

August 2010

Umverteilung von Jung nach Alt

Ältere Arbeitnehmer lassen mitunter in der Leistung nach. An sich müßte deswegen ihr Arbeitsentgelt gekürzt werden. Üben ältere Arbeitnehmer nurmehr Tätigkeiten aus, für die eine geringere tarifliche Vergütungsgruppe angemessen ist, müßten sie rückgruppiert werden. Oder ihre individuelle Leistung sinkt, weswegen Leistungsentgelte sinken müßten. Vor solcher Unbill schützen Verdienstsicherungsklauseln in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen: Das Nachlassen der Leistung wird ignoriert; die Rückgruppierung ist verboten und Leistungslohnsysteme koppeln den Leistungslohn von der individuellen Leistung ab und schaffen in unterschiedlichen Varianten einen Lohn für fiktiv fortbestehende Leistung. Gekoppelt ist das an ein Schutzalter, vielfach das 55. Lebensjahr. So kann der Arbeitnehmer die letzten zehn (und künftig zwölf) Jahre seines Arbeitslebens sorglos leistungsschwach oder -unwillig sein.

Diese soziale Entgeltkomponente benachteiligt jüngere Arbeitnehmer, die für dieselbe Arbeitsleistung weniger Geld erhalten und damit im Betrieb die Quersubvention finanzieren. Rechtlich ist das eine unzulässige Entgeltdiskriminierung nach dem Alter und auch nicht aus Schutzaspekten rechtfertigungsfähig. Menschen altern unterschiedlich und ganz individuell, weswegen ein pauschaler Entgeltschutz ab einem bestimmten Lebensalter sich nicht auf eine typisierte Schutzbedürftigkeit stützen kann. Der 55-Jährige von heute ist vielfach so leistungsfähig wie der 45-Jährige vor 20 Jahren. Überdies kann nachlassende Leistung im Alter auch Folge des Leistungswillens sein: Ist kein beruflicher Aufstieg mehr in Sicht, sind Haus und Kinder abbezahlt, so mag der ältere Arbeitnehmer weniger Gründe sehen, sich abzustrampeln. Weisheit des Alters mag zu vernünftigerem Freizeitverhalten beitragen. Die Frage wird irgendwann den Europäischen Gerichtshof beschäftigen.

Schlimmer ist die personalwirtschaftliche Seite: Unternehmen sind verstärkt auf junge Fachkräfte angewiesen. Diese lassen sich nicht mehr mit der Perspektive gewinnen, ein juveniler Entgeltnachteil werde später kompensiert. Der Junge weiß nicht, ob er diese Altersrendite bei demselben Arbeitgeber überhaupt erreicht. Warum soll er dem Arbeitgeber „Kredit“ geben? Unternehmen ohne Verdienstsicherung können jüngeren Mitarbeitern mehr zahlen und bessere Sozialleistungen in der Familienphase bieten. Deshalb: Abschied von der Verdienstsicherung – dafür individuelle Entgeltgerechtigkeit.