



INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND
BERUFSFORSCHUNG
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

IAB-FORSCHUNGSBERICHT

Aktuelle Ergebnisse aus der Projektarbeit des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

24|2025 Flexible Übergänge in den Ruhestand: Verbreitung und Ausgestaltung von Altersteilzeit und Zeitwertkonten

Susanne Wanger

ISSN 2195-2655



Flexible Übergänge in den Ruhestand: Verbreitung und Ausgestaltung von Altersteilzeit und Zeitwertkonten

Susanne Wanger (IAB)

In der Reihe IAB-Forschungsberichte werden empirische Analysen und Projektberichte größeren Umfangs, vielfach mit stark daten- und methodenbezogenen Inhalten, publiziert.

The IAB Research Reports (IAB-Forschungsberichte) series publishes larger-scale empirical analyses and project reports, often with heavily data- and method-related content.

In aller Kürze

- Aufgrund des demografischen Wandels ist es für Betriebe zunehmend wichtig, Konzepte für eine altersgerechte Arbeit zu entwickeln. Gleitende Übergänge in den Ruhestand, wie sie durch Altersteilzeitvereinbarungen oder Langzeitkonten ermöglicht werden, können hierzu einen wertvollen Beitrag leisten.
- Seit die Förderung der Altersteilzeit durch die Bundesagentur für Arbeit Ende 2009 ausgelaufen ist, wird diese deutlich seltener in Anspruch genommen. Auf dem Höchststand Ende 2009 befanden sich mit 680.000 Personen rund 18 Prozent der anspruchsberechtigten Altersgruppe der 55- bis 65-jährigen Beschäftigten in Altersteilzeit. Ende 2023 betrug diese Quote nur noch knapp 4 Prozent, was rund 300.000 Personen entspricht.
- Die Altersteilzeit wird nach wie vor überwiegend für einen vorzeitigen Ausstieg aus dem Erwerbsleben genutzt: 80 Prozent der Altersteilzeitbeschäftigten vereinbaren das sogenannte Blockmodell.
- Nur ein Drittel der in Altersteilzeit Beschäftigten sind Frauen, wobei der Anteil in Ostdeutschland höher liegt als in Westdeutschland.
- Vereinbarungen zur Altersteilzeit können nur getroffen werden, wenn entsprechende tarifliche oder betriebliche Regelungen vorliegen. So arbeitet fast die Hälfte der Altersteilzeitbeschäftigten in Großbetrieben mit mehr als 1.000 Beschäftigten. Die höchsten Nutzungsquoten gibt es in den Wirtschaftsbereichen Energieversorgung, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie im verarbeitenden Gewerbe.
- Die Arbeitsbelastungen scheinen hingegen nur wenig Einfluss auf die Inanspruchnahme von Altersteilzeit zu haben. Berufe mit hohen körperlichen oder sozio-psychologischen Belastungen sind unter den Altersteilzeitbeschäftigten unterrepräsentiert.
- Die durchschnittliche Dauer der Altersteilzeit ist in den letzten Jahren gesunken. Zugleich haben sich aufgrund der Anhebung der Altersgrenzen sowohl der durchschnittliche Eintritts- als auch der durchschnittliche Austrittszeitpunkt deutlich nach hinten verschoben.
- Inzwischen gewinnen auch Zeitwertkonten für längerfristige Freistellungen an Bedeutung. Im Jahr 2022 gab es diese Option in rund 10 Prozent der Betriebe. Dabei steigt die Verbreitung mit zunehmender Betriebsgröße.
- Im Durchschnitt haben 18 Prozent der Beschäftigten Anspruch auf ein Zeitwertkonto. Doch nur ein Drittel der Anspruchsberechtigten nutzt diese Möglichkeit, was 6 Prozent aller Beschäftigten entspricht.
- Am häufigsten werden die angesparten Zeitguthaben für Familienzeiten, Weiterbildungen und längere Freistellungen, sogenannte Sabbaticals, genutzt. Ein vorverlegter Einstieg in den Ruhestand spielt dabei eine untergeordnete Rolle.
- Insgesamt wird deutlich, dass die Möglichkeiten für einen flexiblen Übergang in den Ruhestand für Ältere ungleich verteilt sind und der Zugang zu Altersteilzeit und Langzeitkonten sehr selektiv erfolgt. Dabei kommt der Branchen- und Betriebszugehörigkeit

eine zentrale Bedeutung zu. Altersteilzeit wird oftmals von gut qualifizierten, männlichen Beschäftigten mit hohem Einkommen und geringer körperlicher oder sozio-psychologischer Arbeitsbelastung in industriellen Großbetrieben vereinbart. Zeitwertkonten sind vor allem in der öffentlichen Verwaltung weit verbreitet. Davon können insbesondere Beschäftigte in großen, tarifgebundenen Betrieben profitieren.

Inhalt

In aller Kürze	3
Inhalt.....	5
Zusammenfassung	5
Summary.....	6
1 Einleitung	8
2 Die Altersteilzeit	9
2.1 Die Regelungen zur Altersteilzeit.....	10
2.2 Verbreitung der Altersteilzeit.....	11
2.2.1 Entwicklung insgesamt.....	11
2.2.2 Entwicklung nach Geschlecht.....	13
2.2.3 Entwicklung nach Region.....	14
2.3 Nutzung der Altersteilzeit nach ausgewählten Merkmalen.....	16
2.3.1 Inanspruchnahme nach Betriebsgröße.....	16
2.3.2 Inanspruchnahme nach Branche	17
2.3.3 Inanspruchnahme nach Berufen	19
2.4 Ausgestaltung der Altersteilzeit.....	24
2.4.1 Eintrittsalter in und Austrittsalter aus Altersteilzeit	24
2.4.2 Vereinbarte Dauer der Altersteilzeit	26
2.4.3 Vereinbartes Arbeitszeitmodell	28
2.4.4 Nebentätigkeiten während der Altersteilzeit.....	30
2.5 Zwischenfazit	31
3 Zeitwertkonten für längerfristige Freistellungen	32
3.1 Die Regelungen zu Zeitwertkonten	32
3.2 Verbreitung und Nutzung von separaten Zeitkonten für längerfristige Arbeitsfreistellungen.....	34
3.3 Verbreitung und Nutzung von separaten Zeitkonten für längerfristige Freistellungen..	38
3.4 Bestimmungsfaktoren für Langzeitkonten im Betrieb	40
3.5 Zwischenfazit	40
4 Fazit	41
Literatur	43

Anhang	47
Abbildungsverzeichnis.....	56
Tabellenverzeichnis.....	57
Impressum	58

Zusammenfassung

Der demografische Wandel führt zu einer Schrumpfung und Alterung des Erwerbspersonenpotenzials. Daher wird es für Betriebe zunehmend wichtiger, gut qualifiziertes Personal möglichst lange zu halten. Vor diesem Hintergrund gewinnt die Erwerbsbeteiligung älterer Personen an Bedeutung, insbesondere die Frage, unter welchen Rahmenbedingungen deren Beschäftigungsfähigkeit möglichst lange erhalten und gefördert werden kann. Gleitende Übergänge in den Ruhestand, wie sie durch Altersteilzeit oder Langzeitkonten ermöglicht werden, können hierzu einen wertvollen Beitrag leisten. Dieser Forschungsbericht bietet einen umfassenden Überblick über die Gestaltung, Verbreitung und Nutzung dieser Regelungen.

Anhand von Daten der IAB-Beschäftigtenhistorik wird zunächst die Entwicklung der Altersteilzeit analysiert. Dabei werden regionale und geschlechtsspezifische Unterschiede sowie Unterschiede hinsichtlich der Inanspruchnahme nach Berufen, Belastungen, Betriebsgröße oder Branche beleuchtet. Zudem werden das Zu- und Abgangsalter der Altersteilzeitbeschäftigten, die Dauer der Altersteilzeit, das gewählte Arbeitszeitmodell und ausgeübte Nebentätigkeiten während dieser Phase berücksichtigt.

Ende 2023 waren knapp 300.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Altersteilzeit tätig, was einer Nutzungsquote von rund 4 Prozent innerhalb der anspruchsberechtigten Altersgruppe der 55- bis 65-Jährigen entspricht. Die Ergebnisse zeigen, dass die Altersteilzeit weiterhin häufig zur Verkürzung der Lebensarbeitszeit genutzt wird. So liegt das Zugangsalter zur Rente bei Altersteilzeitbeschäftigten deutlich niedriger als bei allen Versicherten. Aufgrund der starken Nutzung des sogenannten Blockmodells (80 %) erfolgt der tatsächliche Erwerbsausstieg nochmals früher. Zudem schließen Männer häufiger Altersteilzeitvereinbarungen ab als Frauen, da sie in der Regel mehr verdienen und seltener in Teilzeit arbeiten. Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Altersteilzeit für Beschäftigte weiterhin in erster Linie dazu dient, über das Blockmodell früher aus dem Erwerbsleben auszusteigen. Für Betriebe stellt sie einen Weg dar, Personal sozialverträglich abzubauen und die Belegschaft zu verjüngen.

Ergänzend untersucht der Forschungsbericht die betriebliche Verbreitung von Zeitkonten für längerfristige Freistellungen, die in den vergangenen Jahren an Bedeutung gewonnen haben. Mithilfe von Daten des IAB-Betriebspanels wird dargestellt, welche Betriebe Langzeitkonten anbieten und wofür die angesparten Zeitguthaben überwiegend verwendet werden.

Bei Zeitkonten für längerfristige Arbeitsfreistellungen ist in den vergangenen Jahren ein Anstieg zu beobachten. Im Jahr 2022 gab es diese Option in rund 10 Prozent der Betriebe. Dabei steigt die Verbreitung mit zunehmender Betriebsgröße. Im Durchschnitt haben 18 Prozent der Beschäftigten Anspruch auf ein Zeitwertkonto. Tatsächlich genutzt hat es jedoch nur jeder dritte Anspruchsberechtigte, was 6 Prozent aller Beschäftigten entspricht.

Langzeitkonten stehen tendenziell eher qualifizierteren Beschäftigten in größeren, tarifgebundenen Betrieben mit höherem Lohnniveau zur Verfügung. Die angesparten Zeitguthaben werden vor allem für Familienzeiten, Sabbaticals oder für Weiterbildungszeiten verwendet, seltener jedoch, um die Lebensarbeitszeit zu verkürzen.

Insgesamt wird deutlich, dass die Möglichkeiten für ältere Beschäftigte, den Übergang in den Ruhestand flexibel zu gestalten, in der Praxis sehr unterschiedlich verteilt sind. Altersteilzeit und Zeitkonten für längerfristige Arbeitsfreistellungen sind vornehmlich in großen bzw. tarifgebundenen Betrieben zu finden. Ihre Inanspruchnahme hängt stark von den spezifischen Gegebenheiten der Betriebe ab. Häufig profitieren Beschäftigte mit besseren Arbeitsbedingungen und höheren Einkommen von diesen Regelungen, während Beschäftigte, die einen flexiblen Rentenbeginn am dringendsten benötigen würden, weniger Zugang zu diesen Möglichkeiten haben.

Summary

Demographic change is leading to a decline in the size of the labour force and an increase in its average age. At the same time, it is becoming increasingly important for firms to retain well-qualified staff for as long as possible. Against this backdrop, labour force participation of older people is gaining significance, as is the question of how their employability can be maintained and promoted for as long as possible. Flexible transitions into retirement, enabled by partial retirement or separate long-term working time accounts, can contribute to this goal. This research report provides a comprehensive overview of the design, prevalence and use of such arrangements.

First, the development of partial retirement is analysed using IAB employment history data (IAB-Beschäftigtenhistorik). Regional and gender-specific differences are examined, as well as differences in uptake relating to occupation, workloads, firm size, and industry. Additionally, factors such as the age at which employees enter and leave partial retirement, the duration of partial retirement, the chosen working time model and any secondary employment during this phase are considered.

By the end of 2023, just under 300,000 employees subject to social insurance contributions were engaged in partial retirement, corresponding to around a 4 per cent utilisation rate within the 55- to 65-year-old eligible age group. The results show that partial retirement is still commonly used to shorten working life. Employees in partial retirement begin receiving their pension at a significantly lower age than all insured persons. Due to the widespread use of the block model (80 %), actual exit from working life occurs even earlier. Gender-specific results show that men are more likely to enter into partial retirement agreements as they generally earn higher wages and work part time less often.

In summary, the block model of partial retirement is still primarily used as a way for employees to leave the workforce earlier. For firms, it represents a way to reduce staff numbers socially responsibly and rejuvenate the workforce.

In addition, the research report examines the prevalence of working time accounts for long-term work leave, which have gained importance in recent years. Using data from the IAB Establishment Panel (IAB-Betriebspanel), it reveals which firms offer these accounts and how the accumulated time credits are primarily used.

In recent years, there has been an increase in the use of working time accounts for long-term work leave. In 2022, this option was available in around ten percent of firms. Its prevalence increases with firm size. On average, 18 per cent of employees are entitled to a long-term working time account. However, of those eligible, only one in three has actually used it, equating to six percent of all employees.

Long-term working time accounts tend to be made available to more qualified employees in larger, collectively agreed firms and with higher wages. Accumulated time credits are predominantly used for family leave, sabbaticals, or further training periods, though less frequently for the transition to retirement.

Overall, it is clear that the opportunities available to older employees to arrange their transition to retirement flexibly vary greatly in practice. Partial retirement and working time accounts for long-term leave are primarily found in large or collectively agreed firms. The availability of these options depends heavily on the specific conditions of the firms. Employees with better working conditions and higher incomes often benefit from these schemes, while those who most urgently need flexible retirement options have less access to them.

1 Einleitung

Die Erwerbsbeteiligung der Älteren hat sich in den vergangenen Jahrzehnten in Deutschland deutlich erhöht (Fitzenberger et al. 2023, Walwei 2023). So stieg die Erwerbstätigenquote der 60- bis 64-Jährigen von 31 Prozent im Jahr 2003 auf 65 Prozent im Jahr 2023 (Destatis 2025a, 2025b). Für den Anstieg der Erwerbsbeteiligung im Alter gibt es unterschiedliche Gründe, neben dem Wegfall von Vorruhestandsregelungen trägt auch die schrittweise Anhebung der Regelaltersgrenze¹ auf 67 Jahre für alle Geburtsjahrgänge ab 1964 dazu bei (Fitzenberger et al. 2023, Walwei 2023). Allerdings bleiben nicht alle Erwerbstätigen tatsächlich bis zur Regelaltersgrenze erwerbstätig. Im Jahr 2023 lag das durchschnittliche Rentenzugangsalter der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland mit 64,4 Jahren – sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern – 1,6 Jahre unter der Ende 2023 geltenden Regelaltersgrenze von 66 Jahren (DRV 2024).

Die Gründe dafür sind vielfältig (Trahms/Vicari 2025): Zum einen sind es körperliche und psychische Gesundheitsprobleme, die zu einem vorzeitigen Ausscheiden aus dem Erwerbsleben führen können. Auch wenn Menschen in höherem Alter arbeitslos werden, sind die Chancen auf einen neuen Arbeitsplatz deutlich geringer als in jüngeren Altersgruppen, was häufiger zu einer vorzeitigen Verrentung führt. Ein weiterer Grund ist, dass es nach 45 Beitragsjahren in der Rentenversicherung möglich ist, eine abschlagsfreie Altersrente zu beziehen. Und darüber hinaus scheiden auch Beschäftigte, die in Altersteilzeit tätig waren, meist früher aus dem Erwerbsleben aus als Beschäftigte, die keine Altersteilzeit genutzt haben (Dauth/Hirschenauer 2025).

Da der demografische Wandel zu einer Schrumpfung und Alterung des Erwerbspersonenpotenzials führt (Fuchs et al. 2022), ist es für Betriebe jedoch zunehmend wichtig, gut qualifiziertes Personal möglichst lange zu halten. Gerade die Erwerbspersonen mittleren und höheren Alters verfügen über eine gute Qualifikationsstruktur (Dauth/Hirschenauer 2025). Es spricht deshalb vieles dafür, die rechtlichen Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass Arbeitnehmer so lange wie möglich aktiv und produktiv am Erwerbsleben teilnehmen können.

Zwar sind viele Beschäftigte daran interessiert, zum frühestmöglichen Zeitpunkt in Altersrente zu wechseln und die flexiblen Rentenzugangsmöglichkeiten vor allem zu einem frühzeitigen Rentenzugang zu nutzen („Flexibilisierung nach unten“, vgl. Brussig 2023a, 2023b). Allerdings ist das Interesse der Älteren an einer Weiterbeschäftigung auch nach dem Renteneintritt groß – entweder aus finanziellen Gründen oder weil sie Spaß an einer Tätigkeit und dem sozialen Austausch haben (Anger et al. 2018). Mittlerweile arbeiten 38 Prozent der ehemals Erwerbstätigen nach dem Renteneintritt weiter – die allermeisten in Form einer geringfügigen Beschäftigung (Trahms/Vicari 2025). Unter den Arbeitnehmenden können sich aktuell ein Drittel vorstellen, nach dem Renteneintritt weiter zu arbeiten; bei den 55-jährigen und älteren Beschäftigten ist dieser Gedanke sogar noch stärker verbreitet. Gut qualifizierte, engagierte und mit dem Job zufriedene Beschäftigte stehen einer Arbeit im Ruhestand offener gegenüber.

¹ Das Renteneinstiegsalter für die Regelaltersrente ohne Abschläge steigt zwischen 2012 und 2031 schrittweise um zwei Jahre auf 67 Jahre. Angefangen mit dem Geburtsjahrgang 1947 wird die Altersgrenze bis 2023 um jährlich einen Monat angehoben. Ab 2024 wird die Altersgrenze beginnend mit dem Geburtsjahrgang 1959 in 2-Monats-Schritten angehoben. Für Versicherte ab Jahrgang 1964 gilt dann die Regelaltersgrenze von 67 Jahren.

Betriebe können insbesondere mittels ihrer Führungs- und Arbeitskultur einen eigenen Beitrag zur Förderung der Beschäftigungsbereitschaft im Rentenalter leisten (Hammermann et al. 2024).

Es ist daher wichtig, dass Betriebe Konzepte für eine altersgerechte Arbeit entwickeln und so die Beschäftigungsfähigkeit ihrer älteren Mitarbeiter im Rahmen eines längeren Erwerbslebens verbessern. Gerade betriebliches Gesundheitsmanagement sowie kürzere und flexiblere Arbeitszeiten können die Arbeitsbedingungen in den Betrieben verbessern und eventuellen Verschleißerscheinungen und Belastungsfolgen Rechnung tragen. So können ältere Beschäftigte länger in den Betrieben tätig bleiben und das reguläre Rentenalter erreichen (Garthe/Hasselhorn 2023).

Derzeit gibt es in Deutschland mehrere Regelungen, die einen flexiblen und gleitenden Übergang in den Ruhestand ermöglichen. Ein Instrument ist die Altersteilzeit, die vor allem bis zum Auslaufen der staatlichen Förderung im Jahr 2009 weit verbreitet war. Durch eine kürzere Arbeitszeit vor dem Renteneintritt kann sie einen gleitenden Übergang in den Ruhestand ermöglichen. Inzwischen gewinnen auch Zeitwertkonten für längerfristige Freistellungen an Bedeutung. Auch diese können altersbezogen dazu verwendet werden, den Übergang in den Ruhestand flexibel zu gestalten. Auf Basis von IAB-Daten wird ein Überblick über die Verbreitung beider Regelungen und ihrer Ausgestaltung gegeben. Darüber hinaus gibt es mit der Teil- oder Flexi-Rente² weitere Regelungen, die den Bezug einer (Teil-)Altersrente mit einer Weiterbeschäftigung kombinieren. Sie sind jedoch nicht Gegenstand dieses Forschungsberichtes.

2 Die Altersteilzeit

Ursprünglich war die Einführung der Altersteilzeit mit dem Ziel einer längeren Erwerbsbiographie verbunden: durch eine kürzere Arbeitszeit vor dem Renteneintritt sollte die Arbeitsbelastung reduziert und ein gleitender Übergang in den Ruhestand ermöglicht werden (Wanger 2009). Das fachliche und betriebspezifische Wissen der Älteren sollte so gesichert und an die Jüngeren weitergegeben werden. Allerdings wurde die Altersteilzeit in der Praxis vornehmlich für einen vorzeitigen Ausstieg aus dem Erwerbsleben genutzt, da überwiegend das Blockmodell – eine Arbeitsphase wird von einer Freistellungsphase abgelöst – zum Einsatz kam (Wanger 2010a, 2010b). Seitdem die Förderung der Altersteilzeit durch die Bundesagentur für Arbeit Ende des Jahres 2009 ausgelaufen ist, sind Vereinbarungen zur Altersteilzeit nur noch auf tariflicher oder betrieblicher Ebene möglich.

Zur aktuellen Nutzung der Altersteilzeit gibt es nur wenige empirische Belege. Deshalb wird in den nachfolgenden Abschnitten die Verbreitung und Inanspruchnahme der Altersteilzeit mithilfe von Daten der IAB-Beschäftigtenhistorik (vgl. Infobox 1, S. 10) detailliert untersucht. Anknüpfend an Ergebnisse des IAB aus dem Jahr 2009 (Wanger 2009, 2010b) wird dargestellt, wie sich die

² Bei der Flexi-Rente bleibt der Teilrentner mit dem noch geleisteten Arbeitsanteil versicherungspflichtig, soweit nicht nur eine geringfügige Beschäftigung ausgeübt wird, und es werden weitere Rentenansprüche erworben. Allerdings werden Flexi-Renten noch sehr verhalten genutzt: 0,3 Prozent aller Altersrenten entfielen im Jahr 2023 auf Altersteilrenten, bei den Rentenzugängen betrug ihr Anteil rund 2 Prozent (Bäcker/Kistler 2024). Eine mögliche Ursache ist der geringe Kenntnisstand über das Flexi-Rentengesetz (Meyer et al. 2022). Diese Regelungen werden in stärkerem Maße auch von den unteren Qualifikations- und Einkommensgruppen, von Frauen sowie von Beschäftigten mit erheblichen gesundheitlichen Einschränkungen in Anspruch genommen (Fröhler 2015), doch bleibt die Nutzung insgesamt begrenzt.

Inanspruchnahme der Altersteilzeit seitdem entwickelt hat und welche Beschäftigten diese Möglichkeit noch nutzen (können). Dies geschieht differenziert nach Region, Geschlecht, ausgeübtem Beruf und den Belastungen in diesem, Größe des Betriebs und Branche. Zudem werden das Zu- und Abgangsalter der Altersteilzeitbeschäftigten, die Dauer der Altersteilzeit sowie das gewählte Arbeitszeitmodell und die Ausübung weiterer Tätigkeiten neben der Altersteilzeit analysiert.

2.1 Die Regelungen zur Altersteilzeit

Die Altersteilzeit wurde 1996 mit dem Altersteilzeitgesetz eingeführt und erfreute sich sowohl bei den Betrieben als auch bei den Beschäftigten großer Beliebtheit. Bis Ende 2009 wurden Eintritte in die Altersteilzeit durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) finanziell gefördert (Wanger 2009). Auch nach Auslaufen der Förderung kann die Altersteilzeit für einen flexiblen Übergang in den Ruhestand genutzt werden, da das Gesetz weiter gilt (vgl. Infobox 1, S. 10). Allerdings sind hierfür tarifliche und betriebliche Regelungen erforderlich, da ein Rechtsanspruch auf Basis des Altersteilzeitgesetzes nicht besteht. Dementsprechend gibt es Branchen, die auf der Basis von Tarifverträgen weiterhin Altersteilzeit ermöglichen – zum Teil zu den bisherigen finanziellen Konditionen. So haben beispielsweise die Metall- und die chemische Industrie die Altersteilzeit in ihren Tarifverträgen verbindlich geregelt. Laut dem WSI-Tarifarchiv gibt es entsprechende Regelungen auch im Bankgewerbe, im Bauhauptgewerbe, in der Textil- und Bekleidungsindustrie sowie in der Eisen- und Stahlindustrie. Damit wurde die Altersteilzeit in vielen Branchen fortgeführt, aber stärker an die betrieblichen Gegebenheiten angepasst, z.B. durch Überlastquoten. In der Metall- und Elektroindustrie wurde zudem – insbesondere unter Berücksichtigung gesundheitlicher Belastungen – zwischen verschiedenen Anspruchsgruppen differenziert (Czepek/Weber 2015). Vor allem in industriellen Großbetrieben stellt die Altersteilzeit noch immer das Mittel der Wahl dar, um Personal sozialverträglich abzubauen und zu verjüngen (Dauth/Hirschenauer 2025).

Laut Angaben der WSI-Betriebsrätebefragung (Blank et al. 2025) gab es im Jahr 2023 in 42 Prozent der Betriebe Angebote des Altersübergangs in Form der Altersteilzeit – 2010 war dies noch in 55 Prozent der Betriebe der Fall gewesen.

Infobox 1: Gesetzliche Regelungen und Daten zur Altersteilzeit

Altersteilzeitgesetz (AltTZG)

Das AltTZG sieht keinen Rechtsanspruch vor. Die Vereinbarung erfolgt auf freiwilliger Basis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber, wird jedoch häufig in Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen geregelt. Altersteilzeit ist ab dem 55. Lebensjahr möglich, wenn innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeit mindestens 1.080 Kalendertage sozialversicherungspflichtig gearbeitet wurde (siehe hierzu BMAS 2023).

Während der Altersteilzeit wird die bisherige wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt um die Hälfte reduziert, und die versicherungspflichtige Beschäftigung bleibt bestehen. Verschiedene Arbeitszeitmodelle sind möglich. Beim Teilzeitmodell (oder Gleichverteilungsmodell) wird die Arbeitszeit während der gesamten Altersteilzeit auf die Hälfte reduziert. Beim Blockmodell gliedert sich die Altersteilzeit in zwei gleich lange Phasen. In der ersten Phase (Arbeitsphase) wird

regulär weitergearbeitet, in der zweiten Phase (Freistellungsphase) wird überhaupt nicht mehr gearbeitet. Darüber hinaus sind weitere individuelle Modelle möglich, so können Arbeitgeber und Arbeitnehmer auch eine stufenweise Reduzierung der Arbeitszeit oder der Arbeitstage vereinbaren.

Der Arbeitgeber ist nach dem AltTZG verpflichtet, das Arbeitsentgelt aufzustocken und zusätzliche Beiträge zur Rentenversicherung zu zahlen. Falls die Altersteilzeit vor dem 1. Januar 2010 begonnen wurde, konnte der Arbeitgeber eine staatliche Förderung der Altersteilzeit durch die Bundesagentur für Arbeit in Anspruch nehmen; diese Regelung ist inzwischen entfallen (Wanger 2009).

Für die Altersteilzeit ist keine Mindestlaufzeit vorgeschrieben. Insgesamt ist eine Laufzeit von maximal zwölf Jahren möglich, wenn die Halbierung der wöchentlichen Arbeitszeit innerhalb dieses Zeitraums über einen Zeitraum von sechs Jahren realisiert wird. Den Aufstockungsbetrag und die zusätzlichen Rentenbeiträge muss der Arbeitgeber allerdings nur für maximal sechs Jahre zahlen.

IAB-Beschäftigtenhistorik (BeH)

Die hier verwendeten Daten zur Altersteilzeitbeschäftigung stammen aus der Beschäftigtenhistorik (BeH V10.08.00-202312) des IAB. Deren Grundlage bildet die Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit, die regelmäßige Meldungen der Arbeitgeber zu ihren sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten an die Sozialversicherungsträger enthält. Altersteilzeitbeschäftigte werden hierbei über die Personengruppen 103 und 142 identifiziert. Die Stichprobe deckt einen Zeitraum von 15 Jahren (1.1.2009 bis 31.12.2023) ab und enthält Daten zu 1,6 Millionen Altersteilzeitbeschäftigten. Diese Daten werden außerdem durch bereits vorliegende Auswertungen aus dem Jahr 2009 (Wanger 2009) ergänzt. Zudem werden den Beschäftigten Informationen des Betriebs-Historik-Panels (BHP 7523 v1) zugespielt, das aggregierte Betriebsinformationen enthält (Ganzer et al. 2024).

2.2 Verbreitung der Altersteilzeit

2.2.1 Entwicklung insgesamt

Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung der Älteren ist in den letzten Jahrzehnten durch das Vorrücken geburtenstarker Jahrgänge in die höheren Altersgruppen deutlich gestiegen (vgl. Abbildung 1), insbesondere bei den 60- bis 64-Jährigen.

Ab dem Jahr 2023 erreichen die ältesten Jahrgänge der bevölkerungsstarken Generation der sogenannten „Babyboomer“ das Rentenalter und scheiden sukzessive aus dem Erwerbsleben aus. Zudem begann im Jahr 2012 die schrittweise Anhebung der Regelaltersgrenze von 65 auf 67 Jahre.³ In den Jahren 2012 bis 2023 wurde der Rentenbeginn zunächst um einen Monat pro Jahr angehoben, und Ende 2023 wurde die Regelaltersgrenze mit 66 Jahren erreicht (vgl. Tabelle A5

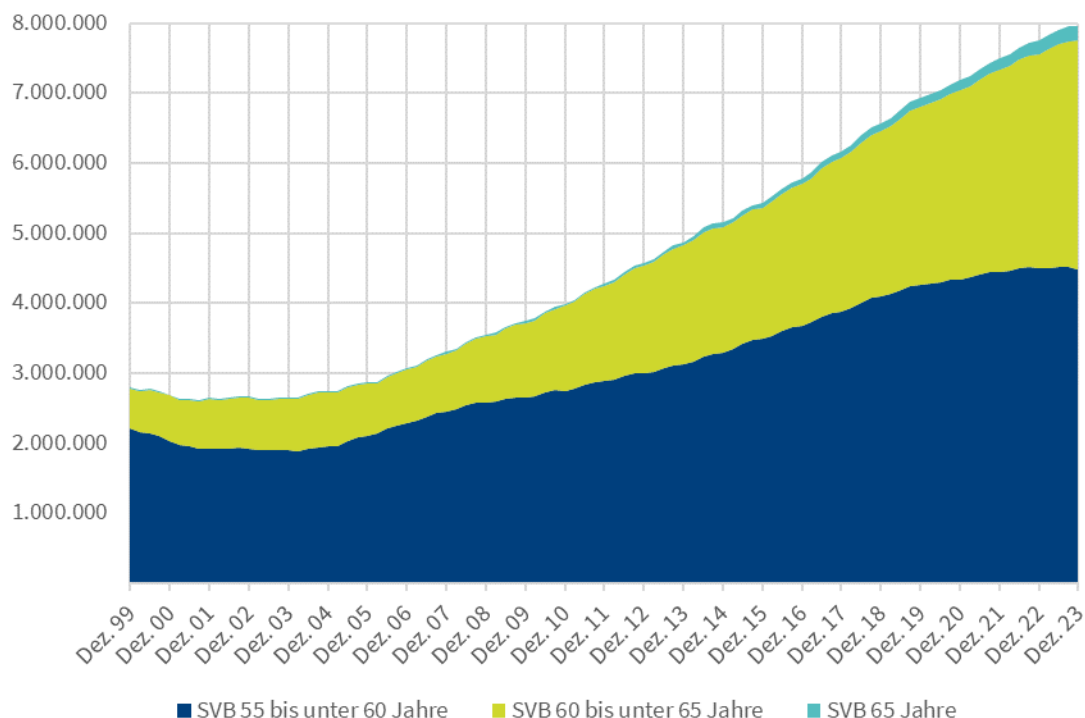
³ Die Regelaltersgrenze steigt im Zeitraum 2012 bis 2029 schrittweise auf das 67. Lebensjahr. Ab dem Geburtsjahr 1947 erfolgte die Anhebung zwischen 2012 und 2023 in Ein-Monatsschritten pro Jahr späterer Geburt, ab 2024 – beginnend mit dem Geburtsjahrgang 1959 – in Zwei-Monatsschritten. Ab dem Jahr 2029 gilt dann die Regelaltersgrenze von 67 Jahren, vgl. auch Tabelle A5 im Anhang.

im Anhang). Aus diesem Grund ist zusätzlich auch die Altersgruppe der Personen im Alter von 65 Jahren dargestellt, die einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgehen.

Im Gegensatz zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung von Älteren war die Entwicklung der Altersteilzeit weniger richtungsweisend. Zunächst stieg ihre Inanspruchnahme bis Mitte der 2000er Jahre kontinuierlich an und stagnierte dann bei rund 520.000 Personen. Die Einschränkung der Regelungen zur Altersteilzeit Ende Dezember 2009 führte jedoch zu einem sprunghaften Anstieg der Altersteilzeitvereinbarungen. Zum Zeitpunkt des Auslaufens der Förderung belief sich die Zahl der Altersteilzeitbeschäftigten auf rund 680.000 Personen (vgl. Abbildung 2).

Abbildung 1: Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung (SVB) bei den 55- bis 65-Jährigen

1999 bis 2023, in Personen



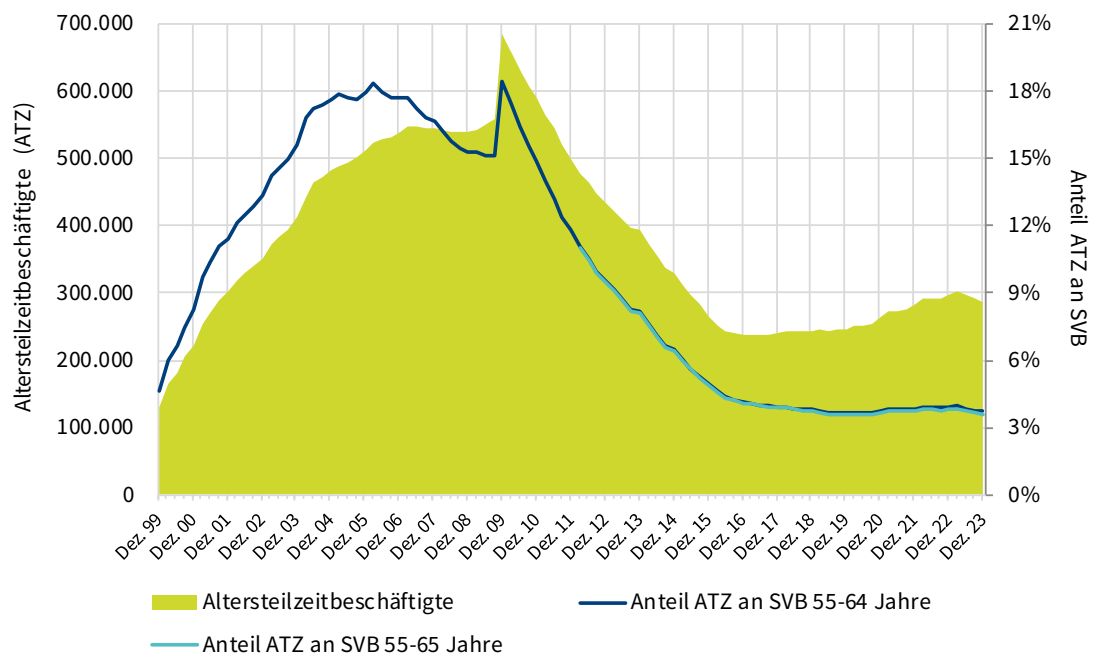
Quelle: Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen, Bestand jeweils am Quartalsende. © IAB

Dieser Höhepunkt der Inanspruchnahme der Altersteilzeit zeigt deren große Bedeutung für den Übergang in den Ruhestand: Ende 2009 befand sich in der anspruchsberechtigten Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen jeder Sechste (18,4 %) in Altersteilzeit, in der Altersgruppe der 60- bis 64-Jährigen sogar jeder Vierte. Trotz des starken Anstiegs der Beschäftigung älterer Menschen war die Inanspruchnahme der Altersteilzeit ab 2010 stark rückläufig. Aufgrund der gestiegenen Kosten boten viele Betriebe die Altersteilzeit gar nicht mehr an oder nur noch in geringerem Umfang bzw. zu deutlich schlechteren Konditionen (Fröhler 2015). Ab dem Jahr 2016 stieg die Zahl der Altersteilzeitbeschäftigten wieder leicht an, da nun die geburtenstarken Jahrgänge verstärkt in die höheren Altersgruppen vorrückten (vgl. Abbildung 2). Seit Mitte der 2010er Jahre beläuft sich die Nutzungsquote der Altersteilzeit bei den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten der entsprechenden Altersgruppe auf rund 4 Prozent.

Aufgrund der schrittweisen Anhebung der Regelaltersgrenze seit 2012 lag das Renteneinstiegsalter Ende 2023 bei 66 Jahren. Wird diese Schwelle als Abgrenzung verwendet, dann lag der Anteil der Altersteilzeitbeschäftigten an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Alter von 55 bis einschließlich 65 Jahren im Jahresdurchschnitt zwischen 2012 und 2023 um 0,1 Prozentpunkte niedriger (türkise Linie, Abbildung 2 bzw. Tabelle A5 im Anhang).

Abbildung 2: Entwicklung der Altersteilzeitbeschäftigten (ATZ) sowie deren Anteil an den älteren sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (SVB)

1999 bis 2023, in Personen bzw. in Prozent



Anmerkung: Ab 2012 Anhebung der Regelaltersgrenze.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, IAB-Beschäftigtenhistorik, eigene Berechnungen, Bestand jeweils am Quartalsende. © IAB

2.2.2 Entwicklung nach Geschlecht

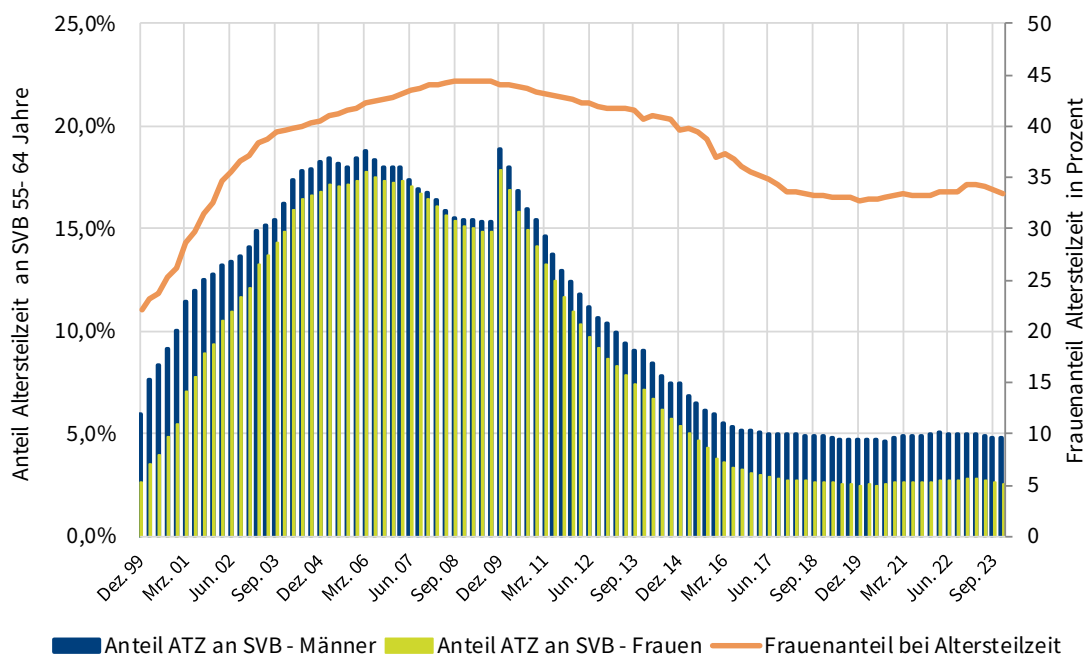
Mehr Männer als Frauen nehmen Altersteilzeit in Anspruch. Das gilt sowohl absolut als auch anteilig an der anspruchsberechtigten Altersgruppe (Abbildung 3). Der Frauenanteil an den Altersteilzeitbeschäftigten in Deutschland hat sich zunächst von Ende 1999 bis Ende 2009 auf 44 Prozent verdoppelt und ging dann bis Ende der 2010er Jahre auf ein Drittel zurück, seitdem verharrt der Frauenanteil auf diesem Niveau (31.12.2023: 34 %). Insbesondere eine Novellierung des Altersteilzeitgesetzes im Jahr 2000 hatte zu dem Anstieg Anfang der 2000er Jahre beigetragen. Seitdem kann die Altersteilzeit auch von Teilzeitbeschäftigten genutzt werden, was insbesondere in Westdeutschland zu einer deutlichen Erhöhung des Frauenanteils beigetragen hat (vgl. auch Abbildung 4).

Die geringere Nutzung der Altersteilzeitarbeit von Frauen nach 2009 dürfte auch auf die veränderten Regelungen zur Altersteilzeit zurückzuführen sein. So konzentrieren sich diese seitdem insbesondere auf den industriellen Bereich mit seinem traditionell niedrigen Frauenanteil. Insbesondere im Öffentlichen Dienst, in dem die Altersteilzeit vor 2009 stark

vertreten war, ist ihre Inanspruchnahme seither deutlich zurückgegangen (siehe hierzu auch Abschnitt 2.3.2, S. 17).

Ein weiterer Grund dürfte sein, dass sich Männer Altersteilzeitvereinbarungen eher leisten können, da sie im Durchschnitt höhere Entgelte erzielen und weitaus seltener in ihrem Erwerbsleben teilzeitbeschäftigt waren. Altersteilzeit scheint für Personen im höheren Einkommensbereich sowie für Beschäftigte mit höherer Qualifikation attraktiver zu sein. So zeigen die Biographien aus der Rentenstatistik, dass altersteilzeitbeschäftigte Männer und Frauen im Vergleich zu Arbeitslosen und sonstigen versicherungspflichtig Beschäftigten in ihrem Erwerbsleben länger versichert waren, mehr verdient haben und kürzere Zeit erwerbslos waren – sich also insgesamt als eine nach ökonomischen Kriterien relativ starke Gruppe erweisen (Fröhler 2015; Kaldybajewa/Kruse 2007).

Abbildung 3: Anteil der Altersteilzeitbeschäftigten (ATZ) an den 55- bis 64-jährigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (SVB) nach Geschlecht sowie Frauenanteil bei Altersteilzeit 1999 bis 2023, in Prozent



Anmerkung: Aufgrund der schrittweisen Anhebung des Renteneinstiegsalters lag dieses Ende 2023 bei 66 Jahren, die Bezugsgruppe aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten enthält allerdings aufgrund der besseren Darstellung nur die 55- bis unter 65-jährigen.

Quelle: IAB-Beschäftigtenhistorik, Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen, Anteil jeweils am Quartalsende. © IAB

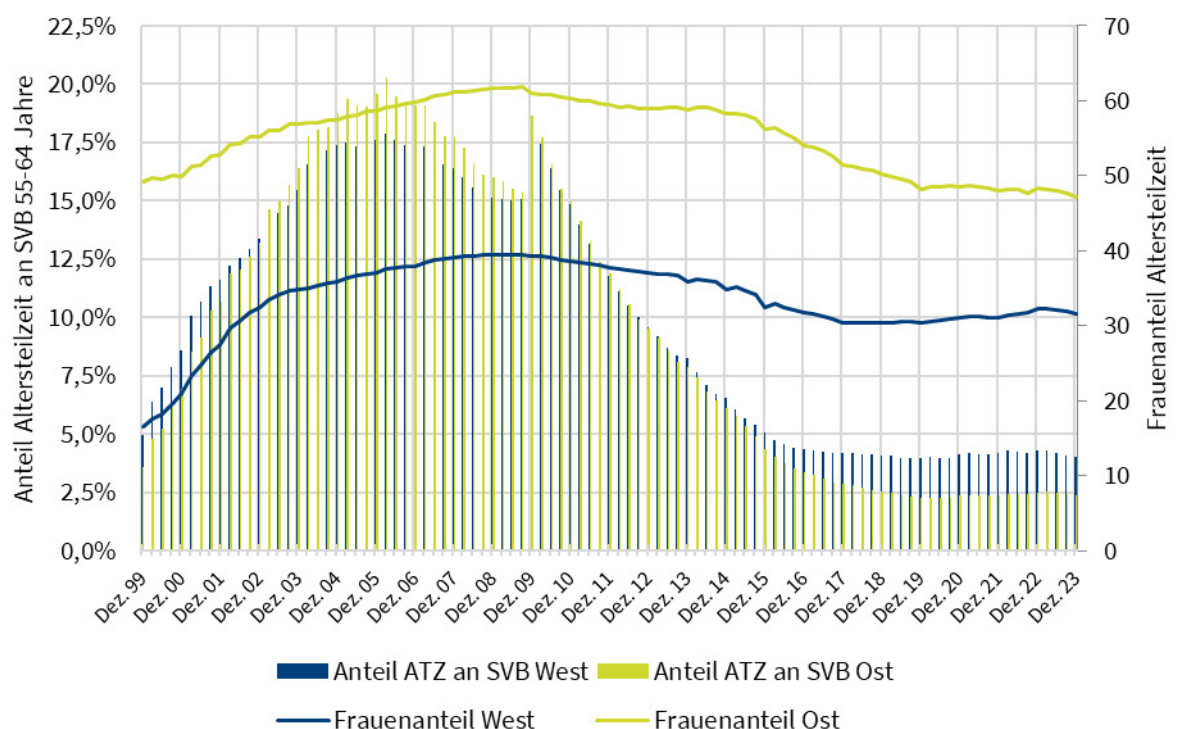
2.2.3 Entwicklung nach Region

Auch regional zeigen sich Unterschiede. Ende 2023 befanden sich rund 260.000 Tausend Beschäftigte in West- sowie knapp 40.000 Tausend Beschäftigte in Ostdeutschland in Altersteilzeit. Bezogen auf die entsprechende anspruchsberechtigte Altersgruppe der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nahmen zuletzt rund 4 Prozent in West- und 2,5 Prozent in Ostdeutschland Altersteilzeit in Anspruch (vgl. Abbildung 4).

Während die Anteile der Altersteilzeitbeschäftigten an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Mitte der 2000er Jahre in Ostdeutschland deutlich über denen in Westdeutschland lagen, hat sich die Situation inzwischen umgekehrt und die Anteile liegen nun in Westdeutschland höher. Zu dieser Entwicklung dürften unterschiedliche regionale Branchen- und Betriebsgrößenstrukturen beigetragen haben. So sind in Westdeutschland mehr Betriebe tarifgebunden (Hohendanner/Kohaut 2024) und ein größerer Teil der Beschäftigten ist hier von den Regelungen zur Altersteilzeit erfasst.

Auch wenn der Frauenanteil bei den Altersteilzeitbeschäftigten in Ostdeutschland seit dem Ende der Förderung durch die BA deutlich zurückgegangen ist, lag er Ende 2023 mit 48 Prozent immer noch weitaus höher als in Westdeutschland mit 32 Prozent. Die höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen im Osten, die durch mehr Vollzeit(nahe)-Arbeit geprägt ist, könnte die Altersteilzeit für Frauen hier finanziell attraktiver machen.

Abbildung 4: Anteil der Altersteilzeitbeschäftigten (ATZ) an den 55- bis 64-jährigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (SVB) sowie Frauenanteile nach Region 1999 bis 2023, in Prozent



Anmerkung: Aufgrund der schrittweisen Anhebung des Renteneinstiegsalters lag dieses Ende 2023 bei 66 Jahren, die Bezugsgruppe aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten enthält allerdings aufgrund der besseren Darstellung nur die 55- bis unter 65-jährigen.

Quelle: IAB-Beschäftigtenhistorik, Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen, Anteil jeweils am Quartalsende. © IAB

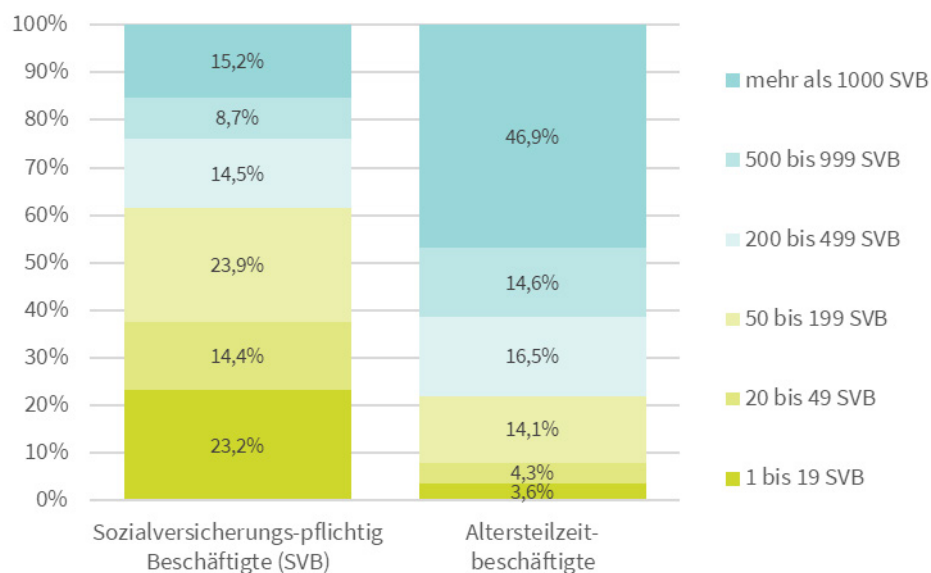
2.3 Nutzung der Altersteilzeit nach ausgewählten Merkmalen

2.3.1 Inanspruchnahme nach Betriebsgröße

Altersteilzeitbeschäftigte sind in Großbetrieben häufiger anzutreffen als in Klein- und Mittelbetrieben (vgl. Abbildung 5). In Betrieben mit 200 und mehr Beschäftigten liegt ihr Anteil deutlich über ihrem Anteil an allen Beschäftigten. Allein auf die Betriebe mit mehr als 1.000 Beschäftigten entfällt fast die Hälfte der Altersteilzeitbeschäftigten (47 %); ihr Anteil an den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten beträgt lediglich 15 Prozent. In den kleineren Betrieben liegt der Anteil der Altersteilzeitbeschäftigten dagegen deutlich unter ihrem Beschäftigtenanteil. So finden sich in Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten nur knapp 8 Prozent aller Altersteilzeitbeschäftigten, obwohl diese Betriebe fast 40 Prozent aller Beschäftigten stellen.

Abbildung 5: Struktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (SVB) insgesamt sowie der Altersteilzeitbeschäftigten nach Betriebsgröße

Stichtag 31.12.2023, in Prozent



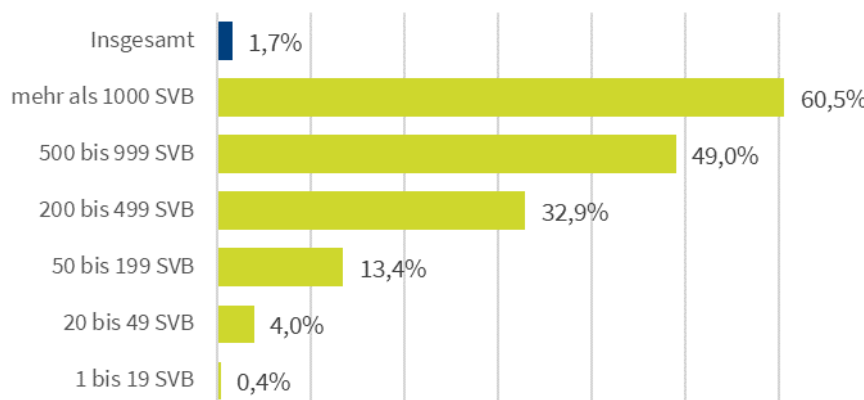
Quelle: IAB-Beschäftigtenhistorik, Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen. © IAB

In Großbetrieben dürften Tarifverträge und betriebliche Mitbestimmung eine bedeutende Rolle bei der Umsetzung von Altersteilzeitregelungen spielen. Altersteilzeitregelungen sind vor allem in tarifgebundenen Betrieben weit verbreitet. Dies zeigen die Ergebnisse der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung aus dem Jahr 2023 (Blank et al. 2025). Demnach waren in fast der Hälfte der Betriebe mit Branchentarifvertrag Regelungen zur Altersteilzeit vorhanden, in Betrieben ohne Tarifvertrag hingegen nur in knapp einem Viertel. Größere Betriebe haben auch mehr organisatorische und personalpolitische Möglichkeiten, den Betriebsablauf während der Altersteilzeit aufrechtzuerhalten. In kleineren Betrieben kann die geringere Flexibilität zu finanziellen Engpässen führen, so dass diese die Kosten von Altersteilzeitvereinbarungen nicht tragen können.

Ende 2023 gab es in rund zwei Prozent der Betriebe in Deutschland Altersteilzeitbeschäftigte. Eine Differenzierung nach Betriebsgröße zeigt, dass diese vor allem in Großbetrieben anzutreffen sind. So gab es in 60,5 Prozent der Betriebe mit mehr als 1.000 Mitarbeitern Altersteilzeitbeschäftigte. In knapp der Hälfte der Betriebe mit 500 bis 999 Beschäftigten befanden sich ebenfalls Mitarbeiter in der Altersteilzeit. In Betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten ist dies eine Ausnahme: Hier nahmen lediglich in 0,4 Prozent der Betriebe Beschäftigte Altersteilzeit in Anspruch (vgl. Abbildung 6).

Das Renteneintrittsalter von Beschäftigten ist vor allem in Regionen mit einem höheren Beschäftigtenanteil in Industrie und Großbetrieben deutlich niedriger (Dauth/Hirschenauer 2025). Hier dürfte die Personalpolitik dieser Betriebe in Form von Altersteilzeitregelungen eine Rolle spielen. So ist das Blockmodell der Altersteilzeit auf einen möglichst frühen (abschlagsfreien oder auch abschlagsbehafteten) Rentenbeginn abgestimmt und wird von Großbetrieben häufig genutzt, um Personal sozialverträglich abzubauen. Daher ist die Wahrscheinlichkeit eines vorzeitigen Ausscheidens aus dem Erwerbsleben in größeren Betrieben höher als in kleineren.

Abbildung 6: Anteil der Betriebe mit Altersteilzeitbeschäftigten nach Betriebsgröße
Stichtag 31.12.2023, in Prozent



Lesebeispiel: In 60,5 Prozent der Betriebe mit mehr als 1.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (SVB) gab es zum 31.12.2023 zumindest einen Altersteilzeitbeschäftigten.

Quelle: IAB-Beschäftigtenhistorik, Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen. © IAB

2.3.2 Inanspruchnahme nach Branche

Da für die Vereinbarung von Altersteilzeitregelungen eine entsprechende Regelung im Tarifvertrag, in einer Betriebsvereinbarung oder ähnlichem vorliegen muss, und kein allgemeiner gesetzlicher Anspruch besteht, dürften sich entsprechende Vereinbarungen in bestimmten Branchen konzentrieren (Blank et al. 2025) (vgl. Abbildung 7).

Die höchste Nutzungsquote der Altersteilzeit bezogen auf die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der entsprechenden Altersklasse hatte Ende 2023 die Energieversorgung mit 12,2 Prozent, gefolgt von dem Finanz- und Versicherungsdienstleistungen mit 9,6 Prozent und dem Verarbeitenden Gewerbe von 8,1 Prozent. Einen sehr geringen Verbreitungsgrad von nur 0,3 Prozent hatte die Altersteilzeit dagegen im Baugewerbe sowie im Gastgewerbe. Die Rangfolge

der „altersteilzeitaktiven“ Branchen hat sich in den vergangenen 15 Jahren deutlich verschoben – weg vom Öffentlichen Sektor hin zum Verarbeitenden Gewerbe (vgl. Tabelle 1). Da die Inanspruchnahme der Altersteilzeit vom Angebot abhängt, sind die Nutzungsquoten je nach Branchenzugehörigkeit sehr unterschiedlich.

Tabelle 1: Entwicklung der soziodemografischen und betrieblichen Merkmale der Altersteilzeitbeschäftigten und der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten

2009, 2013, 2019, 2023 (jeweils Stichtag 31.12.), Anteile in Prozent

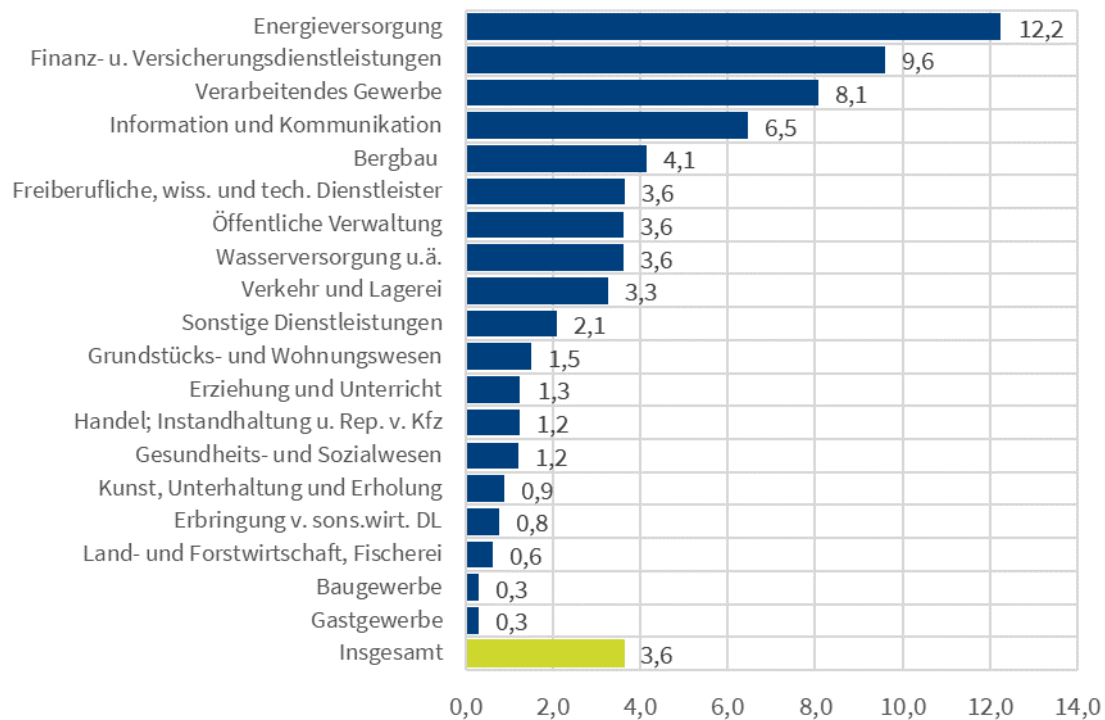
	Altersteilzeitbeschäftigte				Ältere sozialversicherungspflichtig Beschäftigte*			
	2009	2013	2019	2023	2009	2013	2019	2023*
	jeweils zum 31.12.				jeweils zum 31.12.			
Frauenanteil	44,2	41,3	32,7	33,5	45,5	46,6	48,0	48,3
Anteil Ostdeutschland	22,1	21,2	12,7	12,3	21,8	21,7	20,3	18,9
Anteil der 55-59jährigen	59,5	25,5	23,1	18,5	71,5	64,9	62,6	56,3
Anteil Beschäftigte mit Nebenjob	5,5	9,0	6,2	6,9	5,7	6,7	7,4	7,8
Qualifikation								
keine Zuordnung möglich	3,2	25,9	25,1	25,3	5,3	12,8	10,1	8,9
ohne Berufsabschluss	11,7	5,7	5,3	4,2	11,5	8,6	7,7	7,0
Anerkannter Berufsabschluss	71,7	53,5	53,6	53,7	70,7	66,1	68,6	69,0
Akademischer Berufsabschluss	13,4	14,9	16,0	16,8	12,5	12,4	13,6	15,1
Wirtschaftszweig								
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	0,4	0,3	0,1	0,1	0,7	0,7	0,7	0,6
Produzierendes Gewerbe ohne Bau	32,9	37,1	53,9	52,8	26,4	25,6	24,9	23,8
Baugewerbe	1,2	0,9	0,5	0,5	4,9	4,8	5,1	5,3
Handel, Verkehr, Lagerei und Gastgewerbe	9,0	8,0	8,1	9,8	19,9	19,6	20,4	20,8
Information und Kommunikation	2,6	3,4	5,2	5,1	2,0	2,1	2,4	2,8
Finanz- und Versicherungsgewerbe	7,6	7,9	9,8	8,2	3,5	3,3	3,0	3,1
Grundstücks- und Wohnungswesen	0,8	0,8	0,5	0,4	1,0	1,0	1,0	1,1
Erbringung wirtschaftliche Dienstleistungen	4,7	6,0	7,0	7,1	9,4	10,6	11,0	11,4
Öff. Verw., Schul-, Gesundh., Sozialwesen	37,8	32,7	13,0	14,3	27,4	27,9	27,4	27,1
Sonstige Dienstleistungen	3,2	2,9	1,8	1,9	4,7	4,3	4,0	4,0

Anmerkung: * Als Bezugsgröße dienen in den Jahren 2009, 2013 und 2019 die 55- bis 64-jährigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, im Jahr 2023 aufgrund der Anhebung der Regelaltersgrenze die 55- bis 65-jährigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Lesebeispiel: Während der Frauenanteil im Jahr 2023 bei den Altersteilzeitbeschäftigten bei 33,5 Prozent lag, betrug er bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 48,3 Prozent.

Quelle: IAB-Beschäftigtenhistorik, Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen, Anteil jeweils am Jahresende. © IAB

Abbildung 7: Inanspruchnahme der Altersteilzeit nach Wirtschaftszweigen

Stichtag 31.12.2023, in Prozent (anteilig an den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten der Altersgruppe 55 bis einschließlich 65 Jahre)



Quelle: IAB-Beschäftigtenhistorik, Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen. © IAB

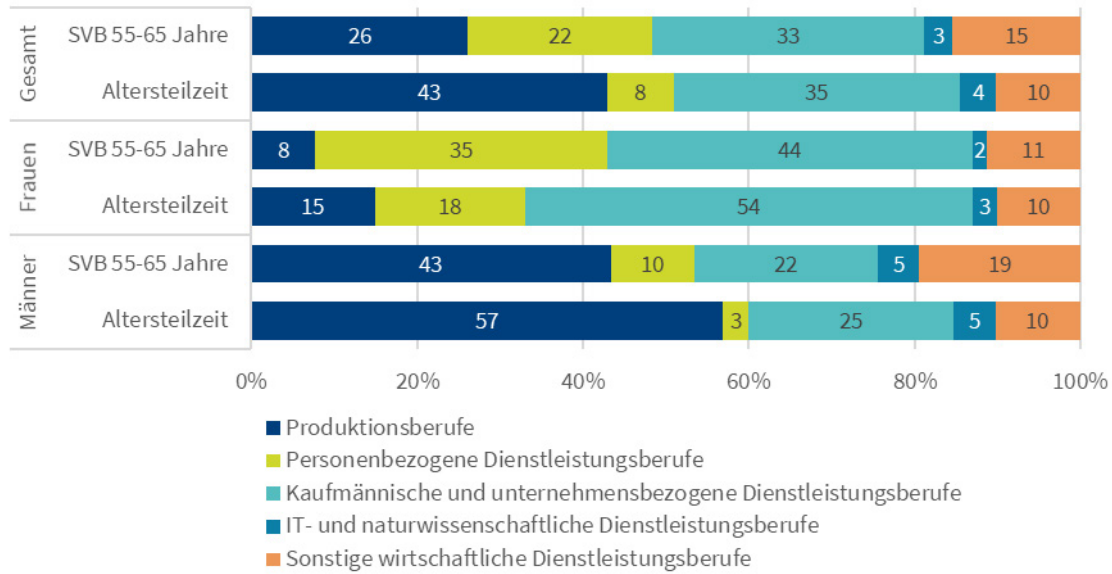
2.3.3 Inanspruchnahme nach Berufen

Ein ursprüngliches Ziel des Altersteilzeitgesetzes war es, dem zum Teil eingeschränkten Leistungsvermögen von älteren Beschäftigten gerecht zu werden, denn nicht jede Berufstätigkeit kann ohne weiteres in vollem Umfang bis ins hohe Alter ausgeübt werden. So gelten Büroberufe gemeinhin als „verschleißfrei“, gegenüber Berufen mit starken körperlichen Belastungen wie etwa im Baugewerbe. Allerdings können nicht nur die physischen, sondern auch die psychischen Arbeitsanforderungen als Belastung empfunden werden. Psychische Erkrankungen sind der Hauptgrund für die Zugänge in die Erwerbsminderungsrente (Zink/Brussig 2022).

Im Vergleich zu allen älteren sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten sind Produktionsberufe sowie kaufmännische und unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe bei den Altersteilzeitbeschäftigten stärker vertreten, hingegen personenbezogene Dienstleistungsberufe und bei Männern die sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungsberufe deutlich seltener (vgl. Abbildung 8). Anders als vor dem Auslaufen der Förderung im Jahr 2009 konzentriert sich die Altersteilzeit heute vor allem auf Produktionsberufe. Diese haben die kaufmännischen und unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufe vom ersten Rang verdrängt. Insbesondere in personenbezogenen Dienstleistungsberufen hat die Altersteilzeit an Bedeutung verloren (vgl. Tabelle 2).

Abbildung 8: Zusammensetzung der Altersteilzeit sowie der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (SVB im Alter 55 bis einschließlich 65 Jahre) nach Geschlecht und Berufssegmenten

Stichtag 31.12.2023, in Prozent



Quelle: IAB-Beschäftigtenhistorik, Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen. © IAB

Tabelle 2: Entwicklung der beruflichen Merkmale der Altersteilzeitbeschäftigten

Jahre 2009, 2013, 2019, 2023 (jeweils Stichtag 31.12.), in Prozent

	Altersteilzeitbeschäftigte			
	2009	2013	2019	2023
	jeweils zum 31.12.			
Berufssektoren				
Produktionsberufe	29,1	32,2	43,2	42,9
Personenbezogene DL-berufe	15,6	13,5	7,8	8,1
Kaufm. und unternehmensbezogene Berufe	40,0	39,8	34,6	34,6
IT- und naturwissenschaftliche DL-berufe	4,7	4,3	4,7	4,3
Sonstige wirtschaftliche DL-berufe	10,7	10,1	9,7	10,2
Arbeitsanforderungen (Indizes)				
Gesamtindex der beruflichen Belastung				
niedrig	38,3	37,1	32,5	31,5
mittel	46,8	50,1	55,7	56,9
hoch	15,0	12,7	11,9	11,7
Körperliche Belastung am Arbeitsplatz				
niedrig	37,8	37,1	33,5	32,7
mittel	49,4	51,3	55,7	56,9
hoch	12,8	11,6	10,8	10,4
Sozio-psychologische Arbeitsbelastungen				
niedrig	38,8	31,7	24,3	23,3
mittel	46,2	55,0	63,3	63,9
hoch	15,0	13,3	12,5	12,9

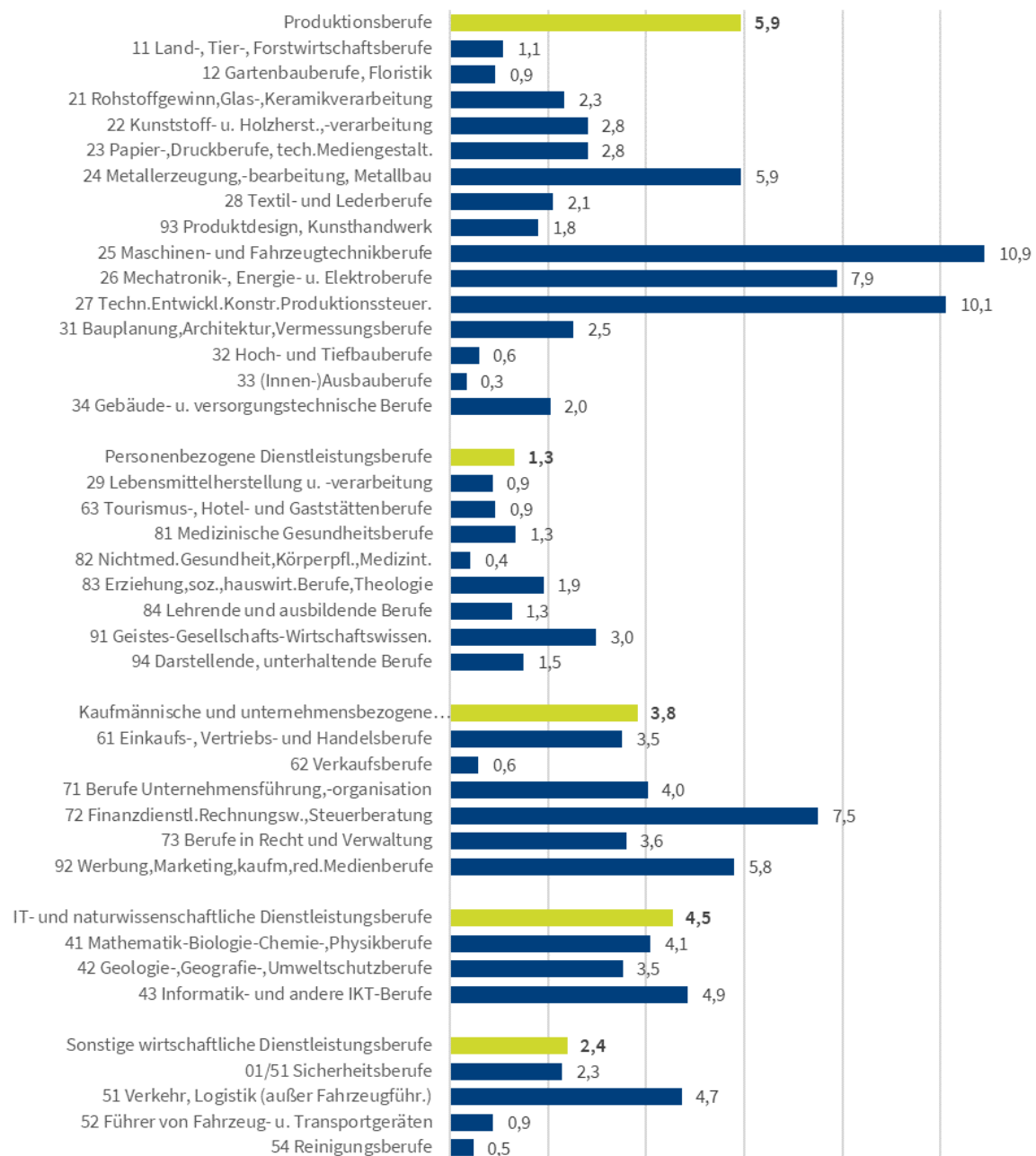
Quelle: IAB-Beschäftigtenhistorik, eigene Berechnungen. © IAB

Zum Stichtag 31.12.2023 arbeiteten von den knapp 300 Tausend Personen in Altersteilzeit 43 Prozent in Produktionsberufen. Anteilig auf die entsprechende Altersgruppe der

sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bezogen, entsprach dies 5,9 Prozent (Abbildung 9). Damit nimmt dieses Segment absolut und anteilig den ersten Platz bezüglich der Inanspruchnahme der Altersteilzeit ein. Den höchsten Anteil an Altersteilzeitbeschäftigten verzeichneten in diesem Berufssegment die fertigungstechnischen Berufe wie beispielsweise die Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe (10,9 %). So werden insbesondere im Tarifbereich der IG Metall Stellenabbauprogramme sehr stark durch Altersteilzeitregelungen gestaltet.

Abbildung 9: Inanspruchnahme der Altersteilzeit nach Berufssegmenten und den dazugehörigen Berufshauptgruppen

Stichtag 31.12.2023, in Prozent (anteilig an den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten der Altersgruppe 55 bis einschließlich 65 Jahre)



Quelle: IAB-Beschäftigtenhistorik, Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen. © IAB

Knapp 35 Prozent der Altersteilzeitbeschäftigten gehörten den kaufmännischen und unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen an (Tabelle 2). Ihr Anteil an den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten der Altersgruppe 55 bis einschließlich 65 Jahre betrug 3,8 Prozent (siehe Abbildung 9) und entsprach damit in etwa dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnittswert. In diesem Segment war die Altersteilzeit mit einem Anteil von 7,5 Prozent unter allen älteren Beschäftigten besonders weit verbreitet in Berufen der Finanzdienstleistungen, des Rechnungswesens und der Steuerberatung. In Verkaufsberufen war sie hingegen nur sehr selten anzutreffen (0,6 %).

Auf dem dritten Platz mit 10,2 Prozent aller Beschäftigten in Altersteilzeit folgen die sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungsberufe, also beispielsweise Beschäftigte in Verkehr und Logistik. Die Nutzungsquote der Altersteilzeit unter älteren Beschäftigten war mit 2,4 Prozent jedoch unterproportional.

Vor allem in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen, einer klassischen Frauendomäne, sind Altersteilzeitbeschäftigte nur unterdurchschnittlich vertreten. Insgesamt 8,1 Prozent der Altersteilzeitbeschäftigten waren hier beschäftigt, das entspricht anteilig 1,3 Prozent der älteren Beschäftigten in diesem Bereich. Besonders selten war die Altersteilzeit in nichtmedizinischen Gesundheitsberufen anzutreffen.

Auch wenn nur 4,3 Prozent aller Altersteilzeitbeschäftigten Ende 2023 in IT- und naturwissenschaftlichen Berufen tätig waren, waren sie mit einem Anteil von 4,5 Prozent an den älteren sozialversicherungspflichtig Beschäftigten leicht überdurchschnittlich vertreten.

Damit zeigt sich, dass die Altersteilzeit für Beschäftigte aus Produktionsberufen, aber auch für klassische Angestelltenberufe, ein Weg in den Ruhestand ist. Um zu untersuchen, ob Altersteilzeitbeschäftigte häufiger aus Berufen mit vergleichsweise höheren Arbeitsbelastungen kommen, wurden die Indizes der Job-Exposure-Matrix (vgl. Infobox 2, Seite 22) mit den BeH-Daten verknüpft und drei Indikatoren ausgewertet. Der erste misst die berufliche Belastung der Beschäftigten insgesamt im ausgeübten Beruf, ein zweiter die körperlichen Belastungen der Beschäftigten am Arbeitsplatz und ein dritter den „Stressfaktor“, also die sozio-psychologischen Arbeitsbelastungen, die im jeweiligen Beruf als belastend empfunden werden.

Infobox 2: Arbeitsbelastungsindizes: Job-Exposure-Matrix (JEM)

Um den einzelnen Berufen Belastungswerte für unterschiedliche Arbeitsbedingungen zuzuweisen, wird die Job-Exposure-Matrix (JEM) nach Kroll (2011; 2015) verwendet, die auf Basis einer repräsentativen Befragung entwickelt wurde und ein etabliertes Konzept zur Messung von beruflichen Belastungen ist. Die JEM leitet für alle Berufe Belastungsindizes auf einer Skala von 1 bis 10 ab, wobei eine höhere Zahl eine höhere Belastung bedeutet. Diese Skalen werden kategorisiert in Berufe mit niedrigen (1-2), mittleren (3-8) und hohen (9-10) Belastungen.

Die JEM beinhaltet verschiedene Belastungsindikatoren, davon werden der Gesamtindex der beruflichen Belastung, der Index der körperlichen Belastung am Arbeitsplatz sowie der Index der sozio-psychologischen Arbeitsbelastungen verwendet. Diese werden für Forschungszwecke bereitgestellt und lassen sich anhand der Berufsklassifikation KldB 2010 mit der BeH zusammenführen.

Insgesamt arbeiteten im Jahr 2023 knapp 12 Prozent aller Altersteilzeitbeschäftigten in Berufen mit hohen beruflichen Belastungen (vgl. Tabelle 2, Seite 20 bzw. Abbildung 10). Für alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Altersgruppe 55 bis 65 Jahre ergibt sich hier ein höherer Referenz-Wert von knapp 20 Prozent. Dagegen arbeiteten 32 Prozent der Altersteilzeitbeschäftigten in Berufen mit niedrigen beruflichen Belastungen. Bei allen 55- bis 65-jährigen Beschäftigten waren es rund 25 Prozent. Altersteilzeitbeschäftigte arbeiten also häufiger in Berufen mit geringerer Belastung. Beschäftigte mit hohen körperlichen und psychischen Belastungen scheiden allerdings tendenziell schon früher über eine Erwerbsminderungsrente aus. So zeigen Analysen zu den beruflichen Tätigkeiten, dass hier z. B. einfache Dienstleistungsberufe sowie soziale und sozialpädagogische Berufe häufiger vertreten sind (Mika 2013). Da diese Berufe in der Regel niedriger entlohnt werden, können sich die Beschäftigten die Altersteilzeit zudem häufig nicht leisten, sollten Regelungen im Betrieb existieren.

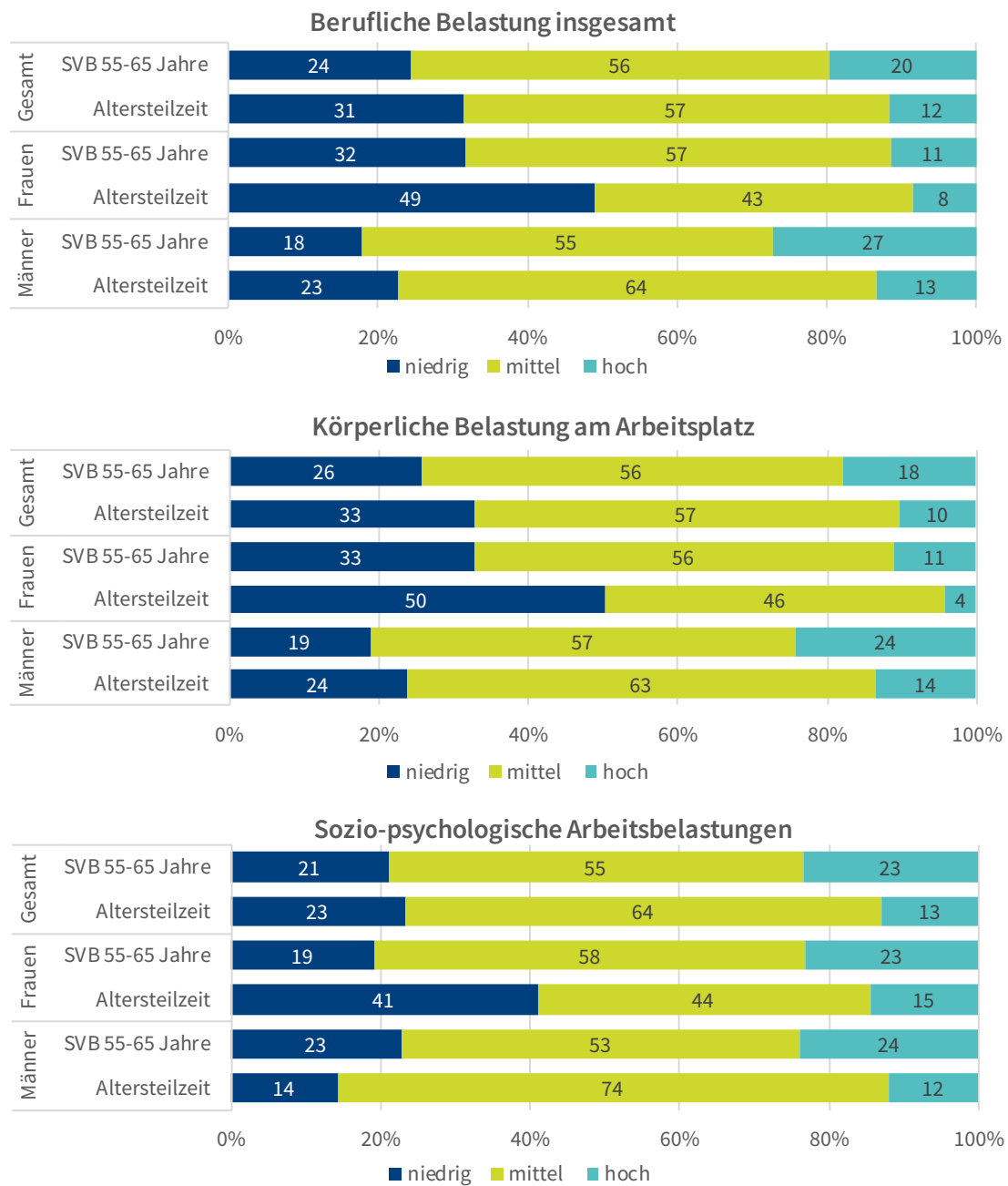
Eine Betrachtung der unterschiedlichen körperlichen Arbeitsbelastungen am Arbeitsplatz nach Geschlecht (vgl. Abbildung 10) zeigt, dass insgesamt ältere Männer häufiger in Berufen mit hohen Belastungen arbeiten als Frauen. Berufe mit hohen körperlichen Belastungen sind bei Frauen und Männern in der Altersteilzeit jedoch seltener vertreten als unter allen älteren Beschäftigten. Hinsichtlich sozio-psychologischer Belastungen am Arbeitsplatz zeigt sich, dass altersteilzeitbeschäftigte Männer und Frauen in einem ähnlichen Maße in Berufen mit hohen Belastungen arbeiten. Allerdings sind altersteilzeitbeschäftigte Frauen häufiger in Berufen mit niedrigen sozio-psychologischen Arbeitsbelastungen anzutreffen, während Berufe mit mittleren sozio-psychologischen Arbeitsbelastungen bei Männern weiterverbreitet sind.

Die Veränderung der Belastungsindikatoren der Altersteilzeitbeschäftigten seit 2009 ist in Tabelle 2 auf Seite 20 dargestellt. Sowohl die Anteile von Beschäftigten mit hohen als auch die mit niedrigen Belastungswerten sind zurückgegangen. Berufe mit mittlerer Arbeitsbelastung haben hingegen an Bedeutung gewonnen. Unter den älteren sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten lässt sich diese Entwicklung nicht in diesem Maße beobachten. Hier hat sich die Verteilung auf niedrige, mittlere oder hohe Arbeitsbelastungen nur wenig verändert.

Die Nutzung der Altersteilzeit nach Belastungsindizes bestätigt, dass nicht unbedingt Beschäftigte mit hohen Arbeitsbelastungen diese Ausstiegsmöglichkeit nutzen, sondern häufig Personen mit vergleichsweise niedrigen Belastungswerten. So waren Berufe mit hohen beruflichen Belastungen unter den Altersteilzeitbeschäftigten unterrepräsentiert. Vielmehr hängt es von ganz anderen Faktoren ab, wer in Altersteilzeit geht – insbesondere davon, ob diese Möglichkeit im jeweiligen Tarifbereich oder Betrieb überhaupt noch besteht.

Abbildung 10: Zusammensetzung der Altersteilzeit sowie der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (SVB im Alter 55 bis einschließlich 65 Jahre) nach Geschlecht und Arbeitsbelastungen

Stichtag 31.12.2023, in Prozent



Quelle: IAB-Beschäftigtenhistorik, Bundesagentur für Arbeit, Kroll (2015), eigene Berechnungen. © IAB

2.4 Ausgestaltung der Altersteilzeit

2.4.1 Eintrittsalter in und Austrittsalter aus Altersteilzeit

Die individuellen Lebensarbeitszeiten haben sich durch einen im Durchschnitt späteren Rentenzugang verlängert. Dies spiegelt sich in dem Zu- und Abgangsalter in und aus der Altersteilzeit wider, die sich deutlich nach hinten verlagert haben. Trotz Anhebung der

Regelaltersgrenze liegt das Mindestalter für Eintritte in die Altersteilzeit unverändert bei 55 Jahren; teilweise sehen Tarifverträge aber ein höheres Eintrittsalter vor. Wichtig ist, dass nach Ende der vereinbarten Altersteilzeitdauer ein unmittelbarer Übergang in eine Altersrente (ggf. auch eine durch Abschläge geminderte) möglich sein muss. Im Jahr 2022 waren Männer bei Eintritt in die Altersteilzeit durchschnittlich 59,8 Jahre alt. Frauen waren beim Eintritt im Schnitt etwas älter als Männer (+0,6 Jahre) – der Altersdurchschnitt der Frauen lag 2022 bei 60,4 Jahren. Damit ist das Eintrittsalter seit 2002 – vor allem bei Frauen – deutlich gestiegen. Bei Frauen um 3,2 Jahre, bei Männern um 1,6 Jahre (vgl. Tabelle 3).

Tabelle 3: Entwicklung des Ein- und Austrittsalters von Altersteilzeitbeschäftigten nach Geschlecht
2002 bis 2022, in Jahren

	2002	2006	2010	2014	2018	2022	Veränderung 2002/2022
Männer							
Eintrittsalter	58,2	57,6	58,5	58,7	59,4	59,8	+1,6
Austrittsalter	61,4	61,8	62,2	63,2	63,6	63,9	+2,5
Frauen							
Eintrittsalter	57,2	57,0	58,0	59,1	60,0	60,4	+3,2
Austrittsalter	59,9	61,4	61,9	63,3	64,0	64,0	+4,1

Quelle: IAB-Beschäftigtenhistorik, eigene Berechnungen. © IAB

Das durchschnittliche Austrittsalter der Altersteilzeitbeschäftigten ist in den vergangenen zwei Jahrzehnten ebenfalls deutlich gestiegen; bei Frauen um 4,1 Jahre, bei Männern um 2,5 Jahre. Das hängt auch mit Änderungen bei den Rentenarten zusammen. So wurden für Renteneintritte die Rentenarten Frauenrente sowie die Altersrente wegen Arbeitslosigkeit und nach Altersteilzeit abgeschafft, die insbesondere eine vorzeitige Inanspruchnahme der Rente ermöglichten. Stattdessen gelten nun für Frauen und Männer die gleichen Bedingungen für den Renteneintritt, wie zum Beispiel die „Rente mit 63“ für langjährig Versicherte. Bei allen vorgezogenen Altersrenten wurden Rentenabschläge eingeführt, die einen vorzeitigen Renteneintritt finanziell unattraktiv machen (IAQ 2022). Zugleich hat auch der Prozess der schrittweisen Anhebung der Regelaltersgrenze von 65 auf 67 Jahre eingesetzt. Im Jahr 2022 betrug das durchschnittliche Austrittsalter der Männer aus der Altersteilzeit 63,9 Jahre. Das Austrittsalter der Frauen lag mit 64,0 Jahren nur geringfügig höher. Die rentenrechtlichen Änderungen haben somit zu einer Angleichung des Austrittsalters von altersteilzeitbeschäftigten Männern und Frauen geführt. Insgesamt gehen Altersteilzeitbeschäftigte im Durchschnitt noch etwas früher in Rente als die restlichen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Das durchschnittliche Alter bei Rentenbeginn lag im Jahr 2022 bei Männern und Frauen bei 64,4 Jahren (DRV 2024).

Das Ein- und Austrittsalter unterscheidet sich in Großbetrieben deutlich von dem in den übrigen Betrieben. So lag das durchschnittliche Eintrittsalter in die Altersteilzeit in Betrieben ab 1.000 Beschäftigten im Jahr 2022 bei 59,5 Jahren und damit deutlich unter dem Wert der übrigen Betriebe (60,5 Jahre). Auch das Austrittsalter lag mit 63,8 Jahren etwas niedriger als in den übrigen Betrieben (64,0 Jahre).

Dies deckt sich mit den Ergebnissen von Dauth und Hirschenauer (2025). Demnach scheiden Beschäftigte, die in Altersteilzeit tätig waren, meist früher aus dem Erwerbsleben aus als Beschäftigte, die keine Altersteilzeit genutzt haben. Außerdem ist die Wahrscheinlichkeit eines vorzeitigen Ausscheidens aus dem Erwerbsleben in größeren Betrieben höher als in kleineren. Gerade größere Unternehmen nutzen die Altersteilzeit gezielt zur Umstrukturierung und zur Verjüngung der Belegschaft (Fröhler 2015).

2.4.2 Vereinbarte Dauer der Altersteilzeit

Es gibt nach der aktuellen Fassung des AltTZG keine Mindestlaufzeit für die Altersteilzeit. Eine Laufzeit ist bis zu 12 Jahren möglich, wenn die Halbierung der wöchentlichen Arbeitszeit über einen Zeitraum von 6 Jahren innerhalb dieser 12 Jahre realisiert wird. Dadurch besteht die Möglichkeit, die Altersteilzeit auf die Zeit von der Vollendung des 55. bis zur Vollendung der Regelaltersgrenze auszuweiten. Jedoch sehen auch hier tarifvertragliche Regelungen kürzere Laufzeiten vor. Den Aufstockungsbetrag und die zusätzlichen Rentenbeiträge muss der Arbeitgeber allerdings nur für maximal sechs Jahre zahlen.

Für Personen, die in den Jahren 2009 bis 2014 in die Altersteilzeit eingetreten waren, lässt sich auf Basis der verwendeten BeH-Daten die durchschnittliche Dauer der Altersteilzeitvereinbarungen berechnen, da diese „Eintrittskohorten“ die Altersteilzeit bereits fast vollständig beendet haben. In Bezug auf die Dauer stellt das Jahr 2009 eine Ausnahme dar, da die Altersteilzeit aufgrund des Auslaufens der Förderung von vielen Beschäftigten „vorgezogen“ in Anspruch genommen wurde. Dies verdeutlicht der sprunghafte Anstieg bei der Inanspruchnahme zum 31.12.2009 (siehe auch Abbildung 2 auf Seite 13). Im Laufe des Jahres 2009 traten über 260 Tausend Personen in die Altersteilzeit ein. In den Folgejahren waren die Eintrittszahlen weitaus niedriger. Im Durchschnitt der Jahre 2010 bis 2014 waren es jährlich nur rund 30 Tausend, im Zeitraum zwischen 2015 und 2023 rund 60 Tausend Übertritte in die Altersteilzeit jährlich.

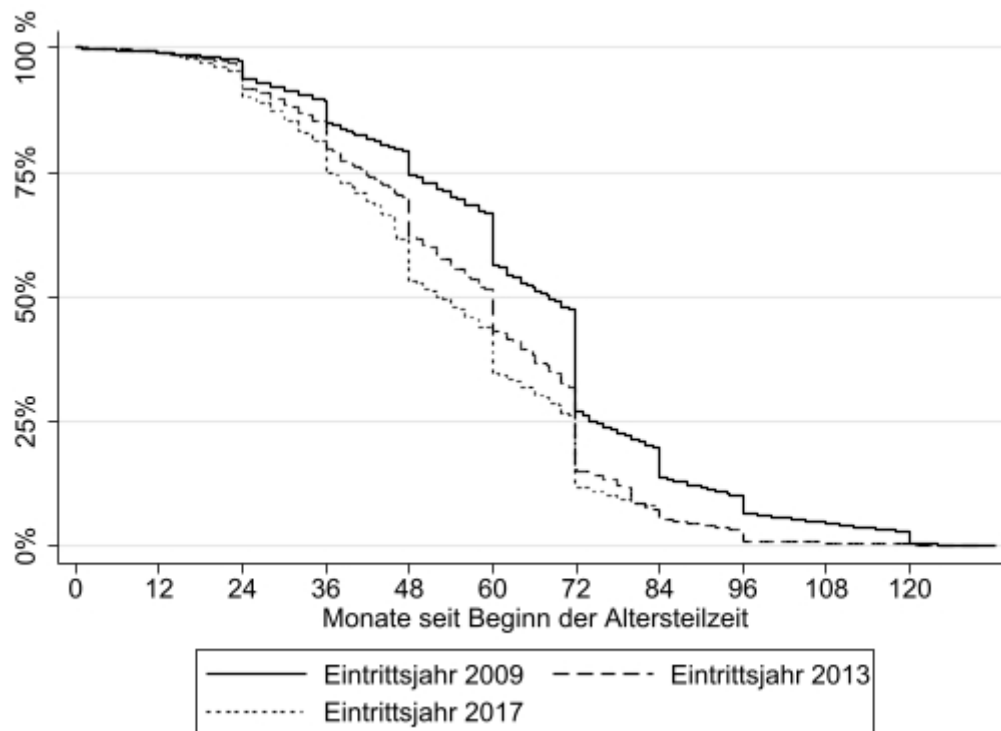
Die vereinbarte Dauer der Altersteilzeitvereinbarungen, die im Jahr 2009 geschlossen wurden, war mit fast 5 ½ Jahren deutlich länger als bei den Eintritten in den Folgejahren. Dies deutet darauf hin, dass Beschäftigte den Eintritt in die Altersteilzeit – soweit dies möglich war – vorgezogen haben, um sie noch in Anspruch nehmen zu können. Ohne das Auslaufen der staatlichen Förderung wäre der Eintritt in die Altersteilzeit erst zu einem späteren Zeitpunkt erfolgt. Die durchschnittliche vereinbarte Dauer war bei Frauen mit 5,6 Jahren etwas länger als bei Männern mit 5,2 Jahren. In den Jahren 2010 bis 2014 lag die vereinbarte Dauer mit durchschnittlich 4,8 Jahren wieder niedriger, wobei sich kein eindeutiges Muster hinsichtlich der Dauer zwischen Frauen und Männern erkennen lässt.

Mithilfe von „Verbleibswahrscheinlichkeiten“ lässt sich darstellen, wie lange Beschäftigte nach Beginn der Altersteilzeit in dieser Beschäftigungsform verbleiben. Die nach Eintrittsjahr differenzierte Darstellung (vgl. Abbildung 11) zeigt, dass die Verbleibsraten schneller sinken, die Verweildauer also gesunken ist. Die Altersteilzeit wird demzufolge zunehmend für kürzere Zeiträume vereinbart. Von den Altersteilzeitbeschäftigten, die 2009 in die Altersteilzeit gewechselt waren, befanden sich nach 5 Jahren (60 Monaten) noch mehr als die Hälfte weiterhin in Altersteilzeit, von den Personen des Eintrittsjahrs 2013 noch rund 40 Prozent und von Personen, die 2017 eine Vereinbarung geschlossen hatten, dauerte nur bei einem Drittel die

Altersteilzeit länger als fünf Jahre. Somit ist die durchschnittliche Dauer der Altersteilzeitvereinbarungen im Laufe der Zeit kontinuierlich gesunken.

Abbildung 11: „Verbleibswahrscheinlichkeit“ in der Altersteilzeit nach Eintrittsjahren

Eintrittsjahre 2009, 2013 und 2017, in Prozent



Quelle: IAB-Beschäftigtenhistorik, eigene Berechnungen. © IAB

Anhand von OLS-Regressionen⁴ (vgl. Tabelle A6 im Anhang) wurde zusätzlich untersucht, welche Merkmale eines Beschäftigten bzw. seiner Tätigkeit die Dauer der vereinbarten Altersteilzeit beeinflussen. Die Dauer der Altersteilzeit (der Eintrittsjahre 2009 bis 2013 in Monaten) bildet dabei die zu erklärende Variable. Dabei dienen zahlreiche Merkmale als erklärende Variablen, die aus der IAB-Beschäftigungshistorik und dem IAB-Betriebs-Historik-Panel zur Verfügung stehen.

Die Dauer der Altersteilzeit ist bei Frauen signifikant kürzer, was auch für Beschäftigte in Ostdeutschland sowie bei Beschäftigten mit hohen Arbeitsbelastungen zutrifft. Hingegen haben Beschäftigte mit deutscher Staatsangehörigkeit ebenso wie höher Qualifizierte längere Dauern vereinbart. Auch wenn das Blockmodell für die Altersteilzeit gewählt wurde ist die vereinbarte Dauer signifikant länger, wenngleich berücksichtigt werden muss, dass bei der Altersteilzeit im Blockmodell aufgrund der Freistellungsphase das Ende der Erwerbstätigkeit schon eingetreten ist, bevor das finale Ende des Arbeitsverhältnisses erreicht ist. Ein positiver Zusammenhang zeigt sich auch, wenn eine Nebentätigkeit ausgeübt wird und mit steigendem Tagesentgelten – je höher der Verdienst desto länger sind die vereinbarten Altersteilzeitphasen.

⁴ Die Regressionskoeffizienten geben den Zusammenhang in Monaten wieder. Signifikante Werte größer Null kennzeichnen einen positiven; signifikante Werte kleiner Null einen negativen Zusammenhang, bezogen auf die jeweilige Referenzkategorie. Die Sterne kennzeichnen die jeweiligen Signifikanzniveaus.

Logischerweise zeigt das Eintrittsalter einen starken, negativen Zusammenhang, denn je später Personen in die Altersteilzeit eintreten, umso kürzer können sie tendenziell in der Altersteilzeit verbleiben.

Im Vergleich zu fertigungstechnischen Berufen, die als Referenzkategorie gewählt wurden, ist die vereinbarte Dauer der Altersteilzeitvereinbarungen in allen Berufen höher, vor allem im Land-, Forst- und Gartenbau, in Reinigungsberufen sowie in Bau- und Ausbauberufen. Ein ähnliches Bild zeigt sich mit Blick auf die Wirtschaftszweige: Im Vergleich zur Referenzkategorie „Produzierendes Gewerbe“ ist die Laufzeit der Altersteilzeit in fast allen anderen Branchen länger, insbesondere im Öffentlichen Dienst, Erziehung und Gesundheit sowie bei den sonstigen Dienstleistungen und in der Land- und Forstwirtschaft. Die Dauer der Altersteilzeit variiert zudem nach Betriebsgröße. In Großbetrieben ist sie signifikant kürzer. Diese Ergebnisse bestätigen, dass die Altersteilzeit gerade in Großbetrieben des Produzierenden Gewerbes zum vorzeitigen Übergang in den Ruhestand eingesetzt wird.

2.4.3 Vereinbartes Arbeitszeitmodell

Tatsächlich ist die Altersteilzeit in der Regel nicht das was ihr Name verspricht – sie ist meist keine Teilzeit und sie führt auch nur selten gleitend in den Ruhestand. Sie zielt eher weniger auf den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit ab, als vielmehr auf einen früheren Austritt aus dem Erwerbsleben.

Die Altersteilzeit wird ganz überwiegend in Form des Blockmodells, das einen frühzeitigen Abschied aus der aktiven Berufstätigkeit durch den Wechsel in die Freistellungsphase ermöglicht, praktiziert. Bei der geförderten Altersteilzeit betrug der Anteil des Blockmodells (siehe Infobox 1, Seite 9) Ende 2009 rund 90 Prozent (Wanger 2009). Engstler und Romeu Gordo (2017) zeigen mit den Daten des Deutschen Alterssurveys, dass auch im Jahr 2014 mit 76,1 Prozent noch immer die große Mehrheit das Blockmodell praktizierte oder plante. Jedoch hatte sich der Anteil des echten Teilzeitmodells an allen praktizierten und beabsichtigten Regelungen zwischen 2002 und 2014 von 13,6 auf 21,0 Prozent erhöht.

In den Daten der BeH (vgl. Infobox 1, Seite 10) wird das Ende der Arbeitsphase beim Blockmodell mit dem Abgabegrund „32“ gekennzeichnet. Auf Basis dieser Meldungen bestätigt sich, dass auch weiterhin der Großteil der Altersteilzeitbeschäftigten das Blockmodell wählt. In den Eintrittsjahren 2009 bis 2018 lag der Anteil des Blockmodells bei den schon beendeten Altersteilzeit-Beschäftigungsverhältnissen bei durchschnittlich 82 Prozent. In diesem Zeitraum sticht einzig das Jahr 2010 hervor, indem mit 76 Prozent ein geringerer Anteil zu beobachten war. Das könnte auch mit Vorzieheffekten aufgrund des Auslaufens der Förderung der Altersteilzeit Ende 2009 zusammenhängen. Hinsichtlich der Wahl des Arbeitszeitmodells lassen sich keine Geschlechterunterschiede feststellen. Je größer der Betrieb, desto seltener wird das Teilzeitmodell vereinbart. In Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten lag der Anteil des Teilzeitmodells bei 23 Prozent, in Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten dagegen nur bei 16 Prozent.

Die Branchenbetrachtung zeigt, dass das Teilzeitmodell häufiger in den Branchen „Erbringung wirtschaftlicher Dienstleistungen“ (30 %) und Baugewerbe (29 %) vereinbart wird, das Blockmodell hingegen insbesondere im Produzierenden Gewerbe (86 %) und in der Öffentlichen Verwaltung (88 %) weit verbreitet ist.

In den BeH-Daten gibt es außerdem den Meldegrund „Tätigkeitsschlüssel“, mit dem sich unterscheiden lässt, ob das Beschäftigungsverhältnis in der Arbeitsphase einer Vollzeit- oder einer Teilzeitbeschäftigung entspricht. Die Vorgaben für die Altersteilzeit sehen vor, dass sich die Arbeitszeit im Blockmodell nach der Arbeitszeit in der Beschäftigungsphase richtet und entsprechend gemeldet werden muss. Bei den bereits beendeten Altersteilzeitvereinbarungen mit Blockmodell aus den Jahren 2009 bis 2018 war rund ein Viertel der Beschäftigten in der Arbeitsphase in Teilzeit tätig. Dieser Anteil ist bei Frauen und Männern allerdings sehr unterschiedlich. Während die Teilzeitquote in der Ansparphase bei Männern bei 14 Prozent lag, betrug sie bei Frauen 51 Prozent. Dies entspricht den Teilzeitquoten der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der entsprechenden Altersgruppe und bestätigt die geschlechtsspezifischen Arbeitszeitmuster.

Im Teilzeitmodell sollte der Tätigkeitsschlüssel sowohl in der Beschäftigungs- als auch in der Freistellungsphase durchgängig als Teilzeittätigkeit gemeldet werden. Dies ist vielen Betrieben offenbar nicht bekannt, denn auch im Teilzeitmodell wird häufig „Vollzeit“ als Arbeitszeit gemeldet. Bei korrekter Meldung müsste die Teilzeitquote im Teilzeitmodell 100 Prozent betragen. Die Auswertungen zeigen jedoch, dass die Teilzeitquoten im Teilzeitmodell nur geringfügig höher liegen als jene im Blockmodell.

Mithilfe von logistischen Regressionen⁵ (vgl. Tabelle A7 im Anhang) wurde zusätzlich untersucht, welche Merkmale eines Beschäftigten bzw. seiner Tätigkeit die Wahrscheinlichkeit für die Wahl des Blockmodells in der Altersteilzeit erhöht oder senkt.

Frauen entscheiden sich mit einer höheren Wahrscheinlichkeit für das Blockmodell als Männer. Eventuell passen sie ihren Erwerbsaustritt über die Freistellungsphase an den Renteneintritt des (häufig etwas älteren) Partners an. So zeigen Ergebnisse einer Befragung (Ebener et al. 2024), dass Frauen mit älterem Partner ihren Ausstiegswunsch häufig dem Ruhestand ihres Partners anpassen.

Mit steigendem Eintrittsalter sinkt hingegen die Wahl des Blockmodells. Auch Beschäftigte in Ostdeutschland wählen häufiger das Blockmodell. Bei Personen deutscher Nationalität ist die Wahrscheinlichkeit, das Blockmodell zu wählen, geringer. Mit steigenden Tagesentgelten sowie mit höherem Ausbildungsniveau sinkt die Wahrscheinlichkeit für das Blockmodell. Je höher die Arbeitsbelastung im ausgeübten Beruf, desto wahrscheinlicher wird das Blockmodell genutzt. Hierbei können gesundheitliche Motive eine Rolle spielen.

Ein weiterer wichtiger Faktor für die Vereinbarung von Blockmodellen ist schließlich die Branchenzugehörigkeit des Betriebes. Im Vergleich zu der Referenzkategorie „Produzierendes Gewerbe“ haben Beschäftigte im Öffentlichen Dienst, im Bereich Erziehung und Gesundheit sowie bei sonstigen Dienstleistungen eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit auf das Blockmodell; deutlich geringer ist die Wahrscheinlichkeit im Baugewerbe und der Land- und Forstwirtschaft. Im Vergleich zu fertigungstechnischen Berufen besteht bei allen anderen Berufen eine niedrigere Chance auf das Blockmodell, vor allem für Berufe im Gesundheitsbereich und im

⁵ Die Ergebnisse sind in Form von Odds-Ratios dargestellt. Die Sterne geben das Signifikanzniveau an (hat ein Wert nicht mindestens einen Stern, lassen sich keine signifikanten Unterschiede (Schwellenwert $p < .05$) zur gewählten Referenzkategorie bestimmen). Signifikante Werte über Eins bedeuten eine höhere Wahrscheinlichkeit für die Nutzung des Blockmodells in der Altersteilzeit im Vergleich zur Referenzkategorie, während signifikante Werte kleiner Eins eine geringere Nutzungswahrscheinlichkeit anzeigen.

Handel. Bei der Wahl des Arbeitszeitmodells ist das Ausüben einer Nebentätigkeit bei Frauen und Männern mit unterschiedlichen Wahrscheinlichkeiten verbunden. So ist die Wahrscheinlichkeit, das Blockmodell zu wählen, bei Frauen geringer und bei Männern hingegen höher, wenn parallel eine Nebentätigkeit ausgeübt wird. Zudem steigt die Wahrscheinlichkeit, das Blockmodell zu vereinbaren, mit der Betriebsgröße.

2.4.4 Nebentätigkeiten während der Altersteilzeit

Während der Altersteilzeit ist es möglich einen geringfügigen Nebenjob auszuüben. Seit dem Ende der durch die Bundesagentur für Arbeit geförderten Altersteilzeit besteht zudem keine Hinzuverdienstgrenze⁶ mehr, weder in der Arbeits- und Ausgleichsphase des Blockmodells noch im Teilzeitmodell. Entsprechend des deutlichen Anstiegs aller Nebentätigkeiten ist auch bei den Altersteilzeitbeschäftigten der Anteil derer mit einem geringfügigen Nebenjob deutlich gestiegen (vgl. Tabelle A8, Seite 18). Während Ende 2009 5,5 Prozent der Altersteilzeitbeschäftigten einen Minijob hatten, waren es Ende 2013 bereits 9 Prozent. Ende 2023 lag der Anteil mit 6,9 Prozent wieder etwas niedriger. Im Vergleich liegt der Anteil der Personen mit Nebenjob unter allen 55- bis 65-Jährigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten höher (7,8 %). Das dürfte zum einen damit zusammenhängen, dass es sich bei den Altersteilzeitbeschäftigten um Beschäftigte mit hohem Einkommen handelt. Darüber hinaus scheinen sich – insbesondere im Teilzeitmodell – die Beschäftigten explizit für eine Reduktion der Arbeitszeit und der Arbeitsbelastungen entschieden zu haben, was gegen die Aufnahme eines Nebenjobs spricht.

Mit 6,7 Prozent liegt der Anteil der Altersteilzeitbeschäftigten mit Nebenjob bei Frauen sogar etwas unter dem der Männer (7,0 %), obwohl Frauen in der Gruppe der älteren sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (55 bis 65 Jahre) Ende 2023 mit 9,5 Prozent deutlich häufiger einen Nebenjob hatten als Männer mit 6,2 Prozent. Eine überdurchschnittlich hohe Nebenjobquote findet sich bei Beschäftigten, die als „Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten“, in „Reinigungsberufen“ oder in „Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufen“ tätig sind.

Mithilfe von logistischen Regressionsmodellen⁷ wurde zusätzlich untersucht, welche Merkmale eines Beschäftigten bzw. seiner Tätigkeit die Nebenjob-Wahrscheinlichkeit in der Altersteilzeit erhöhen oder senken; die Modellergebnisse sind im Anhang in Tabelle A8 dargestellt. Dabei haben Frauen eine signifikant geringere Wahrscheinlichkeit einen Nebenjob auszuüben als Männer, obwohl Nebenjobs bei älteren Beschäftigten normalerweise häufiger bei Frauen anzutreffen sind. Dies bestätigt die zuvor beschriebenen deskriptiven Befunde.

⁶ Nimmt ein Beschäftigter in Altersteilzeit eine sozialversicherte Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber aufnimmt, werden ganz normal Sozialversicherungsbeträge fällig. Die Altersteilzeit wird hierdurch nicht berührt. Somit darf, zumindest was die Sozialversicherungsbeträge betrifft, ein Altersteilzeitbeschäftigter eine Nebenbeschäftigung in einem anderen Betrieb oder als Selbstständiger aufnehmen. Die Sozialversicherungsfreiheit der Aufstockungsbeträge wird hierdurch nicht gefährdet. Allerdings können Regelungen im Altersteilzeitvertrag Einschränkungen oder aber auch Verbote beinhalten. Arbeitsrechtlich ist auch während der Freistellungsphase das vertragliche Wettbewerbsverbot zu beachten. Das heißt, der Arbeitnehmer darf keine Konkurrenzaktivität zu seinem bisherigen Arbeitgeber ausüben.

⁷ Die Ergebnisse sind in Form von Odds-Ratios dargestellt. Die Sterne geben das Signifikanzniveau an (hat ein Wert nicht mindestens einen Stern, lassen sich keine signifikanten Unterschiede (Schwellenwert $p < .05$) zur gewählten Referenzkategorie bestimmen). Signifikante Werte über Eins bedeuten eine höhere Wahrscheinlichkeit für eine Nebentätigkeit in der Altersteilzeit im Vergleich zur Referenzkategorie, während signifikante Werte kleiner Eins eine geringere Nutzungswahrscheinlichkeit anzeigen.

Bei Altersteilzeitbeschäftigten steigt in höheren Altersgruppen die Wahrscheinlichkeit, einen Nebenjob auszuüben. Dies ist nicht überraschend, da sie sich im Falle des Blockmodells dann häufiger in der Freistellungsphase befinden und somit deutlich mehr Zeit für einen Nebenjob haben. Personen nichtdeutscher Nationalität sind unter den Altersteilzeitbeschäftigten mit Nebenjob überdurchschnittlich vertreten. Ein klares Indiz für finanzielle Gründe bei der Aufnahme eines Nebenjobs während der Altersteilzeit zeigt sich zudem auch im Zusammenhang mit dem Einkommen: Mit steigenden Tagesentgelten nimmt die Wahrscheinlichkeit für einen Zweitjob ab. In eine ähnliche Richtung weisen die Ergebnisse zur Ausbildung: mit steigendem Ausbildungsniveau sinkt die Wahrscheinlichkeit für einen Nebenjob. Überraschend sind zudem die Ergebnisse hinsichtlich der Arbeitsbelastung: Je höher die Arbeitsbelastung im ausgeübten Beruf war, desto wahrscheinlicher wurde ein Nebenjob ausgeübt. Eventuell wird die Arbeitszeit und damit die Belastung im anstrengenden Hauptberuf reduziert, und eine weniger belastende Nebentätigkeit mit geeigneteren Tätigkeitsinhalten aufgenommen. Die Betriebsgröße hat einen deutlichen Einfluss auf die Ausübung von Zweitjobs: In kleineren Betrieben ist die Wahrscheinlichkeit höher, dass ein Nebenjob ausgeübt wird.

In Bezug auf die hauptberufliche Tätigkeit der Beschäftigten lassen sich ebenfalls Unterschiede bei der Ausübung eines Nebenjobs erkennen. So besteht im Vergleich zur Referenzkategorie „Fertigungstechnische Berufe“ in den meisten anderen Berufen eine höhere Wahrscheinlichkeit einen Nebenjob auszuüben. Dies gilt insbesondere für Berufe im Sicherheitsbereich, in der Reinigung, im Gesundheitssektor und im Gastgewerbe. Im Vergleich zu einer Beschäftigung im „Verarbeitenden Gewerbe“ zeigte sich ein positiver Zusammenhang zwischen einem Nebenjob in der Altersteilzeit und der Branche des Hauptberufes insbesondere in den Bereichen „Handel, Verkehr, Lagerei“ und „Erbringung wirtschaftlicher Dienstleistungen“.

2.5 Zwischenfazit

Nach der Abschaffung der staatlichen Förderung der Altersteilzeit im Jahr 2009, können Vereinbarungen zur Altersteilzeit in Deutschland nur noch auf Basis tariflicher und betrieblicher Regelungen abgeschlossen werden und bieten die Möglichkeit, die Arbeitszeit in den letzten Berufsjahren zu reduzieren.

Nach 2009 ist die Inanspruchnahme von Altersteilzeit deutlich zurückgegangen: Ende des Jahres 2023 befanden sich knapp 4 Prozent der 55- bis 65-jährigen abhängig Beschäftigten in der Altersteilzeit (rund 300 Tsd. Personen), Ende 2009 waren es noch 18 Prozent. Frauen nutzen die Altersteilzeit weniger als Männer, vermutlich auch aufgrund geringerer Durchschnittslöhne und höherer Teilzeitquoten. Ihr Anteil betrug 2023 nur noch ein Drittel. Auch regional zeigen sich Unterschiede: In Westdeutschland ist die Altersteilzeit weiterverbreitet als in Ostdeutschland. Ursprünglich eingeführt, um einen flexiblen Übergang in den Ruhestand zu ermöglichen, wird die Altersteilzeit nach wie vor vorrangig zur Verkürzung der Lebensarbeitszeit genutzt. Zum einen liegt das Zugangsalter zur Rente niedriger als bei allen Versicherten. Zum anderen erfolgt durch die starke Nutzung des Blockmodells der tatsächliche Ausstieg aus dem Erwerbsleben nochmals früher.

Die Altersteilzeit ist nach wie vor ein wichtiges Instrument für den Übergang in den Ruhestand. Da es keinen allgemeinen Anspruch auf Altersteilzeit gibt und sich Betrieb und Arbeitnehmer darauf verständigen müssen, hängt die Inanspruchnahme von Altersteilzeit vor allem von den

betrieblichen bzw. tariflichen Gegebenheiten ab. Wie die Daten zeigen, bieten vor allem große Industriebetriebe die Möglichkeit der Altersteilzeit im Blockmodell, insbesondere um Personal sozialverträglich abzubauen und die Belegschaft zu verjüngen (Dauth/Hirschenauer 2025). Insgesamt ist der Zugang zur Altersteilzeit stark selektiv, und zwar nicht nur zwischen den Betrieben und Branchen, sondern auch innerhalb von Betrieben. So ist die Altersteilzeit zum Teil auf bestimmte Beschäftigtengruppen beschränkt und die Inanspruchnahme hängt stark von Geschlecht, Einkommen, Qualifikation und Arbeitszeit ab.

3 Zeitwertkonten für längerfristige Freistellungen

3.1 Die Regelungen zu Zeitwertkonten

Eine weitere flexible Möglichkeit für den Übergang in den Ruhestand sind sogenannte separate Langzeitkonten, die auch als „Zeitwertkonten“ bekannt sind. Über diese Konten können Beschäftigte ihre Arbeitszeit lebenslaufforientiert und nach ihren Präferenzen gestalten, indem sie über die vereinbarte Regelarbeitszeit hinausgehende (Zeit-)Guthaben ansparen. Diese lassen sich für längere Freistellungen (Sabbaticals) oder für Phasen mit reduzierter Arbeitszeit bei vollem Einkommen nutzen. Mit dem Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen (Flexi-II-Gesetz) im Jahr 2009 wurde die Nutzung von Langzeitkonten auf eine neue rechtliche Grundlage gestellt (vgl. Infobox 3, Seite 33). Das Gesetz legte den rechtlichen Rahmen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen fest und führte insbesondere einen Insolvenzschutz für die gesammelten Guthaben ein.

Infobox 3: Gesetzliche Regelungen und Daten zu Zeitwertkonten

Flexi-II-Gesetz

Mit Inkrafttreten des Gesetzes zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen (Flexi-II-Gesetz) im Jahr 2009 wurde die Nutzung von Langzeitkonten auf eine neue rechtliche Grundlage gestellt. Die wichtigsten Neuerungen waren, dass Langzeitkonten in Form einer schriftlichen Wertguthabenvereinbarung geführt werden müssen, dass die Guthaben in Geldeinheiten geführt und insolvenzgesichert werden müssen und dass die angesammelten Guthaben – anders als die üblichen Arbeitszeitkonten – nicht zum Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitsschwankungen verwendet werden dürfen. Zudem wurde die Mitnahmemöglichkeit bei Arbeitgeberwechsel verbessert (Seifert et al. 2013). Mit dieser rechtlichen Absicherung wollte der Gesetzgeber die Verbreitung der bis dahin wenig verbreiteten Langzeitkonten – im neuen Sprachgebrauch Zeitwertkonten – deutlich vorantreiben.

IAB-Betriebspanel

Die empirischen Analysen basieren auf dem IAB-Betriebspanel, einer repräsentativen Arbeitgeberbefragung zu Themen der betrieblichen Personalpolitik und Beschäftigung. Das IAB-Betriebspanel existiert seit 1993 in West- und seit 1996 in Ostdeutschland und umfasst ein breites Fragenspektrum zu einer Vielzahl beschäftigungspolitischer Themen. Bundesweit werden jährlich gut 15.000 Betriebe aus allen Wirtschaftszweigen und Größenklassen befragt. Sie werden als geschichtete Zufallsstichprobe aus der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit gezogen. Diese basiert auf der Beschäftigungsstatistik, zu der Arbeitgeber alle sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten unter der Nummer ihres Betriebes melden. Grundgesamtheit sind somit Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Bellmann et al. 2024).

Die Informationen zu den Ansparmöglichkeiten größerer Arbeitszeitguthaben für längerfristige Arbeitsfreistellungen werden im zweijährigen Abstand bei den Betrieben erhoben. Insgesamt liegen für die Jahre 2006 bis 2022 rund 140 Tausend Beobachtungen zu Langzeitkonten vor. Die im Zuge der gesetzlichen Neuregelung eingeführte Begrifflichkeit „Zeitwertkonto“ und Definition (z. B. Insolvenzsicherung) wurde erst ab 2022 in den Fragetext übernommen („separate insolvenzgesicherte Langzeitkonten (Zeitwertkonten)“; zuvor „separate Langzeitkonten“), da mittlerweile davon ausgegangen werden konnte, dass die neuen Regelungen weitgehend in den Betrieben etabliert sind.

Durch die geänderte Abfrage seit 2022 dürfte die betriebliche Verbreitung von Zeitwertkonten, die den gesetzlichen Regelungen entsprechen, präziser erfasst sein. Vor der Änderung neigten die allgemein formulierten Fragen dazu, die Nutzung im IAB-Betriebspanel zu überschätzen (vgl. Ellguth et al. 2018). Seit 2022 werden auch die Ausgleichszeiträume für die Arbeitszeitkonten nicht mehr spezifisch erfragt, sodass nicht zusätzlich nach einem fest definierten Ausgleichszeitraum eingegrenzt werden kann. So gelten beispielsweise Arbeitszeitkonten mit Ausgleichszeiträumen von über einem Jahr aufgrund der Länge häufig als Langzeitkonten.

In der Befragung des Jahres 2022 lautete die Abfrage zu den Langzeitkonten wie folgt:

74. a) Gibt es in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle die Möglichkeit, größere Arbeitszeitguthaben für längerfristige Arbeitsfreistellungen anzusparen, sei es auf separaten Langzeitkonten oder im Rahmen der regulären Arbeitszeitkontenregelungen?

Bitte alles Zutreffende ankreuzen!

Ja, und zwar für ...

- A Langzeitfreistellungen (Sabbaticals) ☐
B Weiterbildungszeiten ☐
C Verkürzung der Lebensarbeitszeit ☐
D Freistellungen für Familienzeiten ☐
E Sonstiges ☐

Nein ☐ ► weiter mit Frage 75!

- b) Werden diese Arbeitszeitguthaben für längerfristige Arbeitsfreistellungen als separate, insolvenzgesicherte Langzeitkonten (Zeitwertkonten) geführt?

Ja ☐

Nein ☐

- c) Wie viel Prozent aller Beschäftigten sind berechtigt, größere Arbeitszeitguthaben für längerfristige Arbeitsfreistellungen anzusparen?ca. %

Falls genaue Angabe nicht möglich, bitte schätzen!

- d) Und wie viel Prozent aller Beschäftigten machen tatsächlich von dieser Möglichkeit Gebrauch?ca. %

Falls genaue Angabe nicht möglich, bitte schätzen!

In Anlehnung an Ellguth et al. (2018) wird auf Basis von Daten des IAB-Betriebspanels in den nachfolgenden Abschnitten die Verbreitung von Zeitkonten für längerfristige Freistellungen untersucht; insbesondere welche Betriebe dieses Instrument bisher anbieten und nutzen. Im Gegensatz zu den Auswertungen von 2018, die insbesondere Langzeitkonten mit einem Ausgleichszeitraum von über einem Jahr in den Blick nahmen, konzentrieren sich die folgenden Auswertungen auf Betriebe, in denen es prinzipiell die Möglichkeit gibt, größere Zeitguthaben für eine längere Freistellung von der Arbeit anzusparen – sei es über separate Langzeitkonten oder aber auch im Rahmen von regulären Arbeitszeitkontenregelungen. Der Ausgleichszeitraum spielt hierbei keine Rolle.

3.2 Verbreitung und Nutzung von separaten Zeitkonten für längerfristige Arbeitsfreistellungen

Im Jahr 2022 verfügten rund 10 Prozent der Betriebe in Deutschland über Zeitkonten, die für längerfristige Arbeitsfreistellungen verwendet werden konnten (vgl. Tabelle 4).

Tabelle 4: Verbreitung und Nutzung von Zeitkonten für längerfristige Arbeitsfreistellungen
2012 bis 2022, Anteile in Prozent

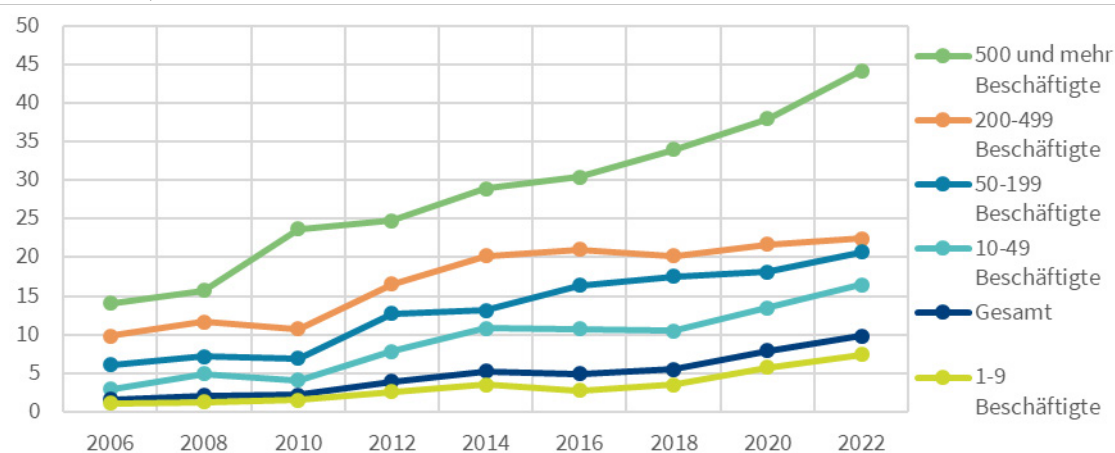
	2012	2014	2016	2018	2020	2022
Betriebe mit Arbeitszeitkonten	28	32	35	34	36	37
Betriebe mit Zeitkonten für längerfristige Arbeitsfreistellungen	4	5	5	5	8	10
Anteil der separaten Langzeitkonten*	50	49	46	50	36	29
Beschäftigte						
... in Betrieben mit Zeitkonten für längerfristige Arbeitsfreistellungen	14	16	17	18	21	23
... mit Anspruch auf Zeitkonten für längerfristige Arbeitsfreistellungen	10	12	13	14	16	18
... mit Nutzung von Zeitkonten für längerfristige Arbeitsfreistellungen	4	4	4	5	5	6

* Anmerkung: ab dem Jahr 2022 wird nach „insolvenzgesicherten“ Langzeitkonten gefragt, deshalb Bruch in der Zeitreihe möglich.

Quelle: IAB-Betriebspanel, hochgerechnete Ergebnisse, Betriebe mit gültigen Angaben. © IAB

Im Vergleich zu den weit verbreiteten Arbeitszeitkonten – rund 37 Prozent der Betriebe verfügten im Jahr 2022 über Arbeitszeitkonten – werden Langzeitkonten in weitaus geringerem Maße genutzt. Seit dem Jahr 2012 hat sich die Verbreitung von Langzeitkonten allerdings mehr als verdoppelt.

Abbildung 12: Verbreitung von Zeitkonten für längerfristige Arbeitsfreistellungen nach Betriebsgröße
2006 bis 2022, Anteile in Prozent



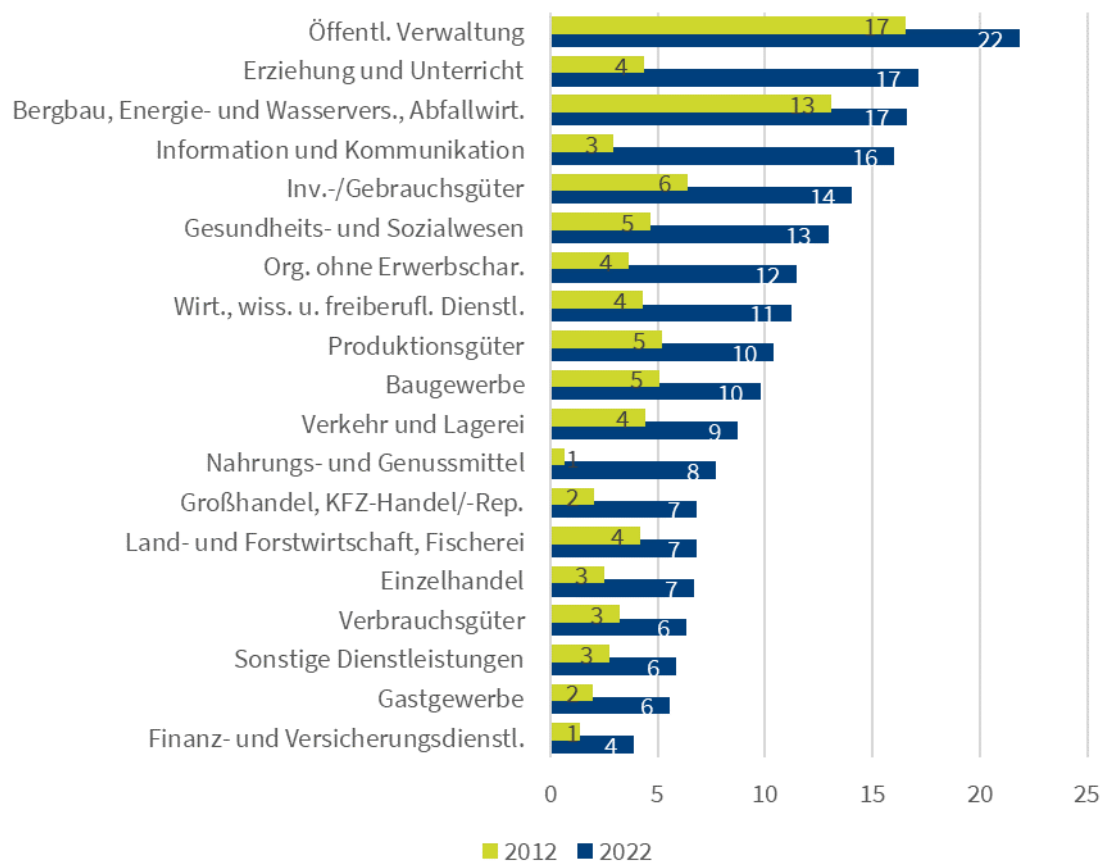
Quelle: IAB-Betriebspanel, hochgerechnete Ergebnisse, Betriebe mit gültigen Angaben. © IAB

Die Verbreitung variiert stark abhängig von der Betriebsgröße (vgl. Abbildung 12). In kleinen und mittleren Betrieben (bis 499 Beschäftigte) ist die Verbreitung geringer und der Anstieg flacher. Gerade kleine Betriebe verfügen häufig nicht über die erforderlichen sozialrechtlichen und finanzwirtschaftlichen Kenntnisse (Seifert 2020). Bei den Großbetrieben (500 und mehr Beschäftigte) zeigt sich zwischen 2006 und 2022 ein deutlicher Aufwärtstrend: Während 2006 nur 14 Prozent dieser Betriebe Arbeitszeitkonten für längere Freistellungen anboten, waren es 2022 bereits 44 Prozent.

Abbildung 13 veranschaulicht die Verbreitung von Langzeitkonten für längerfristige Arbeitsfreistellungen nach Branchen. In der öffentlichen Verwaltung sind diese am weitesten

verbreitet, wobei der Anteil im Jahr 2022 bei 22 Prozent lag. Dies dürfte damit zusammenhängen, dass hier die Notwendigkeit der Insolvenzversicherung aufgrund der fehlenden Insolvenzfähigkeit des öffentlichen Dienstes entfällt. Und zudem besteht die Ausnahme, dass die Konten in Zeit und nicht in Geld geführt werden können (Seifert 2020). Demgegenüber ist die Verbreitung in den Bereichen Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Gastgewerbe, sonstige Dienstleistungen oder auch im Verbrauchsgütergewerbe vergleichsweise gering.

Abbildung 13: Verbreitung von Zeitkonten für längerfristige Arbeitsfreistellungen nach Branchen
2012 und 2022, Anteile in Prozent



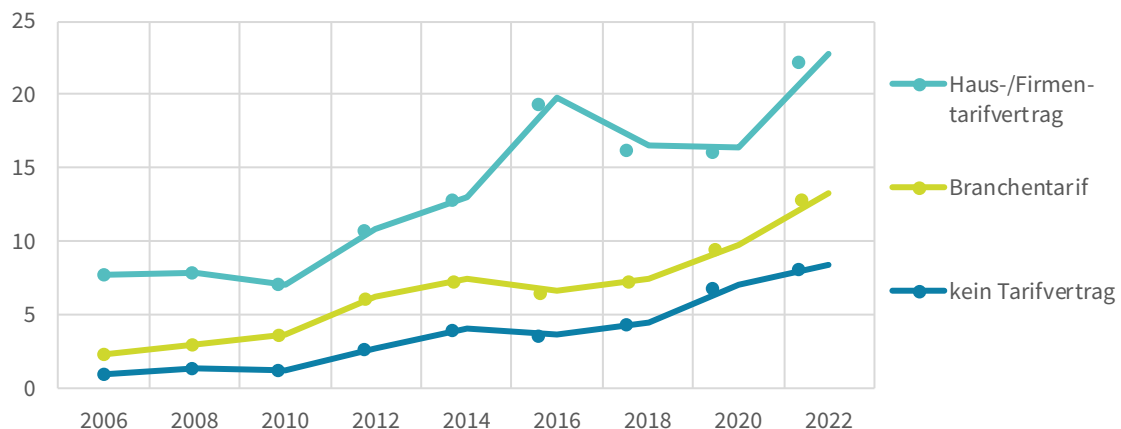
Quelle: IAB-Betriebspanel, hochgerechnete Ergebnisse, Betriebe mit gültigen Angaben. © IAB

Aus Tabelle 4 wird ersichtlich, dass der Anteil der separaten Zeitwertkonten, die für längerfristige Arbeitsfreistellungen geführt werden, seit 2012 tendenziell abnimmt, von 50 Prozent im Jahr 2012 auf 29 Prozent im Jahr 2022. Ein Grund für diesen geringeren Anteil könnte sein, dass die gesetzlichen Regelungen als zu kompliziert empfunden werden und offenbar nicht attraktiv genug für die Arbeitgeber sind, die letztlich über die Einführung solcher Konten entscheiden (Seifert et al. 2013).

Ein weiterer Grund für den Rückgang des Anteils im Jahr 2022 dürfte die Umstellung der Befragung sein, bei der nun explizit nach „separaten *insolvenzgesicherten* Langzeitkonten (Zeitwertkonten)“ gefragt wird (zuvor „separaten Langzeitkonten“). Aufgrund dieser spezifischeren Abfrage mit expliziter Nennung der Insolvenzversicherung, könnte sich der Anteil der

Betriebe mit solchen Konten reduziert haben, da möglicherweise keine formalen Regelungen vorlagen. Besonders sehr kleine Betriebe (9 und weniger Beschäftigte) und Großbetriebe (500 und mehr Beschäftigte) gaben nun seltener an, dass sie insolvenzgesicherte Langzeitkonten führen. Insgesamt hat also nur ein kleiner Teil der Betriebe überhaupt Langzeitkonten bzw. Wertguthaben im Sinne des Flexi-II-Gesetzes.

Abbildung 14: Verbreitung von Zeitkonten für längerfristige Arbeitsfreistellungen nach Tarifbindung
2006 bis 2022, Anteile in Prozent



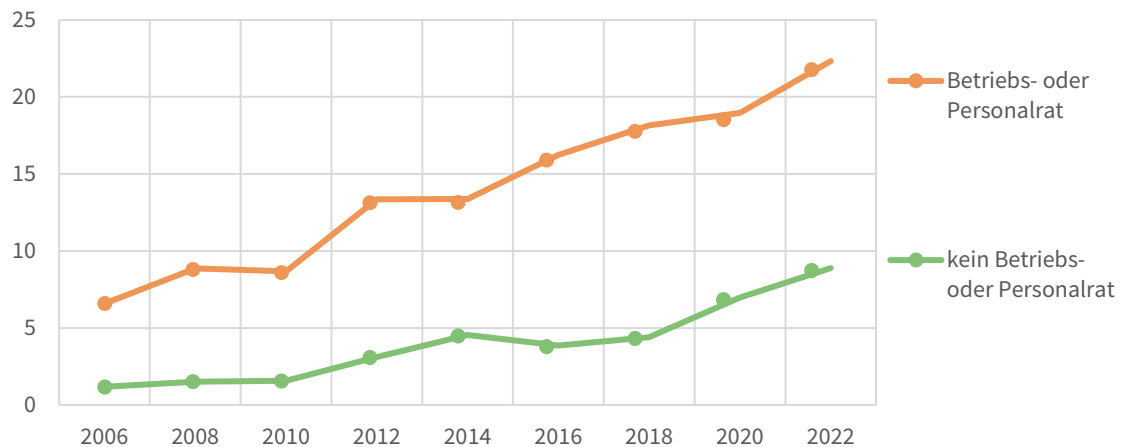
Quelle: IAB-Betriebspanel, hochgerechnete Ergebnisse, Betriebe mit gültigen Angaben. © IAB

Zeitkonten für eine längerfristige Arbeitsfreistellung sind mit 23 Prozent am häufigsten in Betrieben mit Haus- oder Firmentarifvertrag anzutreffen (vgl. Abbildung 14). Diese bieten oft eine höhere Flexibilität und Anpassungsfähigkeit an die spezifischen Bedürfnisse eines Unternehmens, um maßgeschneiderte Regelungen zu finden. Die Regelungen in Branchentarifverträgen sind hingegen häufiger standardisiert und lassen weniger Raum für spezifische betriebliche Lösungen, was zu der geringeren Verbreitung (13 %) beitragen kann. Eine noch geringere Verbreitung zeigt sich in Betrieben ohne Tarifvertrag (8 %). Dies sind oft kleinere Betriebe, die möglicherweise nicht über die Kapazitäten verfügen, um komplexe Regelungen für Zeitkonten zu entwickeln und zu verwalten. Langzeitkonten erfordern eine sorgfältige Planung und Verwaltung, um den vielfältigen Anforderungen sowohl der Belegschaft als auch der Unternehmen gerecht zu werden.

Gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG hat der Betriebs- bzw. Personalrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Verteilung der Arbeitszeit. Dies betrifft auch die Einführung und Ausgestaltung von Arbeitszeitkonten, da diese eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit ermöglichen. Aufgrund dieses Mitbestimmungsrechts sind Zeitkonten für längerfristige Arbeitsfreistellungen in Betrieben mit Personal- oder Betriebsrat deutlich stärker verbreitet (22 %) als in Betrieben ohne (9 %) (vgl. Abbildung 15).

Abbildung 15: Verbreitung von Zeitkonten für längerfristige Arbeitsfreistellungen nach betrieblicher Mitbestimmung

2006 bis 2022, Anteile in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel, hochgerechnete Ergebnisse, Betriebe mit gültigen Angaben. © IAB

Zeitwertkonten werden in der Regel nur einem Teil der Belegschaft angeboten – abhängig von Faktoren wie Qualifikation und Art des Beschäftigungsverhältnisses (Wotschack 2018). Seit 2012 erfasst das IAB-Betriebspanel, wie viele Beschäftigte in den jeweiligen Betrieben Anspruch auf Zeitwertkonten für längerfristige Freistellungen haben und wie viele diese Möglichkeit tatsächlich wahrnehmen (vgl. Tabelle 4 auf Seite 35).

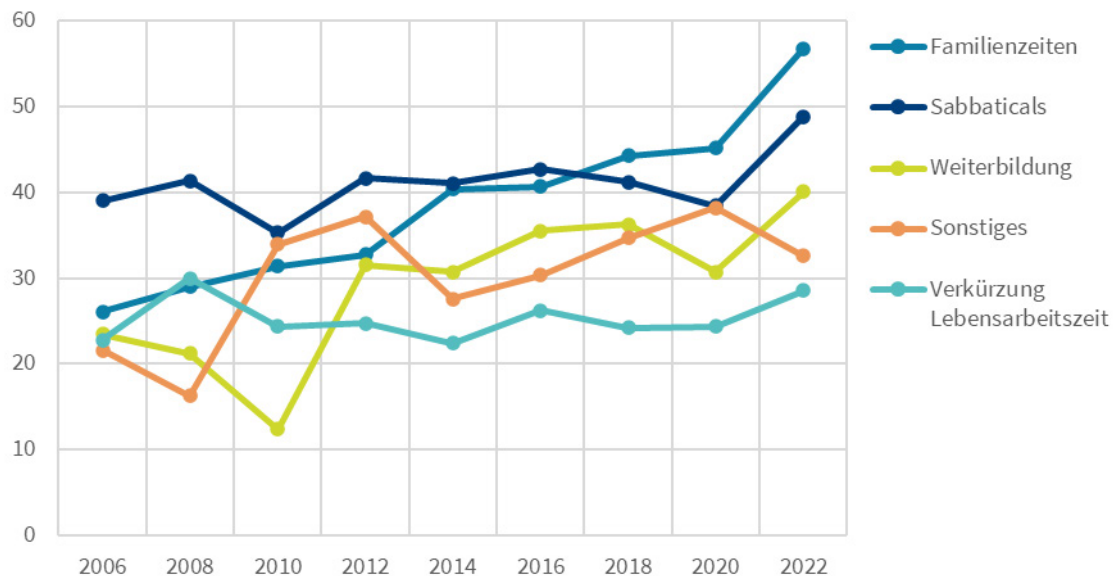
Rund ein Viertel aller Beschäftigten arbeitete 2022 in Betrieben mit Zeitwertkonten für längerfristige Arbeitsfreistellungen. Von diesen waren rund drei Viertel in entsprechende Regelungen einbezogen – das entspricht rund 18 Prozent aller Beschäftigten. Von diesen rund 7,6 Millionen potenziellen Nutzern machte ein Viertel, also knapp 2 Millionen Beschäftigte, tatsächlich von dieser Möglichkeit Gebrauch. Insgesamt nutzen also rund 6 Prozent der Beschäftigten ein solches Zeitwertkonto. Die betriebliche Nutzung hat damit in den letzten Jahren leicht zugenommen (2012: 4 %).

3.3 Verbreitung und Nutzung von separaten Zeitkonten für längerfristige Freistellungen

Der Verwendungszweck von Zeitwertkonten kann grundsätzlich in zwei Kategorien unterteilt werden: optionale und altersbezogene Zeitwertkonten (Ellguth et al. 2018). Bei der optionalen Variante werden die angesparten Zeitguthaben während der Erwerbsphase wieder abgebaut. Sie können für längerfristige Freistellungen (Sabbaticals) sowie für Weiterbildungs- oder Familienzeiten bei vollem Arbeitsentgelt genutzt werden. Im Gegensatz dazu sind altersbezogene Langzeitkonten darauf ausgelegt, die angesparten Guthaben am Ende des Erwerbslebens zu entnehmen, um einen vorzeitigen Renteneintritt oder Altersteilzeit ohne staatliche Finanzierung zu ermöglichen.

Abbildung 16: Verwendungszweck von Zeitkonten für längerfristige Arbeitsfreistellungen

2012 bis 2022, Anteile in Prozent der Betriebe mit Zeitkonten (Mehrfachantworten möglich)



Quelle: IAB-Betriebspanel, hochgerechnete Ergebnisse, Betriebe mit gültigen Angaben. © IAB

Zwischen 2002 und 2022 lassen sich bei den Verwendungsformen der Zeitkonten (vgl. Abbildung 16) einige Verschiebungen feststellen. In den meisten Betrieben sind die angesparten Zeitguthaben für Familienzeiten vorgesehen. Längere Freistellungen, sogenannte Sabbaticals, folgen an zweiter Stelle. In gut jedem dritten Betrieb mit Zeitkonten für längerfristige Arbeitsfreistellungen werden die Guthaben für Weiterbildungszeiten genutzt. Diese drei Verwendungsmöglichkeiten weisen 2022 die höchsten Zuwächse auf. Interessant ist, dass der Anteil der Betriebe, die eine Verkürzung der Lebensarbeitszeit zum Ausgleich des angesparten Guthabens anbieten, seit 2006 relativ unverändert ist und von allen Nutzungsmöglichkeiten den geringsten Anteil ausmacht.

Insgesamt bieten die Betriebe ihren Beschäftigten im Zeitverlauf zunehmend mehr Wahlmöglichkeiten bei der Verwendung ihrer Zeitguthaben. Allerdings gibt es deutliche Unterschiede je nach Betriebsgröße. Die Verwendung von Zeitkonten, als Instrument zur Verkürzung der Lebensarbeitszeit steigt mit der Betriebsgröße deutlich an. Sie ist bei Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten, nach den Sabbaticals (86 %) die zweithäufigste Verwendungsform (71 %). Hingegen geben kleine Betriebe vor allem Familienzeiten als Verwendungszweck (59 %) an. Für sie ist die Einrichtung von Langzeitkonten für den früheren Austritt aus dem Erwerbsleben sowie deren Insolvenzversicherung und Anlage der Wertguthaben mit größerem Aufwand und höheren Kosten verbunden. Daher setzt nur etwa ein Viertel der kleinen Betriebe diese Konten zur Verkürzung der Lebensarbeitszeit ein.

Gerade für die altersbezogene Nutzung von Zeitwertkonten müssen Beschäftigte hohe Wertguthaben aufbauen. Das erweist sich für viele Beschäftigte aufgrund eingeschränkter zeitlicher bzw. finanzieller Spielräume als schwierig. Zudem erfordert der Aufbau größerer Guthaben eine hinreichend lange Betriebszugehörigkeit.

3.4 Bestimmungsfaktoren für Langzeitkonten im Betrieb

Mittels multivariater Analysen soll zudem geklärt werden, welche betrieblichen Determinanten damit in Verbindung stehen, dass Betriebe Zeitkonten für längerfristige Freistellungen bzw. altersbezogene Zeitkonten für die Verkürzung der Lebensarbeitszeit führen. Dazu werden logistische Regressionen⁸ mit robusten Standardfehlern berechnet. Die Ergebnisse der Analysen (siehe Tabelle A9 im Anhang) bestätigen die deskriptiven Befunde.

So steigt die Wahrscheinlichkeit von Langzeitkonten mit der Betriebsgröße signifikant an. Insbesondere altersbezogene Zeitwertkonten sind signifikant häufiger in Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten anzutreffen. Auch über die Jahre hinweg ist die Bedeutung von Zeitwertkonten gestiegen. Die Ergebnisse bestätigen, dass sich die Wahrscheinlichkeit der Nutzung von Langzeitkonten mit Tarifbindung des Betriebes deutlich erhöht – etwas stärker, wenn zusätzlich ein Betriebs- oder Personalrat existiert. Altersbezogene Langzeitkonten sind vor allem in Betrieben mit Tarifbindung und betrieblicher Mitbestimmung deutlich häufiger anzutreffen. Auch zwischen Ost- und Westdeutschland zeigen sich Unterschiede – in Betrieben in Westdeutschland sind Langzeitkonten häufiger anzutreffen.

Gerade in Betrieben, in denen Überstunden geleistet werden, sind Langzeitkonten häufiger anzutreffen, so erlauben doch Arbeitszeitkonten mehr Gestaltungsoptionen bei der Arbeitszeit und ermöglichen es bei schwankenden Auftragslagen Überstundenansammlungen in Plusstunden erfassen, die später durch Freizeit ausgeglichen werden können, was Einsparungen bei Überstundenzuschlägen ermöglicht.

Darüber hinaus ist die Wahrscheinlichkeit von Langzeitkonten mit dem Anteil an Beschäftigten in akademischen Tätigkeiten positiv korreliert, während die Wahrscheinlichkeit in Betrieben mit hohen Anteilen an Einfahtätigkeiten eher sinkt. Ebenfalls steigt die Wahrscheinlichkeit für Langzeitkonten mit den betrieblichen Durchschnittslöhnen.

Im Vergleich zum Verarbeitenden Gewerbe finden sich in der öffentlichen Verwaltung oder auch im Bereich Erziehung und Unterricht weitaus häufiger Zeitwertkonten für längerfristige Freistellungen. Altersbezogene Zeitwertkonten sind vor allem bei Betrieben in der Land- und Forstwirtschaft, der öffentlichen Verwaltung sowie dem Bereich Bergbau, Energie- und Wasserversorgung statistisch signifikant häufiger anzutreffen als im Verarbeitenden Gewerbe.

3.5 Zwischenfazit

In den vergangenen Jahren ist eine steigende Tendenz bei der Entwicklung von Zeitkonten für längerfristige Arbeitsfreistellungen zu beobachten. Diese Regelungen waren im Jahr 2022 in rund 10 Prozent der Betriebe möglich, wobei die Verbreitung mit zunehmender Betriebsgröße steigt. Vor allem größere, tarifgebundene Betriebe zeigen eine signifikante Zunahme, diese verfügen häufig über die notwendigen Ressourcen und Kapazitäten zur Implementierung von Langzeitkonten, während kleinere Betriebe aufgrund der Komplexität und Kosten in der Einführung zurückhaltender sind.

⁸ Die Ergebnisse sind in Form von Odds-Ratios dargestellt. Die Sterne geben das Signifikanzniveau an (hat ein Wert nicht mindestens einen Stern, lassen sich keine signifikanten Unterschiede (Schwellenwert $p < .05$) zur gewählten Referenzkategorie bestimmen). Signifikante Werte über Eins bedeuten eine höhere Wahrscheinlichkeit für die betriebliche Nutzung von Langzeitkonten im Vergleich zur Referenzkategorie, während signifikante Werte kleiner Eins eine geringere Nutzungswahrscheinlichkeit anzeigen.

Hinsichtlich der Verwendungsformen zählen Familienzeiten, Sabbaticals und Weiterbildungszeiten zu den häufigsten. Die Verkürzung der Lebensarbeitszeit ist insgesamt weniger verbreitet, allerdings in großen Betrieben weitaus häufiger anzutreffen. Ein Hindernis könnte die Herausforderung für Beschäftigte sein, ausreichend Guthaben für einen langen Zeithorizont anzusparen. Darüber hinaus zeigen sich signifikante Unterschiede je nach Branche, mit einer höheren Verbreitung insbesondere in der öffentlichen Verwaltung im Vergleich zu anderen Branchen.

Zusammenfassend deuten die Befunde darauf hin, dass Langzeitkonten eher den qualifizierteren Beschäftigten in größeren, tarifgebundenen Betrieben mit höheren Löhnen zugutekommen. Die Ergebnisse verweisen darauf, dass ähnlich wie bei anderen arbeitsmarkt- oder personalpolitischen Maßnahmen und Instrumenten – beispielsweise dem Kurzarbeitergeld (Behrens/Pekarek 2023), der Homeoffice-Nutzung (Mergener 2020) oder der Brückenteilzeit (Hohendanner/Wanger 2023) – die Inanspruchnahme ungleich verteilt ist und tendenziell eher Beschäftigte in den Kernsegmenten des deutschen Arbeitsmarktes von ihnen profitieren.

Ein grundsätzliches Problem besteht darin, dass sich der Nutzen von Langzeitkonten erst langfristig einstellt, während die Kosten in Form von nicht verwendeten Überstunden oder nicht verfügbaren Einkommensbestandteilen sofort anfallen (Hartl et al. 2025). Gerade für die Verkürzung der Lebensarbeitszeit müssen größere Guthaben mit einem weitem Zeithorizont erst einmal angespart werden, damit treten sie auch in Konkurrenz zur Kurzzeitflexibilität der Beschäftigten und Betriebe (Ellguth et al. 2018). Die auf dem Langzeitkonto angesammelten Überstunden stehen den Beschäftigten für einen kurzfristigen Freizeitausgleich nicht zur Verfügung. Auch für die Unternehmen schränkt der Aufbau solcher Zeitkonten die Reaktionsfähigkeit in auftragsschwachen Zeiten erheblich ein, da die Zeitguthaben auf dem Langzeitkonto nicht für solche Zwecke verwendet werden können.

4 Fazit

Aufgrund des demografischen Wandels haben Betriebe es zunehmend mit alternden Belegschaften zu tun. Konzepte, die ein altersgerechtes Arbeiten ermöglichen und dazu beitragen, die Beschäftigungsfähigkeit der älteren Mitarbeiter zu erhalten, sind deshalb wichtig. Gerade bei einer bis zum 67. Lebensjahr verlängerten Lebensarbeitszeit sollte die Arbeitsmarktpolitik den Fokus darauf legen, wie Beschäftigte möglichst bis zur Ruhestandsgrenze in den Betrieben gehalten werden können. Eine Möglichkeit hierfür sind gleitende Übergänge in den Ruhestand im Rahmen flexibler Arbeitszeiten. Dazu können Instrumente, wie eine „echte Altersteilzeit“ oder die Nutzung von Zeitwertkonten beitragen.

Altersteilzeit kann nur bei Vorliegen eines Tarifvertrages oder einer Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden. Obwohl sie ursprünglich mit der Intention eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand eingeführt wurde, wird die Altersteilzeit weiterhin meist im Blockmodell genutzt, was einem vorzeitigen Austritt aus den Erwerbsleben entspricht. Gerade in Großbetrieben wird die Altersteilzeit als Instrument für einen sozialverträglichen Personalabbau und zur Verjüngung der Belegschaft eingesetzt. Denn Betriebe sehen sich nicht nur mit einem Fachkräftemangel

konfrontiert, sondern können parallel dazu beispielsweise aufgrund von Umstrukturierungen an einer vorzeitigen Ausgliederung älterer Beschäftigter interessiert sein. So bewegt sich die Altersteilzeit in einem Spannungsverhältnis zwischen der Beschäftigungsförderung und der vorzeitigen Ausgliederung Älterer. Außerdem wird die Altersteilzeit seltener von Beschäftigten in Berufen mit hohen Arbeitsbelastungen genutzt, sodass der Zugang zu diesen Regelungen für besonders belastete Arbeitnehmer fraglich bleibt.

Daneben haben sich Zeitwertkonten als vielseitige Instrumente für längere Freistellungen etabliert, mit einer zunehmenden Verbreitung vor allem in größeren und tarifgebundenen Betrieben. Diese Konten ermöglichen es, Lebensarbeitszeiten flexibler zu gestalten. Dennoch ist ihre Nutzung zur Verkürzung der Lebensarbeitszeit aufgrund der Notwendigkeit, erhebliche Guthaben anzusparen, begrenzt.

Flexible Übergänge in den Ruhestand sind zwar möglich, jedoch in der praktischen Umsetzung stark von betrieblichen Strukturen und individuellen Voraussetzungen abhängig. Dies führt zu erheblichen Einschränkungen in der Zugänglichkeit dieser Instrumente. Die ungleiche Verteilung der Inanspruchnahme beider Regelungen zeigt, dass insbesondere qualifizierte Beschäftigte in größeren, tarifgebundenen Betrieben von diesen Regelungen profitieren, während Beschäftigte in Berufen mit hohen Belastungen oder in kleineren Unternehmen tendenziell weniger Zugang haben. Regionale und branchenspezifische Unterschiede verstärken diese Disparitäten.

Um den wachsenden Bedarf an flexiblen Übergängen in den Ruhestand gerecht zu werden, sollten Maßnahmen ergriffen werden, die den Zugang zu flexiblen Arbeitszeitmodellen und Rentenübergängen breiter verfügbar machen. Letztendlich sollten Konzepte für altersgerechte Arbeit weiterentwickelt werden, um die Langfristperspektiven für Arbeitnehmende mit hohen Belastungen zu verbessern und eine nachhaltige Beschäftigungsfähigkeit sicherzustellen.

Literatur

- Anger, Silke; Trahms, Annette; Westermeier, Christian (2018): Erwerbstätigkeit nach dem Übergang in Altersrente: Soziale Motive überwiegen, aber auch Geld ist wichtig. In: IAB-Kurzbericht, Nr. 24. <https://doku.iab.de/kurzber/2018/kb2418.pdf>, Abruf am 05.08.2025.
- Bäcker, Gerhard; Kistler, Ernst (2024): Altersteilzeit und Teilrente - Flexible Altersübergänge beim Renteneintritt. In: Bundeszentrale für politische Bildung (bpb) vom 30.04.2024. <https://www.bpb.de/themen/soziale-lage/rentenpolitik/291527/altersteilzeit-und-teilrente/#footnote-target-1> Abruf am 05.08.2025.
- Behrens, Martin; Pekarek, Andreas (2023): Delivering the goods? German industrial relations institutions during the COVID-19 crisis. In: Industrial Relations, Jg. 62, H. 2, S. 126–144. <https://doi.org/10.1111/irel.12319>
- Bellmann, Lisa; Gensicke, Miriam; Kohaut, Susanne; Möller, Iris; Schwengler, Barbara; Tschersich, Nikolai; Umkehrer, Matthias (2024): IAB-Betriebspanel (IAB-BP) 1993–2023. In: FDZ-Datenreport, Nr. 10. <https://doi.org/10.5164/IAB.FDZD.2410.de.v1>.
- Blank, Florian; Brehmer, Wolfram; Ahlers, Elke (2025): Wege in den Ruhestand. Angebot und Nutzung von Altersteilzeit und weiteren Instrumenten des Altersübergangs. In: WSI-Report, Nr. 104, Juni 2025. https://www.wsi.de/fpdf/HBS-009149/p_wsi_report_104_2025.pdf, Abruf am 05.08.2025.
- BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2023): Arbeitsrecht – Altersteilzeit – Schrittweise in den Ruhestand, Artikel veröffentlicht am 13. April 2023, <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Teilzeit-flexible-Arbeitszeit/Teilzeit/altersteilzeit-artikel.html>, Abruf am 05.08.2025.
- Brussig, Martin (2023a): Die Entwicklung des Zugangsalters in Altersrenten im Kohortenvergleich: Anstieg bei Männern und Frauen. In: Altersübergangs-Report, Nr. 02. <https://doi.org/10.17185/dupublico/78789>.
- Brussig, Martin (2023b): Übergänge in Altersrente aus Beschäftigung und Arbeitslosigkeit: Neue Entwicklungen in jüngeren Kohorten. In: Altersübergangs-Report, Nr. 03. <https://doi.org/10.17185/dupublico/78882>.
- Czepek, Judith; Weber, Enzo (2015): Die Flexi-Rente als Instrument zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung, In: IAB-Stellungnahme, Nr. 6. <https://doku.iab.de/stellungnahme/2015/sn0615.pdf>, Abruf am 05.08.2025.
- Dauth, Wolfgang; Hirschenauer, Franziska (2025): Ältere gehen im Westen später in Rente als im Osten und auf dem Land früher als in Städten, In: IAB-Forum vom 11. Februar 2025. <https://www.iab-forum.de/aeltere-gehen-im-westen-spaeter-in-rente-als-im-osten-und-auf-dem-land-frueher-als-in-staedten/>, Abruf am 25.05.2025.
- Destatis – Statistisches Bundesamt (2025a): Bevölkerung – Erwerbstätigkeit älterer Menschen, Europa in Zahlen. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Demografischer-Wandel/Aeltere-Menschen/erwerbstaetigkeit.html?nn=217388>, Abruf am 05.08.2025.

- Destatis – Statistisches Bundesamt (2025b): Bevölkerung, Erwerbstätige, Erwerbslose: Deutschland, Jahre (bis 2019), Geschlecht, Altersgruppen, GENESIS-Online, Code: 12211-9002. <https://www-genesis.destatis.de/datenbank/online>, Abruf am 05.08.2025.
- DRV – Deutsche Rentenversicherung (2024): Rentenatlas 2024 - Die Deutsche Rentenversicherung in Zahlen, Fakten und Trends, Das Alter bei Rentenbeginn, S. 19, www.deutsche-rentenversicherung.de/rentenatlas, Abruf am 25.05.2025.
- Ebener, Melanie; Garthe, Nina; Hasselhorn, Hans Martin (2024): Warum wollen ältere Beschäftigte früh in die Rente. Ergebnisse der lidA-Kohortenstudie (2022/2023). Bergische Universität Wuppertal. <https://doi.org/10.25926/hqg5-eg97>.
- Ellguth, Peter; Gerner, Hans-Dieter; Zapf, Ines (2018): Arbeitszeitkonten in Betrieben und Verwaltungen – Flexible Arbeitszeitgestaltung wird immer wichtiger, In: IAB-Kurzbericht, Nr. 15. <https://doku.iab.de/kurzber/2018/kb1518.pdf>, Abruf am 25.05.2025.
- Engstler, Heribert; Romeu Gordo, Laura (2017): Der Übergang in den Ruhestand: Alter, Pfade und Ausstiegspläne, S. 65–80. In: Mahne, K., Wolff, J. K., Simonson, J., & Tesch-Römer, C. (2017). Altern im Wandel: Zwei Jahrzehnte Deutscher Alterssurvey (DEAS). Springer Fachmedien Wiesbaden. https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/978-3-658-12502-8_4.pdf, Abruf am 25.05.2025.
- Fitzenberger, Bernd; Hutter, Christian; Söhnlein, Doris; Weber, Enzo (2023): Der starke Anstieg der Erwerbstätigkeit von Älteren ist ganz überwiegend dem Wachstum der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung geschuldet, In: IAB-Forum vom 2. Mai 2023. <https://www.iab-forum.de/der-starke-anstieg-der-erwerbstaetigkeit-von-aelteren-ist-ganz-ueberwiegend-dem-wachstum-der-sozialversicherungspflichtigen-beschaeftigung-geschuldet/>, Abruf am 25.05.2025.
- Fröhler, Norbert (2015): Betriebliche Regulierung des Übergangs von der Erwerbsphase in den Ruhestand. In: WSI-Mitteilungen, Nr. 2, S. 96–107. <https://doi.org/10.5771/0342-300X-2015-2-96>.
- Fuchs, Johann; Söhnlein, Doris; Weber, Brigitte (2022): Demografische Alterung führt zu einem stark sinkenden Erwerbspersonenpotenzial. In: Wirtschaftsdienst, Jg. 102, H. 2, S. 148–150. <https://doi.org/10.1007/s10273-022-3118-3>.
- Ganzer, Andreas; Schmucker, Alexandra; Wolter, Stefanie (2024): Betriebs-Historik-Panel 1975–2023. In: FDZ-Datenreport, Nr. 09. <https://doi.org/10.5164/IAB.FDZD.2409.de.v1>.
- Garthe, Nina; Hasselhorn, Hans Martin (2023): Wollen und können ältere Beschäftigte länger erwerbstätig bleiben, wenn sich ihre Arbeit verbessert? In: Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie, Jg. 73, S. 49–63. <https://doi.org/10.1007/s40664-022-00490-w>.
- Hammermann, Andrea; Schüler, Ruth Maria; Stettes, Oliver, 2024, Wer will im Rentenalter arbeiten? In: IW-Kurzbericht, Nr. 74, Köln. https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Gutachten/PDF/2024/IW-Gutachten_2024-Besch%C3%A4ftigung-vor-und-nach-dem-Renteneintritt.pdf, Abruf am 25.05.2025.
- Hartl, Tobias; Warning, Anja; Wanger, Susanne; Weber, Enzo (2025): Zunehmende Flexibilisierung der Arbeitszeit: Höchststand von 473 Millionen Stunden auf Kurzzeitkonten. In: IAB-Kurzbericht, Nr. 12. <https://doi.org/10.48720/IAB.KB.2512>.

Hohendanner, Christian; Kohaut, Susanne (2024): 75 Jahre Tarifvertragsgesetz: Sind Branchentarife und betriebliche Mitbestimmung ein Auslaufmodell? In: IAB-Forum vom 22. April 2024. <https://www.iab-forum.de/75-jahre-tarifvertragsgesetz-sind-branchentarife-und-betriebliche-mitbestimmung-ein-auslaufmodell/>, Abruf am 15.05.2025.

Hohendanner, Christian; Wanger, Susanne (2023): Luft nach oben bei der Brückenteilzeit. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2022 zur betrieblichen Verbreitung und zu personalpolitischen Reaktionen. In: Sozialer Fortschritt, Nr. 12, S. 949–981. <https://doi.org/10.3790/sfo.72.12.949>.

IAQ (2022): Süßes Gift? Abschaffung der Hinzuverdienstgrenzen bei vorgezogenen Altersrenten ab 2023. In: Sozialpolitik aktuell. Thema des Monats Oktober 2022. https://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/Politikfelder/Alter-Rente/Datensammlung/PDF-Dateien/abbVIII6a_Thema_Monat_10_2022.pdf, Abruf am 15.05.2025.

Kaldybajewa, Kalamkas; Kruse, Edgar (2007): Altersteilzeit immer beliebter – Statistische Fakten, Interpretationen und Bewertungen. In: RVaktuell 8, S. 244–253.

Kroll, Lars Eric (2011): Konstruktion und Validierung eines allgemeinen Index für die Arbeitsbelastung in beruflichen Tätigkeiten auf Basis von ISCO-88 und KldB-92. In: Methoden, Daten, Analysen (mda), Jg. 5, Nr. 1, S. 63–90. <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-255027>, Abruf am 15.05.2025.

Kroll, Lars Eric (2015): Job Exposure Matrices (JEM) for ISCO and KldB (Version 2.0). GESIS, Köln. Datenfile Version 1.0.0, <https://doi.org/10.7802/1102>.

Mergener, Alexandra (2020): Berufliche Zugänge zum Homeoffice. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie, 72 (Supplement 1), S. 511–534. <https://doi.org/10.1007/s11577-020-00669-0>.

Meyer, Iris; Walprecht, Sylvana; Petersen, Malte; Kühnhenrich, Daniel (2022): Wie wirksam ist das Flexirentengesetz bisher? Ein Kooperationsprojekt zur Gesetzesevaluierung. In: Wirtschaft und Statistik, 5, S. 88–102. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/265348/1/wista-2022-5-088-102.pdf>, Abruf am 05.08.2025.

Mika, Tatjana (2013): Risiken für eine Erwerbsminderung bei unterschiedlichen Berufsgruppen. In: Bundesgesundheitsblatt, Nr. 56, S. 391–398. <https://doi.org/10.1007/s00103-012-1622-0>.

Seifert, Hartmut (2020): Langzeitkonten – Warum ein gutes Arbeitszeitkonzept nur mäßig erfolgreich ist. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 73, H. 4, S. 300–303. <https://doi.org/10.5771/0342-300X-2020-4-300>.

Seifert, Hartmut; Kümmerling, Angelika; Riedmann, Arnold (2013): Langzeitkonten – überschätzte Erwartungen einer biografieorientierten Zeitpolitik? In: WSI-Mitteilungen, Jg. 66, H. 2, S. 133–143. <https://doi.org/10.5771/0342-300X-2013-2-133>.

Trahms, Annette; Vicari, Basha (2025): Erwerbstätigkeit von Älteren: Wer neben der Altersrente arbeitet, wechselt nur selten den Beruf. In: IAB-Kurzbericht, Nr. 1. <https://doi.org/10.48720/IAB.KB.2501>.

Walwei, Ulrich (2023): Ältere: Personalreserve für den sich verschärfenden Arbeits- und Fachkräftemangel? In: Wirtschaftsdienst, Nr. 7, S. 467–473. <https://doi.org/10.2478/wd-2023-0135>.

Wanger, Susanne (2009): Altersteilzeit: Beliebt, aber nicht zukunftsgerecht. In: IAB-Kurzbericht, Nr. 8. <https://doku.iab.de/kurzber/2009/kb0809.pdf>, Abruf am 05.08.2025.

Wanger, Susanne (2010a): Die Altersteilzeit im Zusammenspiel individueller und betrieblicher Einflussfaktoren. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 63, H. 8, S. 395–403. <https://doi.org/10.5771/0342-300X-2010-8-395>.

Wanger, Susanne (2010b): Wer nutzt die Altersteilzeit? Eine Analyse der Inanspruchnahme nach betrieblichen, persönlichen und beruflichen Merkmalen. In: T. Salzmann, V. Skirbekk & M.

Weiberg (Hrsg.) (2010): Wirtschaftspolitische Herausforderungen des demographischen Wandels, S. 175–200.

Wotschack, Philip (2018): Optionszeiten auf Basis von Langzeitkonten – eine kritische Bilanz. In: Working Paper Forschungsförderung, No. 57. https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-006842/p_fofoe_WP_057_2018.pdf, Abruf am 05.08.2025.

Zink, Lina; Brussig, Martin (2022): Erwerbsminderungsrente und Erwerbstätigkeit. In: Altersübergangs-Report, Nr. 01. <https://doi.org/10.17185/dupublico/75912>.

Anhang

Tabelle A5: Entwicklung der älteren sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (SVB) und der Altersteilzeitbeschäftigten (ATZ)

2000 bis 2023, Jahresdurchschnitte

Jahr	SVB 55-64 Jahre	SVB 55-65 Jahre	ATZ	ATZ-Quote je SVB 55-64 Jahre	ATZ-Quote je SVB 55-65 Jahre	Rentenein- stiegsalter
	in Tsd.	in Tsd.	in Tsd.	in %	in %	in Jahren / Monaten
2000	2.733		180	6,6		65
2001	2.617		267	10,2		65
2002	2.629		328	12,5		65
2003	2.619		382	14,6		65
2004	2.675		454	17,0		65
2005	2.784		495	17,8		65
2006	2.929		527	18,0		65
2007	3.163		545	17,2		65
2008	3.407		541	15,9		65
2009	3.621		575	15,9		65
2010	3.836		634	16,5		65
2011	4.109		543	13,2		65
2012	4.392	4.429	465	10,6	10,5	65+1M
2013	4.682	4.725	411	8,8	8,7	65+2M
2014	4.981	5.035	358	7,2	7,1	65+3M
2015	5.238	5.302	296	5,7	5,6	65+4M
2016	5.543	5.615	247	4,5	4,4	65+5M
2017	5.899	5.985	238	4,0	4,0	65+6M
2018	6.274	6.376	272	4,3	4,3	65+7M
2019	6.633	6.752	245	3,7	3,6	65+8M
2020	6.913	7.047	254	3,7	3,6	65+9M
2021	7.176	7.328	274	3,8	3,7	65+10M
2022	7.456	7.631	291	3,9	3,8	65+11M
2023	7.674	7.876	295	3,8	3,7	65+12M

Anmerkung: Ab 2012 Anhebung des Renteneinstiegsalters, deshalb auch Bezug auf die 55- bis 65-jährigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ausgewiesen.

Quelle: IAB-Beschäftigtenhistorik, Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen. © IAB

Tabelle A6: Modellergebnisse (OLS-Regressionen): Determinanten der Dauer der Altersteilzeit

Abh. Variable: Dauer der Altersteilzeit (in Monaten)	Beschäftigte in Altersteilzeit			Frauen in Altersteilzeit			Männer in Altersteilzeit		
	b		se	b		se	b		se
Geschlecht (Ref. Männlich)									
Weiblich	-0,648	***	(0,068)						
Eintrittsalter (in Jahren)	-8,306	***	(0,013)	-8,535	***	(0,021)	-8,169	***	0,017
Region (Ref. Westdeutschland)									
Ostdeutschland	-1,282	***	(0,067)	-2,211	***	(0,097)	-0,543	***	(0,093)
Staatsangehörigkeit (Ref. Andere)									
Deutsch	0,753	***	(0,105)	0,739	***	(0,194)	0,827	***	(0,124)
Ausbildung (Ref. ohne Berufsausbildung)									
mit Berufsausbildung	0,199	*	(0,097)	0,429	**	(0,140)	0,129		(0,133)
Fachhochschule/ Universität	2,217	***	(0,123)	2,999	***	(0,189)	1,765	***	(0,156)
keine Zuordnung möglich	-0,248	*	(0,099)	0,030		(0,144)	-0,322	*	(0,135)
Arbeitszeitmodell (Ref. Teilzeitmodell)									
Blockmodell	3,001	***	(0,072)	3,531	***	(0,119)	2,641	***	(0,090)
Nebentätigkeit (Ref. Keine)									
Ausübung Nebentätigkeit	0,793	***	(0,060)	0,657	***	(0,110)	0,822	***	(0,071)
Tagesentgelt (Euro)	0,006	***	(0,001)	0,014	***	(0,001)	0,003	**	(0,001)
Arbeitsbelastungen (Ref. Niedrig)									
Mittel	-0,805	***	(0,127)	-1,083	***	(0,249)	-0,891	***	(0,150)
Hoch	-1,757	***	(0,166)	-2,679	***	(0,310)	-1,423	***	(0,201)
Eintrittsjahr (Ref. 2009)									
2010	-2,019	***	(0,101)	-2,619	***	(0,198)	-1,761	***	(0,116)
2011	-1,598	***	(0,085)	-2,548	***	(0,167)	-1,162	***	(0,098)
2012	-1,134	***	(0,076)	-1,936	***	(0,136)	-0,702	***	(0,091)
2013	-0,748	***	(0,071)	-1,732	***	(0,124)	-0,176	*	(0,085)
Beruf (Ref. Fertigungstechn.)									
Land-, Forst-, Gartenbau	4,378	***	(0,334)	4,372	***	(0,808)	3,669	***	(0,373)
Fertigung	1,723	***	(0,126)	2,188	***	(0,283)	1,147	***	(0,148)
Bau/Ausbau	2,343	***	(0,129)	2,308	***	(0,474)	1,747	***	(0,140)
Lebensmittel/Gastgewerbe	1,688	***	(0,213)	2,355	***	(0,299)	0,365		(0,339)
Gesundheit	-0,272	+	(0,143)	-0,094		(0,226)	0,268		(0,234)
Soz./kult. Dienstleistungen	1,565	***	(0,125)	1,359	***	(0,203)	1,583	***	(0,190)
Handel	0,103		(0,110)	-0,711	**	(0,221)	0,351	**	(0,129)
Unternehmensführung/-organisation	0,363	*	(0,141)	-0,095		(0,285)	-0,032		(0,167)
Unternehmensbez. Dienstleistungen	0,399	**	(0,143)	0,014		(0,285)	0,025		(0,172)
IT- und naturwiss. Dienstleistungen	1,035	***	(0,126)	1,780	***	(0,270)	0,548	***	(0,144)
Sicherheit	1,683	***	(0,208)	2,660	***	(0,496)	1,274	***	(0,228)
Verkehr/Logistik	0,668	***	(0,096)	-0,971	***	(0,212)	0,735	***	(0,109)
Reinigung	1,937	***	(0,237)	3,386	***	(0,320)	-1,948	***	(0,527)
Betriebsgröße (Ref. 1-19 SVB)									
20-49 SVB	1,345	***	(0,126)	1,271	***	(0,188)	1,266	***	(0,167)
50-199 SVB	1,360	***	(0,109)	1,304	***	(0,164)	1,294	***	(0,145)
200-499 SVB	1,306	***	(0,113)	1,198	***	(0,171)	1,239	***	(0,149)
500-999 SVB	0,854	***	(0,119)	0,981	***	(0,182)	0,634	***	(0,157)

Abh. Variable: Dauer der Altersteilzeit (in Monaten)	Beschäftigte in Altersteilzeit			Frauen in Altersteilzeit			Männer in Altersteilzeit		
	b		se	b		se	b		se
1000+ SVB	0,240	*	(0,117)	1,300	***	(0,180)	-0,304	*	(0,153)
Branche (Ref. Prod. Gewerbe)									
Land- u. Fortwirtschaft	4,894	***	(0,458)	4,368	***	(0,796)	4,891	***	(0,561)
Baugewerbe	0,781	***	(0,200)	1,295	*	(0,510)	0,445	*	(0,219)
Handel, Verkehr, Lagerei	0,659	***	(0,088)	0,559	***	(0,164)	0,599	***	(0,105)
Information und Kommunikation	-0,140		(0,114)	-0,554	*	(0,233)	-0,245	+	(0,132)
Finanz- und Versicherungen	1,376	***	(0,107)	0,705	***	(0,160)	0,997	***	(0,155)
Grundstücks- und Wohnungswesen	2,614	***	(0,268)	3,850	***	(0,390)	1,077	**	(0,366)
Erbringung wirt. Dienstleistungen	1,286	***	(0,095)	1,695	***	(0,168)	0,845	***	(0,115)
Öff. Verw, Erziehung, Gesundheit	8,485	***	(0,097)	7,566	***	(0,149)	8,381	***	(0,138)
Sonstige Dienstleistungen	5,480	***	(0,154)	4,756	***	(0,220)	5,203	***	(0,226)
Beschäftigtenstruktur des Betriebes									
Anteil geringfügig Beschäftigte	-0,017	***	(0,004)	-0,015	**	(0,005)	-0,018	***	(0,005)
Teilzeitanteil	-0,017	***	(0,002)	-0,023	***	(0,003)	0,019	***	(0,003)
Anteil hoch Qualifizierte	0,011	***	(0,001)	0,019	***	(0,002)	-0,001		(0,002)
Durchschnittsalter Belegschaft	0,219	***	(0,006)	0,289	***	(0,010)	0,178	***	(0,008)
Arbeitsmarkanspannung	-0,875	***	(0,042)	-1,141	***	(0,071)	-0,728	***	(0,052)
Alter des Betriebes	0,016	***	(0,002)	0,020	***	(0,003)	0,014	***	(0,002)
Konstante	48,995	***	(0,268)	47,726	***	(0,409)	50,256	***	(0,318)
Pseudo R ²	0,645			0,644			0,645		
Personen	348.294			134.201			214.093		

Anmerkung: Signifikanzniveaus: + p < .1; * p < .05; ** p < .01; *** p < .001

Quelle: IAB-Beschäftigtenhistorik, eingegrenzt auf Beschäftigte, die in den Jahren 2009 bis 2013 in die Altersteilzeit eingetreten sind, eigene Berechnungen. © IAB

Tabelle A7: Modellergebnisse (logistische Regressionen): Determinanten der Vereinbarung des Blockmodells in der Altersteilzeit

Abh. Variable: Wahl des Blockmodells in der Altersteilzeit	Beschäftigte in Altersteilzeit			Frauen in Altersteilzeit			Männer in Altersteilzeit		
	b		se	b		se	b		se
Geschlecht (Ref. Männlich)									
Weiblich	1,428	***	(0,019)						
Eintrittsalter (in Jahren)	0,920	***	(0,003)	0,887	***	(0,004)	0,942	***	(0,003)
Region (Ref. Westdeutschland)									
Ostdeutschland	1,355	***	(0,021)	1,387	***	(0,031)	1,313	***	(0,028)
Staatsangehörigkeit (Ref. Andere)									
Deutsch	0,731	***	(0,022)	0,726	***	(0,039)	0,727	***	(0,027)
Ausbildung (Ref. ohne Berufsausbildung)									
mit Berufsausbildung	0,820	***	(0,022)	0,786	***	(0,029)	0,821	***	(0,031)
Fachhochschule/ Universität	0,317	***	(0,009)	0,436	***	(0,019)	0,282	***	(0,011)
keine Zuordnung möglich	0,819	***	(0,022)	0,832	***	(0,032)	0,795	***	(0,031)
Nebentätigkeit (Ref. Keine)									
Ausübung Nebentätigkeit	1,016		(0,015)	0,883	***	(0,022)	1,083	***	(0,019)
Tagesentgelt (Euro)	0,997	***	(0,000)	0,997	***	(0,000)	0,998	***	(0,000)
Arbeitsbelastungen (Ref. Niedrig)									
Mittel	1,100	***	(0,030)	1,063		(0,062)	1,127	***	(0,036)
Hoch	1,370	***	(0,051)	1,372	***	(0,097)	1,306	***	(0,059)
Eintrittsjahr (Ref. 2009)									
2010	0,647	***	(0,014)	0,639	***	(0,025)	0,648	***	(0,017)
2011	0,843	***	(0,016)	0,722	***	(0,025)	0,904	***	(0,021)
2012	0,823	***	(0,014)	0,803	***	(0,025)	0,839	***	(0,017)
2013	0,908	***	(0,015)	0,860	***	(0,025)	0,944	**	(0,019)
Beruf (Ref. Fertigungstechn.)									
Land-, Forst-, Gartenbau	0,626	***	(0,043)	0,450	***	(0,066)	0,703	***	(0,057)
Fertigung	0,807	***	(0,026)	0,615	***	(0,050)	0,867	***	(0,034)
Bau/Ausbau	0,852	***	(0,025)	0,704	**	(0,075)	0,872	***	(0,028)
Lebensmittel/Gastgewerbe	0,498	***	(0,024)	0,569	***	(0,043)	0,554	***	(0,041)
Gesundheit	0,237	***	(0,007)	0,292	***	(0,017)	0,223	***	(0,009)
Soz./kult. Dienstleistungen	0,586	***	(0,016)	0,603	***	(0,033)	0,648	***	(0,025)
Handel	0,436	***	(0,010)	0,504	***	(0,028)	0,444	***	(0,013)
Unternehmensführung/-organisation	0,516	***	(0,016)	0,627	***	(0,046)	0,512	***	(0,018)
Unternehmensbez. Dienstleistungen	0,594	***	(0,019)	0,729	***	(0,054)	0,571	***	(0,021)
IT- und naturwiss. Dienstleistungen	0,571	***	(0,016)	0,552	***	(0,038)	0,608	***	(0,020)
Sicherheit	0,950		(0,052)	0,616	***	(0,078)	1,072		(0,065)
Verkehr/Logistik	0,856	***	(0,021)	0,755	***	(0,046)	0,904	***	(0,025)
Reinigung	0,511	***	(0,030)	0,535	***	(0,043)	0,942		(0,142)
Betriebsgröße (Ref. 1-19 SVB)									
20-49 SVB	1,162	***	(0,029)	1,224	***	(0,044)	1,103	**	(0,038)
50-199 SVB	1,338	***	(0,029)	1,360	***	(0,043)	1,320	***	(0,040)
200-499 SVB	1,631	***	(0,037)	1,649	***	(0,056)	1,623	***	(0,050)

Abh. Variable: Wahl des Blockmodells in der Altersteilzeit	Beschäftigte in Altersteilzeit			Frauen in Altersteilzeit			Männer in Altersteilzeit		
	b		se	b		se	b		se
500-999 SVB	1,653	***	(0,040)	1,732	***	(0,064)	1,618	***	(0,053)
1000+ SVB	1,848	***	(0,043)	1,971	***	(0,071)	1,837	***	(0,058)
Branche (Ref. Prod. Gewerbe)									
Land- u. Fortwirtschaft	0,520	***	(0,047)	0,477	***	(0,069)	0,549	***	(0,063)
Baugewerbe	0,411	***	(0,018)	0,373	***	(0,036)	0,422	***	(0,021)
Handel, Verkehr, Lagerei	0,676	***	(0,013)	0,561	***	(0,020)	0,739	***	(0,017)
Information und Kommunikation	0,755	***	(0,019)	0,742	***	(0,039)	0,751	***	(0,023)
Finanz- und Versicherungen	0,823	***	(0,020)	1,017		(0,043)	0,712	***	(0,022)
Grundstücks- und Wohnungswesen	1,037		(0,059)	1,038		(0,090)	1,045		(0,079)
Erbringung wirt. Dienstleistungen	0,711	***	(0,014)	0,723	***	(0,027)	0,704	***	(0,017)
Öff. Verw, Erziehung, Gesundheit	1,412	***	(0,029)	1,205	***	(0,042)	1,500	***	(0,043)
Sonstige Dienstleistungen	1,232	***	(0,040)	1,160	**	(0,057)	1,210	***	(0,056)
Beschäftigtenstruktur des Betriebes									
Anteil geringfügig Beschäftigte	0,982	***	(0,001)	0,985	***	(0,001)	0,978	***	(0,001)
Teilzeitanteil	0,994	***	(0,000)	0,998	***	(0,001)	0,993	***	(0,001)
Anteil hoch Qualifizierte	0,994	***	(0,000)	0,995	***	(0,000)	0,993	***	(0,000)
Durchschnittsalter Belegschaft	1,027	***	(0,001)	1,019	***	(0,002)	1,031	***	(0,002)
Arbeitsmarktanpassung	1,184	***	(0,011)	1,246	***	(0,020)	1,160	***	(0,014)
Alter des Betriebes	1,003	***	(0,000)	1,006	***	(0,001)	1,001	**	(0,001)
Konstante	11,816	***	(0,647)	15,452	***	(1,516)	11,506	***	(0,797)
Pseudo R ²	0,094			0,066			0,113		
Personen	348.294			134.201			214.093		

Anmerkung: Signifikanzniveaus: + p < .1; * p < .05; ** p < .01; *** p < .001

Quelle: IAB-Beschäftigtenhistorik, eingegrenzt auf Beschäftigte, die in den Jahren 2009 bis 2013 in die Altersteilzeit eingetreten sind, eigene Berechnungen. © IAB

Tabelle A8: Modellergebnisse (logistische Regressionen): Determinanten des Ausübens eines geringfügigen Minijobs während der Altersteilzeit

Abh. Variable: Ausüben einer geringfügigen Nebentätigkeit während der Altersteilzeit	Beschäftigte in Altersteilzeit			Frauen in Altersteilzeit			Männer in Altersteilzeit		
	b		se	b		se	b		se
Geschlecht (Ref. Männlich)									
Weiblich	0,765	***	(0,016)						
Altersgruppe (Ref. 55-59 Jahre)									
60-64 Jahre	1,359	***	(0,035)	1,214	***	(0,057)	1,412	***	(0,044)
65+ Jahre	1,637	***	(0,078)	1,455	***	(0,115)	1,720	***	(0,104)
Region (Ref. Westdeutschland)									
Ostdeutschland	0,539	***	(0,016)	0,535	***	(0,024)	0,542	***	(0,021)
Staatsangehörigkeit (Ref. Andere)									
Deutsch	0,839	***	(0,032)	0,772	**	(0,063)	0,857	***	(0,038)
Ausbildung (Ref. ohne Berufsausbildung)									
mit Berufsausbildung	0,924	*	(0,033)	0,895	+	(0,051)	0,911	*	(0,043)
Fachhochschule/ Universität	0,733	***	(0,031)	0,861	*	(0,060)	0,676	***	(0,037)
keine Zuordnung möglich	0,978		(0,036)	0,934		(0,056)	0,969		(0,047)
Arbeitszeitmodell (Ref. Teilzeitmodell)									
Blockmodell	1,729	***	(0,029)	1,550	***	(0,044)	1,822	***	(0,037)
Tagesentgelt (Euro)	0,998	***	(0,000)	0,998	***	(0,000)	0,998	***	(0,000)
Arbeitsbelastungen (Ref. Niedrig)									
Mittel	1,075		(0,050)	1,088		(0,088)	1,064		(0,061)
Hoch	1,139	*	(0,069)	1,159		(0,125)	1,117		(0,083)
Beruf (Ref. Fertigungstechn.)									
Land-, Forst-, Gartenbau	0,995		(0,131)	1,569		(0,423)	0,880		(0,132)
Fertigung	0,997		(0,046)	0,948		(0,117)	0,987		(0,053)
Bau/Ausbau	1,197	***	(0,056)	1,205		(0,210)	1,133	*	(0,057)
Lebensmittel/Gastgewerbe	1,325	***	(0,096)	1,625	***	(0,172)	1,252	*	(0,139)
Gesundheit	1,327	***	(0,074)	1,636	***	(0,145)	1,299	**	(0,129)
Soz./kult. Dienstleistungen	0,972		(0,047)	1,143	+	(0,091)	1,059		(0,080)
Handel	1,124	**	(0,047)	1,275	**	(0,108)	1,150	**	(0,058)
Unternehmensführung/-organisation	1,169	**	(0,059)	1,444	***	(0,141)	1,114	+	(0,070)
Unternehmensbez. Dienstleistungen	1,235	***	(0,060)	1,560	***	(0,148)	1,155	*	(0,070)
IT- und naturwiss. Dienstleistungen	1,014		(0,053)	1,076		(0,126)	1,024		(0,062)
Sicherheit	1,624	***	(0,113)	1,351		(0,268)	1,683	***	(0,127)
Verkehr/Logistik	1,233	***	(0,036)	1,506	***	(0,108)	1,171	***	(0,040)
Reinigung	1,337	**	(0,133)	1,926	***	(0,259)	0,849		(0,179)
Betriebsgröße (Ref. 1-19 SVB)									
20-49 SVB	0,865	**	(0,042)	0,796	**	(0,058)	0,924		(0,061)
50-199 SVB	0,839	***	(0,034)	0,749	***	(0,046)	0,922		(0,051)
200-499 SVB	0,828	***	(0,034)	0,766	***	(0,047)	0,886	*	(0,049)
500-999 SVB	0,803	***	(0,034)	0,763	***	(0,049)	0,845	**	(0,049)
1000+ SVB	0,741	***	(0,030)	0,704	***	(0,044)	0,780	***	(0,043)

Abh. Variable: Ausüben einer geringfügigen Nebentätigkeit während der Altersteilzeit	Beschäftigte in Altersteilzeit		Frauen in Altersteilzeit		Männer in Altersteilzeit	
	b	se	b	se	b	se
Branche (Ref. Prod. Gewerbe)						
Land- u. Fortwirtschaft	1,219	(0,280)	2,044 +	(0,799)	1,074	(0,295)
Baugewerbe	1,085	(0,118)	1,867 **	(0,390)	0,921	(0,118)
Handel, Verkehr, Lagerei	1,213 ***	(0,037)	1,396 ***	(0,082)	1,118 **	(0,041)
Information und Kommunikation	1,080 +	(0,043)	1,128	(0,096)	1,056	(0,049)
Finanz- und Versicherungen	1,100 *	(0,044)	1,170 *	(0,072)	1,059	(0,061)
Grundstücks- und Wohnungswesen	1,158	(0,127)	1,368 +	(0,229)	1,034	(0,151)
Erbringung wirt. Dienstleistungen	1,134 ***	(0,039)	1,284 ***	(0,077)	1,049	(0,046)
Öff. Verw, Erziehung, Gesundheit	0,992	(0,036)	0,973	(0,057)	1,049	(0,053)
Sonstige Dienstleistungen	1,020	(0,061)	1,099	(0,093)	0,922	(0,084)
Beschäftigtenstruktur des Betriebes						
Anteil geringfügig Beschäftigte	1,011 ***	(0,001)	1,011 ***	(0,002)	1,012 ***	(0,002)
Teilzeitanteil	1,001	(0,001)	1,001	(0,001)	1,002	(0,001)
Anteil hoch Qualifizierte	0,999 **	(0,001)	1,001	(0,001)	0,997 ***	(0,001)
Durchschnittsalter Belegschaft	1,014 ***	(0,002)	1,004	(0,004)	1,021 ***	(0,003)
Arbeitsmarktanspannung	1,047 **	(0,015)	1,078 **	(0,028)	1,044 *	(0,019)
Alter des Betriebes	0,998 **	(0,000)	0,999	(0,001)	0,998 **	(0,001)
Konstante	0,091 ***	(0,008)	0,076 ***	(0,011)	0,085 ***	(0,009)
Pseudo R ²	0,028		0,025		0,032	
Personen	285.230		95.727		189.503	

Anmerkung: Signifikanzniveaus: + p < .1; * p < .05; ** p < .01; *** p < .001

Quelle: IAB-Beschäftigtenhistorik – Querschnitt zum 31.12.2023, eigene Berechnungen. © IAB

Tabelle A9: Modellergebnisse (logistische Regressionen): Determinanten von Zeitkonten für längerfristige Freistellungen bzw. altersbezogene Zeitkonten

Abh. Variable: Determinanten von Zeitkonten für längerfristige bzw. altersbezogene Freistellungen	Zeitkonten für längerfristige Freistellungen			Zeitkonten für altersbezogene Freistellungen		
	b		se	b		se
Tarifbindung und betriebliche Mitbestimmung (Ref. Keine Tarifbindung und kein Betriebs- oder Personalrat)						
Keine Tarifbindung, mit Betriebs- oder Personalrat	0,810	*	(0,071)	1,149		(0,162)
Tarifbindung, kein Betriebs- oder Personalrat	1,289	***	(0,049)	1,528	***	(0,120)
Tarifbindung, mit Betriebs- oder Personalrat	1,416	***	(0,068)	2,383	***	(0,202)
Region (Ref. Ostdeutschland)						
Westdeutschland	1,149	***	(0,035)	1,384	***	(0,071)
Frauenanteil	0,998	**	(0,001)	0,998		(0,001)
Teilzeitanteil	1,001		(0,001)	1,004	***	(0,001)
Anteil Einfahtätigkeiten	0,998	**	(0,001)	0,998		(0,001)
Anteil Akademiker	1,010	***	(0,001)	1,010	***	(0,001)
Anteil Befristungen	0,997	*	(0,001)	0,994	**	(0,002)
Anteil Leiharbeiter	1,004	**	(0,001)	1,003	**	(0,001)
Überstunden (Ref. Keine Überstunden im Vorjahr)						
Überstunden im Vorjahr	2,061	***	(0,080)	1,540	***	(0,097)
Durchschnittliche Wochenarbeitszeit Vollzeit	0,971	***	(0,008)	0,956	***	(0,013)
Gemeinnütziger Betrieb	0,883	*	(0,048)	1,115		(0,095)
Lohnniveau im Betrieb	1,000	***	(0,000)	1,000	***	(0,000)
Betriebsgröße (Ref. 1-9 SVB)						
10-49 SVB	2,026	***	(0,091)	3,389	***	(0,341)
50-199 SVB	2,352	***	(0,125)	4,663	***	(0,510)
200-499 SVB	3,323	***	(0,209)	7,130	***	(0,844)
500+ SVB	5,323	***	(0,374)	11,678	***	(1,435)
Branche (Ref. Verarbeitendes Gewerbe)						
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	1,366	**	(0,154)	1,954	***	(0,378)
Bergbau, Energie- und Wasservers., Abfallwirt.	1,290	**	(0,106)	1,742	***	(0,183)
Baugewerbe	1,128	+	(0,072)	0,926		(0,110)
Großhandel, KFZ-Handel/-Reparatur	0,882	+	(0,061)	1,006		(0,111)
Einzelhandel	1,009		(0,076)	0,988		(0,136)
Verkehr und Lagerei	1,164	*	(0,086)	1,519	***	(0,161)
Information und Kommunikation	1,148		(0,108)	1,067		(0,162)
Gastgewerbe	1,058		(0,099)	0,680	+	(0,148)
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	0,789	*	(0,077)	0,946		(0,121)
Wirt., wiss. u. freiberufliche Dienstleistungen	1,286	***	(0,065)	0,845	+	(0,077)
Erziehung und Unterricht	1,187	+	(0,105)	0,973		(0,140)
Gesundheits- und Sozialwesen	1,571	***	(0,099)	1,220	+	(0,129)
Sonstige Dienstleistungen	1,197	+	(0,120)	1,267		(0,213)
Org. ohne Erwerbscharakter	1,439	***	(0,148)	1,300	+	(0,207)
Öffentliche Verwaltung	1,582	***	(0,095)	1,734	***	(0,145)

Abh. Variable: Determinanten von Zeitkonten für längerfristige bzw. altersbezogene Freistellungen	Zeitkonten für längerfristige Freistellungen			Zeitkonten für altersbezogene Freistellungen		
	b		se	b		se
Welle (Ref. 2010)						
2012	1,659	***	(0,096)	1,213	*	(0,104)
2014	1,933	***	(0,111)	1,400	***	(0,119)
2016	2,034	***	(0,117)	1,668	***	(0,140)
2018	2,246	***	(0,129)	1,801	***	(0,151)
2020	2,678	***	(0,148)	2,132	***	(0,173)
2022	3,339	***	(0,187)	2,658	***	(0,218)
Konstante	0,010	***	(0,001)	0,002	***	(0,000)
Pseude R ²	0,106			0,170		
Betriebe	65.473			65.473		

Anmerkung: Signifikanzniveaus: + p < .1; * p < .05; ** p < .01; *** p < .001

Quelle: IAB-Betriebspanel 2010-2022, Betriebe mit gültigen Angaben, eigene Berechnungen. © IAB

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung (SVB) bei den 55- bis 65-Jährigen	12
Abbildung 2:	Entwicklung der Altersteilzeitbeschäftigten (ATZ) sowie deren Anteil an den älteren sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (SVB)	13
Abbildung 3:	Anteil der Altersteilzeitbeschäftigten (ATZ) an den 55- bis 64-jährigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (SVB) nach Geschlecht sowie Frauenanteil bei Altersteilzeit	14
Abbildung 4:	Anteil der Altersteilzeitbeschäftigten (ATZ) an den 55- bis 64-jährigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (SVB) sowie Frauenanteile nach Region	15
Abbildung 5:	Struktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (SVB) insgesamt sowie der Altersteilzeitbeschäftigten nach Betriebsgröße	16
Abbildung 6:	Anteil der Betriebe mit Altersteilzeitbeschäftigten nach Betriebsgröße	17
Abbildung 7:	Inanspruchnahme der Altersteilzeit nach Wirtschaftszweigen	19
Abbildung 8:	Zusammensetzung der Altersteilzeit sowie der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (SVB im Alter 55 bis einschließlich 65 Jahre) nach Geschlecht und Berufssegmenten	20
Abbildung 9:	Inanspruchnahme der Altersteilzeit nach Berufssegmenten und den dazugehörigen Berufshauptgruppen	21
Abbildung 10:	Zusammensetzung der Altersteilzeit sowie der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (SVB im Alter 55 bis einschließlich 65 Jahre) nach Geschlecht und Arbeitsbelastungen	24
Abbildung 11:	„Verbleibswahrscheinlichkeit“ in der Altersteilzeit nach Eintrittsjahren	27
Abbildung 12:	Verbreitung von Zeitkonten für längerfristige Arbeitsfreistellungen nach Betriebsgröße	35
Abbildung 13:	Verbreitung von Zeitkonten für längerfristige Arbeitsfreistellungen nach Branchen	36
Abbildung 14:	Verbreitung von Zeitkonten für längerfristige Arbeitsfreistellungen nach Tarifbindung	37
Abbildung 15:	Verbreitung von Zeitkonten für längerfristige Arbeitsfreistellungen nach betrieblicher Mitbestimmung	38
Abbildung 16:	Verwendungszweck von Zeitkonten für längerfristige Arbeitsfreistellungen	39

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Entwicklung der soziodemografischen und betrieblichen Merkmale der Altersteilzeitbeschäftigten und der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.....	18
Tabelle 2:	Entwicklung der beruflichen Merkmale der Altersteilzeitbeschäftigten	20
Tabelle 3:	Entwicklung des Ein- und Austrittsalters von Altersteilzeitbeschäftigten nach Geschlecht	25
Tabelle 4:	Verbreitung und Nutzung von Zeitkonten für längerfristige Arbeitsfreistellungen	35
Tabelle A5:	Entwicklung der älteren sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (SVB) und der Altersteilzeitbeschäftigten (ATZ)	47
Tabelle A6:	Modellergebnisse (OLS-Regressionen): Determinanten der Dauer der Altersteilzeit .	48
Tabelle A7:	Modellergebnisse (logistische Regressionen): Determinanten der Vereinbarung des Blockmodells in der Altersteilzeit.....	50
Tabelle A8:	Modellergebnisse (logistische Regressionen): Determinanten des Ausübens eines geringfügigen Minijobs während der Altersteilzeit	52
Tabelle A9:	Modellergebnisse (logistische Regressionen): Determinanten von Zeitkonten für längerfristige Freistellungen bzw. altersbezogene Zeitkonten	54

Impressum

IAB-Forschungsbericht 24|2025

Veröffentlichungsdatum

03. Dezember 2025

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
der Bundesagentur für Arbeit
Regensburger Straße 104
90478 Nürnberg

Nutzungsrechte

Diese Publikation ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht:
Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International (CC BY-SA 4.0)
<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>

Bezugsmöglichkeit dieses Dokuments

<https://doku.iab.de/forschungsbericht/2025/fb2425.pdf>

Bezugsmöglichkeit aller Veröffentlichungen der Reihe „IAB-Forschungsbericht“

<https://iab.de/publikationen/iab-publikationsreihen/iab-forschungsbericht/>

Website

<https://iab.de>

ISSN

2195-2655

DOI

[10.48720/IAB.FB.2524](https://doi.org/10.48720/IAB.FB.2524)

Rückfragen zum Inhalt

Susanne Wanger
Telefon: 0911 179-3024
E-Mail: susanne.wanger@iab.de