

Kurzbeiträge

Cordula Sczesny, Christl Fingerhuth

Altersteilzeit als personalpolitisches Steuerungsinstrument - Erfahrungen eines mittelständischen metallverarbeitenden Betriebes*

1 Einleitung

Angesichts einer anhaltenden hohen Arbeitslosigkeit in Deutschland steht die Altersteilzeit seit einiger Zeit als arbeitsmarktpolitisches Instrument in der öffentlichen Diskussion. Sie wird als eine Möglichkeit angesehen, älteren Beschäftigten einen gleitenden Ausstieg aus dem Erwerbsleben zu ermöglichen und gleichzeitig die Beschäftigungsmöglichkeiten junger bzw. arbeitsloser Erwerbspersonen zu fördern. Die Entscheidung für oder gegen den Einsatz von Altersteilzeit wird in den Betrieben jedoch nicht nur von der allgemeinen Arbeitsmarktlage sondern auch von ihrem konkreten Personalbedarf beeinflusst. Altersteilzeit bietet zum einen die Möglichkeit den bisherigen Personalbestand zugunsten jüngerer Beschäftigter umzubauen und somit neue Qualifikationen ins Unternehmen zu holen. Zum anderen kann Altersteilzeit für eine sozialverträgliche Personalanpassung stehen, wenn von einer Wiederbesetzung der freigewordenen Stellen abgesehen wird.

Der betriebliche Ausgestaltungsspielraum der Altersteilzeit wird von einer Reihe gesetzlicher und mittlerweile in vielen Wirtschaftszweigen tarifvertraglicher Regelungen gesäumt. So werden in dem neuen Gesetz zur Förderung des gleitenden Übergangs in den Ruhestand (Altersteilzeitgesetz, AtG) von 1996 nicht nur die Anspruchsvoraussetzungen eines begünstigten Personenkreises beschrieben. Geregelt ist ebenfalls, dass die Bundesanstalt für Arbeit Betrieben Förderleistungen gewährt, wenn ein mindestens 55jähriger Arbeitnehmer seine Ar-

beitszeit auf die Hälfte der tariflichen regelmäßigen Arbeitszeit reduziert und auf dem freigewordenen Arbeitsplatz ein Arbeitsloser oder ein Arbeitnehmer nach Abschluss der Ausbildung beitragspflichtig beschäftigt wird. Für die praktische Umsetzung ist zu beachten, dass parallel zum Altersteilzeitgesetz Veränderungen in der gesetzlichen Rentenversicherung in Kraft getreten sind, die eine Anhebung der Altersgrenze und die Regelaltersgrenze von 60 auf 65 Jahre zur Folge haben kann. Ein früherer Renteneintritt ist nur noch unter Inkaufnahme von versicherungsmathematischen Rentenabschlägen möglich.

Soweit die gesetzliche Ebene. Weitgehender Konsens besteht darin, dass die Regelungen aus dem Altersteilzeitgesetz keinen ausreichenden finanziellen Anreiz für ältere Arbeitnehmer darstellen, ihre Arbeitszeit zu reduzieren. In der Metall- und Elektroindustrie traten im November 1997 in den Tarifbezirken Baden-Württembergs (Nordwürttemberg/Nordbaden, Südwürttemberg/Südbaden und Südbaden) die ersten Pilotabschlüsse zur Altersteilzeit in Kraft, die über die gesetzlichen Mindestbestimmungen hinausgehen. Zu den zentralen tariflichen Regelungen, die die Inanspruchnahme von Altersteilzeit erhöhen sollen, gehören die Aufstockungsbeiträge zum monatlichen Nettoentgelt auf mindestens 82% (gesetzlich 70%) und der Rentenbeiträge auf mindestens 95% des Vollzeitbruttos (gesetzlich 90%). Die Einführung von Altersteilzeit wird auf der Basis freiwilliger Betriebsvereinbarungen geregelt, in denen mindestens folgende drei Punkte festzulegen sind:

1. Anzahl der Altersteilzeitler,
2. Auswahlkriterien, bei einer Überschreitung der Teilnehmerzahl und
3. Modalitäten der Altersteilzeit (Dauer, Beginn und Ende).

Insgesamt betrachtet ist die betriebliche Umsetzung und Inanspruchnahme von Altersteilzeit damit von

* Der Beitrag entstand im Rahmen des von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Projekts "Evaluation der betrieblichen Umsetzung von Altersteilzeitarrivverträgen am Beispiel der Tarifbezirke Nordrhein-Westfalen und Baden-Württemberg. Das Projekt wird durchgeführt von der Sozialforschungsstelle Dortmund und dem Institut für Gerontologie an der Universität Dortmund.

Wechselwirkungen zwischen den gesetzlichen Rahmenbedingungen, den tariflichen Regelungen und der jeweiligen betriebsspezifischen Situation bestimmt. Aufgrund der Vielzahl zu berücksichtigender arbeits- und rentenrechtlicher Einflussfaktoren werden an die Betriebsparteien hohe Anforderungen gestellt, die sich von den Aushandlungen bisheriger Betriebsvereinbarungen wie z.B. zur Entgelt- oder Arbeitszeitgestaltung deutlich abheben. Positive Umsetzungsbeispiele sind in der Metall- und Elektroindustrie bisher in erster Linie aus Großunternehmen - wie beispielsweise Daimler Chrysler oder Heidelberger Druckmaschinen - bekannt, die mit ihren Pilotvereinbarungen über die Branche hinaus Zeichen gesetzt haben.

Ist Altersteilzeit auch ein praktikables personalpolitisches Instrument für Klein- und Mittelbetriebe? Kann Altersteilzeit auch vor dem Hintergrund enger gesteckter personeller und finanzieller Ressourcen auf der Basis freiwilliger Betriebsvereinbarungen umgesetzt werden? Im Folgenden wird die Entwicklung und Umsetzung einer Vereinbarung in einem mittelständischen metallverarbeitenden Betrieb beschrieben.

2 Der Betrieb

Die RAU METALL GmbH & Co. in Geislingen/Steige ist mit insgesamt 284 Beschäftigten auf dem Gebiet Sonnen- und Wetterschutz tätig. Die Fertigungspalette umfasst Rollläden, Markisen, Jalousien und Fenster. Im Jahr 1956 startete der Betrieb mit einer (Schau-)Fenster- und Türenproduktion aus Aluminium. In den letzten Jahren fand eine Verlagerung in diesem Segment auf Kunststoffprodukte statt.

In der Produktion sind überwiegend angelernte Mitarbeiter tätig. Darüber hinaus werden Facharbeiter z.B. in der Fensterfertigung und hier speziell in der Sonderfertigung (Schräg- und Rundfenster) eingesetzt.

Kennzeichnend für die Belegschaft insgesamt ist eine lange Betriebszugehörigkeit. Rund die Hälfte der Mitarbeiter arbeitet bereits über zehn und über ein Drittel bereits über 20 Jahre bei RAU METALL.

Die lange Verweildauer schlägt sich auch in der Altersstruktur der Belegschaft nieder. Rund ein Drittel der Beschäftigten sind über 50 Jahre alt, und immerhin rund 20% sind 55 Jahre und älter. Letztere würden damit hinsichtlich des Lebensalters die Voraussetzungen zur Inanspruchnahme einer Altersteilzeitregelung erfüllen.

3 Der Auslöser für den Einsatz eines neuen personalpolitischen Instruments

In den letzten Jahren musste sich der Betrieb einem wachsenden Konkurrenzdruck stellen. Als Reaktion wurden sowohl technische, organisatorische als auch personelle Maßnahmen ergriffen: Zunächst wurde die Produktion stärker automatisiert. Gleichzeitig wurde der flexible Einsatz der Mitarbeiter weiter vorangetrieben. Saisonale Auftragschwankungen werden in erster Linie von den Mitarbeitern mit einer flexiblen Arbeitszeitregelung nachvollzogen. Je nach Auftragslage kann die wöchentliche Arbeitszeit erhöht bzw. reduziert werden (Spanne: 42 bis 21 Stunden pro Woche). Um einen Beschäftigungseinbruch zu verhindern kam 1998 der Beschäftigungssicherungstarifvertrag zur Anwendung. Im gewerblichen Bereich wurde zunächst bis Ende 1999 die Arbeitszeit auf 33,5 Stunden reduziert.

Zu den bisher angegangenen Restrukturierungsmaßnahmen gehört weiterhin die Einführung von Gruppenarbeit in den einzelnen Produktionsbereichen. Für das Jahr 2000 steht eine weitere Veränderung an: Die Fensterproduktion, in der heute noch 15 Mitarbeiter beschäftigt sind, wird eingestellt. Hier arbeiten überwiegend ältere Facharbeiter mit langjähriger Betriebszugehörigkeit, die eine tarifliche Entgeltsicherung sowie Kündigungsschutz genießen. Ein Ersatzprodukt ist bereits gefunden, allerdings wird mit einem reduzierten Personalbedarf gerechnet.

Bisher wurden notwendige Personalanpassungen unter Ausnutzung der natürlichen Fluktuation sowie vereinzelter Abfindungsangebote geregelt. Die finanziellen Belastungen der Abfindungszahlungen haben dem Betrieb jedoch die Grenzen dieses Instruments im Hinblick auf seine zukünftige Anwendbarkeit vor Augen geführt. Die Schließung der Fensterproduktion in Verbindung mit der Verantwortung gegenüber den älteren Beschäftigten, die über Jahre die tragende Säule des Betriebs waren, und das Bewusstsein unter dem wachsenden Produktivitätsdruck mittelfristig eine Verjüngung der Belegschaft durchführen zu müssen, waren letztendlich für die Geschäftsleitung der Auslöser, nach einem neuen personalpolitischen Steuerungsinstrument Ausschau zu halten.

4 Ziele der Altersteilzeitregelung

Vor dem Hintergrund der skizzierten betrieblichen Rahmenbedingungen kamen Geschäftsleitung und

Betriebsrat überein, die anstehenden Veränderungen der quantitativen und qualitativen Personalanpassung mit dem Instrument Altersteilzeit anzugehen. Ziel war zum einen, den älteren Mitarbeitern in der Produktion, die bereits das 60. Lebensjahr vollendet haben, einen vorzeitigen Ausstieg aus dem Erwerbsleben zu ermöglichen. Hier sah sich auch der Betriebsrat in der Pflicht, an den die betroffenen Beschäftigten schon häufiger mit dem Hinweis auf gesundheitliche Einschränkungen den Wunsch eines vorzeitigen Ausstiegs getragen hatten. Für die Geschäftsleitung waren zwei Ziele ausschlaggebend:

1. Mit dem Angebot zur Altersteilzeit sollte eine Verjüngung des Personalbestandes z.B. durch die Übernahme von Auszubildenden angestrebt werden. Neben dem arbeitsmarktpolitischen Aspekt wurde damit auch die Erwartung verbunden, die neuen Formen der Arbeitsorganisation weiter zu fördern.
2. Über die Altersteilzeit sollte eine sozialverträgliche Personalanpassung erfolgen. Zum einen sollten betriebsbedingte Kündigungen jüngerer Mitarbeiter vermieden werden. Zum anderen waren qualifikationsadäquate Einsatzmöglichkeiten für die Facharbeiter außerhalb der Fensteronderfertigung nicht auszumachen.

5 Die Betriebsvereinbarung Altersteilzeit

Sofort nach der Verabschiedung des Altersteilzeit-Tarifvertrags nahmen Geschäfts- / Personalleitung und Betriebsrat Verhandlungen zum Abschluss einer freiwilligen Betriebsvereinbarung auf. Nach vier Monaten konnte eine entsprechende Vereinbarung unterzeichnet werden. Die kurze Verhandlungszeit ist sicherlich auf den offenkundigen Handlungsdruck und den ausdrücklichen Wunsch beider Seiten zurückzuführen, eine entsprechende Regelung abzuschließen. Immerhin haben sie sich zu einem Zeitpunkt in die Materie "Altersteilzeit" eingearbeitet, zu dem viele arbeits- und rentenrechtliche Problemfacetten auch auf Verbandsebene noch nicht geklärt und dementsprechend geeignete, übertragbare Lösungen noch nicht erarbeitet waren. Im Folgenden werden zentrale Regelungen vorgestellt.

Anzahl und Auswahl der Altersteilzeiter

In Anlehnung an die gesetzlichen und tariflichen Vorgaben wurde in der Betriebsvereinbarung festgeschrieben, dass Vollzeitbeschäftigte, die das 55. Lebensjahr vollendet haben und im aktuellen Arbeitsverhältnis in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeit mindestens 1080 Kalendertage

beschäftigt waren, zum begünstigten Personenkreis für die Altersteilzeit gehören. Auf der Grundlage der Personalplanung und eines Auswahlverfahrens können je Kalenderjahr maximal sechs Beschäftigte, insgesamt maximal 5% der Belegschaft (gesetzliche Überforderungsschutz) in Altersteilzeit gehen. Eine Erhöhung der Quote ist auf Wunsch des Betriebes möglich. Wenn Anträge eingehen, die über der Quote liegen, greifen folgende Auswahlkriterien: Mitarbeiter, deren Altersteilzeitantrag bereits einmal abgelehnt bzw. verschoben wurde (s.u.), Mitarbeiter mit einer Schwerbehinderung und Mitarbeiter, die vor Beginn der Altersteilzeit regelmäßig in Wechselschicht gearbeitet haben. Im Anschluss an diese Kriterien wird das Lebensalter und die Betriebszugehörigkeit berücksichtigt.

Zu den Gründen, die zur Ablehnung eines Altersteilzeitantrags führen können, gehören:

1. Die Quote ist bereits erfüllt.
2. Eine Wiederbesetzung des Arbeitsplatzes und damit die Erstattung der gesetzlichen Aufstockungsbeiträge nach Altersteilzeitgesetz ist nicht möglich.
3. Der Antragsteller ist bereits längere Zeit arbeitsunfähig und der Anspruch auf Entgeltfortzahlung ist bereits ausgelaufen.
4. Der Beschäftigte hat eine Schlüsselqualifikation inne (besondere berufliche Ausbildung und / oder spezielle betriebliche Kenntnisse). In diesem Fall hat der Betrieb die Möglichkeit, den Beginn der Altersteilzeit um maximal ein halbes Jahr hinauszuschieben.

Bisher sind insbesondere die ersten drei Ablehnungsgründe von praktischer Relevanz. Mit ihnen soll verhindert werden, dass zu viele Beschäftigte auf einmal von der Möglichkeit des vorzeitigen Ausstiegs Gebrauch machen können. Hier geht es aus betrieblicher Sicht in erster Linie darum, die Kosten der Altersteilzeit in kalkulierbaren Grenzen zu halten. In die gleiche Richtung zielen die Ablehnung wegen fehlender Wiederbesetzung, die einen Verzicht auf die Zuschüsse der Bundesanstalt für Arbeit zur Folge hätte, und die Ablehnung wegen langandauernder Krankheit, die im Zusammenhang mit den betrieblichen Zuschüssen zum Krankengeld gesehen werden muss.

Altersteilzeitmodalitäten

Die Arbeitszeit der Altersteilzeiter reduziert sich auf die Hälfte der bisherigen individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit. In der Regel ist das verblockte Altersteilzeitmodell vorgesehen, d.h. die Vertragsdauer wird in eine Arbeitsphase (100% Arbeitszeit) und eine Freistellungs-

phase (0% Arbeitszeit) geteilt. Im Einzelfall kann nach Abstimmung mit dem Betriebsrat eine andere Verteilung der Arbeitszeit vereinbart werden (unverblockte Altersteilzeit). Die Laufzeit der Altersteilzeitarbeitsverhältnisse beträgt mindestens zwei und maximal fünf Jahre.

Aufstockungsbetrag und Beiträge zur Rentenversicherung

Der Aufstockungsbetrag zum monatlichen Entgelt und die Beiträge zur Rentenversicherung sind auf der einen Seite die finanzielle Absicherung der Alterszeitler und auf der anderen Seite ein zentraler Kostenfaktor für den Betrieb. Altersteilzeitler der Geburtsjahrgänge vor 1942 und älter genießen unter Umständen den sogenannten Vertrauensschutz. Sie müssen bei einem vorgezogenen Renteneintritt keine Rentenabschläge in Kauf nehmen.

In der Betriebsvereinbarung wurde festgelegt, dass das monatliche Nettoentgelt mindestens 85% des um die gesetzlichen Abzüge verminderten monatlichen Brutto-Vollzeitentgelts beträgt. Bei den Beiträgen zur Rentenversicherung haben die Betriebsparteien die tariflichen Bestimmungen übernommen (95%).

Das Ergebnis ist Ausdruck unterschiedlicher Verhandlungs- und Rechenkalküle. Vor dem Hintergrund, dass zunächst Beschäftigte in Altersteilzeit gehen können, die keine Rentenabschläge zu befürchten haben, hatte auf Seiten der Arbeitnehmer und des Betriebsrates die Aufstockung des monatlichen Entgelts Priorität. Proberechnungen ergaben zudem, dass sich eine Aufstockung der Rentenbeiträge nur in einem geringen Rentenzuwachs niederschlagen würden. Auf betrieblicher Seite fließen die Aufstockungsbeiträge zum Entgelt und zur Rentenversicherung in eine Gesamtkostenrechnung, die den betrieblichen Ressourcen entsprechen und Vergleichsrechnungen mit anderen Instrumenten wie z.B. Vorruhestandsregelungen stand halten müssen.

Regelungen im Krankheitsfall

Ein bisher offenes Problem, auf gesetzlicher und tariflicher Ebene, stellt die finanzielle Absicherung der Altersteilzeitler nach dem Auslaufen der Entgeltfortzahlung dar. Nach jetzigem Stand wird das Krankengeld auf der Basis des Teilzeitentgelts (50%) berechnet und könnte damit für die Betroffenen eine prekäre Finanzlage zur Folge haben. Zur finanziellen Absicherung der Altersteilzeitler bei länger andauernder Krankheit wurde ein betrieblicher Zuschuss zu den Entgeltersatzleistungen in Höhe von 70% des ursprünglichen Vollzeitnettoentgelts vereinbart. Auf eine mögliche Nacharbeit der durch

Arbeitsunfähigkeit ausgefallenen Arbeitszeit wird ausdrücklich verzichtet.

Für den Betriebsrat gehörte die Absicherung im Krankheitsfall mit zu den entscheidenden Verhandlungspunkten. Für den Betrieb birgt dieser Regelungspunkt ein nicht unerhebliches finanzielles Risiko. Nicht übersehen werden darf, welche finanziellen Belastungen auf den Betrieb bei längerer Arbeitsunfähigkeit zukommen können. Mit zunehmender Dauer der Altersteilzeitverträge steigt das Risiko.

Insolvenzversicherung

Laut Tarifvertrag besteht die Verpflichtung die entstehenden Ansprüche aus dem Altersteilzeitvertrag gegen Insolvenz zu schützen. Die Art der Sicherung kann betrieblich festgelegt werden. Da zum Zeitpunkt der betrieblichen Verhandlungen noch kein Sicherungsmodell auf Verbandsebene angeboten wurde, musste eine "Einzellösung" entwickelt werden. Letztendlich hat man sich für einzelvertragliche Bankbürgschaften bei einem Kreditinstitut entschieden.

Mit Blick auf die angespannte wirtschaftliche Situation des Betriebs in den letzten Jahren und ohne Konzernbindung, die der Betriebsrat als "Insolvenzversicherung" durchaus als ausreichend betrachtet hätte, legte er besonderen Wert darauf, dass die "angesparten Vermögen" der Mitarbeiter in einer geeigneten Weise abgesichert werden. Eine Gemeinschaftslösung über eine Versicherung wäre wahrscheinlich kostengünstiger, für die Betroffenen einfacher nachzuvollziehen und im schlimmsten Fall, der Insolvenz, auch einfacher zu handhaben. Bei der jetzigen Lösung müssen z.B. die Altersteilzeitler im Falle der Insolvenz gegenüber dem Konkursverwalter die Ansprüche geltend machen.

Soweit ausgewählte Regelungen der Betriebsvereinbarung. Wie sieht nun die Umsetzung aus?

6 Zur Umsetzung der Altersteilzeit

Nach Abschluss der Betriebsvereinbarung wurden die Regelungen auf einer Betriebsversammlung vorgestellt. Das Interesse bei den Mitarbeitern war groß. Gleichwohl musste noch viel Aufklärungsarbeit geleistet werden. Potentielle Interessenten wurden von der Personalabteilung individuell beraten. Einkommensberechnungen gepaart mit der Rentenauskunft vom zuständigen Rentenversicherungsträger geben jedem Interessenten genaue Auskunft über die finanziellen Auswirkungen der Altersteilzeit.

Im Herbst 1999 haben insgesamt sechs Beschäftigte aus dem gewerblichen Bereich einen 24 monatigen Altersteilzeitvertrag (Blockmodell) un-

terzeichnet. Vier der Altersteilzeitler kommen aus der Fensterproduktion. Anfang 2000 haben sechs weitere Mitarbeiter einen entsprechenden Vertrag unterzeichnet, so dass nunmehr 12 von insgesamt 55 Anspruchsberechtigten in die Altersteilzeitregelung eingestiegen sind. Bereits in diesem Jahr mussten die ersten drei Anträge mit dem Hinweis auf die Quotierungsregelungen abgelehnt werden. Dies wird auch für das kommende Jahr 2001 erwartet.

Probleme bei der Auswahl der Beschäftigten, die die Altersteilzeit in Anspruch nehmen, gab es nicht. Im Prinzip waren die Mitarbeiter der Fensterfertigung "gesetzt". Aus den anderen Produktionsbereichen haben sich potentielle Interessenten zum Teil selbst gemeldet, zum Teil wurde ihnen die Möglichkeit der Altersteilzeit auf Initiative des Betriebsrats oder der Personalabteilung dargelegt. Da jedoch die letztendliche Entscheidung bei jedem Einzelnen liegt, kann die Inanspruchnahme der Altersteilzeit nur bedingt betrieblich gesteuert werden. Allerdings: Je kleiner der Betrieb ist, desto eher kann der angestrebte Tausch "Jüngere gegen Ältere" direkt personenbezogen nachvollzogen werden, was sicherlich den "Druck" auf den Einzelnen verstärkt.

Wie geht es weiter in der Fensterproduktion? Für die Altersteilzeitler läuft die Arbeit bis zur Freistellungsphase in den gewohnten Bahnen. Eine Versetzung in einen anderen Produktionsbereich ist nicht vorgesehen, da von Seiten der Geschäftsführung die Schließung der Abteilung in die Nähe der Freistellungsphasen der Altersteilzeitler terminiert wurde. Die verbleibenden Mitarbeiter der Fensterfertigung werden dann in anderen Produktionsbereichen eingesetzt.

Bezüglich der Wiederbesetzung der Stellen und damit auch der finanziellen Zuschüsse durch die Bundesanstalt für Arbeit sind unterschiedliche Verfahren angedacht. Die Stellen in der Fensterproduktion werden nicht wiederbesetzt. Hier trägt also der Betrieb die Kosten der Altersteilzeit allein. In den anderen Bereichen wird nach heutiger Planung eine Wiederbesetzung durch die Übernahme von Auszubildenden angestrebt, so dass hier die entsprechenden staatlichen Zuschüsse in Anspruch genommen werden können.

Die zahlenmäßige Festlegung der Wiederbesetzungsquote hängt von mehreren Faktoren ab: Die konkrete wirtschaftliche Entwicklung spielt ebenso wie die Möglichkeit, entsprechende Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt rekrutieren zu können, eine wichtige Rolle. Natürlich bildet auch das Interesse der Älteren an einer Altersteilzeitregelung einen wichtigen Einflussfaktor. Im Hinblick auf einen weiteren Umbau der Belegschaft zugunsten jüngerer Mitar-

beiter haben sich die Betriebsparteien auf eine Öffnung der vereinbarten Altersteilzeitler-Quoten verständigt. Konkret bedeutet das: Bei Bedarf fallen die Beschäftigten der Fensterproduktion nicht unter die in der Betriebsvereinbarung festgelegte Quote.

7 Die Perspektive der Altersteilzeitler

Auf Seiten der älteren Beschäftigten steht der Wunsch im Vordergrund, nach langjähriger Arbeit und dem damit unweigerlich verbundenen gesundheitlichen Verschleiß, den Betrieb vor Vollendung des 65. Lebensjahres zu verlassen. Sie möchten die nachberufliche Lebensphase möglichst lange genießen. Dabei haben sie durchaus auch die Beschäftigungschancen für jüngere Arbeitnehmer im Blick. Speziell für die älteren Facharbeiter in der Fensterproduktion, die mit gewissem Stolz ihrer handwerklichen Arbeit über Jahre nachgegangen sind, erscheint darüber hinaus eine Fortsetzung ihrer Erwerbstätigkeit auf einem anderen Arbeitsplatz, ggf. mit geringeren Qualifikationsanforderungen, kaum vorstellbar zu sein.

Hinsichtlich der Ausgestaltung der Altersteilzeit wird das gewählte Blockmodell von den Altersteilzeitlern eindeutig präferiert. Der erste Tag der Freistellungsphase markiert für sie den Tag des vorzeitigen Betriebsausstiegs. Altersteilzeit ist für sie eine Form des wohlverdienten Ausstiegs aus dem Erwerbsleben.

Von zentraler Bedeutung ist für sie die finanzielle Absicherung. Obenan steht die Sicherung der Rente. Ausdrücklich positiv auf ihre Entscheidung zur Inanspruchnahme von Altersteilzeit hat sich bisher ausgewirkt, dass sie den sogenannten Vertrauensschutz genießen und damit keine Rentenabschläge zu befürchten haben. So haben Beschäftigte ohne Vertrauensschutz nach einer Proberechnung von ihrem zunächst geäußerten Interesse an Altersteilzeit Abstand genommen.

Die Aufstockung der monatlichen Nettoentgelte ist für die Beschäftigten ein zusätzliches Bonbon. Gleichwohl wurde, sozusagen als Ausdruck ihrer betrieblichen Wertschätzung, eine übertarifliche Aufstockung erwartet. Zu berücksichtigen ist, dass sich aufgrund der bisher kurzen Vertragslaufzeiten von 24 Monaten die finanziellen Einbußen bei den Betroffenen bisher in Grenzen halten.

8 Bewertung und Ausblick

Geschäfts- und Personalleitung sowie Betriebsrat bewerten die gefundene Altersteilzeitregelung positiv. Auch wenn die Einarbeitung in die Materie "Altersteilzeit" sehr aufwendig war und sehr viel

Kapazitäten gebunden hat, überwiegen die Vorteile dieses Instruments. Es ermöglicht den Älteren einen finanziell abgedeckten vorzeitigen Einstieg in den Ruhestand und zugleich eine Verjüngung der Belegschaft, die zweifelsohne auch mit einer Erhöhung der Leistungsfähigkeit in Verbindung gebracht wird. Auf diese Weise flankiert die Altersteilzeit die bereits eingeleiteten und für die Zukunft geplanten Restrukturierungsmaßnahmen. Insofern ist die Altersteilzeit zu den vereinbarten Konditionen auch ein Ausdruck der sozialen Verantwortung des Betriebs gegenüber seinen Mitarbeitern. Eine wichtige Voraussetzung ist der betriebliche Konsens über das Vorgehen, der im ersten Jahr der Umsetzung von allen Beteiligten getragen wurde.

In den nächsten Jahren wird sich jedoch aller Voraussicht nach die eingeschlagene Umsetzung nicht ungebrochen fortsetzen lassen. Vor dem Hintergrund der bisherigen Rahmenbedingungen stellt sich die Frage, ob der Betrieb auch bei Inanspruchnahme der Wiederbesetzungszuschüsse durch die Bundesanstalt für Arbeit auf Dauer die Kosten der Altersteilzeit tragen kann. Im Zuge der bisherigen Beratungsgespräche hat sich gezeigt, dass das Interesse der älteren Mitarbeiter an der Altersteilzeit sinkt, wenn Rentenabschläge bei einem vorzeitigen Ausstieg aus dem Erwerbsleben in Kauf zu nehmen sind. Bisher sieht sich der Betrieb nicht in der Lage, diese Lücke zu schließen.

Die Notwendigkeit, den personellen Umbau weiter voranzutreiben, besteht jedoch fort: Um zukünftige Anforderungen bewältigen zu können, sollen die vorhandenen fachlichen und sozialen Qualifikationen u.a. über eine Verjüngung der Belegschaft ausgebaut werden.

Cordula Sczesny	früher:
Personalleiterin	Sozialforschungsstelle
St. Vincenz Krankenhaus	Dortmund
Am Stein 24	Evinger Platz 17
D-58706 Menden	D-44339 Dortmund

Christl Fingerhunth
Personalleiterin
Rau Metall GmbH & Co.
Seestr. 13
D-73312 Geislingen