

Wanger, Susanne

Research Report

Auslaufen der geförderten Altersteilzeit ist richtig: Weiterführung im Blockmodell setzt die falschen Anreize

IAB-Stellungnahme, No. 1/2010

Provided in Cooperation with:

Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Wanger, Susanne (2010) : Auslaufen der geförderten Altersteilzeit ist richtig: Weiterführung im Blockmodell setzt die falschen Anreize, IAB-Stellungnahme, No. 1/2010, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/89217>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

IAB-Stellungnahme

1/2010

Ausgewählte Beratungsergebnisse des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Auslaufen der geförderten Altersteilzeit ist richtig

Weiterführung im Blockmodell setzt die falschen Anreize

Susanne Wanger

Öffentliche Anhörung von Sachverständigen
vor dem Ausschuss für Arbeit und Soziales des
Deutschen Bundestags am 1. März 2010

Auslaufen der geförderten Altersteilzeit ist richtig

Weiterführung im Blockmodell setzt die falschen Anreize

Susanne Wanger

Mit der Publikation von Stellungnahmen zu öffentlichen Anhörungen der parlamentarischen Gremien des Bundes und der Länder oder zu aktuellen, zentralen Themen der Arbeitsmarktpolitik will das IAB der Fachöffentlichkeit und der externen Wissenschaft einen Einblick in seine wissenschaftliche Politikberatung geben.

IAB intends to give professional circles and external researchers an insight into its scientific policy advisory services by publishing comments on the public hearings of parliamentary committees of the Federal Government and the Federal States and on current central topics of labour market policy.

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|----|
| Zusammenfassung..... | 4 |
| Abstract | 4 |
| 1 Vorbemerkung | 6 |
| 2 Bisherige Erfahrungen mit der Förderung der Altersteilzeit..... | 6 |
| 2.1 Inanspruchnahme und Förderung | 6 |
| 2.2 Wiederbesetzung | 7 |
| 2.3 Vorzeitiger statt gleitender Übergang..... | 8 |
| 2.4 Beschäftigungsbrücke | 9 |
| 2.5 ... über die Krise?..... | 9 |
| 2.6 Nutzung der Altersteilzeit durch Betriebe und Beschäftigte | 10 |
| 2.7 Aktuelle Situation..... | 11 |
| 3 Position des IAB | 11 |
| Literatur | 13 |
| Anhang | 14 |

Zusammenfassung

Die durch die Bundesagentur für Arbeit geförderte Altersteilzeit ist zum Jahresende 2009 ausgelaufen. Die SPD-Fraktion beabsichtigt mit ihrem Gesetzesentwurf die Fördermöglichkeit bis Ende 2014 zu verlängern. Er sieht bei der Förderung jedoch einen eingeschränkten Personenkreis vor, was die Wiederbesetzung von frei gewordenen Arbeitsplätzen betrifft. Der Antrag der Fraktion Die Linke sieht vor, die geförderte Altersteilzeit in ihrer bisherigen Ausgestaltung nach dem 31. Dezember 2009 fortzuführen. Als Gründe für die Verlängerung der Förderung werden insbesondere die Funktion der Altersteilzeit als Beschäftigungsbrücke zwischen Jung und Alt sowie zur Bewältigung der Wirtschaftskrise hervorgehoben. Das IAB äußert sich in seiner Stellungnahme zu ausgewählten Aspekten des Gesetzesentwurfes und des Antrags, insbesondere zur bisherigen Ausgestaltung und Inanspruchnahme der geförderten und nicht geförderten Altersteilzeit.

Nach Ansicht des IAB sollte die bisherige Förderung der Altersteilzeit nicht verlängert werden, denn sie wird überwiegend nicht zum gleitenden Übergang in den Ruhestand genutzt, sondern in Form des Blockmodells, das faktisch einer Frühausgliederung aus dem Erwerbsleben gleichkommt. Eine Sicherung und Weitergabe des fachlichen und betriebsspezifischen Wissens der Älteren an die Jüngeren ist so nicht möglich. Angesichts der demografischen 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. Auch zur Bewältigung der Wirtschaftskrise ist die Verlängerung der Altersteilzeit nicht geeignet.

Abstract

Funding of partial retirement by the Federal Employment Agency expired at the end of 2009. The Social Democrat (SPD) parliamentary party intends with its draft bill to prolong this possibility of funding until the end of 2014. However, the bill envisions a limited group of people affected, regarding the re-filling of vacant positions. The proposal by the Left party (Die Linke) envisions a prolongation of funded partial retirement in its original form as of 31st December 2009. Main reasons given for the prolongation of funding are the functioning of partial retirement as a 'bridge' of employment between old and young workers, as well as the problem of coping with the economic crisis. The Institute for Employment Research (IAB) comments on selected aspects of the bill and the proposal, especially on the hitherto design and usage of funded and non-funded partial retirement.

In the IAB's opinion, the hitherto funding should not be prolonged, as funded partial retirement is mostly not being used for a gradual transition towards retirement, but

assuming the shape of a block model, which virtually equals an early disintegration from the working life. That way, the securing and transfer of subject-matter and establishment-specific knowledge from old to young employees are impossible. In the face of current demographic development, a prolongation of partial retirement in the block model creates adverse incentives. It is not an early exit from employment, but the long-term maintenance of employability that should be promoted. Furthermore, a prolongation of early retirement is not an adequate means of combating the economic crisis.

1 Vorbemerkung

Die durch die Bundesagentur für Arbeit geförderte Altersteilzeit ist zum Jahresende 2009 ausgelaufen. Die Regelungen zur Altersteilzeit sollten ursprünglich einen gleitenden Übergang vom Arbeitsleben in den Ruhestand mit verkürzten Arbeitszeiten ermöglichen. Bei einer solchen „kontinuierlichen“ oder „echten“ Altersteilzeit wird in den letzten Jahren bis zur Rente nur noch die Hälfte der üblichen Wochenstunden gearbeitet. Durch die bis Ende 2009 gültige Förderung der Bundesagentur für Arbeit (BA) wurde das Entgelt des Arbeitnehmers für maximal 6 Jahre auf 70 Prozent des vorherigen Gehaltes aufgestockt, wenn der Betrieb den frei werdenden Stellenteil durch Auszubildende oder Arbeitslose wiederbesetzt. Durch die Stundenreduzierung kann diese Form der Altersteilzeit eine altersbedingt nachlassende Leistungsfähigkeit abfedern. Im Vergleich zum abrupten Übergang in den Ruhestand bietet sie zudem einen sanfteren Weg aus dem Arbeitsprozess. Auch für die Betriebe kann das Modell attraktiv sein, denn die Übergangsperiode ermöglicht die Sicherung und die Weitergabe von Wissen an die nachrückenden Arbeitnehmer.

Die SPD-Fraktion reagiert auf das Auslaufen der Förderung mit einem Gesetzentwurf, der vorsieht, die Fördermöglichkeit bis Ende 2014 zu verlängern. Der Gesetzentwurf sieht bei der Förderung jedoch einen eingeschränkten Personenkreis vor, was die Wiederbesetzung von frei gewordenen Arbeitsplätzen betrifft. Der Antrag der Fraktion Die Linke beabsichtigt, die geförderte Altersteilzeit in ihrer bisherigen Ausgestaltung – also ohne Einschränkungen – nach dem 31. Dezember 2009 fortzuführen. Als Gründe, die für die Verlängerung der Förderung sprechen, werden insbesondere die Funktion der Altersteilzeit als Beschäftigungsbrücke zwischen Jung und Alt sowie zur Bewältigung der Wirtschaftskrise hervorgehoben. Das IAB äußert sich in seiner Stellungnahme auf der Basis wissenschaftlicher Befunde zu ausgewählten Aspekten des Gesetzentwurfes beziehungsweise des Antrages, insbesondere zur bisherigen Ausgestaltung und Inanspruchnahme der geförderten und ungeforderten Altersteilzeit.

2 Bisherige Erfahrungen mit der Förderung der Altersteilzeit

2.1 Inanspruchnahme und Förderung

Die Zahl der Beschäftigten, die Altersteilzeit in Anspruch nahm, war in den vergangenen Jahren weitaus höher als die Zahl der statistisch registrierten Förderfälle. Insgesamt befand sich Ende 2008 fast jeder sechste der 55- bis 64-jährigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Altersteilzeit (gefördert und ungefordert) – insgesamt rund 530.000 Personen. Die Statistik der BA zählte zum gleichen Zeitpunkt rund 100.000 geförderte Altersteilzeitfälle (siehe Tabelle 1).

Tabelle 1
Entwicklung ausgewählter Kenngrößen 1999-2008

Stichtagsauswertungen (jeweils zum 31.12.)

| | | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 |
|---|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SVB) insgesamt | in Tsd. | 27.756 | 27.980 | 27.864 | 27.360 | 26.746 | 26.382 | 26.206 | 26.636 | 27.224 | 27.632 |
| 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 | 3.492 |
| Beschäftigte in Altersteilzeit | in Tsd. | 128 | 218 | 295 | 349 | 410 | 477 | 509 | 536 | 538 | 530 |
| Altersteilzeit-Quote je SVB | in % | 0,5 | 0,8 | 1,1 | 1,3 | 1,5 | 1,8 | 1,9 | 2,0 | 2,0 | 1,9 |
| 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 | 15,2 |
| durch BA geförderte Altersteilzeit | in Tsd. | 25 | 43 | 58 | 67 | 76 | 87 | 97 | 102 | 105 | 96 |
| Leistungen der BA nach dem Altersteilzeitgesetz | in Mio. Euro | 110 | 274 | 514 | 674 | 864 | 986 | 1.111 | 1.260 | 1.379 | 1.345 |
| Wiederbesetzungsquote geschätzt | in % | ... | 43,2 | 41,6 | 41,7 | 39,3 | 37,8 | 36,3 | 34,8 | 34,2 | 33,3 |

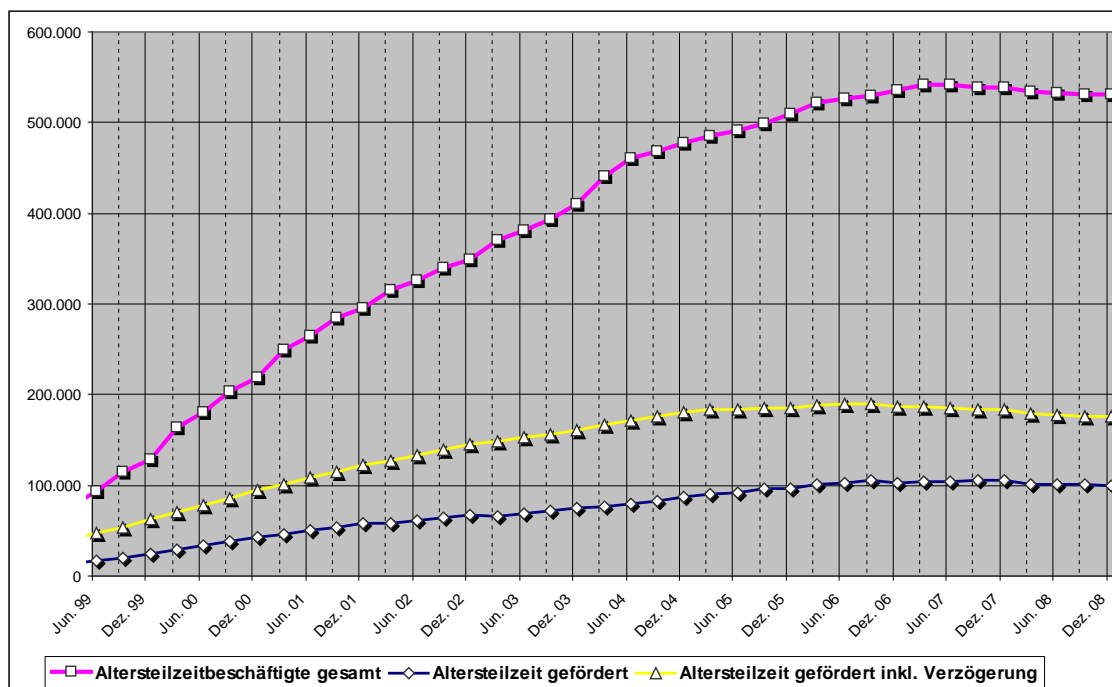
Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigtenhistorik, eigene Berechnungen.

2.2 Wiederbesetzung

Eine Wiederbesetzungsquote, die angibt wie viel Prozent aller Stellen von Altersteilzeitbeschäftigten wiederbesetzt wurde, kann nur geschätzt werden, denn die geförderte Altersteilzeit wird statistisch erst zum Zeitpunkt der Wiederbesetzung erfasst. Und 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 einer zeitlichen Verzögerung zwischen dem Beginn der Altersteilzeit und der Wiederbesetzung beziehungsweise statistischer Erfassung. Schätzungen (vergleiche Wanger 2009), die diesen Nachlauf berücksichtigen, kommen zu dem Ergebnis, dass die Gesamtzahl der letztlich geförderten Altersteilzeitfälle Ende 2008 fast doppelt so hoch war, wie die in der Förderstatistik ausgewiesene Zahl (vergleiche Abbildung 1). Das bedeutet, dass bei einem Bestand von über einer halben Million Personen in Altersteilzeit im Jahr 2008 in circa einem Drittel der Fälle angenommen werden kann, dass die Stelle wiederbesetzt wurde oder noch wird. Demzufolge wird deutlich, dass ein erheblicher Teil der Unternehmen keine Wiederbesetzung durch Arbeitslose oder Auszubildende vornimmt, sondern die Stellen anderweitig besetzt oder die Altersteilzeit nutzte, um Personalanpassungen vorzunehmen.

Abbildung 1 Inanspruchnahme und Förderung der Altersteilzeit

Altersteilzeitbeschäftigte insgesamt und gefördert, jeweils Bestand am Quartalsende



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

2.3 Vorzeitiger statt gleitender Übergang

Tatsächlich hält die Altersteilzeit in der Regel nicht, was ihr Name verspricht: Sie ist meist keine „echte“ Teilzeit, und sie führt auch nur selten gleitend in den Ruhestand. Fast immer wird sie zu einem übergangslosen vorzeitigen Ausstieg aus dem Erwerbsleben genutzt. Im Jahresdurchschnitt 2009 befanden sich circa 95.000 Personen zwischen 55 und 65 Jahren in geförderter Altersteilzeit – neun von zehn nutzen das sogenannte Blockmodell (siehe Abbildung A1 im Anhang). Dabei wird in der ersten Hälfte der Altersteilzeitphase die volle Wochenstundenzahl weitergearbeitet, in der zweiten Hälfte werden die Betroffenen vollständig freigestellt. Die starke Nutzung des Blockmodells zeigt, dass es sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer attraktiv ist. Den Betrieben werden ein klarer Schnitt und ein sozialverträglicher Umbau der Altersstruktur ermöglicht, die Arbeitnehmer können ohne hohe Kosten vorzeitig in den Ruhestand treten. Allerdings werden die eigentlichen Ziele der Altersteilzeit durch das Blockmodell nicht erreicht: ein gleitender Übergang in den Ruhestand, der zudem einen Wissenstransfer und Erfahrungsaustausch zwischen älteren und jüngeren Beschäftigten ermöglicht, findet nicht statt. Es handelt sich vielmehr um ein staatlich gefördertes Frühverrentungs- und Vorruhestandsprogramm.

Altersteilzeitbeschäftigte scheiden aufgrund der Freistellungsphase nicht nur bereits weit vor dem offiziellen Rentenzugang aus dem Erwerbsalltag aus, der Rentenzugang erfolgt mit 61,6 Jahren im Durchschnitt knapp zwei Jahre früher als bei sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung (vergleiche Radl 2006). Altersteilzeitbeschäftig-

tigung führt – unabhängig davon, in welcher Form sie praktiziert wird – bisher kaum dazu, dass das gesetzliche Rentenalter erreicht wird: Nur ein Bruchteil der Altersteilzeitbeschäftigten bezieht die Altersrente ab 65 Jahre. Dies liegt vor allem daran, dass die Altersrente nach Altersteilzeit bislang noch eine vorzeitige mit Abschlägen gekürzte Rente ermöglicht.

2.4 Beschäftigungsbrücke ...

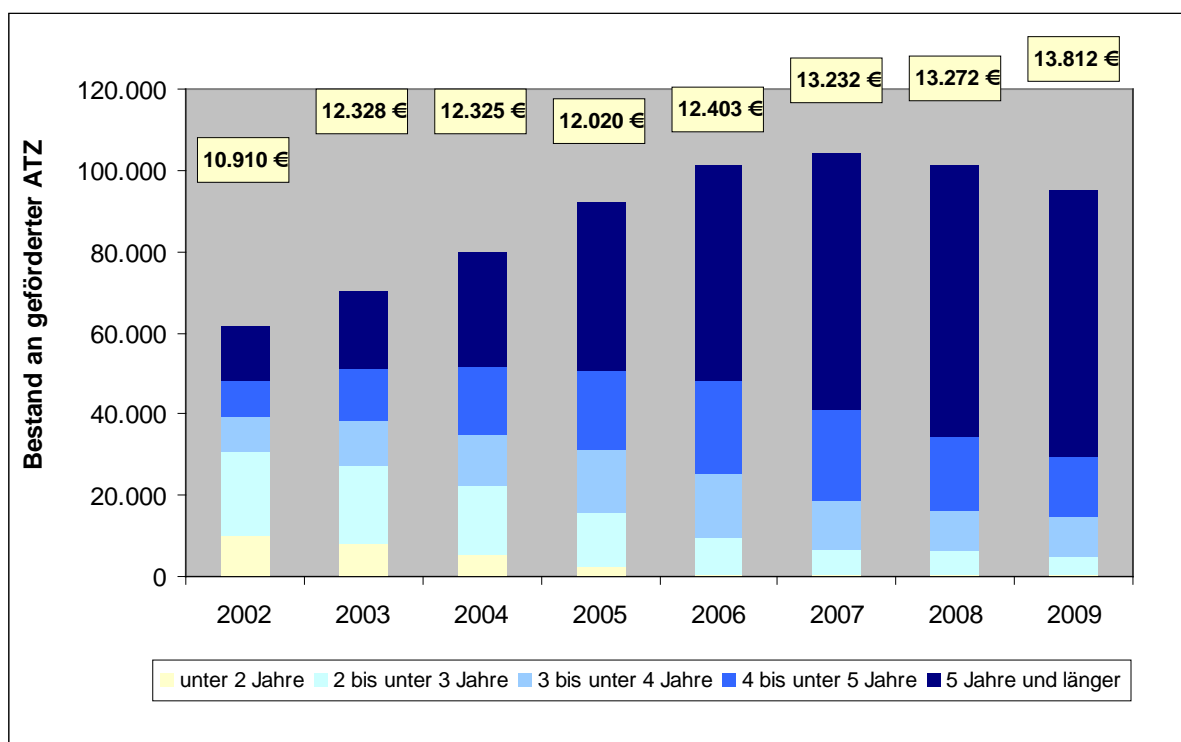
Weiterhin sollten mittels des Altersteilzeitgesetzes die Beschäftigungschancen bestimmter Personengruppen erhöht werden. Denn eine finanzielle Förderung durch die BA war an die Einstellung eines Arbeitslosen, eines Beziehers von Arbeitslosengeld II oder einer Person nach Abschluss der Ausbildung (in Kleinbetrieben auch eines Auszubildenden) für den ausscheidenden älteren Arbeitnehmer gebunden. Die Art der Wiederbesetzung hat sich innerhalb der letzten zehn Jahre deutlich verschoben. Während zu Beginn noch über die Hälfte der geförderten Arbeitsplätze mit Arbeitslosen wiederbesetzt wurde, waren es Ende 2009 noch knapp 40 Prozent (siehe Abbildung A2 im Anhang). Dagegen hat die Wiederbesetzung mit Ausgebildeten beziehungsweise Auszubildenden deutlich zugenommen. Das kann darauf hindeuten, dass es vermehrt zu Mitnahmeeffekten durch Unternehmen gekommen ist, die Auszubildende beziehungsweise Ausgebildete sowieso eingestellt beziehungsweise übernommen hätten. Der Vorschlag der SPD schließt die Förderung bei einer Wiederbesetzung durch einen Arbeitslosen aus, so dass für diesen Personenkreis die Chance, von geförderter Altersteilzeit zu profitieren, sogar gänzlich entfiel.

2.5 ... über die Krise?

Die Zeiträume, für die Betriebe und Beschäftigte Altersteilzeit vereinbaren, wurden in den vergangenen Jahren immer länger (vergleiche Abbildung 2). Im Jahr 2008 wurden zwei Drittel der Altersteilzeitbeschäftigungen für fünf Jahre und länger vereinbart. Da die Altersteilzeit in 90 Prozent der Fälle im Blockmodell ausgestaltet ist, würde ein denkbarer Entlastungseffekt für den Arbeitsmarkt erst zum Tragen kommen, wenn die Freistellungsphase beginnt. Aufgrund der von den Betrieben favorisierten Zeiträume könnte das für die Mehrzahl der Fälle erst nach zweieinhalb Jahren der Fall sein. Somit wird deutlich, dass sich die Altersteilzeit in der bisherigen Form als Beschäftigungsbrücke über die Krise hinweg nicht eignet, da der Großteil möglicher Entlastungswirkungen am Arbeitsmarkt mit Verzögerung und damit erst nach Abklingen der Krise eintreten würde. Grundsätzlich lässt sich daher sagen, dass ein zeitliches Abstimmen des Instrumentes auf konjunkturelle Bewegungen nicht möglich ist.

Abbildung 2

Bestand an geförderter Altersteilzeit nach vereinbarter Dauer und Leistungen der BA pro Person in Altersteilzeit (ATZ) in Euro im Jahresdurchschnitt



Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

2.6 Nutzung der Altersteilzeit durch Betriebe und Beschäftigte

Da sich Betriebe und Arbeitnehmer auf Altersteilzeit verständigen müssen, hängt es insbesondere von den Gegebenheiten des Betriebes ab, welche Personen von dieser Ausstiegsmöglichkeit profitieren. So zeigt die Betrachtung der Inanspruchnahme von Altersteilzeit kein Muster, das auf einen gezielten Einsatz in Berufen mit hohen körperlichen Belastungen schließen lässt (vergleiche Wanger 2009).¹ Ein mögliches Ziel der Entlastung von Personengruppen in körperlich besonders beanspruchten Tätigkeiten, wie es im Antrag der Fraktion Die Linke und dem Gesetzentwurf der SPD formuliert wird, wird mit der bisher praktizierten Form der Altersteilzeit also nicht erreicht. Vielmehr haben vor allem Arbeitnehmer in Büroberufen die bisherigen Regelungen zur Altersteilzeit genutzt. Beschäftigte mit hohen körperlichen Belastungen scheidet dagegen tendenziell schon früher über eine Erwerbsminderungsrente aus. Die Nutzung der geförderten Altersteilzeit wird außerdem nicht in erster Linie durch den Anteil der älteren Beschäftigten in einer Branche bestimmt, ebenso wenig wie durch branchentypische Arbeitsbelastungen: Baugewerbe, Gastgewerbe und Landwirtschaft sind die Branchen mit den wenigsten Fällen an geförderter Altersteilzeit. Vielmehr scheint die Inanspruchnahme der Altersteilzeit von der Betriebsgröße und dem Organisationsgrad abzuhängen: In Großbetrieben und in

¹ Allerdings sahen die meisten tarifvertraglichen Regelungen bisher auch kaum Arrangements vor, die zu einem solchen zielgerichteten Einsatz hätten führen können.

Branchen mit hoher Tarifbindung ist sie sehr hoch (vergleiche Brussig et al. 2009, Wanger 2009).

Zudem ist nach Befunden der Deutschen Rentenversicherung Altersteilzeit für Personen im oberen Lohnbereich sowie für Beschäftigte mit höherer Qualifikation attraktiver, denn Altersteilzeitbeschäftigte müssen sich die Abschläge für einen vorzeitigen Eintritt in den Ruhestand leisten können. So sind Erwerbsbiografien von Altersteilzeitbeschäftigten im Vergleich zu Arbeitslosen und sonstigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der gleichen Altersgruppe von längeren Versicherungsdauern, höheren Entgeltpositionen und deutlich kürzeren Arbeitslosigkeitszeiten geprägt (vergleiche Kaldybajewa/Kruse 2007). Sie stellen also insgesamt eine sozial starke Gruppe dar. Dies schlägt sich auch in den Altersrenten nieder: Die durchschnittlichen monatlichen Rentenzahlungsbeträge von ehemaligen Altersteilzeitbeschäftigten liegen bei Männern um 40 Prozent und bei Frauen um 60 Prozent über der jeweiligen durchschnittlichen Altersrente (vergleiche DRV 2009).

2.7 Aktuelle Situation

Das Altersteilzeitgesetz gilt auch nach Auslaufen der Fördermöglichkeit Ende 2009 weiter, so dass nicht geförderte Altersteilzeit auch noch weiterhin von Betrieben und Beschäftigten vereinbart werden kann. Die Aufstockungsbeträge sind auch weiterhin – unabhängig von einer Förderung – von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen befreit, sodass eine staatliche Unterstützung auf geringem Niveau fortbesteht.

Da kein Rechtsanspruch auf Altersteilzeit besteht, sind die betrieblichen und tarifvertraglichen Regelungen der Branche maßgeblich für den Abschluss von Altersteilzeitvereinbarungen. Bis zum Auslaufen der Fördermöglichkeit am 31.12.2009 waren schätzungsweise zwei Drittel aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Geltungsbereich entsprechender Regelungen tätig (vergleiche Brussig et al. 2009). Einige Branchen haben ihre Tarifabschlüsse zur Altersteilzeit jedoch über das Jahr 2009 hinausgehend verlängert – zumeist auf Basis der bisherigen finanziellen Konditionen, aber häufig mit eingeschränktem Begünstigtenkreis. Vielfach handelt es sich hier um Branchen, die bereits vor 2010 die Altersteilzeit rege genutzt haben, wie zum Beispiel das Bank- und Versicherungsgewerbe sowie Teile des Produzierenden Gewerbes. Im Geltungsbereich dieser neuen Altersteilzeit-Tarifverträge arbeiten rund ein Fünftel aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

3 Position des IAB

Nach Ansicht des IAB sollte die bisherige Förderung der Altersteilzeit nicht verlängert werden. Im Hinblick auf die längere Lebenserwartung, die schrumpfende und alternde Erwerbsbevölkerung sowie die anstehenden Probleme, die aus Altersgründen ausscheidenden Arbeitnehmer in Zahl und Qualität angemessen zu ersetzen, sollten die arbeitsmarktpolitischen Bemühungen gerade nicht auf den Ausstieg aus dem Erwerbsleben, sondern auf eine dauerhafte Beschäftigungsfähigkeit bis an die Ruhestandsgrenze gerichtet werden. Ein wichtiger Aspekt einer entsprechend al-

terssensiblen Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik besteht darin, frühzeitige Übergänge in den Rentenbezug zu vermeiden. Die volkswirtschaftlichen Kosten einer Situation, in der wie derzeit nicht einmal jede fünfte Person über 60 Jahre sozialversicherungspflichtig beschäftigt ist, werden jedenfalls auf lange Sicht steigen. Auch deshalb wäre die weitere Förderung des Blockmodells ein falsches Signal. Auch kurzfristig und mit Blick auf die Wirtschaftskrise ist die Altersteilzeit in der derzeit bestehenden Ausprägung kein geeignetes Instrument.

Die Argumente gegen das Blockmodell gelten nicht automatisch für die kontinuierliche Altersteilzeit. Doch auch hier stellt sich die Frage, inwiefern es einer Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit oder durch Steuermittel bedarf. Auf betrieblicher Ebene könnte man weiter nach flexiblen Regelungen für Übergänge aus Beschäftigung in den Ruhestand suchen – etwa im Rahmen von Lebensarbeitszeitkonten, die noch wenig verbreitet sind. Auch eine „echte Altersteilzeit“ könnte dazu beitragen, zum Beispiel mit verkürzten Wochenarbeitszeiten der älteren Beschäftigten oder über die Option der Teilrente. Die bisher geringe Akzeptanz solcher gleitender Übergänge auf Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite deutet darauf hin, dass es hier jedoch auch eines grundlegenden Einstellungswandels zur Teilzeitarbeit bedarf.

Neben diesen Überlegungen zur „echten“ Altersteilzeit tritt häufig die Frage auf, wie man mit Älteren umgeht, die ihren Beruf aufgrund körperlicher Probleme nicht weiter ausüben können. Die Altersteilzeit ist hier nicht das richtige Instrument – im Gegenteil: Durch die frühzeitigen Übergänge nimmt sie den Anpassungsdruck von Betrieben und Belegschaft. Auch die Erwerbsunfähigkeit sollte allenfalls die letzte Option darstellen. Nach Möglichkeit sollten präventive Gesundheitsmaßnahmen dafür sorgen, dass diese Probleme gar nicht erst auftreten, oder es wären Optionen zu schaffen, die bei „Risikoberufen“ beizeiten den Übergang in ein neues Tätigkeitsfeld eröffnen. Reagieren Betriebe zögerlich mit der Einführung solcher Vorkehrungen, könnte der Staat Anreize zur Prävention setzen, beispielsweise in dem den Unternehmen wie in den Niederlanden Beiträge für die Erwerbsunfähigkeitsversicherung abverlangt werden. Auch die Förderung der privaten Vorsorge durch staatliche Zuschüsse bei der Berufsunfähigkeitsversicherung für Risikoberufe wäre zu bedenken.

Die Arbeitsmarktpolitik sollte den Fokus gerade bei einer bis zum 67. Lebensjahr verlängerten Lebensarbeitszeit auf die Weiter- oder Wiederbeschäftigung und nicht auf den Ausstieg aus dem Erwerbsleben legen. Deshalb gewinnen Maßnahmen an Bedeutung, die dazu beitragen die Beschäftigungsfähigkeit der älteren Mitarbeiter zu erhalten. Hier kann die Arbeitsmarktpolitik durchaus einen Beitrag leisten, beispielsweise über Investitionen in betriebs- und damit marktnahe (Um-)Schulungen, nicht aber durch eine generelle Förderung der Altersteilzeit.

Literatur

Brussig, M.; Knuth, M.; Wojtkowski, S. (2009): Altersteilzeit: Zunehmend Beschäftigungsbrücke zum späteren Renteneintritt. In: Altersübergangs-Report Nr. 02.

Deutsche Rentenversicherung Bund (2009): Rentenzugang 2008. In: Statistik der Deutschen Rentenversicherung, Band 173.

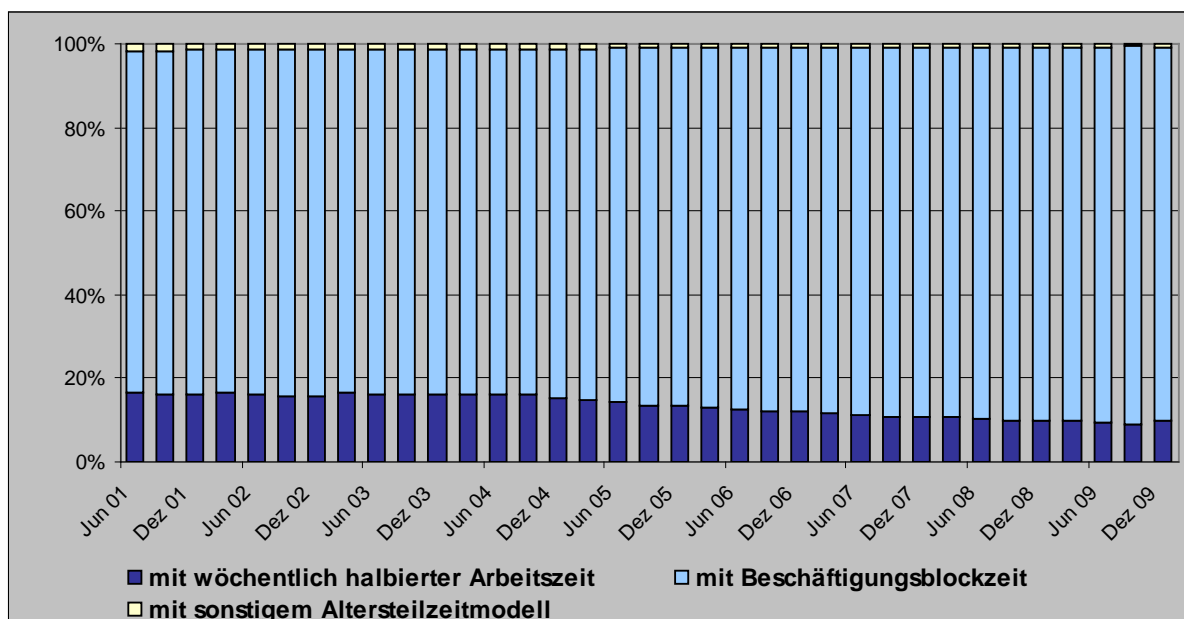
Kaldybajewa, K.; Kruse, E. (2007): Altersteilzeit immer beliebter – Statistische Fakten, Interpretationen und Bewertungen. In: RVaktuell 8/2007, S. 244–253.

Radl, J. (2006): Pfade in den Ruhestand und die Heterogenität des Renteneintrittsalters. In: Deutsche Rentenversicherung 9–10, S. 641–660.

Wanger, S. (2009): Altersteilzeit – Beliebt, aber nicht zukunftsgerecht. In: IAB-Kurzbericht 7/2009.

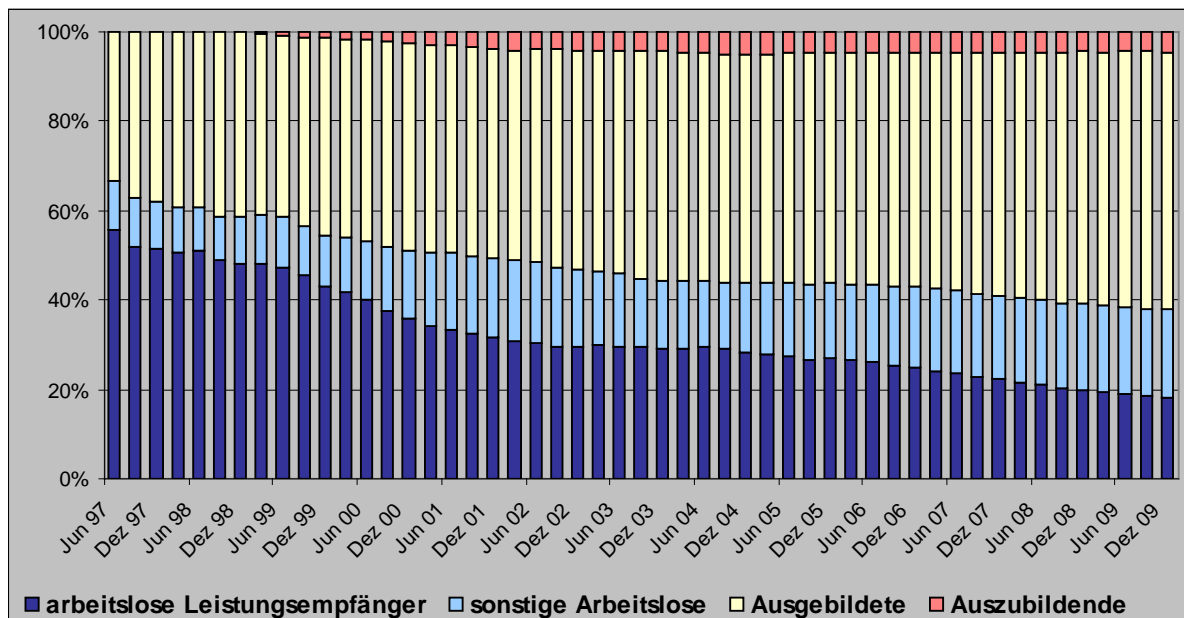
Anhang

Abbildung A1
Formen der Altersteilzeit von geförderten Altersteilzeit-Fällen
(Deutschland 2001 - 2009)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

Abbildung A2
Art der Wiederbesetzung der geförderten Altersteilzeit-Fälle
(Deutschland 1997 - 2009)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

Impressum

IAB-Stellungnahme 1/2010

Herausgeber

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

Redaktion

Dr. Andrea Kargus

Technische Herstellung

Heiko Gerneth, Julia Wolf

Rechte

Nachdruck - auch auszugsweise -
nur mit Genehmigung des IAB gestattet

Webseite

<http://www.iab.de>

Bezugsmöglichkeit

<http://doku.iab.de/stellungnahme/2010/sn0110.pdf>

Deutscher Bundestag

Ausschuss für Arbeit und Soziales,
Ausschussdrucksache 17(11)55 vom 22.2.2010,
enthalten in Ausschussdrucksache 17(11)61
vom 23.2.2010, S. 6-11