

Altersteilzeit

A 2341

Viele Wege in den Ruhestand

Statt durch flexiblere Arbeitsbedingungen oder geringere Sozialabgaben Neueinstellungen zu fördern, begegnet die Politik den Arbeitsmarktproblemen vorzugsweise mit Defensivstrategien – unter anderem in Form von Altersteilzeit. Die Chance zum Rückzug auf Raten nutzen im Jahr 2000 schätzungsweise 150 000 Arbeitnehmer. Auf Dauer erwächst daraus für die Betriebe wie für die Sozialkassen allerdings ein Kostenproblem. Außerdem ist das Know-how älterer Mitarbeiter zunehmend gefragt.

Ein gleitender Übergang vom Erwerbsleben in die Altersrente – das Altersteilzeitgesetz vom August 1996 machte ihn möglich. Demnach sind beim vorzeitigen Ausstieg aus dem Berufsleben, der sich normalerweise über einen Zeitraum von bis zu sechs Jahren erstrecken kann, prinzipiell zwei Wege gangbar: Entweder wird in der ersten Hälfte der Altersteilzeit (ATZ) wie gewohnt Vollzeit gearbeitet – und in der zweiten Etappe ist der Beschäftigte dann von der Arbeit freigestellt. Oder es wird von Anfang an nur noch halbtags gejobbt, dann allerdings über die gesamte Laufzeit hinweg.

Um den schrittweisen Abschied aus dem Berufsleben attraktiver zu machen, gibt es für Beschäftigte ab 55 Jahren, die innerhalb der letzten fünf Jahre an mindestens 1 080 Kalendertagen einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgingen, eine Förderung durch die Bundesanstalt für Arbeit (BfA). Diese ist allerdings an einige Bedingungen geknüpft. Die wichtigsten in Kürze:

1. Der Arbeitgeber muss für jeden ATZler Rentenbeiträge zahlen, die für mindestens 90 Prozent seines bisherigen Vollzeiteinkommens fällig wären.
2. Das Altersteilzeiteinkommen ist durch den Arbeitgeber um mindestens 20 Prozent aufzustocken. Zumindest 70 Prozent des bisherigen Nettoentgelts müssen auf jeden Fall erreicht werden.
3. Für jeden Altersteilzeitler muss der Arbeitgeber einen Arbeitslosen, Ausgebildeten oder – bei Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten – Auszubildenden neu einstellen.

Sind diese Voraussetzungen erfüllt, versüßt die BfA dem Arbeitgeber den (Teil-)Verzicht auf verdiente Mitarbeiter – sie erstattet 20 Prozent des Altersteilzeiteinkommens sowie die fällige Aufstockung des Rentenversicherungsbeitrags auf 90 Prozent.

Weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer sind allerdings zum Abschluss einer ATZ-Vereinbarung verpflichtet. Sie ist für beide Seiten freiwillig, zumindest was die gesetzliche Regelung angeht. Ein grundsätzlicher Anspruch auf Altersteilzeit kann sich jedoch aus einem Tarifvertrag ergeben. Denn in praktisch allen großen Branchen haben die Sozialpartner die Initiative des Gesetzgebers aufgegriffen. Dabei gestalteten sie die Rahmenbedingungen für die Rückzügler – zumeist – noch ein gutes Stück komfortabler (Tableau):

● **Chemieindustrie:** Hier wird – ebenso wie in der Papierindustrie – das Altersteilzeiteinkommen um 40 Prozent, jedoch mindestens auf 85 Prozent des letzten Nettoarbeitsentgelts aufgestockt. Außerdem gehen die Unternehmen über die gesetzlich vorgesehene Aufstockung der Rentenbeiträge auf 90 Prozent hinaus, indem sie den älteren Mitarbeitern einen zusätzlichen Ausgleich für die Rentenabschläge gewähren. Dieser kann sich in der Chemieindustrie auf bis zu 36 000 DM summieren.

● **Metall- und Elektro-Industrie:** Auch sie zeigt sich großzügig. Die Altersteilzeiteinkommen werden auf 82 Prozent des Nettoentgelts aufgestockt. Außerdem zahlt die Firma Rentenbeiträge auf Basis von 95 Prozent des letzten Vollzeiteinkommens. Endet das Arbeitsverhältnis vor Vollendung des 65. Lebensjahres endgültig, gibt es eine Abfindungszahlung von 450 DM im Monat, die maximal 48 Monate lang gezahlt wird.

● **Bauindustrie:** Während sich die meisten Tarifbereiche deutlich entgegenkommender zeigen als gesetzlich verlangt, müssen die Beschäftigten in der Not leidenden Bauwirtschaft mit der gesetzlichen Regelung vorlieb nehmen. Zusätzliche geldwerte Anreize gibt es nicht.

Doch nicht nur auf finanzieller Seite bestehen Unterschiede im tariflichen Regelungsgerüst. Um die Belastung der Betriebe nicht ausufern zu las-





sen, haben die Sozialpartner zwei zusätzliche Sicherungslinien in ihre Vereinbarungen eingezo-

Altersgrenze: Mitarbeiter der Chemie- und Papierindustrie können schon ab dem 55. Lebensjahr den ersten Schritt Richtung Ruhestand machen. Bei Versicherungen, in der Textil- und Bekleidungsindustrie sowie in der M+E-Industrie erwächst ein Anspruch auf Altersteilzeit mit Vollendung des 57. Lebensjahres, im Öffentlichen Dienst und in der Süßwarenindustrie nach dem 60. Lebensjahr.

Im Baugewerbe existiert ebenso wie im Handel kein tariflicher Anspruch – es handelt sich um Kann-Bestimmungen, von denen nur Gebrauch gemacht werden kann, wenn Arbeitnehmer wie Arbeitgeber zustimmen.

Überforderungsgrenzen: Durch sie wird der Kreis der Begünstigten entweder auf einen bestimmten Anteil der Belegschaft und/oder der entsprechenden Altersjahrgänge eingeschränkt.

Während im Handel oder Baugewerbe jedes einzelne Unternehmen selbst darüber entscheidet, wie viele ältere Beschäftigte kürzer treten dürfen, machen die Tarifverträge anderer Branchen konkrete Vorgaben: Zum Beispiel in der Textil- und Bekleidungsindustrie liegt die Obergrenze bei 3

Prozent der Belegschaft, im Versicherungsgewerbe oder in der Chemie bei 5 Prozent.

Trotz aller Einschränkungen erfreute sich der Rückzug auf Raten nach Angaben der Bundesanstalt für Arbeit zuletzt stark steigender Beliebtheit:

Im Jahr 2000 gab es ungefähr 150 000 Alters-teilzeiter – 1997 waren es schätzungsweise nur knapp 10 000.

Das ist zwar eine erfreuliche Entwicklung unter dem Aspekt, dass es erklärtes Ziel der Bundesregierung ist, die Teilzeitbeschäftigung hierzulande auszubauen – schließlich ist Deutschland hier mit einer Quote von 19 Prozent nur europäisches Mittelfeld (Grafik): EU-Spitzenreiter sind die Niederlande mit einem Anteil Teilzeitbeschäftigter von 41 Prozent, gefolgt von Großbritannien mit 24 Prozent.

Als nicht problemlos erweist sich die ATZ aber beim Blick auf die Kosten, die sie nun einmal verursacht:

Geht ein verheirateter Industriemeister Metall mit einem Bruttoeinkommen von 6 400 DM in Altersteilzeit, entstehen seiner Firma Zusatzkosten in Höhe von monatlich fast 1 900 DM durch die fällige Aufstockung von Gehalt und Rentenzahlungen.



Altersteilzeit (Fortsetzung)

Altersteilzeit: Viele Wege in den Ruhestand Auswahl tarifvertraglicher Regelungen			
	Aufstockung des Arbeitsentgelts durch den Arbeitgeber	Der Arbeitgeber stockt den Rentenbeitrag auf eine Höhe auf, die bei so viel Prozent des bisherigen Arbeitsentgelts fällig gewesen wäre	Voraussetzung
Bauwirtschaft	Um wenigstens 20 Prozent, mindestens auf 70 Prozent des bisherigen Nettoentgelts	90 Prozent	Ab 55. Lebensjahr möglich; Einzelvertrag oder freiwillige Betriebsvereinbarung notwendig
Chemische Industrie	Um wenigstens 40 Prozent, mindestens auf 85 Prozent des bisherigen Nettoentgelts	90 Prozent; zusätzlicher Ausgleich für Rentenabschläge zwischen 450 DM und 750 DM für maximal 48 Monate	Ab 55. Lebensjahr Anspruch bis zu 6 Jahre
Druckindustrie	Auf mindestens 80 Prozent des Nettoentgelts; für Schicht-Arbeitnehmer auf 85 Prozent	90 Prozent	Ab 57. Lebensjahr möglich; Anspruch bis zu 6 Jahre für Schicht-Arbeitnehmer
Einzelhandel	Auf 82,5 Prozent des bisherigen Nettoentgelts	90 Prozent	Ab 55. Lebensjahr möglich
Groß- und Außenhandel	Auf mindestens 82,5 Prozent des Nettoentgelts	90 Prozent	Ab 55. Lebensjahr möglich
Metall- und Elektroindustrie	Auf 82 Prozent des bisherigen Nettoentgelts; zusätzlich Abfindungszahlung für Arbeitsplatzverlust in Höhe von 450 DM pro Monat für maximal 48 Monate	95 Prozent	Ab 57. Lebensjahr Anspruch bis zu 6 Jahre mit Freistellung ab 60. Lebensjahr
Öffentlicher Dienst	Um wenigstens 20 Prozent, mindestens auf 83 Prozent des bisherigen Nettoentgelts	Abfindungszahlung von 5 Prozent des Monatsentgelts je 0,3 Prozent Rentenminderung	Ab 55. Lebensjahr möglich per Betriebsvereinbarung; ab 60. Lebensjahr Anspruch
Papierindustrie	Um wenigstens 40 Prozent, mindestens auf 85 Prozent des bisherigen Nettoentgelts; für Schicht-Arbeitnehmer auf 90 Prozent	90 Prozent; zusätzlich Abfindungszahlung für Rentenabschläge in Höhe von 100 DM für je 0,1 Prozentpunkt Rentenminderung (maximal 14.400 DM)	Ab 55. Lebensjahr Anspruch bis zu 5 Jahre; per Betriebsvereinbarung Verlängerung auf bis zu 6 Jahre möglich
Süßwarenindustrie	Um wenigstens 20 Prozent, mindestens auf 80 Prozent des bisherigen Nettoentgelts	92 Prozent	Ab 55. Lebensjahr möglich per Betriebsvereinbarung; ab 60. Lebensjahr Anspruch
Textil- und Bekleidungsindustrie	Auf 85 Prozent des bisherigen Nettoentgelts; bei arbeitgeberseitig veranlasster Altersteilzeit zusätzlich 450 DM pro Monat für maximal 24 Monate	90 Prozent	Ab 55. Lebensjahr möglich; ab 57. Lebensjahr besteht ein Anspruch 2 bis 6 Jahre
Versicherungen	Um wenigstens 30 Prozent, mindestens auf 75 Prozent des bisherigen Nettoentgelts	90 Prozent	Ab 55. Lebensjahr möglich; ab 57. Lebensjahr Anspruch bis zu 6 Jahre

Quelle: BDA-Tarifarchiv

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

© 5/12/2001 Deutscher Tarifarchiv-Verein

Diese Zusatzlasten schwächen die internationale Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Unternehmen weiter – ohnehin lagen die industriellen Arbeitskosten je Beschäftigten hierzulande mit über 50 DM pro Stunde rund 27 Prozent über dem Schnitt der übrigen Industrieländer (vgl. iwd 26/2001).

Belastet wird aber auch die Kasse der Bundesanstalt für Arbeit: Sie erstattet schließlich jenen Arbeitgebern, die unter den genannten Bedingungen einen neuen Mitarbeiter einstellen, zumindest den Großteil der Zusatzkosten – was bei ungefähr jedem vierten ATZler der Fall ist.

Langfristig gesehen ist der Ausbau der Altersteilzeit ohnehin ein Auslaufmodell. Denn laut Verband Deutscher Rentenversicherungsträger kommen heute zwar „nur“ 43 Rentner auf 100 Beitragszahler – doch im Jahr 2030 werden es 61 sein. Um die umlagefinanzierten Sozialversicherungssysteme vor dem Kollaps zu bewahren, werden sich die kommenden Generationen eher mit längeren Lebensarbeitszeiten anfreunden müssen. Davon abgesehen finden die Betriebe immer schwerer Ersatz für ältere Fachkräfte. Deshalb ist es schon heute oft kein Leichtes mehr, den bewährten Spezialisten goodbye zu sagen.

Suchworte: Arbeitszeit, Altersteilzeit, Teilzeit, Erwerbsleben, Altersrente, Altersteilzeitgesetz, Berufsleben, Arbeitnehmer, Arbeitnehmer ab 55 Jahre, Tarifvertragliche Regelungen, Institut der deutschen Wirtschaft

