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

IAB-KURZBERICHT

Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

22|2026

In aller Kürze

- Die Alterssicherungskommission empfiehlt, Altersteilzeit künftig erst ab 58 Jahren zuzulassen und das Blockmodell abzuschaffen. Später soll das Mindestalter mit der Regelaltersgrenze steigen.
- Rund 8 Prozent der 1955 geborenen Beschäftigten haben die Altersteilzeit genutzt. Dies sind vermehrt Gutverdienende, die in großen Betrieben arbeiten und geringeren beruflichen Belastungen ausgesetzt sind.
- Im untersuchten Geburtsjahrgang 1955 wären 27,8 Prozent der Altersteilzeit-Beschäftigten von der Anhebung des Mindestalters und 82,1 Prozent von der Abschaffung des Blockmodells betroffen gewesen.
- Ein Mindestalter von 58 Jahren hätte das Beschäftigungsvolumen des untersuchten Jahrgangs zwischen 55 und 67 Jahren um 0,31 bis 0,62 Prozent erhöht. Eine deskriptive Analyse deutet auf einen Effekt nahe der Untergrenze hin.
- Nutzende des Block- und des Gleichverteilungsmodells unterscheiden sich hinsichtlich des Zeitpunkts ihres Arbeitsmarktaustritts nicht. Fällt das Blockmodell weg, dürften viele Beschäftigte in das Gleichverteilungsmodell wechseln, ohne tatsächlich länger zu arbeiten.
- Wenn das Gleichverteilungsmodell Beschäftigte bis zur Regelaltersgrenze im Betrieb hält, könnten sich dadurch allerdings Synergieeffekte mit den jüngsten Anreizen zur Weiterarbeit nach dem Renteneintritt ergeben.

Die Altersteilzeit soll neu gestaltet werden - Altersteilzeit 2.0

Ein höheres Mindestalter würde das Arbeitsangebot um maximal 0,6 Prozent steigern

von Kai Robert Miele

Altersteilzeit soll künftig erst ab 58 Jahren möglich sein, das Blockmodell abgeschafft werden. Projektionen auf Basis des Geburtsjahrgangs 1955 zeigen, dass das Beschäftigungsvolumen älterer Beschäftigter durch eine Anhebung des Mindestalters voraussichtlich nur um rund 0,3 bis 0,6 Prozent gestiegen wäre. Auch durch die Abschaffung des Blockmodells würde das Arbeitsangebot für sich genommen nur sehr begrenzt zunehmen, da die meisten dann auf andere Altersteilzeitmodelle umschwenken dürften.

Die gesetzliche Rentenversicherung steht aufgrund des demografischen Wandels unter erheblichem Anpassungsdruck. Im Bundeshaushalt 2026 ist ein Viertel aller Bundesmittel (127,4 Mrd. Euro) für Leistungen an die Rentenversicherung vorgesehen (BMF 2026). Gleichzeitig werden bis zum Jahr 2040 rund 13,3 Millionen (30 %) der heutigen Erwerbspersonen das gesetzliche Renteneintrittsalter von 67 Jahren überschritten haben (Statistisches Bundesamt 2026a). Viele von ihnen werden jedoch schon früher aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden.

Die von der Bundesregierung eingesetzte Alterssicherungskommission hat daher im Juni 2026 einen umfassenden

A1

2040 werden 13,3 Millionen der heute Erwerbstätigen im Renteneintrittsalter sein



Grafik: IAB

Reformkatalog vorgelegt. Eine Empfehlung betrifft die Altersteilzeit: Sie soll künftig frühestens ab 58 statt wie bisher ab 55 Jahren möglich sein. Später soll diese Altersgrenze mit der Regelaltersgrenze steigen. Entfallen soll zudem das sogenannte Blockmodell: Wer dieses Modell nutzt, arbeitet zunächst unverändert weiter und ist in der zweiten Hälfte der Altersteilzeit vollständig freigestellt. Die Kommission begründet die Abschaffung damit, dass die Freistellungsphase faktisch einen frühen Rückzug aus dem Berufsleben ermöglicht. In diesem Kurzbericht werden die möglichen Auswirkungen beider Änderungen auf das Arbeitsangebot älterer Beschäftigter abgeschätzt.

Zur Einordnung: Altersteilzeit ist ein gesetzlich geregeltes Arbeitsverhältnis, bei dem Beschäftigte ihre Arbeitszeit innerhalb eines festgelegten Zeitraums um 50 Prozent reduzieren. Mit Ablauf dieser Phase endet das Beschäftigungsverhältnis. Altersteilzeit soll Beschäftigten einen gleitenden Übergang zwischen Berufsleben und Rente ermöglichen sowie einen gesetzlich strukturierten Rahmen bieten, innerhalb dessen ältere Beschäftigte eine Reduzierung ihrer Arbeitszeit mit ihrem Arbeitgeber vereinbaren können.

Die Betriebe, so jedenfalls die Idee, können Altersteilzeit dafür nutzen, um ältere Beschäftigte, die nicht mehr in Vollzeit arbeiten können oder wollen, mit reduzierter Arbeitszeit noch für einige Jahre im Betrieb zu halten – und dadurch sicherstellen, dass diese ihr Erfahrungswissen in dieser Zeit an jüngere Kolleg*innen weitergeben können. In der Praxis nutzen viele Betriebe die Altersteilzeit allerdings vorwiegend für einen sozialverträglichen Personalabbau.

Die Verringerung der Arbeitszeit kann über zwei Modelle erfolgen. Neben dem bereits erwähnten Blockmodell arbeiten die Beschäftigten im Gleichverteilungsmodell während der gesamten Laufzeit im Schnitt mit der Hälfte ihrer bisherigen Arbeitszeit. Allerdings sind auch Zwischenmodelle möglich, etwa mit einer stufenweisen Reduzierung der Arbeitszeit.

Wer Altersteilzeit nutzt, muss derzeit das 55. Lebensjahr vollendet haben und in den letzten fünf Jahren mindestens 1.080 Tage sozialversicherungspflichtig beschäftigt gewesen sein. Die Laufzeit der Altersteilzeit und das in diesem Zeitraum ausbezahlte Arbeitseinkommen werden vor Beginn der Altersteilzeit mit dem Arbeitgeber vereinbart. Das Einkommen muss mindestens 50 Prozent des ursprünglichen Lohns entsprechen. Hinzu kommt eine steuer- und sozialabgabenfreie Aufstockung des Entgelts um mindestens 20 Prozent. Der Arbeitgeber muss zudem zusätzliche Rentenbeiträge auf mindestens 80 Prozent des Altersteilzeitentgelts entrichten. Diese verpflichtenden Aufstockungen machen Altersteilzeit attraktiv für Beschäftigte, für Arbeitgeber jedoch kostspielig.

Ein gesetzlicher Anspruch auf Altersteilzeit besteht nicht. Der Zugang zu Altersteilzeit und die in dieser Zeit gezahlten Löhne sind allerdings häufig durch Tarifverträge geregelt (Wanger 2025). Ende 2023 waren knapp 300.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Altersteilzeit. Das entsprach rund 4 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 55 und 65 Jahren (Wanger 2025). Etwa 80 Prozent davon nutzten das Blockmodell.

Altersteilzeit wird von einer vergleichsweise privilegierten Gruppe genutzt

Die Möglichkeit, Altersteilzeit in Anspruch zu nehmen, hängt maßgeblich von den betrieblichen

1

Die Datengrundlage

Die Auswertungen beruhen auf den Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) des IAB mit tagesgenauen Angaben zu Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Leistungsbezug. Nicht erfasst werden insbesondere Beamte und Selbstständige. Untersucht werden alle Personen des Geburtsjahrgangs 1955, die mit 54 Jahren sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren. Die Beschränkung auf einen Jahrgang gewährleistet einheitliche rentenrechtliche Altersgrenzen. Der Jahrgang 1955 ist zugleich der älteste, der Altersteilzeit in ihrer heutigen gesetzlichen Ausgestaltung nutzen konnte.

Als Maßzahl für das Arbeitsangebot wird die Zahl der Tage in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung zwischen dem 55. und dem 67. Lebensjahr verwendet. Tage in Altersteilzeit gehen mit dem Faktor 0,5 ein, weil die vereinbarte Arbeitszeit insgesamt um die Hälfte reduziert ist. Tagesentgelte sind auf Preise des Jahres 2020 umgerechnet.

AKM-Effekte: Das Verfahren von Abowd, Kramarz und Margolis (1999) zerlegt Lohnunterschiede in eine dauerhafte personenbezogene Lohnkomponente und einen betrieblichen Lohnaufschlag, der um die Zusammensetzung der Belegschaft bereinigt ist. Höhere Werte können auf produktivere Beschäftigte beziehungsweise besser zahlende Betriebe hinweisen. Lochner et al. (2023) stellen die Lohnkomponenten für die IEB zur Verfügung.

Die Berufsbelastung wird anhand der **Job-Exposure-Matrix** von Kroll (2011) gemessen. Diese ordnet fünfstelligen Berufsgruppen typische körperliche und psychosoziale Belastungen zu. Tabelle 1 weist die Belastungswerte als Dezile von 1 bis 10 aus; höhere Werte zeigen stärkere Belastungen an.

und tariflichen Rahmenbedingungen ab. Daher wird sie typischerweise auch nur von bestimmten Beschäftigtengruppen genutzt. Dies zeigt eine Auswertung der Beschäftigungsverläufe aller 628.135 Personen des Geburtsjahrgangs 1955, die mit 54 Jahren – und damit kurz vor dem frühestmöglichen Eintritt in die Altersteilzeit – sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren. Von ihnen nutzten später 52.260 Altersteilzeit.

In dieser Gruppe sind beispielsweise Frauen stark unterrepräsentiert. So sind von denjenigen, die bereits im Alter zwischen 55 und 57 Jahren in Altersteilzeit gegangen sind, nur 24,8 Prozent Frauen. Aber auch unter denjenigen aus dieser Gruppe, die Altersteilzeit erst ab 58 Jahren genutzt haben, ist der Frauenanteil mit 37,1 Prozent unterdurchschnittlich (siehe Tabelle 1).

Überrepräsentiert sind hingegen Beschäftigte aus größeren Betrieben und solche, die körperlich und psychosozial weniger belastende Tätigkeiten ausüben (siehe Wanger 2025 für ausführlichere Beschreibungen). Bei Personen, die zwischen 55 und 57 Jahren in Altersteilzeit eintreten, sind die Unterschiede bei Lohn und Betriebsgröße besonders ausgeprägt. Stark überrepräsentiert sind zudem Besserverdienende: Wer das Blockmodell nutzt, verdient deutlich mehr als Beschäftigte ohne Altersteilzeit, aber deutlich weniger als diejenigen, die sich für das Gleichverteilungsmodell entschieden haben.

Bei Eintrittsalter und Nutzungsdauer lassen sich hingegen keine großen Unterschiede zwischen den beiden Modellen erkennen. Eine Anhebung des Mindestalters beträfe somit insbesondere gutverdienende männliche Beschäftigte, eine Abschaffung des Blockmodells dagegen eher Beschäftigte aus mittleren Einkommensgruppen.

Ein Mindestalter von 58 Jahren erhöht das Arbeitsangebot rechnerisch nur wenig

Eine Anhebung des Mindestalters von 55 auf 58 Jahre beträfe 14.539 Personen des Geburtsjahrgangs 1955. Dies entspricht 27,8 Prozent der Altersteilzeit-Beschäftigten, aber nur 2,3 Prozent aller Beschäftigten dieses Jahrgangs. Schon diese begrenzte Reichweite setzt dem möglichen Gesamteffekt höherer Altersgrenzen auf die Beschäftigung enge Grenzen. Wie groß der Effekt auf das Arbeitsangebot tatsächlich ausfällt, hängt auch von der Reaktion der Betroffenen ab. Entscheidend ist, ob sie ihre Altersteilzeit verkürzen oder ihren Austritt aus dem Arbeitsmarkt hinauszögern.

Hier sind zwei Extremfälle denkbar: Wenn die Betroffenen ihre Altersteilzeit vollständig um die

T1

Anteile und Durchschnittswerte nach Altersteilzeitstatus (ATZ) und -modell

Anteile in Prozent und Mittelwerte

	Altersteilzeit				
	Keine	mit 55 bis 57 Jahren	ab 58 Jahren	Blockmodell	Gleichverteilung
Frau	48,7	24,8	37,1	35,0	27,4
Deutsche Staatsangehörigkeit	95,7	97,6	97,7	97,6	98,1
Hochschulreife	19,8	17,6	24,3	18,1	42,7
Ostdeutschland	21,2	10,3	13,9	13,3	10,9
Tagesentgelt (Euro, Preise 2020)	107,6	184,9	174,6	163,9	239,6
Psychosoziale Belastung (Dezil)	5,375	4,669	4,450	4,634	3,952
Physische Belastung (Dezil)	5,400	4,964	4,624	4,920	3,804
AKM[1)]-Effekt der Person	0,057	0,263	0,282	0,225	0,497
AKM[1)]-Effekt des Betriebs	–0,021	0,256	0,184	0,204	0,205
Betriebsgröße	512	4.595	1.996	2.799	2.349
ATZ-Eintrittsalter	–	56,9	60,4	59,4	59,6
ATZ-Dauer in Jahren	–	6,0	3,5	4,2	3,8
Beobachtungen	575.875	14.539	37.721	42.882	9.378

[1)]Die Belastungsindizes und AKM-Effekte werden in Infobox 1 erläutert.

Anmerkung: Personen des Geburtsjahrgangs 1955, die im Alter von 54 Jahren beschäftigt waren. Demografie-, Beschäftigungs- und Betriebsmerkmale beziehen sich auf das Alter von 54 Jahren.

Quelle: IEB, eigene Berechnungen.

erzwungene Wartezeit von bis zu drei Jahren verkürzen, aber nicht später aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden, ist der Effekt am geringsten. Jeder aufgeschobene Tag in Altersteilzeit wird dann durch einen Tag regulärer Beschäftigung ersetzt. Da ein Altersteilzeittag mit 0,5 gewichtet wird, steigt das gemessene Arbeitsangebot für jeden Tag, den der oder die Betroffene später in Altersteilzeit geht, um einen halben Beschäftigungstag.

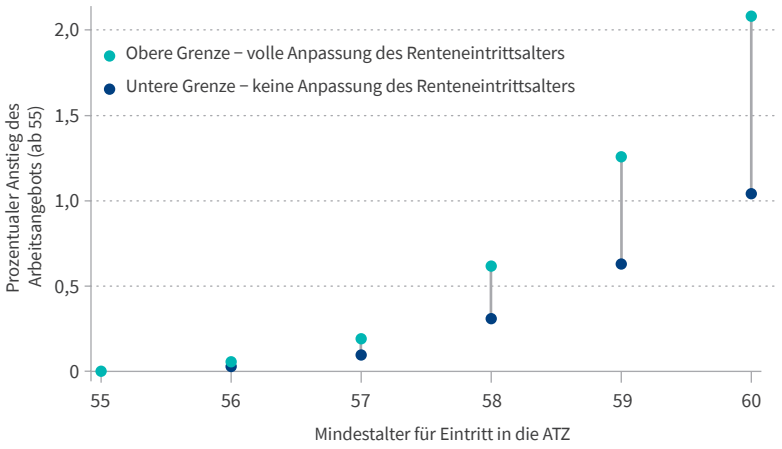
Der Effekt ist dagegen maximal, wenn die Betroffenen die ursprünglich geplante Dauer der Altersteilzeit beibehalten und ihr Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt um die Wartezeit von drei Jahren hinauszögern. Damit kommen zur regulären Beschäftigung während der Wartezeit weitere Beschäftigungstage am Ende des Erwerbsverlaufs hinzu. Der Zuwachs ist dann doppelt so groß (vgl. Infobox 2).

Für ein Mindestalter von 58 Jahren ergibt sich damit zwischen dem 55. und dem 67. Lebensjahr ein Anstieg des Arbeitsangebots zwischen 0,31 und 0,62 Prozent (Abbildung 1). Bei einem noch höheren Mindestalter wäre der Zuwachs größer, weil zunehmend mehr Altersteilzeitverläufe verändert würden. Da Personen, die vor dem 58. Lebensjahr eine Altersteilzeit beginnen, überproportional hohe Entgelte erzielen, dürfte der Effekt auf die beitragspflichtige Lohnsumme zudem größer sein als der auf das (in Tagen gemessene) Arbeitsangebot.

A1

Prognostizierte Erhöhung des Arbeitsangebots bei einem höheren Mindestalter

in Prozent



Anmerkung: Arbeitsangebot als Zahl der Tage in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung im Alter von 55 bis 67 Jahren; Tage in Altersteilzeit (ATZ) werden mit 0,5 gewichtet. Untere Grenze: unverändertes Austrittsalter und entsprechend kürzere Altersteilzeit. Obere Grenze: unveränderte Altersteilzeitdauer und entsprechend späterer Arbeitsmarktaustritt.

Lesebeispiel: Wäre der 1955er Geburtsjahrgang einem Mindestalter von 58 Jahren ausgesetzt gewesen, wären die Tage in regulärer Beschäftigung im Alter von 55 bis 67 um 0,3 Prozent höher ausgefallen, wenn Individuen, die vor 58 Altersteilzeit begonnen haben, den verzögerten Eintritt vollständig von der Laufzeit abgezogen hätten.

Quelle: IEB, Geburtsjahrgang 1955, eigene Berechnungen. Grafik: IAB

2

Arbeitsmarkteffekte des Mindestalters

Rechenbeispiel: Ein hypothetischer Beschäftigter des Jahrgangs 1955 geht mit 56 Jahren und 6 Monaten in Altersteilzeit und scheidet mit 63 Jahren aus dem Arbeitsmarkt aus. Das Mindestalter wird nun auf 58 Jahre erhöht. Ohne Anpassung des Austrittsalters ergeben sich $max\{0; \frac{58-56,5}{2}\} = 0,75$ zusätzliche Beschäftigungsjahre. Diese entstehen, da diese Person bis zur neuen Altersgrenze regulär beschäftigt bleibt, anstatt Altersteilzeit zu nutzen. Bei voller Anpassung des Austrittsalters ist der Zugewinn doppelt so hoch, da sie ab 63 Jahren zusätzlich 1,5 Jahre in Altersteilzeit arbeitet, anstatt auszuscheiden. Um die Gesamteffekte der Alterserhöhung zu ermitteln, werden die Arbeitsjahre ab 55 Jahren für alle Personen, die dem Geburtsjahrgang angehören, zusammengerechnet und mit der Situation ohne Anhebung des Mindestalters verglichen.

Ein späterer Beginn verkürzt vor allem die Dauer der Altersteilzeit, die Dauer des Berufslebens verlängert sich dadurch kaum

Ob der tatsächlich zu erwartende Effekt näher an der oberen oder unteren Grenze liegt, hängt also davon ab, wie sich ein späterer Beginn der Altersteilzeit auf deren Dauer und auf den Zeitpunkt des Arbeitsmarktaustritts auswirkt. Für den Geburtsjahrgang 1955, so das Ergebnis der hier zugrunde liegenden Simulationsrechnung, geht ein um ein Jahr späterer Eintritt in die Altersteilzeit – unter ansonsten gleichen Bedingungen – mit einer um rund 8,8 Monate kürzeren Dauer der Altersteilzeit einher (Abbildung 2a). Zugleich verschiebt sich der Arbeitsmarktaustritt nur um rund 2,7 Monate nach hinten (Abbildung 2b).

Die beobachtete Anpassung erfolgt demnach überwiegend über eine kürzere Altersteilzeit und nur zu einem kleineren Teil über einen späteren Arbeitsmarktaustritt. Dieses Muster spräche für einen zu erwartenden Arbeitsangebotseffekt nahe an der unteren Grenze des Projektionskorridors. Der Zusammenhang ist jedoch nicht kausal, sondern spiegelt lediglich die beobachtete Korrelation wider. Denn nicht beobachtbare Drittfaktoren können sowohl das Eintrittsalter als auch den Zeitpunkt des Arbeitsmarktaustritts beeinflussen.

Kausale Evidenz ist rar. Huber et al. (2016) und Berg et al. (2020) kommen in ihren Studien zur Altersteilzeit zu dem Ergebnis, dass ihre Nutzung das

Arbeitsangebot älterer Beschäftigter erhöhen kann. Vorläufige Analysen aus einem laufenden IAB-Projekt weisen hingegen darauf hin, dass die Veränderung des Austrittsalters durch Inanspruchnahme der Altersteilzeit eher gering ist. Bis diese Analysen abgeschlossen sind, sollte der hier berichtete Korridor daher als ein realistisches Szenario, nicht als Prognose verstanden werden.

Ein Wechsel zum Gleichverteilungsmodell dürfte das Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt nicht hinauszögern

Die Abschaffung des Blockmodells betrifft einen weit größeren Teil der Altersteilzeit-Beschäftigten als die Erhöhung des Mindestalters auf 58 Jahre. Im untersuchten Jahrgang 1955 nutzten 82,1 Prozent der Altersteilzeit-Beschäftigten dieses Modell. Dennoch folgt daraus nicht automatisch ein Zuwachs des Arbeitsangebots. Denn wer bei gleicher Laufzeit vom Block- in das Gleichverteilungsmodell wechselt, leistet über die gesamte Altersteilzeit hinweg rechnerisch dieselbe Arbeitszeit.

Ein positiver Arbeitsangebotseffekt entstünde nur dann, wenn Beschäftigte, die ansonsten das Blockmodell gewählt hätten, länger in Altersteilzeit verbleiben, als sie es mit dem Blockmodell getan hätten, nach der Altersteilzeit als Rentnerin oder Rentner nebenher weiterarbeiten oder gar nicht erst in Altersteilzeit eintreten und stattdessen regulär weiterarbeiten.

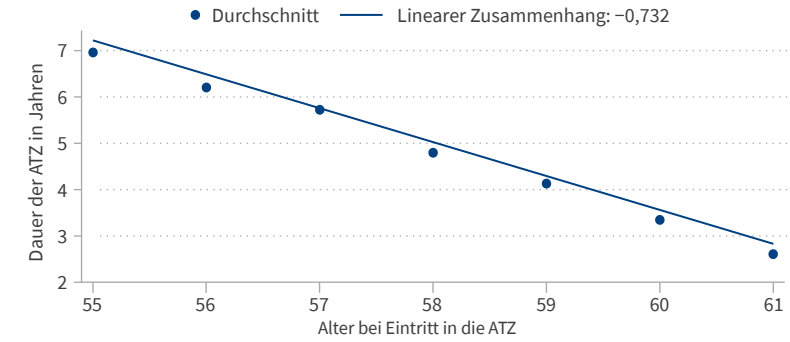
Wie Abbildung 3 zeigt, gibt es keine Hinweise darauf, dass das Gleichverteilungsmodell den Arbeitsmarktaustritt im Vergleich zum Blockmodell hinauszögert. Bei beiden Modellen sind die Beschäftigten in den drei Jahren vor Beginn der Altersteilzeit nahezu durchgehend sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Nach dem Eintritt in die Altersteilzeit sinkt die Zahl der Beschäftigungstage im Gleichverteilungsmodell sogar etwas stärker als im Blockmodell. Hinzu kommt: Auch nach Ablauf der Altersteilzeit zeigt sich kein Hinweis darauf, dass diejenigen, die das Gleichverteilungsmodell nutzen, länger in Beschäftigung verbleiben als diejenigen, die für das Blockmodell optieren.

A2

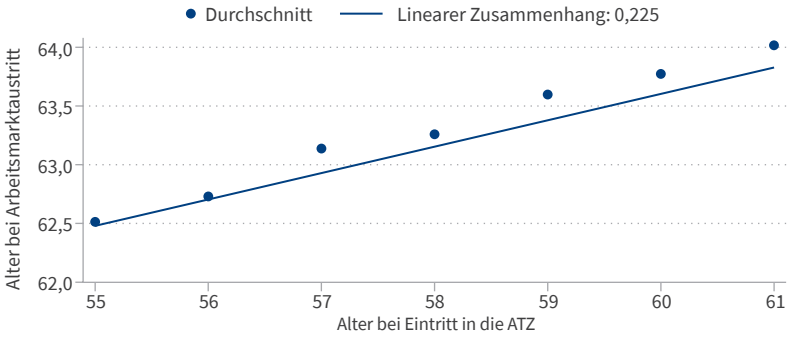
Durchschnittliches Ein- und Austrittsalter sowie Dauer der Altersteilzeit (ATZ)

Dauer und Alter in Jahren

2a: Eintrittsalter und Dauer der Altersteilzeit (ATZ)



2b: Eintrittsalter und Alter beim Arbeitsmarktaustritt



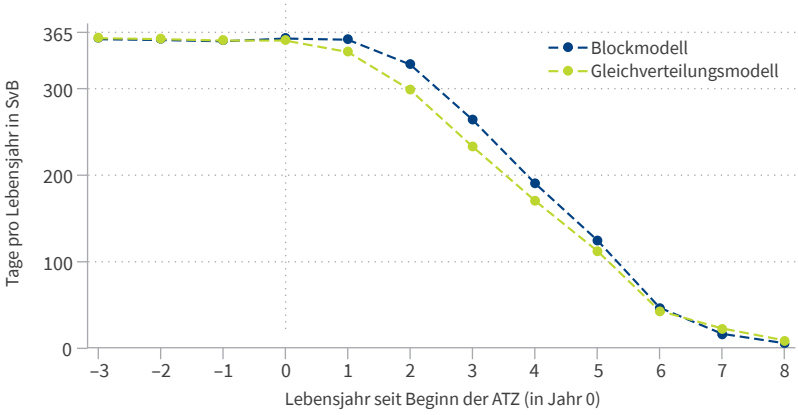
Anmerkung: ATZ = Altersteilzeit. Die linearen Zusammenhänge wurden mittels Regression ermittelt. Es wird für die Merkmale aus Tabelle 1 kontrolliert.

Quelle: IEB, Geburtsjahrgang 1955, eigene Berechnungen. Lesebeispiel 2a: Personen, die mit 55 beginnen, verbringen im Durchschnitt sieben Jahre in Altersteilzeit. Ein um ein Jahr späterer Eintritt korreliert mit einer um 0,73 Jahre (8,8 Monate) kürzeren Altersteilzeit. Grafik: IAB

A3

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vor und nach Beginn der Altersteilzeit nach Modell

Durchschnittliche Tage in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung je Lebensjahr



Anmerkung: ATZ = Altersteilzeit, SVB = sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.

Lesebeispiel: In dem Lebensjahr, in dem Personen Altersteilzeit beginnen, sind sie nahezu 365 Tage beschäftigt. In den folgenden Lebensjahren sinken die durchschnittlichen Beschäftigungstage. Die Abnahme ist ausgeprägter für Nutzende des Gleichverteilungsmodells.

Quelle: IEB, Geburtsjahrgang 1955, eigene Berechnungen. Grafik: IAB

Wer das bisherige Blockmodell genutzt hätte, dürfte großenteils in das Gleichverteilungsmodell wechseln

Die Abschaffung des Blockmodells kann wie bereits erwähnt insbesondere dann zu positiven Beschäftigungseffekten führen, wenn Beschäftigte, die ohne Reform das Blockmodell genutzt hätten, nach dessen Wegfall eine reguläre Beschäftigung dem Gleichverteilungsmodell vorziehen. Welches Beschäftigungsmodell sie wählen würden, lässt sich aus den Daten nicht ersehen. Allerdings lässt sich feststellen, welche beobachtbaren Merkmale besonders distinktiv für das Gleichverteilungsmodell und für eine Nicht-Nutzung der Altersteilzeit sind. Hier stellt sich heraus, dass Beschäftigte im Blockmodell hinsichtlich dieser distinktiven Merkmale deutlich stärkere Ähnlichkeiten zu Nutzern des Gleichverteilungsmodells aufweisen. Zu Beschäftigten, die keine Altersteilzeit nutzen, zeigen sich hingegen erhebliche Unterschiede. Das spricht dafür, dass viele Beschäftigte, die bislang das Blockmodell nutzen, eher in das Gleichverteilungsmodell wechseln dürften, als regulär weiterzuarbeiten. Für diese Personen bliebe eine Erhöhung des Arbeitsangebots demnach aus.

Das Gleichverteilungsmodell birgt ungenutztes Potenzial

In den letzten Jahren wurde eine Vielzahl von Reformen mit dem Ziel verabschiedet, Erwerbstätigkeit jenseits der Regelaltersgrenze zu ermöglichen und attraktiver zu machen. So wurden 2023 die Hinzuverdienstgrenzen für Altersrenten aufgehoben, 2026 die sogenannte Aktivrente eingeführt und im gleichen Jahr die sachgrundlos befristete Weiterbeschäftigung beim bisherigen Arbeitgeber erleichtert. Obwohl die Erwerbsquote von Personen über dem regulären Renteneintrittsalter zuletzt gestiegen ist (Statistisches Bundesamt 2026b), scheiden weiterhin viele Beschäftigte vor der Regelaltersgrenze aus dem Arbeitsmarkt aus. Einmal aus dem Arbeitsmarkt ausgeschiedene Personen gelten als nur schwer reaktivierbar, da betriebliche Aufgaben, Netzwerke und Wissen verloren gehen (Lachowska et al. 2020).

Das Gleichverteilungsmodell bietet hier die Möglichkeit, ältere Beschäftigte bis zum abschlagsfreien Rentenbeginn kontinuierlich im Betrieb zu halten und dennoch ihrem Bedürfnis nach einer reduzierten Arbeitszeit entgegenzukommen. Daraus lassen sich potenziell Synergien zwischen der Altersteilzeit und anderen Arbeitsmarktreformen ausschöpfen, um die Beschäftigung nach der Regelaltersgrenze zu fördern. Dazu fehlen in der momentanen Gesetzeslage jedoch Anreize, die über die bereits bestehenden Abschläge bei einer Frühverrentung hinausgehen. So muss die Altersteilzeit derzeit lediglich bis zum Erreichen des Frühverrentungsalters andauern. Dieses beträgt aktuell 63 Jahre bei mindestens 35 Versicherungsjahren. Dementsprechend liegt das durchschnittliche Austrittsalter aus der Altersteilzeit im Jahrgang 1955 kaum höher (63,6 Jahre). Somit wird Altersteilzeit insbesondere als Weg in die Frühverrentung genutzt – und nicht als eine Möglichkeit, zwischen dem Frühverrentungsalter und der Regelaltersgrenze mit reduziertem Stundenumfang zu arbeiten.

Internationale Evidenz zeigt, dass gezielt eingesetzte finanzielle Anreize die Erwerbsbeteiligung älterer Beschäftigter deutlich erhöhen können (Hernæs et al. 2016) und das Arbeitsangebot selbst dann steigen kann, wenn Vollzeit- durch Teilzeitarbeit ersetzt wird (Rutten et al. 2025). So könnten Aufstockungsleistungen der Altersteilzeit an bestimmte Kriterien wie beispielsweise die Laufzeit oder das Austrittsalter geknüpft werden. Zudem bedarf es flexibler Übergangsmodelle, die einem breiten Kreis von älteren Beschäftigten offenstehen, insbesondere solchen mit hoher Berufsbelastung. Wenn Betriebe den Zugang verwehren können – also qua Tarifvertrag nicht dazu verpflichtet sind, Altersteilzeit anzubieten – und zugleich die Kosten des verpflichtenden Lohnausgleichs tragen müssen, bleibt gerade solchen Beschäftigten oftmals die Nutzung der Altersteilzeit verwehrt.

Fazit

Die Vorschläge der Alterssicherungskommission würden die Altersteilzeit stärker auf einen tatsächlichen gleitenden Übergang ausrichten. Die unmittelbar zu erwartenden Arbeitsangebotseffekte wären jedoch überschaubar. Für den Geburtsjahrgang 1955 hätte ein Mindestalter von 58 Jahren das Arbeitsangebot zwischen 55 und 67 Jahren rechnerisch nur um 0,31 bis 0,62 Prozent erhöht. Bisher beobachtbare Eintritts- und Austrittsmuster sprechen zudem für einen Wert am unteren Rand dieses Korridors.

Auch die Abschaffung des Blockmodells würde nicht automatisch ein großes zusätzliches Arbeitsvolumen freisetzen. Denn wer das Gleichverteilungsmodell nutzt, ist im Schnitt nicht länger beschäftigt als jemand, der das Blockmodell wählt. Zudem ist anzunehmen, dass viele Beschäftigte vom Block- in das Gleichverteilungsmodell wechseln, anstatt regulär beschäftigt zu bleiben. Wechseln sie lediglich das Modell, bleibt ihr Arbeitspensum zunächst unverändert.

Die Reform kann dennoch sinnvoll sein. Wenn die Altersteilzeit als flexibles Beschäftigungsmodell genutzt wird, um die Zeit zwischen dem Frühverrentungsalter und der Regelaltersgrenze zu überbrücken, kann sie nicht nur den Renteneintritt hinauszögern, sondern auch einen fließenden Übergang in eine Beschäftigung neben der Altersrente ermöglichen. So ergeben sich womöglich Synergien mit den jüngsten Reformen, die die Erwerbstätigkeit nach dem Renteneintritt erleichtern sollen. Ob die geplanten Änderungen der Altersteilzeit genügen, um diese Synergien vollständig auszuschöpfen, erscheint allerdings eher unwahrscheinlich.

Literatur

Abowd, John M.; Kramarz, Francis; Margolis, David N. (1999): High Wage Workers and High Wage Firms. Econometrica 67 (2), S. 251–333.

Alterssicherungskommission (2026): Empfehlungen der Alterssicherungskommission. Berlin, 23.6.2026.

Berg, Peter; Hamman, Mary K.; Piszczek, Matthew; Ruhm, Christopher J. (2020): Can Policy Facilitate Partial Retirement? Evidence from a Natural Experiment in Germany. ILR Review 73 (5), S. 1226–1251.

BMF – Bundesministerium der Finanzen (2026): Sollbericht 2026: Bundeshaushalt, Klima- und Transformationsfonds und Sondervermögen Infrastruktur und Klimaneutralität. BMF-Monatsbericht, Februar 2026.

Hernæs, Erik; Markussen, Simen; Piggott, John; Røed, Knut (2016): Pension reform and labor supply. Journal of Public Economics 142, S. 39–55.

Huber, Martin; Lechner, Michael; Wunsch, Conny (2016): The Effect of Firms' Phased Retirement Policies on the Labor Market Outcomes of Their Employees. ILR Review 69 (5), S. 1216–1248.

Kroll, Lars Eric (2011): Konstruktion und Validierung eines allgemeinen Index für die Arbeitsbelastung in beruflichen Tätigkeiten anhand von ISCO-88 und KldB-92. Methoden – Daten – Analysen 5 (1), S. 63–90.

Lachowska, Marta; Mas, Alexandre; Woodbury, Stephen A. (2020): Sources of Displaced Workers' Long-Term Earnings Losses. American Economic Review 110 (10), S. 3231–3266.

Lochner, Benjamin; Seth, Stefan; Wolter, Stefanie (2023): AKM effects for German labour market data 1985–2021. FDZ-Methodenreport Nr. 1 (EN).

Rutten, Albert; Knoef, Marike; van Vuuren, Daniël (2025): Employment Effects of Incentivized Gradual Retirement Plans. Work, Aging and Retirement 11 (1), S. 47–63.

Statistisches Bundesamt (2026a): 13,3 Millionen Erwerbspersonen erreichen in den nächsten 15 Jahren das gesetzliche Rentenalter. Pressemitteilung Nr. N039 vom 23. Juni 2026.

Statistisches Bundesamt (2026b): Erwerbstätigkeit älterer Menschen. Stand: 19. Mai 2026. Online verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Demografischer-Wandel/Aeltere-Menschen/erwerbstaetigkeit.html.

Wanger, Susanne (2025): Flexible Übergänge in den Ruhestand: Verbreitung und Ausgestaltung von Altersteilzeit und Zeitwertkonten. IAB-Forschungsbericht Nr. 24.



Kai Robert Miele

ist Mitarbeiter im Bereich Regionale Arbeitsmärkte (REGIO) am IAB und promoviert an der Universität Duisburg-Essen.

kai.miele@iab.de

Ein neues Kapitel:
Der IAB-Kurzbericht wird digital

Im neuen Jahr ist es soweit: Der IAB-Kurzbericht wird zum digitalen Medium. Künftig finden Sie alle neuen Ausgaben unserer Reihe im IAB-Magazin. Es löst 2027 das bisherige IAB-Forum ab. Das IAB wird Sie auch künftig mit beidem versorgen – mit tiefergehenden Analysen, wie sie bislang schon als IAB-Kurzbericht erscheinen, und mit kompakten Beiträgen, die Sie aus dem IAB-Forum kennen.

Welche Vorteile bietet das für Sie? Hier das Wichtigste in Kürze:

- Konsequente Nutzung der **digitalen Vorteile**: Künftig profitieren auch Sie als Leserinnen und Leser des IAB-Kurzberichts von den Vorzügen, die derzeit bereits das IAB-Forum seinen Nutzerinnen und Nutzern als digitales Medium bietet, beispielweise von den Verlinkungen auf andere Beiträge und auf die Autorenprofile oder von den vielfältigen Suchmöglichkeiten. Auch das bewährte Online-Glossar, dass zahlreiche arbeitsmarktpolitischen Fachbegriffe via Mouseover-Funktion bereits im Text selbst erläutert, kommt damit auch Ihnen zugute.
- **Klare Orientierung**: Künftig finden Sie alle deutsch- und englischsprachigen Beiträge, die bisher als IAB-Kurzbericht oder als Artikel im IAB-Forum erschienen sind, an einem Ort.
- **Mobile Nutzung**: Anders als der bisherige IAB-Kurzbericht wird sich das digitale Format sehr viel einfacher auf mobilen Geräten nutzen lassen.
- **Verbessertes PDF**: Auch in Zukunft werden wir Ihnen alle Beiträge zusätzlich als PDF anbieten.
- Multimediale Inhalte: Das ist aber noch nicht alles. Das IAB-Magazin wird konsequent als **multimediales Medium** weiterentwickelt. Dazu gehört insbesondere eine systematischere Einbindung von Videos und perspektivisch auch weitere digitale Angebote.
- Bewährtes bleibt erhalten: Das bisherige Informationsangebot aus dem IAB-Forum steht Ihnen künftig auch im IAB-Magazin uneingeschränkt zur Verfügung. Wir werden weiterhin thematische Schwerpunkte in Form von Serien oder Dossiers setzen. Dazu zählt auch das breite und bewährte Portfolio an unterschiedlichen Rubriken: Grafik aktuell, IAB-Debattenbeiträge, Interviews, Podium, Portraits und Projekte.
- **Digital barrierefrei**: Auch das neue IAB-Magazin setzt selbstverständlich konsequent auf barrierefreie Inhalte.
- Das Wichtigste zum Schluss: An der möglichst adressatengerechten Aufbereitung unserer Inhalte halten wir fest. Versprochen!

Impressum | IAB-Kurzbericht Nr. 22, 10.11.2026 | Herausgeber: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit, 90327 Nürnberg | Redaktion: Martin Schludi | Grafik & Gestaltung: Nicola Brendel | Foto: Wolfram Murr, Fotofabrik Nürnberg und privat | Druck: MKL Wentker Druck GmbH, Ostbevern | Rechte: 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 | IAB im Internet: www.iab.de. Dort finden Sie unter anderem diesen Kurzbericht zum kostenlosen Download | Kontakt: IAB.Kurzbericht@iab.de | ISSN 0942-167X | DOI 10.48720/IAB.KB.2622