DuEPublico
Duisburg-Essen Publications online

Altersteilzeit: Zunehmend Beschäftigungsbrücke zum späteren Renteneintritt

Brussig, Martin; Knuth, Matthias; Wojtkowski, Sascha

In: Altersübergangs-Report / 2009-02

Dieser Text wird über DuEPublico, dem Dokumenten- und Publikationsserver der Universität Duisburg-Essen, zur Verfügung gestellt.

Die hier veröffentlichte Version der E-Publikation kann von einer eventuell ebenfalls veröffentlichten Verlagsversion abweichen.

DOI: https://doi.org/10.17185/duepublico/45407

URN: urn:nbn:de:hbz:464-20180209-084918-0

Link: http://duepublico.uni-duisburg-essen.de/servlets/DocumentServlet?id=45407

Altersübergangs-Report

2009-02

Martin Brussig / Matthias Knuth / Sascha Wojtkowski

Altersteilzeit: Zunehmend Beschäftigungsbrücke zum späteren Renteneintritt

Wegfall der Förderung verengt auch den Zugang in nichtgeförderte Altersteilzeit – Nachfolgetarifverträge fehlen

Auf einen Blick …

- Gegenwärtig sind über 500.000 ältere Arbeitnehmer/innen in Altersteilzeit beschäftigt. Damit genießen etwa 20 Prozent aller sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer/innen ab 55 Jahren die mit der Altersteilzeit verbundenen Vorteile: eine teilweise Kompensation des mit der Arbeitszeitreduzierung einhergehenden Einkommensverlustes und einen weitgehenden Ausgleich in der Gesetzlichen Rentenversicherung.
- Das Durchschnittsalter der Altersteilzeitbeschäftigten ist zwischen 1997 und 2007 von 57,7 auf 59,1 Jahre und damit stärker als das Durchschnittsalter aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 55 und 65 Jahren gestiegen. Immer mehr Altersteilzeitbeschäftigte gehen erst mit 63 Jahren oder später in Rente. Altersteilzeit unterstützt die Verlängerung von Beschäftigungszeiten in Richtung auf die gesetzliche Regelaltersgrenze.
- Im Falle der Ersatzeinstellung eines Arbeitslosen oder der Übernahme eines Ausbildungsabsolventen erstattet die Bundesagentur für Arbeit dem Arbeitgeber die gesetzlich vorgeschriebenen Mehraufwendungen. Nach aktueller Gesetzeslage kann diese Förderung nur noch für Fälle von Altersteilzeit erfolgen, die bis Ende 2009 begonnen haben, während renten- und steuerrechtliche Vergünstigungen unbefristet bestehen bleiben. Bislang wurde weniger als die Hälfte der Fälle jemals im Rahmen der Arbeitsmarktpolitik gefördert.
- Jedoch: Der Zugang in Altersteilzeit wird durch Tarifverträge und betriebliche Vereinbarungen gesteuert. Viele derartige Vereinbarungen wurden auf das Ende der Förderungsmöglichkeit durch die Bundesagentur befristet. Da die tariflichen bzw. betrieblichen Regelungen bislang kaum erneuert wurden, könnte sich der Zugang auch in die nicht geförderte Altersteilzeit verengen.
- Mögliche Weiterentwicklungen sollten individuelle Wahlrechte von Beschäftigten im Altersübergang stärken und auf eine Reduktion von Arbeitsbelastungen zielen. Die Öffnung des Regelungsrahmens für Arbeitszeitverkürzungen auch jenseits einer exakten Halbierung der Arbeitszeit könnte neue Chancen für eine „echte“ Altersteilzeit eröffnen.

FNA Forschungs-*Netzwerk* Alterssicherung

UNIVERSITÄT DUISBURG ESSEN

IAQ INSTITUT ARBEIT UND QUALIFIKATION

Hans Böckler Stiftung Fakten für eine faire Arbeitswelt.

Die anhaltende Kontroverse um die Altersteilzeit

Weniges ist in der Arbeitsmarktpolitik so umstritten wie die Altersteilzeit. Kritikern gilt sie als letzte große Form des Vorruhestandes aus einer vergangenen Epoche, in der Arbeitslosigkeit abgebaut werden sollte, indem Ältere frühzeitig aus dem Arbeitsleben ausgegliedert wurden. Befürworter sehen in der Altersteilzeit eine angemessene und flexible Möglichkeit, den Übergang aus Erwerbstätigkeit in den Ruhestand individuell zu gestalten und dadurch länger erwerbsfähig zu bleiben. Gerade bei hohen Arbeitsbelastungen, so die Befürworter, könnten Viele die Regelaltersgrenze nicht bei vollem Arbeitseinsatz erreichen.

Die Kontroverse um die Altersteilzeit entzündet sich vor allem an dem „Blockmodell“ und an der Möglichkeit, dass sich Betriebe zusätzliche Kosten aufgrund der Altersteilzeit erstatten lassen können.

- Kritisiert wird an der geblockten Form der Altersteilzeit, dass damit Arbeitsbelastungen gerade nicht reduziert werden und daher dringend nötige Anstöße zur Humanisierung der Arbeit unterbleiben. Reduziert wird im Blockmodell allein die Dauer, während der die Altersteilzeitbeschäftigten den Belastungen ausgesetzt sind, aber nicht die Belastung selbst. Befürworter des Blockmodells verweisen hingegen auf die Attraktivität des Blockmodells und die Notwendigkeit, Möglichkeiten zum vorzeitigen Erwerbsausstieg zu bewahren, ohne in einen prekären Altersübergang mit Arbeitslosigkeit oder gar aufgrund von Erwerbsminderung gehen zu müssen. Durch geblockte Altersteilzeit können Betriebe in mittlerer Frist Personal sozialverträglich reduzieren.
- Gegen die Förderung der Altersteilzeit durch die Bundesagentur für Arbeit wird eingewendet, dass damit – bei ganz überwiegender Umsetzung im „Blockmodell“ – der Vorruhestand weiterhin unterstützt werde, während ansonsten die Weichen auf eine längere Erwerbstätigkeit gestellt sind. Für die Möglichkeit einer finanziellen Förderung spricht jedoch das arbeitsmarktpolitische Ziel der Re-Integration von Arbeitslosen. Die Förderung ist so gestaltet, dass Altersteilzeit nicht zum Arbeitsplatzabbau im Betrieb genutzt werden kann.

Befürworter und Kritiker der Altersteilzeit verbinden mit ihr also zwei geradezu gegenteilige Funktionen: Auf der einen Seite soll Altersteilzeit ein Instrument zur selbstbestimmten Gestaltung des Arbeitslebens in der späten Erwerbsphase sein und gerade dadurch eine Verlängerung des Erwerbslebens erleichtern. Auf der anderen Seite wird Altersteilzeit als Teil einer betrieblichen Personalpolitik des Vorruhestands diskutiert. Die arbeitswissenschaftliche Diskussion betont seit langem und bis heute die erste Funktion und versteht Altersteilzeit zumindest potenziell als Integrationsinstrument (vgl. Lampert / Schüle 1988; Barkholdt 2004). Doch die ursprüngliche Begründung des Altersteilzeitgesetzes von 1996 bezog sich auf die Praxis der Frühverrentung, deren Kosten nicht mehr einseitig den Sozialversicherungen übertragen werden sollten: „Die Möglichkeit der bisherigen Art der Frühverrentung wird nicht völlig ausgeschlossen, allerdings wird sichergestellt, dass, anders als bisher, die Kosten (…) vor allem von denjenigen getragen werden, die Frühverrentungen zu ihrem eigenen Nutzen durchführen“ (Bundesregierung 1996, S. 1).

In diesem Report berichten wir aktuelle Entwicklungen zur Inanspruchnahme von Altersteilzeit nach Tätigkeiten und Wirtschaftszweigen auf der Grundlage von Geschäftsdaten. Wir entwickeln eine vorliegende Schätzung zum Aufschub des Altersübergangs durch Altersteilzeit weiter und kommen dadurch zu anderen Ergebnissen als sie bislang in der Öffentlichkeit diskutiert werden.

Datengrundlagen

Grundlage sind Geschäftsdaten der Bundesagentur für Arbeit und der Gesetzlichen Rentenversicherung (Bund). Diese Daten haben neben ihrer Aktualität den Vorteil, genau zu sein und grundsätzlich die Gesamtheit aller Fälle abzubilden. Die zugrundeliegenden Verfahren entsprechen jedoch dem jeweiligen Verwaltungszweck und nicht einem wissenschaftlichen Erkenntnisinteresse. Das führt zu systematischen Lücken in der Abbildung der genauen Umstände von Altersteilzeitbeschäftigung.

- Daten der *Gesetzlichen Rentenversicherung (Bund)* enthalten alle Personen in Altersteilzeitbeschäftigung. Sie beruhen auf den Sozialversicherungsmeldungen der Betriebe, in denen Beschäftigte in Altersteilzeit wegen der Besonderheiten ihres aufgestockten Beitrages zur Rentenversicherung eine Sonderkennung erhalten. In Sonderauswertungen, die die Statistik der GRV für uns durchgeführt hat, sind Differenzierungen nach Einzelalter, Geschlecht, Region und Beruf möglich. Allerdings lassen sich diesen Daten weder die Form der Altersteilzeit (Blockmodell oder „echte Altersteilzeit“) noch eine eventuelle Förderung entnehmen.
- Daten der *Bundesagentur für Arbeit (BA)* enthalten Informationen zur Form der Altersteilzeit. Sie sind jedoch grundsätzlich auf Förderfälle beschränkt und erfassen keine ungeförderten Altersteilzeitbeschäftigten. Deshalb erscheinen die im Blockmodell praktizierten Fälle frühestens dann in dieser Statistik, wenn die Freistellungsphase beginnt. Daten der BA weisen die Förderfälle ebenfalls differenziert nach Einzelalter, Geschlecht und Region aus. Zusätzlich sind Informationen zu Neuzugängen (neben den Bestandsfällen) sowie die Verteilung auf Wirtschaftszweige verfügbar.

In der Literatur zur Inanspruchnahme von Altersteilzeit wird auch auf Befragungsdaten zurückgegriffen, wie z.B. auf das IAB-Betriebspanel und die WSI-Befragung zu den betrieblichen Einflüssen auf die Altersteilzeit (Ellguth / Koller 2000; Klammer / Weber 2001; Brussig 2007) oder die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung über Arbeitsbedingungen und -belastungen (z.B. Wanger 2009). Hierzu legen wir keine neuen Auswertungen vor, beziehen aber in diesem Report die bereits vorliegenden Ergebnisse in die Diskussion ein.

Altersteilzeit: die gesetzlichen Bestimmungen

Ältere ab 55 Jahre, die zuvor innerhalb einer Rahmenfrist von 5 Jahren mindestens drei Jahre sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren, können im Rahmen einer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber, einer Betriebsvereinbarung oder eines Tarifvertrages ihre Arbeitszeit auf die Hälfte ihrer bisherigen Arbeitszeit reduzieren. Das Beschäftigungsverhältnis muss auch nach der Arbeitszeitreduzierung noch sozialversicherungspflichtig sein, also ohne Aufstockung des Arbeitgebers zu Verdiensten oberhalb

der Geringfügigkeitsgrenze von 400 Euro führen. Die Vereinbarung über Altersteilzeitarbeit muss sich „zumindest auf die Zeit erstrecken (…), bis eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann“.[1] Arbeitnehmer in Altersteilzeit erhalten durch Aufstockungen des Arbeitgebers ein um mindestens 20 Prozent höheres Entgelt in der Altersteilzeit als bei einer „normalen“ Teilzeitbeschäftigung; zudem werden vom Arbeitgeber zusätzliche Rentenbeiträge gezahlt, so dass eine Beitragshöhe von 90 Prozent der Beiträge auf Basis der bisherigen Arbeitszeit erreicht wird. Durch die Aufstockungsbeiträge werden also Einkommensverluste und insbesondere Verluste an Rentenanwartschaften, die ansonsten aufgrund der Halbierung der Arbeitszeit auftreten würden, verringert. Die Aufstockungsbeträge sind steuer- und abgabenfrei.

Die Aufstockungsbeträge werden von der Bundesagentur für Arbeit erstattet, wenn direkt oder indirekt auf den anteilig geräumten Arbeitsplatz ein gemeldeter Arbeitsloser eingestellt oder ein Auszubildender übernommen wird („geförderte Altersteilzeitarbeit“). Die Förderung erstreckt sich über höchstens sechs Jahre. Nach einer Altersteilzeitbeschäftigung von mindestens zwei Jahren und Erreichen der jeweils gültigen Mindestaltersgrenze besteht Anspruch auf eine vorzeitige Altersrente („Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit“ nach § 237 SGB VI), ggf. mit Abschlägen (vgl. Download-Angebot zur Anhebung der Altersgrenzen). Altersteilzeitbeschäftigung wird also auf drei unterschiedlichen Wegen öffentlich gefördert: *steuerlich* durch die Steuer- und Abgabefreiheit der Aufstockungsbeträge, *arbeitsmarktpolitisch* durch die Erstattung der Aufstockungsbeträge unter den genannten Bedingungen sowie *rentenrechtlich* durch die Sonderform der Altersrente nach Altersteilzeitarbeit.[2] Außerdem sieht das Rentenversicherungsrecht bei Altersteilzeit ausnahmsweise Beiträge über das versicherungspflichtige Arbeitseinkommen hinaus vor, die zur Stabilisierung der Rentenanwartschaften führen. Diese Sonderregelung stellt aber keine finanzielle Förderung dar, da sie für die Rentenversicherung kostenneutral ist.

Wenn in der Öffentlichkeit – und in diesem Report – von der „geförderten Altersteilzeit“ gesprochen wird, ist meist allein die arbeitsmarktpolitische Förderung – die Erstattung der Aufstockungsbeträge durch die Bundesagentur für Arbeit – gemeint. Diese Art der Förderung ist begrenzt auf Altersteilzeitbeschäftigungen, die bis zum 31.12.2009 be-

---

[1] Das bedeutet nicht, dass die oder der in Altersteilzeit Beschäftigte nach Ablauf der Altersteilzeit zum Renteneintritt verpflichtet wäre; z.B. wäre die Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses ohne Altersteilzeit zulässig. Auch Arbeitslosigkeit und Arbeitslosengeldbezug im Anschluss an Altersteilzeitbeschäftigung sind nicht grundsätzlich ausgeschlossen, doch empirisch sehr selten. Die Arbeitsagenturen können den Beginn der Arbeitslosengeldzahlung mit einer Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe (12 Wochen) verzögern und die Zahlungsdauer entsprechend verkürzen, wenn die Altersteilzeitbeschäftigung freiwillig eingegangen wurde und die Dauer des ursprünglich unbefristeten Arbeitsvertrages auf einen Zeitpunkt vor Erreichen des gesetzlichen Rentenalters verkürzt hat. Siehe hierzu die Entscheidung des Bundessozialgerichtes vom 21.07.2009, AZ B 7 AL 6/08 R.

[2] Wie bei den übrigen vorzeitig beziehbaren Altersrenten muss die vorzeitige Inanspruchnahme dieser Rentenart durch Abschläge „erkauft“ werden. Die Aufstockung der Rentenbeiträge für Altersteilzeiter vermeidet den ansonsten durch Reduzierung der Arbeitszeit eintretenden Verlust an Entgeltpunkten, kompensiert aber nicht für die Abschläge. Insofern unterstellt wird, dass die Abschläge für die vorzeitige Inanspruchnahme von Altersrenten versicherungsmathematisch fair sind, gilt dieses auch für die vorzeitige Altersrente nach Altersteilzeitarbeit – sie genießt keine besondere Förderung und entspricht in Zeitpunkt und Tempo der Altersgrenzenanhebung der „Altersrente wegen Arbeitslosigkeit“. – Im Übrigen muss Altersteilzeitarbeit nicht zwingend in eine mit Abschlägen bewehrte vorzeitige Rente führen, sondern sie kann auch dazu dienen, die Regelaltersgrenze oder die nach 35 Beitragsjahren abschlagsfreie Altersgrenze von 63 Jahren zu erreichen.

gonnen haben.[3] Die beiden anderen Vergünstigungen gelten weiter auch für Fälle von Altersteilzeit, die später beginnen. Jedoch ist wegen der Rentenreformen der vorzeitige Rentenanspruch nach Altersteilzeitarbeit auf Personen der Geburtsjahrgänge 1951 oder früher begrenzt. Unbefristet wirksam bleibt die Steuer- und Abgabenfreiheit der Aufstockungsbeträge.

Das Altersteilzeitgesetz räumt keinen individuellen Rechtsanspruch auf Altersteilzeit ein, jedoch können Tarifverträge einen solchen Anspruch vorsehen. Entsprechende Tarifverträge enthalten i.d.R. eine „Überforderungsklausel", durch die individuelle Ansprüche suspendiert werden, wenn eine vorher festgelegte Quote von Altersteilzeitbeschäftigten von z.B. 3 oder 5 Prozent der Belegschaft erreicht ist.

Seit ihrer Einführung durch das Altersteilzeitgesetz (AtG) 1996 sind die Bedingungen der Altersteilzeitarbeit mehrfach geändert worden. So wurde durch das Fortentwicklungsgesetz (in Kraft seit dem 01.01.2000) Altersteilzeitbeschäftigung auch für Teilzeitbeschäftigte möglich, womit insbesondere Frauen die Inanspruchnahme erleichtert wurde. Die Wiederbesetzungsbestimmungen wurden erleichtert, indem auch die „indirekte" Wiederbesetzung, also unter Einschluss innerbetrieblicher Versetzungen, gestattet wurde, solange ein dadurch frei werdender Arbeitsplatz mit einem Arbeitslosen besetzt oder ein Auszubildender übernommen wurde. Bei Kleinbetrieben bis 50 Beschäftigten entfiel der Nachweis der Wiederbesetzung völlig, und es genügte die Einstellung eines Arbeitslosen oder Übernahme eines Auszubildenden aus Anlass der Altersteilzeitbeschäftigung eines älteren Mitarbeiters. Im zweiten Fortentwicklungsgesetz (ebenfalls wirksam seit dem Jahr 2000) wurde die Geltungsdauer bis Ende 2009 ausgedehnt (vorher: bis 31.07.2004) und die Förderhöchstdauer wurde von fünf auf sechs Jahre erweitert. 2003 wurde eine eigenständige Insolvenzsicherung für Wertguthaben aus dem Blockmodell eingeführt.[4]

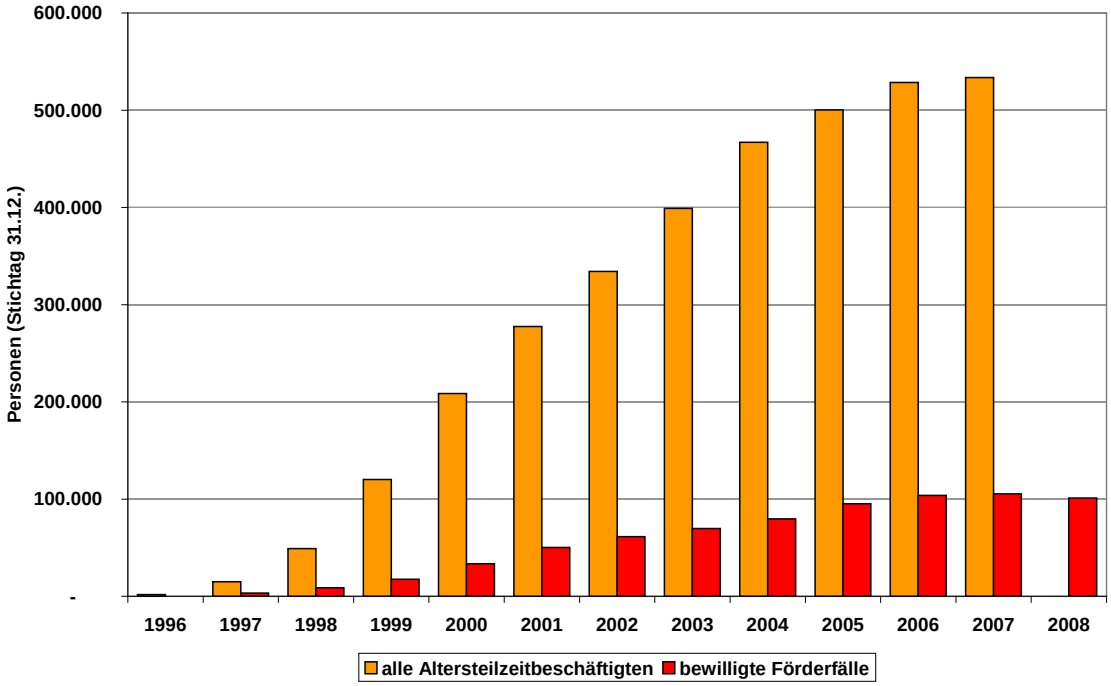
Inanspruchnahme der Altersteilzeitarbeit: Stabilisierung auf hohem Niveau

Die Inanspruchnahme von Altersteilzeit ist von Beginn an beinahe stetig gestiegen: Schon 1999, drei Jahre nach Einführung des Instruments, befanden sich über 100.000 Beschäftigte in Altersteilzeit ein Jahr darauf waren es bereits über 200.000 Personen. Seit 2005 befinden sich ständig 500.000 Personen oder mehr in Altersteilzeit (siehe Abbildung 1). Lediglich im letzten Berichtsjahr (2007) ist gegenüber dem Vorjahr keine weitere Zunahme, sondern eine Stabilisierung zu erkennen. Bezogen auf die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im entsprechenden Alter zwischen 55 und 64 Jahren bedeutet das, dass sich Ende 2007 fast jede(r) Fünfte (19,5 Prozent) in Altersteilzeitbeschäftigung befand; fünf Jahre zuvor waren es erst 12,7 Prozent.

[3] Wenn bei Praktizierung im Blockmodell die Freistellungsphase später beginnt, kann auch die Förderung später beginnen – es kommt auf den Zeitpunkt der Verringerung der Arbeitszeit an.

[4] Zur Entwicklung der gesetzlichen Rahmenbedingungen einschließlich der Vorläuferregelungen siehe Klammer / Weber 2001 sowie Kaldybajewa / Kruse 2007.

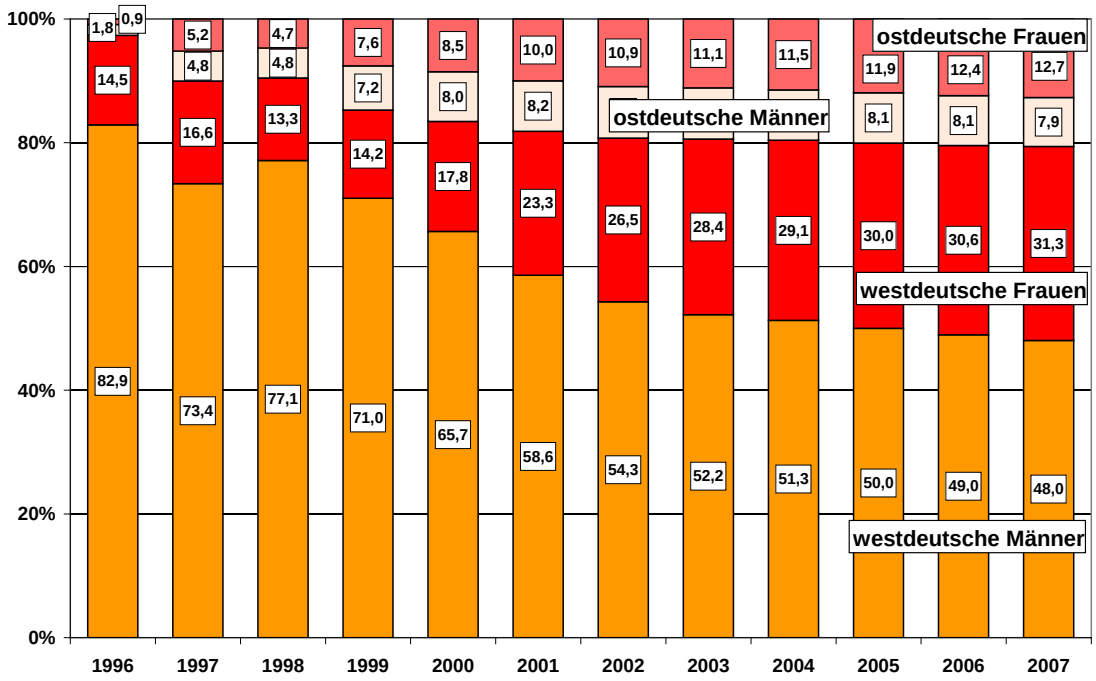
Abbildung 1: Inanspruchnahme der Altersteilzeit (Deutschland)



Anmerkung: Für 2008 sind noch keine Daten zur Inanspruchnahme der Altersteilzeit insgesamt verfügbar.
Quelle: Deutsche Rentenversicherung Bund (Stichtag 31.12.2007), Statistik der BA

Die ersten Nutzer der Altersteilzeit – bei noch geringer Inanspruchnahme insgesamt – waren weit überwiegend westdeutsche Männer (vgl. Abbildung 2). Dies änderte sich bald; seit 2002 machen westdeutsche Männer nur noch etwa die Hälfte aller Altersteilzeitbeschäftigten aus. Zugenommen hat vor allem der Anteil der westdeutschen Frauen. Von der Ausweitung des Berechtigtenkreises auf teilzeitbeschäftigte Personen im Jahr 2000 haben sie deutlich profitiert: Ihr Anteil verdoppelte sich zwischen den Jahren 1999 und 2003 von 14,2 auf 28,4 Prozent. Auch danach ist der Anteil westdeutscher Frauen an den Altersteilzeitbeschäftigten weiter gestiegen; er lag zuletzt (2007) bei knapp einem Drittel. In den neuen Bundesländern sind mehr Frauen in Altersteilzeit als Männer, obwohl die Beschäftigungsquote der ostdeutschen Männer die der ostdeutschen Frauen übersteigt. Dies ist auch auf die sektoralen und beruflichen Tätigkeitsmuster der ostdeutschen Frauen zurückzuführen (siehe unten).

Abbildung 2: Inanspruchnahme von Altersteilzeit nach Männern und Frauen aus den alten und neuen Bundesländern (1996 bis 2007)

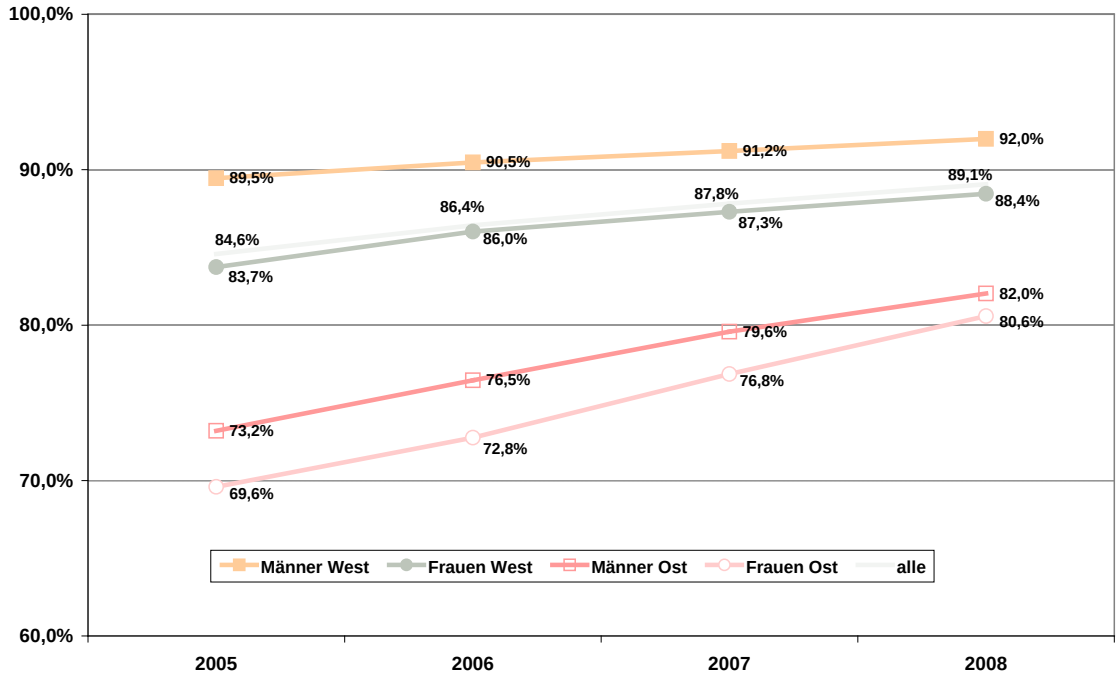


Quelle: Deutsche Rentenversicherung Bund

Geförderte Altersteilzeit: Nur eine Minderheit aller Altersteilzeitfälle

Im Vergleich zur Altersteilzeitbeschäftigung als solcher bewegt sich die Zahl der Förderfälle auf deutlich niedrigerem Niveau, weist aber ein ähnliches Wachstum auf: Zwischen 2001 und 2006 kam es zu einer Verdoppelung von ca. 50.000 auf ca. 100.000 Personen (Abbildung 1). Die geförderte Altersteilzeit wird ganz überwiegend in geblockter Form praktiziert. Schon 2005 nahmen neun von zehn der westdeutschen Männer in geförderter Altersteilzeit das Blockmodell in Anspruch. Unter ostdeutschen Frauen waren es anteilig weniger, aber auch mehr als zwei Drittel. Seitdem hat die Verbreitung des Blockmodells innerhalb der geförderten Altersteilzeit weiter zugenommen. Bundesweit waren zuletzt (2008) fast 90 Prozent der geförderten Altersteilzeitbeschäftigten in Blockzeit; unter den westdeutschen Männern wird Altersteilzeit inzwischen nahezu ausschließlich in verblockter Form gefördert. Westdeutsche Frauen entsprechen beinahe exakt dem gesamtdeutschen Durchschnitt (vgl. Abbildung 3).

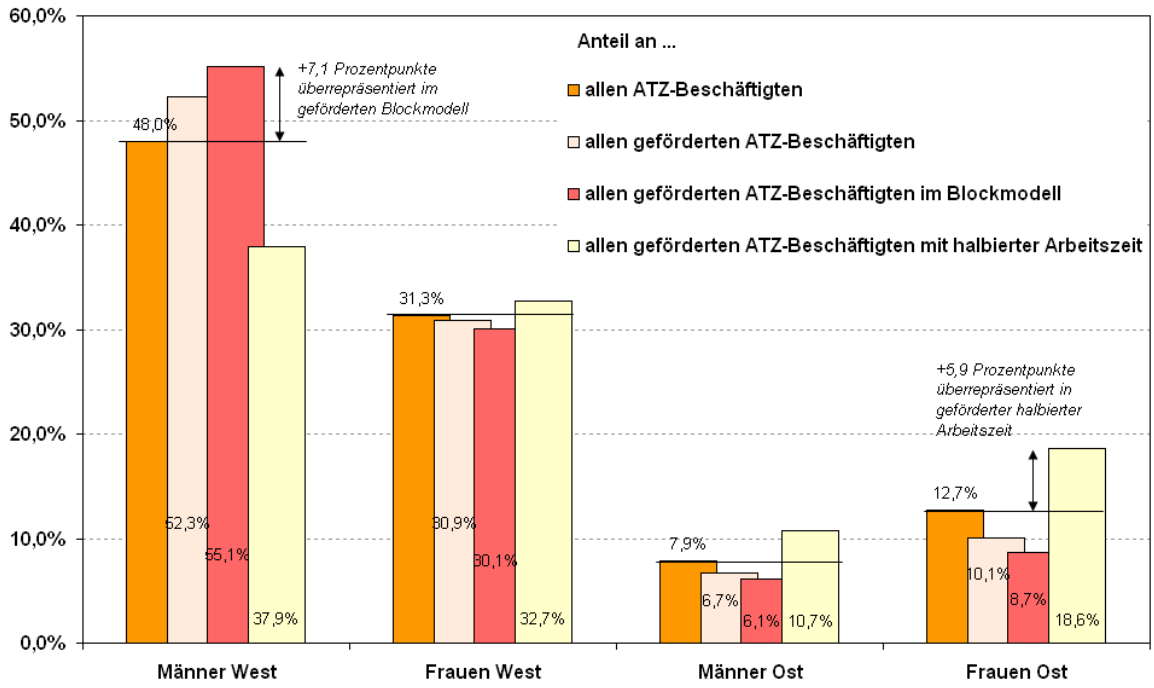
Abbildung 3: Anteil der geförderten Altersteilzeitbeschäftigten im Blockmodell an allen geförderten Altersteilzeitbeschäftigten nach Region und Geschlecht (2005 – 2008)



Quelle: Statistik der BA.

Westdeutsche Männer in Altersteilzeit werden vergleichsweise häufig gefördert. Ihr Anteil an allen geförderten Altersteilzeitbeschäftigten übersteigt ihren Anteil an allen – geförderten und ungeförderten – Altersteilzeitbeschäftigten (vgl. Abbildung 4). Westdeutsche Männer sind insbesondere in geförderter Blockzeit überrepräsentiert, während ostdeutsche Frauen in geförderter Altersteilzeit relativ häufig ihre Arbeitszeit halbieren.

Abbildung 4: Verteilung von Männern und Frauen aus den alten und neuen Bundesländern auf geförderte Altersteilzeit (2007)



Quellen: Statistik der BA (geförderte ATZ, Blockmodell, halbierte Arbeitszeit), Deutsche Rentenversicherung (Altersteilzeitbeschäftigte, vgl. Abbildung 2)

Die genannten 100.000 Förderfälle im Jahr 2007 entsprechen angesichts von ca. 533.000 Altersteilzeitbeschäftigten einem Förderanteil von knapp 20 Prozent. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass die Förderung erst dann einsetzt, wenn die Fördervoraussetzungen erfüllt sind, also eine Neueinstellung eines Arbeitslosen oder Übernahme eines Azubis vorgenommen wurde. Soweit Altersteilzeit im Blockmodell praktiziert wird, läuft der Aufbau der geförderten Fälle dem Anwachsen des Gesamtbestandes von Altersteilzeitbeschäftigungen zeitlich nach, weil die Förderung erst in der zweiten Hälfte der Altersteilzeit, also der Freistellungsphase, beginnen kann. Ein erheblicher Teil von Altersteilzeitbeschäftigungen wird aber niemals gefördert, weil es nicht zur förderfähigen Ersatzeinstellungen kommt. Zu Beginn eines im Blockmodell praktizierten Altersteilzeitvertrages muss nicht feststehen, ob später bei Eintritt in die Freistellungsphase eine Förderung in Anspruch genommen werden soll. Bekanntlich setzen Betriebe, die Personal abbauen, überdurchschnittlich oft Altersteilzeit ein (vgl. Klammer / Weber 2001, S. 110; Brussig 2007), was die geringe Inanspruchnahme der Förderung zu einem guten Teil erklären dürfte. Es ist nicht exakt prognostizierbar, welche zu einem gegebenen Zeitpunkt ungeförderten Fälle in der Zukunft noch zur Förderung kommen werden. Folglich ist nur eine grobe Abschätzung des letztendlichen Anteils geförderter Fälle möglich.

Geht man vereinfachend davon aus, dass (1) alle Geförderten das Blockmodell gewählt haben und sich in der Freistellungsphase befinden und dass (2) jedem aktuell geförderten Förderfall in der Freistellungsphase ein aktuell noch nicht geförderter, aber

von der betrieblichen Personalplanung zur Förderung vorgesehener Altersteilzeitbeschäftigter in der Beschäftigungsphase gegenüber steht, dann ergeben sich ca. 200.000 aktuelle Fälle von Altersteilzeitbeschäftigung, die gefördert werden oder deren Förderung in der Zukunft zu erwarten ist.

Beide Annahmen sind konservativ, aber nicht unrealistisch: Aufgrund der Stagnation sowohl der Altersteilzeitbeschäftigten insgesamt als auch der Förderfälle (vgl. Abbildung 1 ist nicht zu erwarten, dass gegenwärtig deutlich mehr potenzielle Förderfälle in der aktiven Phase sind als sich heute bereits gefördert in der Freistellungsphase befinden. Die Annahme (1) ist offensichtlich etwas zu hoch angesetzt, denn nicht alle Förderfälle wählten das Blockmodell. Etwa 10 Prozent werden in „echter" Altersteilzeit gefördert (vgl. Abbildung 3), bei der die Förderung in einer unbekannten Zahl von Fällen bereits von Beginn an genutzt wird. Die geschätzte Zahl von 200.000 (potenziellen) Förderfällen unter den aktuell über 500.000 Fällen von Altersteilzeitbeschäftigung insgesamt ist damit eher über- als unterschätzt.[5] Das bedeutet, dass für die Mehrheit der derzeit Altersteilzeitbeschäftigten ein finanzieller Ausgleich der zusätzlichen Personalkosten an die Betriebe durch die Bundesagentur für Arbeit weder derzeit stattfindet noch zukünftig stattfinden wird. In diesen Fällen dürfte die Entscheidung der Betriebe, ihren Beschäftigten Altersteilzeitbeschäftigung zu ermöglichen, weniger von der Fördermöglichkeit der BA als vielmehr von tarifvertraglichen Regelungen oder einzelbetrieblichen Vereinbarungen abhängen. Selbst wenn man davon ausgeht, dass es zu den geförderten Altersteilzeitfällen nicht gekommen wäre, wenn es keine Förderungsmöglichkeit durch die BA gäbe, bleibt ein beträchtliches Potenzial für die Inanspruchnahme der Altersteilzeit auch ohne Förderung der BA - vorausgesetzt, dass es die entsprechenden betrieblichen bzw. tarifvertraglichen Regelungen gibt.

Zu den Kosten der Förderung liegen nur wenige Angaben vor (vgl. für das Folgende Wanger 2009 sowie Pimpertz / Schäfer 2009). Bekannt ist, dass jeder geförderte Altersteilzeitfall etwa 13.000 Euro pro Jahr kostet; seit Beginn der Altersteilzeitregelungen wurden dafür ca. 7 Mrd. Euro von der BA verausgabt. Leistungen nach dem Altersteilzeitgesetz zählen damit zu den höchsten Ausgabepositionen der aktiven Arbeitsmarktpolitik (Statistik der BA 2007). Hinzu kommen fiskalische Mindereinnahmen aufgrund der Steuer- und Abgabenfreiheit der zusätzlichen Einkommensbestandteile und Rentenbeiträge. Dem stehen schwer zu beziffernde Minderausgaben gegenüber, da im Falle der geförderten Ersatzeinstellung Arbeitslosengeldbezug beendet oder (bezogen auf die Übernahme von Auszubildenden) vermieden werden kann. Doch nur knapp jede vierte Stellenbesetzung (23,4 Prozent), die durch Vakanzen aufgrund von Altersteilzeit möglich wurde, erfolgte durch eine/n Arbeitslosengeldempfänger/in (einschließlich ALG II-Beziehende). Überwiegend wurde die Förderung durch die Übernahme von Auszubildenden erlangt (57,9 Prozent). In den übrigen Fällen wurden Arbeitslose ohne Leistungsbezug neu eingestellt, was ebenfalls zur Inanspruchnahme von Förderung berechtigt (vgl. Pimpertz / Schäfer 2009; Zahlen von 2007). In einer

[5] Wanger (2009) schätzt auf Grundlage bisheriger Wiederbesetzungsquoten den Anteil der geförderten oder für eine künftige Förderung vorgesehenen Altersteilzeitfälle auf ca. 35 Prozent, also etwas niedriger ist als die hier vorgenommene „weite" Schätzung. Die Schätzungen von Wanger (2009) zeigen außerdem einen Rückgang der Wiederbesetzungsquote zwischen dem Jahr 2000 und 2007 von 43,2 auf 34,2 Prozent an (ebda. S. 3).

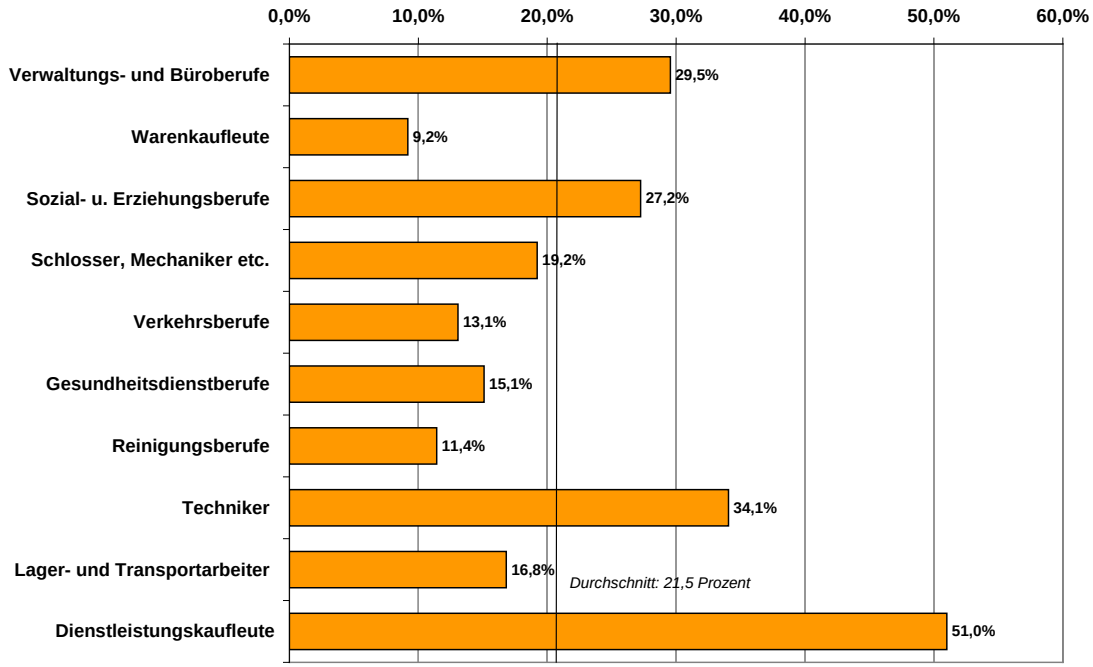
vollständigen fiskalischen Bilanz der Altersteilzeit wären schließlich auch vermiedene Arbeitslosengeld-Zahlungen für ohne Altersteilzeit vorzeitig entlassene Ältere oder an ihrer Stelle entlassene Jüngere zu berücksichtigen. Zugleich wären die Mitnahmeeffekte zu beziffern, also die Inanspruchnahme der Förderung bei einer Personalpolitik, die auch ohne Förderung Altersteilzeit nutzen und für ausscheidende Ältere Arbeitslose oder Auszubildende neu einstellen würde. Doch bislang existiert keine Analyse, die die Beschäftigungswirkungen und Effizienz der Förderung untersucht. Ohne eine Datengrundlage, die den Verlauf von Altersteilzeitbeschäftigungen sowie ggf. ihrer Förderung und der dieser Förderung zugrunde liegenden Personaldispositionen auf der individuellen Ebene von Personen und Betrieben abbildet, wird eine solche Evaluation nicht möglich sein.

Altersteilzeitbeschäftigung: Ein Schutz vor vorzeitigem Verschleiß bei belastenden Tätigkeiten?

Mit zunehmendem Alter ist oftmals die körperliche Leistungsfähigkeit eingeschränkt. Dies bedingt einen frühen Erwerbsaustritt bei körperlich anstrengenden Tätigkeiten (siehe z.B. Guggemos et al. 2007; Bäcker et al. 2009). Eine wichtige Absicht der Altersteilzeitbeschäftigung wäre erfüllt, wenn Altersteilzeit gerade in Tätigkeiten und Berufen mit hohen Belastungen verbreitet wäre. Die vorliegenden Statistiken geben jedoch keinen Hinweis auf die individuellen Arbeitsbelastungen. Grobe Hinweise lassen sich aber aus den ausgeübten Berufen und teilweise auch aus der Branchenzugehörigkeit gewinnen.

Die Altersteilzeitquote – der Anteil der Altersteilzeitbeschäftigten an allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten zwischen 55 und 64 Jahren – variiert sehr stark zwischen einzelnen Berufen. Unter den Warenkaufleuten ist nur jede/r elfte in Altersteilzeit, bei den Techniker/inne/n ist es jede/r dritte und bei den Dienstleistungskaufleuten jede/r zweite (siehe Abbildung 5). Verwaltungs- und Büroberufe, Sozial- und Erziehungsberufe sowie Techniker und Dienstleistungskaufleute sind in der Altersteilzeit – teilweise deutlich – überrepräsentiert. Deutlich unterrepräsentiert unter den Altersteilzeitbeschäftigten sind dagegen Ältere in Berufen mit mutmaßlich körperlich anstrengender Arbeit und relativ niedrigen Qualifikationsanforderungen (z.B. Verkehrsberufe, Gesundheitsdienstberufe, Reinigungsberufe, Transportarbeiter).

Abbildung 5: Altersteilzeitquoten in den 10 häufigsten Berufen, 2007



Anmerkung: Die Berufe sind nach der Zahl der Beschäftigten von oben nach unten sortiert (häufigster Beruf oben). Grundlage sind alle Altersteilzeitbeschäftigten innerhalb des Jahres 2007 (Jahreszeitraummaterial). Download-Angebot: Alle Berufe, differenziert nach Männern und Frauen sowie alten und neuen Bundesländern einschließlich 2002
Quelle: Sonderauswertung der Statistik der Deutschen Rentenversicherung Bund, eigene Berechnungen

Auch bei einer nach Männern und Frauen getrennten Analyse bestätigt sich, dass Angehörige von Angestellten-Berufen überdurchschnittliche Altersteilzeitquoten aufweisen (getrennte Zahlen für Männer und Frauen im Download-Angebot). Dagegen befinden sich nur 8,4 Prozent der älteren Bauarbeiter in Altersteilzeit – in keinem anderen der 10 häufigsten Männerberufe ist die Unterrepräsentation stärker.

Zusammenfassend zeigt die Betrachtung der Inanspruchnahme von Altersteilzeit nach Berufen kein Muster, das auf einen gezielten Einsatz dieses Instrumentes zur Lösung des Problems „begrenzter Tätigkeitsdauer“ (vgl. Behrens et al. 1998) aufgrund hoher körperlicher Belastungen schließen ließe. Der Versuch von Wanger (2009), durch die Bildung von Arbeitsbelastungsindizes auf Grundlage der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/2006 psychische Belastungsfaktoren wie Termindruck oder häufige Störungen zu berücksichtigen, führt zu mehr Ausgewogenheit zwischen Nutzern und Nichtnutzern der Altersteilzeit, aber nicht zu einer starken Konzentration dieser Belastungen bei den Nutzern. Dieses ist nicht überraschend: Zwar hat die Bewältigung von Belastungen in der Debatte um die Altersteilzeitarbeit eine gewisse Rolle gespielt, aber die gesamte Regulierung des Instrumentes (s.o., S. 3ff.) enthält keinen Mechanismus, der zu einem in diesem Sinne zielgerichteten Einsatz von Altersteilzeitbeschäftigung führen könnte.

Struktureller Einfluss oder individueller Gestaltungsspielraum?

Da es gesetzlich keinen individuellen Anspruch auf Altersteilzeitarbeit gibt, ist Altersteilzeitbeschäftigung von vornherein nur zum Teil eine individuelle Entscheidung von Beschäftigten. Betriebe müssen zunächst die Option zur Altersteilzeit einräumen, damit sie von Beschäftigten in Anspruch genommen werden kann. Notwendig ist stets eine betriebliche bzw. tarifvertragliche Vereinbarung.[6]

Zum Jahresende 2003 wurden 854 Tarifverträge zur Altersteilzeit gezählt, die insgesamt 16,3 Mio. Arbeitnehmer betrafen (Bispinck 2005, S. XI). Das entspricht nur etwas mehr als der Hälfte aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland. Selbst wenn man annimmt, dass die Zahl der Altersteilzeitvereinbarungen seitdem weiter gestiegen ist, ist aufgrund der bis 2003 zu beobachtenden Entwicklung davon auszugehen, dass auch heute mindestens ein Drittel aller Beschäftigten in Betrieben arbeitet, die weder tarifvertraglich noch durch Betriebsvereinbarungen die Möglichkeit zur Altersteilzeitbeschäftigung bieten.[7] Seit langem ist bekannt, dass vor allem Großbetriebe von der Altersteilzeit Gebrauch machen (Ellguth / Koller 2000): Starke Interessenvertretungen, ausdifferenzierte Personalpolitik und die Beschäftigung von älteren Mitarbeiter/inne/n gehen mit einer intensiven betrieblichen Inanspruchnahme von Altersteilzeit einher.

Anhand der BA-Statistik zur geförderten Altersteilzeit lässt sich nachzeichnen, in welchen Wirtschaftszweigen Altersteilzeitarbeit besonders verbreitet ist, wobei aber nur die geförderte Altersteilzeit ausgewiesen werden kann (vgl. Abbildung 6). Hierfür werden nicht wie bei den Berufen Quoten berechnet – die hier Altersteilzeit*förder*quoten wären –, da sie leicht mit den deutlich höheren Altersteilzeitquoten verwechselt werden könnten. Statt dessen werden die Anteile der älteren sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in einer Branche an allen älteren sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten ermittelt und dieser Wert mit dem Anteil der geförderten Altersteilzeitbeschäftigten in dieser Branche an allen geförderten Altersteilzeitbeschäftigten verglichen.

Im Wirtschaftszweig mit den meisten Beschäftigten, dem Produzierenden Gewerbe, arbeiten über 20 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ab 55 Jahre. Gleichzeitig vereinigt das Produzierende Gewerbe etwa ein Drittel aller geförderten Altersteilzeitbeschäftigten auf sich. Das Produzierende Gewerbe beteiligt sich also überproportional an der geförderten Altersteilzeit. Die Überrepräsentation beträgt 147 Prozent (22,8 Prozent Beschäftigtenanteil bezogen auf 33,7 Prozent Altersteilzeitförderanteil) (vgl. Abbildung 6). Andere Wirtschaftszweige mit einem überproportiona-

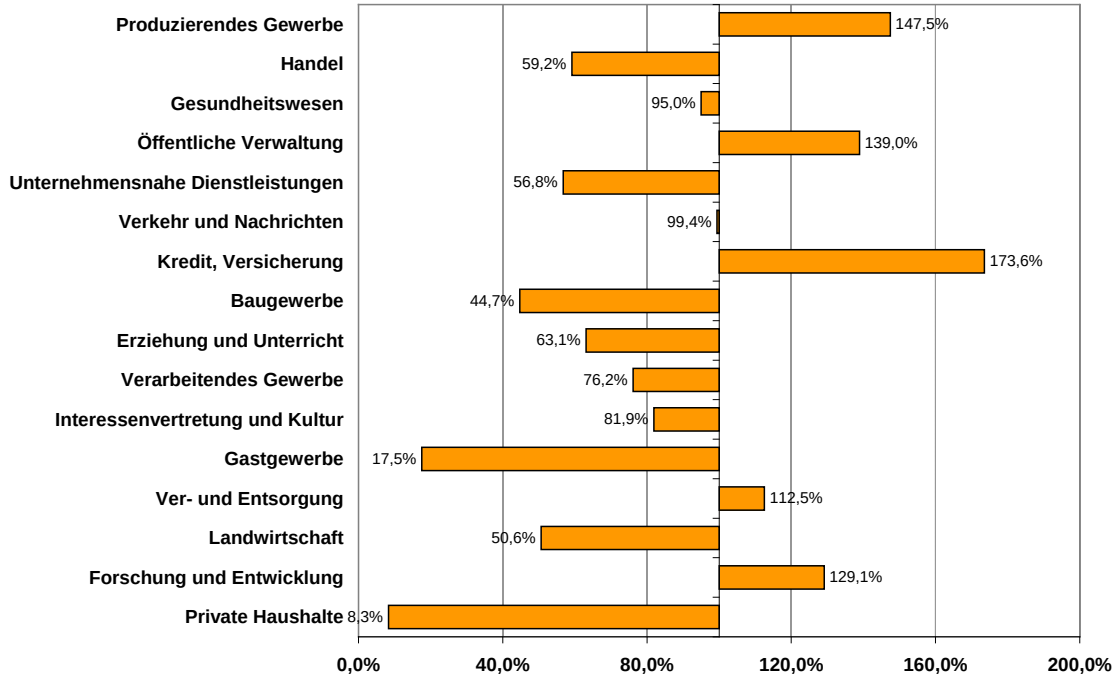
---

[6] Nicht tarifgebundene Betriebe können eine Betriebsvereinbarung abschließen. Betriebe, in deren Tarifbereich keine Vereinbarung zur Altersteilzeit besteht, können ebenfalls eine Betriebsvereinbarung abschließen. Betriebe ohne Betriebsrat können Einzelvereinbarungen mit ihren Beschäftigten treffen. Es gibt keine Daten darüber, auf welcher Regelungsart die einzelnen Fälle der Inanspruchnahme von Altersteilzeit beruhen.

[7] Im November 1998, knapp drei Jahre nach Inkrafttreten des Altersteilzeitgesetzes, zählte das WSI-Tarifarchiv 58 tarifliche Regelungen zur Altersteilzeit, in denen die gesetzlichen Regelungen verbessert wurden (WSI-Tarifarchiv 1998; siehe auch Sczesny et al. 2000). Anfang 2000 gab es ca. 325 tarifvertragliche Regelungen zur Altersteilzeit mit einem Geltungsbereich von ca. 12,7 Mio. Arbeitnehmer/innen; 2003 waren es ca. 550 Tarifverträge, die 15,7 Mio. Arbeitnehmer/innen betrafen (vgl. Klammer / Weber 2001, S. 104). Die später hinzukommenden tariflichen Vereinbarungen – darunter auch Firmentarifverträge – haben also nur relativ wenige Beschäftigte zusätzlich erfasst.

len Anteil an geförderten Altersteilzeitbeschäftigten sind die Öffentliche Verwaltung, das Kredit- und Versicherungswesen, die Ver- und Entsorgungsbranche sowie – als sehr kleine Branche – der Wirtschaftszweig „Forschung und Entwicklung“.

Abbildung 6: Abweichungen in den Beschäftigtenanteilen von geförderten Altersteilzeitbeschäftigten und allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen, 2008



Anmerkung: Die Branchen sind nach der Zahl der Beschäftigten sortiert (größte Branche oben). Werte über/unter 100: Der Anteil der geförderten Altersteilzeitbeschäftigten in diesem Wirtschaftszweig liegt über/unter dem Anteil aller 55- bis 65-Jährigen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in diesem Wirtschaftszweig.
Quelle: Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

Bemerkenswerterweise handelt es sich bei den Branchen mit einem besonders hohen Anteil an geförderten Altersteilzeitbeschäftigten nicht unbedingt um die Branchen, die einen überdurchschnittlichen Anteil Älterer aufweisen (vgl. Brussig / Wojtkowski 2008b): Die Kredit- und Versicherungsbranche beschäftigt nur unterdurchschnittlich viele Ältere, doch überdurchschnittlich viele geförderte Altersteilzeitbeschäftigte sind in dieser Branche tätig. Ähnliches gilt für das Produzierende Gewerbe. Lediglich in der Öffentlichen Verwaltung und in der Ver- und Entsorgungsbranche sind überdurchschnittlich viele Ältere tätig, und dort werden auch überdurchschnittlich viele geförderte Altersteilzeitfälle registriert. Umgekehrt sind im Bereich von „Erziehung und Unterricht“ sowie „Interessenvertretung und Kultur“ – zwei mittelgroße Wirtschaftszweige, in denen zusammen fast jeder Zehnte sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ab 55 Jahren tätig ist – nur relativ wenige geförderte Altersteilzeitfälle anzutreffen.

Die Häufigkeit der geförderten Altersteilzeit wird also nicht in erster Linie durch die Zahl der älteren Mitarbeiter/innen in einer Branche bestimmt, und auch nicht durch die bran-

chentypischen Arbeitsbelastungen: Baugewerbe, Gastgewerbe und Landwirtschaft sind drei Wirtschaftszweige mit hohen Anteilen an körperlich anstrengender Tätigkeit und wenigen Fällen an geförderter Altersteilzeit. Eher kommt es darauf an, inwieweit die betrieblichen Bedingungen für die Inanspruchnahme der geförderten Altersteilzeit gegeben sind: Mit Ausnahme von „Forschung und Entwicklung“ sind die durchschnittlichen Betriebsgrößen in den Branchen mit einer überdurchschnittlichen Inanspruchnahme geförderter Altersteilzeit hoch, die tarifvertragliche Abdeckung gut und die Arbeitnehmer-Interessenvertretungen relativ stark. Für den starken tarifvertraglichen und betrieblichen Einfluss auf die Altersteilzeit spricht auch, dass in Wirtschaftszweigen mit einer überproportionalen Inanspruchnahme von Altersteilzeit Männer und Frauen gleichermaßen häufig geförderte Altersteilzeit nutzen, obwohl sich die Arbeitsbedingungen zwischen Männern und Frauen unterscheiden: Selbst wenn, wie beispielsweise im Produzierenden Gewerbe, der Frauenanteil unter den Beschäftigten relativ gering ist, ist der Anteil der Frauen in geförderter Altersteilzeit deutlich über dem Durchschnitt anderer Branchen. Branchentypische Beschäftigungspolitiken können ebenfalls die Förderwahrscheinlichkeit beeinflussen. So ist es im Produzierenden Gewerbe mit einem hohen Anteil von Azubis leichter, durch deren Übernahme die Voraussetzung für die Förderung zu erfüllen als in Branchen, in denen kaum ausgebildet wird.

Die Inanspruchnahme von geförderter Altersteilzeit wird mithin durch betriebliche Bedingungen kanalisiert. Dies ist erst recht für die ungeförderte Altersteilzeit anzunehmen, da diese für die Betriebe mit überdurchschnittlichen Personalkosten verbunden ist. Tarifverträge zur Altersteilzeit sind teilweise – wie etwa im Öffentlichen Dienst – von vornherein bis Ende 2009 begrenzt. In vielen Tarifverträgen ist ein individueller Anspruch auf Altersteilzeit nur gegeben, wenn die betrieblichen Mehrkosten grundsätzlich erstattet werden können (vgl. Hanau 2008, S. 21). Diesen Tarifverträgen wird mit dem Auslaufen der BA-Förderung die Geschäftsgrundlage fehlen.

Die Zukunft der Altersteilzeit ist damit in starkem Maße abhängig von der Erneuerung der tarifvertraglichen und betrieblichen Vereinbarungen. In einigen Tarifbereichen – so in der Chemischen Industrie und in der Metallindustrie – wurden bereits mit Blick auf den Wegfall der Erstattungsmöglichkeit neue Vereinbarungen abgeschlossen (vgl. Bispinck 2009). Diese Tarifverträge sehen aber engere Überforderungsklauseln vor und verengen damit den Zugang. In vielen Bereichen zeichnen sich derzeit jedoch keine Nachfolgetarifverträge ab.

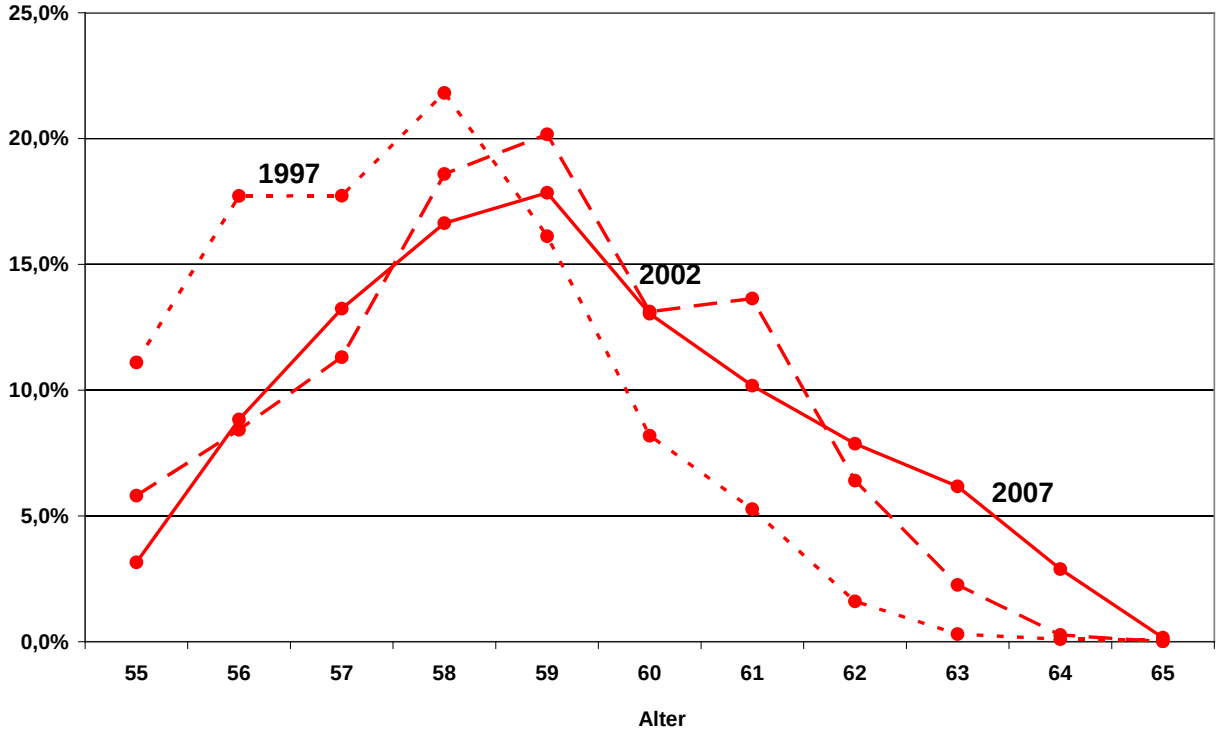
Verlängerte Erwerbstätigkeit oder Vorruhestand?

Altersteilzeitbeschäftigung ist eingebunden in das Gesamtsystem der sich verändernden Regelungen für den Altersübergang. Seit 1997 steigen die Altersgrenzen für einen vorzeitigen abschlagsfreien Rentenzugang, und seit 2006 wird auch der frühestmögliche Zugang in die „Altersrente wegen Arbeitslosigkeit und nach Altersteilzeitarbeit“ schrittweise von 60 auf 63 Jahre angehoben. Altersteilzeitbeschäftigung könnte in diesem Kontext eine Brückenfunktion übernehmen und die Beschäftigten dabei unterstützen, ihren Erwerbsaustritt und ihren Renteneintritt bis in ein höheres Lebensalter aufzuschieben.

Tatsächlich verschiebt sich das Altersspektrum der Altersteilzeitbeschäftigten in die höheren Altersgruppen der berechtigten Altersspanne von 55 bis 65 Jahren, also in

Abbildung 7 nach rechts. Waren im Jahr 1997 noch über 10 Prozent aller Altersteilzeitbeschäftigten 55 Jahre und damit in der niedrigsten möglichen Altersgruppe überhaupt, so waren 2007 weniger als 5 Prozent aller Altersteilzeitbeschäftigten 55 Jahre. Entsprechend waren 2007 fast 30 Prozent aller Altersteilzeitbeschäftigten 61 Jahre oder älter und damit über die ursprüngliche Altersgrenze zum frühestmöglichen Rentenzugang in die Altersrente nach Altersteilzeitarbeit hinaus.

Abbildung 7: Die Alterszusammensetzung der Altersteilzeitbeschäftigten (1997, 2002, 2007)



Anmerkung: Dargestellt ist der Anteil von Altersteilzeitbeschäftigten eines Alters an allen Altersteilzeitbeschäftigten. In jedem der drei Kalenderjahre (1997, 2002, 2007) summieren sich die einzelnen Anteile der Altersgruppen auf 100 Prozent.
Quelle: Deutsche Rentenversicherung Bund, eigene Berechnungen

Das Durchschnittsalter der Altersteilzeitbeschäftigten ist zwischen 1997 und 2007 um über ein Jahr von 57,7 auf 59,1 Jahre gestiegen, während das der übrigen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten zwischen 55 und 65 Jahren nahezu konstant blieb (siehe Tabelle 1). Das durchschnittliche Rentenzugangsalter aus Altersteilzeitbeschäftigung heraus ist zwischen 2003 und 2007 von 61,4 auf 62,1 Jahre gestiegen.

Tabelle 1: Durchschnittsalter der Altersteilzeitbeschäftigten und übrigen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten (55 bis 65 Jahre) (1997, 2002, 2007)

	Altersteilzeitbeschäftigte			Übrige sozialversicherungspflichtige Beschäftigte (55 bis 65 Jahre)		
	1997	2002	2007	1997	2002	2007
alle	57,7	58,8	59,1	57,5	57,9	57,8
Männer West	58,0	59,1	59,3	57,8	58,1	57,9
Frauen West	56,8	58,1	58,9	57,4	57,8	57,7
Männer Ost	57,9	59,6	59,7	57,3	58,2	57,6
Frauen Ost	56,9	58,4	58,9	56,8	57,4	57,2

Quelle: Deutsche Rentenversicherung Bund, eigene Berechnungen

Um die Funktion von Altersteilzeitbeschäftigung für die Verlängerung von Erwerbsverläufen bis in ein höheres Lebensalter genauer analysieren zu können, müsste man wissen, zu welchen Anteilen das steigende Durchschnittsalter der Altersteilzeitbeschäftigten darauf zurückgeht, dass (1) Beschäftigungsphasen in Altersteilzeit aktuell länger dauern als früher, oder dass sie (2) später begonnen werden. Wanger (2009) zufolge hat sich das durchschnittliche Eintrittsalter der Männer in Altersteilzeit zwischen 1999 und 2006 sogar verringert (von 58,3 auf 57,6 Jahre), während es bei Frauen konstant bei ca. 57 Jahren blieb. Das Austrittsalter aus Altersteilzeit hat sich für Männer geringfügig erhöht (+0,9 auf 61,8 Jahre); bei Frauen ist es hingegen deutlich gestiegen (+1,9 auf 61,4 Jahre) (ebda., S. 7). Allerdings wirken sich hier auch demographische Unregelmäßigkeiten in der Kohortenstärke der betroffenen Jahrgänge aus, die den Querschnittsvergleich des Durchschnittsalters verzerren: Da die Jahrgänge derjenigen, die in den letzten Jahren 55 Jahre alt geworden sind – also die 1950 oder später Geborenen – mehr Personen umfassen als die Jahrgänge, die im Jahr 1999 55 Jahre oder älter waren, bewirkt ein konstanter Anteil an Eintritten in Altersteilzeit an den Personen eines Altersjahrgangs, dass bei großen Kohorten absolut mehr jüngere Personen die Altersteilzeit beginnen als bei kleinen Kohorten und deshalb das Durchschnittsalter aller Neueintritte eines Kalenderjahres in Altersteilzeit senken (siehe auch Hoffmann / Hofmann 2008).[8]

Zur Neutralisierung von „Altersstruktureffekten“ bei der Analyse des Altersübergangs haben wir in früheren Reports verschiedene Berechnungsweisen entwickelt (siehe insbesondere Büttner / Knuth 2004; Brussig / Wojtkowski 2008a). Daran können wir hier anknüpfen. In Abwandlung des „Rentenzugangskoeffizienten“ (Büttner / Knuth 2004; Brussig / Wojtkowski 2006) schlagen wir hier vor, Altersteilzeitbeschäftigte eines Alters auf den Bestand aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in diesem Alter zu beziehen. Die altersjahrgangsspezifischen Altersteilzeitquoten nehmen im Zeitverlauf in den oberen Altersjahrgängen zu (siehe Download-Angebot). Dass das Zugangs- und Austrittsalter in bzw. aus Altersteilzeit im Durchschnitt über einen längeren Zeitraum

[8] Diese demographische Verzerrung ist im Übrigen auch in der Abbildung 7 enthalten: Geburtenstarke Kohorten im Alter 55 prägen auch bei konstanten Anteilen des Eintritts in Altersteilzeit die Zusammensetzung des Bestandes der Altersteilzeitbeschäftigten stärker als geburtenschwache Kohorten dieses Alters.

(1999 bis 2006) praktisch konstant geblieben ist, geht also auf die spezifische Altersstruktur der 55- bis 64-Jährigen in diesen Jahren zurück. Ein tatsächlich erfolgter Verhaltenswandel – der spätere Zugang in Altersteilzeit – wird dadurch überdeckt. Auch diejenigen, die Altersteilzeit nutzen, haben sich auf die steigenden Altersgrenzen eingestellt, und die Altersteilzeit hilft ihnen dabei, den Austritt aus dem Arbeitsmarkt aufzuschieben.

Fazit: Altersteilzeit weiterentwickeln, Beschäftigungsfähigkeit fördern

Mit der Altersteilzeitarbeit sind zwei Funktionen verbunden, die schnell in Widerspruch zueinander geraten können: Sie soll einen selbstbestimmten Übergang aus Erwerbstätigkeit in Altersrente erleichtern und dadurch einerseits den Verbleib in Beschäftigung unterstützen und gleichzeitig – bei besonderen Belastungen – eine Abkürzung der Phase beruflicher Tätigkeit ermöglichen. Dies ist die „individuelle Integrationsfunktion". Altersteilzeitarbeit soll aber auch den Beschäftigungseintritt von jungen Leuten sowie Arbeitslosen erleichtern und Betrieben eine Möglichkeit sozialverträglichen Personalabbaus durch betrieblichen Vorruhestand geben; dies ist die „personal- und arbeitsmarktpolitische Funktion" von Altersteilzeitarbeit.

Die Hoffnung, dass es ein breites betriebliches und individuelles Interesse an einem „gleitenden" Altersübergang (so die Formulierung in § 1 Abs. 1 AltTZG) gebe, hat sich nicht erfüllt, wie an der Dominanz des Blockmodells zumindest in der geförderten Altersteilzeit deutlich wird. Jedoch wird die Altersteilzeitbeschäftigung durchaus als Brücke genutzt, um auf die gestiegenen Altersgrenzen in der Rentenversicherung zu reagieren. Die Freistellungsphase ersetzt früher übliche Phasen „kalkulierter Arbeitslosigkeit" (Knuth / Kalina 2002) sowie inzwischen teilweise auch Phasen der vorzeitigen Inanspruchnahme einer Rente.

Die Muster der Inanspruchnahme von Altersteilzeit nach Berufen und Betrieben geben wenig Anhaltspunkte für die Annahme, dass Altersteilzeitbeschäftigung gezielt zur Lösung von Belastungsproblemen bei bestimmten hoch belastenden Tätigkeiten eingesetzt würde. Eher wird der Zugang durch das Vorhandensein eines tariflichen und betrieblichen Regelungsrahmens gesteuert, dessen Inanspruchnahme im konkreten Fall durch individuelle Präferenzen und personalpolitische Strategien bedingt ist. Schätzungsweise mindestens ein Drittel der Beschäftigten hat jedoch aufgrund fehlender tariflicher bzw. betrieblicher Vereinbarungen bisher faktisch keine Möglichkeit zur Altersteilzeitbeschäftigung.

Der hohe und im Zeitverlauf steigende Anteil nicht geförderter Altersteilzeitfälle zeigt, dass das Instrument der Altersteilzeit mittelfristig nicht zwangsläufig aus der betrieblichen Personalpolitik verschwindet, nur weil die Förderung durch die BA ausläuft. Aber auch der Zugang in nicht geförderte Altersteilzeit wird sich verengen, wenn die dafür erforderlichen tariflichen bzw. betrieblichen Regelungen nicht erneuert werden. Hierfür gibt es derzeit wenig Anzeichen. Angesichts der schwierigen Beschäftigungslage kann diese Situation dazu führen, dass ein personalpolitisches Ventil ausgerechnet zum ungünstigsten Zeitpunkt weiter verengt wird. Ob jüngste Ankündigungen aus der Bundesregierung, nunmehr die Möglichkeit der Förderung durch die Bundesagentur verlängern zu wollen, an dieser Situation noch etwas ändern können, muss die weitere Entwicklung zeigen.

Die Verknüpfung des Instruments „Altersteilzeit“ mit einer wohl immer nur befristet konsensfähigen Förderung im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik ist für die notwendige konzeptionelle Weiterentwicklung des Instruments in längerfristiger Perspektive und für seine Einbindung in tarifvertragliche Regelungen nicht optimal (zur Diskussion über künftige Gestaltungsmöglichkeiten der Altersteilzeit vgl. Barkholdt 2004; Lindecke et al. 2007; Hanau / Rolfs 2008). Vor dem Hintergrund der hier präsentierten Befunde ist es wichtig, individuelle Ansprüche auf Altersteilzeit zu stärken, um gerade Älteren mit besonderen Arbeitsbelastungen die Möglichkeit zur Altersteilzeit zu geben. Unnötig einengend ist die Vorschrift, dass die bisherige Arbeitszeit exakt halbiert[9] werden muss. Wenn das Ausmaß der Arbeitszeitverkürzung individuell gewählt werden könnte, erhielte die „echte“, Belastungen reduzierende Altersteilzeit vielleicht doch noch eine Chance, weil ein(e) ehemals in Vollzeit Beschäftigte(r) mit 70 oder 80 Prozent der tarifvertraglichen Arbeitszeit eher weiterhin „dazugehört“ als bei einer Verkürzung auf 50 Prozent. Die unter diesen Voraussetzungen geringeren Zusatzkosten könnten vielfältigere Vereinbarungen über die Teilung dieser Lasten ermöglichen und damit Altersteilzeit auch für Beschäftigungsbereiche erschließen, in denen sie bisher für die Betriebe finanziell nicht tragbar ist.

Wichtiger ist jedoch, Wege zu finden, um die Beschäftigungsfähigkeit im Alter zu erhalten. Hierzu gehören Weiterbildung, die Beteiligung älterer Mitarbeiter/innen an betrieblichen Innovationen, alternsgerechte Arbeitsbedingungen und gesundheitliche Vorsorge. Ziel muss sein, Beschäftigungsprobleme zu vermeiden. Altersteilzeitbeschäftigung kann hingegen nicht mehr sein als ein Instrument, das individuelle oder strukturelle Beschäftigungsprobleme lindert, nachdem sie eingetreten sind.

Literatur

Bäcker, Gerhard / Ebert, Andreas / Kistler, Ernst / Trischler, Falko, 2009: Rente mit 67 - die Voraussetzungen stimmen nicht! Erster Monitoring-Bericht des Netzwerks für eine gerechte Rente. Berlin: DGB Volltext

Barkholdt, Corinna, 2004: Umgestaltung der Altersteilzeit: von einem Ausgliederungs- zu einem Eingliederungsinstrument. In: Deutsches Zentrum für Altersfragen (Hrsg.): Förderung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer – Voraussetzungen und Möglichkeiten. Expertisen zum Fünften Altenbericht der Bundesregierung ; Band 2. Münster: Lit-Verlag, 2006

Behrens, Johann / Elkeles, Thomas; Schulz / Detlef, 1998: Begrenzte Tätigkeitsdauer und relative Gesundheit. Berufe und betriebliche Sozialverfassungen als Ressourcen für Tätigkeitswechsel. In: Heinz, Walter R. / Dressel, Werner / Blaschke, Dieter / Engelbrech, Gerhard (Hrsg.): Was prägt Berufsbiographien? Lebenslaufdynamik und Institutionenpolitik. Nürnberg: IAB. (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung ; 215), S. 196–228

[9] In früheren Fassungen des Gesetzes war die Altersteilzeitbeschäftigung sogar beschränkt auf bisher in Vollzeit Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit auf halbe Zeit verminderten.

Bispinck, Reinhard, 2005: Tarifliche Senioritätsregelungen. Eine Analyse von tariflichen Regelungen in ausgewählten Tarifbereichen. Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwiss. Inst. WSI-Informationen zur Tarifpolitik; Elemente qualitativer Tarifpolitik, Nr. 59 Volltext

Bispinck, Reinhard, 2008: Tarifpolitischer Halbjahresbericht. Eine Zwischenbilanz der Lohn- und Gehaltsrunde 2008. Düsseldorf: WSI Tarifarchiv Volltext

Bispinck, Reinhard, 2009: Tarifpolitischer Jahresbericht 2008. Tarifpolitik in der Finanzkrise. Düsseldorf: WSI Tarifarchiv Volltext

Brussig, Martin / Wojtkowski, Sascha, 2006: Durchschnittliches Rentenalter steigt weiter: wachsende Differenzierung im Rentenzugangsalter seit 2003 zu beobachten. Internet-Dokument. Gelsenkirchen, Düsseldorf: Inst. Arbeit und Technik, Hans-Böckler-Stiftung. Altersübergangs-Report, Nr. 2006-02 Volltext

Brussig, Martin / Wojtkowski, Sascha, 2008a: Anstieg der Alterserwerbsbeteiligung: aktuelle demografische Veränderungen geben Rückenwind. Internet-Dokument. Gelsenkirchen, Düsseldorf: Inst. Arbeit und Qualifikation, Hans-Böckler-Stiftung. Altersübergangs-Report, Nr. 2008-01 Volltext

Brussig, Martin / Wojtkowski, Sascha, 2008b: Der demographische Wandel dringt in die Betriebe vor - doch Beschäftigung jenseits von 60 Jahren hat weiterhin geringe Bedeutung. Internet-Dokument. Gelsenkirchen, Düsseldorf: Inst. Arbeit und Qualifikation, Hans-Böckler-Stiftung. Altersübergangs-Report, Nr. 2008-02 Volltext

Bundesagentur für Arbeit (BA), 2007: Einnahmen und Ausgaben der Bundesagentur für Arbeit (Dezember 2007) Volltext (Abruf am 18.07.2009)

Bundesministerium für Familien, Senioren Frauen und Jugend, 2005: Fünfter Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland: Potenziale des Alters in Wirtschaft und Gesellschaft. Der Beitrag älterer Menschen zum Zusammenhalt der Generationen. Berlin: BMFSFJ Volltext

Bundesregierung, 1996: Entwurf eines Gesetzes zur Förderung eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand. Deutscher Bundestag, Drucksache 13/4336 Volltext

Büttner, Renate / Knuth, Matthias / Wojtkowski, Sascha (Mitarb.), 2004: Spätere Zugänge in Frührenten - Regelaltersrente auf dem Vormarsch: Verschiebung der Altersgrenzen und Abschlagsregelungen bewirken Verhaltensveränderung der Versicherten. Internet-Dokument. Gelsenkirchen, Düsseldorf: Inst. Arbeit und Technik, Hans-Böckler-Stiftung. Altersübergangs-Report, Nr. 2004-01 Volltext

Deutsche Rentenversicherung, 2007: Rentenzugang. Berlin: DRV. Statistik der Deutschen Rentenversicherung ; Band 168 Volltext

Ellguth, Peter; Koller, Barbara, 2000: Frühverrentung: Arbeitsmarktentlastung durch Altersteilzeit. In: IAB-Materialien H. 1, S. 4-5 Volltext

Guggemos, Peter / Huber, Andreas / Kistler, Ernst, 2007: Wohin am Arbeitsmarkt mit der künftig viel größeren Zahl älterer Erwerbspersonen? In: Stecker, Christina, u.a. (Hrsg.): Smart Region: Projektergebnisse zum alternsgerechten Arbeiten in innovativen Regionen. Bad Homburg: WDV, Gesellschaft f. Medien und Kommunikation. DRV-Schriften ; 70

Hanau, Peter, 2008: Autonome Gestaltung des Übergangs in den Ruhestand insbesondere durch neue Altersteilzeit. In: Hanau, Peter; Rolfs, Christian: Neue Gestaltung des Übergangs in den Ruhestand. Zwei Gutachten. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. Arbeitspapier Nr. 156, S. 5–28 Volltext

Hoffmann, Hilmar / Hofmann, Jürgen, 2008: Rentenzugang 2007: Trendwende bei Zugängen in die Regelaltersrente? In: RVaktuell, H. 5/6, S. 150–159 Volltext

Kaldybajewa, Kalamkas / Kruse, Edgar,2007: Altersteilzeit immer beliebter. In: RV aktuell, H. 8, S. 244–253 Volltext

Klammer, Ute / Weber, Helmut, 2001: Flexibel in den Ruhestand? Ergebnisse und Überlegungen zur Altersteilzeit. In: WSI-Mitteilungen, H. 2, S. 102–112

Knuth, Matthias / Kalina, Thorsten, 2002: "Vorruhestand" verfestigt die Arbeitslosigkeit: kalkulierte Arbeitslosigkeit Älterer behindert Aktivierung der Arbeitsmarktpolitik. Internet-Dokument. Gelsenkirchen: Inst. Arbeit und Technik. IAT-Report, Nr. 2002-02 Volltext

Lampert, Heinz / Schüle, Ulrich, 1988: Alternativen eines gleitenden und flexiblen Übergangs in den Ruhestand. In: Schmähl, Winfried (Hrsg.): Verkürzung oder Verlängerung der Erwerbsphase? Zur Gestaltung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand in der Bundesrepublik Deutschland. Tübingen: J.C.B.Mohr, S. 161–177 Volltext

Lindecke, Christiane / Voss-Dahm, Dorothea / Lehndorff, Steffen, 2007: Altersteilzeit: Erfahrungen und Diskussionen in Deutschland und anderen EU-Ländern. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, Arbeitspapier ; 142 Volltext

Pimpertz, Jochen / Schäfer, Holger, 2009: Was kostet der vorzeitige Ausstieg aus dem Erwerbsleben? In: iw-Trends H. 1 Volltext

Sczesny, Cordula / Frerichs, Frerich / Barkholdt, Corinna / Stackelbeck, Martina, 2000: Evaluation der betrieblichen Umsetzung von Altersteilzeittarifverträgen in der Metall- und Elektroindustrie am Beispiel der Tarifbezirke Nordrhein-Westfalen und Baden-Württemberg. Abschlussbericht. Dortmund: Sozialforschungsstelle Dortmund / Forschungsstelle für Gerontologie

Wanger, Susanne, 2009: Altersteilzeit: Beliebt, aber nicht zukunftsgerecht. Nürnberg: Inst. für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. IAB-Kurzbericht H. 8 Volltext

WSI-Tarifarchiv, 1998: Tarifliche Altersteilzeit. Ein Überblick über tarifliche Regelungen in 25 Wirtschaftsbereichen. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. Informationen zur Tarifpolitik. Der **Altersübergangs-Report** bringt in unregelmäßiger Folge Ergebnisse des „Altersübergangs-Monitors“, der von der Hans-Böckler-Stiftung seit 2003 und vom Forschungsnetzwerk Alterssicherung der Rentenversicherung seit 2006 gefördert und vom Institut Arbeit und Qualifikation durchgeführt wird.

Das Projekt hat zum Ziel, betrieblichen und gesellschaftlichen Akteuren ein repräsentatives und möglichst zeitnahes Bild vom Übergangsgeschehen zwischen der Erwerbs- und der Ruhestandsphase zu vermitteln. Zu diesem

Zweck werden verschiedene Datenquellen analysiert, systematisch aufeinander bezogen und im Kontext der Veränderung institutioneller Rahmenbedingungen interpretiert. Dadurch soll der Grundstein zu einer kontinuierlichen Sozialberichterstattung zum Thema „Altersübergang“ gelegt werden.

Dr. Martin Brussig ist Wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Forschungsabteilung „Entwicklungstrends des Erwerbssystems“ im Institut Arbeit und Qualifikation.
Kontakt: martin.brussig@uni-due.de

Prof. Dr. Matthias Knuth ist Leiter der Forschungsabteilung „Entwicklungstrends des Erwerbssystems“ im Institut Arbeit und Qualifikation.
Kontakt: matthias.knuth@uni-due.de

Sascha Wojtkowski ist Wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Forschungsabteilung „Entwicklungstrends des Erwerbssystems“ im Institut Arbeit und Qualifikation.
Kontakt: sascha.wojtkowski@uni-due.de

Impressum

Altersübergangs-Report 2009-02 **Redaktionsschluss: 21.08.2009**

Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf
verantwortlich für die Förderung des Projekts: Dr. Sebastian Brandl, sebastian-brandl@boeckler.de

Forschungsnetzwerk Alterssicherung, Berlin
verantwortlich für die Förderung des Projekts: Dr. Jürgen Faik, juergen.faik@drv-bund.de

Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg-Essen
verantwortlich für die Durchführung des Projekts: Prof. Dr. Matthias Knuth, matthias.knuth@uni-due.de

Redaktion	**Bestellungen / Abbestellungen**	**HBS, FNA und IAQ im Internet**
Matthias Knuth matthias.knuth@uni-due.de	Über den neusten Altersübergangsreport informieren wir Sie in unserem monatlichen Newsletter, den Sie hier abonnieren können. http://lists.uni-due.de/mailman/listinfo/iaq_report	http://www.boeckler.de http://forschung.deutsche-rentenversicherung.de http://www.iaq.uni-due.de

Der Altersübergangs-Report (ISSN 1614-8762) erscheint seit Oktober 2004 in unregelmäßiger Folge als ausschließlich elektronische Publikation. Der Bezug ist kostenlos.