeitslosengeld beträgt es grundsätzlich 67 Prozent des früheren Nettoeinkommens, erhöht sich aber schrittweise auf bis zu 100 Prozent, wenn das Nettoeinkommen unter 1.000 Euro lag, bzw. sinkt auf bis zu 65 Prozent, wenn das Nettoeinkommen über 1.200 Euro betrug. Darüber hinaus ist ein Mindestbetrag von 300 Euro und ein Höchstbetrag von 1.800 Euro im Monat festgelegt. Der Anspruch entfällt vollständig, wenn im letzten abgeschlossenen Veranlagungszeitraum ein Einkommen von mehr als 250.000 Euro, bei zwei anspruchsberechtigten Personen von mehr als 500.000 Euro, zu versteuern war. Eltern, die vor der Geburt des Kindes erwerbslos oder ohne Einkommen waren, erhalten den Mindestbetrag. Das Elterngeld erhöht sich um 10 Prozent, mindestens jedoch 75 Euro, wenn die bezugsberechtigte Person mit zwei Kindern, die noch nicht drei Jahre alt sind, oder drei oder mehr Kindern, die noch nicht sechs Jahre alt sind in einem Haushalt lebt (Geschwisterbonus). Bei Mehrlingsgeburten erhöht sich das Elterngeld um je 300 Euro für das zweite und jedes weitere Kind (Mehrlingszuschlag). Elterngeld ist sozialabgaben- und steuerfrei, unterliegt jedoch dem Progressionsvorbehalt. Andere Entgeltersatzleistungen werden auf das Elterngeld, mit Ausnahme des Mindestelterngelds und des Mehrlingsbonus, angerechnet. Dies umfasst u. a. auch das Mutterschaftsgeld.

Tarifliche Regelungen zu Elternzeit und Elterngeld

In den untersuchten Branchen zeigen sich höchst unterschiedliche begleitende Regelungen zur gesetzlichen Elternzeit und zum Elterngeld (siehe Tab. 20). Wenig überraschend lassen sich umfangreichere Bestimmungen v. a. im Einzelhandel und im Bankgewerbe finden, handelt es

sich hierbei doch um Branchen mit einem (relativ) hohen Frauenanteil. Im Bauhauptgewerbe existieren hingegen gar keine Bestimmungen.

In der chemischen Industrie können im Tarifgebiet West der „Demografiefonds“ und im Tarifgebiet Ost der „LephA-Fonds“ zur Finanzierung von Familienzeiten bzw. Erziehungszeiten genutzt werden (siehe Kap. 1. und 2.2.6.). Diese sind aber jeweils nur eine Verwendungsoption unter vielen weiteren. Selbiges gilt für die Möglichkeit, Langzeitkonten zur Arbeitszeitreduktion oder zu einer kinderbetreuungsbedingten Auszeit zu verwenden, die neben der chemischen Industrie grundsätzlich auch im Einzelhandel NRW und im privaten Bankgewerbe besteht. Bei der Nutzung des „Demografiefonds“ für Familienzeiten sind die Betriebsparteien weitgehend frei darin, welchen Beschäftigtengruppen sie wann und wie eine (teil-)bezahlte Arbeitszeitreduktion oder Freistellung gewähren. Nach Erhebungen der Tarifparteien entschieden sich bislang 25 Prozent der tarifgebundenen Westbetriebe, den „Demografiefonds“ zumindest teilweise für die „lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung“ zu verwenden. Nur 9 Prozent dieser Betriebe wählten hierbei Familienzeiten als konkreten Nutzungszweck (Biermann 2013, S. 15). Im „LephA-TV“ sind die Bestimmungen hingegen etwas konkreter. Bis zur Vollendung des zwölften Lebensjahres des Kindes kann hier aus dem Fonds eine bezahlte Freistellung von 2,5 Stunden pro Woche finanziert werden.¹⁶⁵ Der gleichzeitige Bezug von Elterngeld ist ausgeschlossen. Dauer, Lage und Verteilung der bezahlten Freistellung sind betrieblich zu regeln. Es kann also z. B. auch eine Bündelung der Freistellungsansprüche innerhalb des vereinbarten Verteilungszeitraums zu ganzen Tagen erfolgen. Teilzeitbeschäftigte haben einen anteiligen Anspruch.

Im privaten Bankgewerbe haben Voll- und Teilzeitbeschäftigte mit einer Betriebszugehörigkeit von mindestens fünf Jahren Anspruch auf eine unbezahlte Freistellung von weiteren sechs Monaten im Anschluss an die gesetzliche Elternzeit. Ihren Anspruch müssen sie mindestens drei Monate vor Ablauf der Elternzeit geltend machen. Weitere Voraussetzung ist, dass sie zwischenzeitlich keine andere Tätigkeit außerhalb des Unternehmens ausgeübt haben. Während dieser insgesamt max. 3,5 Jahre währenden Freistellungsphase ruht das Arbeitsverhältnis. Es sollen jedoch Qualifizierungsmöglichkeiten geprüft und genutzt werden, ggf. auch im Rahmen gesetzlich zulässiger Teilzeitarbeit.

Im Einzelhandel NRW besteht ein tariflicher Anspruch auf unbezahlte Freistellung im Umfang von max. fünf Jahren (inklusive gesetzliche Elternzeit) bis zur Vollendung des zwölften Lebensjahres des Kindes. Der Anspruch ist allerdings auf Betriebe mit mehr als 100 Beschäftigten be-

¹⁶⁵ Bis September 2016 war die Freistellung bis max. zum sechsten Lebensjahr des Kindes beschränkt.

grenzt. Weitere Voraussetzung ist eine Betriebszugehörigkeit von mindestens vier Jahren zum Zeitpunkt der Entbindung, wovon mindestens zwei Jahre nach Beendigung der Ausbildung liegen müssen. Der Elternurlaub kann in höchstens zwei Abschnitten in Anspruch genommen werden, wobei jeder Abschnitt mindestens eine Dauer von sechs Monaten umfassen muss. Während des Elternurlaubs ruht das Arbeitsverhältnis; auf Wunsch der Beschäftigten ist, unter Berücksichtigung betrieblicher Belange, aber auch eine teilweise Beurlaubung in Form einer Teilzeitbeschäftigung möglich. Des Weiteren sind Beschäftigte, die sich in Elternurlaub befinden und sich für eine Aushilfstätigkeit interessieren, bei der Besetzung solcher Stellen bevorzugt zu berücksichtigen. Nach Ende des Elternurlaubs besteht Anspruch auf Beschäftigung an einem gleichwertigen Arbeitsplatz im Betrieb zu den vor Beginn des Elternurlaubs geltenden Vertragsbedingungen.

Tabelle 20: Tarifvertragliche Regelungen zu Elternzeiten

	chemische Industrie	Einzelhandel NRW	privates Bankgewerbe
erweiterte Elternzeit	<p>§ 4 LephA-TV (Ost, seit 1/2013)</p> <p>LephA-Fonds kann per BV zur Finanzierung von zusätzl. Erziehungszeiten verwendet werden</p> <p>Anspruch auf bezahlte Freistellung von max. 2,5 Stunden pro Woche bis zum 12. Lj. (bis 2016 bis zum 6. Lj.) des Kindes</p> <p>anteiliger Anspruch für TZB</p> <p>Dauer, Lage & Verteilung der Freistellung sind betrieblich zu regeln¹</p> <p>der gleichzeitige Bezug von Elterngeld ist ausgeschlossen</p>	<p>§ 19 MTV</p> <p>nur in Betrieben mit mehr als 100 AN</p> <p>Anspruch auf max. 5 Jahre Elternurlaub (inkl. gesetzl. EZ) bis zum 12. Lj. des Kindes²</p> <p>Aufteilung in max. 2 Abschnitte von mind. 6 Monaten mgl.</p> <p>Voraussetzungen:</p> <p>mind. 4 Jahre BZ zum Zeitpunkt der Entbindung, davon mind. 2 Jahre nach Beendigung der Ausbildung</p> <p>keine andere Tätigkeit außerhalb des Unternehmens</p> <p>Antrag muss mind. 3 Monate vor Antritt des EU gestellt werden</p> <p>auf AN-Wunsch teilweise Beurlaubung mit TZB unter Berücksichtigung betriebl. Belange mgl.</p> <p>AN in EU sind bei Aushilfstätigkeiten im Unternehmen bevorzugt zu berücksichtigen</p> <p>AN in EU können an betriebl. Fort- & Weiterbildung teilnehmen</p> <p>nach Ende des EU Anspruch auf Beschäftigung an gleichwertigem Arbeitsplatz im Betrieb zu den vor Beginn des EU geltenden Vertragsbedingungen</p> <p>AN muss 6 Monate vor Ende des EU mitteilen, ob das ruhende Arbeitsverhältnis wieder aufgenommen wird³</p> <p>EU wird auf Berufsjahre angerechnet, nicht jedoch auf BZ</p>	<p>§ 9a MTV</p> <p>Anspruch auf zusätzlich bis zu 0,5 Jahre EZ nach Ablauf der gesetzl. EZ (max. 3,5 Jahre)</p> <p>Voraussetzungen:</p> <p>mind. 5 Jahre BZ</p> <p>Inanspruchnahme der gesetzl. EZ</p> <p>keine andere Tätigkeit außerhalb des Unternehmens</p> <p>Inanspruchnahme muss mind. 3 Monate vor Ablauf der gesetzl. EZ mitgeteilt werden</p> <p>BR muss informiert werden</p> <p>während EZ sollen Möglichkeiten der Qualifizierung & -weiterentwicklung geprüft & genutzt werden, ggf. auch im Rahmen zulässiger TZB</p> <p>nach der Rückkehr werden frühere BZ-Jahre bei tarifl. Leistungen angerechnet</p>
Langzeitkon-	können per BV für Elternzeit genutzt werden	können per BV & Zustimmung von ver.di für Eltern-	können per BV (in Betrieben ohne BR per Einzelver-

	chemische Industrie	Einzelhandel NRW	privates Bankgewerbe
ten	(s. Kap. 2.2.3)	zeit genutzt werden (s. Kap. 2.2.3)	trag) für Elternzeit genutzt werden (s. Kap. 2.2.3)
sonstige Re- gelungen	§ 13 Demo-TV (West; 1/2013) lebensphasenorientierte AZ-Gestaltung (s. Kap. 2.2.6.)	-	-
<p>1 Es kann also z. B. auch eine Bündelung der Freistellungsansprüche innerhalb des vereinbarten Verteilungszeitraums zu ganzen Tagen erfolgen.</p> <p>2 Sind beide Elternteile im selben Unternehmen beschäftigt, können die Ansprüche nur einmal gestellt werden. Eine Teilung zwischen den Eltern ist zulässig.</p> <p>3 Die gleiche Frist gilt bei vorzeitiger Beendigung der Elternzeit.</p>			

Quelle: eigene Zusammenstellung

5.3. Pflegezeiten

Als Pflegezeiten werden im Folgenden alle Zeiten verstanden, die mit der nichtprofessionellen Betreuung und Pflege anderer Personen verbracht wird. Grundsätzlich lassen sich zwei verschiedene Formen von Pflegezeiten mit unterschiedlichen gesetzlichen Grundlagen unterscheiden: Die Pflege von Haushaltsmitgliedern und Angehörigen bei einer vorübergehenden Erkrankung und die Pflege bei einer länger andauernden oder dauerhaften Pflegebedürftigkeit. Die Betreuung und Pflege bei vorübergehender Krankheit ist seit langem Gegenstand gesetzlicher Regulierung, insbesondere in Form von Freistellungsansprüchen und Entgeltersatzleistungen bei Erkrankung eines Kindes im Rahmen der GKV und der GUV. Hingegen ist die Pflege bei Pflegebedürftigkeit naher Angehöriger erst in den 1990er Jahren in den Fokus des Gesetzgebers gerückt. Wiederum bildet der demografische Krisendiskurs, insbesondere die zunehmende Alterung und Hochaltrigkeit der Bevölkerung und die damit verbundene Zunahme von Pflegebedürftigen, den Hintergrund für verstärkte staatliche Regulierungsaktivitäten. Ein weiterer wichtiger Bezugspunkt ist die zunehmende Erwerbstätigkeit von Frauen, die traditionell die Hauptlast der informellen Pflege tragen, sowie die mit der gesellschaftlichen Individualisierung verbundene Veränderung familiärer Unterstützungsstrukturen. Die tarifliche Regulierung von Pflegezeiten folgt dieser Entwicklung: Während die begleitende Gestaltung der Kinderkrankenpflege seit langem Gegenstand von Tarifverträgen ist, sind Tarifvereinbarungen zur Pflege bei (länger) andauernder Pflegebedürftigkeit durchwegs neueren Datums.

5.3.1. Pflege bei vorübergehender Krankheit

Bei vorübergehender Erkrankung eines nahen Angehörigen besteht ggf. Anspruch auf bezahlte oder unbezahlte Arbeitsfreistellung sowie auf Zahlung von Kinderkrankengeld durch die Krankenkasse oder von Kinderpflege-Verletztengeld durch den Unfallversicherungsträger.

Vorübergehende Verhinderung (§ 616 BGB)

Nach § 616 BGB haben Beschäftigte Anspruch auf bezahlte Freistellung, wenn sie unverschuldet für eine verhältnismäßig unerhebliche Zeit durch einen in ihrer Person liegenden Grund an der Arbeitsleistung verhindert sind. Aufgrund der schwammigen Formulierung ist die Frage, wann ein solcher persönlicher Grund vorliegt und wie lange der Freistellungsanspruch andauert, nur mit Hilfe der einschlägigen Rechtsprechung zu beantworten. Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts um-

fasst der Freistellungs- und Entgeltfortzahlungsanspruch auch den Fall der krankheitsbedingten Betreuung von nahen, im Haushalt lebenden Familienangehörigen, wenn eine anderweitige Versorgung nicht angebracht oder nicht realisierbar ist. Als angemessene Dauer wird von etwa fünf Arbeitstagen im Jahr für jede Betreuungsperson ausgegangen, wobei grundsätzlich immer der Einzelfall entscheidet. Der Entgeltfortzahlungsanspruch kann jedoch im Arbeitsvertrag oder per Tarifvertrag bzw. – wenn der Tarifvertrag dies eröffnet – in einer Betriebsvereinbarung ausgeschlossen werden. Falls es sich bei den Erkrankten um mitversicherte Kinder handelt, kommen die Regelungen zum Kinderkrankengeld zur Anwendung.

Kinderkrankengeld (§ 45 SGB V)

Im Rahmen des gesetzlichen Krankengeldes werden Leistungen nur bei der Erkrankung von Kindern unter zwölf Jahren oder von behinderten und auf Hilfe angewiesenen Kindern gewährt.¹⁶⁶ Weitere Voraussetzung ist, dass die Notwendigkeit der Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege ärztlich bescheinigt ist und keine andere im Haushalt lebende Person hierfür zur Verfügung steht. Zudem darf kein Anspruch (mehr) auf Entgeltfortzahlung nach § 616 BGB bestehen.

Das Kinderkrankengeld wird seit 2015 anders berechnet als das „normale“ Krankengeld (siehe Kap. 3.3.5.). Es beträgt grundsätzlich 90 Prozent des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts und erhöht sich auf 100 Prozent, wenn Anspruch auf beitragspflichtige Einmalzahlungen besteht. Es darf jedoch 70 Prozent der BBG in der GKV nicht übersteigen. Wie das Krankengeld ist auch das Kinderkrankengeld beitragspflichtig zur GRV, ALV und SPV.

Der Anspruch besteht für jedes Kind längstens für zehn Arbeitstage im Kalenderjahr; bei Alleinerziehenden erhöht er sich auf 20 Arbeitstage. Unabhängig von der Anzahl der Kinder ist der Anspruch insgesamt auf max. 25 Arbeitstage, bei Alleinerziehenden auf max. 50 Arbeitstage, begrenzt. Wenn das Kind unheilbar krank ist und nur noch wenige Wochen oder Monate zu leben hat, besteht ein zeitlich unbegrenzter Anspruch.

Während des Kinderkrankengeldbezugs besteht Anspruch auf unbezahlte Freistellung von der Arbeitsleistung. Diesen Freistellungsanspruch haben grundsätzlich auch Beschäftigte, die keinen Anspruch auf (Kinder-)Krankengeld haben, sofern die weiteren o.g. Voraussetzungen erfüllt sind. Der Freistellungsanspruch kann auch nicht durch Vertrag ausgeschlossen oder beschränkt werden.

¹⁶⁶ Als Kinder gelten auch überwiegend unterhaltene Stiefkinder, Kinder des*der Lebenspartner*in und Enkel sowie Pflegekinder und zur Adoption vermittelte Kinder.

Kinderpflege-Verletztengeld (§ 44 SGB VII)

Die Regelungen zum Kinderkrankengeld gelten auch für den Fall der Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege eines durch einen Unfall verletzten Kindes, soweit der Unfall im Rahmen des SGB VII versichert ist (z. B. Kita-, Schulaufenthalt). In diesem Fall wird seitens der Unfallversicherungsträger das Kinderpflege-Verletztengeld gezahlt. Dieses beträgt abweichend vom Kinderkrankengeld 100 Prozent des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts, begrenzt auf den 450. Teil des Höchstjahresarbeitsverdienstes.

Tarifliche Regelungen zur Pflege bei vorübergehender Krankheit

Wie bereits in Kapitel 3.3.4. dargestellt, unterscheiden sich die tariflichen Regelungen zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall insbesondere durch ihre gesetzliche Bezugnahme. Im Bauhauptgewerbe (nur Angestellte) und in der chemischen Industrie wird auf die allgemeine Gesetzeslage (und damit auch auf das BGB) verwiesen, wodurch die Dispositivität der Pflegefreistellung nach § 616 BGB aufgehoben ist. Allerdings wird in beiden Branchen zusätzlich auch eine Konkretisierung des Freistellungsanspruchs nach § 616 BGB vorgenommen (siehe Tab. 21). Er wird auf „schwere“ Krankheiten und max. einen Tag (Baugewerbe) bzw. zwei Tage (chemische Industrie) begrenzt – und liegt damit deutlich unterhalb der seitens der Rechtsprechung gewährten Ansprüchen, die in diesem Fall von den tariflichen Bestimmungen ersetzt werden.¹⁶⁷ Anders verhält es sich hingegen im privaten Bankgewerbe, wo explizit auf das EntgFG Bezug genommen wird, und im Einzelhandel NRW, wo sich gar keine Bestimmungen finden lassen. In diesen beiden Tarifbereichen kann also im Arbeitsvertrag oder per Betriebsvereinbarungen eine bezahlte Pflegefreistellung nach § 616 BGB ausgeschlossen werden. Andererseits werden hier aber die Freistellungsansprüche nicht konkretisiert, wodurch grundsätzlich die gesetzlichen Bestimmungen bzw. deren Auslegung durch das Bundesarbeitsgericht greifen.

Wie in Kapitel 3.3.5. dargestellt, wird in allen untersuchten Branchen ein Zuschuss zum gesetzlichen Krankengeld gewährt. Allerdings setzt der Anspruch meist erst nach Ablauf des Entgeltfortzahlungsanspruchs nach dem EntgFG, also in der siebten Woche der Arbeitsunfähigkeit, ein. Nur im Einzelhandel NRW wird der Krankengeldzuschuss bereits ab dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit gezahlt. Damit haben bei Bezug von Kinderkrankengeld oder Kinderpflege-Verletztengeld nur die Tarifbeschäftigten des Einzelhandels NRW Anspruch auf den Krankengeld-

¹⁶⁷ Im Bereich der gewerblichen Beschäftigten des Bauhauptgewerbes ist diese Bestimmung zudem für allgemeinverbindlich erklärt.

zuschuss in Form einer Aufstockung auf 90 Prozent des ausfallenden Nettoentgelts.

Tabelle 21: Tarifvertragliche Regelungen zur Pflege bei vorübergehender Krankheit

	Bauhauptgewerbe	chem. Industrie	Einzelhandel NRW	priv. Bankgewerbe
Entgeltfortzahlung bei Krankheit	§ 4 RTV-Ang. nach Gesetz	§ 9 MTV nach Gesetz (s. Kap. 3.3.4.)	-	§ 12 MTV nach EntgFG (s. Kap. 3.3.4.)
bezahlte Freistellung	§§ 4 BRTV (AVE), RTV-Ang. Entgeltfortzahlung für 1 Tag zur vorläufigen Sicherung der Pflege bei schwerer Erkrankung von zum Haushalt gehörenden Familienmitgliedern	§ 8 MTV Entgeltfortzahlung bis zu 2 Tage zur vorläufigen Sicherung der Pflege bei schwerer Erkrankung von zum Haushalt gehörenden Familienmitgliedern	-	-
Krankengeldzuschuss	§ 4 RTV-Ang. ab der 7. AU-Woche (s. Kap. 3.3.5.)	§ 9 MTV ab der 7. AU-Woche (s. Kap. 3.3.5.)	§ 20 MTV ab dem 1. AU-Tag (s. Kap. 3.3.5.)	§ 12 MTV ab der 7. AU-Woche (s. Kap. 3.3.5.)
unbezahlte Freistellung	§§ 4 BRTV (AVE), RTV-Ang. Anspruch auf Freistellung bei sonstigen bes. familiären Ereignissen unter Verwendung eines bestehenden Arbeitszeitguthabens, wenn schwerwiegende betriebl. Gründe nicht entgegenstehen	-	§ 17 MTV in Betrieben ab 10 AN über die gesetzl. Regelungen zum Kinderkrankengeld hinaus Anspruch auf unbezahlte Freistellung bis zu insges. 4 Wochen im Jahr zur häuslichen Betreuung pflegebedürftiger Kinder, Pflegekinder, Ehepartner, eingetragene Lebenspartner, sofern die Betreuung nach ärztlichem Attest notwendig ist & keine andere im Haushalt lebende Person sie übernehmen kann	§ 16 MTV Anspruch auf unbezahlte Freistellung während des Kinderkrankengeldbezugs nach § 45 SGB V

Quelle: eigene Zusammenstellung

Neben den Ansprüchen auf bezahlte Freistellung existiert im Bauhauptgewerbe und im Einzelhandel NRW zusätzlich ein Anspruch auf unbezahlte Freistellung, der nicht nur auf erkrankte Kinder beschränkt ist. Im

Bauhauptgewerbe setzt der Freistellungsanspruch allerdings ein Arbeitszeitguthaben voraus und kann mit Verweis auf schwerwiegende betriebliche Gründe verwehrt werden. Zudem ist der Freistellungsanspruch auf die Aufzehrung des Arbeitszeitguthabens begrenzt. Hingegen haben im Einzelhandel NRW alle Tarifbeschäftigten in Betrieben mit zumindest zehn Beschäftigten Anspruch auf unbezahlte Freistellung bis zu insgesamt vier Wochen im Jahr zur häuslichen Betreuung pflegebedürftiger Kinder, Pflegekinder, Ehe- oder eingetragene Lebenspartner*innen, sofern die Betreuung nach ärztlicher Bescheinigung notwendig ist und keine andere im Haushalt lebende Person sie übernehmen kann.

5.3.2. Pflege bei Pflegebedürftigkeit

Mit dem Pflegeversicherungsgesetz trat 1995 nach 20 Jahren kontroverser Diskussion die SPV als fünfte Säule des beitragsfinanzierten Sozialversicherungssystems in Kraft. Im Unterschied zur GKV, an deren Struktur sie sich orientiert, bricht die SPV jedoch mit dem Bedarfsprinzip, indem sie grundsätzlich nur eine Grund- bzw. Teilabsicherung des Pflegeisikos bietet. Die Leistungsgewährung orientiert sich stark am Prinzip der Subsidiarität und dem Vorrang der Selbsthilfe. Die Abstufung der Leistungen folgt einer klaren pflege- und finanzpolitischen Präferenzordnung, nämlich dem Vorrang der häuslichen vor der außerhäuslichen, der informellen vor der professionellen und der ambulanten vor der stationären Versorgung. Die Pflegebedürftigen sollen so lange wie möglich in ihrer häuslichen Umgebung verbleiben und die Pflege möglichst von den Angehörigen übernommen werden. Die Betreuungszahlen zeigen, dass dieses Kalkül bislang durchaus aufgegangen ist: Rund 73 Prozent der Pflegebedürftigen werden in der häuslichen Umgebung gepflegt. In 48 Prozent aller Pflegefälle übernehmen Angehörige die Pflege alleine, in weiteren 24 Prozent der Fälle teilen sie sich die Pflege mit ambulanten Pflegediensten und nur in 27 Prozent der Fälle erfolgt eine stationäre Versorgung (StBA 2017, S. 9).¹⁶⁸

Gleichwohl die SPV also auf der freiwilligen ehrenamtlichen Pflegebereitschaft von Angehörigen und anderen nahestehenden Personen fußt, gab es lange Zeit weder einen Freistellungs- oder gar Entgeltfortzahlungsanspruch für erwerbstätige Pflegepersonen, noch einen Anspruch auf andere Lohnersatzleistungen. Erst Mitte 2008 wurden mit dem Pfl-

168 Die informelle Hauptpflegeperson ist in 29 Prozent der Fälle die Tochter, in 26 Prozent die Ehefrau oder Lebenspartnerin, in 22 Prozent der Ehemann oder Lebenspartner, in 10 Prozent der Sohn, in 5 Prozent die Schwiegertochter, in 1 Prozent der Schwiegersohn, in 4 Prozent andere Verwandte und in 4 Prozent Freunde, Bekannte oder sonstige Personen (Hielscher et al. 2017).

gezeitgesetz erste Freistellungsansprüche geschaffen. Mit dem Familienpflegezeitgesetz folgte 2012 eine weitere Freistellungsmöglichkeit. Erst im Jahr 2015 wurden schließlich mit dem Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf erstmals Lohnersatzleistungen in Form des Pflegeunterstützungsgeldes und der Möglichkeit der Gewährung eines zinslosen Darlehens etabliert.

Pflegesachleistungen und Sozialversicherung für Pflegepersonen (SGB XI)

Die SPV gewährt Leistungen im Rahmen der häuslichen und der stationären Pflege. Bei der häuslichen Pflege können die Pflegebedürftigen zwischen Sachleistungen für ambulante Pflegedienste oder dem Pflegegeld wählen. Auch die Kombination von Sach- und Geldleistung ist möglich. Das Pflegegeld wird an die Pflegebedürftigen ausgezahlt, die frei über die Verwendung entscheiden können. Es ist ausdrücklich nicht als Entgelt für die erbrachten Pflegeleistungen oder als Lohnersatzleistung für die Pflegeperson gedacht und wird auch steuer- und sozialrechtlich nicht als Einkommen gewertet. Es soll vielmehr lediglich einen finanziellen Anreiz zum Erhalt bzw. zur Förderung der informellen Pflegebereitschaft darstellen. Gemäß dem Selbstverständnis der SPV als Teilversicherung war das Pflegegeld von Anfang an relativ gering: je nach Pflegestufe wurden zwischen 400 DM und 1.300 DM gezahlt. Erst ab 2008 wurde das Pflegegeld auf Beträge von inzwischen 316 Euro bis 901 Euro angehoben, was in der Summe aber lediglich einem Inflationsausgleich entspricht.

Darüber hinaus sind Pflegepersonen – unabhängig von der Zahlung von Pflegegeld – in der GUV und in der GRV pflichtversichert. Dies gilt allerdings nur für jene, die pro Woche mindestens zehn Stunden (bis 2017: 14 Stunden) an mindestens zwei Tagen die Pflege eines oder mehrerer Pflegebedürftiger mit mindestens Pflegegrad 2 übernehmen und dabei nicht mehr als 30 Wochenstunden einer sozialversicherungspflichtigen oder selbstständigen Tätigkeit nachgehen. Die Höhe der Rentenbeiträge richtet sich nach dem Pflegegrad und der Art des Leistungsbezugs. Des Weiteren wird die informelle Pflege auch im Rahmen der Arbeitsförderung anerkannt und begründet vergleichbare Ansprüche, als wenn die Pflegeperson erwerbstätig gewesen wäre. Bestehende Leistungsansprüche bleiben während der Pflege erhalten. Nach Beendigung der pflegebedingten Erwerbsunterbrechung gelten Pflegepersonen als Berufsrückkehrer und werden somit Eltern gleichgestellt, die nach der Kinderbetreuung wieder in die Erwerbstätigkeit zurückkehren wollen.

Kurzzeitige Arbeitsverhinderung von bis zu zehn Arbeitstagen (§ 2 Pflegezeitgesetz)

Seit 2008 haben alle Beschäftigten (inkl. Azubis und arbeitnehmerähnliche Personen) im Fall einer akut auftretenden Pflegebedürftigkeit eines nahen Angehörigen¹⁶⁹ das Recht auf unbezahlte Freistellung bis zu zehn Arbeitstagen, um eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung sicherzustellen. Die Inanspruchnahme ist pro Pflegefall (mit wenigen Ausnahmen) nur einmal möglich. Die Arbeitsverhinderung und deren voraussichtliche Dauer müssen der Unternehmensleitung unverzüglich mitgeteilt werden. Auf Verlangen müssen zudem Pflegebedürftigkeit und Pflegenotfall (nachträglich) ärztlich bescheinigt werden.

Während der Kurzzeitpflege besteht seit 2015 Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld von der Pflegekasse des*der Pflegebedürftigen. Dieses orientiert sich am Kinderkrankengeld und beträgt 90 Prozent des während der Freistellung ausgefallenen Nettoentgelts. Es erhöht sich auf 100 Prozent, wenn der*die Beschäftigte in den letzten zwölf Monaten beitragspflichtige Einmalzahlungen erhalten hat. Die Leistung ist jedoch prinzipiell auf 70 Prozent der BBG in der GKV begrenzt. Das Pflegeunterstützungsgeld untersteht der Sozialversicherungspflicht. Die Pflegekasse trägt die Hälfte der Beiträge (bei geringfügiger Beschäftigung die vollen Beiträge); in der SVP besteht Beitragsfreiheit. Der Anspruch entfällt bei Lohnfortzahlung sowie bei Anspruch auf Kinderkranken- oder Kinderpflege-Verletztengeld.

Ein Entgeltfortzahlungsanspruch im Pflegenotfall besteht grundsätzlich im Rahmen des § 616 BGB, da die Arbeitsverhinderung eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit umfasst. Die Anspruchsdauer lässt sich jedoch letztlich nur im Einzelfall ermitteln, zumal eine höchstrichterliche Klärung hier offensichtlich noch aussteht. Wie bereits mehrmals dargelegt, ist § 616 BGB darüber hinaus disponibel sowohl für die Tarifvertrags- als auch für die Arbeitsvertragsparteien. Dementsprechend kann eine Entgeltfortzahlung während der Pflegezeit vertraglich ausgeschlossen, aber auch anders geregelt werden.

Vollständige oder teilweise Freistellung zur Pflege bis zu sechs Monaten (§ 3 Pflegezeitgesetz)

169 Dazu zählen Ehegatt*innen, Lebenspartner*innen oder Partner*innen einer ehe- oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft, Geschwister, Eltern, Schwiegereltern und Großeltern, Kinder, Adoptiv- und Pflegekinder, Schwieger- und Enkelkinder, sowie Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des*der Ehegatt*in oder Lebenspartner*in. Seit 2015 zählen zudem auch Stiefeltern, Schwägerinnen und Schwäger sowie lebenspartnerschaftsähnliche Gemeinschaften als nahe Angehörige.

Neben dem Anspruch auf Kurzzeitpflege wurde 2008 auch die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Pflegezeit zur häuslichen Pflege naher Angehöriger geschaffen. In Betrieben mit regelmäßig mehr als 15 Beschäftigten (inkl. Azubis und arbeitnehmerähnliche Personen) besteht im Pflegefall Anspruch auf eine vollständige oder teilweise Freistellung für höchstens sechs Monate. Die Pflegebedürftigkeit muss von der Pflegekasse oder vom MDK bescheinigt werden. Der Anspruch erstreckt sich seit 2015 auch auf die außerhäusliche Pflege von minderjährigen nahen Angehörigen sowie auf die Sterbebegleitung von nahen Angehörigen. Im Fall der Sterbebegleitung ist der Anspruch jedoch auf eine Dauer von drei Monaten begrenzt. Eine teilweise Freistellung kann ebenso wie der gewünschte Umfang und die Verteilung der Teilzeitbeschäftigung, ähnlich wie im Rahmen des TzBfG, nur aus dringenden betrieblichen Gründen abgelehnt werden.

Die Pflegezeit kann pro Pflegefall nur einmal in Anspruch genommen werden. Inanspruchnahme, Dauer und Umfang der Arbeitszeitverringerung sowie die Verteilung der verbleibenden Teilzeit müssen spätestens zehn Tage vor dem Beginn schriftlich erklärt werden. Eine Aufteilung oder Unterbrechung der Pflegezeit ist genauso wenig möglich wie eine nachträgliche Verlängerung, selbst wenn der Höchstanspruch von sechs Monaten noch nicht ausgeschöpft sein sollte. Entfällt die Pflegebedürftigkeit oder ist die häusliche Pflege nicht mehr möglich oder zumutbar, endet die Familienpflegezeit vier Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände. In anderen Fällen ist die vorzeitige Beendigung der Pflegezeit nicht möglich.

Eine Lohnersatzleistung wird während der Pflegezeit nicht gewährt. Seit 2015 gibt es jedoch wie im Rahmen der Familienpflegezeit (s. u.) die Möglichkeit, zur finanziellen Überbrückung ein zinsloses Bundesdarlehen in Höhe von höchstens der Hälfte des entfallenen (Netto-)Arbeitsentgelts zu erhalten. Bei vollständiger Freistellung ist die Darlehensrate auf den Betrag begrenzt, der bei einer durchschnittlichen Arbeitszeit während der Pflegezeit von 15 Wochenstunden zu gewähren wäre. Zusätzlich leistet die Pflegekasse Zuschüsse zu einer ggf. notwendigen freiwilligen Kranken- und Pflegeversicherung.

Teilfreistellung zur Pflege bis zu 24 Monaten (§ 2 Familienpflegezeitgesetz)

Seit 2012 existiert im Pflegefall die Alternative der Inanspruchnahme einer Familienpflegezeit. Demnach besteht in Betrieben mit regelmäßig mehr als 25 Beschäftigten (ohne Azubis) bei häuslicher Pflege von nahen Angehörigen Anspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit für max.

zwei Jahre auf bis zu 15 Wochenstunden.¹⁷⁰ Die Mindestarbeitszeit muss dabei nur im Durchschnitt eines Jahres erreicht werden, so dass z. B. auch „Blockmodelle“ möglich sind. Inanspruchnahme, Dauer und Umfang der Arbeitszeitverringerung sowie die Verteilung der verbleibenden Teilzeit müssen spätestens acht Wochen vor dem gewünschten Beginn schriftlich erklärt werden. Der Teilzeitwunsch kann nur mit Verweis auf dringende betriebliche Belange zurückgewiesen werden. Eine Verlängerung der Familienpflegezeit bis zur Höchstdauer bedarf in der Regel der Zustimmung der Unternehmensleitung. Entfällt die Pflegebedürftigkeit oder ist die häusliche Pflege nicht mehr möglich oder zumutbar, endet die Familienpflegezeit vier Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände. Darüber hinaus ist eine vorzeitige Beendigung nur mit Zustimmung der Unternehmensleitung möglich. Pflegezeit und Familienpflegezeit können bis zu einer Höchstdauer von insgesamt 24 Monate je Pflegefall auch miteinander kombiniert werden, jeweils jedoch nur im unmittelbaren Anschluss aneinander.

Die pflegenden Beschäftigten erhalten auf Antrag eine Gehaltsaufstockung um die Hälfte des reduzierten (Netto-)Arbeitsentgelts.¹⁷¹ Diese wird in Form eines zinslosen Darlehens vom Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) gewährt. Das Darlehen muss innerhalb von 48 Monaten nach Beginn der Freistellung zurückgezahlt werden. Über eine Härtefallregelung kann die Rückzahlung gestundet werden, ggf. besteht auch die Möglichkeit eines (teilweisen) Darlehenserrlasses.

Tarifliche Regelungen zur Pflege bei Pflegebedürftigkeit

Bestimmungen zur Pflege lassen sich in allen untersuchten Tarifbereichen finden (siehe Tab. 22). Sie beziehen sich jedoch ausschließlich auf die Freistellung von Pflegepersonen, während die Situation von Pflegebedürftigen durchwegs kein Thema ist. Im privaten Bankgewerbe beschränkt sich die tarifliche Gestaltung zudem einzig auf die Ermöglichung der Nutzung von Langzeitkonten für eine (teilweise) Freistellung im Pflegefall. Wie auch in den anderen beiden Branchen, in denen tarifliche Rahmenregelungen für Langzeitkonten existieren, bleibt es jedoch vollständig den Betriebs- bzw. Arbeitsvertragsparteien überlassen, ob und wie sie eine Freistellung für den Pflegefall regeln.

Weitere Formen bezahlter Freistellungsansprüche existieren im Bauhauptgewerbe und in der chemischen Industrie. In beiden Branchen besteht ein Anspruch auf Freistellung und Entgeltfortzahlung zur vorläufigen

170 Den Anspruch gibt es erst seit 2015, zuvor war eine freiwillige Vereinbarung mit der Unternehmensleitung notwendig.

171 Es kann auch ein geringerer Darlehensbetrag beantragt werden.

gen Sicherung der Pflege bei einem akut auftretenden Pflegefall von zum Haushalt gehörenden Familienmitgliedern. Der Anspruch umfasst jedoch lediglich ein Tag (Baugewerbe) bzw. zwei Tage (chemische Industrie). Zudem bleibt unklar, ob es sich hierbei um zusätzliche Freistellungsansprüche handelt, oder ob diese auf den gesetzlichen Freistellungsanspruch von zehn Arbeitstagen angerechnet werden. In jedem Fall heben die Bestimmungen die Dispositivität der Pflegefreistellung nach § 616 BGB auf. Etwaige Ausschlüsse von Ansprüchen in Arbeitsverträgen sind also für Tarifbeschäftigte nichtig. Andererseits konkretisieren und ersetzen die tariflichen Bestimmungen den Freistellungs- und Entgeltfortzahlungsanspruch nach § 616 BGB, der im Einzelfall deutlich höher, nämlich bei bis zu zehn Arbeitstagen, liegen kann. Die Freistellungsansprüche nach dem PflegeZG bleiben hingegen unberührt.

In der chemischen Industrie steht im Tarifgebiet West der „Demografiefonds“ und im Tarifgebiet Ost der „LephA-Fonds“ für die Finanzierung von Pflegezeiten zur Verfügung (siehe Kap. 1 und 2.2.6.). Pflegezeiten sind in diesem Rahmen aber nur eine Verwendungsoption für die begrenzten Fondsmittel unter vielen weiteren Möglichkeiten, wie z. B. Altersübergang, Familienzeiten, Entlastungszeiten, Qualifizierung, Gesundheitsmaßnahmen oder berufliche Rehabilitation.

Bei der Nutzung des „Demografiefonds“ für Pflegezeiten im Rahmen der Bestimmungen zur „lebensphasenorientierten Arbeitszeitgestaltung“ sind die Betriebsparteien weitgehend frei darin, wem sie wann und wie eine (teil-)bezahlte Arbeitszeitreduktion oder Freistellung gewähren. Nach Erhebungen der Tarifparteien entschieden sich bislang 25 Prozent der tarifgebundenen Westbetriebe, den „Demografiefonds“ zumindest teilweise für die „lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung“ zu verwenden. Dabei wählten bislang jedoch nur 15 Prozent dieser Betriebe Pflegezeiten als konkreten Nutzungszweck (Biermann 2013, S. 15).

Im „LephA-TV“ sind die Bestimmungen hingegen deutlich konkreter. Beim Vorliegen von Ansprüchen nach dem PflegeZG können ergänzende Leistungen in zwei Formen gewährt werden:

- Kurzzeitige Arbeitsverhinderung: Während der Kurzzeitpflege nach § 2 PflegeZG kann aus Mitteln des „LephA-Fonds“ ein vollständiger Entgeltausgleich für max. 64 Arbeitsstunden (8 Arbeitstage) gewährt werden. In Kombination mit dem o.g. Anspruch auf bezahlte Freistellung bis zu zwei Tagen kann so für die gesamte Dauer des gesetzlichen Freistellungsanspruchs ein voller Lohnausgleich sichergestellt werden. Hierdurch entfällt gleichzeitig der gesetzliche Anspruch auf das von der Pflegekasse gewährte Pflegeunterstützungsgeld, das, wie oben dargestellt, im Regelfall um ca. 20 Prozent geringere Leistungen bietet.

- Pflegezeit (sechs Monate): Während der Pflegezeit nach § 3 PflegeZG kann aus Mitteln des Fonds eine bezahlte Freistellung von bis zu 2,5 Stunden pro Woche für max. zwölf Monate gewährt werden. Lage und Verteilung der Freistellung sind betrieblich zu regeln und im Einzelfall mit der Unternehmensleitung abzustimmen.

Es können auch beide Varianten miteinander kombiniert werden, wobei die innerhalb des Anspruchszeitraums bereits in Anspruch genommenen Stunden gegenseitig angerechnet werden.

Neben den genannten Ansprüchen auf bezahlte Freistellung existiert im Bauhauptgewerbe und im Einzelhandel NRW zusätzlich ein Anspruch auf unbezahlte Freistellung im Pflegefall.¹⁷² Im Bauhauptgewerbe setzt der Freistellungsanspruch allerdings ein Arbeitszeitguthaben voraus und kann mit Verweis auf schwerwiegende betriebliche Gründe verwehrt werden. Zudem ist der Freistellungsanspruch auf die Aufzehrung des Arbeitszeitguthabens begrenzt. Hingegen haben im Einzelhandel NRW alle Tarifbeschäftigten in Betrieben mit zumindest zehn Beschäftigten Anspruch auf unbezahlte Freistellung bis zu insgesamt vier Wochen im Jahr zur häuslichen Betreuung pflegebedürftiger Kinder, Pflegekinder, Ehe- oder eingetragene Lebenspartner*innen, sofern die Betreuung nach ärztlicher Bescheinigung notwendig ist und keine andere im Haushalt lebende Person zur Verfügung steht.

¹⁷² Im Bauhauptgewerbe ist der Anspruch für allgemeinverbindlich erklärt.

Tabelle 22: Tarifvertragliche Regelungen zur Pflege bei Pflegebedürftigkeit

	Bauhauptgewerbe	chemische Industrie	Einzelhandel NRW	privates Bankgewerbe
1. Pflegeleistungen	-	-	-	-
2. Pflegezeit				
bezahlte Freistellung	<p>§§ 4 BRTV (AVE), RTV-Ang. 1 Tag Entgeltfortzahlung zur vorläufigen Sicherung der Pflege bei schwerer Erkrankung von zum Haushalt gehörenden Familienmitgliedern</p>	<p>§ 8 MTV 2 Tage Entgeltfortzahlung zur vorläufigen Sicherung der Pflege bei schwerer Erkrankung von zum Haushalt gehörenden Familienmitgliedern</p> <p>§ 13 Demo-TV (West; 1/2013) lebensphasenorientierte AZ-Gestaltung (s. Kap. 2.2.6.)</p> <p>§ 4 LephA-TV (Ost; seit 1/2013) (s. Kap. 1) LephA-Fonds kann per BV zur Finanzierung von Pflegezeiten genutzt werden zwei Varianten mgl.: 1. kurzzeitige Arbeitsverhinderung (nach § 2 PflegeZG): voller Entgeltausgleich für max. 8 Arbeitstage 2. Pflegezeit (nach § 3 PflegeZG): bezahlte Freistellung während der gesetzl. Pflegezeit von bis zu 2,5 Std. pro Woche für max. 12 Monate; Lage & Verteilung der Freistellung sind in BV zu regeln & ggf. indiv. mit AG abzustimmen</p>	-	-

	Bauhauptgewerbe	chemische Industrie	Einzelhandel NRW	privates Bankgewerbe
		beide Varianten können auch miteinander kombiniert werden indiv. Nutzungsbedingung: Vorliegen des entsprechenden Anspruchs nach PflegeZG		
Langzeitkonten	-	können per BV für Pflegezeit genutzt werden (s. Kap. 2.2.3)	können per BV & Zustimmung von ver.di für Pflegezeit genutzt werden (s. Kap. 2.2.3)	können per BV (in Betrieben ohne BR per Einzelvertrag) für Pflegezeit genutzt werden (s. Kap. 2.2.3)
unbezahlte Freistellung	§§ 4 BRTV (AVE), RTV-Ang. Anspruch auf Freistellung bei sonstigen bes. familiären Ereignissen unter Verwendung eines bestehenden Arbeitszeitguthabens, wenn schwerwiegende betriebl. Gründe nicht entgegenstehen		§ 17 MTV in Betrieben ab 10 AN Anspruch auf unbezahlte Freistellung bis zu insges. 4 Wochen im Jahr zur häuslichen Betreuung pflegebedürftiger Kinder, Pflegekinder, Ehepartner, eingetragene Lebenspartner, sofern die Betreuung nach ärztlichem Attest notwendig ist & keine andere im Haushalt lebende Person sie übernehmen kann	-

Quelle: eigene Zusammenstellung

5.4. Sonstige familienbezogene Lebensereignisse

Außer im Pflegefall kommen die Bestimmungen des § 616 BGB auch bei anderen familienbezogenen Ereignissen zum Tragen. Als herausragende familiäre Ereignisse, die einen persönlichen Verhinderungsgrund darstellen, wertet die Rechtsprechung¹⁷³ im Regelfall:

- die eigene Hochzeit (bzw. Begründung einer Lebenspartnerschaft), die Hochzeit der Kinder, die Wiederverheiratung eines Elternteils, die goldene Hochzeit der Eltern;
- die Niederkunft der Ehefrau oder der in häuslicher Gemeinschaft lebenden Partnerin;
- religiöse Feste wie Erstkommunion oder Konfirmation;
- Begräbnisse im engsten Familienkreis (Ehegatt*in, Eltern, Kinder, Geschwister) oder von im Haushalt lebenden Angehörigen;
- andere familiäre Ereignisse, wie z. B. Geburtstage, Hochzeiten, Taufen oder sonstige religiöse Feste, wenn eine Teilnahme für den*die Beschäftigte*n unverzichtbar ist;
- persönliche Unglücksfälle wie Einbruch oder Brand;
- ein Umzug, wenn dieser objektiv notwendig ist und betriebliche Gründe hat oder eine Durchführung in der Freizeit aus anderen Gründen unzumutbar ist.

Die Rechtsprechung geht hier von einem regelmäßigen Freistellungsanspruch im Umfang von ein bis zwei Tagen aus. Ausschlaggebend sind jedoch immer die Umstände des Einzelfalls. Dabei wird auch die Relation der Ausfallzeit zur gesamten Dauer des Arbeitsverhältnisses in Betracht gezogen.

Die Bestimmungen des § 616 BGB sind, wie bereits mehrmals dargestellt, vollständig abdingbar, können also im Arbeitsvertrag oder per Tarifvertrag bzw. Betriebsvereinbarung (wenn der Tarifvertrag dies zulässt) auch beschränkt oder sogar vollständig ausgeschlossen werden. In Tarifverträgen findet sich häufig eine katalogmäßige Aufzählung von Freistellungsfällen einschließlich der hierfür zu gewährenden Freistellungszeit, so auch in allen hier untersuchten Tarifbereichen (siehe Tab. 23). Solche tariflichen Bestimmungen werden in der Rechtsprechung in der Regel als abschließender Katalog gewertet.¹⁷⁴ Dies gilt auch für nicht tarifgebundene Arbeitsverhältnisse, wenn im Arbeitsvertrag auf den entsprechenden Tarifvertrag verwiesen wird. Die tariflichen Regelungen stellen also einerseits eine Stärkung der Rechtssicherheit,

173 <https://dejure.org/dienste/lex/BGB/616/1.html>; Zugriff am 5.8.2017

174 Dies gilt nicht, wenn der Tarifvertrag Einzelfälle ausdrücklich nur als Beispiele aufzählt.

andererseits aber auch eine Begrenzung des gesetzlichen Anspruchs dar. Der Freistellungsanspruch umfasst meist nur ein bis zwei Tage und auch in Bezug auf die Freistellungsgründe lassen sich, wenn überhaupt, nur geringfügige Verbesserungen gegenüber der Rechtsprechung nach § 616 BGB feststellen. Immerhin können diese Freistellungsansprüche in einem Arbeitsvertrag nun nicht mehr ausgeschlossen werden.

Weiterhin lassen sich mit Ausnahme des Einzelhandels NRW in allen Branchen Ansprüche auf bezahlte Freistellung an Heiligabend und Silvester finden. Da diese nicht zu den gesetzlichen Feiertagen zählen, werden sie arbeitsrechtlich wie normale Werkzeuge behandelt. Damit besteht grundsätzlich auch kein Vergütungsanspruch, wenn an diesen Tagen nicht gearbeitet wird. Im Bankgewerbe und im Angestelltenbereich des Bauhauptgewerbes existiert ein voller bezahlter Freistellungsanspruch. In der chemischen Industrie ist dieser auf den Nachmittag beschränkt, umfasst dafür aber auch die Tage vor Ostern und Pfingsten. Die gewerblichen Beschäftigten im Bauhauptgewerbe haben lediglich einen Anspruch auf unbezahlte Freistellung.

Im Bauhauptgewerbe existiert darüber hinaus, wie bereits dargestellt, auch ein unbestimmter Anspruch auf unbezahlte Freistellung bei besonderen familiären Ereignissen, wenn hierfür ein Arbeitszeitguthaben verwendet wird und schwerwiegende betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Eine solche unbezahlte Freistellung kann schließlich auch über Guthaben auf Langzeitkonten realisiert werden, wenn der Arbeitsvertrag oder die Betriebsvereinbarung dies zulassen. In den Langzeitkontentarifverträgen der chemischen Industrie, des Einzelhandels NRW und des privaten Bankgewerbes finden sich hierzu keine näheren Bestimmungen, wird dieser Verwendungszweck also weder vorgeschrieben noch ausgeschlossen.

Tabelle 23: Tarifvertragliche Regelungen zur Freistellung bei sonstigen familienbezogenen Lebensereignissen

	Bauhauptgewerbe	chem. Industrie	Einzelhandel NRW	priv. Bankgewerbe
bezahlte Freistellung	<p>§§ 4 BRTV (AVE), RTV-Ang. Entgeltfortzahlungsanspruch bei: Eheschließung oder Eintragung Lebenspartnerschaft (3 Tage); Geburt Kind (2); Umzug (2); Tod Ehegatte, Eltern oder Kinder (2)</p> <p>§ 3 RTV-Ang. 24. & 31.12. sind arbeitsfrei; die ausfallende Arbeitszeit gilt als abgeleistet</p>	<p>§ 8 MTV Entgeltfortzahlungsanspruch bei: Eheschließung (2 Tage); silberne Hochzeit (1); Hochzeit Kinder (1); Geburt Kind (1); Tod Ehegatte (3); Tod Eltern, Kinder (2); Beisetzung Geschwister, Schwiegereltern (1); Umzug (1)</p> <p>§ 2 MTV am Tag vor Ostern, Pfingsten, Weihnachten und Neujahr endet die Arbeitszeit um 13 Uhr; hierdurch ausfallende Arbeitszeit ist zu bezahlen</p>	<p>§ 16 MTV Entgeltfortzahlungsanspruch bei: Tod haushaltsangehöriger Ehegatte (4 Werktage); Tod haushaltsangehöriger Kinder, Eltern, Geschwister, Groß- & Schwiegereltern (2); Eheschließung (2); Geburt Kind (2); Umzug (2); Hochzeitsjubiläen Eltern (1 Tag); Hochzeit Kinder (1); Tod Verwandte (1)</p> <p>auch für eingetragene Lebenspartnerschaften</p> <p>pro Jahr max. 8 Tage; darüber hinausgehende Freistellungen können auf den Erholungsurlaub angerechnet werden</p>	<p>§ 16 MTV Entgeltfortzahlungsanspruch bei: Eheschließung (2 Tage), Geburt Kind (1), Umzug (1–2), Hochzeit Kinder (1), goldene Hochzeit Eltern (1), Tod Ehegatte (2), Tod Eltern, Schwiegereltern, Kinder, Geschwister, Großeltern (1)</p> <p>auch für eingetragene Lebenspartnerschaften</p> <p>§ 3 MTV 24. & 31.12. sind dienstfrei</p>
unbezahlte Freistellung	<p>§§ 4 BRTV (AVE), RTV-Ang. Anspruch auf Freistellung bei sonstigen bes. familiären Ereignissen unter Verwendung eines bestehenden Arbeitszeitguthabens, wenn schwerwiegende betriebl. Gründe nicht entgegenstehen</p> <p>§ 3 BRTV (AVE) 24. & der 31.12 sind arbeitsfrei; der Lohnanspruch entfällt</p>	Langzeitkonten (s. Kap. 2.2.3)	Langzeitkonten (s. Kap. 2.2.3)	Langzeitkonten (s. Kap. 2.2.3)

Quelle: eigene Zusammenstellung

6. Fazit Deutschland

Die Tarifverträge der vier untersuchten Branchen Bauhauptgewerbe, chemische Industrie, Einzelhandel und privates Bankgewerbe enthalten eine Vielzahl an sozialpolitischen Regelungen unterschiedlichen Umfangs, unterschiedlicher Reichweite (Geltungsbereich) und rechtlicher Verbindlichkeit. Wie bereits eingangs angesprochen, umfassen die ausgewählten Regelungsbereiche Alter, Gesundheit (inkl. Unfall, Invalidität und Sterbefall), Pflege, Beschäftigungssicherung und Vereinbarung von Erwerbs- und Sorgearbeit den gesamten Bestand tariflicher Sozialpolitik zumindest in diesen vier Branchen; d. h. wir haben keine sozialpolitische Bestimmung (im engeren Sinne) gefunden, die nicht einem dieser fünf Themenbereiche zuzuordnen ist. Die meisten Bestimmungen und das dichteste Regelungsgeflecht lassen sich im Regelungsfeld Gesundheit finden. Hingegen existieren zum Regelungsfeld Pflege kaum tarifliche Bestimmungen.

Die Tarifsozialpolitik hat in der Regel einen unmittelbaren Bezug zu gesetzlichen Vorgaben, die von ihr konkretisiert oder ergänzt und dabei meist erweitert werden. Vereinzelt lassen sich jedoch auch bloße Verweise auf gesetzliche Bestimmungen oder die (wörtliche) Übernahme von Gesetzestexten finden. In einigen wenigen Fällen findet auch eine Beschränkung gesetzlicher Vorgaben statt, soweit diese voll tarifdispositiv sind. Ohne konkreten gesetzlichen Bezug sind v. a. einige Bestimmungen zur Beschäftigungssicherung (Rationalisierungsschutz, Tariföffnungsklauseln, berufliche Weiterbildung) und zur altersgerechten Arbeit (Verdienstsicherung, Altersfreizeiten, Qualifizierung).

Da Tarifverträge v. a. die kollektive Regelung der Arbeitsbedingungen abhängig Beschäftigter zum Gegenstand haben, beziehen sich die vorgefundenen Regelungen und Leistungen – wenig überraschend – meist auf ein aktuell bestehendes Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis. Eine (allerdings prominente) Ausnahme stellt hierbei die betriebliche Altersversorgung dar. Des Weiteren fällt auf, dass (ergänzende) Bestimmungen zu gesetzlichen Sozialleistungen selten sind. Dies gilt insbesondere für Transfer- und Sachleistungen, während gesetzliche Entgeltersatzleistungen noch vergleichsweise häufig Gegenstand ergänzender tariflicher Bestimmungen sind (Zuschüsse zum Kranken-, Übergangs-, Verletzten-, Pflegeunterstützungs- und Kurzarbeitergeld). Keinerlei Bestimmungen lassen sich etwa für den Fall eingetretener Erwerbslosigkeit, (Sozial-)Hilfebedürftigkeit oder den eigenen Pflegefall finden.

Im Hinblick auf die (Rechts-)Verbindlichkeit der sozialpolitischen Bestimmungen lässt sich eine große Bandbreite feststellen, die von unmittelbaren tariflichen Ansprüchen bzw. tariflichen Ansprüchen mit not-

wendiger betrieblicher Konkretisierung über freiwillige Betriebsvereinbarungen als Grundlage für die Geltendmachung tariflicher Vorgaben bis hin zu reinen Soll- und Kann-Bestimmungen oder völlig unverbindlichen Empfehlungen reicht. Weit überwiegend tragen die Regelungen jedoch den Charakter unmittelbarer Ansprüche für die Tarifbeschäftigten und verbindlicher Vorgaben für die betriebliche Praxis. Auch freiwillige Betriebsvereinbarungen als Grundlage für die Geltendmachung tarifvertraglicher Bestimmungen sind verbreitet anzutreffen, konzentrieren sich jedoch auf die Themenfelder Altersübergang und Öffnungsklauseln zur Beschäftigungssicherung (hier sind auch Haustarifverträge als Rechtsgrundlage verbreitet). Zudem beruht das sozialpolitische Geflecht der beiden „Demografie-Tarifverträge“ in der chemischen Industrie weitgehend auf freiwilligen Betriebsvereinbarungen, wobei allerdings die Besonderheit besteht, dass der Finanzierungsmodus im Tarifvertrag vorgeschrieben ist und für den Fall, dass sich die Betriebsparteien nicht auf eine Vereinbarung einigen können, tarifliche Auffangregelungen zur Anwendung kommen.¹⁷⁵ Soll- und Kann-Bestimmungen sowie bloße Empfehlungen sind hingegen eher selten und weitgehend auf die Themenbereiche Arbeitsschutz, Gesundheitsförderung und Kurzarbeit beschränkt. Insgesamt lässt sich festhalten, dass Betriebsvereinbarungen, aber auch Soll- und Kann-Bestimmungen v. a. im Rahmen umfassenderer Vertragswerke zur Anwendung kommen, um so Spielräume für die Anpassung der tarifvertraglichen Vorgaben an die betrieblichen Gegebenheiten zu schaffen. Die Existenz bloßer Empfehlungen ist hingegen stets darauf zurückzuführen, dass eine Tarifvertragspartei (in der Regel die Unternehmerseite) nicht zum Abschluss einer (rechtlich verbindlicheren) Tarifvereinbarung bereit ist.

Unterschiede im Hinblick auf die Reglungsdichte (Umfang, Reichweite und Verbindlichkeit) tariflicher Sozialpolitik lassen sich nicht nur in Bezug auf die verschiedenen Regelungsfelder, sondern erwartungsgemäß auch in Bezug auf die einzelnen Branchen bzw. Tarifbereiche feststellen. Das mit Abstand dichteste Regulierungsgeflecht weist die chemische Industrie auf. Einschränkend ist hierbei allerdings zu berücksichtigen, dass die tariflichen Leistungen, die über die Fonds des „Demografie-Tarifvertrags“ und des „Lebensphasen-Tarifvertrags“ finanziert werden, jeweils in Konkurrenz zueinander stehen, aufgrund der begrenzten Mittel also in den Betrieben in der Regel höchstens zwei der jeweils sieben zur Verfügung stehenden Optionen und Regelungen zur Anwen-

¹⁷⁵ Ohnehin zeichnet sich das Tarifwerk der chemischen Industrie durch ein hohes Maß an Verbetrieblichkeit aus. Insofern die Tarifverträge freiwillige Betriebsvereinbarungen vorschreiben, werden den Betriebsparteien hierbei meist weite Gestaltungsspielräume eröffnet.

dung kommen. Ohnehin beschränkt sich der „Lebensphasen-Tarifvertrag“ auf das kleine ostdeutsche Tarifgebiet. Nach der chemischen Industrie weist das Bauhauptgewerbe die nächsthöchste Regelungsdichte auf, wobei auch hier zu berücksichtigen ist, dass manche Regelungen nur im Tarifgebiet West bzw. Ost sowie lediglich für Arbeiter*innen bzw. Angestellte gelten. Vergleichsweise wenige sozialpolitische Regelungen mit zudem oft begrenzter Reichweite und Verbindlichkeit sind hingegen im privaten Bankgewerbe und im Einzelhandel vorzufinden. Branchenübergreifend sind leitende Angestellte und übertariflich Beschäftigte durchgängig von den Tarifbestimmungen ausgeschlossen, branchen-, feld- und regelungsspezifisch z. T. auch Auszubildende, befristet Beschäftigte, nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und Beschäftigte jenseits der Regelaltersgrenze.

Die Branchenunterschiede lassen sich v. a. auf die jeweilige Bindungs- und Verpflichtungsfähigkeit der Tarifparteien sowie die zwischenverbandlichen Machtverhältnisse (insbesondere die Verhandlungsmacht der Gewerkschaften), aber auch auf unterschiedliche Branchenstrukturen und Arbeitsbedingungen zurückführen.¹⁷⁶

So können die Tarifparteien der *chemischen Industrie*, die ein ausgeprägt sozialpartnerschaftliches Verhältnis zueinander pflegen, auf eine lange Tradition der tarifvertraglichen Regulierung sozialpolitischer Themen zurückblicken und verstehen sich explizit als Befürworter*innen und Vorreiter*innen für eine Vertarifizierung von Sozialpolitik. Hinzu kommt eine relativ starke Primärmacht der in gesamtwirtschaftlicher Hinsicht überdurchschnittlich qualifizierten, entlohnten und nachgefragten Beschäftigten sowie eine ebensolche Sekundärmacht, die sich in überdurchschnittlichen Werten bei Tarifbindung, Betriebsratsvertretung und gewerkschaftlichem Organisationsgrad ausdrückt.¹⁷⁷

Eine noch längere Tradition tariflicher Sozialpolitik weist das *Bauhauptgewerbe* auf. Diese ist wesentlich auf die unsteten Produktions- und Beschäftigungsbedingungen und die klein(st)betriebliche Branchenstruktur zurückzuführen, die auf der Basis allgemeinverbindlicher Tarifverträge bereits früh zur Herausbildung eines branchenweiten Umlagesystems zur Finanzierung bauspezifischer Sozialleistungen geführt hat.

176 Für eine ausführlichere Darstellung der unterschiedlichen Branchenverhältnisse siehe Fröhler et al. (2013).

177 Laut der alle vier Jahre durchgeführten Verdienststrukturerhebung des Statistischen Bundesamtes lag die Tarifbindung in der chemischen Industrie im Jahr 2014 bei 65 Prozent aller Beschäftigten (StBA 2016b, S. 10). Allerdings unterscheidet sich die amtliche Klassifikation des Wirtschaftszweigs erheblich vom tatsächlichen Geltungsbereich der Tarifverträge der chemischen Industrie. Die Tarifverbände gehen übereinstimmend von einer Tarifbindung der Beschäftigten zwischen 80 und 90 Prozent aus.

Dabei gleicht das Mittel der Allgemeinverbindlicherklärung die weit unterdurchschnittliche Tarifbindung und Vertretung der Beschäftigten durch Betriebsräte aus.¹⁷⁸

Dieses Mittel fehlt hingegen weitgehend im *Einzelhandel*, der von einer noch geringeren Primär- und Sekundärmacht der Beschäftigten gekennzeichnet ist als das Bauhauptgewerbe. Die Branchentarifbindung der Beschäftigten lag hier im Jahr 2016 lediglich bei weit unterdurchschnittlichen 35 Prozent in den westdeutschen bzw. 29 Prozent in den ostdeutschen Bundesländern; und nur 28 Prozent der Beschäftigten wurden von einem Betriebsrat vertreten (Ellguth/Kohaut 2017, S. 280 ff.). Zusammen mit dem geringen gewerkschaftlichen Organisationsgrad und der entsprechend geringen Konfliktfähigkeit hat dies ein entsprechend niedriges sozialpolitisches Regulierungsniveau zur Folge. Hinzu kommt, dass der hohe Anteil an Teilzeitbeschäftigung und Niedrigentgelten den Interessenfokus von Beschäftigten und Gewerkschaften auf Arbeitszeit- und Entgeltfragen lenkt.

Der ebenfalls relativ geringe Grad von Tarifsozialpolitik im *privaten Bankgewerbe* hat hingegen andere Ursachen. Die Branchentarifbindung (79 Prozent im Westen, 64 Prozent im Osten) und die Betriebsratsvertretung der Bankbeschäftigten (71 Prozent) nehmen im Branchenvergleich einen Spitzenplatz ein (ebd.).¹⁷⁹ Dieses Sekundärmachtpotenzial kann jedoch aufgrund des geringen gewerkschaftlichen Organisationsgrades und der noch geringeren Mobilisierungsbereitschaft der Bankangestellten nicht in die Tarifpraxis umgesetzt werden. Gleichzeitig macht die starke Primärmacht der überdurchschnittlich qualifizierten und entlohnten Beschäftigten und das der Konkurrenzsituation geschuldete Bemühen der Bankinstitute um eine geringe Fluktuationsrate eine starke tarifvertragliche Regulierung auch weitgehend entbehrlich, wie der hohe Grad freiwilliger oder auf Betriebsvereinbarungen basierender Sozialleistungen zeigt.

Anzeichen einer realen Vertarifizierung von Sozialpolitik zeigen sich v. a. im *Regelungsfeld Alter*, das seit Mitte der 1980er Jahre einen erheblichen Bedeutungszuwachs bei den Tarifparteien erfahren hat und mittlerweile den Schwerpunkt tariflicher Sozialpolitik bildet. Angesichts

178 Laut BMA-Tarifregister waren im Jahr 2016 im gesamten Baugewerbe 178 für allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge in Kraft (WSI-Tarifarchiv 2017: 1.5). Dies hatte eine überdurchschnittliche Branchentarifbindung von 63 Prozent der westdeutschen und 58 Prozent der ostdeutschen Baubeschäftigten zur Folge (Ellguth/Kohaut 2017, S. 280). Hingegen wurden nur 16 Prozent der Baubeschäftigten von einem Betriebsrat vertreten (ebd., S. 283).

179 Die Zahlen beziehen sich auf den Sektor Finanz- und Versicherungsdienstleistungen. Für den Teilbereich des privaten Bankgewerbes liegen keine gesonderten Daten vor.

steigender bzw. anhaltend hoher Erwerbslosenzahlen, der sukzessiven Anhebung der Rentenaltersgrenzen und der Beschränkung der staatlichen Vorruhestandsoptionen rückte hierbei zunächst der Altersübergang – insbesondere das Vorruhestandsgeld, die Altersteilzeit und schließlich auch das Langzeitkonto – in den Fokus der Tarifparteien. Mit dem Abschied von der Lebensstandardsicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung und der staatlichen Förderung der betrieblichen und privaten Altersversorgung trat schließlich Anfang der 2000er Jahre der Themenbereich Alterssicherung schlagartig in den Mittelpunkt tariflicher Sozialpolitik. Ein Bedeutungszuwachs ist schließlich im Zuge der demografisch intendierten Sicherung bzw. Ausschöpfung des „Fachkräftepotenzials“ auch im Themenfeld alter(n)sgerechte Arbeit zu konstatieren, der bislang jedoch überwiegend diskursiver Art geblieben ist und sich kaum in konkreten Vereinbarungen niedergeschlagen hat (vgl. hierzu auch Freidank et al. 2011; Fröhler et al. 2013). Die einschlägigen Tarifbestimmungen sind meist bereits mehrere Jahrzehnte alt und im Zeitverlauf weitgehend unverändert geblieben.

Demgegenüber zeichnet sich das *Regelungsfeld Gesundheit* lediglich durch geringe Vertariflichungstendenzen aus. Zwar hat der Gesetzgeber insbesondere in den Bereichen Arbeitsschutz, Gesundheitsförderung und berufliche Rehabilitation Anreize für eine stärkere tarifliche Regulierung gesetzt, diesen Ball haben die Tarifparteien jedoch bislang nicht aufgenommen. Auch die Leistungseinschränkungen in der GKV haben keine tarifpolitischen Aktivitäten nach sich gezogen. Ähnliches gilt für die Zugangs- und Leistungsbeschränkungen bei den gesetzlichen Invaliditäts- und Hinterbliebenenrenten. Die zahlreichen gesundheitsbezogenen Bestimmungen in den untersuchten Tarifbereichen sind durchwegs älteren Datums und haben sich in den letzten Jahren kaum verändert.

Das vergleichsweise neue *Regelungsfeld Pflege* ist bislang weitgehend unreguliert geblieben. Die wenigen vorhandenen Tarifbestimmungen beziehen sich ausschließlich auf (un-)bezahlte Freistellungsansprüche für Pflegepersonen. Während sich diesbezüglich leichte Vertariflichungstendenzen ausmachen lassen, ist der eigene Pflegefall bislang gar nicht zum Gegenstand tarifpolitischer Gestaltung geworden.

Im *Regelungsfeld Beschäftigungssicherung* lassen sich v. a. indirekte, staatlicherseits nur gering gesteuerte Vertariflichungsprozesse ausmachen. Zwar gehören arbeitsmarktbezogene Regelungen seit Einsetzen der Fordismuskrise Mitte der 1970er Jahre zum Kernbestand tariflicher Sozialpolitik, sie beschränken sich jedoch weitgehend auf die Vermeidung von Erwerbslosigkeit durch den Schutz des Arbeitsplatzes und die befristete Absenkung der tariflichen Arbeitszeiten und/oder Entgelte. Hingegen fehlen Bestimmungen zum Arbeitslosengeld oder zur Arbeits-

förderung, was angesichts der Mitte der 2000er Jahre erheblich verschärften Zugangs- und Nutzungsbedingungen durchaus nicht selbstverständlich ist. Rationalisierungsschutzabkommen und tarifliche Öffnungsklauseln zur Beschäftigungssicherung sind zwar auch Ergebnis einer seitens der Gewerkschaften als unzureichend bewerteten staatlichen Beschäftigungspolitik, weisen jedoch kaum Bezüge zu gesetzlichen Vorgaben auf. Die tariflichen Regelungen zum Kündigungsschutz haben sich in den letzten Jahrzehnten kaum verändert und stellen in der Summe (mit Ausnahme der Sonderbestimmungen für ältere Beschäftigte) kaum eine Verbesserung gegenüber den gesetzlichen Bestimmungen dar. Lediglich bei der (saisonalen) Kurzarbeit ist ein enger Zusammenhang zwischen gesetzlicher und tariflicher Regulierung festzustellen, der sich aber nicht einfach als Vertarifizierung, sondern als komplexes Wechselspiel aus Ver- und Entstaatlichungsprozessen darstellt. Deutliche Prozesse der verstärkten sozialpolitischen Indienstnahme der Tarif- und Betriebsparteien lassen sich hingegen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung ausmachen. Dies hat sich durchaus in einer verstärkten bzw. veränderten tarifvertraglichen Regulierung niedergeschlagen, die allerdings nur punktuell konkrete Bezüge zu gesetzlichen Bestimmungen aufweist. Des Weiteren lässt sich in der tariflichen Aus- und Weiterbildungsförderung generell eine Zielverschiebung weg von der sozialpolitisch motivierten Beschäftigungssicherung hin zur wirtschafts- und branchenpolitisch motivierten „Fachkräftesicherung“ feststellen.

Deutlichere Anzeichen einer sozialpolitischen Vertarifizierung zeigen sich hingegen im *Regelungsfeld Vereinbarung von Erwerbs- und Sorgearbeit*. Hier hat der Gesetzgeber seit Mitte der 2000er Jahre mit der Elternzeit und den Pflegezeiten Freistellungsansprüche zur Betreuung von Kindern und zur Pflege von Familienangehörigen geschaffen bzw. verbessert. Auch wurden mit dem Elterngeld die Entgeltersatzleistungen während der Elternzeit verbessert und mit dem Pflegeunterstützungsgeld sowie dem zinslosen Darlehen im Rahmen der Familienpflegezeit erstmals Entgeltersatzleistungen für Pflegezeiten etabliert. Die vom Gesetzgeber bewusst offen gelassenen Gestaltungsspielräume haben tatsächlich eine begleitende tarifliche Regulierung nach sich gezogen. Hingegen hat die gesetzliche Förderung und Regulierung von Teilzeitarbeit keine Spuren im Tarifvertragssystem hinterlassen. Vielmehr wurden die alten, in den 1980er und 1990er Jahren entstandenen Tarifbestimmungen in der Regel unverändert fortgeführt.

Feld- und branchenübergreifend lässt sich feststellen, dass die neuere Tarifsozialpolitik häufig einen expliziten oder zumindest impliziten Bezug zum demografischen Krisendiskurs und den allseits konstatierten sozial- und arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen des demografi-

schen Wandels (Anstieg der Sozialausgaben, Alterung der Belegschaften, Fachkräftemangel etc.) aufweist. So dient der Ausbau der betrieblichen Altersversorgung nicht zuletzt der Bewältigung der „Alterslast“ und der Beitragssatzstabilität in der GRV. Ebenso wird die tarifliche Regulierung des Altersübergangs und die Förderung alter(n)sgerechter Arbeit inzwischen zunehmend unter das Ziel der Verlängerung der Lebensarbeitszeit gestellt. Auch die gesundheitsbezogenen Themenfelder Arbeitsschutz, Gesundheitsförderung und Rehabilitation haben in diesem Zusammenhang eine tarifpolitische Aufwertung erfahren, die sich allerdings noch kaum in entsprechenden Vereinbarungen niedergeschlagen hat. Im Regelungsfeld Beschäftigungssicherung lässt sich ebenfalls eine „demografiebedingte“ Schwerpunktverlagerung feststellen: weg von der Absicherung des Arbeitsplatzverlustes hin zur Sicherung des Arbeitskräftebedarfs durch Qualifizierung, Ausbildungsförderung, Förderung der „Ausbildungsfähigkeit“ und Übernahme von Ausgebildeten oder durch Steigerung der Attraktivität der Branchenarbeitsbedingungen. Schließlich dienen auch die tariflichen Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit zunehmend der Ausschöpfung des vorhandenen Arbeitskräftereservoirs sowie pronatalistischen Zielsetzungen. Somit ist insgesamt eine sukzessive Demografisierung der Tarifsozialpolitik wie der Tarifpolitik im Allgemeinen zu konstatieren.

Teil 2:

Kollektivvertragliche Regulierung von Sozialpolitik in Österreich

Das österreichische System der industriellen Beziehungen gilt als dem deutschen sehr ähnlich. Das gilt für die verbandlichen Organisationsstrukturen ebenso wie für die Dominanz überbetrieblicher Regulierung auf sektoraler Ebene. Hingegen wird die deutlich stärker ausgeprägte Sozialpartnerschaft dem Umstand zugeschrieben, dass die Gestaltung der Arbeitsbedingungen in Österreich neben dem Verbändesystem und dem Gesetzgeber auch einem Kammersystem obliegt, das ihrerseits entlang der Beschäftigte-Unternehmer-Differenz strukturiert ist. Der jeweiligen Pflichtmitgliedschaft in der jeweiligen Kammer verdankt sich ein tarifvertraglicher Deckungsgrad der österreichischen Wirtschaft von nahezu 100 Prozent. Dass die österreichischen Arbeitsbeziehungen trotz dieser strukturellen Verankerung und entsprechenden Handlungsstärke der Verbände, insbesondere der Gewerkschaften, im internationalen Vergleich zu den konfliktärmsten gehört, ist Folge der Tatsache, dass sich die beteiligten Akteure in einem verschachtelten System von Gremien, Kommissionen, informellen Absprachen und personellen Verflechtungen auf Kompromisse und Tauschgeschäfte verständigen können – und so schärfere Formen der Interessenaushandlung in aller Regel verzichtbar sind. Diese spezifisch österreichische Form des Korporatismus ist nach wie vor stilprägend, auch wenn sie – beginnend in den späten 1980er Jahren und verstärkt in den Jahren der Regierungsbeteiligung der rechtspopulistischen und korporatismusaversen FPÖ zwischen 2000 und 2007 – an Akzeptanz und Selbstverständlichkeit eingebüßt hat (Allinger/Adam 2013) und moderate Liberalisierungspolitiken, die umfassende Privatisierung ehemals staatlicher Unternehmen, wirtschaftsfreundliche Fiskal- und daraus resultierende austeritätsgetriebene Sozialpolitik nicht verhindern, sondern nur abmildern und gleichsam moderieren konnte (Hermann/Flecker 2009).

Zu den institutionellen Besonderheiten des österreichischen Distributionsregimes gehört ferner die sehr enge Verzahnung von Gesetzgebung und Tarifsystem (Flecker/Hermann 2009). Die Tarifparteien haben im Gesetzgebungsprozess bzw. gegenüber dem Gesetzgeber sehr weitreichende Rechte, insbesondere das Recht auf Begutachtung von Gesetzesvorlagen, zur Einbringung von Vorschlägen in gesetzgebenden Körperschaften und zur Formulierung von Gesetzesentwürfen in ihren

zentralen Interessenbereichen und Handlungsfeldern. Das ermöglicht es den Tarifparteien auch, in einem im internationalen Vergleich außergewöhnlich hohen Maße die Ebene der Gesetzgebung für die Verfolgung der Interessen ihrer jeweiligen Mitglieder zu nutzen. Beide Seiten des industriellen Konfliktes agieren dabei gewissermaßen zweiseitig und praktizieren eine Politik des *stop and go* auf zwei Ebenen, um durch Vetopolitik hier und Forderungspolitik dort Ziele zu erreichen und Erreichtes zu bewahren.

In der Summe unterscheidet sich das österreichische Staat-Verbände-Verhältnis somit doch erheblich von jenem in Deutschland. Entsprechend dieser unterschiedlichen institutionellen Ausgangslage dürften sich auch Ausmaß und Inhalte von Vertariflichungsprozessen im Bereich sozialer Sicherung mehr oder weniger deutlich unterscheiden. Auch hinsichtlich des österreichischen Distributionsregimes gilt der erste Schritt des Forschungsprojektes der Bestandsaufnahme bestehender tarifvertraglicher Regelungen mit sozialpolitischem Inhalt. Und auch hier gilt die zweidimensionale Eingrenzung des Untersuchungsfeldes analog dem deutschen Fall: Zur Erfassung möglichst unterschiedlicher Handlungsbedingungen konzentrieren wir uns hinsichtlich der Tarifbereiche auf das Baugewerbe, die chemische Industrie, den Einzelhandel und das private Bankgewerbe. Inhaltlich richten wir unseren Fokus auf Regelungen in den sozialpolitischen Gestaltungsbereichen Alter, Gesundheit, Pflege, Beschäftigungssicherung und Vereinbarung von Erwerbs- und Sorgearbeit.

7. Regelungsfeld Alter

7.1. Altersversorgung

7.1.1. Betriebsrenten

Das österreichische Alterssicherungsregime ist de jure ein Drei-Säulen-System aus gesetzlicher, betrieblicher/tariflicher und privater Altersversorgung. De facto dominiert jedoch die umlagefinanzierte gesetzliche Pension sowohl im Abdeckungsgrad als auch in der monetären Relation der individuellen Gesamterwerbseinkommen: im Schnitt entstammten 89 Prozent der Alterseinkünfte der Österreicher*innen im Jahr 2010 dem gesetzlichen System, 7 Prozent wurden aus privaten Vorsorgeformen bezogen und lediglich 4 Prozent entstammen der bAV (Url/Glauning 2012, S. 39). Als Gründe für diese starke Dominanz werden in der Literatur einerseits die im internationalen Vergleich sehr hohe Lohnersatzra-

te genannt, der das System seine hohe Akzeptanz in der Bevölkerung verdankt und die zusätzliche Vorsorgemaßnahmen aus individueller Sicht nicht dringlich erscheinen lässt (Rosner et al. 1997). Zum zweiten ist, anders als in Deutschland, der Möglichkeitsraum der Ausgestaltung betrieblicher Vorsorgeformen relativ beschränkt und umfasst in jeder möglichen Form auch einen beträchtlichen Eigenanteil der Unternehmen von mindestens 50 Prozent, die demnach selbst auch nur geringes Interesse am Ausbau der bAV haben. Schließlich konnten sich auch die Gewerkschaften auf Basis ihrer starken Stellung im politischen System Österreichs weitgehend mit ihrer Position durchsetzen, dass die gesetzliche Pension die zentrale Alterseinkommensquelle sein soll. Entsprechend hat die bAV in Österreich weder ihrer Intention noch ihrem Effekt nach eine Substitutionsfunktion (Blank et al. 2016, S. 8).

Für die Implementierung und Nutzung von Maßnahmen der bAV sind entsprechende Betriebsvereinbarungen gesetzlich zwingend vorgeschrieben; in Unternehmen ohne Betriebsrat kommen standardisierte Individualverträge zur Anwendung. Zugleich beschränkt das Betriebspensionsgesetz die Entscheidungsmöglichkeiten der Vertragspartner vergleichsweise stark.¹⁸⁰ Das erklärt, warum es in Österreich kaum Kollektivverträge gibt, die eine Altersversorgung zum Gegenstand haben oder in irgendeiner Weise die Handlungsbedingungen der Betriebsparteien rahmen. Die Tarifparteien sehen ihre Aufgabe in diesem Bereich primär in der Steuerung der gesetzlichen Regelungen und in der Beratung der betrieblichen Akteure.

Eine der sehr wenigen Ausnahmen von dieser Aufgabenteilung zwischen verbandlicher und betrieblicher Ebene stellt das private Bankgewerbe dar. Der „Pensionskassen-Kollektivvertrag“ verpflichtet die ihm unterworfenen Unternehmen, einer Pensionskasse oder betrieblichen Kollektivversicherung beizutreten und für jede*n Beschäftigte*n einen Beitrag in Höhe von 2,5 Prozent der jeweiligen Jahresvergütung in die gewählte Pensionskasse oder betrieblichen Kollektivversicherung einzustellen. Beschäftigte können zusätzlich dazu im Stile einer Entgeltumwandlung freiwillige Eigenbeiträge in Höhe von 25, 50, 75 oder 100 Prozent des Arbeitgeberbeitrags leisten. Mit den Arbeitgeberleistungen und den ggf. selbst gezahlten freiwilligen Eigenleistungen erwerben die Beschäftigten einen Anspruch auf Alterspension, vorzeitige Alterspension, Berufsunfähigkeitspension und Berufsunfallspension sowie deren Hinterbliebene Anspruch auf Witwen*- bzw. Waisenpension. Parallel zu diesem seit 1997 geltenden Vertrag wurden die bis dahin und bereits seit Jahrzehnten geltenden kollektivvertraglichen Regelungen zur

180 Das Pensionskassengesetz unterscheidet drei Durchführungswege: Pensionskassenzusagen, Direktzusagen und betriebliche Kollektivversicherungsverträge.

Altersversorgung aufgehoben und der Umgang mit den Bestandsfällen im „Kollektivvertrag betreffend Neuregelung der Pensionsrechte“ geregelt.

7.1.2. Abfertigung

Anders als in Deutschland haben Beschäftigte in Österreich einen gesetzlichen Anspruch auf Zahlung einer Abfindung bei Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses. Diese Abfindung wird in Österreich Abfertigung genannt; die derzeit geltende Anspruchsregelung ist im Betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetz (BMVG) kodifiziert und seit dem Jahr 2003 wirksam („Abfertigung neu“). Das Gesetz regelt, dass Unternehmen für jede*n ihrer Beschäftigten ab dem zweiten Monat des Arbeitsverhältnisses einen Betrag in Höhe von 1,53 Prozent des monatlichen Bruttoentgeltes an eine von zehn möglichen betrieblichen Vorsorgekassen abführen müssen. Der auf diese Weise angesparte Betrag (inkl. Zinserträgen) steht den Beschäftigten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu – unabhängig vom Grund der Beendigung und spätestens bei Eintritt ins Pensionsalter. Die bis 2003 geltende Regelung („Abfertigung alt“) unterscheidet sich von der „Abfindung neu“ neben grundlegend anderen Finanzierungsmodi im Wesentlichen dadurch, dass sich erstens die Höhe der Abfertigung aus der Dauer des Arbeitsverhältnisses ergibt und max. zwölf Monatsentgelte beträgt und dass sie zweitens Beschäftigten nur zusteht, wenn das Arbeitsverhältnis nicht durch eigene Kündigung, personenbedingte Entlassung oder unberechtigten Austritt beendet wird. Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis vor 2003 begründet wurde, können sich für den Verbleib im alten System oder für die Überführung in das neue System entscheiden.

Seit der Abfertigungsreform besteht für Beschäftigte die Möglichkeit, anstelle einer vollkapitalisierenden Auszahlung das bzw. die verfügbare(n) Abfertigungsguthaben in die zuständige Pensionskasse oder in eine Zusatzpensionsversicherung zu überführen und bei Vorliegen der Leistungsvoraussetzungen als monatliche Pension zu entsparen. Obwohl diese Form des Kapitalverbrauchs steuerfrei ist (bei Auszahlung in *einer* Summe werden hingegen 6 Prozent Steuern fällig), wird die ratierte Auszahlung als Pension kaum in Anspruch genommen. Der verbreiteten Form der Vollauszahlung folgend, gibt es in den von uns untersuchten Branchen keine kollektivvertraglichen Regelungen, die eine solche Verwendung der Abfertigung zum Gegenstand haben.

Auch anderweitige kollektivvertragliche Regelungen zur betrieblichen oder tariflichen Altersversorgung existieren in den von uns untersuchten Branchen nicht. Da die Branchenauswahl einen volkswirtschaftlichen

Querschnitt darstellt, erscheint es gerechtfertigt, diesen Befund zu generalisieren und damit Darstellungen früherer Zeiträume auch für die Gegenwart zu bestätigen: Von wenigen Ausnahmen abgesehen ist der Aufbau von Alterseinkommensansprüchen in der zweiten Säule nicht Gegenstand kollektivvertraglicher Gestaltung – und nicht Gegenstand kollektivvertraglichen Gestaltungsanspruchs der Tarifparteien.

7.2. Altersübergang

7.2.1. Altersteilzeit

Die gesetzliche Altersteilzeit als Teil des Arbeitslosenversicherungsgesetzes existiert in Österreich seit dem Jahr 2000. Sie wurde als arbeitsmarktpolitisches Instrument eingeführt und ist aus staatlichen Mitteln förderfähig, wenn mit der Altersteilzeit eines Beschäftigten die Wiederbesetzung seiner oder einer anderen Stelle im Unternehmen einhergeht. Die seit 2004 geltenden aktuellen Regelungen sehen bei einem frühestmöglichen Zugangsalter von 53 Jahren für Frauen und 58 Jahren für Männer (also jeweils sieben Jahre vor der Regelaltersgrenze) eine Altersteilzeit von max. fünf Jahren Dauer vor. Voraussetzung für die Inanspruchnahme von Altersteilzeit sind eine mindestens 15-jährige sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, davon mindestens drei Monate im Betrieb, in dem die Altersteilzeit genutzt werden soll. Im Anschluss an die Altersteilzeit muss ein nahtloser Übergang in eine Alterspension möglich sein. Möglich ist sowohl die geblockte als auch die kontinuierliche Altersteilzeit, wobei bei ersterer die Freizeitphase 2,5 Jahre nicht überschreiten darf. Im Rahmen einer individuellen Vereinbarung muss geregelt sein, dass die Hälfte der Differenz zwischen dem Entgelt vor und in der Altersteilzeit durch das Unternehmen auszugleichen ist. Eine solche Altersteilzeitvereinbarung ist zwingend vorgeschrieben, die Beschäftigten haben hierauf allerdings keinen Rechtsanspruch, d. h. de facto hat die Unternehmensleitung das Entscheidungsrecht darüber, ob sie den Beschäftigten einen Altersübergang per Altersteilzeit ermöglichen will oder nicht.

Abgeleitet aus den Erfahrungen in Deutschland liegt es nahe, in diesem fehlenden Rechtsanspruch auf Altersteilzeit eine Anschlussstelle für gewerkschaftliche Ambitionen und für kollektivvertragliche Regulierung zu sehen, sei es, um den fehlenden gesetzlichen Anspruch dann zumindest und wenigstens partiell auf tariflicher Ebene zu verankern, sei es, um die gesetzlichen Vorgaben aus Sicht der Beschäftigten noch attraktiver zu machen. In sehr geringer Zahl gibt es derartige Kollektivverträge in Österreich (z. B. im Kollektivvertrag für Angestellte des Metallgewer-

bes). Verbreiteter ist jedoch eine Vertragspraxis, in deren Ergebnis Kollektivverträge zwar Regeln zur Altersteilzeit enthalten, diese jedoch lediglich die gesetzlichen Vorgaben wiederholen (z. B. im Kollektivvertrag für die Mineralölindustrie Österreichs). In den von uns untersuchten Branchen trifft dies auf den Kollektivvertrag der chemischen Industrie zu (siehe Tab. 24). Entsprechend kurz sind in der Regel die jeweiligen Abschnitte in solchen Kollektivverträgen.

Auch wenn es also durchaus kollektivvertragliche Altersteilzeitregelungen gibt, dann ist dies keineswegs mit der Regelungsdichte, Heterogenität und Reformfrequenz in Deutschland zu vergleichen. Mehrheitlich geben die Regelungen in den Kollektivverträgen lediglich die gesetzlichen Vorgaben wider. Ein eigenständiger Gestaltungsanspruch der Tarifparteien ist überwiegend nicht zu erkennen.

Tabelle 24: Kollektivvertragliche Bestimmungen zur Altersteilzeit in der chemischen Industrie Österreichs

§ 4b Kollektivvertrag Angestellte der chemischen Industrie¹		
	Reichweite	wie Rahmen-KV
	Laufzeit	seit 12/2000
	Vertragsgrundlage	Individueller Vertrag, BR muss informiert werden
Anspruch & Voraussetzungen	Rechtsanspruch	nein
	Quotierung	nein
	Auswahl	nein
	Mindest-/Höchstalter bei Beginn	nein
Dauer		nein
Ende		nein
Arbeitszeit	Block	ja
	Teilzeit	ja, alle gesetzlich zulässigen Formen
	sonstiges	kein Urlaub in der Freistellungsphase; Urlaub muss vorher verbraucht werden KV-Parteien empfehlen jedoch, eine Regelung zu treffen (z. B. Verkürzung der Arbeitsphase um den in der Freistellungsphase anfallenden Urlaub)
finanzielle Ausstattung	Aufstockung ATZ-Entgelt	auf 50 % des Unterschiedsbetrages zwischen dem bisherigen durchschnittlichen Entgelt (einschl. Zulagen, Zuschläge & Überstunden) & dem der verringerten AZ entsprechenden Entgelt (bis zur Höchstbeitragsgrundlage)
	Aufstockung RV-Beitrag	auf 100 % des bisherigen Entgelts
	Sonderzahlungen	ja, auf der Basis des Entgelts vor der ATZ
	Tariferhöhungen	nein

	Jubiläumsgeld	auf Basis der Arbeitszeit vor der Herabsetzung der Arbeitszeit
	Zusatzpension	KV-Parteien empfehlen, eine Regelung zu treffen, die eine Minderung der Versorgung möglichst vermeidet
	Abfertigung	Abfertigung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird auf Grundlage der AZ vor der Herabsetzung (inkl. regelm. Entgeltbestandteile) berechnet
Störfall	Insolvenzschutz	nein
	AU-Absicherung	nein
	Rückkehr zu VZB	KV- Parteien empfehlen, eine Regelung zu treffen, die die Rückkehr zu VZB aus außerordentlich wichtigen pers. Gründen (wirtschaftl. Notlage) ermöglicht, soweit den AG dadurch keine Pflicht zur Rückzahlung der bereits erhaltenen Leistungen trifft & betriebl. Gründe nicht entgegenstehen
	Zeitguthaben	bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehende Zeitguthaben an Normalarbeitszeit werden auf Grundlage des zu diesem Zeitpunkt geltenden Stundenentgelts ausbezahlt; der in § 19e AZG vorgesehene Zuschlag von 50 % entfällt hingegen. endet das Dienstverhältnis durch den Tod des AN, so gebührt diese Abgeltung den Erben
1 Für die Arbeiter*innen gelten inhaltlich identische Regelungen im zeitgleich vereinbarten KV Altersteilzeit (Anhang XII zum Rahmen-KV).		

Quelle: eigene Zusammenstellung

7.2.2. Überbrückungsgeld

Ein prägnantes Beispiel für die für Österreich charakteristische enge Verzahnung gesetzlicher und kollektivvertraglicher sozialpolitischer Gestaltung ist das Altersübergangsinstrument des Überbrückungsgeldes. Dieses Instrument ist seit 2014 gesetzlich im Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz (BUAG) geregelt und erfasst ausschließlich Bauarbeiter*innen. Strukturell gesehen wird mit dem Überbrückungsgeld auf das verbreitete Problem reagiert, dass diese unter den branchenüblichen schweren Arbeitsbedingungen nur selten bis zum regulären Pensionseintrittsalter arbeitsfähig sind, stattdessen überdurchschnittlich häufig vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheiden oder aufgrund verminderter Leistungsfähigkeit erwerbslos werden. Mit dem Überbrückungsgeld können Bauarbeiter*innen die zeitliche Lücke zwischen Erwerbsausstieg und Pensionsbezug schließen, indem sie für max. 18 Monate vor Antritt einer Pension eine Lohnersatzleistung beziehen. Während des Bezugs von Überbrückungsgeld besteht kein Anspruch auf Arbeitslosengeld. Das Überbrückungsgeld kann von Bauarbeiter*innen beantragt werden, die nach Vollendung des 58. Lebensjahres in keinem Arbeitsverhältnis mehr stehen sowie nach Vollendung des 40. Lebensjahres mindestens zehn Jahre und in den letzten zwei Jahren vor Inanspruchnahme min-

destens 30 Beschäftigungswochen in einem oder mehreren BUAG-pflichtigen Arbeitsverhältnissen gestanden haben.¹⁸¹ Für die Dauer des Überbrückungsgeldes übernimmt die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK) die Arbeitgeberfunktion und führt auch alle sozialversicherungsrechtlichen Abgaben, einschließlich der Dienstnehmerbeiträge, sowie die Lohnsteuer ab. Sozialversicherungsrechtlich gelten die Leistungsempfänger*innen damit als sozialversicherungspflichtig erwerbstätig. An den Bezug des Überbrückungsgeldes muss sich unmittelbar der Anspruch auf Bezug einer Alterspension (Alters-, Korridor- oder Schwerarbeitspension) anschließen. Die monatliche Höhe des Überbrückungsgeldes beträgt das 169,5-fache des kollektivvertraglichen Stundenlohnes.¹⁸² Maßgebend dafür ist die überwiegende Einstufung des*der Beschäftigten in den letzten 52 Wochen vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Finanziert wird das Überbrückungsgeld durch einen Lohnzuschlag, der von den Unternehmen an die BUAK abzuführen ist. Der Zuschlag beträgt für jede*n Beschäftigte*n und jede Kalenderwoche (Beschäftigungswoche) das 1,5-fache des entsprechenden kollektivvertraglichen Stundenlohns.

Ab 2017 müssen Beschäftigte bei Antragstellung zudem nachweisen, dass sie eine Maßnahme der gesundheitlichen Rehabilitation in Anspruch genommen haben. Das Ende dieser Maßnahme darf zum Zeitpunkt der Antragstellung nicht länger als zwei Jahre zurückliegen. Damit sollen Mitnahmeanreize für noch leistungsfähige Bauarbeiter*innen im fraglichen Alter reduziert werden. Ein deutlich gewichtigeres Instrument zur Reduzierung des Anreizes eines vorzeitigen Erwerbsausstiegs ohne zwingenden gesundheitlichen Grund ist die Regelung der *Überbrückungsabgeltung*. Diese Geldleistung soll ein längeres Verbleiben im Erwerbsleben fördern. Verbleibt ein*e Bauerarbeiter*in in einem BUAG-pflichtigen Arbeitsverhältnis und bezieht kein Überbrückungsgeld, obwohl die o.g. Anspruchsvoraussetzungen dafür erfüllt werden, besteht bei Pensionsantritt Anspruch auf einmalige Zahlung einer Überbrückungsabgeltung in Höhe von 35 Prozent des nicht in Anspruch genommenen Überbrückungsgeldes. Unternehmen, die Beschäftigte trotz

181 Tätigkeiten als Bauarbeiter*in sind BUAG-pflichtige Arbeitszeiten. Diese gelten grundsätzlich als Schwerarbeitszeiten und berechtigen zu einer Schwerarbeitspension ab dem 60. Lebensjahr – und zwar auch dann, wenn die für diese Pensionsart eigentlich vorgeschriebene Mindestversicherungszeit von 45 Versicherungsjahren nicht erreicht wurde. Werden diesem frühestmöglichen Pensionsbeginn die max. 18 Monate Überbrückungsgeld vorgeschaltet, ist ein Ausstieg aus dem aktiven Erwerbsleben mit 58,5 Jahren möglich.

182 Beispiel: Ein Hilfsarbeiter erhält 2016 einen Stundenlohn in der Höhe von 11,61 Euro. Der monatliche Bruttobezug an Überbrückungsgeld errechnet sich wie folgt: $11,61 \text{ Euro} \times 169,5 = 1.967,90 \text{ Euro}$. Dies entspricht dem kollektivvertraglichen Grundlohn.

Vorliegens der Anspruchsvoraussetzungen für das Überbrückungsgeld in ihrem Betrieb weiterbeschäftigen, erhalten am Ende des Arbeitsverhältnisses eine einmalige Überbrückungsabgeltung in Höhe von 20 Prozent des sonst dem*der Beschäftigten zustehenden Überbrückungsgeldes.

Der Altersübergang kann zudem dadurch weiter flexibilisiert werden, dass Überbrückungsgeld und Überbrückungsabgeltung auch kombiniert und hintereinander bezogen werden können. So kann ein*e Bauarbeiter*in mit Anspruch auf Überbrückungsgeld dieses für weniger als 18 Monate beziehen und für die verbleibenden Monate eine anteilige Überbrückungsabgeltung in Anspruch nehmen.

7.2.3. Sabbatical vor Pensionsantritt

Der Kollektivvertrag für Angestellte der Banken und Bankiers sieht seit 2010 die Möglichkeit einer mehrwöchigen bis mehrmonatigen bezahlten Freizeitphase vor. Das Dienstverhältnis ist während dieser Zeit nicht unterbrochen. Üblicherweise geht der Freizeitphase eine Ansparphase voraus, in der entweder bei gleichbleibender Arbeitszeit das Entgelt vermindert und angespart wird oder Zeitguthaben aufgebaut wird, das dann in der Freizeitphase abgebaut wird. Die Nutzung eines Sabbaticals ist verwendungsoffen, jedoch wird im Kollektivvertrag explizit die Möglichkeit erwähnt, das Sabbatical vor dem Pensionsantritt in Anspruch nehmen zu können, wodurch es zu einem zielgerichteten Instrument des Altersübergangs wird. Im Kollektivvertrag sind bzgl. des Sabbaticals lediglich einige Rahmenbedingungen formuliert, die bei Abschluss einer beiderseitig freiwilligen Vereinbarung zwischen Unternehmensleitung und Beschäftigtem*r zu befolgen sind. Ein individueller Rechtsanspruch auf ein Sabbatical ergibt sich aus dem Kollektivvertrag hingegen nicht.

7.3. Altersgerechte Arbeit

Anders als in der deutschen Tariflandschaft, in der es mannigfache Regelungen gibt, die auch jenseits von Altersübergang und Altersversorgung explizit auf Altersunterschiede Bezug nehmen oder spezifische Belange für ältere Beschäftigte normieren oder rahmen, lassen sich derartige Bestimmungen in den Kollektivverträgen der von uns untersuchten Branchen in Österreich nur für wenige Regelungsmaterien finden (siehe Tab. 25). Sie berühren im Wesentlichen entweder Fragen des Kündigungsschutzes oder Entgeltfragen.

Tabelle 25: Kollektivvertragliche Regelungen zu altersgerechter Arbeit

	Baugewerbe	chemische Industrie
1. Arbeitsverhältnis		
besonderer Kündigungsschutz	Arb. (§ 15 KV): 1/2/3 Wochen nach 5/10/15 Dienstjahren zum letzten Arbeitstag einer Kalenderwoche Ang.: keine Regelung	Arb. (§ IV KV): 6 Wochen/2/3/4/5 Monate nach Ende der Probezeit/des 2./5./15./25. Dienstjahres Ang.: keine Regelung
2. Entgelt		
Verdienstsicherung	-	Arb. (§ IV KV): Fortzahlung des Grundgehalts bei einer nicht aus disziplinären Gründen erfolgten Versetzung auf einen geringer bezahlten Arbeitsplatz nach mind. 10-jähriger BZ ab dem 45. (Frauen) bzw. 50. Lj. (Männer) Ang.: keine Regelung
Abfindungszahlung	Arb. (§ 13 BUAG): Staffelung nach Beschäftigungsjahren: nach 3/5/10/15/20/25 Beschäftigungsjahren 2/3/4/6/9/12 Monatsentgelte Ang. (§ 9a KV): wie Arb. chemische Industrie	Arb. (§ IX KV): Besserstellung ggü. Gesetz: Anspruch auf Abfertigung auch bei AN-seitiger Kündigung wegen Inanspruchnahme einer (vorzeitigen) Alterspension bereits nach 5-jähriger Dienstzeit (Gesetz: 10 Jahre) Ang. (§ 9a KV): wie Arb.

Quelle: eigene Zusammenstellung

Die geringe kollektivvertragliche Regelungsdichte erklärt sich einerseits aus der stärkeren gesetzlichen Regulierung altersspezifischer Arbeitsbedingungen (z. B. Regelungen zur Abfertigung im Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz oder im BUAG). Andererseits gibt es (in unserem Sample insbesondere im Bereich der Banken) eine Vielzahl betrieblicher Regelungen ohne rahmenden Kollektivvertrag. Aus der vergleichsweise geringen kollektivvertraglichen Regelungsdichte in Fragen altersspezifischer Arbeitsbedingungen ist also nicht unbedingt auf eine Nicht-Regulierung derartiger Materien zu schließen.

8. Regelungsfeld Gesundheit

Ähnlich wie in Deutschland sind die Absicherung von Gesundheitsrisiken und die Kompensation von Folgeschäden bei krankheitsbedingt eingeschränkter Arbeitsfähigkeit auch in Österreich im Wesentlichen gesetzlich geregelt. Diese staatliche Regelungsverantwortung kann dabei verschiedene Formen annehmen: sie kann sich äußern

- in unmittelbarer staatlicher oder parastaatlicher Erfüllungsverantwortung mit Distributionscharakter, etwa in Form eines öffentlich finanzierten Systems der Gesundheitsversorgung als Teil der öffentlichen Daseinsvorsorge;
- in mittelbarer Gewährleistungsverantwortung durch die Regulierung verbandlicher Selbstregulierung eines Systems von Kranken- und Unfallversicherungen;
- in kostendelegierender regulativer Politik durch gesetzliche Eingriffe in (Arbeits-)Marktverhältnisse zwischen Beschäftigten und Unternehmen, wodurch letztere z. B. zur Umsetzung einer Arbeitsschutzgesetzgebung und zur partiellen Kompensation gesundheitlich bedingten Einkommensausfalls verpflichtet werden (vgl. grundlegend zu dieser Differenzierung Bauerdick 1994).

Neben der gesetzlich geregelten Prävention und Absicherung von Gesundheitsrisiken besteht die Möglichkeit der (ergänzenden) kollektivvertraglichen Gestaltung derartiger Aspekte. Stärker als in gesetzlichen Regelungen kann in Kollektivverträgen den arbeitsschutz- und gesundheitsrelevanten Besonderheiten einer Branche Rechnung getragen werden. Zugleich spiegeln sich in der diesbezüglichen tariflichen Regelungslandschaft auch die jeweiligen Machtverhältnisse des industriellen Konflikts wider. Die Existenz gesetzergänzender kollektivvertraglicher oder betrieblicher Regelungen im Regelungsfeld Gesundheit ist also kein linearer Indikator für das Ausmaß branchenspezifischer Arbeitsbelastungen und Gesundheitsrisiken, dürfte aber dennoch einen Einblick erlauben in die jeweils spezifische Risikoeinschätzung der regulierenden verbandlichen Akteure.

Die Regelungen lassen sich grundsätzlich danach unterscheiden, ob sie präventiv oder reaktiv kompensierend wirken sollen.

8.1. Präventive gesundheitsbezogene Regelungen

Zu präventiven Maßnahmen gibt es in den derzeit geltenden Kollektivverträgen der von uns untersuchten Branchen insbesondere Regelungen zur Gesundheitsvorsorge und zum Arbeitsschutz (siehe Tab. 26).

Table 26: Kollektivvertragliche Regelungen zu präventiven Gesundheitsmaßnahmen

	Baugewerbe	chemische Industrie	privates Bankgewerbe
Gesundheitsvorsorge	<p>Arb. (§ 7 KV): ambulante Behandlung oder Vorsorgeuntersuchung</p> <p>Entgeltfortzahlung in Höhe der halben Berechnungsgrundlage der Entgeltgruppe III A (= 6,82 € pro Stunde) für max. 39 Std. pro Halbjahr (für Vorsorgeuntersuchungen max. 1 Arbeitstag pro Jahr)</p>	<p>Arb. & Ang.: Gesundheitliche Präventivmaßnahmen in regelmäßiger Wechselschicht:</p> <p>Bereitstellung von 70 € pro Jahr und Beschäftigtem in Wechselschicht für gesundheitliche Maßnahmen</p> <p>über die Art der Maßnahmen entscheiden die Betriebsparteien</p> <p>werden auf gesetzl. Ebene gleichwertige Regelungen eingeführt, so verhandeln die KV-Parteien erneut</p>	<p>betriebliche Gesundheitsvorsorge (§ 29 KV)</p> <p>Einrichtung eines Gesundheitsausschusses (GA) in Betrieben, die einen Arbeitsschutzausschuss nach § 88 AschG einrichten müssen</p> <p>Zusammensetzung des GA: Vertreter der AG- & AN-Seite (Betriebsrat), sachlich zuständige Präventivdienste</p> <p>Aufgaben des GA: Entwicklung von Maßnahmen zur Vorbeugung von arbeitsbedingten Erkrankungen & Unfällen, zur Stärkung von Gesundheitspotentialen & zur Erhöhung des Wohlbefindens am Arbeitsplatz; Festlegung betriebl. Gesundheitsindikatoren & -daten</p>
Arbeitsschutz	<p>Ang. (§ 14 KV): Empfehlung zu Bildschirmarbeit</p>	<p>Ang.: Berufs- & Schutzkleidung (Zusatz-KV über Zulagen & Zuschläge): ist vom AG zur Verfügung zu stellen</p> <p>Empfehlung zu Bildschirmarbeit (wie KV Bau-Angestellte)</p> <p>Brille für Bildschirmarbeit (§ 19b KV): Kosten, die über die SV-Leistung hinausgehen, sind vom AG zu tragen</p>	<p>Banküberfälle & Gewaltanwendung (§ 24 KV)</p> <p>Sicherheitseinrichtungen und regelmäßige Schulungen zur Verhinderung bzw. Verringerung der Gefahren für Leben und Gesundheit der AN</p>

Quelle: eigene Zusammenstellung

Der tabellarischen Übersicht ist zu entnehmen, dass die präventiv ausgerichteten gesundheitsbezogenen Regelungen in den von uns untersuchten Kollektivverträgen quantitativ sehr überschaubar sind. Inhaltlich sind die Regelungen zur Gesundheitsvorsorge sehr allgemein gehalten; sie enthalten zudem starke Verweise auf die Ausgestaltungsverantwortung der Betriebsparteien. Die Regelungen zum Arbeitsschutz spiegeln

auf einem vergleichsweise niedrigen Niveau branchenspezifische arbeitsplatzbedingte Gesundheitsprobleme wider.

8.2. Reaktive gesundheitsbezogene Regelungen

Kollektivvertragliche Regelungen zu nachsorgenden Maßnahmen finden sich in unserem Sample deutlich häufiger und differenzierter als präventiv wirkende Maßnahmen. Das gilt auch für Materien, die bereits gesetzlich umfassend geregelt sind.

8.2.1. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Gemäß den gesetzlichen Regelungen zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (§ 2 EFZG, §§ 8, 9 Angestelltengesetz) haben krankheitsbedingt Arbeitsunfähige Anspruch auf Entgeltfortzahlung in Abhängigkeit ihrer ununterbrochenen Beschäftigungsdauer. Anspruch auf volle Entgeltfortzahlung besteht bei bis zu fünf Dienstjahren für eine Dauer von sechs Wochen, bei sechs bis 15 Dienstjahren für eine Dauer von acht Wochen, bei 16 bis 25 Dienstjahren für eine Dauer von zehn Wochen und bei über 25 Dienstjahren für eine Dauer von zwölf Wochen. An die genannten Zeiträume schließt sich jeweils ein Zeitraum von weiteren vier Wochen an, in dem Anspruch auf Fortzahlung des halben Entgelts besteht.

Hat die Arbeitsunfähigkeit ihre Ursache in einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit, beträgt die maximale Dauer der vollen Entgeltfortzahlung bei bis zu 15 Dienstjahren acht Wochen und bei mehr als 15 Dienstjahren zehn Wochen. Einen Anschlusszeitraum mit halber Entgeltfortzahlung gibt es in diesen Fällen nicht.

Tabelle 27: Kollektivvertragliche Regelungen zur Entgeltfortzahlung im privaten Bankgewerbe Österreichs

Dienstverhältnis	Gesetzlicher EFZ-Anspruch	Tariflicher EFZ-Anspruch (§ 29 KV) ¹
bis 5 Jahre	6 Wochen volles, 4 Wochen halbes Entgelt	10 Wochen volles Entgelt
über 5 Jahre	8 Wochen volles, 4 Wochen halbes Entgelt	12 Wochen volles Entgelt
über 15 Jahre	10 Wochen volles, 4 Wochen halbes Entgelt	14 Wochen volles Entgelt
über 25 Jahre	12 Wochen volles, 4 Wochen halbes Entgelt	14 Wochen volles Entgelt
<p>¹ Die Anspruchsdauer verlängert sich auf max. 12 Wochen (statt max. 10 Wochen laut Gesetz) bei Arbeitsverhinderung aufgrund eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit.</p>		

Quelle: eigene Zusammenstellung

Die von uns untersuchten Kollektivverträge gehen unterschiedlich mit diesen gesetzlichen Vorgaben um. In den Kollektivverträgen für die Beschäftigten des Einzelhandels, die Angestellten des Baugewerbes und die Angestellten der chemischen Industrie finden sich keine Bezugnahmen; demnach gelten hier vollumfänglich die gesetzlichen Regelungen. Die Kollektivverträge für die Arbeiter*innen des Baugewerbes und der chemischen Industrie enthalten (jeweils in § 7) Regelungen zur Entgeltfortzahlung, die jedoch ohne Abweichungen lediglich die gesetzlichen Vorgaben nachvollziehen. Substanzielle Abweichungen von den gesetzlichen Mindestanforderungen enthält nur der Kollektivvertrag für die Beschäftigten des privaten Bankgewerbes (siehe Tab. 27).

8.2.2. Krankengeld

Der Anspruch auf Krankengeld der gesetzlichen Krankenkassen besteht vom vierten Tag der Arbeitsunfähigkeit an, ruht jedoch, solange auch Anspruch auf Entgeltfortzahlung von mehr als 50 Prozent besteht. Entsprechend der Staffelung der Entgeltfortzahlung besteht damit Anspruch auf volles Krankengeld, wenn der Anspruch auf Entgeltfortzahlung ausgeschöpft ist. Anspruch auf halbes Krankengeld besteht, wenn nur noch das halbe Entgelt fortgezahlt wird. Die Höhe des Krankengeldes hängt vom Einkommen im letzten Monat vor der Erkrankung und von der Höhe der geleisteten Entgeltfortzahlung ab. Gar kein Krankengeld gibt es für jene Zeit, für die ein Anspruch auf mehr als die Hälfte des vor dem Krankenstand bezogenen Entgelts besteht. Sinkt der Anspruch auf die Hälfte des Entgelts, steht die Hälfte des Krankengeldes zu. Sinkt der Anspruch unter die Hälfte des Entgelts, gibt es volles Krankengeld. Dessen Höhe beträgt 50 Prozent (ab dem 43. Tag der Arbeitsunfähigkeit: 60 Prozent) des Bruttoentgeltes des letzten Entgeltmonats und wird kalendarisch ermittelt. Krankengeld wird bei Vorliegen der Anspruchsvoraussetzungen grundsätzlich bis zu 26 Wochen gewährt. War der*die Beschäftigte innerhalb der letzten zwölf Monate vor Erkrankung sechs Monate krankenversichert, dann erhöht sich die Anspruchsdauer auf 52 Wochen, bei einzelnen Krankenversicherungsträgern auch auf bis zu 78 Wochen. Ein neuer Anspruch auf Krankengeld entsteht nach 13 Wochen Arbeitsfähigkeit und versicherungspflichtiger Beschäftigung.

Tarifliche Arbeitgeberzuschüsse zum gesetzlichen Krankengeld sind in Österreich verbreitet. Für Beschäftigte des Einzelhandels sieht der entsprechende Kollektivvertrag keine Regelungen zu einem Krankengeldzuschuss vor; die Beschäftigten dieser Branche sind also ausschließlich auf gesetzliche Krankengeld verwiesen. Ansonsten sind die

Regelungen in den von uns untersuchten Branchen sehr differenziert und zeigen einen ausgeprägten Regelungsbedarf an (siehe Tab. 28).

Tabelle 28: Kollektivvertragliche Regelungen zum Krankengeldzuschuss

Baugewerbe	chemische Industrie	privates Bankgewerbe
<p>Arb. (§ 7 KV)</p> <p>1. bei Krankheit:</p> <p>Anspruchshöhe: in Höhe des versäumten Arbeitsentgelts für max. 10,44 WoStd.</p> <p>Anspruchsdauer: max. 8 Wochen bei neuerlicher Erkrankung gebührt das Entgelt nur dann, wenn zwischenzeitlich 4 Wochen ununterbrochen gearbeitet wurde, & zudem nur in jenem Ausmaß, als es nicht durch den vorhergehenden Krankheitsfall bereits erschöpft wurde</p> <p>2. bei Arbeitsunfällen & Berufskrankheiten:</p> <p>Anspruchshöhe: in Höhe des versäumten Arbeitsentgelts für max. 10,44 St./Woche (Wächter und Portiere: max. 11,70 St./Woche)</p> <p>Anspruchsdauer: max. 10 Wochen</p>	<p>Arb. & Ang. (§§ VII KV)</p> <p>1. Krankenentgelt</p> <p>Höhe & Dauer:</p> <ul style="list-style-type: none"> • bei ununterbrochener BZ bis zu ½ Jahr: 1. Krankheitswoche 25 % des Bruttodurchschnittsverdienstes für die versäumten Arbeitsstunden • bei BZ von ½ bis 1 Jahr: 1. Krankheitswoche 25 %, 2.-6. Krankheitswoche 49 % • bei BZ von 1–10 Jahren: 1.-6. Krankheitswoche 49 % • bei BZ 11–15 Jahren: 1.-8. Krankheitswoche 49 % • BZ über 15 Jahre: 1.-10. Krankheitswoche 49 % <p>bei ununterbrochener BZ ab 1 Jahr erhöht sich der Zuschuss in den ersten 3 Krankheitstagen auf 80 %, wenn die Krankenkasse für diese Tage kein Krankengeld leistet</p> <p>Krankengeld & KG-Zuschuss dürfen zus. 99 % des Nto.-Verdienstes nicht übersteigen; sonst entsprechende Reduzierung des Zuschusses</p> <p>KG-Zuschuss wird nur einmal innerhalb eines Kalenderhalbjahres gewährt. Bei mehrmaliger Erkrankung wird Zuschuss bis zur Ausschöpfung der o.g. Höchstgrenzen gewährt. Dies gilt auch, wenn die Krankheit über das Ende des Kalenderhalbjahres hinaus andauert. Anspruch auf Zuschuss im neuen Kalenderhalbjahr bleibt unberührt.</p> <p>2. Unfallentgelt</p> <p>Bei AU aufgrund Betriebs- oder Wegeunfall Zuschuss unabhängig von der BZ bis zu 10 Wochen. Vorangegangene Zuschüsse wegen Erkrankungen bleiben unberücksichtigt. Bei neuerlichem Betriebsunfall entsteht der Anspruch von neuem, unabhängig davon, ob der Zuschuss beim letzten Unfall ausgeschöpft wurde oder nicht. Anspruch auf Krankenentgelt (s. o.) wird durch die Gewährung eines Unfallentgeltes weder im Zeit-</p>	<p>§ 29 KV</p> <p>nach 5 Dienstjahren Anspruch auf Zuschuss zu den gesetzlichen Leistungen (Kranken-, Familiengeld, gesetzliche Berufsunfähigkeits- und Alterspension)</p> <p>Anspruchshöhe: 49 % der vollen Geld- und Sachbezüge</p> <p>Anspruchsdauer: max. 6 Monate (nach mind.10 Dienstjahren: max. 12 Monate).</p> <p>Krankheitszeiten, die durch einen Zeitraum von nicht mehr als 8 Wochen getrennt sind, werden zusammengezählt.</p>

Baugewerbe	chemische Industrie	privates Bankgewerbe
	ausmaß noch der Höhe nach berührt.	

Quelle: eigene Zusammenstellung

8.2.3. Entgeltfortzahlung im Todesfall

Anders als für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall existiert für die Entgeltfortzahlung im Todesfall in Österreich (wie auch in Deutschland) keine gesetzliche Regelung. Demnach beruht der Entgeltanspruch per Gesetz ausschließlich auf persönlich erbrachter Arbeitsleistung (oder im Falle einer Arbeitsunfähigkeit: auf einem ungelösten Arbeitsverhältnis) und erlischt mit dem Todestag. Dem österreichischen Erbrecht folgend wird dieser Entgeltanspruch Teil des Nachlasses des*der Verstorbenen und damit auch Gegenstand des zwingend erbgerichtlich durchzuführenden sog. „Verlassenschaftsverfahrens“, mit dem der Nachlass und die Erbberechtigten festgestellt werden. Nach österreichischem Recht geht der Nachlass, anders als in Deutschland, nicht automatisch und kraft Gesetz auf die Erbberechtigten über.

Zahlreiche Kollektivverträge nehmen diese Rechtslage zum Ausgangspunkt weitergehender Regelungen. Zum einen wird der Zeitraum des Entgeltanspruchs mehr oder weniger lange über den Todestag hinaus verlängert, was erst die Formulierung Entgeltfortzahlung im Todesfall plausibel macht. Zum anderen sehen einige Kollektivverträge die Möglichkeit vor, den gesetzlich vorgeschriebenen Weg des gerichtlichen Verlassenschaftsverfahrens zu umgehen und das ausstehende Entgelt unmittelbar an definierte Anspruchsberechtigte auszusahlen.

In den von uns untersuchten Branchen ist dies recht ausführlich und insgesamt sehr unterschiedlich geregelt. Für den Bereich der chemischen Industrie (Arbeiter: § IX KV, Angestellte: § 10 KV) gilt, dass Anspruchsberechtigte (in der Regel die gesetzlichen Erben, für deren Unterhalt der*die Erblasser*in gesetzlich verpflichtet war) für den Sterbemonat und den folgenden Monat das volle Entgelt (inkl. anteiligem Urlaubs- und Weihnachtsgeld) erhalten, sofern das Dienstverhältnis länger als ein Jahr gedauert hat. Hat es mehr als fünf Jahre gedauert, besteht Anspruch auf ein weiteres volles Monatsentgelt. Besteht zugleich Anspruch auf Abfertigung, so kann nur einer der beiden Ansprüche geltend gemacht werden. Eine weitgehend identische Regelung findet sich im Kollektivvertrag für die Beschäftigten des Einzelhandels (§ XVIII KV). Hier ist die Erbfolge auf die gesetzlichen Erben ersten Ranges (Ehegatt*in und Kinder) beschränkt; sind diese nicht vorhanden, geht der Anspruch auf die Personen über, die die Begräbniskosten getragen haben. Deutlich abweichend davon sieht der Kollektivvertrag für die Beschäftigten des privaten Bankgewerbes (§ 33 KV) ein Sterbequartal in Höhe eines Viertels des Jahresbezuges des*der Verstorbenen vor. Dieses Sterbequartal wird nicht mit der Abfertigungszahlung verrechnet, diese wird also noch zusätzlich ausgezahlt. Anspruchsberechtigt sind Witwe*r bzw. Lebensgefährt*in, eheliche Kinder, Eltern, Geschwister sowie uneheliche

Kinder, wenn sie in häuslicher Gemeinschaft mit dem Verstorbenen gelebt haben, von diesem unterstützt wurden und die Begräbniskosten getragen haben. Sind die genannten Personen nicht vorhanden, kann anderen Personen, die die*den Verstorbene*n nachweisbar gepflegt oder die Begräbniskosten bestritten haben, auf Antrag eine Vergütung der Pflege- und Begräbniskosten bis zur Höhe des Sterbequartals gewährt werden. Sowohl hinsichtlich des Kreises der Anspruchsberechtigten als auch mit Blick auf die Höhe der Zahlung sind die Regelungen im Bankenbereich also um vieles weitreichender als in den anderen Branchen.

8.3. Sonstige gesundheitsbezogene Regelungen

Neben diesen grundlegenden Regelungsmaterien finden sich in den Kollektivverträgen unseres Branchensamples in Österreich weitere Vereinbarungen, die aus den z. T. sehr spezifischen Arbeitsbedingungen in der Branche gesundheitsrelevante Fragen ableiten. So ist etwa im Kollektivvertrag für die Beschäftigten des privaten Bankgewerbes (§ 24 KV) geregelt, dass Beschäftigten, die von einem Banküberfall oder einer damit zusammenhängenden Gewaltanwendung betroffen sind, möglichst noch am selben Tag ein Gespräch mit einer psychosozialen Fachkraft mit Erfahrung im Gewalttraumabereich sowie eine therapeutisch angemessene psychologische Nachbetreuung angeboten werden muss. Angestellten des Baugewerbes, die ins Ausland entsandt werden, sichert ein Zusatzkollektivvertrag weitreichende Ansprüche zu: Die Beschäftigten sind nach den jeweiligen Bestimmungen des Einsatzlandes bei der Sozialversicherung anzumelden; dabei ist jedoch eine möglichst lange Sozialversicherungspflicht in Österreich zu erwirken. Hinsichtlich notwendiger ärztlicher Untersuchungen, Impfungen etc. müssen die Unternehmen entsprechende Information und Unterstützung gewähren und die entstehenden Kosten tragen bzw. erstatten. Ist die nötige medizinische Versorgung im Einsatzland nicht gewährleistet, muss auf Unternehmenskosten für einen Rücktransport gesorgt werden. Ist die ärztliche Behandlung oder Unterbringung in einem Krankenhaus notwendig, so übernimmt das Unternehmen als Ausfallhaftung jene Kosten, die im Einsatzland anfallen und nicht von einem anderen Kostenträger erstattet werden. Bei einer absehbar länger dauernden Arbeitsunfähigkeit wird die vorzeitige Rückberufung im Einvernehmen mit dem behandelnden Arzt veranlasst. Schließlich berechtigt die persönliche Gefährdung des*der Beschäftigten am Einsatzort durch Ereignisse wie z. B. Krieg oder innenpolitische Unruhen zur Heimreise, nach Möglichkeit im Einvernehmen mit der Unternehmensleitung.

8.4. Zwischenfazit

Insgesamt finden wir in Österreich im Regelungsfeld Gesundheit eine vergleichsweise geringe tarifliche Regulierungsdichte. Wenn diese Themen überhaupt Eingang in einen Kollektivvertrag finden, dann häufig nur als Gesetzesnachvollzug ohne eigenständigen Gestaltungsanspruch. Gleichwohl zeigen sich bereits in unserem eingeschränkten Branchenvergleich erhebliche Unterschiede. Diese Unterschiede entwickeln sich jedoch nicht nur entlang branchenspezifischer Belastungs- und Gefährdungsprofile, sondern auch entlang struktureller Merkmale der industriellen Beziehungen der jeweiligen Branchen: So lassen sich etwa die ausgesprochen geringe Regulierungsdichte im Bereich des Einzelhandels wie auch die recht generöse Gestaltung im Bereich des privaten Bankgewerbes gewiss weniger mit entsprechenden Arbeitsbelastungen und Gesundheitsrisiken erklären, sondern wohl v. a. auf die jeweilige Verhandlungs- und Konfliktfähigkeit der beteiligten Akteure zurückführen.

9. Regelungsfeld Beschäftigungssicherung

Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung sind in Österreich ganz überwiegend Gegenstand staatlichen Handelns. Es gibt zahlreiche gesetzliche Instrumente zur Aufrechterhaltung von Beschäftigungsverhältnissen in betrieblichen Belastungssituationen (z. B. Kurzarbeitshilfe, Schlechtwetterentschädigung), zur überbetrieblichen Vermeidung von Erwerbslosigkeit (z. B. Transfergesellschaften) wie auch ein differenziertes System des Kündigungsschutzes. Üblicherweise sind die Tarifparteien an der entsprechenden Gesetzgebung aktiv beteiligt; oft ist auch die Gesetzesanwendung nur mit ihrer Beteiligung oder Zustimmung möglich. Daraus ergibt sich ein vergleichsweise geringer Bedarf an zusätzlicher kollektivvertraglicher Gestaltung. Entsprechend rar sind daher über das gesetzlich Geregelte hinausgehende Vereinbarungen. Wenn Fragen der Beschäftigungssicherung überhaupt Gegenstand kollektivvertraglicher Regulierung sind, dann verbreitet auch hier v. a. als tariflicher Nachvollzug der gesetzlichen Regelungen. Die vorgefundenen Ausnahmen reflektieren einmal mehr branchenspezifische Regelungsbedarfe und Verhandlungskonstellationen gleichermaßen.

9.1. Regelungen zu Kündigungsfristen

Vor dem Hintergrund, dass es in Österreich für Arbeiter*innen keine gesetzlich festgeschriebenen Kündigungsfristen gibt, ist selbstverständlich die Existenz kollektivvertraglicher Kündigungsfristen erwähnenswert. In der chemischen Industrie sind die Kündigungsfristen für Arbeiter*innen nach Dienstjahren gestaffelt (§ IX KV): 6 Wochen/2/3/4/5 Monate nach Vollendung der Probezeit/des 2./5./15./25. Dienstjahres. Für die Angestellten sind keine Kündigungsfristen geregelt; hier gelten die gesetzlichen Fristen gemäß § 20 Angestelltengesetz (Staffelung nach Dienstjahren; grundsätzlich 6 Wochen zum Monatsende; die Frist beträgt nach 3/5/15/25 Dienstjahren 2/3/4/5 Monate zum Quartalsende). Die aufgrund fehlender gesetzlicher Vorgaben vorgenommene tarifliche Gestaltung für Arbeiter*innen stellt diese also weitgehend den gesetzlichen Regelungen für Angestellte gleich.

Erwähnenswert ist eine weitere kollektivvertragliche Vorgabe zugunsten der Beschäftigungssicherheit der Angestellten in der chemischen Industrie. Nach § 13a des entsprechenden KV hat die Unternehmensleitung befristet Angestellten spätestens zwei Wochen vor Fristablauf mitzuteilen, dass das Dienstverhältnis nicht fortgesetzt wird, es sei denn, die Möglichkeit der Fortsetzung war von vornherein ausgeschlossen o-

der die Angestellten haben ihr Desinteresse an einer Fortsetzung geäußert. Erfolgt die Mitteilung nicht oder verspätet, muss das Gehalt als Ersatz für eine zustehende, aber nicht konsumierte Freizeit für die Suche einer neuen Arbeitsstelle für drei Tage fortgezahlt werden.

Für die Arbeiter*innen im Baugewerbe regelt § 15 des entsprechenden KV eine in dieser Form ungewöhnliche asymmetrische unternehmensseitige Kündigungsfrist von fünf Tagen zum letzten Arbeitstag einer Kalenderwoche, während Beschäftigte jederzeit und fristlos kündigen können. Für beide Seiten verlängert sich die Kündigungsfrist auf 1/2/3 Wochen nach 5/10/15 Dienstjahren zum letzten Arbeitstag einer Kalenderwoche. Für die Ermittlung der Dienstjahre werden alle Arbeitsverhältnisse bei demselben Unternehmen zusammengerechnet, sofern jede einzelne Unterbrechung nicht länger als 120 Tage gedauert hat.

Zugunsten der Angestellten des privaten Bankgewerbes verlängert sich bei mehr als fünf Dienstjahren im Falle einer unternehmensseitigen Kündigung die Kündigungsfrist um zwei Monate über die jeweils gesetzliche Kündigungsfrist hinaus. Gleichzeitig erhöht sich die gesetzliche Abfertigung („alt“, siehe Kap. 7.1.2.) um zwei Monatsentgelte. Beides ist eine substantielle Besserstellung gegenüber den gesetzlichen Regelungen.

9.2. Maßnahmen im Kontext der (drohenden) Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Jenseits von Kündigungsfristen sind kaum Regulierungsbemühungen der Tarifparteien zur Beschäftigungssicherung festzustellen. Eine Ausnahme bildet die Möglichkeit der Bildung sog. „Arbeitsstiftungen“. Diese Stiftungen dienen dem strukturierten Personalabbau durch Weiterbildung oder Umschulung der betroffenen Beschäftigten. Sie sind in ihrer Konstruktion mit den in Deutschland bekannten Transfer- oder auch Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften vergleichbar (Fachausschuss VQB 2000). Die Stiftungen können betrieblich oder überbetrieblich organisiert sein. Überbetriebliche Einrichtungen gehören gem. § 2 Arbeitsverfassungsgesetz sowie § 18 Arbeitslosenversicherungsgesetz explizit zu den Einrichtungen, die als gemeinsame Einrichtungen der Kollektivvertragsparteien und mithin kodifiziert durch Kollektivverträge betrieben werden können. Die Einrichtungen selbst sind unbefristet aktiv. Für die einzelnen Beschäftigten kann eine Maßnahme bis zu drei Jahre dauern, für Beschäftigte über 50 Jahren max. vier Jahre. Während der Maßnahme erhalten die Teilnehmer*innen Stiftungsarbeitslosengeld, das der Höhe nach dem regulären Arbeitslosengeld gleicht und auch

vom Arbeitsmarktservice (AMS) ermittelt und ausbezahlt wird (vgl. für Einzelheiten Kilian 2009).

In unserem Sample war eine derartige Stiftung Gesprächsgegenstand zwischen den Tarifparteien des privaten Bankgewerbes. Vor dem Hintergrund eines prognostizierten massiven strukturellen Personalabbaus in den nächsten Jahren haben sich die Tarifparteien auf die Errichtung einer überbetrieblichen Branchenstiftung verständigt, die im Jahr 2017 ihre Tätigkeit aufnehmen und auf ca. 4.500 Beschäftigte ausgelegt sein soll (Hypo-Verband 2017, S. 18). Ziel der Maßnahme ist es, den erwarteten branchenweiten Personalabbau sozialverträglich zu gestalten und betroffenen Beschäftigten die Chance einer beruflichen Neuorientierung durch Qualifizierung zu bieten. Das überbetriebliche Vorhaben schließt an einige derzeit laufende betriebliche Arbeitsstiftungen einzelner Kreditinstitute an (Arbeitsmarktservice Österreich 2016, S. 2). Zum Zeitpunkt unserer Feldarbeit war die Branchenstiftung noch Gegenstand von Verhandlungen.

10. Regelungsfeld Vereinbarung von Erwerbstätigkeit und privater Sorgearbeit

Österreich verfügt über ein ausgebautes System gesetzlicher Regelungen, die ihrer Intention nach die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit verbessern sollen. Zu nennen sind hier insbesondere Regelungen zu *Karenzansprüchen*, also zum Recht auf unbezahlte Freistellung, etwa in Form der Elternkarenz nach Mutterschutzgesetz, der Väterkarenz nach Väter-Karenzgesetz sowie der Pflegekarenz oder der Familienhospizkarenz nach Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz. Auf diese Gesetzeslage Bezug nehmende Regelungen zu Karenzzeiten finden sich in allen von uns untersuchten Branchen. Die Vereinbarungen betreffen v. a. die Anrechnung von Karenzzeiten für dienstzeitabhängige Ansprüche (z. B. Entgelt- und Urlaubseinstufungen, Abfertigung etc.) und Fristenbemessungen (z. B. Kündigungsfristen). Überwiegend folgen die kollektivvertraglichen Regelungen hier den gesetzlich ohnehin festgeschriebenen Vorgaben, insbesondere im Falle der Elternkarenz, zuweilen gehen sie auch darüber hinaus. Für Angestellte im Baugewerbe sind darüber hinaus auch die Rückkehrmodi nach Inanspruchnahme der Elternkarenz tariflich geregelt. Im Bereich des privaten Bankgewerbes sowie für die Arbeiter*innen im Baugewerbe wird der Kündigungsschutz während der Elternkarenz gemäß Mutterschutzgesetz (bis vier Wochen nach Beendigung der Karenz) auf die Dauer des Bezuges des Kinderbetreuungsgeldes ausgeweitet, maximal jedoch auf einen Zeitraum von drei Jahren ab Geburt des Kindes. Das bedeutet eine substantielle Besserstellung im Vergleich zum Gesetz und zu anderen Branchen. Im Einzelhandel wird neben der Elternkarenz auch die Familienhospizkarenz (= unbezahlte Freistellung zur Sterbebegleitung von Angehörigen und der Begleitung schwersterkrankter Kinder) für die Ermittlung von Ansprüchen und Fristen herangezogen. Gesetzlich ist ein solcher Einbezug nicht geregelt.

Anlassbezogene *bezahlte Freistellungen aus familiären Gründen* (Umzug, Tod von Angehörigen, Eheschließungen, Geburten u. Ä.) sind ebenfalls in allen herangezogenen Kollektivverträgen in weitgehend ähnlicher Weise und ähnlichem Umfang geregelt. Die Freistellungen bewegen sich im Rahmen von einem bis drei Arbeitstagen. Arbeiter*innen der chemischen Industrie haben darüber hinaus Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Erkrankung von Haushaltsmitgliedern für die Dauer von maximal einer Normalarbeitswoche innerhalb eines Dienstjahres bei plötzlich eintretender Krankheit oder Unfall, sofern nachgewiesen wird, dass die persönliche Hilfeleistung unbedingt notwendig war.

Neben diesen Möglichkeiten der bezahlten Freistellung sehen die von uns untersuchten Kollektivverträge überwiegend keine weiteren Freistellungstatbestände vor. Eine Ausnahme bildet einmal mehr auch hier das private Bankgewerbe. Auf die Möglichkeit und die Regelungsdetails eines Sabbaticals wurde im Zusammenhang mit Möglichkeiten des flexiblen Altersübergangs (siehe Kap. 7.2.3.) bereits hingewiesen. Sabbaticals sind grundsätzlich für viele Lebensumstände möglich. Sie stellen aufgrund ihrer beschriebenen Konstruktion aus Anspar- und Entsparphase eine Möglichkeit der bezahlten Freistellung dar, für die der üblicherweise enge zeitliche Zusammenhang von Arbeitsleistung und Arbeitsvergütung mehr oder weniger massiv gelockert wird. Ebenfalls nur im Bankgewerbe finden wir die Möglichkeit für Väter, sich unbezahlt für max. vier Wochen im Zeitraum von der Geburt des Kindes bis längstens zum Ende des Mutterschutzes freistellen zu lassen, wenn sie mit Kind und Mutter im gemeinsamen Haushalt leben und der Freistellung keine wesentlichen betrieblichen Interessen entgegenstehen („Papamonat“). Analog zu anderen Karenzformen (s. o.) wird auch der „Papamonat“ bei der Ermittlung aller dienstzeitabhängigen Ansprüche und Fristen berücksichtigt.

11. Fazit Österreich

Die selektive Übersicht über Sozialpolitik per Kollektivvertrag in Österreich hinterlässt – gerade im unmittelbaren Vergleich mit dem deutschen Distributionsregime – den Eindruck einer wenig verbreiteten und kaum ausgeprägten tarifsozialpolitischen Praxis. Sozialpolitik scheint auf den ersten Blick kein oder nur ein nachrangiges Betätigungsfeld der österreichischen Tarifparteien zu sein. Dieser Befund ergibt sich nach Durchsicht der einschlägigen Kollektivverträge und wurde auch in den Gesprächen mit verantwortlichen Vertreter*innen der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände bestätigt. Diese Expert*innen machten darüber hinaus mehrheitlich auch deutlich, dass sie für Österreich perspektivisch eine substantielle Bedeutungszunahme von Tarifsozialpolitik bzw. – in österreichischen Begrifflichkeiten – von Sozialpolitik per Kollektivvertrag nicht sehen. Die Einschätzung unserer Gesprächspartner zu Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft des Verhältnisses von Tarifvertrag und Gesetz im Bereich sozialer Sicherung unterstreicht unseren Eindruck nach Sichtung der derzeit geltenden Kollektivverträge: Sozialpolitik ist in Österreich ganz überwiegend Aufgabe des Gesetzgebers.

Daraus eine weitgehende Irrelevanz der Tarifparteien bei der Gestaltung von Sozialpolitik abzuleiten, wäre freilich verfehlt. Die Bedeutung der Kollektivvertragsparteien für die Gestaltung von Sozialpolitik lässt sich in Österreich weniger an entsprechenden Elementen in Kollektivverträgen ablesen, sondern an den sozialpolitischen Gesetzen selbst, die häufig ihre Handschrift tragen. Durch ihre Einbindung in Gesetzgebungsprozesse, aber auch durch ihr stark institutionalisiertes Initiativrecht in gesetzgebenden Körperschaften lassen sich viele Anliegen, auch solche sozialpolitischer Art, in ebendiesen Körperschaften verhandeln und schlussendlich per Landes- oder Bundesgesetz regeln. Damit sinkt der Bedarf an Sozialpolitik per Kollektivvertrag beträchtlich.

Vor diesem Hintergrund wird eine Vertragspraxis erklärungsbedürftig, die in Österreich offensichtlich recht verbreitet ist: die Aufnahme des Wortlauts einer gesetzlichen Regelung oder zumindest einer inhaltlich gleichen Formulierung in einen Kollektivvertrag. Vordergründig ist damit nicht mehr erreicht als die kollektivvertragliche Festschreibung von Rechten und Pflichten, die auch gesetzlich schon festgeschrieben sind, also ohnehin und auch ohne Tarifkodifizierung Geltungskraft haben. Aus den Expertengesprächen entnehmen wir, dass diese Praxis in der Regel auf gewerkschaftliche Initiativen zurückgeht und das Ziel verfolgt, einmal auf Gesetzesebene erreichte Standards für den Fall abzusichern, dass diese Gesetze nach der Änderung politischer Mehrheiten Verschlechterungen erfahren oder einkassiert werden. Diese Absicherungsstrategie

gibt es nicht erst, aber doch verstärkt seit den Erfahrungen mit der zwischen 2000 und 2007 von ÖVP und FPÖ geführten Regierung, die zahlreiche sozial- und arbeitsmarktpolitische Gesetze in Frage stellte. So gesehen haben die sozialpolitischen Elemente in österreichischen Kollektivverträgen oft eine grundlegend andere Funktion (Absicherung sozialpartnerschaftlicher Erfolge auf Gesetzesebene) als die sozialpolitischen Elemente in deutschen Tarifverträgen (Regelung von gesetzlich nicht oder nicht ausreichend geregelten Tatbeständen).

Das Bedürfnis auf beiden Seiten des Verhandlungstisches, einmal Erreichtes nicht preiszugeben, führt auch dazu, dass in den regelmäßigen Neufassungen und Fortschreibungen der Kollektivverträge üblicherweise nichts gestrichen wird, auch wenn es offenkundig keinen entsprechenden Regelungsbedarf mehr gibt. Auf diese Weise sind die aktuell geltenden Kollektivverträge häufig sehr umfassende Vertragswerke, deren Kernbestand teilweise bis in die unmittelbare Nachkriegszeit zurückreicht. Diese – v. a. gemessen an deutschem Tarifhandeln ungewohnte – Praxis trägt ebenfalls zu einer im internationalen Maßstab hohen Stabilität und Verlässlichkeit von kollektivvertraglichen Regelungen bei.

Auch wenn als Ergebnis unserer Untersuchung insgesamt eine vergleichsweise geringe tarifsozialpolitische Handlungsintensität zu konstatieren ist, so haben wir doch auch in Österreich Branchenunterschiede markieren können. Diese lassen sich einerseits mit jeweiligen Branchenspezifika erklären: Auf jeweils besondere Arbeitsmarktbedingungen (in der Baubranche etwa hohe Fluktuation, hohe Wetterabhängigkeit, geringe Betriebsgrößen, hohe Arbeitsbelastungen; im Einzelhandel etwa flexible Arbeitszeitanforderungen, hoher Frauenanteil, hoher Teilzeitananteil, geringe Verdienste) versuchen die entsprechenden Kollektivverträge auch mit sozialpolitischen Inhalten zu reagieren. Andererseits zeigen sich im Branchenvergleich auch Regelungsmuster, die sich weniger auf Branchenspezifika, sondern wohl v. a. auf die jeweilige Verhandlungs- und Konfliktfähigkeit der beteiligten Akteure zurückführen lassen. So finden sich etwa im Bereich des privaten Bankgewerbes oftmals Regelungen, die nicht nur über eventuelle gesetzliche Mindestvorschriften, sondern auch über Bestimmungen in anderen Branchen teilweise weit hinausgehen. Trotz der geringeren Ausprägung von Tarifsozialpolitik und trotz der stärkeren Nivellierung sozialpolitischer Wirkungen mittels Gesetz ist es also auch in Österreich für die soziale Sicherung der Beschäftigten keineswegs unbedeutend, in welcher Branche sie tätig sind.

Literaturverzeichnis

- Achinger, Hans (1958): Sozialpolitik als Gesellschaftspolitik. Von der Arbeiterfrage zum Wohlfahrtsstaat, Frankfurt/M.
- Adamy, Wilhelm (2016): In Menschen investieren – Berufliche Weiterbildung von Arbeitslosen ohne Berufsabschluss als arbeitsmarktpolitische Schlüsselfrage, in: Bäcker, Gerhard et al. (Hg.): Den Arbeitsmarkt verstehen, um ihn zu gestalten. Festschrift für Gerhard Bosch, S. 341–365.
- AGV Banken (2015): Jahresbericht 2014/15, Berlin.
- Ahlers, Elke (2015): Leistungsdruck, Arbeitsverdichtung und die (unge nutzte) Rolle von Gefährdungsbeurteilungen, in: WSI-Mitteilungen 68 (3), S. 194–201.
- Ahlers, Elke (2016): Arbeit und Gesundheit im betrieblichen Kontext. Befunde aus der Betriebsrätebefragung des WSI 2015, WSI-Report Nr. 33, Düsseldorf.
- Ahlers, Elke/Brussig, Martin (2005): Gefährdungsbeurteilungen in der betrieblichen Praxis, in: WSI-Mitteilungen 58 (9), S. 517–523.
- Allinger, Bernadette/Adam, Georg (2013): Austria: Industrial relations profile, Dublin.
- Anbuhl, Matthias (2015): „Talfahrt gebremst, Herausforderungen bleiben“. DGB-Ausbildungsbilanz nach einem Jahr Allianz für Aus- und Weiterbildung, DGB-Bundesvorstand, Berlin.
- Arbeitskreis Arbeitsmarktpolitik (Hg.) (2018): Solidarische und sozialinvestive Arbeitsmarktpolitik. Vorschläge des Arbeitskreises Arbeitsmarktpolitik, Study der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 374, Düsseldorf.
- Arbeitsmarktservice Österreich (2016): Banken – ein interessanter Arbeitsmarkt in einem herausfordernden Umfeld, Spezialthema zum Arbeitsmarkt, Oktober 2016, Wien.
- Arlt, Hans-Jürgen/Nehls, Sabine (Hg.) (1999): Bündnis für Arbeit. Konstruktion – Kritik – Karriere, Opladen & Wiesbaden.
- Asshoff, Gregor/Sahl, Karl-Heinz/Stang, Brigitte (2007): Die Entwicklung der tariflichen Zusatzversorgung im Baugewerbe, in: Oetker, Hartmut et al. (Hg.): Soziale Sicherheit durch Sozialpartnerschaft. Festschrift zum 50-jährigen Bestehen der Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes, München, S. 21–54.
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2010): Bildung in Deutschland 2010. Ein indikatoren gestützter Bericht mit einer Analyse zu Perspektiven des Bildungswesens im demografischen Wandel, Bielefeld.
- BA (2017a): Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt in Deutschland. Monatsbericht Dezember und Jahr 2017, Nürnberg.

- BA (2017b): Sonderprogramm WeGebAU 2007 ff. (Monatszahlen). Berichtsmonat September 2017, Nürnberg.
- Bäcker, Gerhard (2013): Erwerbsminderungsrenten = Armutsrenten. Ein vergessenes soziales Problem? In: WSI-Mitteilungen 66 (8), S. 572–579.
- Bäcker, Gerhard/Brussig, Martin/Jansen, Andreas/Knuth, Matthias/Nordhause-Janz, Jürgen (2009): Ältere Arbeitnehmer. Erwerbstätigkeit und soziale Sicherheit im Alter, Wiesbaden.
- Bäcker, Gerhard/Naegele, Gerhard (1993): Alternde Gesellschaft und Erwerbstätigkeit. Modelle zum Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand, Köln.
- Bahn Müller, Reinhard (2010): Tarifverträge als Instrument der beruflichen (Weiter-)Bildung in Deutschland. Beitrag im Rahmen des Workshops der Friedrich-Ebert-Stiftung und des Shanghai Municipal Trade Union Council zum Thema „Die Rolle der Gewerkschaften in der beruflichen Bildung. Deutschland – China im Vergleich“ am 17. September 2009 in Shanghai, http://www.fatk.uni-tuebingen.de/files/bahnmueller_-_fes_shanghai_final_10-05-2010_.pdf
- Bahn Müller, Reinhard (2012): Tarifliche Weiterbildungsregelungen für die M&E-Industrie: Regulierungsansätze, Wirkungen und Perspektiven einer überbetrieblichen Weiterbildungsfinanzierung. Eine Expertise im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), Tübingen.
- Bahn Müller, Reinhard (2015): Tarifvertragliche Weiterbildungsregulierung in Deutschland – Formen, Effekte und Perspektiven für überbetriebliche Weiterbildungsfonds, in: Berger, Klaus et al. (Hg.): Sozialpartnerschaftliches Handeln in der betrieblichen Weiterbildung, Bonn, S. 61–77.
- Bahn Müller, Reinhard/Bispinck, Reinhard/Schmidt, Werner (1993): Betriebliche Weiterbildung und Tarifvertrag. Eine Studie über Probleme qualitativer Tarifpolitik in der Metallindustrie, München & Mering.
- Bahn Müller, Reinhard/Fischbach, Stefanie (2006): Qualifizierung und Tarifvertrag. Befunde aus der Metallindustrie Baden-Württembergs, Hamburg.
- Bahn Müller, Reinhard/Hoppe, Markus (2011): Tarifliche Qualifizierungsregelungen im öffentlichen Dienst: Betriebliche Umsetzung und Effekte, in: WSI-Mitteilungen 64 (7), S. 319–327.
- Bahn Müller, Reinhard/Hoppe, Markus (2012): Von den Mühen der Ebenen: Wirkungen tarifvertraglicher Weiterbildungsregelungen im öffentlichen Dienst und in der Metall- und Elektroindustrie im Vergleich, in: Industrielle Beziehungen 19 (1), S. 7–30.

- Bahn Müller, Reinhard/Jentgens, Barbara (2006): Weiterbildung durch Tariffonds. Erfahrungen und Befunde aus der westdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie, Hamburg.
- Barkholdt, Corinna (2001): Rentenzugang und Altersteilzeit, in: Barkholdt, Corinna (Hg.): Prekärer Übergang in den Ruhestand. Handlungsbedarf aus arbeitsmarktpolitischer, rentenrechtlicher und betrieblicher Perspektive, Opladen, S. 149–175.
- Barlösius, Eva/Schiek, Daniela (Hg.) (2007): Demographisierung des Gesellschaftlichen. Analysen und Debatten zur demographischen Zukunft Deutschlands, Wiesbaden.
- Bauerdick, Johannes (1994): Arbeitsschutz zwischen staatlicher und verbandlicher Regulierung, Berlin.
- BAVC (2011): BAVC-Umfrage zur Verwendung des Demografiefonds: Altersvorsorge und Langzeitkonten vorn, in: Informationsbrief für Führungskräfte in der chemischen Industrie 11, S. 5.
- Beck, David/Richter, Gabriele/Ertel, Michael/Morschhäuser, Martina (2012): Gefährdungsbeurteilung bei psychischen Belastungen in Deutschland. Verbreitung, hemmende und fördernde Bedingungen, in: Prävention und Gesundheitsförderung 7 (2), S. 115–119.
- Becker, Ulrich (1996): Staat und autonome Träger im Sozialleistungsrecht. Rechtsvergleichende Untersuchung der Risikoabsicherungssysteme in Deutschland, Frankreich, Italien und Großbritannien, Baden-Baden.
- Beicht, Ursula/Ulrich, Gerd Joachim (2008): Ausbildungsverlauf und Übergang in Beschäftigung. Teilnehmer/innen beruflicher und schulischer Berufsausbildung im Vergleich, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 37 (3), S. 19–23.
- Berner, Frank (2009): Der hybride Sozialstaat. Die Neuordnung von öffentlich und privat in der sozialen Sicherung, Frankfurt/M.
- BiBB (2009): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2009. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bonn.
- BiBB (2015): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bonn.
- BiBB (2017): Berufsbildungsbericht 2017, Bonn.
- Biermann, Egbert (2013): Betriebliche Personalpolitik im demografischen Wandel: Herausforderungen, Chancen und Handlungsansätze. Tagungspräsentation, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, http://doku.iab.de/veranstaltungen/2013/wtp_2013_biermann.pdf
- Bispinck, Reinhard (1992): Tarifliche Regelungen zur Teilzeitarbeit. Eine Analyse von 37 Tarifbereichen in den alten Bundesländern, Hans-Böckler-Stiftung, Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 17, Düsseldorf.

- Bispinck, Reinhard (1997): Sozialabbau und tarifpolitische Gegenwehr. Das Beispiel der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, in: *Soziale Sicherheit* 46 (10), S. 335–338.
- Bispinck, Reinhard (2000): Qualifizierung und Weiterbildung in Tarifverträgen – Bisherige Entwicklung und Perspektiven, *Elemente qualitativer Tarifpolitik* Nr. 42, WSI, Düsseldorf.
- Bispinck, Reinhard (2001): Tarifliche Altersvorsorge. Eine Analyse von tariflichen Regelungen in 57 ausgewählten Tarifbereichen, *Elemente qualitativer Tarifpolitik* Nr. 47, WSI, Düsseldorf.
- Bispinck, Reinhard (2002): Tarifliche Altersvorsorge, *Elemente qualitativer Tarifpolitik*, WSI, Düsseldorf.
- Bispinck, Reinhard (2003): Tarifliche Öffnungsklauseln. Eine Analyse von rund 30 Tarifbereichen, *Elemente qualitativer Tarifpolitik* Nr. 52, WSI, Düsseldorf.
- Bispinck, Reinhard (2004a): Kontrollierte Dezentralisierung der Tarifpolitik – Eine schwierige Balance, in: *WSI-Mitteilungen* 57 (5), S. 237–245.
- Bispinck, Reinhard (2004b): Kontrollierte Dezentralisierung – Eine Analyse der tariflichen Öffnungsklauseln in 80 Tarifbereichen, *Elemente qualitativer Tarifpolitik* Nr. 55, WSI, Düsseldorf.
- Bispinck, Reinhard (2005a): Tarifstandards unter Druck – Tarifpolitischer Jahresbericht 2004, in: *WSI-Mitteilungen* 58 (2), S. 59–68.
- Bispinck, Reinhard (2005b): Wie flexibel sind Tarifverträge? Eine Untersuchung von Tarifverträgen in über 20 Wirtschaftszweigen und Tarifbereichen, *Elemente qualitativer Tarifpolitik* Nr. 60, WSI, Düsseldorf.
- Bispinck, Reinhard (2005c): Tarifliche Senioritätsregelungen. Eine Analyse von tariflichen Regelungen in ausgewählten Tarifbereichen, *Elemente qualitativer Tarifpolitik* Nr. 59, WSI, Düsseldorf.
- Bispinck, Reinhard (2005d): Förderung der Ausbildung durch Tarifvertrag im Jahr 2005. Tarifliche Regelungen zur Schaffung von Ausbildungsplätzen und zur Übernahme von Ausgebildeten, *Elemente qualitativer Tarifpolitik* Nr. 62, WSI, Düsseldorf.
- Bispinck, Reinhard (2010): Tarifliche Regelungen zur Kurzarbeit. Übersicht über 18 Wirtschaftszweige, *Elemente qualitativer Tarifpolitik* Nr. 66, WSI, Düsseldorf.
- Bispinck, Reinhard (2012a): Sozial- und arbeitsmarktpolitische Regulierung durch Tarifvertrag, in: Bispinck, Reinhard et al. (Hg.): *Sozialpolitik und Sozialstaat*, Wiesbaden, S. 201–219.
- Bispinck, Reinhard (2012b): Förderung der Ausbildung durch Tarifvertrag im Jahr 2011. Tarifliche Regelungen zur Schaffung von Ausbildungsplätzen und zur Übernahme von Ausgebildeten, *Elemente qualitativer Tarifpolitik* Nr. 74, WSI, Düsseldorf.

- Bispinck, Reinhard (2016): Arbeitszeit – Was bietet der tarifvertragliche Instrumentenkoffer? Eine Analyse von 23 Branchen und Tarifbereichen, Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 82, WSI, Düsseldorf.
- Bispinck, Reinhard/Dorsch-Schweizer, Marlies/Kirsch, Johannes (2002): Deutschland vor dem tarifpolitischen Systemwechsel? In: WSI-Mitteilungen 55 (4), S. 213–219.
- Bispinck, Reinhard/Schulten, Thorsten (2005): Deutschland vor dem tarifpolitischen Systemwechsel? In: WSI-Mitteilungen 58 (8), S. 466–472.
- Blank, Florian/Logeay, Camille/Türk, Erik/Wöss, Josef/Zwiener, Rudolf (2016): Alterssicherung in Deutschland und Österreich: Vom Nachbarn lernen? WSI Report Nr. 27, Düsseldorf.
- Bläsche, Alexandra/Brandherm, Ruth/Eckhardt, Christoph/Käpplinger, Bernd/Knuth, Matthias/Kruppe, Thomas/Kuhnhenne, Michaela/Schütt, Petra (2017): Qualitätsoffensive strukturierte Weiterbildung in Deutschland, Working Paper Forschungsförderung Nr. 25, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.
- BMAS (2017): Weißbuch Arbeiten 4.0. Arbeit weiter denken, Berlin.
- BMBF (2001): Aktionsprogramm „Lebensbegleitendes Lernen für alle“, Bonn.
- Böker, Karl-Hermann/Lindecke, Christiane (2013): Flexible Arbeitszeit – Langzeitkonten. Betriebs- und Dienstvereinbarungen: Analyse und Handlungsempfehlungen, Düsseldorf.
- Borrs, Linda (2016): Jugendberufsagenturen und die Vermittlung von jungen Erwachsenen in Ausbildung und Arbeit, IAB, Aktueller Bericht 15/2016, Nürnberg.
- Bosch, Gerhard (1990): Qualifizieren statt Entlassen. Beschäftigungspläne in der Praxis, Opladen.
- Bosch, Gerhard (2015): Industrielle Beziehungen und Interessenvertretung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung, in: Berger, Klaus et al. (Hg.): Sozialpartnerschaftliches Handeln in der betrieblichen Weiterbildung, Bonn, S. 15–32.
- Bosch, Gerhard/Zühlke-Robinet, Klaus (2000): Der Bauarbeitsmarkt. Soziologie und Ökonomie einer Branche, Frankfurt/New York.
- Brettschneider, Stefan (Hg.) (2014): Tarifsammlung für die Bauwirtschaft, Dieburg.
- Brumlop, Eva/Hornung, Ursula (1993): Betriebliche Frauenförderung – Aufbrechen von Arbeitsmarktbarrieren oder Verfestigung traditioneller Rollenmuster? In: Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (Hg.): Erwerbsbeteiligung von Frauen – Anreize und Barrieren, Arbeitspapier 1993–2, SAMF, Gelsenkirchen, S. 31–62.

- Brussig, Martin/Knuth, Matthias/Mümken, Sarah (2016): Von der Frühverrentung bis zur Rente mit 67. Der Wandel des Altersübergangs von 1990 bis 2012, Bielefeld.
- Busse, Gerd/Seifert, Hartmut (2009): Tarifliche und betriebliche Regelungen zur beruflichen Weiterbildung. Eine explorative Studie, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.
- Decruppe, Hans (2004): Tarifverträge des Einzelhandels in Nordrhein-Westfalen. Kommentar für die betriebliche Praxis. Teil I: Manteltarifvertrag, Düsseldorf.
- Dittrich, Irene/Kalk, Wilfried (1987): „Wir wollen nicht länger Menschen zweiter Klasse sein!“ Der Metallarbeiterstreik in Schleswig-Holstein 1956/57, in: Demokratische Geschichte – Jahrbuch zur Arbeiterbewegung und Demokratie in Schleswig-Holstein, Band II, S. 351–393.
- Dobischat, Rolf/Kühnlein, Gertrud/Schurgatz, Robert (2012): Ausbildungsreife – Ein umstrittener Begriff beim Übergang Jugendlicher in eine Berufsausbildung, Hans-Böckler-Stiftung, Arbeitspapier 189, Düsseldorf.
- Donath, Peter (2015): Bildungsförderung in der Textil- und Bekleidungsindustrie per Tarifvertrag, in: Berger, Klaus et al. (Hg.): Sozialpartnerschaftliches Handeln in der betrieblichen Weiterbildung, Bonn, S. 105–109.
- Döring, Diether/Koch, Thomas (2003): Gewerkschaften und soziale Sicherung, in: Schroeder, Wolfgang/Wessels, Bernhard (Hg.): Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland, Opladen, S. 376–404.
- DRV Bund (2015): Rentenzugang 2014, Berlin.
- DRV Bund (2016): Rentenversicherung in Zeitreihen, Berlin.
- Ebbinghaus, Bernhard/Kittel, Bernhard (2006): Europäische Sozialmodelle a la carte: Gibt es institutionelle Wahlverwandtschaften zwischen Wohlfahrtsstaat und Arbeitsbeziehungen? In: Beckert, Jens et al. (Hg.): Transformationen des Kapitalismus, Frankfurt/M., S. 223–246.
- Ellguth, Peter/Gerner, Hans-Dieter/Zapf, Ines (2013): Flexibilität für Betriebe und Beschäftigte: Vielfalt und Dynamik bei den Arbeitszeitkonten, IAB-Kurzbericht 3/2013, Nürnberg.
- Ellguth, Peter/Kohaut, Susanne (2008): Ein Bund fürs Überleben? Betriebliche Vereinbarungen zur Beschäftigungs- und Standortsicherung, in: Industrielle Beziehungen 15 (3), S. 209–232.
- Ellguth, Peter/Kohaut, Susanne (2017): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2016, in: WSI-Mitteilungen 70 (4), S. 278–286.

- Enggruber, Ruth (2017): Agenturen für Arbeit und Jobcenter als Kooperationspartner der Jugendhilfe, in: Böllert, Karin (Hg.): Kompendium Kinder- und Jugendhilfe, Wiesbaden, S. 1181–1192.
- Erhard, Karin (2007): Tarifliche Öffnungsklauseln als stabilisierende Instrumente des Flächentarifvertrages. Erfahrungen aus der chemischen Industrie, in: Bispinck, Reinhard (Hg.): Wohin treibt das Tarifsysteem? Hamburg, S. 9–28.
- Europäische Kommission (1995): Lehren und Lernen. Auf dem Weg zur kognitiven Gesellschaft. Weißbuch zur allgemeinen und beruflichen Bildung, Brüssel.
- Europäische Kommission (2000): Memorandum über Lebenslanges Lernen. Arbeitsdokument der Kommissionsdienststellen, Brüssel.
- Expertenkommission (2004): Der Weg in die Zukunft. Schlussbericht der unabhängigen Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“, BT-Drs. 153636.
- Fachausschuss Vermittlungs-, Qualifizierungs- und Beschäftigungsgesellschaften (VBQ) (2000): Transfergesellschaften weiterentwickeln. Betrieblicher und strukturpolitischer Ansatz, Arbeitspapier Nr. 11, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.
- Fehmel, Thilo (2013): Tarifsozialpolitik und Insider-Solidarität, in: WSI-Mitteilungen 66 (6), S. 405–411.
- Fehmel, Thilo/Fröhler, Norbert (2018): Konflikte um Konfliktrahmen. Das Beispiel Tarifsozialpolitik, in: Kiess, Johannes/Seeliger, Martin (Hg.): Zwischen Institutionenbildung und Abwehrkampf. Internationale Gewerkschaftspolitik im Prozess der europäischen Integration, Frankfurt/M, i.E.
- Fitzenberger, Bernd/Speckesser, Stefan (2000): Zur wissenschaftlichen Evaluation der Aktiven Arbeitsmarktpolitik in Deutschland: Ein Überblick, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 33 (3), S. 357–370.
- Flecker, Jörg/Hermann, Christoph (2009): Das österreichische Beschäftigungsmodell im Spiegel von Branchenanalysen, in: Hermann, Christoph/Atzmüller, Roland (Hg.): Die Dynamik des „österreichischen Modells“. Brüche und Kontinuitäten im Beschäftigungs- und Sozialsystem, Berlin, S. 73–92.
- Freidank, Johannes/Grabbe, Johannes/Kädtler, Jürgen/Tullius, Knut (2011): Altersdifferenzierte und alternsgerechte Betriebs- und Tarifpolitik. Eine Bestandsaufnahme betrieblicher und tarifvertraglicher Maßnahmen zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit, INQA-Bericht Nr. 42, Dortmund.
- Frerich, Johannes/Frey, Martin (1993): Handbuch der Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland. Band 3: Sozialpolitik in der Bundesre-

publik Deutschland bis zur Herstellung der Deutschen Einheit, München & Wien.

- Fröhler, Norbert (2014a): Entstaatlichung – Vertarifizierung – Verbetrieblichung: Politik und Praxis des flexiblen Übergangs in den Ruhestand, in: Zeitschrift für Sozialreform 60 (4), S. 413–438.
- Fröhler, Norbert (2014b): Beiträge zum Ausgleich von Rentenabschlägen: Ein wirksames Instrument zum flexiblen Übergang in den Ruhestand? In: Soziale Sicherheit 63 (10), S. 368–372.
- Fröhler, Norbert (2015a): Der Übergang in die Beamtenversorgung im beschäftigungspolitischen Wandel. Eine empirische und analytische Bestandsaufnahme, Baden-Baden.
- Fröhler, Norbert (2015b): Betriebliche Regulierung des Übergangs von der Erwerbsphase in den Ruhestand, in: WSI-Mitteilungen 68 (2), S. 96–107.
- Fröhler, Norbert (2016a): Flexibilisierung mittels Rentnerarbeit und Abschlagsausgleich? Zur anstehenden Reform der Regulierung des Altersübergangs, in: Soziale Sicherheit 65 (9), S. 361–368.
- Fröhler, Norbert (2016b): Staat statt Tarif und Betrieb. Ein Beitrag zur Diskussion über die (Re-)Flexibilisierung des Rentenübergangs, in: Sozialer Fortschritt 65 (7), S. 61–171.
- Fröhler, Norbert/Fehmel, Thilo/Klammer, Ute (2013): Flexibel in die Rente. Gesetzliche, tarifliche und betriebliche Perspektiven, Berlin.
- Funk, Annette (2011): Erosion im Arbeitsschutz – mit vertiefender Betrachtung der psychischen Belastungen, München & Mering.
- Gensch, Rainer (2005): Das System des Arbeitsschutzes – Zum Verhältnis von betrieblichem und staatlichem Arbeitsschutz, in: WSI-Mitteilungen 58 (9), S. 531–537.
- Gerlach, Irene (2010): Familienpolitik, Wiesbaden.
- Gerlinger, Thomas (2000): Arbeitsschutz und europäische Integration. Europäische Arbeitsschutzrichtlinien und nationalstaatliche Arbeitsschutzpolitik in Großbritannien und Deutschland, Opladen.
- Geschäftsstelle der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz (2016): GDA-Betriebs- und Beschäftigtenbefragung. Grundausswertung der Betriebsbefragung 2015 und 2011 – beschäftigtenproportional gewichtet, Berlin.
- GEW/IG Metall/ver.di (Hg.) (2017): Weiterbildung reformieren: sechs Vorschläge die wirklich helfen. Darum wollen ver.di, IG Metall und GEW ein Bundesgesetz für die Weiterbildung, Berlin & Frankfurt/M.
- Goebel, Eberhard/Kuhn, Joseph (2003): Betriebliche Gesundheitsförderung. Zur Balance eines Präventionskonzepts zwischen Rückenschule und aufrechtem Gang, in: Jahrbuch für kritische Medizin 39, S. 74–88.

- Greinert, Wolf-Dietrich (2004): Die europäischen Berufsausbildungs“systeme“. Überlegungen zum theoretischen Rahmen der Darstellung ihrer historischen Entwicklung, in: Europäische Zeitschrift für Berufsbildung, Sonderheft 32, S. 18–26.
- Haipeter, Thomas (2009): Tarifabweichungen und Flächentarifverträge. Eine Analyse der Regulierungspraxis in der Metall- und Elektroindustrie, Wiesbaden.
- Hauser-Ditz, Axel/Hertwig, Markus/Pries, Ludger (2008): Betriebliche Interessenvertretung in Deutschland – Survey und Strukturanalyse (BISS), Frankfurt/M.
- Heidemann, Winfried (2011): Betriebliche Weiterbildung. Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen, in: Krug, Peter/Nuissl, Ekkehard (Hg.): Praxishandbuch Weiterbildungsrecht, Köln, Beitrag 9.1.
- Hermann, Christoph/Flecker, Jörg (2009): Das „Modell Österreich“ im Wandel, in: Hermann, Christoph/Atzmüller, Roland (Hg.): Die Dynamik des „österreichischen Modells“. Brüche und Kontinuitäten im Beschäftigungs- und Sozialsystem, Berlin, S. 17–44.
- Herzog-Stein, Alexander/Seifert, Hartmut (2010): Deutsches Beschäftigungswunder und flexible Arbeitszeiten, WSI-Diskussionspapier Nr. 169, Düsseldorf.
- Hielscher, Volker/Kirchen-Peters, Sabine/Nock, Lukas (2017): Pflege in den eigenen vier Wänden: Zeitaufwand und Kosten. Pflegebedürftige und ihre Angehörigen geben Auskunft, Study der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 363, Düsseldorf.
- Hildebrandt, Eckart/Wotschack, Philip/Kirschbaum, Almut (2009): Zeit auf der hohen Kante. Langzeitkonten in der betrieblichen Praxis und Lebensgestaltung von Beschäftigten, Berlin.
- Himmelmann, Gerhard (1979): Sozialpolitik durch Tarifvertrag (II), in: Soziale Sicherheit 28 (7), 193–202.
- Hypo-Verband (2017): Verbandsbericht 2016, Verband der österreichischen Landes-Hypothekenbanken, Wien.
- IG Metall (2015): Tarifliche Bildungsteilzeit, Frankfurt/M.
- Iller, Carola/Berger, Klaus/George, Julia/Hauser-Ditz, Axel/Wiß, Tobias (2016): Unterstützung der Interessenvertretung in der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland und Österreich, Study der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 322, Düsseldorf.
- Jacobs, Klaus/Schmähl, Winfried (1988): Der Übergang in den Ruhestand. Entwicklungen, öffentliche Diskussion und Möglichkeiten seiner Umgestaltung, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 11 (2), 194–205.

- Jeanrond, Hanna (2014): Gewerkschaften und soziale Sicherung, in: Schroeder, Wolfgang (Hg.): Handbuch Gewerkschaften in Deutschland, 2. Aufl., Wiesbaden, S. 465–484.
- Katenkamp, Olaf/Martens, Helmut/Georg, Arno/Naegele, Gerhard/Sporck, Mirko (2012): Nicht zum alten Eisen! Die Praxis des Demographie-Tarifvertrags in der Eisen- und Stahlindustrie, Berlin.
- Kaufmann, Franz-Xaver (1998): Der Sozialstaat als Prozeß – Für eine Sozialpolitik zweiter Ordnung, in: Ruland, Franz et al. (Hg.): Verfassung, Theorie und Praxis des Sozialstaats, Heidelberg, 307–322.
- Kaufmann, Franz-Xaver (2005): Schrumpfende Gesellschaft. Vom Bevölkerungsrückgang und seinen Folgen, Frankfurt/M..
- Kilian, Michael (2009): Die österreichischen Arbeitsstiftungen, in: Sanger, Ingo et al. (Hg.): Gründen und Stiften, Baden-Baden, S. 316–330.
- Klammer, Ute (2003): Altersteilzeit zwischen betrieblicher und staatlicher Sozialpolitik, in: Sozialer Fortschritt 52 (2), 39–47.
- Klenner, Christina (2005): Gleichstellung von Frauen und Männern und Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Eine Analyse von tariflichen Regelungen in ausgewählten Tarifbereichen, in: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung (Hg.): WSI-Tarifhandbuch 2005, Frankfurt/M., S. 39–65.
- Klenner, Christina/Brehmer, Wolfram/Plegge, Mareen/Bohulskyy, Yan (2013): Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen in Deutschland. Eine empirische Analyse, WSI-Diskussionspapier Nr. 184, Düsseldorf.
- Knuth, Matthias (1996): Drehscheiben im Strukturwandel: Agenturen für Mobilitäts-, Arbeits- und Strukturförderung, Berlin.
- Knuth, Matthias (2018): Vermarktlichung von Arbeitsmarktdienstleistungen als Legitimationsbeschaffung, in: Dobischat, Rolf et al. (Hg.): Das Personal in der Weiterbildung im Spannungsfeld von Professionsanspruch und Beschäftigungsrealität, Wiesbaden, S. 345–376.
- Kohaut, Susanne (2007): Tarifbindung und tarifliche Öffnungsklauseln. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2005, in: WSI-Mitteilungen 60 (2), S. 94–97.
- Kretschmer, Susanne/Mohr, Barbara (2015): Sozialpartnerschaftliches Handeln im Rahmen der Initiative „weiter bilden“, in: Berger, Klaus et al. (Hg.): Sozialpartnerschaftliches Handeln in der betrieblichen Weiterbildung, Bonn, S. 87–103.
- Kruppe, Thomas/Trepesch, Merlind (2017): Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland, IAB-Discussion Paper 16/2017, Nürnberg.

- Kümmerling, Angelika/Schietinger, Marc/Voss-Dahm, Dorothea/Worthmann, Georg (2008): Evaluation des neuen Leistungssystems zur Förderung ganzjähriger Beschäftigung. Endbericht, Duisburg.
- Kümmerling, Angelika/Schietinger, Marc/Worthmann, Georg (2009): Das Saison-Kurzarbeitergeld. Ein erfolgreiches Instrument zur Vermeidung von Entlassungen, IAQ-Report 2009–2, Duisburg.
- Lee, Horan (2013): Kapital – Weiterbildung – Arbeit. Der „Tarifvertrag zur Qualifizierung“ in der chemischen Industrie als Beispiel der arbeitspolitischen Regulierung von Weiterbildung, Berlin.
- Lenz, Katrin/Voß, Anja (2009): Analyse der Praxiserfahrungen zum Qualifizierungstarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie in NRW. Identifikation umsetzungsrelevanter Förder- und Hemmfaktoren, Düsseldorf.
- Mai, Christoph-Martin (2010): Der Arbeitsmarkt im Zeichen der Finanz- und Wirtschaftskrise, in: *Wirtschaft und Statistik* 3/2010, S. 237–247.
- Marcel, Walter (2015): Weiterbildungsfinanzierung in Deutschland. Gutachten für die Bertelsmann-Stiftung, Gütersloh.
- Märtin, Stefanie/Zollmann, Pia (2013): Erwerbsminderung – ein erhebliches Armutsrisiko, in: *Informationsdienst Soziale Indikatoren* 94, S. 1–5.
- Meyer, Claudia/Severing, Eckart (2015): Betriebliche Weiterbildung gemeinsam gestalten – die Initiative „weiter bilden“, in: Berger, Klaus et al. (Hg.): *Sozialpartnerschaftliches Handeln in der betrieblichen Weiterbildung*, Bonn, S. 55–57.
- Neuhaus, Markus/Heidemann, Ralf (2015): Urlaubsgrundsätze und Urlaubsplanung, Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen/Kurzauswertungen, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.
- Oetker, Hartmut/Preis, Ulrich/Steinmeyer, Heinz-Dietrich (Hg.) (2007): *Soziale Sicherheit durch Sozialpartnerschaft. Festschrift zum 50-jährigen Bestehen der Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes*, München.
- Paster, Thomas (2010): Die Rolle der Arbeitgeber in der Sozialpolitik, in: Schroeder, Wolfgang/Weßels, Bernhard (Hg.): *Handbuch Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände in Deutschland*, Wiesbaden, S. 342–362.
- Peters, Jürgen/Schmitthenner, Horst (Hg.) (2003): *gute arbeit... Menschengerechte Arbeitsgestaltung als gewerkschaftliche Zukunftsaufgabe*, Hamburg.
- Reichling, Norbert (2010): Bildungsurlaub, in: Arnold, Rolf/Nolda, Sigrid/Nuissl, Ekkehard (Hg.): *Wörterbuch Erwachsenenbildung*, Bad Heilbrunn, S. 48–49.

- Rolfs, Christian/Witschen, Stefan (2009): Neue Regeln für Wertguthaben, in: *Neue Zeitschrift für Sozialrecht* 19 (6), 295–302.
- Rosner, Peter/Url, Thomas/Wörgötter, Andreas (1997): The Austrian Pension System, in: Rein, Martin/Wadensjö, Eskil (Hg.): *Enterprise and the Welfare State*, Cheltenham, S. 33–64.
- Schmidt, Christian (2012): *Krisensymptom Übergangssystem. Die nachlassende soziale Inklusionsfähigkeit beruflicher Bildung*, Bielefeld.
- Schröder, Lothar/Urban, Hans-Jürgen (Hg.) (2010): *Gute Arbeit. Handlungsfelder für Betriebe, Politik, Gewerkschaften*, Frankfurt/M.
- Seeleib-Kaiser, Martin (2009): Wohlfahrtsstaatstransformationen in vergleichender Perspektive: Grenzverschiebungen zwischen „Öffentlich“ und „Privat“, in: Obinger, Herbert/Rieger, Elmar (Hg.): *Wohlfahrtsstaatlichkeit in entwickelten Demokratien. Herausforderungen, Reformen und Perspektiven*, Frankfurt/M., S. 241–274.
- Sengenberger, Werner (1987): *Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich*, Frankfurt/M.
- Sperling, Hans-Joachim (2008): Vom Lohnrahmentarifvertrag II zu Auto 5000. Stationen einer tarifpolitischen Rahmung innovativer Arbeitspolitik, in: Wagner, Hilde (Hg.): *Arbeit und Leistung – gestern & heute. Ein gewerkschaftliches Politikfeld*, Hamburg, S. 125–140.
- StBA (2015): *Verdienste und Arbeitskosten. Aufwendungen und Anwartschaften betrieblicher Altersversorgung 2012*, Wiesbaden.
- StBA (2016a): *Verdienststrukturerhebung. Niveau, Verteilung und Zusammensetzung der Verdienste und der Arbeitszeiten abhängiger Beschäftigungsverhältnisse 2014*, Fachserie 16.1, Wiesbaden.
- StBA (2016b): *Verdienste und Arbeitskosten. Tarifbindung in Deutschland 2014*, Wiesbaden.
- StBA (2017): *Pflegestatistik – Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung – Deutschlandergebnisse – 2015*, Wiesbaden.
- Stiftung Warentest (2017): *Weiterbildung finanzieren. Leitfaden Weiterbildung Juli 2017*, Berlin.
- TNS Infratest (2008): *Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung in Privatwirtschaft und Öffentlichem Dienst 2001–2007*, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Forschungsbericht 384, München.
- TNS Infratest (2016): *Arbeitgeber- und Trägerbefragung zur Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (BAV 2015)*, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Forschungsbericht 475, München.
- Towara, Jörg (2002): *Tarifvertragliche Regelungen zur Teilzeitarbeit*, Düsseldorf.

- Trampusch, Christine (2004): Vom Klassenkampf zur Riesterrente. Die Mitbestimmung und der Wandel der Interessen von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden an der betrieblichen und tariflichen Sozialpolitik, in: Zeitschrift für Sozialreform 50 (3), S. 223–254.
- Url, Thomas/Glauninger, Ursula (2012): Die Rolle von Lebensversicherungen in der betrieblichen Altersvorsorge, Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, Wien.
- ver.di (2010): Erläuterungen zum Tarifabschluss für das private und öffentliche Bankgewerbe vom 10. Juni 2010, Berlin.
- Wanger, Susanne (2010): Die Altersteilzeit im Zusammenspiel individueller und betrieblicher Einflussfaktoren, in: WSI-Mitteilungen 63 (8), 395–403.
- Weiler, Anni (1998): Gleichstellung in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen. Analyse und Dokumentation, WSI, Düsseldorf.
- Welti, Felix/Groskreutz, Henning (2013): Soziales Recht zum Ausgleich von Erwerbsminderung. Reformoptionen für Prävention, Rehabilitation und soziale Sicherung bei Erwerbsminderung, Arbeitspapier Nr. 295, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.
- Winkel, Rolf (2016): Zahlungen zum Ausgleich von Rentenabschlägen auch schon vor 55 Jahren möglich, in: Soziale Sicherheit 65 (2), S. 71.
- Wiß, Tobias (2011): Der Wandel der Alterssicherung in Deutschland. Die Rolle der Sozialpartner, Wiesbaden.
- WSI-Tarifarchiv (2017): Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik 2017, Düsseldorf.

Die anhaltende Transformation des Sozialstaats ist mit einer Bedeutungszunahme tarifvertraglicher Regulierung von sozialer Sicherung verbunden. Die Studie bietet erstmals einen umfassenden Überblick über Stand und Entwicklung von tariflicher Sozialpolitik in Deutschland und Österreich. Die Untersuchung umfasst die Regelungsfelder Alter, Gesundheit, Pflege, Erwerbslosigkeit und Vereinbarung von Erwerbs- und Sorgearbeit. Im Zentrum der Analyse stehen mit dem Baugewerbe, der chemischen Industrie, dem Einzelhandel und dem privaten Bankgewerbe vier strukturell sehr unterschiedliche Branchen, die einen repräsentativen volkswirtschaftlichen Querschnitt darstellen.
