

IAB-Kurzbericht

Aktuelle Analysen und Kommentare aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

In aller Kürze

■ Jeder sechste der 55- bis 64-jährigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten befand sich Ende 2007 in Altersteilzeit. Das sind insgesamt 540.000 Personen, der Frauenanteil lag bei 44 Prozent.

■ Rund 35 Prozent der so frei gewordenen Arbeitsplätze stehen Einstellungen gegenüber, dafür zahlt die BA Zuschüsse. Ein Großteil der Unternehmen verzichtet auf die Förderung und nutzt die Altersteilzeit zum sozialverträglichen Personalabbau oder zur Verjüngung der Belegschaft.

■ Die Altersteilzeit ist vor allem in Großbetrieben mit ausgeprägter Tarifbindung wie im Verarbeitenden Gewerbe und der Öffentlichen Verwaltung anzutreffen.

■ Insbesondere Beschäftigte aus Büroberufen gehen in die Altersteilzeit. Unterdurchschnittlich vertreten sind dagegen Beschäftigte in Berufen mit hohen körperlichen Belastungen.

■ Die Altersteilzeit wird überwiegend nicht zum gleitenden Übergang in den Ruhestand genutzt, sondern in Form des Blockmodells, das faktisch einer Frühausgliederung aus dem Erwerbsleben gleichkommt.

■ Angesichts der demographischen Entwicklung setzt eine Weiterführung der Altersteilzeit im Blockmodell die falschen Anreize. Nicht der vorzeitige Ausstieg aus dem Erwerbsleben, sondern der lange Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit sollte gefördert werden.

Altersteilzeit

Beliebt, aber nicht zukunftsgerecht

von Susanne Wanger

Altersteilzeit erfreut sich seit ihrer Einführung im Jahr 1996 bei Betrieben wie bei Beschäftigten großer Beliebtheit. Nach geltendem Recht kann die Bundesagentur für Arbeit (BA) Eintritte in Altersteilzeit noch bis Ende des Jahres 2009 fördern. Und ohne Zuschüsse der BA wird sie auch danach noch möglich sein.

Wie hat sich nun die Altersteilzeit in den vergangenen Jahren entwickelt und vor allem: Hat die Förderung ihre Ziele erreicht und wird sie den Anforderungen der Arbeitsmarktpolitik auf längere Sicht gerecht?

Das Altersteilzeitgesetz sollte ursprünglich älteren Arbeitnehmern den gleitenden Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand ermöglichen, um die Arbeitsbelastungen im Alter zu reduzieren und einen „Ruhestandsschock“ zu vermeiden. Außerdem wollte man so der zunehmenden Frühverrentungspraxis begegnen. Auch der Wissenstransfer zwischen den Generationen war ein Ziel: Arbeitsplätze sollten frei werden, um Arbeitslose zu integrieren, Auszubildende einzustellen oder Ausgebildete zu übernehmen.

In diesen Fällen wird die Altersteilzeit von der BA durch Zuschüsse gefördert.

Im Folgenden werden die gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen zur Altersteilzeit näher ausgeführt. Mit Daten der IAB-Beschäftigtenhistorik sowie der Leistungsstatistik der BA (vgl. Infokasten zu den Datengrundlagen, Seite 10) wird dann aufgezeigt, wie sich die Altersteilzeit in den vergangenen Jahren entwickelt hat. Daran schließen sich Strukturanalysen an, die u. a. untersuchen welchen Einfluss die Betriebsgröße, der Wirtschaftszweig sowie der ausgeübte Beruf auf die Inanspruchnahme der Altersteilzeit haben und welche Personengruppen besonders von dieser Regelung profitiert haben. Zum Schluss werden Ansätze aufgezeigt, wie die Altersteilzeit „zukunftsgerecht“ umgestaltet werden könnte und welche Maßnahmen dies flankieren sollten.

Im gesetzlichen Rahmen...

Die Altersteilzeit wird durch das 1996 in Kraft getretene Altersteilzeitgesetz geregelt. Es sieht u. a. vor, dass Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die bis zum 31. Dezember 2009 beginnen, von der BA gefördert werden

können (vgl. Exkurs, Seite 8). Der Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung ist für Arbeitgeber und Arbeitnehmer freiwillig, ein Rechtsanspruch besteht nicht. Das Altersteilzeitgesetz legt nur die Mindeststandards für Bedingungen und Leistungen fest, die weitere Ausgestaltung obliegt den Tarifvertragsparteien.

Die meisten Tarifverträge gelten ebenfalls bis zum 31. Dezember 2009, dem vorläufig letztmöglichen Eintrittszeitpunkt in die geförderte Altersteilzeit. Das Altersteilzeitgesetz allerdings gilt weiter, so dass nicht geförderte Altersteilzeit auch nach 2009 noch vereinbart werden kann. Dem entsprechend gibt es in einigen Branchen¹ bereits Tarifabschlüsse, die auch weiterhin Altersteilzeit ermöglichen – zumeist auf Basis der bisherigen finanziellen Konditionen.

■ ... Raum für tarifliche Vielfalt

Eine Vielzahl von Branchen hat die Altersteilzeit in ihren Tarifverträgen spezifisch geregelt. Den Arbeitnehmern bringt die tarifliche Ausgestaltung des gesetzlichen Rahmens häufig bessere Bedingungen. Dazu gehören etwa eine höhere Aufstockung des Teilzeitentgelts oder der Beiträge zur Rentenversicherung durch den Arbeitgeber. Auch Ausgleichszahlungen für spätere Rentenabschläge sehen einige Tarifverträge vor. Den Betrieben verbleiben als Nettokosten nur die zusätzlichen tariflichen Leistungen – falls solche gewährt werden. Andernfalls ist die Altersteilzeit für sie kostenneutral.

Je nach Branche sind diese tarifvertraglichen Leistungen sehr unterschiedlich und die Anreize, die davon ausgehen, variieren entsprechend. So stehen den Beschäftigten im Baugewerbe nur die gesetzlichen Regelungen zu, d.h. ihr Regelarbeitsentgelt (vgl. Exkurs auf Seite 8) wird um 20 Prozent aufgestockt. In der Chemischen Industrie oder in Teilen der Eisen- und Stahlindustrie beträgt die Aufstockung dagegen 35 Prozent, der Ausstieg wird also finanziell besser abgesichert. Im Durchschnitt stocken die Unternehmen immerhin um rund 23 Prozent des Regelentgeltes auf (Klammer, Weber 2001).

¹ So haben z.B. die Chemische Industrie sowie die Kunststoffverarbeitende Industrie die Altersteilzeit für Arbeitnehmer ab dem 59. Lebensjahr (bisher 55. Lebensjahr) bis 31.12.2015 verlängert. Auch die Metall- und Elektroindustrie ermöglicht die Altersteilzeit noch bis 31.12.2016 für Arbeitnehmer ab dem vollendeten 57. Lebensjahr, jedoch grundsätzlich nur im Blockmodell.

² Verschiedene Erhebungen (Ellguth 2000, Klammer/Weber 2001) zeigen, dass der Anteil des Blockmodells auch bei der ungeforderten Altersteilzeit ähnlich hoch sein dürfte.

Nicht immer wurde die Altersteilzeit tarifvertraglich im Sinne der eigentlichen Ziele des Gesetzes geregelt: So kann häufig nicht frei zwischen Block- und Teilzeitmodell (vgl. Exkurs, Seite 8) gewählt werden: In 48 Prozent der privatwirtschaftlichen Betriebe kann z. B. nur das Blockmodell vereinbart werden (Klammer, Weber 2001). Das ursprüngliche Ziel, den älteren Arbeitnehmern einen gleitenden Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand zu ermöglichen, kann damit freilich nicht erreicht werden. Nach dem ersten Regierungsentwurf des Altersteilzeitgesetzes (Dt. Bundestag 1996) sollte nur die echte Teilzeit mit halbiertes Arbeitszeit gefördert werden. Jedoch sprachen sich Arbeitnehmer- wie Arbeitgebervertreter nachdrücklich für eine Option der Verblockung aus, wie sie sich dann auch in der verabschiedeten Fassung des Gesetzes wiederfand. Betriebe können so einen klaren Schnitt machen sowie die Altersstruktur sozialverträglich umbauen und Arbeitnehmer können ohne große finanzielle Einbußen vorzeitig in den Ruhestand treten. Außerdem spiegelt sich hier auch die gering ausgeprägte Teilzeitorientierung vor allem in männerdominierten Branchen wieder. So hatte das Teilzeitmodell in der Praxis von vorneherein eine geringere Chance als das Blockmodell.

■ Rege Nutzung des Blockmodells

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. Fast immer wird sie zu einem übergangslosen vorzeitigen Ausstieg aus dem Erwerbsleben genutzt.

In den letzten Jahren hat der Anteil des Blockmodells weiter zugenommen. Bereits Ende März 2001 waren es 80 Prozent der geförderten Fälle, bis Ende Dezember 2007 stieg der Anteil auf rd. 88 Prozent.² Zugleich sank der Anteil echter Teilzeit – also mit halbiertes Arbeitszeit – während dieser Dauer auf zuletzt 12 Prozent.

In Ostdeutschland war der Anteil des Blockmodells von Anfang an geringer. Das lag zum einen an dem höheren Anteil von Frauen, die häufiger das Teilzeitmodell vereinbaren, zum anderen an dem höheren Anteil von Altersteilzeitbeschäftigten in Kleinbetrieben. So belegen IAB-Erhebungen (Ellguth, Koller 2000), dass kleinere Betriebe häufiger die echte Teilzeit vereinbaren, da sie vermehrt darauf angewiesen sind, erfahrene und damit schwer zu ersetzende Arbeitskräfte möglichst lange im Betrieb zu halten. Dagegen favorisieren größere Betriebe das Blockmodell, das insbesondere arbeitsorganisatorisch vorteilhafter ist.

■ Vor allem frisch Ausgebildete profitieren von der Förderung

Durch das Altersteilzeitgesetz sollen die Beschäftigungschancen bestimmter Personengruppen erhöht werden. Stellt der Betrieb aufgrund des durch Altersteilzeit frei werdenden Stellenkontingentes Arbeitslose ein oder Personen nach Abschluss der Ausbildung (in Kleinbetrieben auch Auszubildende), erstattet die BA dem Arbeitgeber die gesetzlichen Aufstockungsbeträge für maximal 6 Jahre. Davon haben Arbeitslose und Auszubildende im Schnitt der vergangenen Jahre etwa gleichermaßen profitiert, aber die Relationen haben sich allmählich verschoben.

Ende 2001 wurden noch 51 Prozent der geförderten Arbeitsplätze mit Arbeitslosen besetzt, ggf. auch über eine Umsetzungskette (vgl. Exkurs Seite 8). Ende 2007 waren es nur noch 41 Prozent (Westdeutschland 38 %; Ostdeutschland 56 %). Dagegen hat die Wiederbesetzung mit frisch Ausgebildeten bzw. in Kleinbetrieben mit Auszubildenden von 49 Prozent auf 59 Prozent zugenommen. Letzteres kann darauf hindeuten, dass es vermehrt zu Mitnahmeeffekten durch Unternehmen kam, die Auszubildende sowieso eingestellt bzw. übernommen hätten.

■ Gute Konjunktur bremste die Altersteilzeit

Die Altersteilzeit hat seit ihrer Einführung 1996 kontinuierlich an Bedeutung gewonnen. Ende 2007 befanden sich insgesamt knapp 540.000 Personen im Alter von 55 bis 64 Jahren in Altersteilzeitbeschäftigung – gefördert und nicht gefördert. Zugleich nahm

die reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung der Älteren (ohne Altersteilzeit) seit Mitte des Jahres 2004 wieder zu. Die Zahl der älteren Beschäftigten ist in den vergangenen Jahren auch deshalb gestiegen, weil geburtenstarke Jahrgänge in die höheren Altersgruppen aufrücken. Dagegen war die Beschäftigung insgesamt bis ins Jahr 2006 rückläufig (vgl. Tabelle 1).

Von allen Beschäftigten in der anspruchsberechtigten Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen stand Ende 2007 jeder sechste in Altersteilzeit (16,5 %), bei den 60- bis 64-Jährigen sogar jeder vierte. Bis Anfang 2006 ist dieser Anteil kontinuierlich gestiegen, zuletzt nahm er leicht ab. So hat wohl die kräftige Arbeitsnachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften im konjunkturellen Aufschwung der Jahre 2006/2007 den Einsatz von Altersteilzeit verringert (vgl. Abbildung 1, Seite 4).

Zwar scheint die Inanspruchnahme der Altersteilzeit ihren Höhepunkt überschritten zu haben, wie die Entwicklung bis 2007 veranschaulicht. Vermutlich wird die Altersteilzeit in der gegenwärtigen Krise aber wieder vermehrt von Betrieben eingesetzt, um Personal sozialverträglich abzubauen. Somit ist zu erwarten, dass der Bestand an Altersteilzeitbeschäftigten aktuell wieder steigt.

Ende 2007 waren fast 420.000 Beschäftigte in West- sowie 120.000 Beschäftigte in Ostdeutschland in Altersteilzeit. Die Anteile der Altersteilzeitbeschäftigten an den Beschäftigten der entsprechenden Altersgruppe liegen in West und Ost relativ nahe beieinander, seit Ende 2002 liegt der Anteil im Osten etwas höher. Das ist zum einen auf die höhere

Tabelle 1

Entwicklung ausgewählter Kenngrößen 1999 bis 2007 – Stichtagsauswertungen (jeweils zum 31.12.)

		1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SVB) insgesamt	in Tsd.	27.756	27.980	27.864	27.360	26.746	26.382	26.206	26.636	27.224
55- bis 64-jährige SVB	in Tsd.	2.794	2.690	2.641	2.651	2.657	2.739	2.844	3.034	3.256
Beschäftigte in Altersteilzeit	in Tsd.	128	218	295	349	410	477	509	536	538
Altersteilzeit-Quote je SVB	in %	0,5	0,8	1,1	1,3	1,5	1,8	1,9	2,0	2,0
Altersteilzeit-Quote je 55- bis 64-jährigen SVB	in %	4,6	8,1	11,2	13,2	15,4	17,4	17,9	17,7	16,5
durch BA geförderte Altersteilzeit	in Tsd.	25	43	58	67	76	87	97	102	105
Leistungen der BA nach dem Altersteilzeitgesetz	in Mio. €	110	274	514	674	864	986	1.111	1.260	1.379
Wiederbesetzungsquote geschätzt	in %	–	43,2	41,6	41,7	39,3	37,8	36,3	34,8	34,2

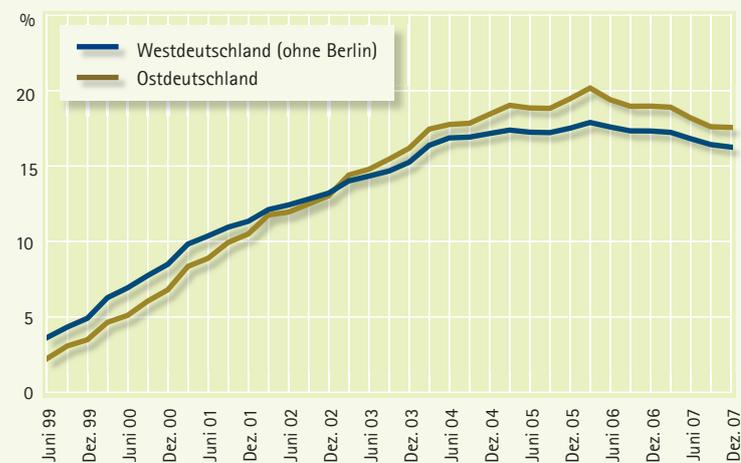
Quelle: Bundesagentur für Arbeit, IAB-Beschäftigtenhistorik, eigene Berechnungen.

Inanspruchnahme der Altersteilzeit zurückzuführen. Zum anderen ist die Beschäftigung Älterer außerhalb der Altersteilzeit im Osten generell etwas langsamer gestiegen als im Westen. Die konjunkturellen Impulse wirkten auf die Beschäftigung von Älteren im Osten weniger stark als im Westen.

Abbildung 1

Inanspruchnahme der Altersteilzeit

Anteil der Altersteilzeitbeschäftigten an den 55- bis 64-jährigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten



Quelle: IAB-Beschäftigtenhistorik, Bundesagentur für Arbeit.

© IAB

Abbildung 2

Inanspruchnahme und Förderung

Altersteilzeitbeschäftigte insgesamt und gefördert, Personen in Tausend – jeweils Bestand am Quartalsende



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

© IAB

Altersteilzeit wirkt mit Verzögerung

Für Beschäftigte in Altersteilzeit gibt es Zuschüsse von der BA, wenn im Gegenzug (Teil-)Arbeitsplätze mit Arbeitslosen oder Auszubildenden – auch über Umsetzungsketten – besetzt werden. Die möglichen Arbeitsmarkteffekte treten meist mit großer Verzögerung ein. Nur im selten genutzten Fall des Teilzeitmodells fallen der Übergang in die Altersteilzeit und – sofern vorgesehen – die Besetzung des teilweise freien Arbeitsplatzes zusammen. Beim Blockmodell – und dies betrifft den Großteil der Fälle – erfolgt eine Wiederbesetzung in der Regel erst in der Freistellungsphase. Somit kommt es zu einem time-lag zwischen Beginn der Altersteilzeit und Wiederbesetzung. So stieg der Bestand der Altersteilzeitfälle mit Wiederbesetzungen bis Dezember 2007 erst auf rd. 105.000, weil viele geförderte Fälle erst später, nämlich zum Zeitpunkt der Wiederbesetzung statistisch erfasst werden.

Die Förderstatistik der BA gibt zwar das Zeitprofil der Wiederbesetzung und die Entlastungseffekte der Altersteilzeit im wirkungsanalytischen Zusammenhang wieder, aber die Daten können nicht ohne weiteres sinnvoll und zeitpunktgenau mit anderen Statistiken in Beziehung gesetzt werden – etwa um für die Altersteilzeit eine Wiederbesetzungsquote zu errechnen.³ Hierfür müssten die geförderten Altersteilzeitfälle bereits in der Arbeitsphase des Blockmodells statistisch berücksichtigt werden. Diese Angaben werden aus den verfügbaren Daten geschätzt (vgl. Infokasten, Seite 10).

Die Ergebnisse zeigen, dass die Gesamtzahl der geförderten Altersteilzeitfälle – einschließlich der noch nicht realisierten, aber zu erwartenden geförderten Fälle – Ende 2007 fast doppelt so hoch war wie die in der Förderstatistik ausgewiesene Zahl (vgl. Abbildung 2). Das bedeutet, dass bei einem Bestand von über einer halben Million Personen in Altersteilzeit im Jahr 2007 in 35 Prozent der Fälle angenommen werden kann, dass die Stelle wiederbesetzt wurde oder noch wird. Etwas mehr als die Hälfte des Wiederbesetzungseffektes ist schon realisiert, der Rest wird in der Folgezeit eintreten und kann den Arbeitsmarkt entlasten. Allerdings ist zu bedenken, dass es sich bei den wiederbesetzten Stellen nicht um zusätzliche Arbeitsplätze handelt.

³ In der Beschäftigtenhistorik werden alle Altersteilzeitbeschäftigten – unabhängig vom Modell – mit Beginn der Altersteilzeit erfasst. Die Wiederbesetzungsquote gibt somit an, wie viel Prozent aller Stellen von Altersteilzeitbeschäftigten wiederbesetzt wurden.

Außerdem kann bei Nachweis einer Umsetzungskette die Stellenbesetzung auch in anderen Funktionsbereichen des Unternehmens erfolgen. Mitnahmeeffekte sind somit nicht auszuschließen, die Unternehmen hätten evtl. auch ohne den zusätzlichen Anreiz der BA-Förderung Personen eingestellt.

Die Wiederbesetzungsquote ist somit als Obergrenze eines möglichen betrieblichen Beschäftigungseffektes anzusehen. Diese Quote ist in den vergangenen Jahren leicht gesunken (vgl. Tabelle 1). So wird die Altersteilzeit von den Betrieben überwiegend genutzt, um Personalabbau umzusetzen. Viele Unternehmen stellen weder Arbeitslose noch Auszubildende ein und verzichten auf die Zuschüsse der BA.

■ Über 7 Mrd. € für die Altersteilzeit

Die Ausgaben der BA zur Förderung der Altersteilzeit sind Jahr für Jahr gestiegen und summieren sich seit Beginn der Regelung bis Ende 2007 auf 7,2 Mrd. Euro. Wie **Abbildung 3** zeigt, kostete jeder geförderte Altersteilzeitfall im Jahr 2007 etwas über 13.000 Euro.⁴ Mit dem Bestand der Altersteilzeitbeschäftigung ist auch ihre Dauer gestiegen: Im Jahr 2007 war der Großteil für fünf Jahre und länger vereinbart. Damit tendieren auch die Folgekosten aufwärts. Aufgrund der Wiederbesetzung der Arbeitsplätze durch Arbeitslose werden jedoch Zahlungen der Arbeitslosenversicherung eingespart, die aus einer gesamtfiskalischen Perspektive von den Bruttokosten abzuziehen sind.

Die Mehrzahl der Unternehmen finanziert die Altersteilzeit zwar ohne staatliche Förderung. Da jedoch die Aufstockungsbeträge – unabhängig von einer Förderung – von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen befreit sind, entstehen der Allgemeinheit auch hier Kosten, die gesamtfiskalisch zu Buche schlagen.



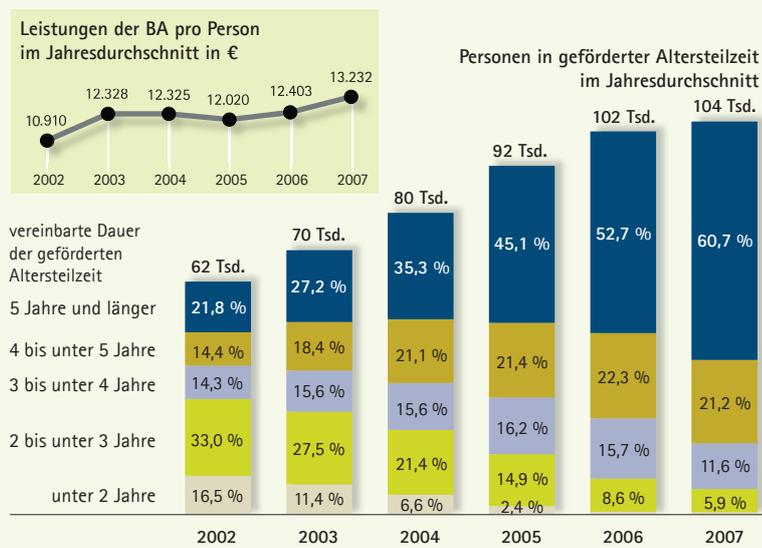
IAB-InfoSpezial

Mehr zum Thema „Altersteilzeit“ finden Sie auf der Infoplattform des IAB im Internet <http://www.iab.de/infoplattform/altersteilzeit>. Das InfoSpezial enthält Hinweise auf Literatur (vielfach mit Volltextverlinkung), Informationen zu Forschungsprojekten und Institutionen sowie Links zur wissenschaftlichen und politischen Auseinandersetzung mit dem Thema Altersteilzeit.

⁴ Monatlich ergibt sich ein Wert von ca. 1.100 € je gefördertem Fall. Allerdings ist hier zu beachten, dass bei einer Förderung im Blockmodell erst mit Wiederbesetzung, also zu Beginn der Freistellungphase ausgezahlt wird, dann aber in doppelter Höhe.

Abbildung 3

Bestand an geförderter Altersteilzeit nach vereinbarter Dauer sowie Leistungen der BA pro Person in Altersteilzeit



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen.

© IAB

Insgesamt wurden die Nettokosten der Altersteilzeit allein für das Jahr 2007 vom Institut der deutschen Wirtschaft (Pimpertz/Schäfer 2009) auf 900 Mio. Euro geschätzt. Nicht berücksichtigt ist hier allerdings, dass auf der anderen Seite durch die Altersteilzeitbeschäftigung auch die Arbeitslosigkeit älterer Arbeitnehmer vermieden worden sein könnte, wenn sie ansonsten ihren Arbeitsplatz verloren hätten. Denn die Altersteilzeit ist in vielen Fällen betriebswirtschaftlich günstiger als die Zahlung hoher Abfindungen.

■ Nutzung der Altersteilzeit bei Beschäftigten und Betrieben

Die folgenden Ausführungen beziehen sich auf alle Personen in Altersteilzeit und zeigen die Inanspruchnahme differenziert nach Betriebsgröße und Branche sowie nach Geschlecht, Alter und Berufsgruppe. Da die zu Grunde liegende IAB-Beschäftigtenhistorik keine Angaben zu Leistungen der BA nach dem Altersteilzeitgesetz enthält (vgl. Infokasten auf Seite 10), kann nicht zwischen geförderten und ungeforderten Fällen unterschieden werden.

Großbetriebe an erster Stelle

In größeren Unternehmen sind häufiger Altersteilzeitbeschäftigte zu finden als in kleineren und mittleren Betrieben. So ist in Betrieben ab 200 Beschäftigten der Anteil der Altersteilzeitbeschäftigten weitaus größer als ihr Anteil an den Beschäftigten

insgesamt. Allein auf die Betriebe mit mehr als 1.000 Beschäftigten entfällt ein Drittel der Altersteilzeitbeschäftigten. Ihr Beschäftigtenanteil ist knapp halb so groß, wie **Abbildung 4** veranschaulicht. In den kleineren Betrieben liegt der Anteil der Altersteilzeit dagegen deutlich unter ihrem Beschäftigtenanteil. So finden sich in Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten nur knapp 15 Prozent aller Personen in Altersteilzeit, obwohl dort fast 40 Prozent aller älteren Arbeitnehmer beschäftigt sind.

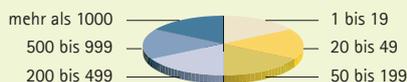
In Großbetrieben dürften Betriebsräte bei der Umsetzung von Altersteilzeitregelungen eine größere Rolle spielen. Sie haben außerdem mehr organisatorische und personalpolitische Möglichkeiten, um den reibungslosen Betriebsablauf bei Altersteilzeit aufrechtzuerhalten. In Kleinbetrieben führt geringere Flexibilität möglicherweise zu finanziellen Einschränkungen, so dass diese die Kosten der Vereinbarungen zur Altersteilzeit nicht tragen können. Somit ist die Chance auf Frühverrentung in größeren Betrieben höher als in kleineren.

Abbildung 4

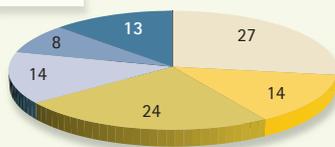
Struktur der Altersteilzeitbeschäftigten und der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Betriebsgröße

Stichtag 30.6.2007, Anteile in Prozent

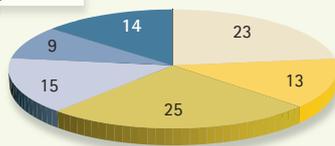
Betriebe mit ... sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (SVB)



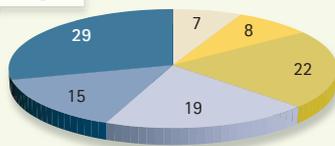
SVB insgesamt



55- bis 64-jährige SVB



Altersteilzeitbeschäftigte



Quelle: IAB-Beschäftigtenhistorik, Bundesagentur für Arbeit.

© IAB

Viel Altersteilzeit bei hoher Tarifbindung

In Branchen mit sehr hoher Tarifbindung finden sich die meisten Altersteilzeitbeschäftigten. Bezogen auf alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der entsprechenden Altersklasse betrug der Anteil der Altersteilzeitbeschäftigten Ende 2007 in der Energie- und Wasserversorgung 44 Prozent, gefolgt von der Öffentlichen Verwaltung und dem Kredit- und Versicherungsgewerbe mit jeweils 36 Prozent – die Tarifbindung 2007 lag hier jeweils über 80 Prozent. Einen sehr geringen Verbreitungsgrad von unter 4 Prozent hatte die Altersteilzeit dagegen im Baugewerbe sowie im Gastgewerbe. Die Rangfolge der „altersteilzeitaktiven“ Branchen hat sich zwischen 1999 und 2007 kaum verändert. In den meisten Wirtschaftszweigen ist ein steigender Trend zu beobachten – der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung der Altersteilzeit entsprechend.

Immer mehr Frauen

Der Frauenanteil an den Altersteilzeitbeschäftigten in Deutschland hat sich von Anfang 1999 bis Ende 2007 auf 44 Prozent verdoppelt (vgl. **Tabelle 2**) und liegt in Ostdeutschland (61 %) weitaus höher als in Westdeutschland (39 %). Hier kann die hohe, von Vollzeitarbeit geprägte Erwerbsbeteiligung von Frauen zu DDR-Zeiten nachwirken, die Altersteilzeit für Frauen finanziell attraktiv macht.

Seit das Altersteilzeitgesetz im Jahr 2000 novelliert wurde, kann es auch von Teilzeitbeschäftigten genutzt werden. Nach dieser Änderung erhöhte sich der Frauenanteil in Westdeutschland deutlich. Im Jahr 2007 kamen 42 Prozent der altersteilzeitbeschäftigten Frauen aus Teilzeitarbeitsverhältnissen. Die nach wie vor vergleichsweise geringe Nutzung der Altersteilzeitarbeit von Frauen in Westdeutschland ist auch auf die Wirtschaftsstruktur zurückzuführen: Denn Altersteilzeit konzentriert sich hier – neben dem öffentlichen Dienst – auf den industriellen Bereich mit seinem traditionell niedrigen Frauenanteil. Zudem können sich Männer die Altersteilzeit eher leisten, da sie im Durchschnitt auch höhere Entgelte erzielen.

Denn Altersteilzeit muss der Beschäftigte sich auch leisten können, sie scheint für Personen im höheren Einkommensbereich sowie für Beschäftigte mit höherer Qualifikation (vgl. **Tabelle 2**) attraktiver zu sein. So zeigen die Biographien aus der Rentenstatistik, dass altersteilzeitbeschäftigte Männer und Frauen im Vergleich zu Arbeitslosen und sonstigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in ihrem Erwerbsleben länger versichert waren, mehr verdient haben und kürzere Zeit erwerbslos waren – sich also insgesamt als eine nach sozialen Kriterien relativ starke Gruppe erweisen (Kaldybjewa, Kruse 2007).

Altersteilzeitbeschäftigte gehen jünger in Rente

Ab dem 55. Lebensjahr können ältere Arbeitnehmer Altersteilzeit vereinbaren, allerdings muss nach deren Ende ein unmittelbarer Übergang in eine Altersrente (ggf. auch eine durch Abschläge geminderte) möglich sein. Im Jahr 2006 waren Männer bei Eintritt in die Altersteilzeit durchschnittlich 57,6 Jahre alt.

Frauen sind bei Eintritt im Schnitt jünger als Männer – der Altersdurchschnitt der Frauen lag 2006 bei 57,0 Jahren – auch wenn der Altersunterschied seit 1999 kleiner geworden ist (vgl. Tabelle 3).

Auch aufgrund von rentenrechtlichen Regelungen (vgl. Exkurs, Seite 8) gehen Altersteilzeitbeschäftigte im Durchschnitt zwei Jahre früher in Rente als die restlichen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

Tabelle 2

Sozio-ökonomische Merkmale von Altersteilzeitbeschäftigten und sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der Altersgruppe 55 bis 64 Jahre im Zeitvergleich – 1999, 2003 und 2007, jeweils 30.6.

	Altersteilzeitbeschäftigte			55- bis 64-jährige sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SVB)		
	1999	2003	2007	1999	2003	2007
	Anteile in %			Anteile in %		
Anteil an 55- bis 64-jährigen SVB	3,3	14,4	17,1
Anteil Frauen	20,9	38,8	43,7	39,1	41,3	44,0
Anteil Ostdeutschland	14,9	21,3	22,2	22,1	20,8	20,9
Anteil 55- bis 59-Jährige	76,4	65,5	60,5	80,4	71,8	74,7
	Qualifikation					
ohne Berufsausbildung	14,3	14,4	13,1	16,9	15,2	13,7
mit Berufsausbildung	72,8	69,8	71,4	65,3	64,4	64,6
Fachhochschule / Universität	10,4	13,2	12,5	9,0	9,8	10,0
keine Zuordnung möglich	2,5	2,6	3,0	8,8	10,6	11,8
	Wirtschaftszweig					
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	0,3	0,3	0,4	1,4	1,2	1,1
Verarbeitendes Gewerbe	47,3	36,7	33,1	29,2	28,6	27,9
Baugewerbe	2,1	1,5	1,0	7,9	5,6	4,9
Handel, Gastgewerbe und Verkehr	10,1	9,7	10,0	20,4	20,6	20,6
Finanzierungs-, Vermögens-, Unternehmensdienstleistungen	14,1	13,4	14,2	11,6	13,3	14,1
Öffentliche und private Dienstleistungen	25,9	38,5	41,2	29,3	30,6	31,3
	Belastungen im Beruf					
hohe körperliche Belastungen	30,1	28,1	28,3	37,2	35,2	35,8
hohe berufliche Arbeitsanforderungen	39,0	40,1	38,3	33,4	33,5	33,2
häufig ungewöhnliche Arbeitszeiten	27,3	27,5	27,9	30,9	32,0	33,9

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, IAB-Beschäftigtenhistorik, BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/2006.

Tabelle 3

Entwicklung des Ein- und Austrittsalters von Altersteilzeitbeschäftigten

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Veränderung 1999/2006
	Männer								
Eintrittsalter	58,3	58,4	58,4	58,2	58,0	57,6	57,7	57,6	-0,7
Austrittsalter	60,9	61,2	61,2	61,4	61,5	61,5	61,8	61,8	+0,8
	Frauen								
Eintrittsalter	57,0	57,2	57,3	57,2	57,1	57,0	56,9	57,0	+0,0
Austrittsalter	59,5	59,9	60,3	60,5	60,7	60,9	61,2	61,4	+1,9

Quelle: IAB-Beschäftigtenhistorik.

Denn infolge ihrer Einkommenssituation können sich Altersteilzeitbeschäftigte oftmals die Abschläge für den vorzeitigen Eintritt in den Ruhestand eher leisten. Außerdem beziehen sie (neben ehemals unter Tage Beschäftigten) die höchsten durchschnittlichen Altersrenten (Kaldybajewa/Kruse 2007). Das durchschnittliche Austrittsalter ist zwischen 1999 und 2006 gestiegen, wohl auch aufgrund der Anhebung der Altersgrenzen für die vorzeitige Inanspruchnahme

der Rente nach Altersteilzeit. Bei Austritt waren die Männer 2006 durchschnittlich 61,8 und Frauen 61,4 Jahre alt. Selten dauert die Altersteilzeit länger als bis zum 63. Lebensjahr: 99 Prozent der Frauen und 94 Prozent der Männer beenden bis dahin die Altersteilzeit.

Insbesondere größere Betriebe (ab 1.000 Beschäftigte) nutzen die Altersteilzeit offensichtlich als einen Weg, die Belegschaft zu verjüngen. So gehen die

i Exkurs: Förderung der Altersteilzeit mit Leistungen der Bundesagentur für Arbeit (BA)

Personenkreis

Der Arbeitnehmer muss zu Beginn der Altersteilzeit das 55. Lebensjahr vollendet haben und innerhalb der letzten 5 Jahre vor Beginn der Altersteilzeit mindestens 1.080 Tage versicherungspflichtig gearbeitet haben (Ansprüche auf Arbeitslosengeld bzw. Zeiten des Bezugs von Arbeitslosengeld II stehen einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung gleich). Der Gesetzgeber hat eine sogenannte Überforderungsgrenze festgelegt, damit Unternehmen nicht über die Maßen belastet werden. Danach kann der Begünstigtenkreis auf einen bestimmten Anteil der Belegschaft bzw. auf bestimmte Altersjahrgänge beschränkt werden.

Ausgestaltung

Die bisherige durchschnittliche Arbeitszeit muss auf die Hälfte reduziert werden; die Verteilung der Arbeitszeit (Teilzeitmodell bzw. Blockmodell) ist Vereinbarungssache, allerdings muss die Beschäftigung weiterhin sozialversicherungspflichtig sein. Außerdem muss nach dem Ende der Altersteilzeit ein unmittelbarer Übergang in eine Altersrente (ggf. auch eine durch Abschläge geminderte) möglich sein.

Im Teilzeitmodell reduziert der Arbeitnehmer über den gesamten Zeitraum seine bisherige Arbeitszeit auf 50 Prozent. Vereinzelt wird die Arbeitszeit auch schrittweise verringert. Im Blockmodell leistet der Beschäftigte in der ersten Hälfte des Zeitraums seine volle Arbeitszeit und wird in der zweiten Hälfte freigestellt. Bedingung ist, dass über den Gesamtzeitraum (bis zu 10 Jahre sind möglich) die bisherige Arbeitszeit im Durchschnitt halbiert wird. Auch in der Freistellungsphase, in der keine „echte“ Beschäftigung mehr besteht, gilt der Altersteilzeitbeschäftigte weiterhin als sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Da der Arbeitnehmer im Blockmo-

dell mit seiner Arbeitsleistung in Vorleistung geht, wurde eine spezielle Insolvenzversicherung der Zeitwertguthaben vorgeschrieben.

Fördervoraussetzungen für Leistung

Die Grundlage für die individuelle Vereinbarung eines Altersteilzeitmodells ist ein entsprechender Tarifvertrag, eine Betriebsvereinbarung oder eine einzelvertragliche Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Während der Altersteilzeit wird das Regelarbeitsentgelt (s. u.) um mindestens 20 Prozent aufgestockt, außerdem werden für den Arbeitnehmer zusätzlich Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung geleistet (für mindestens 80 % des Regelarbeitsentgelts in der Altersteilzeit). Diese Leistungen können erstattet werden, wenn im Gegenzug ein arbeitslos gemeldeter bzw. von Arbeitslosigkeit bedrohter Arbeitnehmer oder eine Person nach Abschluss ihrer Ausbildung (in Unternehmen mit bis zu 50 Arbeitnehmern auch ein Auszubildender) auf dem frei werdenden Arbeitsplatz beschäftigt wird.

In Betrieben mit bis zu 50 Arbeitnehmern kann dies an beliebiger Stelle im Unternehmen geschehen, es muss nicht konkret der durch die Altersteilzeit frei werdende Arbeitsplatz sein. Bei größeren Unternehmen ist eine „Wiederbesetzung“ in anderen Funktionsbereichen nur möglich, wenn in einer Einzelkette die Umsetzung zwischen dem Arbeitsplatz des Altersteilzeitbeschäftigten und neubesetzter Stelle nachgewiesen werden kann. Innerhalb eines Funktionsbereiches ist dieser Nachweis jedoch nicht erforderlich.

Leistungen der Bundesagentur für Arbeit

Die Bundesagentur erstattet dem Arbeitgeber für längstens sechs Jahre den Aufstockungsbetrag in Höhe von max. 20 Prozent des für die Altersteilzeitarbeit gezahlten Regelarbeitsentgelts und den für den Arbeitnehmer

zusätzlich gezahlten Mindestbeitrag zur Rentenversicherung. Die Aufstockungsbeträge sind steuer- und sozialversicherungsfrei.

Regelarbeitsentgelt

Das Regelarbeitsentgelt ist das für die Altersteilzeitarbeit regelmäßig zu zahlende sozialversicherungspflichtige Arbeitsentgelt. Es handelt sich somit grundsätzlich um die Hälfte des Arbeitsentgeltes vor der Altersteilzeit. Daneben gehören regelmäßige Bestandteile wie vermögenswirksame Leistungen, Prämien und Zulagen sowie Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit zum Regelarbeitsentgelt. Nicht berücksichtigt werden Jahressonder- oder Mehrarbeitsvergütungen. Das Regelarbeitsentgelt darf die monatliche Beitragsbemessungsgrenze nicht überschreiten.

Rentenrechtliche Regelungen

In der Regel ist die Altersteilzeitarbeit mit einem vorgezogenen Renteneintritt verbunden, da die Altersrente nach Altersteilzeitarbeit bislang noch eine vorzeitige mit Abschlägen reduzierte Rente ermöglicht. Für die Geburtsjahrgänge bis 1945 ist eine vorzeitige mit Abschlägen reduzierte Rente ab 60 Jahren möglich, die in den Jahren 2006 bis 2008 stufenweise auf den 63. Geburtstag angehoben wurde. Außerdem können Frauen, die vor 1952 geboren sind, eine mit Abschlägen reduzierte Altersrente für Frauen mit 60 Jahren in Anspruch nehmen. Für die Geburtsjahrgänge 1952 und jünger gibt es die vorzeitige Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit sowie die Altersrente für Frauen allerdings nicht mehr. Für sie gilt dann die Regelaltersgrenze von 65 Jahren, welche ab 2012 schrittweise auf 67 Jahre angehoben wird. Für bestimmte Alters- und Personengruppen gelten allerdings Vertrauensschutzregelungen.

Beschäftigten in den Großbetrieben sowohl früher als in den anderen Betrieben in die Altersteilzeit (mit durchschnittlich 56,9 Jahren) als auch jünger in die Altersrente (mit durchschnittlich 61,3 Jahren).

Büroberufe liegen vorn

Ein 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. Aber nicht nur die physischen, sondern auch die psychischen Arbeitsanforderungen können als Belastung empfunden werden. So sind z. B. immer mehr Zugänge in die Erwerbsminderungsrente mit psychischen Erkrankungen begründet (Hoffmann, Hofmann 2007).

Welche beruflichen Tätigkeiten dominieren nun bei den Altersteilzeitbeschäftigten? Sind Altersteilzeitberufe vor allem Wissensberufe oder sind es Arbeitsplätze mit starken physischen Belastungen?

Die Altersteilzeit verteilt sich bei Frauen und Männern sehr unterschiedlich auf die Berufsgruppen (vgl. **Abbildung 5**). So arbeiteten im Jahr 2007 von den rd. 240.000 altersteilzeitbeschäftigten Frauen fast 41 Prozent in Büroberufen (Bürofach- und Bürohilfskräfte), mit Abstand gefolgt von weiteren 7 Prozent in Bank- und Versicherungsberufen. Auf den Plätzen 3 bis 5 stehen soziale Berufe (Sozialpflegerische Berufe und Sonstige Gesundheitsdienstberufe) sowie Lehrerinnen. Insgesamt entfallen auf diese fünf Berufsgruppen zwei Drittel aller weiblichen Altersteilzeitbeschäftigten (zum Vergleich: bei allen sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen der entsprechenden Altersgruppe liegt dieser Wert bei 50 Prozent).

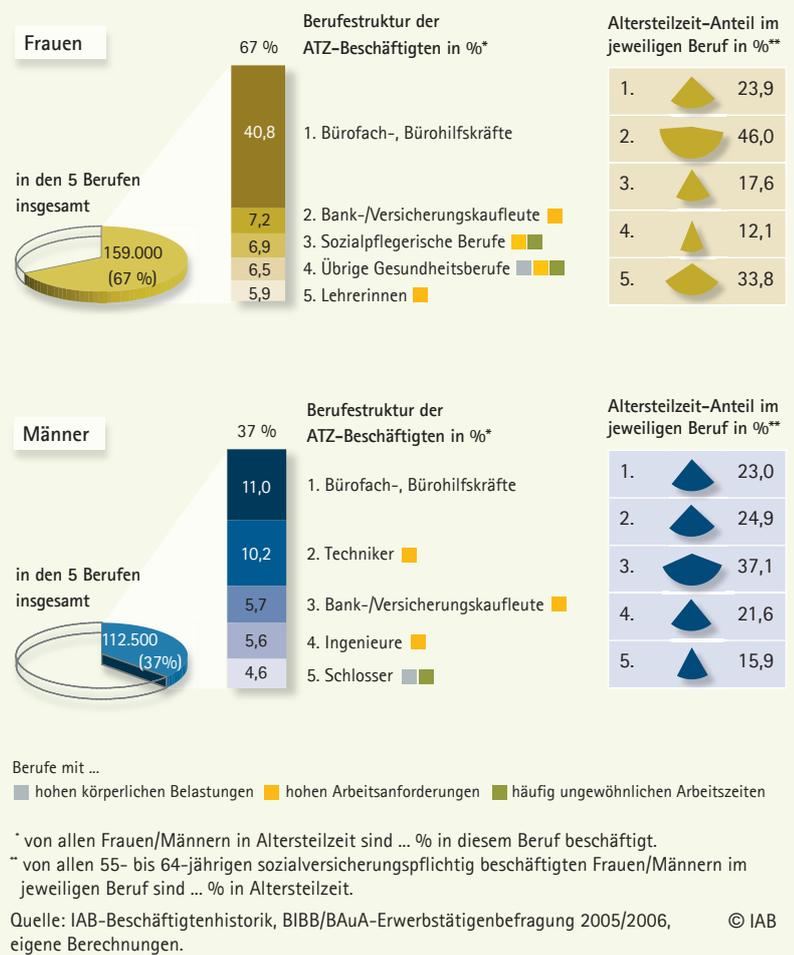
Den höchsten Anteil an Altersteilzeitbeschäftigten verzeichnen die Bank- und Versicherungskauffrauen mit 46 Prozent, gefolgt von den Lehrerinnen mit 34 Prozent. Im Durchschnitt waren 17 Prozent aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen im Alter von 55 bis 64 Jahren in Altersteilzeit.

Bei den altersteilzeitbeschäftigten Männern entfallen auf die fünf größten Berufsgruppen zusammen nur 37 Prozent (vgl. **Abbildung 5**). Auch hier finden sich auf Platz 1 die Büroberufe mit 11 Prozent, gefolgt von den Technikern mit 10 Prozent. Jeweils 6 Prozent der männlichen Altersteilzeitbeschäftigten gehören zur Gruppe der Bank- und Versicherungskauffrauen bzw. den Ingenieuren, weitere 5 Prozent

Abbildung 5

Die fünf häufigsten Berufe bei Altersteilzeitbeschäftigten

nach Geschlecht, Stichtag 30.6.2007



stellen die Schlosser. Bei den 55- bis 64-jährigen Arbeitnehmern insgesamt belegen diese fünf Berufe 27 Prozent.

Auch bei den Männern haben mit 37 Prozent die Bank- und Versicherungskaufmännischen Berufe den höchsten Altersteilzeitanteil, gefolgt von den Chemiarbeitern mit 34 Prozent. Durchschnittlich waren – wie bei den Frauen – 17 Prozent der Männer im Alter von 55 bis 64 Jahren in Altersteilzeit.

Weniger Verschleiß – mehr Stress

Damit zeigt sich, dass die Altersteilzeit vorwiegend für Beschäftigte aus Angestelltenberufen, weniger aus Arbeiterberufen ein Weg in den Ruhestand ist. Bedeutet dies auch, dass Altersteilzeitbeschäftigte häufiger aus Berufen mit vergleichsweise geringen Arbeitsbelastungen kommen?

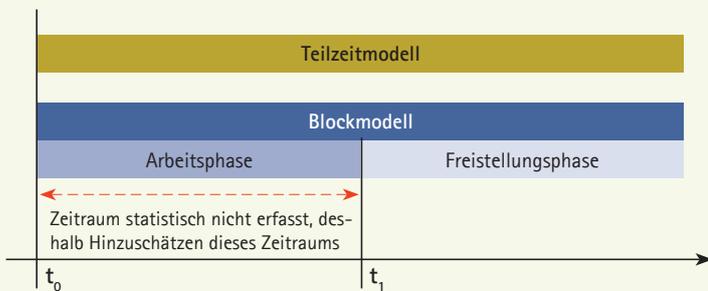
Um dies zu untersuchen, wurden Ergebnisse einer Erwerbstätigenbefragung zu den Arbeitsbedin-

Daten

Die hier verwendeten Daten zur Altersteilzeitbeschäftigung stammen aus der Beschäftigtenhistorik (BeH V8.00) des IAB. Deren Grundlage bildet die Beschäftigtenstatistik der BA, die regelmäßige Meldungen der Arbeitgeber zu ihren sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an die Sozialversicherungsträger enthält. Die Stichprobe deckt einen Zeitraum von 9 Jahren (1.1.1999 bis 31.12.2007) ab und enthält Daten zu über 1,1 Millionen Altersteilzeitbeschäftigten. Allerdings ist aus diesem Datenmaterial nicht ersichtlich, ob die Altersteilzeitbeschäftigung auch durch Leistungen der BA gefördert wurde. Dafür wird zusätzlich die Leistungsstatistik „Altersteilzeit nach dem Altersteilzeitgesetz (AtG)“ aus dem Data-Warehouse der BA untersucht, die den Zugang und Bestand an geförderten AtG-Fällen erfasst. Eine Verknüpfung dieser Statistiken für den Beobachtungszeitraum ist nicht möglich.

Schätzung der „Verzögerung“ für die Berechnung der Wiederbesetzungsquote

Da die geförderten Altersteilzeitfälle in der Variante des Blockmodells erst mit Eintritt in die Freistellungsphase in die Statistik zugehen, schätzen wir den „Vorlauf“, d.h. die vorangegangene Dauer der Arbeitsphase hinzu (siehe Abbildung unten). Hierfür legen wir Daten der Leistungsstatistik der BA zugrunde, die die Zugänge in die Altersteilzeit nach vereinbarter Dauer sowie nach gewähltem Arbeitszeitmodell erfasst. Nutzt ein Beschäftigter das Blockmodell, hat er also bei Zugang in die BA-Statistik bereits die Hälfte der Altersteilzeit (1. Hälfte – Arbeitsphase, 2. Hälfte – Freistellungsphase) hinter sich. Deshalb tragen wir für alle betroffenen Altersteilzeitfälle seit 1996 diese 1. Hälfte auf der Zeitachse zurück und berechnen so einen „Bestand in der Arbeitsphase“. Diesen addieren wir zu dem „offiziellen“ BA-Bestand, um so die Wiederbesetzungsquote für alle berechnen zu können. Für die zur Berechnung benötigte, aber noch nicht bekannte Höhe der Zugänge in den Jahren 2009 und 2010 unterstellen wir die durchschnittlichen Werte des Jahres 2008.



t_0 : Zugang Teilzeitmodell in Statistik: Beginn und Wiederbesetzung fallen zeitlich zusammen.
 t_1 : Zugang im Blockmodell in Statistik: Beginn und Wiederbesetzung fallen zeitlich auseinander.

Berechnung der Arbeitsbelastungsindizes

Die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/2006 wurde gemeinsam vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) sowie von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) durchgeführt. Einen Schwerpunkt der Erhebung bilden die Arbeitsanforderungen und -bedingungen sowie die sich daraus ergebenden Belastungen für die Erwerbstätigen. Die Analyse wurde auf die Antworten der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten eingeschränkt (15.850 Personen), um sie mit der Beschäftigtenhistorik verknüpfen zu können. Verwendet werden die Itempools zu den Arbeitsanforderungen und zu den körperlichen Arbeitsbedingungen, sowie die jeweilige Belastungseinschätzung der Befragten. Aus diesen Werten werden zwei Indizes berechnet, die die unterschiedlichen Arbeitsbelastungen nach Berufsgruppen abbilden. Ein dritter Index „ungewöhnliche Arbeitszeiten“ kennzeichnet Berufe, in denen laut der Befragung häufig Schicht-, Nacht-, Wochenend- und Feiertagsarbeit geleistet wird.

gungen mit den IAB-Daten verknüpft und drei Indikatoren gebildet. Der erste misst die körperlichen Belastungen der Beschäftigten im ausgeübten Beruf, ein zweiter misst den „Stressfaktor“, also die Arbeitsanforderungen, die im jeweiligen Beruf als belastend empfunden werden (vgl. Infokasten). Ein dritter Indikator gibt an, ob von einer Berufsgruppe häufig ungewöhnliche Arbeitszeiten wie Schicht-, Nacht- und Wochenendarbeit geleistet werden müssen.

Insgesamt arbeiteten im Jahr 2007 etwa 28 Prozent aller Altersteilzeitbeschäftigten in Berufen mit hohen körperlichen Belastungen. Für alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Altersgruppe 55 bis 64 Jahre ergibt sich hier ein Referenz-Wert von 36 Prozent (vgl. Tabelle 2, Seite 7). Bei den körperlichen Belastungen handelt es sich vorrangig um Arbeiten unter Lärm, unter ungünstigen Temperatur- oder Witterungsverhältnissen sowie um das Tragen schwerer Lasten. Dies betrifft in erster Linie Fertigungs- und Bauberufe sowie Gesundheitsdienstberufe.

Dagegen arbeiteten 44 Prozent der Altersteilzeitbeschäftigten in Berufen mit niedrigen körperlichen Belastungen. Bei allen 55- bis 64-jährigen Beschäftigten waren es nur 32 Prozent. Beschäftigte mit hohen körperlichen Belastungen scheiden allerdings tendenziell schon früher über eine Erwerbsminderungsrente aus. So zeigen Analysen zu den beruflichen Tätigkeiten, dass hier z. B. Bau- und Pflegeberufe häufiger vertreten sind (Höhne 2007). Da diese Berufe in der Regel niedriger entlohnt werden, können sich die Beschäftigten die Altersteilzeit eventuell nicht leisten.

Zu einem ähnlichen Ergebnis führt die Analyse nach Arbeitszeiten: Berufe mit häufig ungewöhnlichen Arbeitszeiten finden sich unter den Altersteilzeitbeschäftigten seltener: Während 28 Prozent der Altersteilzeitbeschäftigten in Berufen mit belastenden Arbeitszeiten arbeiten, waren es bei allen 55- bis 64-jährigen Beschäftigten 34 Prozent. Dies betrifft vor allem Beschäftigte in Fertigungsberufen, der Landwirtschaft und dem Dienstleistungssektor.

Betrachtet man die Belastungen, die sich aus den Arbeitsanforderungen im ausgeübten Beruf ergeben, zeigt sich ein anderes Bild. Während 33 Prozent aller älteren sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (55 bis 64 Jahre) in Berufen mit stark belastenden Anforderungen arbeiten, ist dies mit 38 Prozent bei den Altersteilzeitbeschäftigten öfter der Fall. Häufig werden das Arbeiten unter Termin- und Leistungsdruck, häufige Störungen bzw. Unterbrechungen, das Arbeiten bis an die Grenze der Leistungsfähigkeit sowie sehr schnelles Arbeiten als Belastung empfunden.

den. Neben Beschäftigten in Fertigungsberufen charakterisieren auch viele Beschäftigte aus Wissensberufen sowie aus Berufen des Gesundheitsbereiches ihren Arbeitsplatz mit diesen Stressfaktoren.

Die körperlichen und psychischen Belastungen sind sehr unterschiedlich zwischen den Berufsgruppen verteilt. Die Nutzung der Altersteilzeit nach Berufsgruppen lässt erahnen, dass nicht unbedingt körperlich angeschlagene Beschäftigte diese Ausstiegsmöglichkeit nutzen, sondern besonders häufig Personen in Büroberufen mit relativ niedrigen Belastungswerten (vgl. **Abbildung 5**). Da sich Betrieb und Arbeitnehmer auf die Altersteilzeit verständigen müssen, hängt es zudem oft von ganz anderen Faktoren ab, wer in Altersteilzeit geht – z. B. von den betrieblichen Gegebenheiten.

■ Fazit

Es spricht vieles dafür, die Förderung der Altersteilzeit in heutiger Form nicht weiter zu verlängern. Zwar erleichtert sie personelle Anpassungen und ein Teil der frei gewordenen Stellen wird mit Arbeitslosen oder Auszubildenden wiederbesetzt, dies geht jedoch mit Mitnahmerisiken einher. Die starke Nutzung des Blockmodells zeigt außerdem, dass die Altersteilzeit vorrangig zur Verkürzung der Lebensarbeitszeit genutzt wird.

Die Inanspruchnahme der Altersteilzeit hängt von vielfältigen Kriterien ab, insbesondere von den Gegebenheiten des Betriebes. Die ursprünglich anvisierte Zielgruppe wird nur selten erreicht. Denn insbesondere Beschäftigte mit unterdurchschnittlicher Belastung am Arbeitsplatz sowie Personen mit höheren Einkommen nutzen die Altersteilzeit.

Im Jahr 2007 kostete die Altersteilzeit der BA knapp 1,4 Mrd. Euro. Allerdings stehen dem auch Einsparungen, z. B. beim Arbeitslosengeld gegenüber. Per Saldo überwiegen jedoch die Kosten. Da die Abgabenfreiheit auch noch für Altersteilzeitfälle gilt, die 2010 begonnen werden, sind diese Kosten auch nach Auslaufen der Förderung weiterhin von Steuer- und Beitragszahlern zu leisten.

In ihrer gegenwärtigen Form gibt die Altersteilzeit die falschen Signale und reduziert den Druck auf Unternehmen, rechtzeitig umfassende Konzepte für ein altersgerechtes Arbeiten zu entwickeln. Aufgrund des demographischen Wandels werden Betriebe es aber zunehmend mit alternden Belegschaften zu tun haben. Deshalb gewinnen Maßnahmen an Bedeutung, die dazu beitragen, die Beschäftigungsfähigkeit der älteren Mitarbeiter zu erhalten.

So sollte die Arbeitsmarktpolitik auf längere Sicht den Fokus auf die Beschäftigung möglichst bis an die Ruhestandsgrenze legen – gerade bei einer bis zum 67. Lebensjahr verlängerten Lebensarbeitszeit. Dazu könnte eine „echte Altersteilzeit“ beitragen – z. B. mit verkürzten Wochenarbeitszeiten der älteren Beschäftigten oder über die Option der Teilrente.

Hier bedarf es jedoch zusätzlich eines grundlegenden Einstellungswandels zur Teilzeitarbeit, wie die geringe Akzeptanz des Teilzeitmodells auf Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite zeigt. Durch einen gleitenden Übergang im Rahmen flexibler Arbeitszeiten könnten Beschäftigte bis zur Rente in den Betrieben gehalten werden.

Zu flankieren wäre dies mit einer früh ansetzenden und stetigen Weiterbildung, aber auch durch eine intensiviertere betriebliche Gesundheitsförderung. Dagegen wäre es auf längere Sicht ein falsches Signal, die Förderung des Blockmodells zu verlängern.

Die Autorin



Susanne Wanger
ist wissenschaftliche Mitarbeiterin
in der Forschungsgruppe
„Arbeitszeit und Arbeitsmarkt“ im IAB.
susanne.wanger@iab.de

Auch für die echte Altersteilzeit stellt sich die Frage, inwiefern sie einer Förderung durch die BA oder aus Steuermitteln bedarf. Statt unspezifischer finanzieller Zuschüsse kann die Arbeitsmarktpolitik hier einen spezifischen realen Beitrag leisten, etwa durch betriebs- und damit marktnahe Weiterbildungen für Ältere – z. B. im Rahmen des Programms WeGeBAU.

Es spricht auch einiges dafür, nach Regelungen für Übergänge aus Beschäftigung in den Ruhestand auf betrieblicher Ebene zu suchen – etwa im Rahmen von Lebensarbeitszeitkonten, die noch wenig verbreitet sind. Solche Regelungen wären tarifvertraglich abzusichern.

Literatur

Deutscher Bundestag (1996), 13. Wahlperiode, Drucksache 13/4336 vom 15.04.1996, Entwurf eines Gesetzes zur Förderung eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand, <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/13/043/1304336.pdf>

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

Höhne, Anke (2007): Erwerbsminderungsrenten und medizinische Rehabilitation in Deutschland unter Berücksichtigung des Migrationshintergrunds. In: Gesundheit Berlin (Hrsg.). Dokumentation 12. bundesweiter Kongress Armut und Gesundheit „Präventionen für Gesunde Lebenswelten – ‚Soziales Kapital‘ als Investition in Gesundheit“.

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

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

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

Pimpertz, Jochen; Schäfer, Holger (2009): Was kostet der vorzeitige Ausstieg aus dem Erwerbsleben? In: iwTrends 1/2009.