

Ihre Meinung zur Altersteilzeit – Ergebnisse einer DGFP-Kurzumfrage

Die Bundesagentur für Arbeit fördert die Altersteilzeit nur noch bis Ende 2009. Aus diesem Grund wird zunehmend über neue Regelungen und alternative Konzepte nachgedacht. So haben Anfang September die Tarifparteien der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württembergs eine neue Altersteilzeitregelung vereinbart, die ohne Zuschüsse auskommt; Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollen sich die Kosten teilen.

Mit einer Kurzumfrage unter ihren Mitgliedsunternehmen hat die DGFP e.V. Mitte September 2008 untersucht, wie Personalmanager insgesamt die Aktualität der Altersteilzeit einschätzen, wie sie zur Förderung der Altersteilzeit stehen und wie sie das württembergische Verhandlungsergebnis beurteilen.

Die meisten Personalmanager halten Altersteilzeit nach wie vor für zeitgemäß

Die deutliche Mehrzahl der befragten Personalmanager (85 Prozent) hält die Altersteilzeit grundsätzlich für ein zeitgemäßes Instrument. Gerade weil die Lebensarbeitszeit insgesamt verlängert werde, müsse ein flexibler Übergang in den Ruhestand möglich bleiben.

11 Prozent der Befragungsteilnehmer vertreten hingegen die Auffassung, dass die Altersteilzeit angesichts der demografischen Entwicklung nicht mehr zeitgemäß ist.



Mehrheit der Personalmanager würde Förderung der Altersteilzeit nach 2009 begrüßen

78 Prozent der befragten Personalmanager würden grundsätzlich eine Förderung der Altersteilzeit durch die Bundesagentur für Arbeit über das Jahr 2009 hinaus begrüßen.

18 Prozent sprechen sich gegen eine Fortsetzung der Bezuschussung aus.

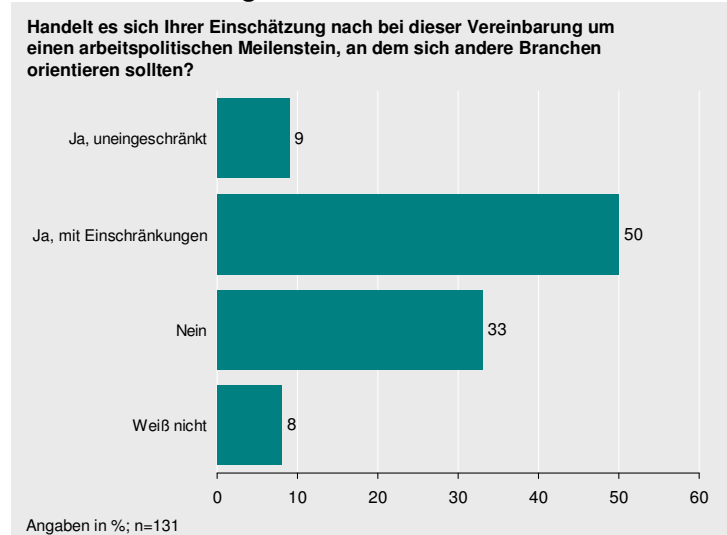


Viele Personalmanager betrachten die Vereinbarung der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württembergs als Meilenstein – jedoch mit Einschränkungen

Eine Altersteilzeitregelung, die ohne Zuschüsse auskommt, ist die Vereinbarung der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württembergs.¹

Insgesamt 59 Prozent der Befragungsteilnehmer sehen in dieser Regelung einen arbeitspolitischen Meilenstein. Dass sich andere Branchen uneingeschränkt an dem Verhandlungsergebnis orientieren sollten, meinen allerdings nur 9 Prozent der befragten Personalmanager.

Ein Drittel hält die Vereinbarung generell nicht für beispielhaft. So weist ein Befragungsteilnehmer darauf hin, dass ihm die Regelung zu kompliziert und bürokratisch erscheint. Ein anderer Personalmanager gibt zu bedenken, dass bereits die Einführung des Entgelt-Rahmenabkommens (ERA) gezeigt habe, dass eine Differenzierung der Arbeitnehmergruppen nach Belastung problematisch sei.



Personalmanager halten individuelle Lösungen für erforderlich

Mit Blick auf die Altersteilzeit differenzieren die Befragungsteilnehmer zwischen dem Blockmodell, das sie für wenig zukunftsfähig halten, und dem Teilzeitmodell, das in seiner ursprünglichen Form einen stufenweisen Abbau des Stundenvolumens vorsieht. Letzteres halten sie eher für geeignet, „insbesondere körperlich arbeitenden älteren Mitarbeitern einen schrittweisen Rückzug in die Rente zu ermöglichen und nicht radikal von 100 auf 0“.

Einige Personalmanager plädieren dafür, Modelle altersgerechter Teilzeit zu entwickeln, die sich stärker am Einzelfall orientieren. Als einen Ansatzpunkt für solche flexiblen Modelle nennen sie Wertkonten.

Zum Hintergrund der Umfrage

- Zu der Online-Befragung waren 672 verantwortliche Personalmanager aus DGFP-Mitgliedsunternehmen eingeladen worden. 131 Personalmanager haben an der Befragung teilgenommen (19 Prozent).
- Unter den Befragungsteilnehmern sind Personalmanager aus kleinen, mittleren und großen Unternehmen (21 Prozent unter 500 Mitarbeiter; 19 Prozent 500 bis unter 1000 Mitarbeiter; 41 Prozent 1000 bis unter 5000 Mitarbeiter; 18 Prozent ab 5000 Mitarbeiter) sowie aus allen Branchen (Schwerpunkte: Maschinen-/Fahrzeugbau: 21 Prozent; Chemie/Pharma: 14 Prozent; Elektroindustrie: 11 Prozent).

Fragen beantwortet Ihnen gerne Christiane Geighardt, Referentin empirische Studien im Referat Arbeitskreise der DGFP e.V., zu erreichen unter der Telefonnummer 0211 5978-113 oder per E-Mail geighardt@dgfp.de.

¹ Die Vereinbarung sieht vor, dass in Unternehmen, die besonders belastete Arbeitnehmer beschäftigen, bis zu 4 Prozent der Beschäftigten Altersteilzeit beanspruchen können. In allen übrigen Unternehmen sollen höchstens 2,5 Prozent der Beschäftigten Anspruch auf Altersteilzeit haben.