

Lindecke, Christiane; Voss-Dahm, Dorothea; Lehndorff, Steffen

Working Paper

Altersteilzeit: Erfahrungen und Diskussionen in Deutschland und anderen EU-Ländern

Arbeitspapier, No. 142

Provided in Cooperation with:

The Hans Böckler Foundation

Suggested Citation: Lindecke, Christiane; Voss-Dahm, Dorothea; Lehndorff, Steffen (2007) :
Altersteilzeit: Erfahrungen und Diskussionen in Deutschland und anderen EU-Ländern,
Arbeitspapier, No. 142, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/116604>

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.

Christiane Lindecke • Dorothea Voss-Dahm • Steffen Lehndorff

Altersteilzeit

Arbeitspapier 142

Altersteilzeit

Erfahrungen und Diskussionen in Deutschland und anderen EU-Ländern

Christiane Lindecke

Dorothea Voss-Dahm

Steffen Lehndorff

Impressum

Herausgeber: **Hans-Böckler-Stiftung**
Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des DGB
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Telefon (02 11) 77 78-194
Fax (02 11) 77 78-283
E-Mail: Sebastian-Brandl@boeckler.de

Redaktion: Dr. Sebastian Brandl, Leiter des Referates Forschungsförderung 3
Best.-Nr.: 11142
Gestaltung: Horst F. Neumann Kommunikationsdesign, Wuppertal
Produktion: Setzkasten GmbH, Düsseldorf

Düsseldorf, Mai 2007
€ 12,00

Inhaltsverzeichnis

Verzeichnis der Abbildungen und Tabellen	5
Abstract	7
Einleitung	9
1 Rahmenbedingungen der Diskussion um Altersteilzeit	11
2 Altersteilzeit – Modelle, Zielsetzung und Inanspruchnahme	15
2.1 Rechtliche Regelungen zur Altersteilzeit – von 1989 bis 2004	15
2.2 Ziel und Inhalte des Altersteilzeitgesetzes	18
3 Altersteilzeit – Daten und Fakten	21
3.1 Inanspruchnahme von Altersteilzeit	21
3.2 Daten zu Altersteilzeit in den Betrieben	26
3.2.1 IAB-Betriebspanel 1999	27
3.2.2 Ergebnisse der WSI-Betriebsrätebefragung 2004/2005 und von Vorgängerbefragungen	29
3.3 Betriebliche Beispiele	30
3.4 Blockmodell oder echte Teilzeit – zur Dominanz eines Modells	33
4 Diskussionslinien in der Ablösung von Altersteilzeit	35
5 Europäische Erfahrungen mit Altersteilzeit	41
5.1 Schweden	46
5.2 Finnland	49
5.3 Dänemark	51
5.4 Niederlande	53
5.5 Zusammenfassung	54
6 Fazit: Quo vadis Altersteilzeit nach 2009?	57
Literaturverzeichnis	61
Anhang 1: Chronik der Altersteilzeit	65
Anhang 2: Tarifliche Umsetzung am Beispiel der Metallindustrie	67
Anhang 3: Statistiken zu Rentenzugängen und Inanspruchnahme von Altersteilzeit	69
Anhang 4: Tarifliche Regelungen zu Altersteilzeit	75
Selbstdarstellung der Hans-Böckler-Stiftung	77

Verzeichnis der Abbildungen und Tabellen

Abbildung 1:	Zugänge nach Rentenarten	22
Abbildung 2:	Vereinbarungen zur Altersteilzeit	27
Abbildung 3:	Anträge auf Altersteilzeit	28
Abbildung 4:	Anzahl der eingeführten Altersteilzeitregelungen in den letzten Jahren	30
Abbildung 5:	Beschäftigungsquoten der 25–44- und 55–64-Jährigen Männer und Frauen in der EU-15 (2004)	42
Abbildung 6:	Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit nach Alter in Europa	44
Abbildung 7:	Zahl der TeilnehmerInnen an der staatlich geförderten Teilzeitrente in Schweden, 1976-2000*	47
Abbildung 8:	Arbeitslosenquoten in Schweden (Männer/Frauen, 1970-2004)	48
Abbildung 9:	Modell der Altersteilzeit	68
Abbildung 10:	Rentenzugänge nach Rentenarten, alte Bundesländer, 1975–2005	69
Abbildung 11:	Status vor dem Rentenbezug, alte und neue Bundesländer, Altersrentenzugänge 2003	70
Abbildung 12:	Rentenzugänge nach Rentenarten, Männer, alte Bundesländer	70
Abbildung 13:	Rentenzugänge nach Rentenarten, Frauen, alte Bundesländer	71
Abbildung 14:	Zugänge nach Versichertenarten Ost- und Westdeutschland	72
Abbildung 15:	Erwerbsbeteiligung älterer Menschen 1991 und 2005	74
Tabelle 1:	Überblick zu Regelungen für einen vorzeitigen Renteneintritt	13
Tabelle 2:	Korrekturen der Altersteilzeit seit 1989	17
Tabelle 3:	Tarifliche Regelungen zur Altersteilzeit 2004	19
Tabelle 4:	Rentenzugänge nach Rentenarten und Geschlecht	23
Tabelle 5:	Leistungsbezug und Teilnahme an Maßnahmen	24
Tabelle 6:	Bewilligte Altersteilzeitfälle	25
Tabelle 7:	Bewilligte Altersteilzeitfälle in Westdeutschland	25
Tabelle 8:	Bewilligte Altersteilzeitfälle in Ostdeutschland	26
Tabelle 9:	Altersteilzeit als Problembereich der Betriebsratsarbeit	29
Tabelle 10:	Regelungen des gleitenden Übergangs aus dem Erwerbsleben in europäischen Ländern	45
Tabelle 11:	Beschäftigungsquoten in Finnland nach Altersgruppen, 1994-2005	52
Tabelle 12:	Rentenzugänge in Altersrente nach Altersteilzeitarbeit	53
Tabelle 13:	Tarifliche Regelungen zur Altersteilzeit	75

Abstract

Mit dem Auslaufen des Altersteilzeitgesetzes zum 31.12.2009 endet eine der wenigen verbleibenden Möglichkeiten, vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze aus der Erwerbsarbeit auszusteigen. Daher melden sich unterschiedliche gesellschaftliche Gruppen mit Vorschlägen zu Wort, wie die Altersteilzeit sich zukünftig gestalten sollte. Die Positionen lassen sich mit den beiden Polen „Beibehalten des Blockmodells und der Vorruhestandsregelung“ versus „Neuorientierung der Altersteilzeit hin zu einem lebenslaufbezogenen Modell mit der Perspektive einer verlängerten Lebensarbeitszeit“.

Auffallend für die bundesrepublikanische Gestaltung der Altersteilzeit ist, dass die „echte“ Teilzeit, also die Teilzeit im Wortsinn, nur in einem verschwindend geringen Teil der Betriebe umgesetzt wird. Für die meisten Unternehmen und auch den überwiegenden Teil der Beschäftigten hat die Altersteilzeit vorher bestehende Vorruhestandsregelungen abgelöst. Daher dient die Altersteilzeit dazu, dass Beschäftigte vor Erreichen der regulären Rentenaltersgrenze vorzeitig in den Ruhestand gehen können. Auffallend ist allerdings, dass in kleineren Betrieben, insbesondere im Handwerk, die Grundidee der Altersteilzeit – ältere Beschäftigte vermitteln Wissen und Erfahrung an junge Beschäftigte, während sie ihre Arbeitsbelastung durch eine reduzierte Arbeitszeit senken – überdurchschnittlich häufig umgesetzt wurde.

In anderen europäischen Ländern wie Schweden, Dänemark, Finnland und den Niederlanden gibt es ähnliche Erfahrungen wie in Deutschland. Die staatliche Subventionierung von Altersteilzeit wird von Beschäftigten als Angebot genutzt, vorzeitig aus dem Erwerbsleben auszusteigen, wenn keine alternativen Ausstiegspfade angeboten werden.

So führte Schweden bereits 1976 eine subventionierte Teilzeitrente als Instrument des gleitenden Ausstiegs aus dem Erwerbsleben ein. Dieses Instrument wurde im Laufe der Jahre verändert und schließlich 1999 mit Wirkung zum Jahr 2000 abgeschafft. Als zentraler Grund wurde die Belastung des Staatshaushalts durch die Subventionen angegeben. Das neue Rentensystem sieht kein festes gesetzliches Rentenalter mehr vor, sondern ein Renteneintrittsintervall zwischen dem 61. und dem 67. Lebensjahr.

Finnland führte eine subventionierte Altersteilzeit mit dem erklärten Ziel ein, von der Politik des vorzeitigen Renteneintritts abzuweichen. Im Unterschied zu Schweden allerdings stieß das Modell in Finnland nicht auf großes Interesse. Die geringe Inanspruchnahme lässt sich wahrscheinlich mit dem Vollzeitstandard des Erwerbsverlaufs in Finnland erklären.

Dänemark integriert seine Regelungen für ältere Beschäftigte in seine arbeitsmarktpolitische Aktivierungsstrategie. Ein Teilrentenmodell wurde 1987 als Gegenmodell zu Vollzeit-Vorruhestandsregelungen eingeführt. Das Angebot stieß nur auf geringes Interesse. Ein Grund liegt darin, dass Arbeitgeber und Gewerkschaften lange Zeit Vorbehalte gegen die Altersteilzeitregelung hatten und daher keine Konkretisierungen der gesetzlichen Vorgaben vereinbarten.

In den Niederlanden ist seit dem 1. Januar 2006 eine „Lebenslaufregelung“ in Kraft, die alle bestehenden Vorruhestandsregelungen ersetzen soll. Die Regelung soll einerseits zu einer Erhöhung des Renteneintrittsalters beitragen, andererseits zu einer besseren Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Bildung bzw. Fürsorgeaufgaben führen. Erfahrungen mit diesem Modell sind allerdings noch nicht dokumentiert.

Einleitung

Die staatliche Förderung der Altersteilzeit, 1989 per Gesetz eingeführt, 1996 grundlegend reformiert, 2000, 2004 und 2006 erneut verändert, läuft zum 31.12.2009 als Modell aus. Gleichzeitig gewinnt die Altersteilzeit aber vor dem Hintergrund aktueller Rentenreformen und Rentenreformdiskussionen – Stichwort „Rente mit 67“ – als Instrument eines vorzeitigen Ausstiegs aus der Erwerbsarbeit an Bedeutung. Unterschiedliche Stimmen werden laut. Die einen fordern das Fortführen des Modells mit leichten Modifikationen ein (bspw. IG Metall 2006), die anderen eine Neugestaltung der Altersteilzeit mit grundlegenden Strukturreformen (Barkholdt 2004).

Die Positionen lassen sich auf folgenden Nenner bringen: Beibehalten des Blockmodells der Altersteilzeit als Chance, vor Erreichen des Rentenalters aus Erwerbsarbeit auszusteigen, versus Reorganisation des Altersteilzeitkonzepts hin zu einem Arbeitszeitmodell, das stärker lebensverlaufsbezogen konzipiert wird. Pointiert finden sich hier Diskussionen wieder, die bereits mit dem ersten Altersteilzeitgesetz einhergingen. Soll die Altersteilzeit ein *Instrument des Vorruhestands* werden, also dazu dienen, ältere Beschäftigte vor Erreichen des gesetzlichen Rentenalters mit geringen Abschlägen in Rente zu senden? Oder soll die Altersteilzeit dazu beitragen, dass ältere Menschen länger im Erwerbsleben verweilen können, sich also die *Beschäftigungsquoten Älterer erhöhen*? Diese beiden Positionen durchziehen die gesamte Debatte um die Konzeption und Praxis der Altersteilzeit sowie die Frage, ob und wie dieses Instrument Bestand haben sollte. Vor dem Hintergrund der aktuellen Veränderungen sowie der Diskussionen um die Fragen, ob Altersteilzeit auch nach 2009 fortgeführt werden soll und falls ja, in welcher Variante, untersucht dieser Literaturbericht folgende Fragestellungen:

1. Welche Debatten beeinflussen die Diskussionen um Fortführung der Altersteilzeit? Diesen Fragen widmet sich der erste Teil des Literaturberichts, der sich mit den aktuellen Rahmenbedingungen und Diskussionslinien beschäftigt. Ein wichtiger Faktor ist hier die Europäische Beschäftigungsstrategie, die eine höhere Beschäftigungsquote Älterer fordert. Aber auch die Debatte um den so genannten demographischen Wandel findet hier ihren Niederschlag. Und last but not least geht es hier auch um die gegenwärtige Rentenreform.
2. Welche Ideen und Konzeptionen gingen in die theoretische Konzeption und Ausgestaltung von Altersteilzeit ein? Wie setzte die Praxis, konkret die Tarifvertragsparteien und die Betriebe, diese Konzeptionen um? *Der zweite Teil Altersteilzeit*: Gesetze und Konzeption stellt die Altersteilzeit kurz in ihren Grundzügen und Veränderungen über die Jahre vor.
3. Im dritten Kapitel liegt der Schwerpunkt auf der praktischen Nutzung des Altersteilzeitangebots durch Betriebe und Beschäftigte. Hier wird auf empirische Untersuchungen, sowohl quantitativer als auch qualitativer Art, zurückgegriffen. Betriebliche Beispiele dienen dazu, einzelne Aspekte der Diskussion um die Altersteilzeit zu beleuchten. Einen großen Stellenwert erhält hier die Frage „Blockmodell oder echte Teilzeit?“.
4. Welche Handlungsempfehlungen und Fortführungswünsche werden und wurden in der Debatte um die Zukunft der Altersteilzeit geäußert? Unter dieser Leitfrage steht der vierte Teil *Handlungsempfehlungen*. Hier werden unterschiedliche Konzeptionen und Empfehlungen zusammengestellt und kurz vorgestellt. Dabei wird unterschieden nach Ansätzen, die Einzelaspekte der Altersteilzeit reformieren wollen, aber an der Grundstruktur des Angebots nichts verändern möchten sowie nach Vorschlägen, die die Struktur und Konzeption der Altersteilzeit grundlegend in Frage stellen und eine Neuausrichtung des Modells fordern.
5. Ein Blick über den deutschen Tellerrand wird im fünften Kapitel vorgenommen. Das ist lohnend, weil auch andere europäische Länder subventionierte Altersteilzeitregelungen eingeführt, aber im Fall Schwedens auch wieder abgeschafft haben.
6. Welche Perspektiven und Chancen bieten sich für eine Fortführung der Altersteilzeit nach 2009? Diese Leitfrage thematisiert das sechste Kapitel unter der Überschrift: *Altersteilzeit – quo vadis nach 2009?*

Dem Charakter eines Literaturberichts entsprechend beschränken wir uns hier auf die Zusammenfassung der wichtigsten aktuellen Diskussionslinien und enthalten uns einer eigenen Stellungnahme.

7. Ein Überblick über die Veränderungen der Altersteilzeit sowie Untersuchungen zu betrieblichen Beispielen zur Umsetzung der Altersteilzeit finden sich im ersten Teil des *Anhangs*. Statistiken zur Nutzung der Altersteilzeit sowie zu tariflichen Regelungen bilden den zweiten Teil des Anhangs.

Der Literaturbericht legt den Schwerpunkt auf Untersuchungen und Berichte, die in den letzten fünf Jahren erschienen sind. Dabei konzentrierte sich die Recherche auf Untersuchungen, die die betriebliche Praxis in den Mittelpunkt stellen, sowie auf Diskussionen zur Reform der Altersteilzeitregelung.

Im Unterschied zu anderen betrieblichen Gestaltungsmöglichkeiten liegen für die Altersteilzeit vergleichsweise wenige betriebliche Erfahrungsberichte vor. Erklärbar ist dies möglicherweise dadurch, dass Altersteilzeit stark durch Gesetze und Tarifverträge reguliert ist und daher nur begrenzte Spielräume auf der betrieblichen Ebene bestehen.

Einen großen Anteil im folgenden Literaturbericht nehmen der Altenbericht (2005) und hier insbesondere die Expertise von Barkholdt (2004) ein, die sich mit Entwicklungen der Altersteilzeit sowie Empfehlungen für eine weitere Gestaltung beschäftigen.

1 Rahmenbedingungen der Diskussion um Altersteilzeit

Vor dem Hintergrund des Auslaufens der gegenwärtigen Altersteilzeit-Regelung, der Veränderungen des Rentenrechts sowie der Debatten um den demographischen Wandel (Stück 2003; Badura, 2003; Huber et al. 2003; Kröhnert et al. 2006) wird die Altersteilzeit „wieder entdeckt“ und gerät in den Fokus aktueller politischer Debatten. Während eine Position die Altersteilzeit weiterhin als Instrument eines Übergangs in den Vorruhestand beziehungsweise eines vorzeitigen Eintritts in die Rente nutzen möchte (bspw. IG Metall 2006), plädiert ein anderer Standpunkt dafür, durch ein reformiertes Konzept einer Altersteilzeit die Erwerbsquote und Erwerbsbeteiligung von Menschen über 55 Jahren zu steigern und darüber hinausgehende Perspektiven zu schaffen (bspw. Barkholdt 2004)¹. Diese beiden Positionen spiegeln die Ambivalenz der aktuellen Situation wieder. Einerseits weisen die politischen Signale und auch die Gesetzesreformen verstärkt in Richtung einer Erhöhung des Rentenalters, andererseits geht eine große Zahl von Beschäftigten auch weiterhin vor Erreichen des aktuell gültigen Renteneintrittsalters von 65 Jahren in den Ruhestand, sei es aufgrund von gesetzlichen Regelungen (s. Abbildung 1), sei es aufgrund von Erwerbsunfähigkeit. Ein Blick in deutsche Betriebe zeigt, dass Menschen über 55 Jahren nur einen verschwindend geringen Anteil an den Belegschaften haben (Clemens 2001; Promberger / Wübbecke 2006; Stück 2003).

Ein grundlegender Widerspruch zeigt sich in den Diskussionen über die Perspektiven der Erwerbstätigkeit Älterer, der sich dann auch in allen vorgeschlagenen Maßnahmen und Instrumenten niederschlägt und zu einer ambivalenten Praxis führt. Einerseits mehren sich Klagen über die Marginalisierung älterer Beschäftigter in Betrieben, verbunden mit Forderungen nach einer Verlängerung der Lebensarbeitszeit und eines späteren Erwerbsaustrittsalters. Andererseits dienen ältere Beschäftigte in der betrieblichen Realität häufig weiterhin als disponible „Reservearmee“, die bei Beschäftigungsproblemen als erste Gruppe über unterschiedliche Regelungen aussteigen (soll). In der betrieblichen Perspektive dienen Vorruhestand oder Frühverrentung – in unterschiedlichsten Varianten – weiterhin als ein wichtiges Mittel sozialverträglichen Personalabbaus (Bäcker 1999: 249)². Dieser Widerspruch charakterisiert auch die Diskussionen um Ziele und Konzepte der Altersteilzeit und lässt sich mit den beiden Polen „*Vorruhestandsorientierung*“ und „*Erhöhung des Erwerbsaustrittsalters*“ zusammenfassen.

In der Perspektive vieler Beschäftigter gilt das reguläre Renteneintrittsalter³ nur als nomineller Wert, der wenig Bedeutung für die eigene Zukunfts- und Lebensplanung hat. „Die gesetzliche Regelaltersgrenze für den Übergang in den Ruhestand bildet für die Beschäftigten schon lange nicht mehr den Zielpunkt ihrer Orientierung. Vielmehr hat die Praxis der Frühverrentung dazu geführt, dass die Absenkung der betrieblichen Altersgrenze für den (vorzeitigen) Austritt aus dem Erwerbsleben von den älteren Beschäftigten selbst als gesellschaftliche Norm akzeptiert wird. Das Lebensalter von 60 Jahren hat sich für die meisten Angestellten als „magische Zahl“ für den angestrebten Übergang in den Ruhestand etabliert. Demgegenüber bildet die Altersgrenze von 55 Jahren für die Arbeiter bereits eine kritische Schwelle, so dass die Nutzung der Altersteilzeit in Form des Blockmodells eine Fortsetzung der Praxis der Frühverrentung mit anderen Mitteln ermöglicht, besonders in den Industriebetrieben mit belastender Schichtarbeit (Stahlindustrie, Automobilindustrie). (Stück 2003: 6)

Allerdings gibt es – vor dem Hintergrund aktueller Änderungen – auch auf Seiten der Beschäftigten vermehrtes Interesse und auch Notwendigkeiten, bis zum Erreichen des Rentenalters in Erwerbsarbeit zu ver-

1 Zur Relevanz der Altersteilzeit für die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflege sowie zur Förderung des bürgerschaftlichen Engagements s. Barkholdt (2004).

2 George (2000: 132ff) unterscheidet für die Bundesrepublik drei Varianten, vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze aus dem Erwerbsleben aussteigen: Als erstes den Vorruhestand, basierend auf tarifvertraglichen Regelungen, die auf dem Vorruhestandsgesetz (1984-1988) beruhen. Primäres Ziel des Vorruhestandsgesetzes war ein arbeitsmarktpolitisches, da eine Förderung gekoppelt war an die Einstellung einer/s Arbeitslosen oder die Übernahme einer/s Auszubildenden. Als zweites die so genannten 59er-Regelungen, die nicht auf einem gesetzlichen Frühverrentungsmodell basieren. Die Möglichkeit einer vorgezogenen Altersrente nach mindestens einjähriger Arbeitslosigkeit entwickelte sich aufgrund ihrer starken Inanspruchnahme zu einem eigenständigen Ruhestandsmodell. Und schließlich Altersteilzeitregelungen als dritter Variante.

3 Einen Überblick des gewünschten Berufsaustrittsalters von 1955 bis 1986 bei Naegele (2004: 235).

bleiben. Durch sinkende Lebens- und Alterseinkommen besteht für immer mehr Menschen die ökonomische Erfordernis, weiterhin durch ein Erwerbseinkommen den Lebensunterhalt abzusichern. Darüber hinaus haben Rentenreformen der letzten Jahre dazu geführt, dass die Abschläge, die mit einem vorzeitigen Eintritt in den Ruhestand verbunden sind, zu deutlichen finanziellen Einschnitten für RentnerInnen führen.⁴ Dies führte auch in jüngster Zeit bereits zu einer Erhöhung des durchschnittlichen faktischen Renteneintrittsalters (Büttner 2005).

Neben den monetären Zwängen jedoch kommt noch eine Vielzahl weiterer Motive zum Tragen:

- „(...) auch die nicht zu unterschätzende Bedeutung nicht-monetärer Motive (soziale Integration und gesellschaftliche Anerkennung durch die Erwerbstätigkeit, Sinnerfüllung, Entlastungsfunktion angesichts einer übernommenen Pflegeverantwortung etc.).
- Insgesamt steigt das Interesse Älterer an der Weiterarbeitsoption, wenn damit spürbare Effekte auf die zu erzielende Einkommens- und/oder Rentenhöhe (Rentenzuschläge, Steuerbegünstigung, Erlass von Sozialversicherungsbeiträgen, Gleichzeitigkeit von Erwerbseinkommen und Rente) oder
- die Lebensqualität (bessere Vereinbarkeit von lebens- und arbeitsweltlichen Bedürfnissen, Anerkennung, höhere Lebenszufriedenheit) verbunden sind.
- Das Weiterarbeitspotenzial der Altersteilzeit kann insbesondere auch von jenen Älteren genutzt werden, deren Qualifikation von hohem betrieblichen Interesse ist.“ (Barkholdt 2004: 62)

Gleichzeitig fordert die Debatte um den so genannten demographischen Wandel, dass der Anteil älterer Beschäftigter gesteigert werden sollte, um nicht vor einem Fachkräftemangel zu stehen (Clemens 2001; Fuchs et al. 2005). Und auch die Europäische Union fordert ein Umdenken in den Betrieben bei der Beschäftigung Älterer ein. Die Europäische Beschäftigungsstrategie sieht vor, die Erwerbsquoten der Beschäftigten zwischen 55 und 65 Jahren bis zum Jahr 2010 auf mindestens 50 Prozent zu erhöhen (Barkholdt 2004; Bosch / Schief 2005).

Angestoßen durch die Prognosen zur demographischen Entwicklung sowie durch Finanzprobleme der Sozialversicherung hat der Gesetzgeber bereits 1992 begonnen, einerseits das Rentenalter sukzessive zu erhöhen, andererseits einen vorzeitigen Renteneintritt mit Abschlägen zu belegen.⁵ Die Tabelle 1 gibt einen Überblick über die aktuellen Änderungen des Rechts und die sich daraus ergebenden Einschränkungen für einen vorzeitigen Altersrentenbezug.

4 Doch trotz der „Verschärfung“ der Abschläge gibt es weiterhin eine große Zahl von Beschäftigten, die vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze aus Erwerbsarbeit aussteigen wollen: „Wie in den o. g. Berichten zu den Rentenzugängen der BfA in den Jahren 2001 und 2002 festgestellt werden konnte, verwirklichen viele Versicherte der BfA aber weiterhin ihren Wunsch nach einem vorzeitigen Rentenbeginn trotz der Einführung von Abschlägen. Dieser Trend setzte sich im Jahr 2003 fort. Der Anteil der Versicherten im Berichtsjahr, die eine vorgezogene Altersrente mit Abschlägen in Anspruch nahmen, stieg gegenüber den Vorjahren weiter (...). Rd. 39 Prozent aller neu zugehenden Altersrenten bzw. rd. 57 Prozent der neu zugehenden Altersrenten mit einem möglichen Rentenbeginn vor dem 65. Lebensjahr waren im Berichtsjahr mit Abschlägen versehen.“ (Kaldyba-jewa 2004: 233)

5 Einen Überblick über aktuelle Änderungen der Alterssicherung s. Altenbericht (2005, S. 95f).

Tabelle 1: Überblick zu Regelungen für einen vorzeitigen Renteneintritt

Die aktuellen gesetzlichen Regelungen für einen Altersrentenbezug vor dem vollendeten 65. Lebensjahr			
Personengruppen	Mindestalter	Rentenrechtliche Voraussetzungen	Anspruchsberechtigte Geburtsjahrgänge
Bergleute	60 Jahre	<ul style="list-style-type: none"> • 25-jährige Beschäftigung unter Tage 	Alle
Schwerbehinderte	60 Jahre	<ul style="list-style-type: none"> • Wartezeit von 35 Jahren und • Grad der Behinderung von mind. 50 % 	Alle
Langjährig Versicherte	<ul style="list-style-type: none"> • Aktuell: 63 Jahre • Ab 2010 absinkend auf 62 Jahre 	<ul style="list-style-type: none"> • Wartezeit von 35 Jahren 	Alle
Frauen	60 Jahre	<ul style="list-style-type: none"> • Wartezeit von 35 Jahren und • Mind. 121 Monate Pflichtbeiträge nach vollendetem 40. Lebensjahr 	bis einschließlich 1951
Arbeitslose und Beschäftigte in Altersteilzeit	<ul style="list-style-type: none"> • Aktuell: 60 Jahre • Ab Jan. 2006 steigend auf 63 Jahre 	<ul style="list-style-type: none"> • Wartezeit von 35 Jahren und • Mind. 8 Jahre Pflichtbeiträge innerhalb der letzten 10 Jahre sowie entweder <ul style="list-style-type: none"> • 1 Jahr Arbeitslosigkeit nach Vollendung des Lebensalters von 58 Jahren und 6 Monaten oder <ul style="list-style-type: none"> • mind. 24 Monate Altersteilzeit 	bis einschließlich 1951

Quelle: Deml 2006: 8

Ein Großteil der rentenrechtlichen Änderungen der letzten Jahre zielte darauf ab, den vorzeitigen Eintritt in die Altersrente zu begrenzen. Gleichzeitig scheinen allerdings weiterhin Maßnahmen und Instrumente erforderlich, älteren Beschäftigten auch eine Chance zu eröffnen, mit dem Erreichen eines bestimmten Alters die Arbeitszeit zu reduzieren, um schrittweise in den Ruhestand überzugehen. Arbeitsmedizinische Untersuchungen verweisen darauf, dass ein gleitender Übergang in die Altersrente auch aus Gründen des Gesundheitsschutzes empfehlenswert ist, um dem so genannten „frühen Rententod“ vorzubeugen. Aufbauend auf arbeitsmedizinischen Untersuchungen wurde daher nach Konzepten gesucht, nicht mehr von einem Tag auf den anderen von 100 Prozent Arbeitsleistung und Arbeitszeit auf 0 Prozent zu reduzieren, sondern Erwerbsarbeit langsam „auszuschleichen“.⁶ Als ein Instrument zu einem gleitenden Übergang in den Ruhestand sollte die Altersteilzeit dazu beitragen, Übergänge in die Rente flexibler zu gestalten. Das Grundkonzept der Altersteilzeit sah vor, durch verkürzte Arbeitszeiten am Ende des Arbeitslebens einerseits ältere Beschäftigte länger im Erwerbsleben zu halten, andererseits die Übergänge zwischen Erwerbsarbeit und Rente weniger abrupt zu gestalten (Altenbericht 2005). Ob und inwieweit es gelungen ist, dieses Grundkonzept in die betriebliche Praxis umzusetzen, ist eine der Fragen des folgenden Teils. Das zweite Kapitel widmet sich der konkreten Ausgestaltung des Instruments Altersteilzeit, vom ersten Gesetz 1989 bis zu den aktuellen Änderungen.

⁶ Reday-Mulvey (2005: 36) sprechen von einem „Guillotine retirement“ als einem Phänomen moderner Gesellschaften mit regulierten Arbeitsverhältnissen. Der abrupte Wechsel ist auch für die Beschäftigten selbst ein Problem. „people need transitions in life – from training to work, from work to family life, from work into retirement, and others.“ (Reday-Mulvey 2005: 36)

2 Altersteilzeit – Modelle, Zielsetzung und Inanspruchnahme

Das Altersteilzeitgesetz in seiner heutigen Fassung basiert auf Vorgängerregelungen, die bis in die 1980er Jahre zurückgehen. Der zweite Teil zeichnet die Entwicklungslinien des Altersteilzeitgesetzes vom ersten Altersteilzeitgesetz 1989 bis heute in den Grundzügen nach.

2.1 Rechtliche Regelungen zur Altersteilzeit – von 1989 bis 2004

Regelungen zum vorzeitigen Übergang in die Altersrente und damit Vorgängerregelungen des geltenden Altersteilzeitgesetzes⁷ reichen bis in die 1980er Jahre zurück. Wichtige Bausteine einer Frühverrentungspraxis waren das *Vorruhestandsgesetz (VRG)*⁸, das am 1. Mai 1984 in Kraft trat, sowie die so genannte *59er-Regelung*, die sich aus dem § 128 AFG ergab. Ende der 1980er zeichnete sich eine politische Kehrtwende ab:

„Die demographische Entwicklung (mit ihren problematischen Implikationen für die Finanzlage der gesetzlichen Rentenversicherung) wurde dann zum Anlass genommen, um der unter anderem in Gestalt der 59er-Regelung bisher eher begrüßten Frühverrentungspraxis gesetzgeberisch entgegenzutreten. Insgesamt sollte eine Kehrtwende in der bisherigen Politik der Lebensarbeitszeitverkürzung zugunsten einer Lebensarbeitszeitverlängerung vollzogen werden, um – im Kern – durch einen späteren Rentenzugang und damit kürzeren Rentenlaufzeiten, wie auch eine Kostenverlagerung im Frühverrentungsgeschehen von Seiten der Sozialleistungssysteme zu den Beschäftigten und Betrieben den Finanzhaushalt der Rentenleistungssysteme nachhaltig zu entlasten.“ (Barkholdt 2001: 152)

Vor diesem Hintergrund wurde auf Überlegungen zurückgegriffen, die bereits seit den 1970er Jahren – nicht zuletzt auch aufgrund gerontologischer Erkenntnisse – zum gleitenden Übergang in den Ruhestand angestellt wurden. „Diese Form der Arbeitszeitverkürzung setzt über eine schrittweise Verkürzung der Arbeitszeit – bei nicht mehr vollem Lohnausgleich – auf einen langsamen Übergang und eine entsprechende Anpassung an den späteren Ruhestand. Aspekte dieses Modells sind sowohl präventiver Art (einer sich verringernden Belastung bei mehr Erholungsmöglichkeiten) als auch der Möglichkeit, sich über die gewonnene Freizeit auf die nachberufliche Phase vorzubereiten, neue Interessen und Aktivitäten zu entwickeln oder auszudehnen sowie soziale Kontakte zu intensivieren.“ (Clemens 2001: 122)

Daher löste bereits fünf Jahre nach dessen Einführung das erste *Altersteilzeitgesetz* (Gesetz zur Änderung des AFG und zur Förderung eines gleitenden Überganges älterer Arbeitnehmer in den Ruhestand am 20.12.1988 [befristet bis 1992]) das VRG ab. Das erste Altersteilzeitgesetz etablierte das „klassische“ Modell der Altersteilzeit, also eine Reduzierung der Arbeitszeit bis zum Eintritt des Ruhestands. In der Praxis allerdings konnte sich das klassische Modell und auch das erste Altersteilzeitgesetz nicht durchsetzen bzw. fand kaum Anwendung und wurde daher 1992 durch das *Rentenreformgesetz* (RRG) verdrängt (Schabestiel / Tenbrock 2005: 1f).

„Auch das Altersteilzeitgesetz von 1989 (AtG) erwies sich in der Praxis als Instrument, dessen Einsatz im Wesentlichen der Entlastung des Arbeitsmarktes und weniger der Ermöglichung eines tatsächlich gleitenden Übergangs in den Ruhestand dienen sollte. Allerdings war es weitgehend wirkungslos: Leistungen der

7 Zu den Details des Altersteilzeitgesetzes s. Broschüre: ATZ mit 55 Jahren (BMAS 2004)

8 Das Vorruhestandsgesetz nahmen etwa 165.000 Beschäftigte in Anspruch; die relativ geringe Inanspruchnahme erklärt sich daraus, dass nur für etwa ein Drittel der abhängig Beschäftigten überhaupt ein Vorruhestandstarifvertrag abgeschlossen wurde (Stück 2003: 9f).

9 Ähnlich bewertet Deml (2006) den Erfolg des ersten Altersteilzeitgesetzes: „Da allerdings eine echte Teilzeit – und eben keine Verblockung – vorgesehen war, entsprach es weder den Interessen der Beschäftigten noch denen der Betriebe, so dass die Inanspruchnahme in den vier Jahren des Geltungszeitraumes von 1989 bis 1992 nahezu gegen Null ging: Nur rund 650 Arbeitnehmer wechselten in eine von der Bundesagentur für Arbeit geförderte Altersteilzeit; die Zahl der ungeforderten Fälle dürfte ebenfalls zu vernachlässigen sein (...).“ (Deml 2006: 14)

Bundesanstalt für Arbeit wurden lediglich in 498 Fällen erbracht, in drei Jahren erfolgten nur 187 Arbeitsvermittlungen auf der Grundlage des AtG.“ (Barkholdt 2001: 151)⁹

Als wesentliche Ursachen für die mangelnde Inanspruchnahme des Altersteilzeitgesetz gelten einerseits dessen Teilzeitorientierung, andererseits das Bestehen einer Konkurrenzregelung, der 59er-Regelung, die für ältere Beschäftigte deutlich attraktiver war (Stück 2003). Das erste Altersteilzeitgesetz verschwand daher mehr oder weniger in der Versenkung. Erst 1996 wurde diese Idee erneut aufgegriffen und am 1. August 1996 trat das neue *Altersteilzeitgesetz* als Teil des Gesetzes zur „Förderung des gleitenden Übergangs in den Ruhestand“ in Kraft. Das neue Altersteilzeitgesetz verfolgte primär zwei Zielrichtungen: eine arbeitsmarktpolitische Zielsetzung, die Einstellung von Arbeitslosen, sowie eine eher gesundheitspolitisch orientierte Zielsetzung, älteren Beschäftigten einen gleitenden Übergang in den Ruhestand zu ermöglichen. Durch die beiden Altersteilzeitgesetze zeichnete sich eine „qualitative Wende in der Politik des Übergangs vom Erwerbsleben in die Rente“ ab (Schroeder 2006: 46). Im Unterschied zum Vorruhestandsmodell ist die Altersteilzeit durch eine veränderte arbeitsrechtliche Gestaltung beim Übergang vom Erwerbsleben in die Rente charakterisiert. Vorruhestandsmodelle sahen einen sofortigen Ausstieg aus dem Erwerbsleben vor, während die Altersteilzeit ausdrücklich die Option eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand eröffnete. Eine weitere wesentliche Veränderung lag in der Koppelung des vorzeitigen Renteneintritts an die Neueinstellung. Im Unterschied zur bestehenden Frühverrentungspraxis legte das neue Altersteilzeitgesetz Wert darauf, Renten- und Arbeitslosenversicherung von finanziellen Belastungen zu befreien (vgl. u. a. Schroeder 2006; Schabestiel / Tenbrock 2005).

„Intention des gleitenden Übergangs in den Ruhestand war und ist eine Beschäftigungsbrücke zwischen jung und alt, d. h. der frei gewordene (Teil-)Arbeitsplatz soll mit einem arbeitslosen oder sonst arbeitslos werdenden (jüngeren) Arbeitnehmer wiederbesetzt werden. Mit dem Altersteilzeitgesetz soll insofern in doppelter Weise Arbeitslosigkeit vermieden werden, zum einen die vielen älteren Menschen drohende Arbeitslosigkeit und zum anderen die Arbeitslosigkeit junger Arbeitnehmer.“ (Klammer 2003: 39)

Das klassische Modell der Altersteilzeit (1989) sah als einzige Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung die Halbierung der wöchentlichen Arbeitszeit der Beschäftigten vor. Die neue Altersteilzeit von 1996 schuf ergänzend und alternativ die Option des Blockmodells, das eine Abfolge einer Vollarbeits- und Freistellungsphase etablierte (Schabestiel / Tenbrock 2005: 1f).

Am interessantesten jedoch für den Erfolg des Gesetzes war die veränderte Konkurrenzsituation. Durch die Heraufsetzung der Altersgrenzen für Rente nach Arbeitslosigkeit fiel die finanziell attraktivere 59er-Regelung weg (Barkholdt / Frerichs / Sczesny / Stackelbeck 2000).

Zusammengefasst liegen Hintergrund und Zielsetzungen des Altersteilzeitgesetzes (1996) und des Beschäftigungsförderungsgesetzes (1997) darin, die Frühverrentungen, die überwiegend auf Kosten der Rentenversicherung finanziert wurden, einzudämmen, die Lebensarbeitszeit zu verlängern sowie Personalabbau ohne Kostenbelastung der Rententräger durchzuführen (Barkholdt et al. 2000).

Weitere wesentliche Änderungen an der Altersteilzeit erfolgten zum 1. Januar 2000¹⁰, zum 1. Juli 2004¹¹ sowie zum 1. Januar 2006. Die Änderung zum 1. Januar 2000 ermöglichte es auch Teilzeitbeschäftigten, Altersteilzeit in Anspruch zu nehmen (so genannte „gedoppelte“ Alters-Teilzeitkräfte). Staatliche Förderung sah die Altersteilzeit für Teilzeitkräfte allerdings nur dann vor, wenn die gedoppelte Teilzeit weiterhin eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung beinhaltete. Zum 1. Juli 2004 führte das *Dritte Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt* zu weiteren Änderungen der Altersteilzeit, unter anderem einer obligatorischen Insolvenzversicherung. Durch das *Rentenversicherungsnachhaltigkeitsgesetz* wurden die Altersgrenzen für Altersteilzeit schrittweise vom 60. auf das 63. Lebensjahr angehoben (Schabestiel / Tenbrock 2005).

Die ursprünglich bis Ende 2004 befristete Möglichkeit zur Altersteilzeitarbeit ist inzwischen bis Ende 2009 (letztmöglichster Zeitpunkt des Beginns) verlängert worden.

10 Zu den Details der Gesetzesveränderungen 2000 s. bspw. Klammer (2003).

11 Einen Überblick zu den Änderungen 2004 findet sich in Pressemitteilung BMAS (2004).

Tabelle 2: Korrekturen der Altersteilzeit seit 1989

Gesetz	Inhalt
1989, Rentenreform '92	<ul style="list-style-type: none"> • Stufenweise Anhebung der Altersgrenzen ab 2001 • Vorzeitiger Rentenbeginn ab 2001 nur noch mit versicherungsmathematischen Abschlägen möglich • Mit jedem Jahr, das vor dem 65. Lebensjahr Rente bezogen wird, reduziert sich die Rente um 3,6% und zwar für die gesamte Dauer des Rentenbezugs. Bei maximal drei Jahren vorgezogener Rente würde dies eine Rentenminderung von 10,8% bedeuten.
1996 Gesetz: Wachstums- und Beschäftigungsförderungsgesetz (WFG) und Beitragsentlastungsgesetz (BeitrEntG)	<ul style="list-style-type: none"> • Vorziehen der Anhebung der Altersgrenze für Altersrenten von 2001 auf 1997 • Betrifft alle Rentenarten; außer Schwerbehinderte/EU/BU
1996, Gesetz zur Förderung eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand	<ul style="list-style-type: none"> • hebt Vorruhestandsregelung auf • verknüpft beide Ansätze des Vorruhestandsgesetzes • Förderung der Teilzeitarbeit älterer Arbeitnehmer • rentenversicherungsrechtliche Umgestaltung zur „Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit“ • stufenweise Anhebung der Altersgrenze für die Inanspruchnahme dieser Rente vom 60. LJ auf das 65. LJ (mit Vertrauensschutzregelungen).
1999, Gesetz zur Fortentwicklung der Altersteilzeit	<ul style="list-style-type: none"> • auch Teilzeitbeschäftigte haben die Möglichkeit, in Altersteilzeit zu wechseln
1997, Rentenreform '99	<ul style="list-style-type: none"> • Einführung eines demographischen Faktors • Neuordnung der Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit • Anhebung der Altersgrenzen für Schwerbehinderte • Abschaffung der Altersrente wegen Arbeitslosigkeit und Altersteilzeitarbeit sowie der Altersrente für Frauen ab 2012 • Anhebung der Bewertung und additive Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten. • September 1998 hat die neue Bundesregierung mit dem Rentenkorrekturgesetz den demographischen Faktor, sowie die Neuordnung des Bereichs der Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit und die Anhebung der Altersrente für Schwerbehinderte bis zum 31. Dezember 2000 ausgesetzt.
2000, Gesetz zur Reform der Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> • System der Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit (BU/EU-Renten) zum 1. Januar 2001 durch ein einheitliches und zweistufiges System einer Erwerbsminderungsrente ersetzt. • Einführung: Abschläge und Verlängerung der Zurechnungszeit bei EM-Renten (stufenweise ab 01.01.01) • Gleichzeitig wurde die vorgezogene Altersgrenze von 60 Jahren bei der Altersrente für Schwerbehinderte zum 1. Januar 2001 an in monatlichen Schritten auf 63 Jahre angehoben.
2000, Zweites Gesetz zur Fortentwicklung der Altersteilzeit	<ul style="list-style-type: none"> • Darüber hinaus wurde u. a. die Geltungsdauer des Altersteilzeitgesetzes bis zum 31.12. 2009 verlängert und die Höchstdauer der Förderung von fünf auf sechs Jahre verlängert. An diese Änderungen schließen sich nun die Neuregelungen durch Hartz III an.
2004, Gesetz zur Sicherung der nachhaltigen Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung	<ul style="list-style-type: none"> • Anhebung der Altersgrenze für die frühestmögliche Inanspruchnahme der Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit. Altersgrenzen werden von 2006 bis 2008 stufenweise vom 60. auf das 63. Lebensjahr angehoben. • alle Personen, die nach dem 31.12.1945 geboren sind, für sie ist ein Rentenbeginn ab dem 60. Lebensjahr nicht mehr möglich, ohne Rentenabschläge

Quelle: Schroeder 2006: 43f

2.2 Ziel und Inhalte des Altersteilzeitgesetzes

Das Altersteilzeitgesetz soll älteren Beschäftigten einen gleitenden Einstieg in die Altersrente ermöglichen. Förderleistungen der Bundesagentur für Arbeit können Altersteilzeit unterstützen, wenn der Arbeitsplatz wieder besetzt wird. Das Konzept der Altersteilzeit sieht vor, dass eine Arbeitszeitverringerung von älteren Beschäftigten auf die Hälfte der Arbeitszeit durch die Agentur für Arbeit gefördert wird, wenn durch diese Arbeitszeitreduzierung ein/e Arbeitslose/r eingestellt oder ein/e Auszubildende/r übernommen werden kann. Der Arbeitgeber bezahlt bis zu 70 Prozent des vorherigen Einkommens und entrichtet Sozialversicherungsbeiträge auf einem Niveau von 90 Prozent des vorherigen Einkommens. Der Arbeitgeber erhält im Falle von Neueinstellung oder Übernahme für längstens 6 Jahre 20 Prozent des Altersteilzeiteinkommens sowie die Aufstockung des Rentenversicherungsbeitrags auf 90 Prozent erstattet. Durch Tarifverträge können diese Beträge aufgestockt werden (Altenbericht 2005; Sproß / Eichhorst 2005; Schroeder 2006).

„Dabei enthält das AtG im Wesentlichen nur Mindestbedingungen (keinen Rechtsanspruch!) und Mindestleistungen. Die Ausgestaltung und gegebenenfalls Aufstockung der Leistungen bleibt den Tarifvertragsparteien sowie der betrieblichen Ebene vorbehalten. Damit kommt den Tarifvertrags- und Betriebsparteien eine maßgebliche Rolle bezüglich der Konditionen und des „Erfolgs“ der Altersteilzeit zu.“ (Klammer 2003: 39)

Bei der Altersteilzeit lassen sich zwei Varianten unterscheiden, das *klassische Modell* und das *Blockmodell*. Das klassische Modell, das bereits im ersten Altersteilzeitgesetz 1989 etabliert wurde, sieht eine gleichmäßige und kontinuierliche Verteilung der (reduzierten) Arbeitszeit auf die gesamte Spanne der Altersteilzeitarbeit vor. Die oder der Beschäftigte erbringt also über den gesamten vereinbarten Zeitraum der Altersteilzeit Arbeitsleistung, allerdings reduziert. Diese Variante konnte sich in der Praxis nur begrenzt durchsetzen. Etwa 10 Prozent der Altersteilzeit wird als klassisches Modell oder auch „echte Altersteilzeit“ organisiert (Schabestiel / Tenbrock 2005; Sproß / Eichhorst 2005; Sing 2001).

Das Blockmodell teilt die Arbeitszeitreduzierung in zwei Schritte oder Blöcke, eine Vollarbeits- und eine Freistellungsphase. Im Rahmen der Vollarbeitsphase arbeitet die/der Beschäftigte Vollzeit; in der sich daran anschließenden Freistellungsphase ist sie oder er von der Arbeitspflicht freigestellt, bei Fortzahlung der Altersteilzeitbezüge.

Als beliebteste Variante hat sich das so genannte Blockmodell herausgestellt. Danach arbeitet der Arbeitnehmer zunächst – bei halbiertem Gehalt plus Aufstockungsbetrag durch den Arbeitgeber – bis zu fünf Jahre lang voll weiter und geht anschließend bei fortlaufender Zahlung des reduzierten Gehalts in eine gleich lange Freizeitphase. Das Modell der Altersteilzeit ist somit ein Bestandteil des bestehenden Arbeitsverhältnisses. Es wandelt dieses jedoch mit dem Ziel um, das Erwerbsleben über die vereinbarte Laufzeit mittels eines virtuellen Teilzeitregimes (verwirklicht über das durchschnittliche Arbeitsvolumen der gesamten Blockzeit) zu verlängern und Arbeitslosigkeit zu vermeiden. (Schroeder 2006: 46)

Laut Altersteilzeitgesetz beträgt die Laufzeit einer Altersteilzeitvereinbarung bis zu drei Jahren (kleines Blockmodell), sie kann durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung auf bis zu sechs Jahre verlängert werden (großes Blockmodell) (Schabestiel / Tenbrock 2005).

Das neue Altersteilzeitgesetz lässt Betrieben und Tarifparteien Gestaltungsspielräume, beispielsweise bei der Arbeitszeitreduzierung¹². Möglich sind laut Gesetz tägliche, wöchentliche oder monatliche Arbeitszeitreduzierungen sowie jährliche Wechsel zwischen Arbeits- und Freizeitphasen.

Die Gesetzesänderung 1996 und die Möglichkeiten der verbesserten Verblockung oder Blockbildung führten dazu, dass das Interesse an der Inanspruchnahme von Altersteilzeit nach 1996 gestiegen ist. Darüber hinaus führte die Aufnahme von Altersteilzeitregelungen in viele Tarifverträge sowie weitere Veränderungen des Altersteilzeitgesetzes zu einem weiteren Anstieg der Altersteilzeitfälle (Ellguth / Koller 2000: 4). Im November 2001 waren im Tarifregister 666 Tarifverträge zur Altersteilzeit verzeichnet, die für mehr als 16,1 Millionen Beschäftigte galten (Klammer 2003). Die Broschüre „Altersteilzeit ab 55“ listet 872 Tarifverträge zur Altersteilzeit auf (Stand 1. Juni 2004). Abbildung 3 zeigt eine Auswahl tariflicher Regelungen zur Altersteilzeit.

¹² Zu den ersten Tarifverträgen zu Altersteilzeit und deren Inanspruchnahme s. George (2000: 182ff). Weitere Beispiele zu Tarifverträgen zur Altersteilzeit bei Stück (2003).

Tabelle 3: Tarifliche Regelungen zur Altersteilzeit 2004

Tarifbereich	Ab ... J.	Nettoverdienst	Rentenbeitrag	Rentenauf- stockung
Bankgewerbe	gesetzliche Regelung			
Chemische Industrie	55	85	90	ja
Deutsche Post AG	55	89	90	-
Druckindustrie	57 ¹⁾	85	90	-
Einzelhandel NRW/Brandenburg	55	82,5	90	-
Eisen und Stahl NRW	55	85	95	ja
Energiewirtschaft NRW	gesetzliche Regelung			
Groß- u. Außenhandel NRW/S.-A.	55	82,5	90	-
Holz und Kunststoff NRW	55 ²⁾	80	95	ja
Kfz-Gewerbe NRW ³⁾	55 ⁴⁾	84,5	92,5	-
Metall Nordw./Nordb.	55 ⁵⁾	82	95	ja
Öffentlicher Dienst	55 ⁶⁾	83	90	ja
Süßwarenindustrie	55 ⁶⁾	80	92	-
Versicherungen	55/57	75	90	ja
Rechtsanspruch: ¹⁾ bei ständiger Wechsel- oder Nachtschicht in den letzten 5 Jahren ²⁾ ab 57. Lj.; ³⁾ gültig ab 1.7.04 ⁴⁾ ab 61. Lj.; ⁵⁾ ab 57./61. Lj.; ⁶⁾ ab 60 Lj. Quelle: WSI-Tarifarchiv Stand: 30.06.2004				

Die Tarifverträge regeln unter anderem die Aufstockung des Altersteilzeitentgelts und die Möglichkeiten der Teilzeitregelung. Viele Tarifverträge enthalten eine Wahlmöglichkeit zwischen Teilzeit- und Blockvarianten; der ÖTV-Tarifvertrag zur Altersteilzeit vom Mai 1998 enthält explizit die Möglichkeit, eine Vielfalt von Arbeitszeitvarianten zu nutzen. „Neben der traditionellen „Halbtagsbeschäftigung“ kann auch ein variables „Teilzeitmodell“ gewählt werden, bei dem im täglichen, wöchentlichen, monatlichen oder jährlichen Rhythmus Arbeit und Freizeit einander abwechseln.“ (Stück 2003: 27)

Als weiteren wichtigen Ausgestaltungsaspekt beinhalten viele Tarifverträge eine so genannte „Überforderungsschutzklausel“, nach der Arbeitgeber den Abschluss eines Altersteilzeitvertrages ablehnen können, wenn bereits eine bestimmte Quote von Beschäftigten von Altersteilzeit Gebrauch macht (Stück 2003: 30).

13 Eine Untersuchung zu einem der ersten Tarifverträge zur Ausgestaltung der Altersteilzeit, dem Tarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie NRW, siehe Barkholdt et al. (2000).

3 Altersteilzeit – Daten und Fakten

Das erste Altersteilzeitgesetz fand – auch wegen der Existenz einer konkurrierenden Regelung – nur wenig Anklang bei Betrieben und Beschäftigten. Der folgende Teil zeichnet nun nach, wie sich die Inanspruchnahme der Altersteilzeit in den Jahren seit ihrer Reform 1996 entwickelte.

Dabei stehen im ersten Teil Daten der gesetzlichen Rentenversicherung und der Arbeitsagentur im Vordergrund. Die Daten zeichnen nach, wie sich der Anteil der Altersteilzeit an den Zugängen nach Rentenarten seit 1996 entwickelte. Einen großen Stellenwert erhalten Daten zu beantragten und bewilligten Fällen von Altersteilzeit, die von der Bundesagentur für Arbeit gefördert werden. Datenbasis sind Auswertungen der Bundesagentur für Arbeit sowie der Rentenversicherungsträger

Der zweite bis vierte Teil beschäftigen sich mit der Praxis der Altersteilzeit in Betrieben und gehen dabei vom Allgemeinen zum Besonderen über, von Daten hin zu betrieblichen Beispielen. Die Beispiele dienen der Illustration ausgewählter Problemstellungen im Umfeld der Altersteilzeit. Im zweiten Teil stehen Daten des IAB-Betriebspanels im Mittelpunkt, die für das Jahr 1999 die Inanspruchnahme von Altersteilzeit, differenziert nach Branche und Betriebsgröße, darstellen. Ergänzend werden Daten der WSI-Betriebsrätebefragungen herangezogen.

Im dritten Teil werden unterschiedliche Untersuchungen zur Umsetzung der Altersteilzeit in Betrieben vorgestellt. Ausgewählte betriebliche Beispiele verdeutlichen das Spektrum der Umsetzung der gesetzlichen Regelungen in unterschiedlichen Betrieben.

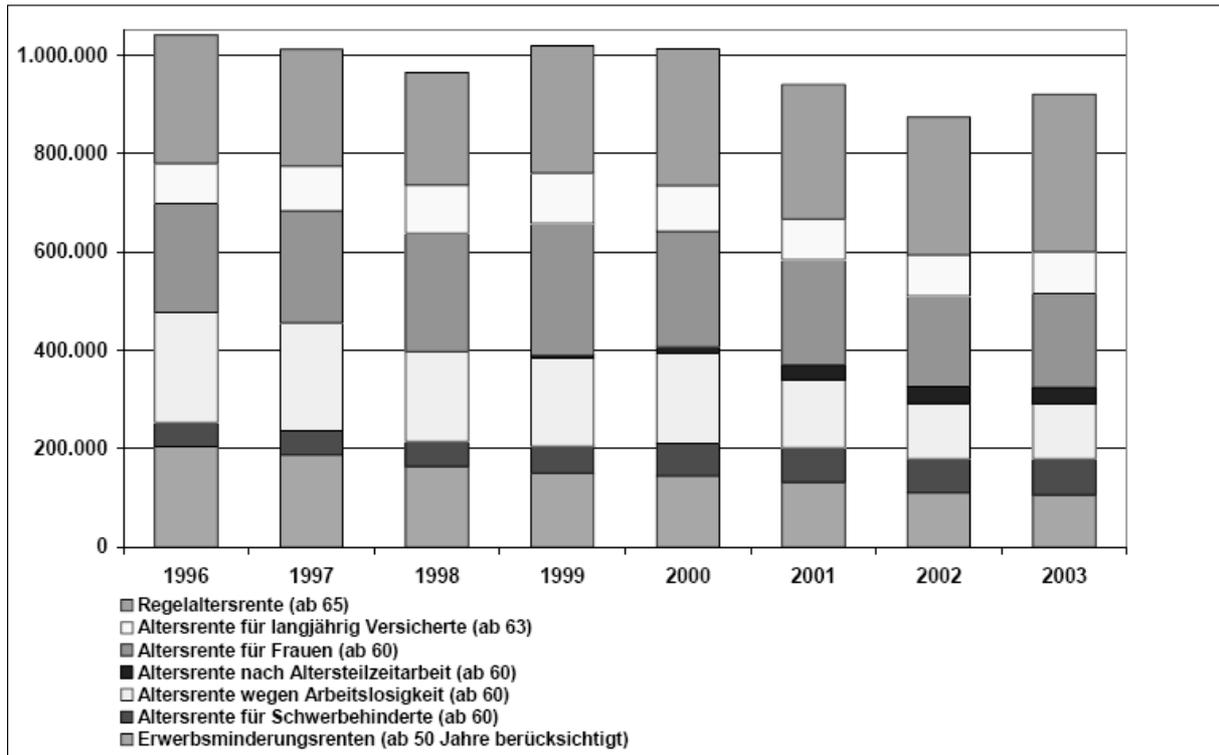
Abschließend wird ein Zwischenfazit gezogen, das sich mit der Frage beschäftigt, welches Modell der Altersteilzeit in der betrieblichen Praxis dominiert.

3.1 Inanspruchnahme von Altersteilzeit

Eine Betrachtung der Zugänge in Altersrenten nach den unterschiedlichen Rentenarten zeigt, dass die Rente nach Altersteilzeit einen relativ geringen Anteil an allen Rentenzugängen innehat. Den weitaus größten Anteil haben die Renten aus Regelaltersrente, gefolgt von der Altersrente für Frauen und der Erwerbsminderungsrente (s. Abbildung 1). Allerdings ist die Zahl der Renten nach Altersteilzeit seit 1999 deutlich gestiegen. Eine Erklärung könnte darin liegen, dass Renten wegen Erwerbsminderung und Renten wegen Altersteilzeit sich quasi substituieren:

„Ganz allgemein lässt sich feststellen, dass sich der Druck auf Beantragung und Bewilligung von Renten wegen Erwerbsminderung verschärft, wenn durch steigende Altersgrenzen der Bezug einer (ungeschmälernten) Rente wegen Alters erschwert wird. Es kommt zu einer partiellen Substitution von Altersrenten durch Erwerbsminderungsrenten. Diese Substitution entsteht zum einen dadurch, dass sich die gesundheitlichen Probleme durch eine verlängerte Berufstätigkeit verschärfen. Zum anderen verzichten heute viele Arbeitnehmer auf die Beantragung einer Rente wegen Erwerbsminderung, wenn die Bewilligung einer Altersrente in naher Sicht ist. Verschiebt sich diese Perspektive aber nach hinten, dann spricht alles dafür, dass sich das Antragsverhalten ändert.“ (Bäcker 1999: 254)

Abbildung 1: Zugänge nach Rentenarten



Quelle: Büttner et al. 2005: 69

Eine Betrachtung der Zugänge in Altersrenten nach Geschlecht zeigt deutlich, dass die Altersteilzeit als Variante des vorzeitigen Einstiegs in den Altersruhestand deutlich stärker von Männern als von Frauen genutzt wird. So erhielten 2005 23,4 Prozent aller Männer in den alten Bundesländern eine Altersrente wegen Arbeitslosigkeit / Altersteilzeit gegenüber nur 1,8 Prozent der Frauen. In den neuen Bundesländern ist der Unterschied noch gravierender. 42,5 Prozent der Männer und nur 1,6 Prozent der Frauen erhielten eine Altersrente wegen Arbeitslosigkeit / Altersteilzeit (s. Tabelle 4).

Bei den Männern in den alten Bundesländern liegen Renten wegen Arbeitslosigkeit / Altersteilzeit 2005 an zweiter Stelle hinter Regelaltersrenten; bei Männern in den neuen Bundesländern sogar an erste Stelle.

Tabelle 4: Rentenzugänge nach Rentenarten und Geschlecht

■ Rentenneuzugänge nach Rentenarten, Männer und Frauen, alte u. neue Bundesländer, 1960 - 2005												
	Versichertenrenten insgesamt	Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit		Regelaltersrenten		Altersrente für langjährig Versicherte		Altersrenten für Schwerbehinderte		Altersrenten wegen Arbeitslosigkeit/Altersteilzeitarbeit		Altersrenten für Frauen
	Männer u. Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Frauen
	absolut	in %		in %		in %		in %		in %		in %
Alte Bundesländer												
1960	427.754	60,8	66,0	36,8	18,7	-	-	-	-	2,4	0,7	19,5
1965	504.274	48,7	50,1	50,1	29,1	-	-	-	-	1,2	0,3	20,5
1970	608.054	48,2	45,4	49,0	28,2	-	-	-	-	2,8	0,2	26,1
1975	691.712	36,9	46,0	26,0	24,2	30,7	1,7	2,7	0,0	3,7	0,7	27,1
1980	635.280	49,4	50,0	14,1	15,1	12,4	0,8	15,6	0,7	8,4	1,6	31,7
1985	609.620	43,9	30,2	16,4	32,0	15,6	1,3	12,2	1,1	11,9	1,1	34,3
1990	740.639	36,0	17,2	19,9	49,9	19,6	1,2	10,8	0,8	13,7	1,8	29,1
1995	877.636	32,7	18,3	21,8	43,0	13,2	3,0	8,1	2,0	24,2	3,4	30,2
2000	879.357	24,2	14,8	21,9	40,8	16,2	2,7	9,9	3,2	27,7	3,0	35,5
2003	824.526	19,5	14,0	29,8	46,9	15,5	2,3	10,4	4,3	24,8	0,8	31,5
2004	805.235	19,4	14,0	33,5	47,4	13,8	2,2	10,3	4,6	23,0	0,7	31,0
2005	772.175	18,7	14,9	34,7	49,0	13,6	2,0	9,6	4,5	23,4	1,8	27,9
Neue Bundesländer												
1995	417.613	13,1	21,5	16,7	2,0	9,2	0,1	0,7	0,1	60,2	6,4	69,9
2000	213.246	23,6	16,2	6,5	4,7	8,5	0,6	5,4	1,7	55,9	3,5	73,4
2003	176.644	23,3	17,8	10,4	7,4	12,3	0,6	8,8	5,3	45,0	0,4	68,5
2004	172.626	23,0	18,1	12,8	7,6	12,5	0,7	8,5	5,5	43,0	0,6	67,5
2005	165.052	21,7	19,7	13,5	8,5	14,5	0,8	7,7	5,4	42,5	1,6	63,9

Quelle: Verband Deutscher Rentenversicherungsträger (2006), Rentenversicherung in Zahlen 2006, Berlin

Sozialpolitik-aktuell.de

Quelle: Sozialpolitik-aktuell

Im Jahr 2004 nahmen 141.550 Menschen Altersteilzeit in Anspruch, eine deutliche Steigerung gegenüber den 20.323 Fällen im Jahr 2000. Auch die Zahl der durch die Bundesagentur für Arbeit geförderten Altersteilzeitfälle ist von 8.286 Fällen im Jahr 1998 auf rund 80.000 Fälle deutlich angestiegen (Tabelle 5). Die 79.632 geförderten Altersteilzeitfälle im Jahr 2004 sind ein Anstieg um rund 14 Prozent gegenüber den 69.673 Personen im Jahr 2003. Bei den Altersteilzeitfällen überwiegt das Blockmodell (Allmendinger 2006: 31).

Tabelle 5: Leistungsbezug und Teilnahme an Maßnahmen

Passiver Leistungsbezug und Teilnahme an aktiven Maßnahmen älterer Menschen ab 50 Jahren							
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Transferbezug							
Rentenbezug vor dem 65. Lebensjahr (alle) davon:							
– wegen Arbeitslosigkeit	2.554.592	2.510.339	2.397.679	2.261.665	2.054.948
– nach Altersteilzeit	20.323	58.638	98.837	129.658	141.550
– wegen verminderter Erwerbsfähigkeit	371.530	355.380	343.476	323.059	456.540
Bezieher von Arbeitslosengeld (ab 50 Jahren)	823.600	760.952	664.620	622.958	615.639	653.117	...
Darunter: erleichterter Leistungsbezug nach § 428 SGB III ^{a)}	194.332	200.710	192.077	224.979	291.521	370.693	395.378
Bezieher von Arbeitslosenhilfe (ab 50 Jahren)	409.073	431.007	432.695	440.128	495.683	565.638	...
Altersteilzeit ^{b)}	8.286	19.488	33.482	50.323	61.440	69.673	79.623
Teilnahme an aktiven Maßnahmen							
Entgeltsicherung nach § 421j SGB III	4.596	6.433
Eingliederungszuschuss ^{c)}	39.000	31.671	35.512	47.341	71.322	77.050	57.509
Berufliche Weiterbildung	26.049	26.218	26.529	27.738	24.359	13.687	7.225
Darunter: Förderung der Weiterbildung nach § 417 SGB III	50	73
Ältere in Arbeitsbeschaffungs- maßnahmen ^{d)}	62.429	69.098	68.205	61.043	51.190	36.493	28.380
Ältere in Strukturanpassungsmaßnahmen	31.755	33.439	26.915	24.359	26.512	25.055	19.598
<p>a) Bezieht sich auf alle Personen ab 58 Jahren, die der Vermittlung nicht mehr zur Verfügung stehen. b) Beschreibt den Bestand an den durch die BA geförderten Altersteilzeit-Fällen im Jahresdurchschnitt/Quartalsende (bis Ende 2001 einschließlich Vorruhestands-/Altersübergangsgeld; seit 2002 nur Altersteilzeit). c) Eingliederungszuschüsse für Personen ab 50 Jahren (Bestand). Die aktuellen Zahlen (2002 bis 2004) wurden dem Arbeitsmarktbericht 2004 entnommen und weichen von der vorherigen Veröffentlichung ab. d) Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (bzw. Strukturanpassungsmaßnahmen): Geförderte Arbeitnehmer ab 50 Jahren als Anteil an dem Bestand insgesamt. Seit dem 1. Januar 2004 wurden ABM und SAM zu einem Förderinstrument zusammengefasst und laufen jetzt unter dem Namen ABM. Die 19.598 Fälle in Strukturanpassungsmaßnahmen 2004 sind als Restabwicklung zu betrachten.</p>							
Tabelle 1: Quellen: BA Arbeitsmarkt (verschiedene Ausgaben) und Daten zur Eingliederungsbilanz 2003; VDR Statistik Rentenbestand (2000-2004).							

Quelle: Sproß / Eichhorst 2005: 8

Und last but not least verdeutlichen die aktuellen Zahlen der beantragten und bewilligten Fälle, die durch die Bundesagentur für Arbeit herausgegeben werden (Tabelle 6) den steigenden Stellenwert und die steigende Bedeutung, die Altersteilzeit seit der Gesetzesreform 1996 erfahren hat. Von 544 Fällen im Jahr 1996 stieg die Zahl der bewilligten Altersteilzeitfälle auf 51.494 Fälle im Jahr 2005. Einen deutlichen Sprung verzeichnet die Inanspruchnahme von Altersteilzeit zwischen den Jahren 2000 und 2001, von 34.623 auf 46.188 Fälle.

Tabelle 6: Bewilligte Altersteilzeitfälle

Berichtsmonat/ Berichtszeitraum	Bewilligte AtG-Fälle		Gemeldete Zugänge *)		Bestand an AtG-Fällen im Jahresdurchschnitt/ am Quartalsende
	im Berichtszeitraum	kumuliert	im Jahr/Quartal	kumuliert	
1996 Jahres-S/D	544				
1997 Jahres-S/D	6.062	6.606	5.393	5.393	3.286
1998 Jahres-S/D	11.443	18.049	9.474	14.867	8.689
1999 Jahres-S/D	19.781	37.830	16.075	30.942	17.445
2000 Jahres-S/D	34.623	72.453	30.089	61.031	33.412
2001 Jahres-S/D	46.188	118.641	40.480	101.511	50.323
2002 Jahres-S/D	49.480	168.121	43.893	145.404	61.440
2003 Jahres-S/D	52.975	221.096	47.979	193.383	69.673
2004 Jahres-S/D	54.372	275.468	50.288	243.671	79.632
2005 Jahres-S/D	51.894	327.362			
2006 Januar	3.641	331.003			
Februar	4.497	335.500			
März	5.023	340.523			
April	3.909	344.432			
Mai	4.478	348.910			
Juni	3.864	352.774			
Juli	4.805	357.579			
August	5.598	363.177			
September	4.479	367.656			
Oktober	5.238	368.415			

*) Können auch in einem späteren Quartal wirksam werden.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (<http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/b.html>)

Eine differenzierte Betrachtung nach Ost- und Westdeutschland (Tabellen 7 und 8) zeigt, dass Altersteilzeit deutlich stärker in Westdeutschland als in Ostdeutschland in Anspruch genommen wird. Von den 79.632 Altersteilzeitfällen, die Ende 2004 als Bestand der Bundesagentur für Arbeit geführt werden, sind 64.057 Fälle in Westdeutschland, rund 80 Prozent aller Altersteilzeitfälle.

Tabelle 7: Bewilligte Altersteilzeitfälle in Westdeutschland

Berichtsmonat/ Berichtszeitraum	Bewilligte AtG-Fälle		Gemeldete Zugänge *)		Bestand an AtG-Fällen im Jahresdurchschnitt/ am Quartalsende
	im Berichtszeitraum	kumuliert	im Jahr/Quartal	kumuliert	
1996 Jahres-S/D	361				
1997 Jahres-S/D	4.382	4.743	3.739	3.739	2.274
1998 Jahres-S/D	8.752	13.495	7.088	10.827	6.277
1999 Jahres-S/D	15.697	29.192	12.756	23.583	12.681
2000 Jahres-S/D	29.469	58.661	25.564	49.147	25.902
2001 Jahres-S/D	38.888	97.549	33.768	82.915	39.592
2002 Jahres-S/D	41.537	139.086	36.992	119.907	48.132
2003 Jahres-S/D	44.819	183.905	40.304	160.211	55.002
2004 Jahres-S/D	46.468	230.373	42.356	202.567	64.057
2005 Jahres-S/D	44.214	274.587			
2006 Januar	3.085	277.672			
Februar	3.846	281.518			
März	4.386	285.904			
April	3.378	289.282			
Mai	3.888	293.170			
Juni	3.367	296.537			
Juli	4.195	300.372			
August	4.822	305.194			
September	3.673	308.867			
Oktober	4.503	309.697			

*) Können auch in einem späteren Quartal wirksam werden.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (<http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/b.html>)

Für Ostdeutschland fällt auf, dass die Zahlen der Altersteilzeitfälle seit 2003 leicht rückläufig sind. Im Jahr 2003 bewilligte die Arbeitsagentur 8.156 Altersteilzeitfälle in Ostdeutschland; im Jahr 2004 waren es nur noch 7.904 Altersteilzeitfälle.

Tabelle 8: Bewilligte Altersteilzeitfälle in Ostdeutschland

Berichtsmonat/ Berichtszeitraum	Bewilligte AtG-Fälle		Gemeldete Zugänge *)		Bestand an AtG-Fällen im Jahresdurchschnitt/ am Quartalsende
	im Berichtszeitraum	kumuliert	im Jahr/Quartal	kumuliert	
1996 Jahres-S/D	183				
1997 Jahres-S/D	1.680	1.863	1.654	1.654	1.012
1998 Jahres-S/D	2.691	4.554	2.386	4.040	2.412
1999 Jahres-S/D	4.084	8.638	3.319	7.359	4.764
2000 Jahres-S/D	5.154	13.792	4.525	11.884	7.510
2001 Jahres-S/D	7.300	21.092	6.712	18.596	10.730
2002 Jahres-S/D	7.943	29.035	6.901	25.497	13.309
2003 Jahres-S/D	8.156	37.191	7.675	33.172	14.671
2004 Jahres-S/D	7.904	45.095	7.932	41.104	15.575
2005 Jahres-S/D	7.680	52.499			
2006 Januar	556	53.055			
Februar	651	53.706			
März	637	54.343			
April	531	54.874			
Mai	590	55.464			
Juni	497	55.961			
Juli	610	56.571			
August	776	57.347			
September	806	58.153			
Oktober	735	58.082			

*) Können auch in einem späteren Quartal wirksam werden.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (<http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/b.html>)

Die Zahl der geförderten Fälle ist ein Indikator für die Bedeutung von Altersteilzeit als Instrument betrieblicher Personalpolitik. Allerdings lassen sich hieraus nur begrenzt Schlussfolgerungen über die tatsächliche Nutzung der Altersteilzeit ziehen:

„Den bisher vorliegenden Daten im Meldeverfahren zur Sozialversicherung zufolge war die Zahl der bis dahin in Altersteilzeit beschäftigten Arbeitnehmer etwa 3,5 bis 4 mal höher als die der geförderten Fälle, sodass im Januar 2000 mit einem Bestand von 70.000 bis 80.000 Altersteilzeitfällen (mit und ohne Förderung) gerechnet wurde. Im Jahr 2000 ist die Zahl der anerkannten um weitere fast 35.000 Fälle überproportional gestiegen, bis zum Mai 2001 sind noch über 18.000 Fälle hinzugekommen.“ (Clemens 2001: 123)

Der folgende Teil fragt nun, wie Altersteilzeit in den Betrieben genutzt wird. Dient dieses Instrument, wie die Vorruhestandsregelungen, einerseits zum sozialverträglichen Personalabbau, andererseits zur Verjüngung der Belegschaft (Bäcker 1999) oder verbinden Betriebe mit Altersteilzeit andere Zielsetzungen?

3.2 Daten zu Altersteilzeit in den Betrieben

Zur Untersuchung der Nutzung von Altersteilzeitregelungen in Betrieben wird auf unterschiedliche Quellen zurückgegriffen. Neben quantitativen Daten stehen vor allem Fallstudien im Mittelpunkt, die einzelne Aspekte der Altersteilzeit in den Blickpunkt nehmen.

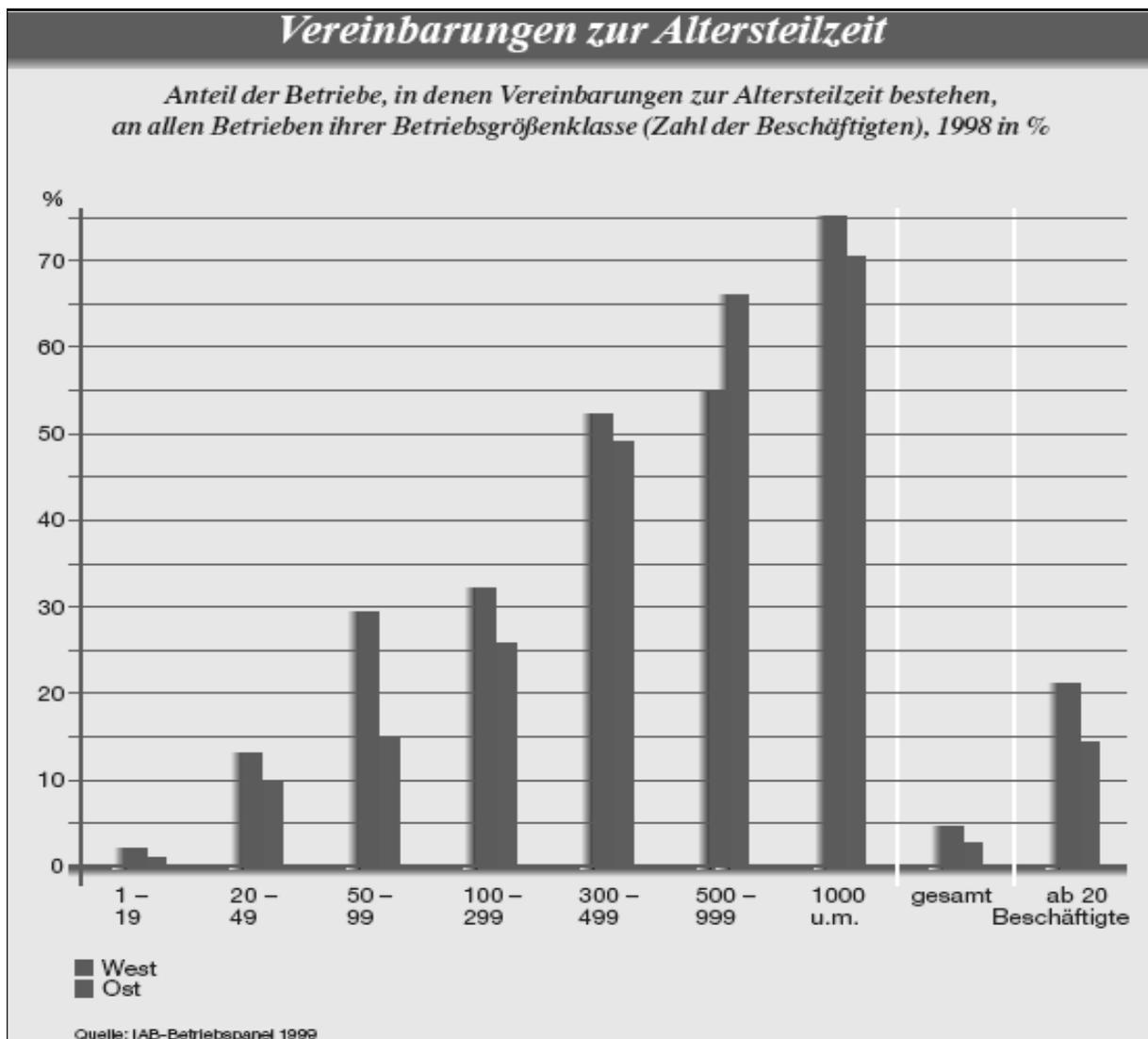
Abschließend problematisiert dieser Teil die Frage „Blockmodell versus echte Teilzeit“, die zu den Handlungsempfehlungen des vierten Teils überleitet.

3.2.1 IAB-Betriebspanel 1999

Eine der ersten Untersuchungen zur Inanspruchnahme der Altersteilzeit nach dem Altersteilzeitgesetz von 1996 wurde vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung mit Daten des IAB-Betriebspanels 1999 durchgeführt.

Die Untersuchung zeigte, dass 1998 nur 4,6 Prozent der westdeutschen und 2,7 Prozent der ostdeutschen Betriebe Regelungen zur Umsetzung des Altersteilzeitgesetzes getroffen haben. Allerdings arbeiteten rund 8,8 Millionen Beschäftigte in West- und etwa 1,3 Millionen Beschäftigte in Ostdeutschland in diesen Betrieben. Die Diskrepanz erklärt sich durch einen Betriebsgrößeneffekt. Altersteilzeit wird in deutlich höherem Maße von Großbetrieben als von Kleinbetrieben etabliert. Eine Auswertung des IAB-Betriebspanels 1999 zu Vereinbarungen zur Altersteilzeit zeigte, dass deutlich mehr Großbetriebe als kleine und mittlere Unternehmen Vereinbarungen abgeschlossen haben (Ellguth / Koller 2000). Die äußerst ungleiche Inanspruchnahme der Altersteilzeit nach Betriebsgröße erklärt sich wahrscheinlich daraus, dass mit wachsender Betriebsgröße die personalpolitische Flexibilität wächst und der organisatorische Rahmen für derartige Maßnahmen existiert. Darüber hinaus haben größere Unternehmen betriebliche Interessenvertretungen, die sich für eine Umsetzung der gesetzlichen und tariflichen Regelungen zur Altersteilzeit einsetzen (Ellguth / Koller 2000).

Abbildung 2: Vereinbarungen zur Altersteilzeit



Quelle: Ellguth / Koller 2000

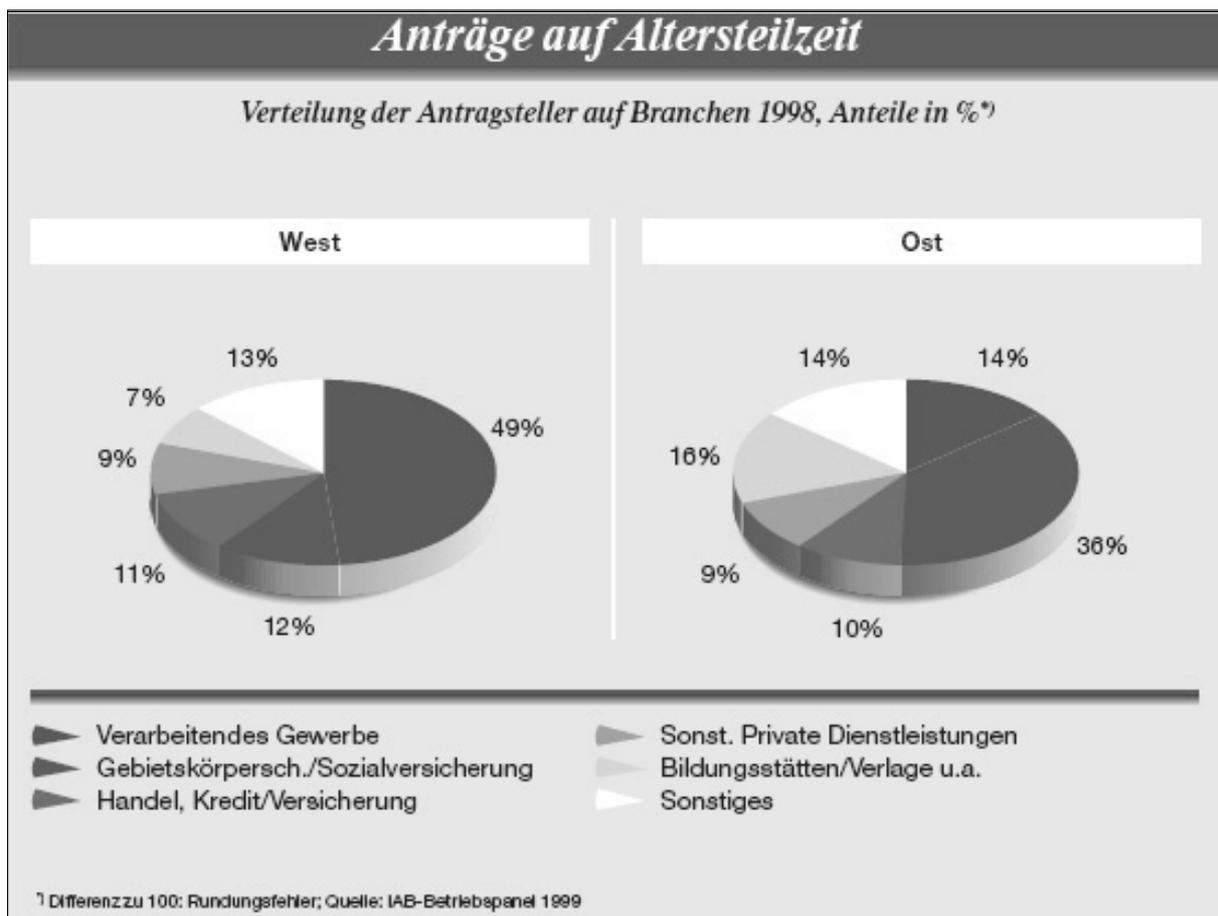
Das IAB schließt aus seiner Untersuchung, dass „ (...) das Potenzial für die Inanspruchnahme der Altersteilzeit erheblich ist. Erheblich größer jedenfalls, als es der niedrige Verbreitungsgrad in der Gesamtwirtschaft vermuten lässt.“ (Ellguth / Koller 2000: 4)

Auffallend ist in der IAB-Untersuchung, dass in Westdeutschland etwa 40 Prozent der Betriebe, die eine Altersteilzeitregelung anbieten, sowohl das Blockmodell als auch das klassische Modell als Option eröffnen. Jeweils ein knappes Drittel der Betriebe bietet nur eine der beiden Varianten an. In Ostdeutschland hingegen entscheiden sich Unternehmen deutlich stärker für die Teilzeitvarianten.

Auch die Betriebsgröße zeigt sich als wichtiger Einflussfaktor für die Entscheidung zugunsten einer der Altersteilzeitvarianten. So zeigt sich bei KMU eher eine Präferenz zugunsten des klassischen Modells, während in Großbetrieben das Blockmodell mehr Zuspruch findet. Für die KMU scheint es wichtiger zu sein, ältere und erfahrene Beschäftigte länger mit ihrem Erfahrungswissen im Betrieb zu halten (Ellguth / Koller 2000).

Nach der IAB-Untersuchung zeigt sich, dass 1998 nur in etwa 40 Prozent der Betriebe, in denen Vereinbarungen zur Altersteilzeit existierten, auch Anträge zur Altersteilzeit durch die Beschäftigten gestellt wurden. Die vorliegenden Daten zeigen eine klare Präferenz für das Blockmodell. Nach dem Betriebspanel bezogen sich rund 80 Prozent der 1998 in Westdeutschland gestellten etwa 106.000 Anträge auf Altersteilzeit auf die Blockbildung. In Ostdeutschland lag die Quote für das Blockmodell mit rund 16.000 Anträgen bei etwa 2/3, obwohl Arbeitgeber in Ostdeutschland Teilzeitvarianten präferierten (Ellguth / Koller 2000).

Abbildung 3: Anträge auf Altersteilzeit



Quelle: Ellguth / Koller 2000

Das Interesse der Beschäftigten an Altersteilzeit unterscheidet sich stark nach Branchen sowie nach Ost- und Westdeutschland. Bei den Branchen führten in Westdeutschland das Verarbeitende Gewerbe mit 49 Prozent, gefolgt von Gebietskörperschaften / Sozialversicherung (12 Prozent) und Handel, Kredit / Versicherung; in Ostdeutschland allerdings lag das Produzierende Gewerbe mit nur 14 Prozent an dritter Stelle; hier lagen Gebietskörperschaften / Sozialversicherung (36 Prozent) und Bildungsstätten / Verlage u. a. (16 Prozent) an erster und zweiter Stelle (Ellguth / Koller 2000).

Die AutorInnen der IAB-Untersuchung kommen zu folgendem Fazit:

„Bereits die bestehenden Regelungen zur Altersteilzeit bergen ein beachtliches Potenzial zur Entlastung des Arbeitsmarktes. Weitere gesetzliche oder tarifvertragliche Verbesserungen dürften die derzeitige Inanspruchnahme steigern können. Insbesondere die Blockbildung scheint den Interessen der Arbeitnehmer entgegenzukommen, so dass hier Erfolg versprechend anzusetzen wäre. Auch wenn dies den ursprünglichen Intentionen des Gesetzgebers zuwiderlaufen würde.“ (Ellguth / Koller 2000: 5)

3.2.2 Ergebnisse der WSI-Betriebsrätebefragung 2004/2005 und von Vorgängerbefragungen

In den repräsentativen Betriebs- und Personalrätebefragungen des WSI in der Hans-Böckler-Stiftung in den Jahren 1999/2000¹⁴, 2002 und 2004 wurde gefragt, welchen Stellenwert das Thema Altersteilzeit in den Betriebs- und Personalräten einnimmt. Bei den Personalräten stand die Altersteilzeit in allen drei Befragungen an erster Stelle der betrieblichen Problembereiche; für Betriebsräte hat die Altersteilzeit hingegen im Jahr 2004 an Relevanz verloren (s. Tabelle 9). Eine Erklärung für den hohen Stellenwert dieses personalpolitischen Instruments liegt darin, dass vor dem Hintergrund schrumpfender Haushalte im öffentlichen Dienst Maßnahmen zum Personalabbau an Bedeutung gewinnen. Darüber hinaus zeichnet sich die Inanspruchnahme von Altersteilzeit im öffentlichen Dienst auch durch einen höheren Anteil echter Teilzeit aus, bedingt durch den hohen Frauenanteil und die bereits hohe Teilzeitquote (Clemens 2001: 168)

Tabelle 9: Altersteilzeit als Problembereich der Betriebsratsarbeit

Jahr der Befragung	In Prozent der Betriebsräte	Rangplatz	In Prozent der Personalräte	Rangplatz
2004	53	8	78	1
2002	64	1	62	1
1999 / 2000	50	5	68	1

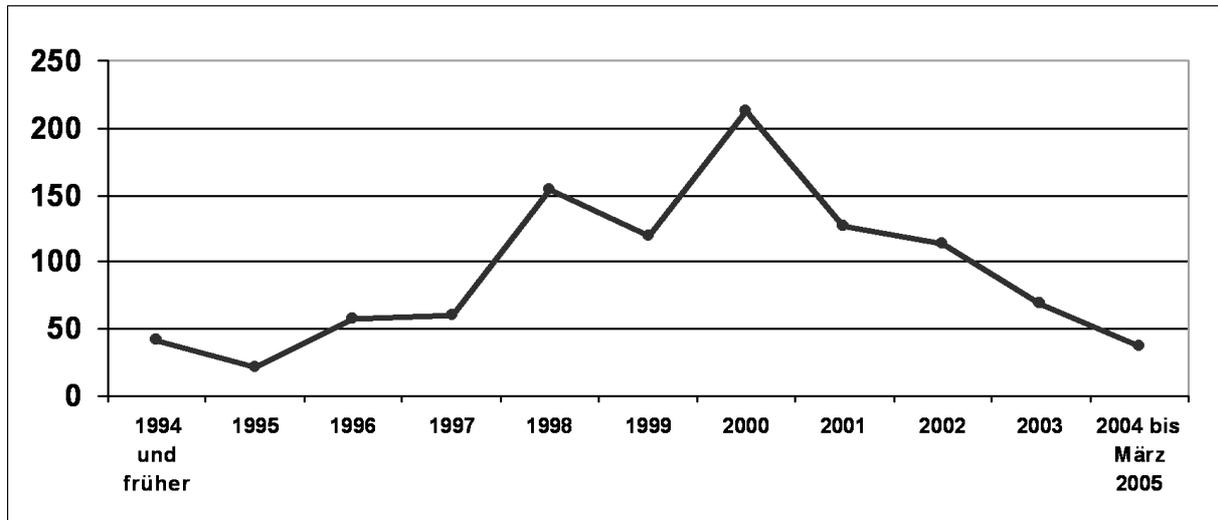
Quellen: Schäfer 2005: 296, Schäfer 2003: 143 / eigene Auswertung

Zur Befragung 2004 liegt eine Auswertung für Altersteilzeit im Zusammenhang mit der Insolvenzversicherung vor (Schietinger 2005). 1.164 der 2.007 antwortenden Betriebe hatten eine Altersteilzeitvereinbarung abgeschlossen (58 Prozent). Bei der anschließenden Auswertung zur Insolvenzversicherung wurde dem Datensatz ein Gewichtungsfaktor beigefügt, da bei den befragten Unternehmen Betriebstypen unterrepräsentiert waren (Kleinbetriebe, Betriebe aus Ostdeutschland, bestimmte Branchen). Der Gewichtungsfaktor berechnete sich anhand des Betriebspanels des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Schietinger 2005).

Die WSI-Betriebsrätebefragung 2004 weist darauf hin, dass die Zahl der Neueinführungen von Altersteilzeitregelungen in Unternehmen seit einem Höhepunkt im Jahr 2000 abnimmt, was auf eine gewisse „Sättigung“ bei den Unternehmen hinweist (Abbildung 4).

14 Zu den Details der Ergebnisse der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragungen 1999/2000 s. Klammer (2003) sowie Klammer / Weber (2001).

Abbildung 4: Anzahl der eingeführten Altersteilzeitregelungen in den letzten Jahren



Quelle: Schietinger 2005

3.3 Betriebliche Beispiele

Aesculap AG & Co. KG – Blockmodell als Regel, Teilzeit nur auf Antrag

Die Aesculap AG & Co. KG, eine rechtlich selbstständige Sparte der B. Braun Melsungen AG, ist mit ca. 2000 Mitarbeitern in der Medizintechnik tätig. Das Unternehmen setzte den zum 1.11.1997 in Kraft getretenen Tarifvertrag zur Altersteilzeit (Geltungsbereich: Tarifgebiet Südwürttemberg / Hohenzollern und Südbaden) im Rahmen der tariflichen Eckvorgaben in der Weise umgesetzt, dass grundsätzlich das „Blockmodell“ zur Anwendung kommen soll. Die echte Teilzeit ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich.

Die Arbeitgeberseite begründet diese Regelung damit, dass das Blockmodell einfacher zu organisieren sei und man auf diesem Wege die organisatorischen Veränderungen, die sich aus der Altersteilzeit ergeben, gering halten wolle. Darüber hinaus hätten sich die MitarbeiterInnen für diese Variante ausgesprochen (Datenbank flexible Arbeitszeitmodelle).

Rau Metall – Altersteilzeit zur „Personalanpassung“ in KMU⁵

Die RAU METALL GmbH & Co. in Geislingen/Steige hat 284 Beschäftigte und ist im Sonnen- und Witterschutz tätig. Charakteristisch für die Belegschaftsstruktur ist eine lange Betriebszugehörigkeit und damit einhergehend ein großer Anteil von Beschäftigten über 50 Jahren.

Durch Umstrukturierungen und verschärften Konkurrenzdruck sah das Unternehmen sich gezwungen, Personal abzubauen. Die Kosten von Abfindungen sowie der Wunsch nach einer Verjüngung der Belegschaft führten dazu, dass eine Altersteilzeit eingeführt wurde. Ziel der Altersteilzeitregelung ist primär ein vorzeitiger Ausstieg älterer Mitarbeiter aus der Produktion. Parallel wollte die Geschäftsleitung das Personal „verjüngen“ und Auszubildende übernehmen.

Das Unternehmen sieht in der Regel eine verblockte Altersteilzeit vor, auf Wunsch und im Einzelfall kann eine echte oder unverblockte Altersteilzeit gewählt werden. Aus der Perspektive der Beschäftigten steht das Interesse nach einem schnellen Ausstieg aus dem Erwerbsleben im Vordergrund.

„Hinsichtlich der Ausgestaltung der Altersteilzeit wird das gewählte Blockmodell von den Altersteilzeitlern eindeutig präferiert. Der erste Tag der Freistellungsphase markiert für sie den Tag des vorzeitigen Betriebs-

15 Zu den Details der Altersteilzeitregelungen im Betrieb s. Sczesny / Fingerhut (2000).

ausstiegs. Altersteilzeit ist für sie eine Form des wohlverdienten Ausstiegs aus dem Erwerbsleben.“ (Sczesny / Fingerhuth 2000: 327)

Für dieses Unternehmen erweist sich die Altersteilzeit als interessantes Instrument, um einerseits Älteren einen vorzeitigen Einstieg in den Ruhestand zu ermöglichen, andererseits Auszubildende zu übernehmen und so die Belegschaft zu verjüngen (nach Sczesny / Fingerhuth 2000).

Stahlwerke Bremen GmbH – Altersteilzeit: vom Personalumbau zum Personalabbau

Basis der Altersteilzeit der Stahlwerke Bremen GmbH, einem Unternehmen mit rund 4.500 Beschäftigten, war ein Tarifvertrag der Stahlindustrie Niedersachsen, Bremen, Nordrhein-Westfalen zur Altersteilzeit aus dem Jahr 2000. Aufbauend auf dem Tarifvertrag wurde 2000 eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen, die ebenso wie der Tarifvertrag bis zum 31.12.2006 läuft. Bereits vorher gab es in der Stahlindustrie spezielle Möglichkeiten, ältere Beschäftigte in Vorruhestand zu schicken (Montan-Union-Vertrag).

Bei der Stahlwerke Bremen AG gilt das Blockmodell als Regelmodell der Altersteilzeit. Vor dem Hintergrund belastender Schichtarbeit zeigte sich ein großes Interesse an der Altersteilzeit. Etwa 40 bis 50 Prozent der Anspruchsberechtigten machten von der Möglichkeit der Altersteilzeit Gebrauch.

Bis 2002 nutzte die Stahlwerke Bremen GmbH die Möglichkeit, Zuschüsse für die Wiederbesetzung der frei werdenden Arbeitsplätze zu erhalten. Die Altersteilzeit bot dem Unternehmen die Gelegenheit, seine Personalstruktur umzubauen und nach und nach ältere durch jüngere Beschäftigte auszutauschen. Im September 2002 allerdings beschloss der Vorstand der Stahlwerke Bremen GmbH, 1.700 Stellen abzubauen. Daher veränderte das Unternehmen die Betriebsvereinbarung zur Altersteilzeit und schrieb die Zielsetzung, Altersteilzeit zum Personalabbau zu nutzen, explizit fest. Der Betriebsrat trägt diese veränderte Zielsetzung mit und fordert die älteren Beschäftigten auf, das Altersteilzeitangebot im Sinne eines betrieblichen Generationenvertrags mit zu tragen.

Brauerei Beck & Co., Bremen – Ausstieg der Älteren – Einstieg der Jüngeren

Nach dem Tarifvertrag zwischen der Bremer Brauer-Societät und der Gewerkschaft NGG sind Einzelheiten der Altersteilzeit durch Betriebsvereinbarung zu regeln. Die Betriebsvereinbarung der Brauerei Beck & Co. ermöglicht eine Vielzahl von Arbeitszeitvarianten:

„Die wöchentliche Arbeitszeit eines Arbeitnehmers in Altersteilzeit beträgt die Hälfte der regelmäßigen Wochenarbeitszeit. Die Verteilung der Arbeitszeit erfolgt nach zwei Modellen.

Soweit die Arbeitszeit innerhalb eines Jahreszeitraumes im Durchschnitt die Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nicht überschreitet, kann gem. den Vorschriften des Altersteilzeitgesetzes einzelvertraglich vereinbart werden, dass der Arbeitnehmer

- täglich mit der hälftigen Arbeitszeit,
- nur eine bestimmte Anzahl von Tagen pro Woche,
- im wöchentlichen Wechsel,
- im monatlichen Wechsel
- arbeitet.“ (Betriebsvereinbarung, § 3, nach Stück 2003: 91)

Der Tarifvertrag enthält keine Überforderungsklausel und keine Anspruchseinschränkungen. Im März 2002 waren etwa 200 der insgesamt rund 1.450 Beschäftigten in Altersteilzeit, was einer Altersteilzeitquote von 14 Prozent entspricht. Die hohe Inanspruchnahme der Altersteilzeit erklärt sich u. a. durch das relativ hohe Entgeltniveau.

„Obwohl kein Rechtsanspruch der Beschäftigten auf Altersteilzeit im Tarifvertrag besteht, werden in der betrieblichen Praxis der Brauerei die Anträge auf Altersteilzeit umfassend genehmigt. Der Grundsatz des

Unternehmens besteht darin, „freiwillige Entscheidungen“ der Beschäftigten zu akzeptieren und „individuelle Lösungen“ zu ermöglichen (Leiter Personalmanagement).“ (Stück 2003: 93)

Trotz der Vielzahl möglicher Arbeitszeitvarianten entscheidet sich die Mehrzahl der Beschäftigten für das Blockmodell; die Teilzeitvariante wird nur in Einzelfällen gewählt.

Nutzung von Teilzeit: Bremer Straßenbahn AG – Altersteilzeit als Weitergabe des Staffelholzes¹⁶

Die Bremer Straßenbahn AG (BSAG), ein Unternehmen mit rund 2.500 Beschäftigten, ergriff schon kurz nach Einführung des Altersteilzeitgesetzes 1996 die Gelegenheit, einen gleitenden Übergang in den Ruhestand zu organisieren. Zentrale Ziele, die das Unternehmen formulierte sind:

- Reduzierung der gesundheitlichen Belastungen im Schichtdienst,
- Wissensmanagement, indem der Know-How-Transfer durch einen gleitenden Ausstieg gewährleistet wird,
- Nutzen eines weiteren personalpolitischen Instruments,
- Personalkosten reduzieren,
- Nachwuchsförderung.

Die Arbeitgeberseite förderte individuelle Arbeitszeitvarianten und lehnte das Blockmodell aus gesundheitspolitischen Gründen tendenziell ab.

Die BSAG hatte bereits vor Einführung der Altersteilzeit eine Teilzeit-Quote von rund 16 Prozent; nach Einführung der Altersteilzeit arbeiteten 1/5 der Beschäftigten insgesamt in Teilzeit (incl. Altersteilzeit). Diese „Teilzeiterfahrung“ erklärt die zu Beginn der Altersteilzeit hohe Nutzung individueller und flexibler Arbeitszeitmodelle statt des Blockmodells.

„Sowohl die Personalabteilung und Fahrdienstplanung als auch die Beschäftigten im Fahrdienst konnten demnach bei der Umsetzung der Altersteilzeit auf konkreten Erfahrungen mit unterschiedlichen Teilzeitmodellen aufbauen. Seit dem neuen Tarifvertrag können nun auch Teilzeit-Beschäftigte in Altersteilzeit wechseln.“ (Stück 2003: 42)

Die erste Betriebsvereinbarung zur Altersteilzeit (1997) enthielt nicht die Möglichkeit des Blockmodells, das aus gesundheitspolitischen Überlegungen heraus abgelehnt wurde. Damit ist die BSAG eines der wenigen Unternehmen, die Altersteilzeit ausschließlich als echte Teilzeit organisierte. Insbesondere im Schichtdienst nutzten die MitarbeiterInnen die Möglichkeit, eine Woche zu arbeiten und eine Woche frei zu haben.

Erst durch einen Haustarifvertrag 1999 wurde das Blockmodell eingeführt, was dazu führte, dass sich bereits 2002 mehr Beschäftigte für das Blockmodell und gegen Teilzeitvarianten entschieden. So waren im Februar 2000 rund 27 Prozent aller Beschäftigten in Altersteilzeit im Blockmodell, 2001 erreichte die Blockvariante schon die Hälfte und im Jahr 2002 stellten Beschäftigte im Blockmodell 2/3 aller Altersteilzeitfälle.

Eine Wiederbesetzung der freiwerdenden Stellen ist bei der BSAG die Regel, u. a. auch um die Altersteilzeit relativ kostenneutral umsetzen zu können.

Die Betriebsfallstudien zeigen, dass das Blockmodell in der betrieblichen Nutzung deutlich Vorrang vor der „echten“ Altersteilzeit erhält. Arbeitgeber, Betriebsräte und Beschäftigte scheinen sich einig zu sein, dass diese Variante der Lebensarbeitszeitreduzierung mehr Vorteile mit sich bringt. Diese Ergebnisse sprechen für die These, dass das erste Altersteilzeitgesetz 1989 so wenig Interesse fand, weil es nur die Teilzeitoption anbot. Der folgende Teil untersucht Begründungen für diese Dominanz des Blockmodells.

16 Zu den Details der Altersteilzeitregelungen der folgenden Bremer Beispiele s. Stück (2003).

3.4 Blockmodell oder echte Teilzeit – zur Dominanz eines Modells

Bereits in den ersten Untersuchungen zur Nutzung der Altersteilzeit zeigte sich, dass das Blockmodell – sofern es angeboten wird – von einer Vielzahl der Beschäftigten und der Betriebe favorisiert wird, selbst wenn in größeren Betrieben beide Varianten angeboten werden (Klammer 2003).

Für viele ältere Beschäftigte scheint beim Ausstieg aus dem Erwerbsleben das Motto „je früher, desto besser“ zu gelten: „Hierfür werden so genannte „Push“-Faktoren – vor allem gesundheitliche Gründe, aber auch Rationalisierungsängste und Demotivierungen sowie der Druck, Arbeitsplätze für jüngere Mitarbeiter freizumachen – sowie „Pull“-Faktoren – positive Erwartungen an den vorgezogenen Ruhestand bei ausreichender finanzieller Absicherung im Sinne eines gewandelten Ruhestandsbewusstseins – verantwortlich gemacht.“ (Barkholdt 2001: 161)

Beschäftigte, Betriebsräte und Arbeitgeber präferieren – mit unterschiedlichen Begründungen – die Variante der Altersteilzeit als Vorruhestand gegenüber der Variante, die Beschäftigungsquoten Älterer erhöhen würde (Barkholdt 2001: 166f).

Aus der Perspektive der Personalverantwortlichen gehen mit dem Blockmodell arbeitsorganisatorische Vorteile einher. Die Blockvariante ermöglicht schnelle und übergangslose Personalanpassungen. Organisatorisch ergibt sich darüber hinaus eine höhere Planungssicherheit für den Personaleinsatz. Und schließlich bietet das Blockmodell eine klare Berechnungsgrundlage.

Betriebsräte sprechen sich für das Blockmodell aus, da damit garantierte Beschäftigungseffekte einhergehen. Sie befürchten, dass eine unverblockte Altersteilzeit zur Arbeitsverdichtung führen könnte. Und schließlich spiegelt sich auch in der Einstellung der Betriebsräte die gering ausgeprägte Teilzeitorientierung vieler Branchen wider.

Auch seitens der Beschäftigten wird die Befürchtung geäußert, dass Teilzeitbeschäftigung zu Arbeitsverdichtung führen werde. Darüber hinaus sind mit Teilzeitarbeitsplätzen in vielen Branchen Konnotationen wie „Schonarbeitsplatz“ oder „Frauenarbeitsplatz“ verbunden und Teilzeitarbeit ist stigmatisiert.

„Hauptursache für die minimale Resonanz (der Teilzeitvariante der Altersteilzeit, CL) dürfte sein, dass für ältere Arbeitnehmer kein Rechtsanspruch auf reduzierte Arbeitszeiten vorgesehen ist. Die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen in ausreichender Zahl und gewünschter Struktur hängt allein von der Bereitschaft des Unternehmens ab. Dabei geht es nicht um das Angebot an traditionellen „Frauen-Teilzeitarbeitsplätzen“, sondern um die Möglichkeit, die Arbeitszeit am angestammten oder an einem qualitativ vergleichbaren Arbeitsplatz zu vermindern. Da die Altersteilzeit primär auf Arbeitsplätze für Männer zielt, muss Teilzeitarbeit in jenen Branchen und Tätigkeitsstrukturen eingeführt und ausgeweitet werden, in denen sie (so im verarbeitenden Gewerbe) bislang überhaupt keine Rolle spielt. (...) Es dominiert das Denken in traditionellen Arbeitsstrukturen. Die Bereitschaft der Betriebe, auch im qualifizierten Bereich Arbeitsplätze funktionell oder personell zu teilen, kann sich nur in einem längerfristigen Prozess, unterstützt durch den Druck von Betroffenen, Betriebsräten und Gewerkschaften, entwickeln. Ablehnende Einstellungen finden sich jedoch auch auf Seiten der Älteren selbst. Männer sind kaum bereit, gerade am Ende ihres Berufslebens auf eine als statusgemindert interpretierte Teilzeittätigkeit zu wechseln, sie ziehen den „klaren Schnitt“ der frühzeitigen Vollverrentung dem Stufenmodell vor.“ (Bäcker 1999: 262)

Die Untersuchung des IAB (Ellguth / Koller 2000) sowie die Expertise von Barkholdt (2004) weisen darauf hin, dass die Nutzung von Altersteilzeit sich deutlich nach Betriebsgröße und Branche unterscheidet. So nutzen KMU im Handwerk in hohem Maße das klassische Modell der Altersteilzeit und nicht das Blockmodell als Frühverrentung. Durch die echte Altersteilzeit soll beispielsweise eine Tandem-Lösung ermöglicht werden, in der ein/e erfahrene/r ältere/r Beschäftigte/r einer oder einem Auszubildenden Erfahrungswissen vermittelt. Alternativ ermöglicht das klassische Modell Beschäftigten eine Verbindung von Pflegeaufgaben mit einer (reduzierten) Erwerbsarbeit sowie eine Rücksichtnahme auf gesundheitliche Einschränkungen und Belastungen.

Auch Untersuchungen zur betrieblichen Umsetzung von Altersteilzeittarifverträgen in der Metall- und Elektroindustrie sowie zu Modellen altersgerechter Arbeit in Handwerksbetrieben (KMU) zeigen die Nutzung des Altersteilzeitgesetzes als echte Teilzeit (Barkholdt 2004).

Die Präferenz des Blockmodells lässt sich sicher zu einem großen Anteil auch darauf zurückführen, dass in der Konzeption der Altersteilzeit nach 1996 beide Ziele parallel liefen. Altersteilzeit kann sowohl für den Vorruhestand als auch für eine Erhöhung der Beschäftigungsquoten Älterer genutzt werden. Aus einer Vielzahl von Gründen heraus dominiert in der betrieblichen Nutzung der Vorruhestandsgedanke. Unterschiedliche Vorschläge haben dieses Dilemma der Konzeption aufgegriffen und Modelle und Überlegungen entwickelt, wie es mit der Altersteilzeit nach 2009 weitergehen könnte. Diese Überlegungen stehen im Mittelpunkt des folgenden Teils.

4 Diskussionslinien in der Ablösung von Altersteilzeit

Im Jahr 2009 läuft die staatliche Förderung der Altersteilzeit aus. Diskussionen über Reformen, die bei einer Fortführung der Förderung notwendig sind, beginnen bereits im Vorfeld. Die Debatten bewegen sich im Spannungsfeld zwischen den Polen „Vorruhestand bzw. Frühverrentung ermöglichen“ und „Lebensarbeitszeit verlängern durch echte Teilzeit“. Der folgende Teil zeichnet exemplarisch die wichtigsten Diskussionslinien und Empfehlungen für eine Veränderung der Altersteilzeit nach.

„Insgesamt zeigt sich unter dem Eindruck der genannten zahlreichen rentenrechtlichen Änderungen und ihrer vorläufigen Auswirkungen eine widersprüchliche Altersgrenzenpolitik: Einerseits werden im Rahmen der Altersgrenzenanhebung Anreize für eine *Verlängerung der Lebensarbeitszeit* gegeben, ohne Verknüpfungen mit einer aktiven Arbeitsmarktpolitik für eine Förderung der Alterserwerbsarbeit aufzuweisen (...), andererseits wird trotz einiger Modifikationen an der Altersteilzeit als *Frühverrentungsinstrument* festgehalten. Nicht zuletzt in der Konsequenz dieser politischen Unentschlossenheit, die ihren Ausdruck im Konzeptionellen findet, begründet sich die weiterhin unbefriedigende Beschäftigungssituation Älterer als auch – in Verbindung damit – die kaum demographiefest wirkende Gestaltung der gesetzlichen Rentenversicherung und ihrer Rentenzugangsmodalitäten.“ (Barkholdt 2001: 158f, Hervorhebung durch AutorInnen)

Die Daten zur Nutzung der Altersteilzeit zeigen, dass von einem gleitenden Übergang in den Ruhestand in der Mehrheit der Altersteilzeitfälle nicht die Rede sein kann. Bei der Nutzung des Altersteilzeitgesetzes dominiert deutlich das Blockmodell. Erst mit der Option, Altersteilzeit in eine Vollerwerbs- und eine Freistellungsphase zu splitten, stieg das Interesse an dieser Regelung. Allerdings entzündete sich an dieser Variante auch die Kritik. Das Blockmodell impliziert weiterhin eine starre Grenze zwischen Erwerbsarbeit und Rente und führt nicht zu einem gleitenden Übergang in den Ruhestand. Bäcker (1999) spricht von einer Mogelpackung, da die *Altersteilzeit* nicht als Teilzeit organisiert wird (siehe auch Barkholdt 2004; Altenbericht 2005). So setzen am Blockmodell auch grundsätzliche Kritiken der Konzeption der Altersteilzeit an, „(...) da sie als Synonym für die „Frühverrentung“ gesehen wird, die der Verlängerung der Lebensarbeitszeit im Wege stände.“ (Deml 2006: 22). Barkholdt (2004) argumentiert im Gegenzug, dass die unzureichende Inanspruchnahme des klassischen Modells keine Aussage über das Modell als solches erlaubt, sondern eher darauf hinweist, dass die Rahmenbedingungen einer veränderten Nutzung entgegenstehen.

Daher sind unterschiedliche Handlungsempfehlungen ausgesprochen worden, wie mit der Altersteilzeit nach deren Auslaufen zum 31.12.2009 verfahren werden sollte. Die Spanne der Vorschläge reicht vom Fortführen wie bisher bis hin zur Umgestaltung zu einem innovativen Instrument der Lebensarbeitszeitgestaltung. Pointiert lassen sich die Positionen auf folgenden Nenner bringen: Vorschläge von Gewerkschaftsseite zielen darauf hin, die Altersteilzeit als Instrument eines früheren Renteneintritts auch über das Jahr 2009 hinaus zu retten und durch Modifikationen in Teilbereichen attraktiver zu gestalten. So wünscht beispielsweise die IG Metall Niedersachsen und Sachsen-Anhalt die Beibehaltung des Blockmodells und damit die Perspektive eines effektiv früheren Renteneintrittsalters.

Als Beispiele grundlegender Strukturreformen gilt hier der Vorschlag der ExpertInnen des Altenberichts, die Altersteilzeit im Rahmen eines erweiterten Teilzeitgesetzes zu einer spezifischen Arbeitszeitflexibilisierungsvariante zu verändern, sowie die Expertise, die C. Barkholdt für den Altenbericht erstellte (Barkholdt 2004).

Fortführen der Altersteilzeit mit leichten Modifikationen

Memorandum der IG Metall Niedersachsen und Sachsen-Anhalt 2006: Alterszeit fortführen und Blockmodell beibehalten

Die IG Metall Niedersachsen und Sachsen-Anhalt spricht sich in einem Memorandum 2006 gegen eine Erhöhung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre aus und plädiert dafür, die Alterszeit nach 2009 beizubehalten.

Ausgangspunkt der IG Metall-Argumentation ist, dass auch zukünftig Instrumente benötigt werden, die eine doppelte Zielsetzung verfolgen: einerseits Beschäftigten, die hohen gesundheitlichen Belastungen unterliegen, einen früheren Renteneintritt zu ermöglichen, andererseits Beschäftigungsperspektiven für BerufseinsteigerInnen zu eröffnen (IG Metall 2006).

Konkret fordert die IG Metall Niedersachsen und Sachsen-Anhalt im Memorandum folgende Punkte:

- Verlängerung der Fördermöglichkeiten des Altersteilzeitgesetzes über das Jahr 2009 hinaus,
- Fortführen der Tarifverträge zur Altersteilzeit,
- Erhalt der finanziellen Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit,
- Beibehalten des Blockmodells sowie der Wahlmöglichkeiten für Beschäftigte und Betriebe,
- Keine Erhöhung des Renteneintrittsalters,
- Alternsgerechte Gestaltung der betrieblichen Arbeits- und Leistungsbedingungen.

Aus Sicht der IG Metall Niedersachsen und Sachsen-Anhalt sprechen theoretisch zwar gute Gründe für die Variante „Altersteilzeit als Teilzeit“, in der betrieblichen Praxis jedoch hätte sich die Mehrheit der Beschäftigten für das Blockmodell entschieden. Daher fordert die IG Metall Niedersachsen und Sachsen-Anhalt, dass die Wahlmöglichkeit zwischen verblockter und unverblockter Altersteilzeit beizubehalten sei.

Die IG Metall Niedersachsen und Sachsen-Anhalt begründet ihr Plädoyer für eine Fortführung der Altersteilzeit sowohl arbeitsmarkt- als auch gesundheitspolitisch. Arbeitsmarktpolitisch sei eine Weiterführung der Altersteilzeit auch über 2009 hinaus dringend geboten, da zum einen die Beschäftigungschancen älterer Menschen auch perspektivisch eher schlecht bleiben werden und ihnen daher eine Chance zum Ausstieg bleiben müsse; zum anderen habe sich die Altersteilzeit als wichtiges Instrument erwiesen, um Jugendlichen den Einstieg ins Erwerbsleben zu gewähren.

Aus gesundheitspolitischer Perspektive werde ein Instrument wie die Altersteilzeit weiterhin benötigt, um dem Problem des gesundheitlichen Verschleißes am Arbeitsplatz eine Lösung bieten zu können. Ein Teil der Beschäftigten erreicht bereits heute nicht die Regelaltersgrenze, sondern scheidet aufgrund von Arbeitsunfähigkeit vor Erreichen der Regelaltersgrenze aus dem Erwerbsleben aus. Wenn die Perspektive, durch Altersteilzeit vor Erreichen der (möglicherweise sogar erhöhten) Regelaltersgrenze aus dem Erwerbsleben ausscheiden zu können, wegfällt, werden die Beschäftigten gezwungen, trotz hoher Belastungen weiterzuarbeiten. Damit steige die Gefahr, dass ArbeitnehmerInnen nicht gesund in Rente gehen können.

In den Betrieben würde sich der gesundheitliche Verschleiß durch ein Ansteigen der Krankenstände äußern, mit der Gefahr, dass die Zahl der Kündigungen aufgrund von Langzeiterkrankungen ebenfalls zunehme. Für die Betriebe ginge ein Wegfall der Altersteilzeit darüber hinaus mit der Gefahr einher, dass sich die Belegschaften altersunausgewogen entwickeln (Stichwort: alternde Belegschaften).

Das Memorandum der IG Metall Niedersachsen und Sachsen-Anhalt bindet die Forderung nach einer Fortführung ein in ein Konzept der Generationengerechtigkeit mit folgenden Eckpunkten:

- „Regelaltersgrenze von 65 Jahren,
- abschlagfreier Rentenzugang nach 40 Versicherungsjahren,
- kostenlose Ganztagsbetreuung für alle Kinder und Ganztagschulen,
- flexible und solidarische Wege des Einstiegs in und des Ausstiegs aus dem Erwerbsleben (Verlängerung des Altersteilzeitgesetzes),
- alters- und alternsgerechte Arbeit und,
- öffentlich geförderte Beschäftigung insbesondere für unter 25-Jährige und über 55-Jährige.“ (IG Metall 2006: 11)

Fortführung der Altersteilzeit mit Strukturveränderung

Altenbericht: Altersteilzeit als echte Teilzeit

Die Sachverständigenkommission zur Erstellung des fünften Altenberichts (Altenbericht 2005: 475ff) kommt in ihrem Fazit zu zehn Handlungsempfehlungen für eine verbesserte Perspektive und Integration älterer Menschen in Erwerbsarbeit. Altersteilzeit steht an vierter Stelle der Handlungsempfehlungen, die sich in ihrer Gesamtheit für einen Paradigmenwechsel in der Lebensarbeitszeitgestaltung aussprechen.

Die Sachverständigenkommission sieht Chancen für diesen Paradigmenwechsel nur dann, wenn Anstrengungen auf unterschiedlichen Feldern und Politikebenen zu einem integrierten Konzept zusammengeführt werden können. Die Kommission spricht als Akteure für eine Neuorientierung in der Lebensarbeitszeitgestaltung die älteren Beschäftigten, die betrieblichen Handlungsträger, die Tarifparteien und den Staat an. Insbesondere der Staat sei aufgefordert, durch Gesundheitspolitik, Bildungspolitik, Familienpolitik und Arbeitsmarktpolitik Rahmenbedingungen zu schaffen, die eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit ermöglichen (Altenbericht 2005: 475).

Empfehlungen des 5. Altenberichts:

1. Schaffung einer „demographiesensiblen“ Unternehmenskultur und Entwicklung von „Leitlinien einer guten Praxis“;
2. Anreizstrukturen für Gesundheitsschutz, Gesundheitsförderung und Prävention;
3. Demographiegerechte Tarifverträge abschließen;
4. „Echte“ Altersteilzeit als Bestandteil flexibler Lebensarbeitszeiten;
5. Keine Lockerung des Kündigungsschutzes für ältere Beschäftigte, aber Abbau der Barrieren bei der Einstellung Älterer;
6. Keine starren Regelungen des Ausscheidens mit 65 Jahren;
7. Arbeitsmarktpolitische Instrumente vereinfachen;
8. Für mehr Flexibilität beim Übergang vom Erwerbsleben in die Nacherwerbsphase;
9. Höhe des abschlagfreien Rentenalters (drei Meinungen);
10. Erwerbsunfähigkeitsrenten möglichst streng an medizinische Kriterien koppeln.
(Altenbericht 2005: 475ff)

Die Kommission plädiert dafür, Altersteilzeit zukünftig nicht mehr als Blockmodell zu fördern. Stattdessen empfiehlt die Kommission, das Teilzeit- und Befristungsgesetz zu einem Gesetz für Wahlarbeitszeiten weiterzuentwickeln. In diesem Gesetz sollte eine Variante der Arbeitszeitflexibilisierung für über 50-Jährige eingeführt werden:

„Da das Haupthindernis für eine Verkürzung der Arbeitszeit für Ältere spätere Einschnitte bei der Rente sind, sollten zwischen dem 50. und 65. Lebensjahr für eine maximale Periode von 5 Jahren die Rentenbeiträge für die verkürzte Arbeitszeit (auf maximal 50 Prozent) durch die öffentliche Hand übernommen werden. Die bisherige Aufstockung der Entgelte sollte entfallen; dies könnten die Tarifpartner regeln.“ (Altenbericht 2005: 476)

Barkholdt-Expertise: Altersteilzeit als Instrument der Eingliederung statt Ausgliederung

Barkholdt (2004) stellt ihre Expertise für den Altenbericht (2005) unter die Fragestellung, ob die Altersteilzeit umgestaltet werden könnte von einem Instrument der Ausgliederung aus der Erwerbsarbeit hin zu einem Instrument der Eingliederung älterer Menschen in Erwerbsarbeit. Barkholdt (2004) sieht Potenziale der Altersteilzeit für eine bessere Integration Älterer in Erwerbsarbeit, was allerdings eine gewandelte Zielsetzung des Instruments voraussetzt. Diese gewandelte Zielsetzung könnte sich an den 1996 verabschiedeten Eckpunkten zur gesetzlichen (Wieder-)Einführung der Altersteilzeit orientieren: *Förderung der Teilzeitarbeit älterer Arbeitnehmer und Korrektur der Frühverrentungspraxis* (Barkholdt 2004: 65). Anders formuliert: Umgestaltung der Altersteilzeit zu einer echten Teilzeit.

Aus der allgemeinen Zielsetzung leitet Barkholdt (2004: 65f) folgende Unterziele ab. Durch echte Altersteilzeit soll

- die Weiterarbeitsbereitschaft und -fähigkeit bis zur gesetzlichen Rentenaltersgrenze von 65 Jahren gesichert werden,
- die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Pflege ermöglicht werden,
- die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und bürgerschaftlichem Engagement verwirklicht werden,
- die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Qualifizierung möglich werden,
- eine Frühverrentungspraxis abgelöst werden, die sowohl die Systeme der Sozialen Sicherung als auch die individuelle Alterssicherung gefährdet.

Barkholdt (2004) sieht im bisherigen Altersteilzeitgesetz hinreichende Ansatzpunkte, um eine veränderte Zielsetzung dieses Instruments zu erreichen. Das Altersteilzeitgesetz enthalte große Gestaltungsspielräume, beispielsweise zur Arbeitszeitreduzierung oder zur Dauer der Inanspruchnahme, die als Basis für eine Umgestaltung dienen können. Ergänzend könnten Module in das Altersteilzeitgesetz aufgenommen werden, in denen die Teilziele definiert und konkretisiert werden.

Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen stellen nach Barkholdt (2004: 67f) geeignete Instrumente dar, um einen „Paradigmenwechsel in der Zielsetzung“ zu erreichen. Vor dem Hintergrund sinkender Tarifgebundenheit sollten Regelungen getroffen werden, die Altersteilzeitoptionen auch tarifungebundenen Betrieben zu öffnen.

Als zentrale Voraussetzung für die neustrukturierte Altersteilzeit und die sich damit eröffnenden Optionen definiert Barkholdt (2004) eine Verlagerung des Zugangsalters für die Altersteilzeit nach vorne, beispielsweise auf das 45. Lebensjahr.

Barkholdt (2004) plädiert für eine Veränderung der Blockvariante hin zu einer „(...) „Gleitaltersteilzeit“, einem Mischtyp zwischen Blockmodell und halbiertes Arbeitszeit (...) (schließlich ist schon jetzt eine degressive Arbeitszeitverteilung zulässig und gesetzlich möglich). Hier eröffnen sich insbesondere für KMU notwendige Flexibilitätsspielräume, die für die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflege, bürgerschaftlichem Engagement und Qualifizierung und Weiterbildung generell bedeutsam sein könnten.“ (Barkholdt 2004: 69)

Barkholdt (2004) bindet die Diskussion über eine Neugestaltung darüber hinaus ein in die Diskussion über neue sozialpolitische Absicherungsmodelle:

„Die Umgestaltung der Altersteilzeit kann zudem im Zusammenhang mit der Debatte über neue sozialpolitische Konzeptionen sozialer Sicherung wie beispielsweise die so genannte „flexicurity“ gesehen werden. Ausgehend von einer kritischen erwerbsbiographischen Übergangsphase (vom Erwerbsleben in den Ruhestand) oder auch kritischen Lebensereignissen (Pflegeübernahme) wird mit der Eingliederungsaltersteilzeit über eine flexible Arbeitszeitform und eine daran gekoppelte Sicherungskonstruktion (Aufstockung des Einkommens, Übernahme von Rentenversicherungsleistungen) eine adäquate sozialrechtliche Antwort zur Vermeidung sozialer Risiken in der modernen Gesellschaft versucht. Damit könnte ein Impuls für eine weitere generelle Umgestaltung der Sozialpolitik zugunsten einer stärkeren Lebenslauforientierung und flexiblen Sicherung gegeben werden.“ (Barkholdt 2004: 75)

Zusammenfassend sieht Barkholdt (2004) in einer Umgestaltung der Altersteilzeit einen Paradigmenwechsel weg von einem „... Übergangsmodell in den Ruhestand hin zu einer stärkeren Beachtung als Weiterarbeitsinstrument, das die Aufschiebung der Verrentung (und damit verbundene Kosten für die sozialen Sicherungssysteme) ermöglicht.“ (Barkholdt 2004: 61).

Gefördert werde der Paradigmenwechsel einerseits durch volkswirtschaftliche Kosten-Nutzen-Kalküle; andererseits aber auch durch Wünsche und Interessen der Älteren. Allerdings sei es nicht hinreichend, nur die Altersteilzeit zu verändern. Notwendig sei vielmehr eine Gesamtstrategie, die Altersteilzeit in eine Reorganisation des Lebensarbeitszeitkonzeptes einbindet:

Eine Umgestaltung der Altersteilzeit von einem Aus- zu einem Eingliederungsinstrument kann die vorhandenen instrumentenimmanenten Potenziale sicher fördern und damit auch die Möglichkeiten Älterer, sich und die unterschiedlichen Anforderungen ihrer speziellen Lebenslage besser berücksichtigt zu sehen und einbringen zu können. Allerdings handelt es sich dabei nach wie vor um eine einzelne Maßnahme oder Teilstrategie, die ein Gesamtkonzept zur Förderung der Potenziale Älterer nicht ersetzt. Weiterführender – und die Effizienz dieser Maßnahme bzw. Teilstrategie sicher befördernd – wäre nunmehr die Prüfung, inwieweit sich die umgestaltete Altersteilzeit in eine generelle Neuorganisation der Lebensarbeitszeit einfügen würde – anschließend etwa an die „Verkenning levensloop“-Idee, die altersübergreifend ein neues Verhältnis von Arbeiten, Leben und Lernen über Arbeitszeitmodelle anstrebt. (Barkholdt 2004: 87)

In eine ähnliche Richtung argumentieren Klammer / Hoffmann (2003), wenn sie dafür plädieren, Diskontinuitäten im Lebenslauf bei der Gestaltung von Sozialpolitik stärker zu berücksichtigen. Sie sprechen sich dagegen aus, die Frühverrentungen über Altersteilzeit weiter zu führen, stattdessen schlagen sie eine subventionierte Elternteilzeit vor.

„An diese Umorientierung knüpft sich allerdings die Aufgabe, die Arbeitsbedingungen so umzugestalten, dass ein späterer Renteneintritt tatsächlich zu erreichen ist und ältere Beschäftigte nicht ihren Arbeitsplatz – wie so oft – vorher wegen Entlassung oder Berufsunfähigkeit verlassen müssen.“ (Klammer / Hoffmann 2003: 28)

Bisher beschränkte sich der Literaturbericht auf die Frage, wie Altersteilzeit in der Bundesrepublik ausgestaltet ist und ausgestaltet werden könnte. Im folgenden Kapitel werden nun Informationen über Erfahrungen in anderen europäischen Ländern herangezogen.

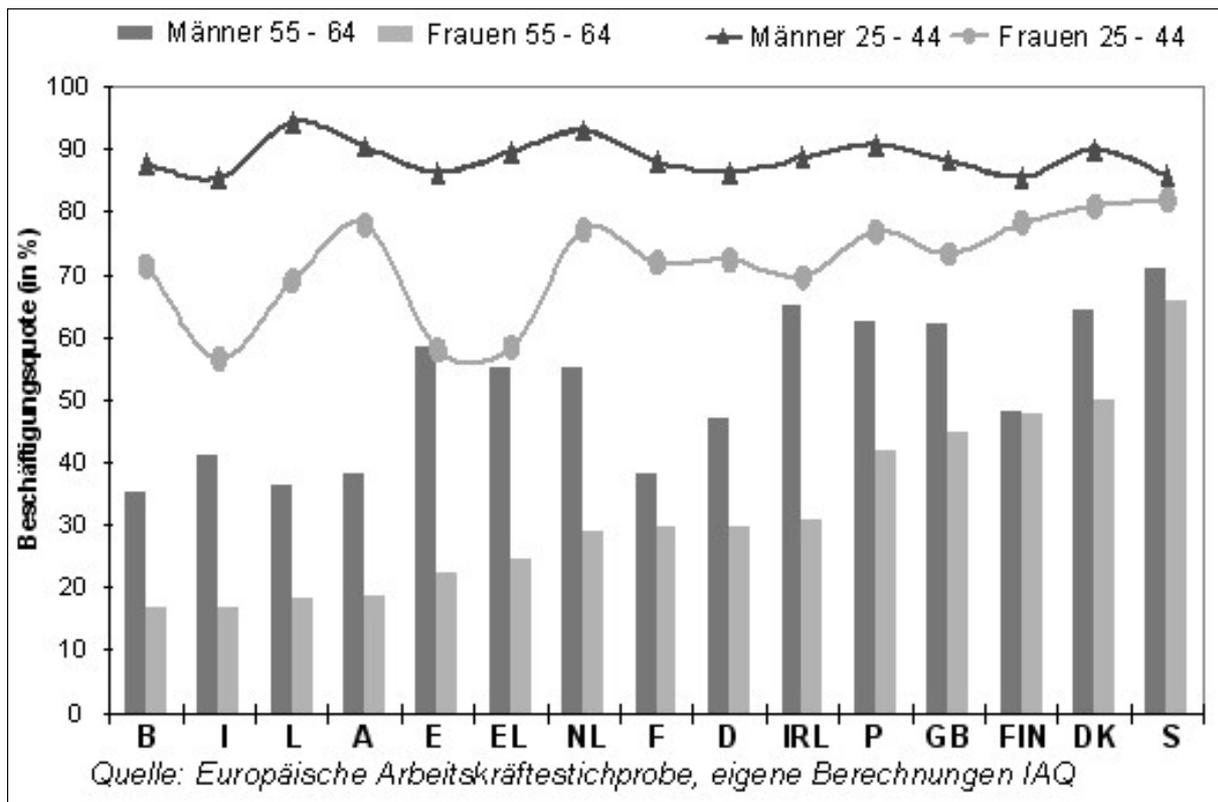
5 Europäische Erfahrungen mit Altersteilzeit

Internationale Vergleiche sind seit einigen Jahren zu einem Fundus geworden, aus dem sich politische Akteure Anregungen für Reformvorhaben verschaffen. Auch ein Überblick über Altersteilzeitregelungen kann interessante Einblicke in die Art und Weise geben, wie mit einem arbeitszeitpolitischen Instrumentarium in anderen europäischen Ländern der Übergang vom Erwerbsleben in die Rentenphase flankiert werden kann. Doch nicht nur für Altersteilzeitregelungen, sondern auch für andere institutionelle Regelungen gilt, dass Skepsis angebracht ist bezüglich der Übertragbarkeit von Regelungen, die in anderen Ländern und damit in anderen institutionellen Kontexten erfolgreich (oder auch nicht) mit Blick auf die angestrebten Ziele waren.

Wenn im Folgenden am Beispiel von ausgewählten Ländern die Instrumente für einen graduellen Ausstieg aus dem Erwerbsleben dargestellt werden, so wird eine isolierte Betrachtung eines einzelnen Instruments vorgenommen, das de facto jedoch in einer engen Beziehung mit anderen, für den Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand relevanten Regelungen steht. Ebbinghaus (2002: 136f) unterscheidet insgesamt sechs Ausstiegspfade des vorzeitigen Ausscheidens aus dem Erwerbssystem, nämlich neben dem hier thematisierten (1) gleitenden Übergang in den Ruhestand über flexible Renten oder Teilrenten in Verbindung mit Teilzeitarbeit, (2) den frühzeitigen Ausstieg über das staatliche Rentensystem, (3) spezielle Vorruhestandsprogramme, (4) Langzeitarbeitslosenunterstützungen für ältere Beschäftigte, (5) Erwerbsunfähigkeitsrenten und (6) unternehmens- und/oder sektorfinanzierte Rentensysteme von Abfindungszahlungen bis hin zu Betriebsrenten. Bei Existenz mehrerer Ausstiegspfade entscheiden sich die Attraktivität und die faktische Inanspruchnahme des graduellen Ausstiegs aus dem Erwerbsleben daher nicht nur an der Ausgestaltung der entsprechenden Regelungen selbst, sondern auch in Abhängigkeit von den Anreizen und Zugangsmöglichkeiten anderer Regelungen. Anders formuliert können verschiedene Regulierungen für den Ausstieg aus dem Erwerbsleben in einer Konkurrenzbeziehung oder auch einem Spannungsverhältnis miteinander stehen, so dass z.B. der Erfolg einer Regelung möglicherweise nicht auf die Ausgestaltung des Instruments selbst, sondern auf die vergleichsweise schlechtere Regelung anderer Ausstiegspfade zurückgeht, und vice versa.

Auch auf einen weiteren Aspekt des Blicks in einige andere EU-Länder soll hier aufmerksam gemacht werden: Die institutionelle Regulierung der Altersteilzeit wird anderswo ähnlich wie in Deutschland offiziell mit dem politischen Ziel begründet, die Beschäftigungsquote älterer Beschäftigter zu erhöhen (in der Regel wird hier die Altersklasse der 55–64-Jährigen zugrunde gelegt). Daher liegt es nahe, insbesondere in den Ländern mit einer hohen Beschäftigungsquote Älterer den Gründen für diesen Erfolg nachzuspüren. Auf den ersten Blick scheint hier die Existenz von Regelungen, die den graduellen Ausstieg aus dem Erwerbsleben flankieren, eine Rolle zu spielen: Drei der fünf Länder der EU-15, die nach einer Auswertung der Europäischen Arbeitskräftestichprobe im Jahr 2004 das im Rahmen der Europäischen Beschäftigungsstrategie festgelegte Ziel einer Beschäftigungsquote von mindestens 50 Prozent erreichten, nämlich Schweden, Finnland und Dänemark, verfügen bereits seit längerem über Erfahrungen mit der Altersteilzeitregelungen (vgl. Abbildung 5).

Abbildung 5: Beschäftigungsquoten der 25–44- und 55–64-Jährigen Männer und Frauen in der EU-15 (2004)



Quelle: Schief 2005

Neuere Publikationen machen allerdings darauf aufmerksam, dass in den Beschäftigungsquoten älterer Beschäftigter eine Vielzahl von nationaltypischen Charakteristika des Beschäftigungssystems zum Ausdruck kommen, und daher ein Rückschluss einer Beschäftigungsquote Älterer auf eine bestimmte Beschäftigungspolitik speziell für diese Erwerbsgruppe zu kurz greift: In den Beschäftigungsquoten Älterer spiegeln sich zunächst die demographische Struktur, d.h. die unterschiedlich starke Besetzung von Alterskohorten, und die jeweilige ökonomische Entwicklung und damit die Arbeitsnachfrage wider. Besonderes Gewicht haben darüber hinaus vor allem die Muster von Frauenerwerbstätigkeit sowie die Qualifikationsstruktur (vgl. Bosch / Schief 2005; Kraatz et al. 2006). Daher – so die Autor/innen – vermögen Änderungen in den institutionellen Rahmenbedingungen zwar einen Einfluss auf die Beschäftigungsmuster von Älteren zu haben, aber die Beschäftigungsquote sei wesentlich durch die grundlegende Struktur des nationalen Beschäftigungssystems zu erklären. In diesem Zusammenhang ist nicht verwunderlich, dass gerade die skandinavischen Länder mit ihrer hohen Erwerbsquote – und insbesondere ihrer starken Arbeitsmarktintegration von Frauen – zu den Ländern gehören, die bei der Beschäftigung Älterer vorne liegen.

Dem soll an dieser Stelle ein weiteres Bedenken gegen eine isolierte Betrachtung einzelner Regelungen zum graduellen Ausstieg aus dem Erwerbsleben hinzugefügt werden: Ob, in welchem Umfang oder in welcher Weise Regelungen wie die Altersteilzeit in der Praxis umgesetzt werden, wird im Gegensatz zu anderen Ausstiegspfaden, wie z.B. dem Eintritt in den vollen Rentenbezug, vor allem auf Unternehmensebene entschieden. Staat oder Tarifparteien schaffen einen Rahmen, aber genutzt und umgesetzt werden müssen die institutionellen Angebote auf betrieblicher Ebene. Damit hängt das Gelingen des gleitenden Ausstiegs sowohl ab von dem Verhandlungsvermögen der Beschäftigten, die individuellen Vorstellungen von einem gleitenden Ausstieg aus dem Erwerbsleben durchzusetzen, als auch vom betrieblichen Einverständnis, ältere Beschäftigte unterhalb des Vollzeitstandards zu beschäftigen und die Arbeitsorganisation entsprechend anzupassen (OECD 2006: 98f). Auf die mögliche Diskrepanz zwischen institutionellen Arrangements und

der faktischen betrieblichen Nutzung haben Leber / Wagner (2005) in ihrer Auswertung einer im Auftrag der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen durchgeführten Betriebsbefragung über Arbeitszeit und Work-Life-Balance in 21 europäischen Ländern hingewiesen. So unterliegt der Grad der tatsächlichen Nutzung von angebotenen Arrangements nicht nur einem Betriebsgrößeneffekt, sondern der gleitende Übergang hat auch in den Betrieben eine größere Bedeutung, in denen der Anteil älterer Beschäftigter hoch ist und in denen geantwortet wurde, dass die Arbeit leicht auf der Basis von Teilzeitarbeit organisiert werden kann (Leber / Wagner 2005: 33f).

Länderberichte zur Beschäftigungssituation Älterer von internationalen Organisationen

Der Europäische Rat hat als einen Bestandteil der Europäischen Beschäftigungsstrategie in Stockholm im März 2001 festgelegt, dass bis zum Jahre 2010 mindestens die Hälfte der EUBevölkerung im Alter von 55 bis 64 Jahren beschäftigt sein soll. Entsprechend haben sich die Mitgliedsländer verpflichtet, im Rahmen von jährlich erscheinenden nationalen Berichten über die Fortschritte bei der Umsetzung von Beschäftigungszielen auch das Thema ältere Beschäftigte zu behandeln. Damit stehen aus allen Mitgliedsländern zeitnahe Berichte über die eingeschlagenen Wege bei der Förderung von Beschäftigung älterer Arbeitnehmer/innen zur Verfügung.

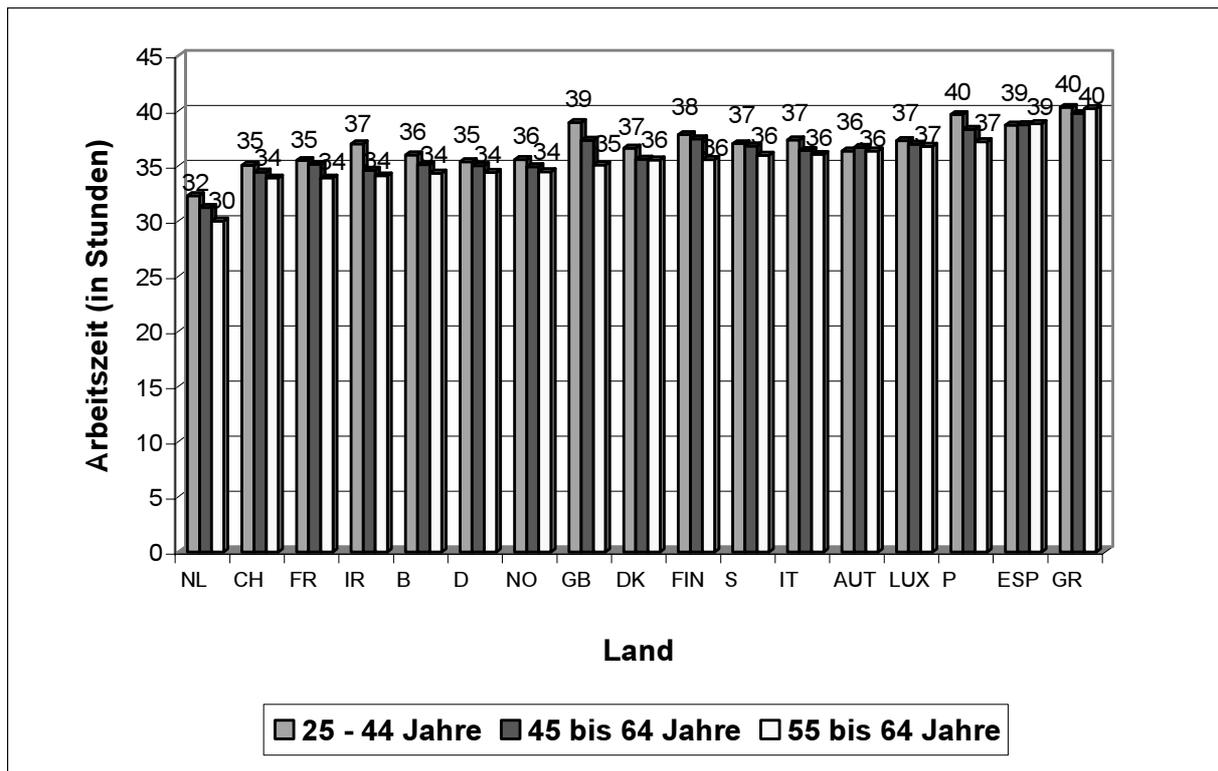
(http://ec.europa.eu/growthandjobs/key/nrp2006_de.htm).

Die OECD hat im Jahr 2001 das Thema Ältere Beschäftigte zu einem thematischen Schwerpunkt erklärt. Aus diesem Anliegen sind zwischen den Jahren 2003 und 2005 einundzwanzig Länderberichte entstanden, die explizit die Beschäftigungspolitik für ältere Beschäftigte in den Blick nehmen.

(OECD 2006: http://www.oecd.org/infobycountry/0,2646,en_2649_34747_1_1_1_1_37435,00.html).

Wenn nun im Folgenden die Regelungen des gleitenden Ausstiegs aus dem Erwerbsleben in anderen europäischen Ländern vorgestellt werden, so wird deutlich, dass der eingangs skizzierte Paradigmenstreit keine deutsche Besonderheit ist. Nicht nur in Deutschland wird in der offiziellen Rhetorik die Diskussion um die Altersteilzeit heute zunehmend unter der Maßgabe geführt, dass das faktische Renteneintrittsalter zu erhöhen sei. Die Altersteilzeit soll also institutionell so ausgestaltet werden, dass sich Beschäftigte für einen *längeren Verbleib im Erwerbssystem* entscheiden, z.B. weil die Arbeitsbelastung in einer Teilzeitbeschäftigung besser verteilt und damit geringer ist. Die Praxis bietet demgegenüber wenig Anhaltspunkte dafür, dass Regulierungen für den graduellen Ausstieg in die Richtung einer Verlängerung der Lebensarbeitszeit wirken. Wenn Altersteilzeit über Subventionen attraktiv gemacht wird, ist es nach bisherigen Erfahrungen vielmehr naheliegend, dass derartige Regelungen die Wirkung eines Pull-Faktors für die frühzeitige Reduzierung des Arbeitsangebots entfalten (vgl. Ebbinghaus 2002: 143).

Abbildung 6: Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit nach Alter in Europa



Quelle: Europäische Arbeitskräftestichprobe 2002; die Angaben über die Arbeitszeit, die oberhalb der Balken aufgeführt sind, beziehen sich jeweils auf die Altersgruppe der 25-44-Jährigen bzw. der 55-64-Jährigen.

Unabhängig von der Gestaltung des graduellen Ausstiegs aus dem Erwerbsleben in den einzelnen Ländern, zeigt es sich, dass die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit in allen europäischen Ländern mit zunehmendem Alter der Beschäftigten abnimmt (vgl. Abbildung 6). Dies geht im Wesentlichen auf einen steigenden Teilzeitanteil sowohl von weiblichen als auch männlichen Beschäftigten zurück. Nach Berechnungen der OECD (2006: 80) gibt es einen positiven und signifikanten statistischen Zusammenhang zwischen der Höhe der Teilzeitzrate und dem effektiven Renteneintrittsalter: Je höher also die Teilzeitzrate in einem Land, desto später treten Beschäftigte in das Rentenalter ein.

Die Gründe für den höheren Teilzeitanteil Älterer können vielfältig sein. Erstens ist denkbar, dass Beschäftigte mit zunehmendem Alter ihre Arbeitszeit reduzieren und einer *regulären Teilzeitbeschäftigung* nachgehen. Zweitens kann die Teilzeitbeschäftigung Älterer über eine *nicht-teilrentenfinanzierte Arbeitszeitreduzierung* („*phasial retirement*“) gesondert reguliert sein, wie z.B. die deutsche Altersteilzeit. Drittens kann die Reduzierung der Arbeitszeit Älterer einhergehen mit dem Bezug einer Teilrente. Hier wird der Einkommensverlust aus der reduzierten Erwerbstätigkeit also über den Bezug von Rentenleistungen kompensiert. In diesem Fall wird von einer *teilrentenfinanzierten Arbeitszeitreduzierung* („*partial retirement*“) gesprochen.

Tabelle 10: Regelungen des gleitenden Übergangs aus dem Erwerbsleben in europäischen Ländern

<i>Land</i>	<i>Art der Regelung</i>
Schweden	Seit 1976 staatlich subventionierte Teilzeitrente. Abschaffung der staatlichen Subvention im Jahr 2000. Der Bezug einer Teilrente neben dem Bezug von Erwerbseinkommen ist weiterhin möglich.
Norwegen	Teilrente möglich
Dänemark	Teilrente möglich. Bei teilweiser Erwerbsunfähigkeit staatlich subventionierte Teilzeitbeschäftigung in sog. „Flexjobs“ (seit 1998).
Portugal	Keine gesonderte Regelung für den gleitenden Ausstieg
Vereinigtes Königreich	Keine gesonderte Regelung für den gleitenden Ausstieg, „New Deal 50+“ als Aktionsprogramm zur Unterstützung älterer Beschäftigter auf dem Arbeitsmarkt. Ältere Beschäftigte erhalten inwork benefits über das Working Pay Credit-System.
Irland	Keine gesonderte Regelung für den gleitenden Ausstieg
Deutschland	Altersteilzeit
Finnland	Staatlich subventionierte Altersteilzeit ab dem 57. Lebensjahr
Spanien	Teilrente möglich
Frankreich	Beschäftigte über 55 Jahre können seit 2004 eine an bestimmte Auflagen geknüpfte staatlich subventionierte Teilzeitbeschäftigung aufnehmen. Die 1992 eingeführten Regelungen zum gleitenden Ausstieg (préretraite progressive) wurden zum 1.1.2005 abgeschafft.
Niederlande	Seit 2006 sog. „Lebenslaufregelung“
Österreich	Altersteilzeit
Italien	Keine gesonderte Regelung für den gleitenden Ausstieg
Luxemburg	Keine gesonderte Regelung für den gleitenden Ausstieg
Belgien	Vorruhestandsregelung auf Teilzeitbasis
Griechenland	Keine gesonderte Regelung für den gleitenden Ausstieg

Quelle: EIRO 2001; Die Eiro-Angaben bilden die Grundlage der Angaben über die Art der Regelung. Wenn aktuellere Informationen aus den Länderberichten der OECD zur Verfügung standen, wurden diese angegeben. Die fett markierten Länder werden unten ausführlich vorgestellt.

In der Übersicht (Tabelle 10) werden die entsprechenden Regelungen zum graduellen Ausstieg aus dem Erwerbsleben, also der zweiten und dritten der oben genannten Variante, in einigen europäischen Ländern vorgestellt. Im Kontext der deutschen Diskussion erscheinen uns die Regelungen in Schweden, Finnland und Dänemark besonders interessant, weil der graduelle Ausstieg dort bereits seit längerer Zeit institutionell flankiert wird. Außerdem werfen wir einen Blick auf die Niederlande, die mit der Einführung einer Lebenslaufregelung einen im europäischen Vergleich neuen, allerdings ebenfalls umstrittenen Weg eingeschlagen haben.

5.1 Schweden

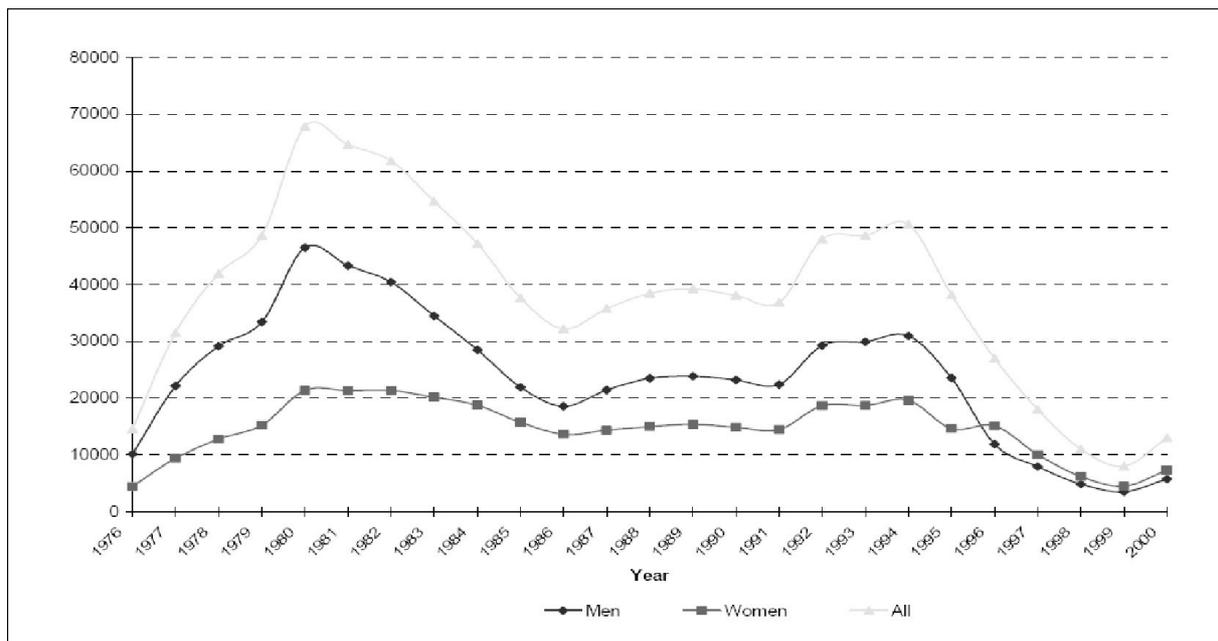
Schweden ist das Land, das über die längsten Erfahrungen mit dem gleitenden Ausstieg aus dem Erwerbsleben verfügt: Bereits 1976 wurde dort die Teilzeitrente eingeführt. Beschäftigte zwischen 60 und 65 Jahren, die ihre Arbeitszeit um mindestens fünf und höchstens zehn Wochenstunden reduzierten, konnten über einen gleitenden Übergang in den Ruhestand eine Teilrente und gleichzeitig Erwerbseinkommen beziehen (Ebbinghaus 2002: 144). Weil der durch die Reduzierung der Arbeitszeit entstehende Einkommensausfall über eine steuerfinanzierte Subvention bis zu 65 Prozent ausgeglichen wurde und der teilweise Ausstieg vor dem offiziellen Rentenalter nicht zu einer Reduzierung der Rentenleistungen ab dem offiziellen Rentenalter von 65 Jahren führte, wurde dieses System in hohem Maße angenommen: Im Jahr 2000 gingen in der Altersgruppe der 55–59-Jährigen Männer nur 9,2 Prozent einer Teilzeitbeschäftigung nach, während der Anteil der Teilzeitbeschäftigten Männer im Alter zwischen 60 und 64 Jahren und damit in dem von der Subventionierung betroffenen Alter sprunghaft auf 23,8 Prozent anstieg. Bei den Frauen war der Anstieg nicht so stark, v.a. weil die Teilzeitquote (auch) bei den schwedischen Frauen generell höher liegt: 34,9 Prozent der 55–59-Jährigen und 48,1 Prozent der 60–64-jährigen Frauen gingen im Jahr 2000 einer Teilzeitbeschäftigung nach (Vogt 2003: 70; Wadensjö 2002: 387f).

Während der 1980er und 1990er Jahre wurde die Regelung der subventionierten Teilzeitrente wiederholt geändert. So wurden die Lohnersatzleistungen 1981 von der bürgerlichen Regierung von 65 auf 50 Prozent reduziert und im Jahr 1987 nach der sozialdemokratischen Regierungsübernahme wieder auf 65 Prozent aufgestockt. Als Anfang der 1990er Jahre der frühzeitige Ausstiegspfad über die Arbeitslosigkeit gekappt wurde und daraufhin die Inanspruchnahme der Altersteilzeit stark anstieg, veranlasste dies die sozialdemokratische Regierung 1994 zu einer Heraufsetzung der Altersbeschränkung der Teilzeitrente von 60 auf 61 Jahre und wiederum zu einer Reduzierung der Lohnersatzleistungen auf 55 Prozent.

Als einziges der hier vorgestellten Länder hat Schweden die Erfahrungen mit der Teilzeitrente zum Anlass genommen, dieses viel genutzte Instrument des gleitenden Übergangs in den Ruhestand abzuschaffen: Mit der Rentenreform im Jahr 1999 wurde beschlossen, die Regelung im Jahr 2000 auslaufen zu lassen. Die Teilzeitrente war vor allem deshalb attraktiv, weil der Einkommensverlust durch die Reduzierung der Arbeitszeit durch staatliche Lohnersatzleistungen kompensiert wurde (Ebbinghaus 2002: 269). Die damit einhergehenden finanziellen Belastungen des Staatshaushalts wurden als wichtigster Grund für das Auslaufen der Regelung angeführt.

Offensichtlich unterlag die Subventionspolitik der Teilzeitrente in Schweden häufigen Änderungen. Die Teilzeitrente war unter finanziellen Gesichtspunkten für die älteren Beschäftigten damit zeitweise mehr, zeitweise weniger attraktiv. Wie zu sehen ist, schwankte die Inanspruchnahme der subventionierten Teilzeitrente im Zeitverlauf ganz erheblich mit dem wechselnden Umfang der staatlichen Lohnersatzleistungen (Abbildung 7).

Abbildung 7: Zahl der TeilnehmerInnen an der staatlich geförderten Teilzeitrente in Schweden, 1976-2000*



* Bestand zum jeweiligen Jahresende

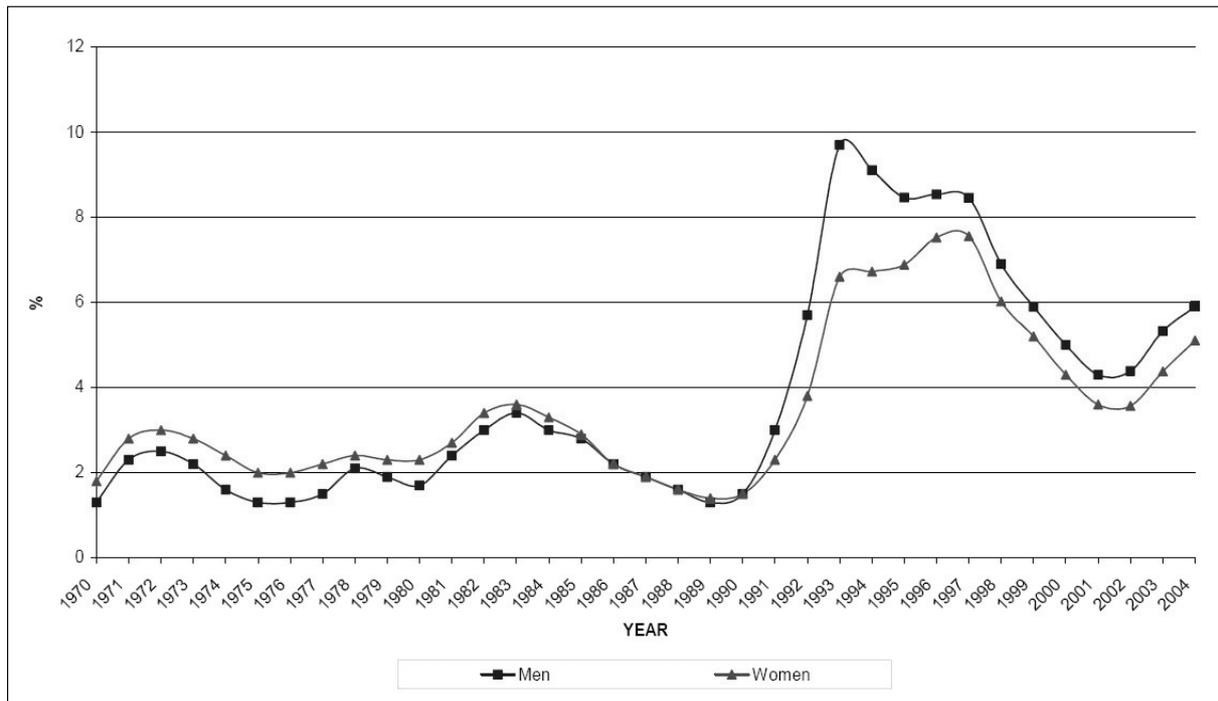
Quelle: Anxo/Niklasson 2005

Die OECD (2006: 100) spricht in diesem Zusammenhang von einem Mitnahmeeffekt, den sie darin sieht, dass das Instrument des gleitenden Übergangs in die Rente keinen erkennbaren Einfluss auf die Beschäftigungsquote Älterer ausgeübt habe. Letzteres wird mit einer Auswertung des Schwedischen Labour Force Surveys belegt (vgl. OECD 2003: 60f): Von 1990 bis 1994 nahm die Beschäftigungsquote der 60–64-Jährigen ab, während die Anzahl der Teilnehmer an der subventionierten Altersteilzeit zunahm. Von der OECD wird dies als eine Umlenkung von an Erwerbstätigkeit interessierten über 60-Jährigen in die subventionierte Teilzeitarbeit interpretiert. Dieser Interpretation der Daten könnte allerdings gerade für den hier genannten Zeitraum eine alternative Sichtweise entgegengehalten werden, die die subventionierte Teilzeitrente als ein Instrument des Abmilderns der dramatischen Arbeitsmarktkrise Schwedens in dieser Phase betrachtet. Dafür spricht auch, dass der starke Anstieg in der Nutzung der Teilzeitrente erst mit mehrjähriger Verzögerung nach der Erhöhung der Lohnersatzleistungen im Jahr 1987 eintrat. Offensichtlich wurde die Teilzeitrente Anfang der 1990er Jahre, in einer Phase dramatisch ansteigender Arbeitslosigkeit, zu einem funktionalen Äquivalent des kurz zuvor abgeschafften Ausstiegsweges der Alters-Arbeitslosigkeit.

Wenn in der anschließenden Phase von 1995 bis 1998, nach der neuerlichen Senkung der Lohnersatzleistungen, die Nutzung der Teilzeitrente wieder zurückging, drückt sich darin selbstverständlich die geringere finanzielle Attraktivität der Altersteilzeit aus; zu berücksichtigen ist aber auch die Tatsache, dass sich die allgemeine Arbeitsmarktlage wieder stabilisierte.

Wenn die Praxis der staatlich subventionierten Altersteilzeit vor allem in der ersten Hälfte der 1990er Jahre in engem Zusammenhang mit dem abrupten Anstieg der Arbeitslosigkeit betrachtet wird, dann wird der Paradigmenwechsel in Verbindung mit der Rentenreform von 1999 umso deutlicher. Anlässlich dieser Rentenreform, die auch vor dem Hintergrund der deutlich verbesserten Arbeitsmarktlage in der zweiten Hälfte der 90er Jahre zu sehen ist (Abbildung 8), wurde die subventionierte Teilrente abgeschafft und durch eine subventionsneutrale Altersteilzeit ersetzt.

Abbildung 8: Arbeitslosenquoten in Schweden (Männer/Frauen, 1970-2004)



Quelle: Anxo/Niklasson 2005

Das seit 1999 eingeführte Rentensystem nimmt insgesamt Kurs auf eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit. Dieses Ziel wird mit drei wesentlichen ökonomischen Anreizen verfolgt (OECD 2003): Erstens werden die Rentenansprüche in Zukunft geringer ausfallen als in der Vergangenheit, weil sie sich in Abhängigkeit vom individuellen Einkommen in der Erwerbsphase, einem Lebenserwartungsindex und einem Index des ökonomischen Wachstums berechnen. Zweitens wird die Höhe der Rente nun versicherungstechnisch individuell berechnet, so dass sich die Rentenhöhe im Unterschied zum alten Rentensystem in Abhängigkeit vom individuell gewählten Renteneintrittsalter bemisst, wobei das neue Rentensystem kein fixes gesetzliches Rentenalter, sondern ein Renteneintrittsintervall zwischen 61 und 67 Jahren vorsieht (vgl. Anxo / Niklasson 2005). Drittens sieht das neue Rentensystem eine höhere Flexibilität mit Blick auf die Gestaltung des Rentenbezugs vor: Ab einem Alter von 61 Jahren kann gleichzeitig Rente und Erwerbseinkommen bezogen werden. Dabei können die Rentenleistungen zu 100 Prozent, zu 75 Prozent, 50 Prozent oder 25 Prozent in Anspruch genommen werden neben einer Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung, wobei mit der weiterverfolgten Erwerbstätigkeit die Rentenansprüche ansteigen.

Umfrageergebnisse des National Institut for Working Life aus dem Jahre 2001 zeigen, dass auch nach Abschaffung der subventionierten Teilzeitrente die Mehrheit der schwedischen Beschäftigten einen graduellen Ausstieg aus dem Erwerbsleben über eine Teilrente und eine Teilzeitbeschäftigung präferiert. Gleichzeitig sehen 60 Prozent der befragten Beschäftigte die Möglichkeiten, eine Altersteilzeitstelle zu finden, als begrenzt an. Das erklärt sich möglicherweise durch den Umstand, dass schwedische ältere Beschäftigte keinen Anspruch auf eine Teilzeitstelle haben, sondern Arbeitgeber der Reduzierung der Arbeitszeit zustimmen müssen.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass durch die Subventionierung der Teilzeitrente seit den 1970er Jahren das Muster des gleitenden Ausstiegs älterer Beschäftigter in starkem Maße beeinflusst wurde. Seit 1999 gibt es in Schweden keine allgemeine staatliche Subventionierung von Altersteilzeit mehr. Das gilt zumindest für die Privatwirtschaft, denn im öffentlichen Dienst wurde im Jahr 2003 tariflich vereinbart, die alte Teilzeitrentenregelung weiterzuführen: Beschäftigte ab 61 Jahren, die ihre Arbeitszeit um 50 Prozent reduzieren, erhalten auf den Einkommensverlust eine Lohnersatzleistung von 60 Prozent (OECD 2003: 62). Aller-

dings steht die Altersteilzeit selbst nicht zur Disposition: Seit der Rentenreform haben ältere Beschäftigte die Möglichkeit, einen Teil ihrer Rentenleistungen innerhalb des flexiblen Renteneintrittsintervalls zwischen 61 und 67 Jahren zu beziehen und gleichzeitig einer Erwerbstätigkeit nachzugehen.

5.2 Finnland

Finnland ist eine im europäischen Vergleich besonders schnell alternde Gesellschaft: Das Verhältnis zwischen den über 65-Jährigen und den Personen im erwerbsfähigen Alter wird im Jahr 2030 etwa doppelt so hoch sein wie derzeit, und für das Jahr 2025 wird erwartet, dass das Verhältnis höher sein wird als in jedem anderen EU-Mitgliedsstaat (OECD 2004: 12). Eines der Schlüsselziele der Beschäftigungspolitik in Finnland ist daher, den effektiven Eintritt in den Rentenbezug um 2 bis 3 Jahre zu verschieben. Auch in Finnland sind die nun verfolgten Politikziele also als eine deutliche Trendwende gegenüber den Programmen zu interpretieren, die in der Rezession Anfang der 1990er Jahre einen frühzeitigen Ausstieg aus dem Erwerbsleben großzügig flankiert haben.

In den 1980er Jahren wurden in Finnland Vorruhestandsprogramme stark ausgebaut, vor allem über die Erwerbsunfähigkeitsrente und später dann über den so genannten Arbeitslosigkeits-Tunnel, der mit höheren Leistungen verbunden war als die Erwerbsunfähigkeitsversicherung (Gould / Saurama 2004). Bereits Anfang der 1990er Jahre, also noch vor der tiefen Rezession der finnischen Ökonomie, wurde aufgrund demographischer Berechnungen, einer erwarteten Arbeitskräfteknappheit und steigenden Rentenausgaben eine Kommission berufen mit dem Ziel, geeignete Maßnahmen gegen die massive Inanspruchnahme von Frühverrentungsmaßnahmen vorzuschlagen. Doch erst 1999 stand das Ziel der Erhöhung des faktischen Renteneintrittsalters auch tatsächlich auf der politischen Agenda. Ein Grund für diese späte politische Trendwende war der Fakt, dass die Arbeitslosigkeit Anfang der 1990er Jahre massiv anstieg und deshalb ein erschwerter Zugang zu den Vorruhestandsprogrammen in der gegebenen Beschäftigungssituation politisch nicht durchzusetzen war. Und noch heute stellt die Erwerbsunfähigkeitsrente einen stark genutzten Ausstiegspfad in Finnland dar: Der Anteil der Erwerbsunfähigen an allen Älteren (55–64 Jahre) lag 2005 bei 18,3 Prozent, die Vergleichszahl für Deutschland lag bei 4 Prozent (DK 13 Prozent, NL 14 Prozent) (Kraatz et al. 2006).

Mit dem Bemühen um eine Abkehr von einer Politik des frühen Renteneintritts wurde auch die Altersteilzeit (part time pension policy) eingeführt. Mit einer Reform im Jahr 1998 wurde die Altersteilzeit ausgeweitet, indem das Zugangsalter von 60 auf 56 gesenkt wurde. Gleichzeitig wurden die Zugangskriterien für andere Ausstiegspfade beschränkt (Gould / Saurama 2004: 76). Die Altersteilzeit ist integriert in das staatliche System der Alterssicherung und erlaubte es finnischen Beschäftigten ab dem 56. Lebensjahr und seit der Rentenreform im Jahr 2005 ab 58 Jahren, in eine subventionierte Teilzeit zu gehen (OECD 2004: 70ff; Kraatz et al. 2006: 5). Eine entsprechende Teilzeitstelle muss ein Einkommen zwischen 35 Prozent und 70 Prozent des vorherigen Vollzeiteinkommens erbringen und die entsprechende Wochenarbeitszeit zwischen 16 und 28 Stunden liegen. Der Einkommensverlust, der für die Beschäftigten mit der Aufnahme der Altersteilzeit verbunden ist, wird zu 50 Prozent vom staatlichen Alterssicherungssystem aufgefangen und bei der Altersrente sind keine Rentenabschläge hinzunehmen.

Im Unterschied zu Schweden fand die subventionierte Altersteilzeit in Finnland zu keinem Zeitpunkt großen Zuspruch: Die subventionierte Altersteilzeit wurde im Jahr 2001 lediglich von 6 Prozent der 56–64-Jährigen in Anspruch genommen, wobei die Inanspruchnahme bei den 57–59-Jährigen am höchsten war und bei den 64-Jährigen nur noch 1 Prozent (Frauen) bzw. 2 Prozent (Männer) betrug (OECD 2004: 71). Eine Auswertung des finnischen Labour Force Survey von 2001 durch die OECD (2004) ergab, dass 45 Prozent der 50–64-Jährigen als Grund für die Teilzeitarbeit angeben, diese Beschäftigungsform mit dem Rentensystem kombinieren zu können, was darauf hindeutet, dass die Ausgestaltung des Systems ein wesentlicher Grund für die Reduzierung der Arbeitszeit ist. Zu diesem Ergebnis kommt auch eine andere von der OECD zitierte finnische Umfrage, nach der die Hälfte der befragten Altersteilzeiter angaben, sie hätten ohne das Angebot der Altersteilzeit in Vollzeit weitergearbeitet und nur 10 Prozent angaben, dass sie sich ohne das Angebot der Altersteilzeit für den vollen Rentenbezug entschieden hätten.

Trotz der Großzügigkeit der staatlichen Subventionen, die von der OECD erwartungsgemäß kritisiert wurden (OECD 2006: 100), blieb die Nutzung der angebotenen Möglichkeit der Altersteilzeit also überraschend gering. Dies ist nur zu verstehen, wenn man berücksichtigt, dass in Finnland der Vollzeitstandard das Erwerbsverhalten sowohl von Männern als auch von Frauen so stark prägt wie in kaum einem anderen Land der EU. So betrug im Jahr 2005 die Teilzeitquote unter den weiblichen Beschäftigten in Finnland lediglich 18,6 Prozent, gegenüber 32,3 Prozent im Durchschnitt der EU-25 und 43,8 Prozent in Deutschland (European Commission 2006).

Vor diesem Hintergrund ist festzuhalten, dass die subventionierte Altersteilzeit in Finnland offenbar einen widersprüchlichen Effekt auf die Erwerbstätigkeit Älterer erzielt hat. Zwar ist ein Teil der älteren Beschäftigten aufgrund der Subventionierung länger im Erwerbsleben geblieben, aber rund die Hälfte derjenigen, die die Regelung in Anspruch genommen haben, haben ihre Arbeitszeit offenbar vor allem aufgrund der Subvention reduziert und hätten vermutlich ohne Subvention weiterhin Vollzeit gearbeitet. So hat das Instrument der subventionierten Altersteilzeit in einem „Vollzeit-Land“ wie Finnland alles in allem eher zu einer Reduzierung des Arbeitsangebots Älterer geführt.

Eine im Jahr 2005 durchgeführte Rentenreform (Finnish National Reform Programme 2006: 20ff) sah folgende Punkte vor: (1) Zurückfahren der Vorruhestandssysteme insbesondere durch Verschärfung der Zugangskriterien für den sog. Arbeitslosentunnel in die Rente; (2) steigende Rentenanwartschaften mit zunehmendem Erwerbsalter, die Anreize für einen späteren Renteneintritt schaffen sollen; (3) Einführung eines Lebenserwartungsindex im Jahr 2009, mit dem die Rentenausgaben in Grenzen gehalten werden sollen; (4) Einführung eines flexiblen Renteneintrittsalters von 63 bis 68 Jahren, wobei die Rentenanwartschaften bei Erwerbstätigkeit zwischen 63 und 68 Jahren um jährlich 4,5 Prozent und damit um den doppelten Satz im Vergleich zu jüngeren Jahren steigen. Das Standard-Rentenniveau von 100 Prozent wird allerdings bereits mit 63 Jahren erreicht.

Interessanterweise wird die Altersteilzeit in dem Reformbericht im Zusammenhang mit den auch nach der Reform existierenden frühzeitigen Rückzugsmöglichkeiten genannt, also im Zusammenhang mit der Arbeitslosenversicherung und der Erwerbsunfähigkeitsrente. Es wird also de facto weiterhin als ein Instrument betrachtet, das eher zu einer frühzeitigen Reduzierung des Arbeitsangebots als zu einer Ausweitung der Erwerbsbeteiligung Älterer führt.

Insgesamt ist für Finnland zusammenfassend festzustellen, dass die im europäischen Vergleich hohe Beschäftigungsquote Älterer von – bei Männern *und Frauen* – 52,7 Prozent (European Commission 2006, Zahl für 2005) offensichtlich nicht auf spezifische Maßnahmen der Förderung von Teilzeitarbeit zurückzuführen ist. Die Vollzeitorientierung der finnischen Beschäftigten ist ungebrochen, aber nach der Überwindung des tiefen Einbruchs des finnischen Arbeitsmarktes zu Beginn der 1990er Jahre ist die Beschäftigungsquote in allen Altersgruppen, und zwar sowohl bei Männern als auch bei Frauen, erheblich angestiegen (Tabelle 11).

Tabelle 11: Beschäftigungsquoten in Finnland nach Altersgruppen, 1994-2005

Beschäftigungsquote in Prozent der Bevölkerung im Alter zwischen	1994	2000	2005
Frauen			
15 – 64 Jahre	58.7	65.4	66.5
15 – 24 Jahre	27.9	40.7	40.6
25 – 54 Jahre	73.7	78.1	79.0
55 – 64 Jahre	31.5	45.0	52.7
Männer			
15 – 64 Jahre	62.0	70.8	70.3
15 – 24 Jahre	28.8	42.9	40.4
25 – 54 Jahre	76.5	84.7	84.4
55 – 64 Jahre	35.2	46.6	52.8

Quelle: European Commission 2006

Die geringe Bedeutung der Teilzeitarbeit an dieser Entwicklung lässt sich auch daran ablesen, dass in dem zurückliegenden Jahrzehnt die Beschäftigungsquote in Vollzeitäquivalenten schneller zunahm als die Beschäftigungsquote gemessen in Personen (um 9 bzw. 6,8 Prozentpunkte; European Commission 2006).

Schließlich ist am Beispiel Finnlands hervorzuheben, dass sich der finnische Weg der Trendwende von einer Politik des frühzeitigen Ausstiegs zu einer höheren Beteiligung Älterer am Erwerbsleben nicht auf sozial- oder fiskalpolitische Maßnahmen beschränkt, sondern in eine Qualitätsstrategie eingebettet ist (vgl. Ilmarinen 2005). Reday-Mulvey (2005: 115) spricht von Finnland in diesem Zusammenhang von einer „Programm-orientierten Nation“. Entsprechend werden nicht nur Kampagnen für die Aufwertung von Erfahrungswissen Älterer aufgelegt, sondern ebenso Maßnahmen zur Verbesserung der betrieblichen Arbeitsbedingungen forciert.

5.3 Dänemark

In Dänemark sind die Regelungen für ältere Beschäftigte eingebettet in die seit Anfang der 1990er Jahre konsequent umgesetzte Aktivierungsstrategie. Danach besteht seit 1994 für alle Arbeitslose, auch für Ältere, die Pflicht der Teilnahme an Aktivierungs- und Wiedereingliederungsmaßnahmen in den Arbeitsmarkt auf der Basis von individuellen Handlungsplänen, wobei alle Beschäftigten auch einen Anspruch darauf haben, entsprechende Maßnahmen angeboten zu bekommen (Klammer / Leiber 2004: 515). Damit sind auch Ältere systematisch einbezogen in die dänische Variante des „Flexicurity“-Konzepts, das auf drei Eckpfeilern ruht: Einer aktiven und dezentral agierenden Arbeitsmarktpolitik, hohen Lohnersatzleistungen bei Arbeitslosigkeit und einem niedrigen Kündigungsschutz.

Die Möglichkeit, neben der Erwerbsarbeit auch vor dem Erreichen des gesetzlichen Rentenalters eine Teilrente zu beziehen, wurde im Jahr 1987 in Dänemark als Reaktion auf die hohe Anzahl von Teilnehmern an „Vollzeit-Vorruhestandsregelungen“ eingeführt. Diese Option war zunächst besonders auf Selbstständige zugeschnitten, wurde 1995 jedoch als Angebot an alle diejenigen ausgedehnt, die in der Arbeitslosenversicherung versichert sind (Hansen 2001:6). Beschäftigte zwischen 60 und 66 Jahren und mindestens 10 Jahren (heute 20 Jahren) Beitragszeit sind berechtigt, neben dem Erwerbseinkommen aus einer Teilzeitbeschäftigung eine Teilrente zu beziehen (delpension bzw. seit 1995 der delefterlon), wobei die Teilrente auf andere Leistungsbezüge angerechnet wird (Ebbinghaus 2002: 144, 269). Die Teilrente blieb mit ca. 1000

Teilnehmer/innen pro Jahr bis Ende der 1990er Jahre jedoch weitgehend ungenutzt. Hansen (2001:6) führt als mögliche Gründe das geringe Angebot an Teilzeitstellen oder auch – insbesondere für Bezieher von niedrigen Einkommen – den geringen Unterschied zwischen den hohen Bezügen in Vollzeit-Ruhestandsprogrammen gegenüber einem teilweisen Bezug von Erwerbseinkommen und Teilzeit-Vorruhestandsbezügen an.

Ein weiterer Grund für die geringe Inanspruchnahme der Altersteilzeit ist der für Dänemark typische Vorrang kollektivvertraglicher Regulierungen gegenüber gesetzlichen Regelungen (EIRO 2001: 8). Da sowohl Arbeitgeber als auch Gewerkschaften bis Ende der 90er Jahre starke Vorbehalte gegen die Altersteilzeitregelung hatten, trafen sie keine Vereinbarungen, die den gesetzlichen Rahmen zur Altersteilzeit ausgefüllt hätten (Delsen 2002). Verglichen mit anderen Ausstiegspfaden aus dem Erwerbsleben war die Teilrente in Dänemark daher bislang nicht sonderlich attraktiv ausgestaltet.

Angesichts der prognostizierten demographischen Entwicklung und des sinkenden faktischen Renteneintrittsalters wurde 1999 ein Reform-Paket beschlossen. Eine Vorruhestands-Versicherung ist als eigenständige Säule des Sozialversicherungssystems geschaffen worden, in die Beschäftigte 25 Jahre lang Beiträge einzahlen müssen, um von der Möglichkeit des vorzeitigen Ruhestands Gebrauch machen zu können. Ebenso wurde der frühzeitige Ausstieg durch Rentenabschläge finanziell unattraktiver, während durch zusätzliche Prämien bei der Berechnung der Rente Anreize zur Verlängerung der Erwerbsphase geschaffen wurden.

Mit Blick auf die Teilrente haben sich aber auch unter der neuen Gesetzgebung keine grundlegenden Änderungen ergeben: Voraussetzung für den Bezug einer Teilrente ist die Reduzierung der Arbeitszeit um mindestens 7 Wochenstunden bzw. ein Viertel der individuellen wöchentlichen Arbeitszeit in den neun Monaten vor Eintritt in die Teilrente und eine Reduzierung der Arbeitszeit um mindestens 12 Wochenstunden während des Bezugs der Teilrente (OECD 2005a: 65). Die Höhe der Teilrente bemisst sich in Abhängigkeit von der Reduzierung der Arbeitszeit und beträgt 72 dänische Kronen (2005) pro reduzierter Arbeitsstunde.

Die Teilrente wurde 2004 von weniger als 0,5 Prozent der älteren Beschäftigten in Dänemark genutzt, die Anreize für die Kombination von Teilrente und Teilzeitarbeit sind also offenbar sehr schwach. Dies hat Ende der 1990er Jahre die Gewerkschaften zu dem Vorschlag veranlasst, die Reduzierung des Einkommens durch die Teilzeitbeschäftigung stärker durch staatliche Zuschüsse zu kompensieren und damit dem schwedischen und finnischen Beispiel zu folgen (Hansen 2001). Aber auch in der politischen Diskussion in Dänemark fanden sich Stimmen, die betonten, dass durch Subventionen die Vollzeitorientierung von älteren Beschäftigten abschwächen könnte. Die damit verbundene Reduzierung der Erwerbsorientierung sei aber ja gerade nicht das Ziel der Subvention. Hansen (2001: 8) schließt deshalb: „The dilemma remains unsolved“.

Eine Gesetzesänderung aus dem Jahre 2003 hat die Bedeutung der Teilzeitarbeit Älterer über ein anderes Instrument als die Teilrente auszuweiten versucht: Volle Bezüge der Erwerbsunfähigkeitsrente erhalten seitdem nur diejenigen Beschäftigten, die dauerhaft 100 Prozent erwerbsunfähig und daher nicht in der Lage sind, entweder über eine Teilzeitbeschäftigung oder über eine Beschäftigung in einem staatlich subventionierten „Flexjob“ einer reduzierten Erwerbstätigkeit nachzugehen (OECD 2005a: 110ff; Sproß / Kraatz 2006: 3). Zwar wurden „Flexjobs“ als eine subventionierte Beschäftigungsform (insbesondere, aber nicht ausschließlich) für Ältere bereits 1998 eingeführt, doch erst mit den Zugangsbeschränkungen des Ausstiegspfades Erwerbsunfähigkeit durch verschärfte medizinische Voraussetzungen erhielten sie ein größeres Gewicht.

Beschäftigte in einem „Flexjob“ erhalten trotz Teilzeitarbeit bzw. einer Vollzeitarbeit bei reduziertem Leistungsvermögen ein Vollzeiteinkommen, und der Arbeitgeber bekommt im Gegenzug vom Staat eine Subvention in Höhe der reduzierten Stundenzahl bzw. des reduzierten Arbeitsvermögens. Damit ist ein Flexjob aus Arbeitgebersicht jedoch nicht vorteilhafter als die Beschäftigung einer ungemindert leistungsfähigen Person in einer regulären Teilzeitbeschäftigung. Das erklärt nach Meinung der OECD (2005a: 112) sowohl die hohe Anzahl von 8.000 Beschäftigten, die an einer Beschäftigung in einem Flexjob interessiert sind, jedoch auf kein geeignetes Angebot stoßen, als auch den relativ hohen Anteil von Flexjobs im öffentlichen

Dienst. Im Jahr 2003 gingen 22.000 dänische Beschäftigte einer Beschäftigung in einem Flexjob nach, das waren weniger als 1 Prozent der dänischen Beschäftigten, und nur rund die Hälfte aller Flexjob-Beschäftigten war älter als 50 Jahre (OECD 2005a: 112).

Insgesamt ist zu berücksichtigen, dass Teilzeitarbeit in Dänemark eine längerfristig abnehmende Rolle auf dem Arbeitsmarkt spielt. Die an einem vergleichsweise kurzen Vollzeitstandard orientierte dänische „Arbeitszeitkultur“ ist offensichtlich so prägend, dass der Arbeitszeitunterschied zwischen Jüngeren und Älteren auch innerhalb der regulären Teilzeit im europäischen Vergleich gering ist (OECD 2005a: 107). Daher ist zusammenfassend festzuhalten, dass in Dänemark nach wie vor die sukzessive umgestalteten Vollzeit-Vorruhestandsprogramme eine wichtige Rolle spielen, die im Arbeitsmarkt aktiven Beschäftigten jedoch unabhängig vom Alter ähnliche Erwerbsmuster haben. Wird innerhalb dieses Umfelds ein unter finanziellen Gesichtspunkten sowohl für Beschäftigte als auch für Arbeitgeber wenig attraktiv ausgestattetes System des gleitenden Übergangs in den Ruhestand geschaffen, so ist nicht verwunderlich, dass die Inanspruchnahme gering ist.

5.4 Niederlande

Die Niederlande sind ein Beispiel für eine individualisierte Variante des gleitenden Ausstiegs aus dem Erwerbsleben. Seit dem 1. Januar 2006 ist die so genannte „Lebenslaufregelung“ in Kraft, die langfristig alle bestehenden Vorruhestandsprogramme ersetzen soll. Wichtigstes Ziel ist die Erhöhung des faktischen Renteneintrittsalters, das 2004 in den Niederlanden bei 61,1 Jahren lag (Kraatz et al. 2006: 1; zum Vergleich: in Deutschland ist es von 2002 bis 2005 um ein halbes Jahr gestiegen und lag 2005 – unter Berücksichtigung der Erwerbsminderungsrenten von über 50-Jährigen – bei 62,3 Jahren; vgl. Brussig / Wojtkowski 2006). Darüber hinaus soll die Lebenslaufregelung zu einer besseren Vereinbarkeit von Fürsorgeaufgaben bzw. Bildung und Erwerbsarbeit beitragen (NRP 2006: 44).

Die Lebenslaufregelung sieht vor, dass Beschäftigte bis zu 12 Prozent des jährlichen Bruttolohns auf einem von privaten Versicherungen geführten Sparkonto ansparen können, wobei die Ansparsumme des Kontos maximal 210 Prozent des Bruttojahreslohns beträgt. Wird der maximale Betrag angespart, so ermöglicht dies beispielsweise den Ausstieg aus dem Erwerbsleben drei bis vier Jahre vor dem gesetzlichen Rentenalter bei 70 Prozent des vorherigen Bruttoeinkommens. Dient die Entnahme aus dem Konto nicht dem gleitenden Ausstieg aus dem Erwerbsleben, sondern wird für eine Unterbrechung der Erwerbstätigkeit, z.B. für Bildungs- oder Fürsorgezwecke genutzt, so kann neu angespart werden, sobald das Angesparte aufgebraucht ist. Die angesparte Summe unterliegt nicht der Einkommenssteuer, wohl aber unterliegt das in der Freistellung bezogene Einkommen der Einkommenssteuerpflicht (nachgelagerte Besteuerung). Zwar besteht ein gesetzlicher Anspruch auf das Führen eines solchen Lebenslaufkontos, für die Entnahme des Zeitguthabens muss allerdings die Zustimmung des Arbeitgebers eingeholt werden, wobei Entnahmeregelungen auch Gegenstand von tariflichen Regelungen sein können. Ein eigenständiges Recht auf die Entnahme haben Erwerbstätige allerdings bei der Entnahme des Zeitguthabens für die Elternzeit (ouderchapsverlof) und Zeiten für die Pflege von anderen Personen (langdurend zorgverlof). (vgl. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid 2006)

Die Lebenslaufregelung ist ein gesetzliches Programm, mit dem eine Vielzahl von bereits seit längerer Zeit existierenden tarifvertraglichen Regelungen zur Reduzierung der Arbeitszeit für ältere Beschäftigte aufgegriffen und weiter entwickelt wird (Vogt 2003: 50; Delsen 2002: 315f). Die in den Niederlanden stark genutzten Frühpensionierungssysteme dagegen werden allein durch die Sozialpartner geregelt. Seit den 1970er Jahre wurden Möglichkeiten der Frühpensionierung (vervroegde uittreding / VUT) geschaffen, die zunächst durch Arbeitgeberbeiträge (Rückstellungen bzw. Fonds) umlagefinanziert waren. Später wurden diese umlagefinanzierten Systeme zunehmend durch kapitalgedeckte und damit individuell beitragsfinanzierte Systeme ersetzt. Tatsächlich existieren in den Niederlanden aufgrund der Verankerung der VUT-Programme in Tarifverträgen jedoch eine große Vielfalt von Regelungen, nicht nur hinsichtlich der Finanzierungsform, sondern auch der materiellen Gestaltung der Frühpensionierungssysteme. (vgl. Vogt 2003: 45ff; Delsen 2002: 304ff; De Vroom 2004: 141ff)

Mit der Einführung der Lebenslaufregelung will der Staat ein funktionales Äquivalent zu Frühpensionierungssystemen (und auch zu anderen Ausstiegspfaden wie der ebenfalls stark genutzten Erwerbsunfähigkeitsrente) schaffen. Dem hat er auch durch die Streichung von Steuervergünstigungen der Frühpensionierungssysteme, mit denen diese Systeme von den Unternehmen teilweise gegenfinanziert wurden, Ausdruck verliehen. Um der Lebenslaufregelung jedoch ein starkes Gewicht zu verschaffen, ist der Staat darauf angewiesen, dass die Sozialpartner dieses Instrument durch entsprechende Änderungen in den Tarifverträgen aufnehmen. Hier hat es in den Niederlanden politischen Widerstand gegeben (OECD 2005b: 68ff). Von den Gewerkschaften und auch in der Öffentlichkeit wurde für die Weiterführung der Frühverrentungspolitik plädiert und gegen die Lebenslaufregelung opponiert, u. a. mit dem Argument, dass Geringverdiener keine ausreichenden Möglichkeiten hätten, individuell Geldguthaben für einen gleitenden Ausstieg aus dem Erwerbsleben anzusparen. Die Auseinandersetzungen mündeten am 5. November 2004 in ein Abkommen zwischen der Regierung und den Sozialpartnern, das u. a. folgende Regelungen beinhaltet: (1) Beibehalten der bestehenden Frühpensionierungsmöglichkeiten für die zum Zeitpunkt des Abkommens 55-Jährigen und Älteren; (2) Abschaffung aller Steuervergünstigungen der Frühverrentung von unter 55-Jährigen ab dem 1. Januar 2006; (3) Beschäftigte mit 40 Versicherungsjahren können wie bisher auch mit 63 Jahren in Rente gehen; (4) Beschäftigte mit niedrigem Einkommen erhalten bei Teilnahme an der Lebenslaufregelung besondere Steuervergünstigungen; (5) Die Gewerkschaften wirken im Rahmen der Tarifverhandlungen an der Abschaffung von Frühverrentungsprogrammen mit.

Die Lebenslaufregelung ist erst mit Beginn des Jahres 2006 eingeführt worden, daher steht die Bewertung etwaiger Effekte noch aus. Zentral für die praktische Bedeutung der Lebenslaufregelung wird vor allem die Frage sein, inwieweit die Lebenslaufregelung in die seit dem Abkommen von 2004 verhandelten Tarifverträge eingebettet und mit den bestehenden Frühverrentungsregelungen verknüpft worden ist. Beispielsweise stellt sich die Frage, ob und in welcher Höhe die Lebenslaufregelung durch tarifliche Regelungen aufgestockt und die Inanspruchnahme dadurch attraktiv wird, z.B. indem die bisher von den Arbeitgebern geleisteten Beiträge zu Frühverrentungsprogrammen in zusätzliche Leistungen bei Inanspruchnahme der Lebenslaufregelung umgewandelt werden.

Die Lebenslaufregelung ist ein Baustein innerhalb des niederländischen „Flexicurity“-Konzepts, dem die sukzessive Umgestaltung des Arbeitsmarkts in den Niederlanden seit Mitte der 1990er Jahre folgt. Die praktische Wirksamkeit dieser individualisierten Form des gleitenden Ausstiegs aus dem Erwerbsleben wird sicherlich auch von den finanziellen Rahmenbedingungen abhängen, über die sich zu einigen der Gesetzgeber den Tarifparteien überlassen hat. Zugleich wächst der Druck, das neue Programm zu nutzen, da herkömmliche Ausstiegsmöglichkeiten aus dem Erwerbsleben immer stärker eingeschränkt werden.

5.5 Zusammenfassung

Auch in europäischen Nachbarländern wird – oder wurde – der gleitende Übergang vom Erwerbsleben in die Rente über arbeitszeitpolitische Instrumente institutionell flankiert. Die Regelungen zur altersgebundenen Reduzierung der Arbeitszeit unterscheiden sich jedoch erheblich voneinander.

In *Schweden* wurde bereits 1976 eine Teilzeitrente eingeführt: Beschäftigte zwischen 60 und 65 Jahren, die ihre Arbeitszeit um mindestens fünf und höchstens zehn Wochenstunden reduzierten, konnten über einen gleitenden Übergang in den Ruhestand eine Teilrente und gleichzeitig Erwerbseinkommen beziehen. Über eine steuerfinanzierte Subvention wurden die Auswirkungen auf die Altersrente vollständig, und die auf das laufende Einkommen in wechselnder Höhe (von 50 bis 65 Prozent), ausgeglichen. Die starke und für den Staatshaushalt sehr kostspielige Inanspruchnahme dieses Programms – vor allem in der tiefen Arbeitsmarktkrise zu Beginn der 1990er Jahre – führte dazu, dass das Instrument dann im Zuge der Verbesserung der Arbeitsmarktsituation zunächst zurückgefahren und im Jahr 2000 schließlich ganz abgeschafft wurde. Seitdem gibt es in Schweden keine allgemeine staatliche Subventionierung von Altersteilzeit mehr. Allerdings haben seit der jüngsten Rentenreform ältere Beschäftigte die Möglichkeit, einen Teil ihrer Rentenleistungen innerhalb des flexiblen Renteneintrittsintervalls zwischen 61 und 67 Jahren zu beziehen und gleichzeitig einer Erwerbstätigkeit nachzugehen.

In *Finnland* wurde im Rahmen des Zurückfahrens von Frühverrentungsmöglichkeiten Ende der 90er Jahre eine Altersteilzeit eingeführt. Nach mehreren Anpassungen in den zurückliegenden Jahren können Beschäftigte heute ab dem 58. Lebensjahr in eine subventionierte Teilzeit gehen. Die Teilzeitstelle muss ein Einkommen zwischen 35 Prozent und 70 Prozent des vorherigen Vollzeiteinkommens erbringen, und die entsprechende Wochenarbeitszeit muss zwischen 16 und 28 Stunden liegen. Der Einkommensverlust, der für die Beschäftigten mit der Aufnahme der Altersteilzeit verbunden ist, wird zu 50 Prozent vom staatlichen Alterssicherungssystem aufgefangen und bei der Altersrente sind keine Rentenabschläge hinzunehmen. Trotz dieser Subventionen blieb die Nutzung der angebotenen Möglichkeit der Altersteilzeit bislang gering. Dies ist nur zu verstehen, wenn man die starke Vollzeitorientierung sowohl der männlichen als auch der weiblichen Beschäftigten in Finnland berücksichtigt, aber auch, dass anderer Ausstiegspfade aus dem Erwerbsleben weiterbestehen. Der Effekt auf die Erwerbstätigkeit Älterer ist widersprüchlich. Zwar ist ein Teil der älteren Beschäftigten aufgrund der Subventionierung länger im Erwerbsleben geblieben, aber rund die Hälfte derjenigen, die die Regelung in Anspruch genommen haben, haben ihre Arbeitszeit offenbar vor allem aufgrund der Subvention reduziert und hätten vermutlich ohne Subvention weiterhin Vollzeit gearbeitet. So hat das Instrument der subventionierten Altersteilzeit in einem „Vollzeit-Land“ wie Finnland alles in allem eher zu einer Reduzierung des Arbeitsangebots Älterer geführt.

In *Dänemark* sind seit Mitte der 1990er Jahre abhängig Beschäftigte zwischen 60 und 66 Jahren mit einer bestimmten Anzahl von Beitragsjahren zur Arbeitslosenversicherung berechtigt, neben dem Erwerbseinkommen aus einer Teilzeitbeschäftigung eine Teilrente zu beziehen. Die Attraktivität dieses Modells blieb jedoch, nicht zuletzt angesichts fortbestehender alternativer Ausstiegspfade, begrenzt. Vor diesem Hintergrund wurde vor einigen Jahren eine Vorruhestands-Versicherung als eigenständige Säule des Sozialversicherungssystems eingeführt, in die Beschäftigte 25 Jahre lang Beiträge einzahlen müssen, um von der Möglichkeit des vorzeitigen Ruhestands Gebrauch machen zu können. Ebenso wurde der frühzeitige Ausstieg durch Rentenabschläge finanziell unattraktiver, während durch zusätzliche Prämien bei der Berechnung der Rente Anreize zur Verlängerung der Erwerbsphase geschaffen wurden. Im übrigen ist auch beim dänischen Beispiel zu berücksichtigen, dass klassische Teilzeitbeschäftigung seit längerem rückläufig ist, sich also auch hier – wenn auch nicht so ausgeprägt wie in Finnland – die Altersteilzeit zunehmend gegen eine gesellschaftliche Vollzeitorientierung durchsetzen muss.

In den drei nordeuropäischen Ländern wurden die Altersteilzeit-Regelungen, wenn auch in unterschiedlichen politischen Kontexten, offiziell in den Zusammenhang einer erforderlichen Verlängerung der faktischen Lebensarbeitszeit oder einer Eingliederung Älterer in den Arbeitsmarkt gestellt. Praktiziert werden oder wurden sie jedoch vorrangig weiterhin in der Tradition des vorgezogenen Renteneintritts und stehen zum Teil sogar noch in Konkurrenz mit anderen Frühverrentungsmöglichkeiten. Wenn andere Türen verschlossen werden, gewinnt die Altersteilzeit an Attraktivität, solange sie staatlich gefördert wird. Genau dies geschah in Schweden, dem Land mit dem am längsten etablierten Modell. Als die verbesserte Lage am Arbeitsmarkt Ende der 1990er Jahre dies gestattete, wurde die Teilzeitrente im Rahmen einer umfassenden Rentenreform schließlich als ein zu kostspieliges Ausgliederungsinstrument abgeschafft.

Im Unterschied dazu wird in den Niederlanden ein eigener Weg der altersbedingten Reduzierung der Arbeitszeit gesucht. Der gleitende Übergang in den Ruhestand ist im Teilzeitland Niederlande seit Anfang 2006 in eine Lebensarbeitszeitregelung eingebettet. Sie sieht vor, dass Beschäftigte bis zu 12 Prozent des jährlichen Bruttolohns auf einem von privaten Versicherungen geführten Sparkonto ansparen können, wobei die Ansparsumme des Kontos maximal 210 Prozent des Bruttojahreslohns beträgt. Wird der maximale Betrag angespart, so ermöglicht dies beispielsweise den Ausstieg aus dem Erwerbsleben drei bis vier Jahre vor dem gesetzlichen Rentenalter bei 70 Prozent des vorherigen Bruttoeinkommens. Dient die Entnahme aus dem Konto nicht dem gleitenden Ausstieg aus dem Erwerbsleben, sondern wird für eine Unterbrechung der Erwerbstätigkeit z.B. für Bildungs- oder Fürsorgezwecke genutzt, so kann neu angespart werden, sobald das Angesparte aufgebraucht ist. Die staatliche Förderung beschränkt sich auf die Steuervorteile, die durch die nachgelagerte Besteuerung des Angesparten entstehen.

Die niederländische Lebensarbeitszeitregelung signalisiert die Abkehr von einer altersspezifischen Arbeitszeitpolitik und die Hinwendung zu einer – vom Anspruch her – individualisierten Lebenslaufregelung. Die

tatsächlichen Möglichkeiten der Nutzung hängen dann aber in hohem Maße vom individuellen Einkommen ab. Dieser soziale Bias hat zu erheblichen Konflikten geführt und Nachbesserungen für gering Verdienende erforderlich gemacht. Nun wird die praktische Bedeutung des Modells vor allem davon abhängen, inwieweit es in Tarifverträge eingebettet und mit den bestehenden Frühverrentungsregelungen verknüpft wird. Erst wenn beispielsweise bisher von den Arbeitgebern geleistete Beiträge zu Frühverrentungsprogrammen in zusätzliche Leistungen bei Inanspruchnahme der Lebenslaufregelung umgewandelt werden, ist damit zu rechnen, dass das Programm attraktiv wird.

In allen vier Ländern ist zu berücksichtigen, dass die unterschiedlichen Altersteilzeit-Regelungen nur im Kontext des gesamten Renten- und Beschäftigungssystems bewertet werden dürfen. Nur dann ist zu verstehen, warum die hier vorgestellten Nachbarländer auf der Basis völlig unterschiedlich ausgestalteter Altersteilzeitregelungen sich entweder durch eine bereits hohe Beschäftigungsquote Älterer auszeichnen, oder zumindest (wie die Niederlande) sehr starke Steigerungsraten bei der Erwerbsbeteiligung Älterer aufweisen.

Wenn die Beschäftigungsquoten Älterer erhöht werden sollen, müssen die Weichen zu einem frühen Zeitpunkt in der Erwerbsbiographie gestellt werden (Bosch / Schief 2005). Der Beitrag von Altersteilzeit-Regelungen in anderen EU-Ländern zur Erreichung dieses Ziels sollte deshalb mit großer Vorsicht bewertet werden.

6 Fazit: Quo vadis Altersteilzeit nach 2009?

Angetreten ist die Altersteilzeit mit dem Anspruch, älteren Beschäftigten einen gleitenden Übergang in den Ruhestand zu ermöglichen. In der betrieblichen Realität jedoch wird das personalpolitische Instrument Altersteilzeit überwiegend für einen vorzeitigen Übergang in den Ruhestand genutzt. Unternehmen verfolgen mit der Vorruhestandsregelung meist zwei Zielsetzungen: einmal eine „sozialverträgliche *Personalanpassung*“, d. h. Personalabbau mit Hilfe der Frühverrentung, oder „Verjüngung“ der Belegschaft, d. h. Ersatz älterer durch jüngere Beschäftigte. Mit der *Verjüngung* können Kosteneinsparungen einhergehen, da Senioritätsregeln bei der Entlohnung dazu führen können, dass ältere „teurer“ als jüngere Beschäftigte sind.

Aus Sicht der Betriebe erscheint das Blockmodell aus unterschiedlichen Gründen attraktiver als die Teilzeitlösung: „Allgemein wird aus Sicht von Unternehmensvertretern vor allem ein erhöhter Organisations- und Koordinationsaufwand gescheut sowie mit erhöhten Kosten gegen eine Teilzeit- und für eine Blockregelung argumentiert (...) Da zudem von dieser Seite nicht alle Arbeitsplätze als teilbar angesehen werden, kann ein Wechsel von Voll- in Teilzeitbeschäftigung zugleich ein Wechsel auf weniger qualifizierte und angesehene Arbeitsplätze bedeuten. (...) Hinzu kommen weitere Argumente finanzieller Art, zu Arbeitsbelastungen, Statusverlust und Hintergründe aus dem privaten Umfeld, die vor allem bei Männern das Interesse an einer „echten“ Altersteilzeit gering halten.“ (Clemens 2001: 126)

Interessant in diesem Zusammenhang ist die unterschiedliche Nutzung der Altersteilzeit nach Branchen und Betriebsgrößen. Untersuchungen zeigten, dass Handwerksbetriebe in höherem Maße als Unternehmen der verarbeitenden Industrie das Modell der „Staffelübergabe“ praktizieren. Ältere Beschäftigte mit großem Erfahrungswissen reduzieren ihre Arbeitsbelastung durch eine Reduzierung ihrer Arbeitszeit und geben ihr Wissen an jüngere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiter. In Großbetrieben und Betrieben des produzierenden Gewerbes sowie des Dienstleistungssektors hingegen dominiert das Blockmodell.

Auch die Erfahrungen ausgewählter europäischer Länder zeigen, dass Altersteilzeit als Instrument in Konkurrenz zu anderen Regelungen steht, die einen früheren Übergang in die Rente ermöglichen sollen. Je nachdem wie die Altersteilzeit und konkurrierende Modelle ausgestaltet sind, entscheiden sich Beschäftigte für dieses Modell oder verbleiben in Erwerbsarbeit.

Ein weiterer wichtiger Einflussfaktor sind Erwerbstraditionen in einzelnen Ländern, aber auch in Branchen und Berufsgruppen. In Finnland, einem Land mit einer ausgeprägten Vollzeitorientierung von Frauen und Männern, stoßen Altersteilzeit- oder Teilrentenangebote auf wenig Interesse bei Beschäftigten. Darüber hinaus bestehen in Finnland konkurrierende Ausstiegspfade aus Erwerbsarbeit weiter.

Das Fortbestehen konkurrierender Ausstiegspfade ist auch in Dänemark eine der Hauptursachen, warum die Teilrente nur wenig genutzt wurde. Auch in Dänemark geht die klassische Teilzeitbeschäftigung zurück und eine Vollzeitorientierung prägt das Erwerbsverhalten. Vor diesem Hintergrund ergibt sich ein geringeres Interesse an Teilzeitbeschäftigung im Alter.

Am Beispiel der schwedischen Altersteilzeitregelung lässt sich zeigen, welchen Einfluss staatliche Förderung auf die Inanspruchnahme eines Angebots hat. Die starke Inanspruchnahme der subventionierten Teilrente führte dazu, dass die staatlichen Finanzen strapaziert wurden. Mit einer sich verbessernden Arbeitsmarktsituation sank das Interesse des Staates daran, einen Vorruhestand zu finanzieren. Im Jahr 2000 schließlich wurde die Teilrente abgeschafft. Beschäftigte erhalten keine Subventionierung von Altersteilzeit mehr. Allerdings wurden stattdessen Möglichkeiten geschaffen, Rentenleistungen in einem Intervall zwischen dem 61. und dem 67. Lebensjahr parallel zu einer Erwerbstätigkeit zu beziehen.

In der Bundesrepublik herrscht ebenfalls in vielen Bereichen und Branchen, insbesondere in Männererwerbsbereichen, eine Vollzeitorientierung. Teilzeitarbeit wird konnotiert mit der „klassischen Halbtagsstelle“ und somit mit Frauenerwerbsarbeit¹⁷. Daher wurde und wird Altersteilzeit als echte Teilzeit nur zu einem geringen Anteil und in kleinen Betrieben und teilweise auch im öffentlichen Dienst organisiert. Eine Betrachtung

17 Dies zeigt sich z. B. darin, dass in der Debatte um die 28,8-Stunden-Woche bei Volkswagen stets betont wurde, dass es sich hier um Vollzeitstellen handelt.

tung der Entwicklung der Altersteilzeit von den ersten Konzeptionen bis zur aktuellen Ausgestaltung verdeutlicht, dass Altersteilzeit erst mit (1) dem Wegfall konkurrierender Angebote wie der 59er-Regelung und (2) v.a. in der Variante des Blockmodells auf großes Interesse seitens der Beschäftigten und der Unternehmen stieß.

Einen deutlich anderen Weg beschreitet die niederländische Lebensarbeitszeitregelung. Der gleitende Übergang in den Ruhestand wird in ein Lebensarbeitszeitmodell integriert, das ein Lebensarbeitszeitkonto umfasst. Die Guthaben auf diesem Konto können entweder für einen vorzeitigen Ruhestand oder für Erwerbsunterbrechungen, wie z. B. Bildung oder Fürsorgearbeit, genutzt werden. Da die Möglichkeiten, derartige Guthaben aufzubauen, von der Höhe des Einkommens abhängen, ist das Modell jedoch in den Niederlanden nicht unumstritten. Die praktischen Erfahrungen mit dem niederländischen Herangehen sollten auch in Deutschland gründlich studiert werden.

Vor dem Hintergrund der Debatten um den demographischen Wandel und der EU-Beschäftigungsstrategie kommt – zumindest in der öffentlichen Rhetorik – die Zielsetzung auf der Tagesordnung, mit Hilfe von Altersteilzeit zur Erhöhung der Beschäftigungsquoten Älterer beizutragen. Die Praxis dagegen ist in Deutschland und anderen Ländern noch weit von diesem Anspruch entfernt: „Von der Europäischen Kommission ist Deutschland – wie andere Mitgliedsstaaten – bereits dafür gerügt worden, dass der Ausgliederung älterer Arbeitnehmer faktisch Priorität eingeräumt wird gegenüber Bemühungen, Ältere länger im Erwerbsleben zu halten.“ (Klammer 2003: 46, Hervorhebung im Original)

Der unausgesprochene Paradigmenstreit prägt auch die unterschiedlichen Vorschläge zum Umgang mit Altersteilzeit nach dem Jahr 2009. Die Spanne der Empfehlungen reicht vom Fortführen des Bestehenden bis hin zu einer Umgestaltung der Altersteilzeit zu einer „echten“ Teilzeit, die es älteren Beschäftigten erleichtern soll, länger erwerbstätig zu bleiben. In der Mitte des Spektrums liegt der Vorschlag, eine Quotierung für das Blockmodell einzuführen, d. h. den Anteil dieser Variante zu kontingentieren (Bosch / Schief 2005).

Eine andere Position widerspricht dem Kontingentierungsansatz, da er die Wahlfreiheit der Beschäftigten einschränken würde: „In Anbetracht dessen, dass ATZ für den Arbeitnehmer stets auf einer freiwilligen Entscheidung beruht und damit ggf. auch die Wahl des Blockmodells, kann bezweifelt werden, ob eine gesetzliche Einschränkung der bestehenden Möglichkeiten der Gestaltung der ATZ ein sinnvoller Weg wäre. Ziel bei der tariflichen und betrieblichen Umsetzung sollte aber eine weitere Flexibilisierung des Ruhestands sein, um unterschiedlichen Bedürfnissen und Erkenntnissen Rechnung zu tragen. In Bezug auf die ATZ ist hier z. B. an „Mischtypen“ zwischen Blockmodell und halbiertes Arbeitszeit zu denken. Dies würde es älteren Mitarbeitern ermöglichen, ihr Arbeitsvolumen etwas zu reduzieren und zugleich den Ruhestand ein wenig vorzuziehen. Voraussetzung für die tatsächliche Inanspruchnahme ist allerdings, dass die Akzeptanz von Teilzeitarbeit bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern weiter gesteigert werden kann.“ (Klammer 2003: 46)

Weiter gehende Forderungen, die einen Paradigmenwechsel anstreben, wollen Altersteilzeit einbinden in neue Konzepte der Lebensarbeitszeitgestaltung. Allerdings bleiben diese Vorschläge meistens vage und beschreiben überwiegend nur das Ziel einer neuen flexiblen Lebensarbeitsgestaltung, die durch Teilzeitphasen charakterisiert ist. Darüber hinaus werden Maßnahmen gefordert, um Arbeitsbedingungen alters- und altersgerecht zu gestalten:

„Die Lebensarbeitszeitgestaltung kann daher in erster Linie auch als ein wesentliches Gestaltungselement zur Steuerung von Belastungen und Belastungsreduzierungen über die Dauer des Erwerbslebens hinweg betrachtet werden und ist für die Weiterarbeitsbereitschaft und -fähigkeit zentral. Gezielte Veränderungen der Lage, Dauer und Verteilung der (Lebens-) Arbeitszeit können erheblich zu einer (gesundheitlichen) Entlastung für Beschäftigte führen und die Voraussetzungen für Fähigkeit und Bereitschaft zur Weiterarbeit bis in das höhere Alter aber auch zu lebenslangem Lernen erst schaffen. Insbesondere an die Integration von Qualifizierungsphasen in den Erwerbsverlauf – etwa in Verbindung mit innovativen Arbeitszeitformen – kann dann auch im Alter angeknüpft werden. (...) Durch die Gestaltung der gesamten Lebensarbeitszeit unter dem Gesichtspunkt der Weiterarbeitsbereitschaft und -fähigkeit lassen sich aber auch die arbeitszeitpolitischen Optionen im Alter erweitern und ein höheres Interesse, auch unverblockte Altersteilzeit in

Anspruch zu nehmen, wecken, da in vorgelagerten Lebensphasen bereits Erfahrungen mit Teilzeitarbeit gemacht werden konnten und diese nicht als stigmatisierende Schonarbeitsform wahrgenommen werden muss. Auch betrieblicherseits wird das Interesse an vorzeitiger Ausgliederung sinken, wenn die Auffrischung von Qualifikationen und Arbeitskräften auch anders als über den Austausch Älterer gegen Jüngere realisiert werden kann.“ (Barkholdt 2001: 173)

Unstrittig ist bei allen Vorschlägen und Empfehlungen, dass Teilzeit einen größeren Stellenwert erhalten sollte. Angesichts der geringen Bedeutung, die diese Variante bisher in der Praxis gespielt hat, stellt sich aus forschungspolitischer Perspektive die Frage, welche besonderen Faktoren dort zur Geltung gekommen sind, wo im Rahmen der bisherigen gesetzlichen Regelung „echte“ Teilzeit praktiziert wurde. Von besonderem Interesse ist hier zum einen die Teilzeitarbeit von Männern und zum anderen die Teilzeit-Praxis in KMU sowie vor allem im Handwerk. Mit Hilfe von Betriebsfallstudien, in denen Personalverantwortliche, Betriebsräte und auch Beschäftigte befragt werden, müssten u. a. folgende Themen untersucht werden:

- Welche Teilzeitvarianten werden gewählt? Auf welchen Teilzeiterfahrungen bauen diese Betriebe auf?
- Wie organisiert der Personalbereich die Teilzeit? Werden Aufgaben abgegeben oder führt Teilzeit zu einer Arbeitsverdichtung? Werden neue Beschäftigte in Teilzeit eingestellt?
- Wie bewerten die Beschäftigten die Teilzeitleistung? Welche Motive führten dazu, dass Männer sich für eine Teilzeitarbeit entschieden?
- Wie bewerten Betriebsräte die Teilzeitleistung? Wo sehen sie Handlungsbedarf und Einflussmöglichkeiten?
- Weiteren Aufklärungsbedarf gibt es auch zu den Erfahrungen anderer europäischer Länder. Wie gezeigt wurde, stehen institutionelle Regelungen zum gleitenden Ausstieg aus dem Erwerbsleben in Wechselwirkung und häufig auch in Konkurrenz zu anderen Ausstiegspfaden. Altersteilzeit ist daher nur ein Instrument unter vielen bei der Regulierung des Übergangs in die Rente. Um die Wirkungen von Altersteilzeitregulierungen in anderen Ländern genauer beurteilen zu können, müssen sie deshalb im nationalen Kontext der Beschäftigungspolitik und des Beschäftigungsmodells analysiert werden.

Literaturverzeichnis

- Allmendinger, Jutta**, 2006: Ältere Arbeitnehmer: Alte Hasen oder altes Eisen? In: FES 2006: 29–32.
- Altenbericht**, 2005: Fünfter Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland: Potenziale des Alters in Wirtschaft und Gesellschaft: Der Beitrag älterer Menschen zum Zusammenhalt der Generationen. Bericht der Sachverständigenkommission. Berlin, August 2005.
- Anxo, Dominique / Niklasson, Harald**, 2005: The Swedish model in turbulent times: Decline or renaissance? Contribution to the conference "Dynamics of National Employment Models (DYNAMO)", 1st project conference and 26th conference of the International Working Party on Labour Market Segmentation (IWPLMS), Berlin. <http://www.iatge.de/projekt/2005/dynamo/publications.html>.
- Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (Hg.)**, 2004: Altersteilzeit ab 55. Arbeit in Altersteilzeit. Förderung durch die Agentur für Arbeit. Übergang zur Rente. Stand: September 2004 – aktualisierte Neuauflage. Berlin.
- Bäcker, Gerhard**, 1999: Von der Frühverrentung zur Altersteilzeit: Alter Wein in neuen Schläuchen? In: Naegele, Gerhard / Schütz, Rudolf-M. (Hg.): Soziale Gerontologie und Sozialpolitik für ältere Menschen. Gedenkschrift für Margret Dieck. Opladen / Wiesbaden: 249–265.
- Badura, Bernhard (Hg.)**, 2003: Demographischer Wandel: Herausforderung für die betriebliche Personal- und Gesundheitspolitik: Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft. Berlin / Heidelberg.
- Barkholdt, Corinna / Frerichs, Frerich / Szesny, Cordula / Stackelbeck, Martina**, 2000: Altersteilzeit in der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen. In: Naegele, Gerhard / Peter, Gerd, (Hg.): Arbeit – Alter – Region: Zur Debatte um die Zukunft der Arbeit, um die demographische Entwicklung und die Chancen regionalpolitischer Gestaltung. Münster. Dortmunder Beiträge zur Sozial- und Gesellschaftspolitik, Band 25: 177–192.
- Barkholdt, Corinna**, 2001: Rentenzugang und Altersteilzeit. In: Barkholdt, Corinna (Hg.), Prekärer Übergang in den Ruhestand. Opladen: 149–175.
- Barkholdt, Corinna**, 2004: Umgestaltung der Altersteilzeit von einem Ausgliederungs- zu einem Eingliederungsinstrument. Expertise im Auftrag der Altenberichtscommission. Dortmund im Januar 2004. <http://www.bmfsfj.bund.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung3/Pdf-Anlagen/barkholdt-umgestaltung-altersteilzeit,property=pdf,bereich=rwb=true.pdf>
- Bispinck, Reinhard / WSI-Tarifarchiv**, 2005: Senioritätsregeln in Tarifverträgen. Eine Expertise für den 5. Altenbericht im Auftrag des Deutschen Zentrums für Altersfragen (DZA). Düsseldorf, März 2005.
- Bosch, Gerhard / Sebastian Schief**, 2005: Politik für ältere Beschäftigte oder Politik für alle? Zur Teilnahme älterer Personen am Erwerbsleben in Europa. IAT-Report 4/2005.
- Brussig, Martin / Wojtkowski, Sascha**, 2006: Durchschnittliches Renteneintrittsalter steigt weiter: Wachsende Differenzierung im Rentenzugangsalter seit 2003 zu beobachten. IAT-Altersübergangs-Report 2/2006. Gelsenkirchen.
- Büttner, Renate**, 2005: Zunehmende Erwerbsbeteiligung von Älteren: Rentenabschlüsse führen zu einer höheren Erwerbsbeteiligung im Alter – Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigung haben zunehmende Bedeutung beim Altersübergang. IAT-Altersübergangs-Report 4/2005. Gelsenkirchen.
- Büttner, Renate / Brussig, Martin / Weiß, Walter**, 2005: Die Deutschen gehen wieder später in Rente – arbeiten sie auch länger? Aktuelle Veränderungen im Altersübergangsverhalten. In: Institut Arbeit und Technik (Hg.): Jahrbuch 2005. Gelsenkirchen: 65–76.
- Clemens, Wolfgang**, 2001: Ältere Arbeitnehmer im sozialen Wandel: Von der verschmähten zur gefragten Humanressource? Reihe Alter(n) und Gesellschaft, Band 3. Opladen.
- Datenbank flexible Arbeitszeitmodelle**: Aesculap AG & Co. KG – Altersteilzeit – ein wichtiges personalpolitisches Instrument. <http://www.arbeitszeitberatung.de/arbeitszeit.htm>

- De Vroom, Bert**, 2004: The Shift from Early to Late Exit: Changing Institutional Conditions and Individual Preferences: The Case of The Netherlands. In: Maltby, Tony / De Vroom, Bert / Mirabile, Maria Luisa / Overbye, Einar (Hg.): Ageing and the Transition to Retirement: A Comparative Analysis of European Welfare States. Aldershot: 120 –154.
- Delsen, Lei**, 2002: Active Strategies for older workers in the Netherlands. In: Jepsen, Maria / Foden, David / Hutsebaut, Martin (Hg.): Active strategies for older workers. European Trade Union Institute. Brüssel.
- Deml, Jörg**, 2006: Rentenrechtliche Regelungen zum Renteneintrittsalter und Einordnung der Tagungsbeiträge. In: FES 2006: 6–24.
- Ebbinghaus, Bernhard**, 2002: Exit from Labor. Reforming Early Retirement and Social Partnership in Europe, Japan, and the USA. Habilitationsschrift. Köln.
- EIRO**, 2001: Progressive retirement in Europe. Dublin.
- Ellguth, Peter / Koller, Barbara**, 2000: Arbeitsmarktentlastung durch Altersteilzeit. In: IAB-Materialien (Informationsdienst des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit) 1/2000: 4–5.
- European Commission**, 2006: Employment in Europe 2006. Luxemburg.
- Finnish National Reform Programme**, 2006: Annual Progress Report.
http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/nrp/FI_nrp_en.pdf
- Fuchs, Johann / Schnur, Peter / Zirka, Gerd**, 2005: Arbeitsmarktbilanz bis 2020 – Besserung langfristig möglich. IAB-Kurzbericht 24/2005.
- George, Rainer**, 2000: Beschäftigung älterer Arbeitnehmer aus betrieblicher Sicht: Frühverrentung als Personalanpassungsstrategie in internen Arbeitsmärkten. München.
- Gould, Raja / Saurama, Laura**, 2004: From Early Exit Culture to the Policy of Active Ageing: The Case of Finland. In: Maltby, Tony / De Vroom, Bert / Mirabile, Maria Luisa / Overbye, Einar (Hg.): Ageing and the Transition to Retirement: A Comparative Analysis of European Welfare States. Aldershot: 67–92.
- Hansen, Hans**, 2001: Active Strategies for Older Workers. Working Paper 02/2001. The Danish National Institute of Social Research. Copenhagen.
- Huber, Achim / Morschhäuser, Martina / Ochs, Peter**, 2003: Erfolgreich mit älteren Arbeitnehmern: Strategien und Beispiele für die betriebliche Praxis. Bertelsmann Stiftung / Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. Bielefeld.
- IG Metall**, 2006: Memorandum zur Altersteilzeit. Für die Fortführung des Altersteilzeitgesetzes und der Tarifverträge zur Altersteilzeit. IG Metall Niedersachsen und Sachsen-Anhalt. Hannover, September 2006.
- Ilmarinen, Juheni**, 2005: Towards a longer worklife!: Ageing and the quality of worklife in the European Union. Finnish Institute of Occupational Health. Helsinki.
- Kaldybajewa, Kalamkas**, 2004: Rentenzugang der BfA 2003: Jeder achte Altersrentner kommt aus Altersteilzeitarbeit. In: Die Angestelltenversicherung 56/2004: 227–236.
- Klammer, Ute**, 2003: Altersteilzeit zwischen betrieblicher und staatlicher Sozialpolitik. In: Sozialer Fortschritt 2/2003: 39–47.
- Klammer Ute / Hoffmann, Reiner**, 2003: Unvermindert wichtig: Gewerkschaften vor alten und neuen Aufgaben. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 47–48/2003.
<http://www.bpb.de/publikationen/EMZU1R.html>
- Klammer, Ute / Leiber, Simone**, 2004: Aktivierung und Eigenverantwortung in europäisch-vergleichender Perspektive. In: WSI-Mitteilungen 9/2004: 514–521.
- Klammer, Ute / Weber, Helmut**, 2001: Flexibel in den Ruhestand. Ergebnisse und Überlegungen zur Altersteilzeit. In: WSI-Mitteilungen 2/2001: 102–112.

- Knuth, Matthias**, 2005: Altersübergang im Wandel – Schlüssel zur höheren Altersbeschäftigung liegt bei den Frauen. 8. Runder Tisch "Frauen und Arbeit" / Die Spinnen. Essen, 9. November 2005. <http://iat-info.iatge.de/aktuell/veroeff/2005/knuth09.pdf>
- Knuth, Matthias / Büttner, Renate**, 2005: Muster des Altersübergangs im Wandel. HBS-DGB-Workshop „Altersgerechte Erwerbsarbeit – Gegenwartsanalyse und Zukunftsoptionen“. Berlin, 16. November 2005. <http://www.iatge.de/aktuell/veroeff/2005/knuth07.pdf>
- Kraatz, Susanne / Rhein, Thomas / Sproß, Cornelia**, 2006: Bei der Beschäftigung Älterer liegen andere Länder vorn: In Dänemark, Finnland und den Niederlanden wurde die Trendwende schon vollzogen – Kann Deutschland nachziehen? IAB-Kurzbericht 5/2006.
- Kröhnert, Stefan / Medicus, Franziska / Klingholz, Rainer**, 2006: Die demografische Lage der Nation: Wie zukunftsfähig sind Deutschlands Regionen?: Daten, Fakten, Analysen. München.
- Leber, Ute / Wagner, Alexandra**, 2005: European establishment survey on working time and work-life balance (ESWT 2004/2005). Early and phased retirement. Unveröffentlichter Bericht. Berlin.
- Ministerie von Sociale Zaken en Werkgelegenheid**, 2006: Levensloopregeling. http://home.szw.nl/navigatie/rubriek/dsp_rubriek.cfm?rubriek_id=1001&subrubriek_id=1003
- Naegele, Gerhard**, 2004: Zwischen Arbeit und Rente – Gesellschaftliche Chancen und Risiken älterer Arbeitnehmer. Augsburg.
- NRP**, 2006: Progress Report 2006 on the National Reform Programme. http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/nrp/NL_nrp_en.pdf
- OECD**, 2003: Ageing and Employment: Sweden. Paris.
- OECD**, 2004: Ageing and Employment: Finland. Paris.
- OECD**, 2005a: Ageing and Employment: Denmark. Paris.
- OECD**, 2005b: Ageing and Employment: The Netherlands. Paris.
- OECD**, 2006: Live Longer, Work Longer. Paris.
- Promberger, Markus / Wübbecke, Christina**, 2006: Anhebung der Rentenaltersgrenze – Pro und Contra Rente mit 67. IAB-Kurzbericht 8/2006.
- Reday-Mulvey, Genevieve**, 2005: Working beyond 60: Key Policies and Practices in Europe. Palgrave.
- Schabestiel, Phil / Tenbrock, Klaus**, 2005: Altersteilzeit. Arbeits- und Sozialrecht Innovativ. <http://www.ausinnovativ.de/themen/7256.htm>
- Schäfer, Claus**, 2003: Die WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten 2002 – Ein Überblick. In: WSI-Mitteilungen 3/2003: 149–156.
- Schäfer, Claus**, 2005: Die WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten 2004/05 – Ein Überblick. In: WSI-Mitteilungen 6/2005: 291–300.
- Schief, Sebastian**, 2005: Beschäftigungsquoten, Arbeitszeiten und Arbeitsvolumina in der Europäischen Union, der Schweiz und Norwegen. Eine Analyse von Beschäftigungsquoten, Arbeitszeiten und Arbeitsvolumina verschiedener Altersgruppen mit dem Schwerpunkt auf ältere Personen. Eine Expertise für den 5. Altenbericht im Auftrag des Deutschen Zentrums für Altersfragen (DZA). Gelsenkirchen.
- Schietinger, Marc**, 2005: Auswertung der WSI-Betriebsrätebefragung. Für den Fragenkatalog des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit zur Insolvenzversicherung von Wertguthaben aus Altersteilzeitarbeit nach § 8a Altersteilzeitgesetz. Manuskript. Gelsenkirchen.
- Schroeder, Wolfgang**, 2006: Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft des vorgezogenen Renteneinstiegs In: FES (Hg.), 2006: Gesprächskreis Sozialpolitik: Neue Wege zur Flexibilisierung des Renteneintritts. Wirtschafts- und sozialpolitisches Forschungs- und Beratungszentrum der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abteilung Arbeit und Sozialpolitik. Bonn: 37–51.
- Szczesny, Cordula / Fingerhuth, Christl**, 2000: Altersteilzeit als personalpolitisches Steuerungsinstrument – Erfahrungen eines mittelständischen metallverarbeitenden Betriebes. In: Arbeit 4/2000: 323–329.

- Sing, Dorit**, 2001: Die Situation älterer Menschen in der Phase nach dem Erwerbsleben. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 3–4/2001. <http://www.bpb.de/publikationen/V2MTJQ.html>
- Sproß, Cornelia / Eichhorst, Werner**, 2005: Beschäftigung Älterer: Bislang noch kein Paradigmenwechsel. In: Bundesarbeitsblatt 11/2005: 4–12.
- Sproß, Cornelia / Kraatz, Susanne**, 2006: Beschäftigungspotenziale älterer Arbeitnehmer – Beispiele und Strategien anderer Länder. In: arbeit und beruf 1/2006: 1–5.
- Stück Heiner**, 2003: Gleitend in den Ruhestand: Gesetzliche, tarifliche und tatsächliche Entwicklung der Altersteilzeit. Arbeitnehmerkammer Bremen.
- Vogt, Marion**, 2003: Politik und Maßnahmen für die Beschäftigung Älterer: Erfahrungen in ausgewählten Ländern. FORBA-Forschungsbericht 9/2003.Wien.
- Wadensjö, Eskil**, 2002: Active strategies for older workers in Sweden. In: Jepsen, Maria / Foden, David / Hutsebaut, Martin (Hg.): Active strategies for older workers. European Trade Union Institute. Brüssel.

Anhang 1: Chronik der Altersteilzeit

Chronik der Altersteilzeit in Deutschland (nach Barkholdt 2001)

Datum	Entwicklung der Altersteilzeit
20.12.1988	<ul style="list-style-type: none">● „Gesetz zur Änderung des AFG und zur Förderung eines gleitenden Überganges älterer Arbeitnehmer in den Ruhestand am 20.12.1988 (befristet bis 1992)“● Nachfolgeregelung des „Gesetzes zur Erleichterung des Übergangs vom Arbeitsleben in den Ruhestand“ bis zum 31.12.1988 befristeten Gesetzes zur Förderung von Vorruhestandsleistungen (vom 1. Mai 1984)“● Inhalte und Ziele<ul style="list-style-type: none">○ Instrument zur Entlastung des Arbeitsmarktes○ Tarifrechtliche Vereinbarungen zu einem vorgezogenen Übergang in den Ruhestand möglich○ Wiederbesetzungspflicht○ Überforderungsklausel○ Förderleistungen der Bundesanstalt für Arbeit● Inanspruchnahme<ul style="list-style-type: none">○ Ca. 165.000 Beschäftigte nutzten diese Vorruhestandsmöglichkeit○ Wiederbesetzungsquote von 60 Prozent○ Geringe Inanspruchnahme erklärt sich daraus, dass nur für ein Drittel der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ein Vorruhestandstarifvertrag abgeschlossen wurde
1988	<ul style="list-style-type: none">● Altersteilzeitgesetz (AtG)<ul style="list-style-type: none">○ Entwickelte sich in der Praxis zu einem Instrument zur Entlastung des Arbeitsmarktes○ Weniger erfolgreich bei gleitendem Übergang in Ruhestand○ Inanspruchnahme: Leistungen der Bundesagentur für Arbeit in 498 Fällen; in drei Jahren 187 Arbeitsvermittlungen auf Basis des AtG● 59er-Regelung, basierend auf Altersrente wegen Arbeitslosigkeit mit folgenden Voraussetzungen:<ul style="list-style-type: none">○ Vollendung des 60. Lebensjahres○ Mindestens 52 Wochen Arbeitslosigkeit innerhalb der letzten eineinhalb Jahre vor Rentenbeginn oder aktuelle Arbeitslosigkeit○ Mindestens 96 Monate Pflichtversicherungszeiten innerhalb der letzten 10 Jahre vor Rentenbeginn○ Wartezeiten von 15 Jahren erfüllt● Regelungsmodi<ul style="list-style-type: none">○ Einvernehmlicher Aufhebungsvertrag zwischen älteren Beschäftigten und dem Unternehmen○ Bezug von Arbeitslosengeld○ Vorgezogene Rente ab 60. Lebensjahr

- Aufstockung des Arbeitslosengeldes oder der Arbeitslosenhilfe durch betriebliche Ausgleichszahlungen im Rahmen von Sozialplänen
-
- 18.12.1989 ● Rentenreformgesetz 1992
- Anheben der Altersgrenzen, u. a. für Rente nach Arbeitslosigkeit
 - Ziel: Anreize für vorzeitigen Ruhestand reduzieren
-
- 8.2.1990 ● Verordnung über die Gewährung von Vorruhestandsgeld
- Option, Vorruhestandsgeld fünf Jahre vor Erreichen des Rentenalters zu beziehen
 - Regelung endete Ende 1995
 - Inanspruchnahme: etwa 405.000 ältere Beschäftigte
 - Befristet bis 1992: Altersübergangsgeld, das arbeitslose ältere Beschäftigte ab dem 55. Lebensjahr beanspruchen konnten
-
- Februar 1996 ● Eckpunkte eines „Gesetzes zur Förderung der Teilzeitarbeit älterer Arbeitnehmer und zur Korrektur der Frühverrentungspraxis“
- (Wieder-)Einführung der Altersteilzeit
 - Umwandlung der „Altersrente wegen Arbeitslosigkeit“ in „Altersrente wegen Arbeitslosigkeit und nach Altersteilzeit“
 - Anhebung der Altersgrenzen von 60 auf 63 Jahre
-
- August 1996 ● In-Kraft-Treten des „Gesetzes zur Förderung eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand“
- Regelungsinhalte
 - Vollendung mindestens des 55. Lebensjahres
 - Innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der ATZ mindestens 1.080 Kalendertage versicherungspflichtige Beschäftigung
 - Vereinbarung über die Arbeitszeitverteilung und Dauer der Altersteilzeit zwischen Arbeitgeber und ArbeitnehmerIn
 - Reduzierung der Arbeitszeit auf die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit
 - Verteilung der reduzierten Arbeitszeit, ob Teilzeit- oder Blockmodell, ist Bestandteil der Vereinbarung
 - Bezüge in Altersteilzeit betragen mindestens 70 Prozent des letzten Nettoeinkommens; die Aufstockungsleistung ist steuer- und sozialabgabenfrei.
 - Die vom Arbeitgeber zu entrichtenden Rentenversicherungsbeiträge beziehen sich auf 90 Prozent des Vollzeiteinkommens
 - Förderleistungen durch die Bundesanstalt für Arbeit von 20 Prozent der Aufstockungsleistung auf das ATZ-Nettoarbeitsentgelt MÖGLICH
-
- 1.1.2000 ● 1. Gesetz zur Fortentwicklung der Altersteilzeit, u. a. Eröffnung der Altersteilzeitoption auch für Teilzeitkräfte
-
- 1.7.2000 ● 1. Gesetz zur Fortentwicklung der Altersteilzeit
- Verlängerung des Altersteilzeitgesetzes bis Ende 2009
 - Erhöhung der Förderungshöchstdauer von 5 auf 6 Jahre

Anhang 2: Tarifliche Umsetzung am Beispiel der Metallindustrie

Was regeln die Tarifverträge?

Für die Metallindustrie bestehen drei Tarifverträge zur Altersteilzeit:

- Tarifvertrag Altersteilzeit vom 22. Juli 1998 bzw. 10. Februar 2005
- Tarifvertrag Beschäftigungsbrücke vom 31. März 2000
- Tarifvertrag Bruttoaufstockungsmodell vom 29. September 2004

Kernpunkte der tariflichen Regelungen zur Altersteilzeit:

Für Beschäftigte, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, besteht die Möglichkeit, mit ihrem Arbeitgeber einen Altersteilzeitvertrag abzuschließen. Einen Anspruch erhalten sie ab dem 57. Lebensjahr.

Der Anspruch wird jedoch auf 5 Prozent der Beschäftigten eines Betriebes begrenzt („Überforderungsschutz“).

Die Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses beträgt mindestens 2 und maximal 6 Jahre.

Der Regelfall der Altersteilzeit ist das so genannte Blockmodell (zunächst Arbeit in Vollzeit und anschließend Freistellung von der Arbeit).

Die Rentenabschläge werden durch Abfindungszahlungen am Ende der Altersteilzeit gemindert.

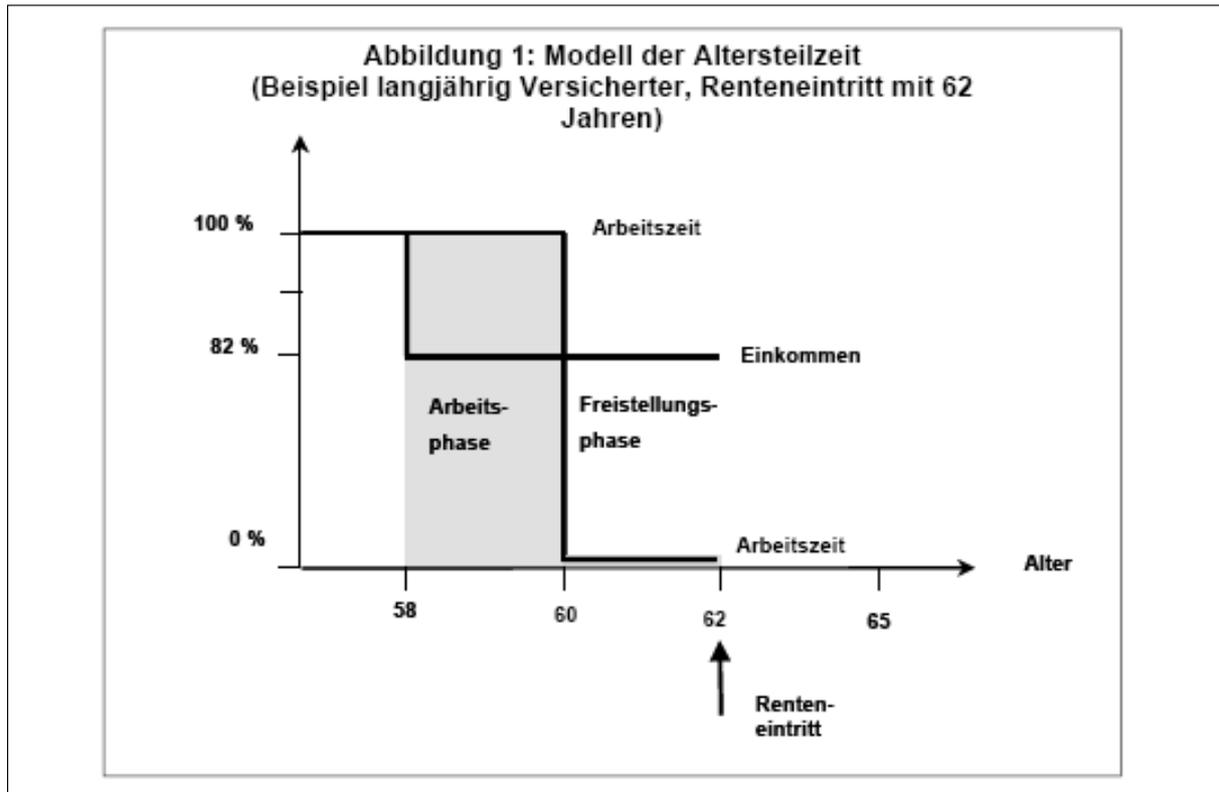
Während der Arbeitsphase der Altersteilzeit verbleibt den Beschäftigten ein Anspruch auf 50 Prozent des Urlaubs- bzw. Weihnachtsgeldes.

Der gesetzliche Aufstockungsbetrag (70 Prozent) wird auf 82 Prozent des vorherigen Einkommens erhöht.

Die Beiträge zur Rentenversicherung werden auf 90 bzw. 95 Prozent aufgestockt.

(IG Metall 2006: 19)

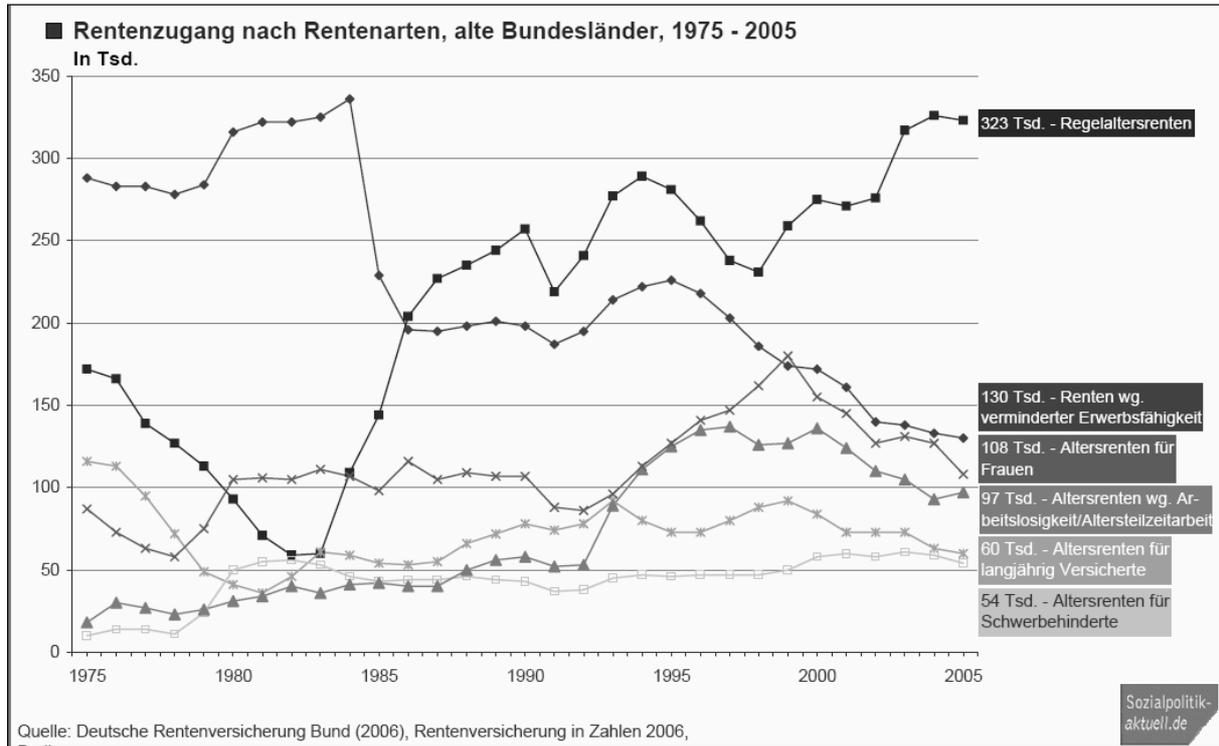
Abbildung 9: Modell der Altersteilzeit



Anhang 3: Statistiken zu Rentenzugängen und Inanspruchnahme von Altersteilzeit

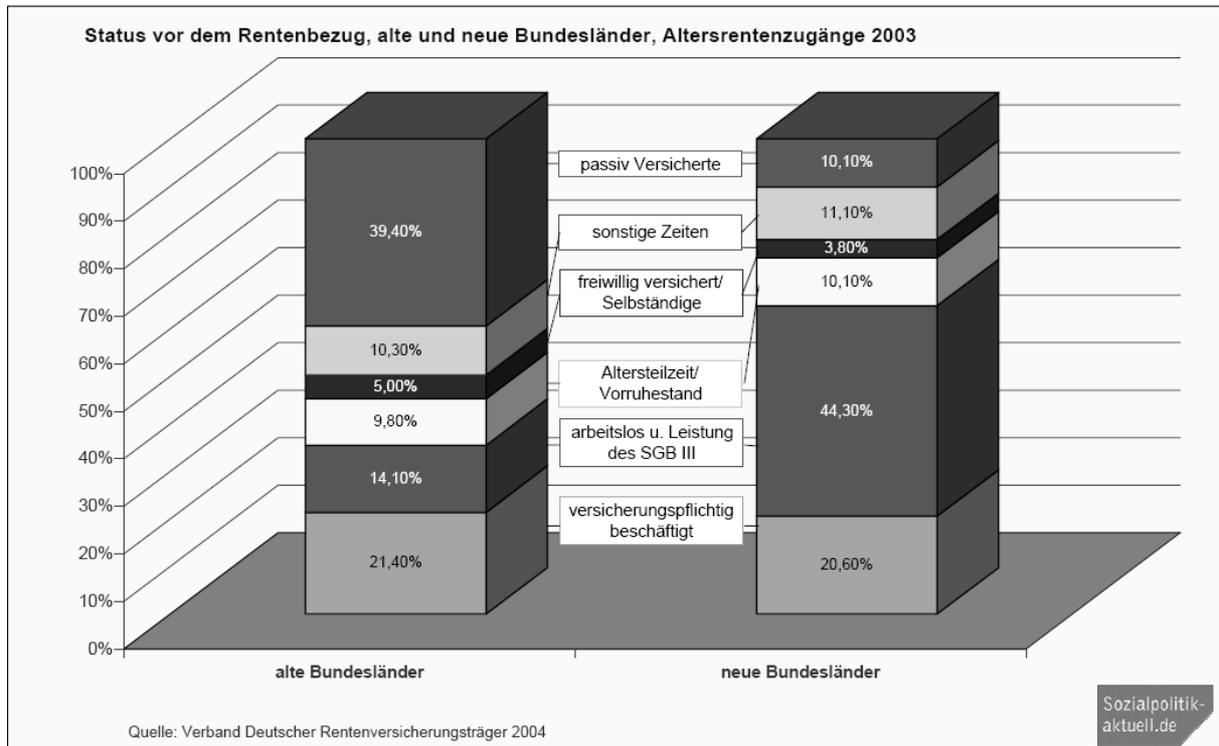
A. Rentenzugänge nach Rentenarten

Abbildung 10: Rentenzugänge nach Rentenarten, alte Bundesländer, 1975–2005



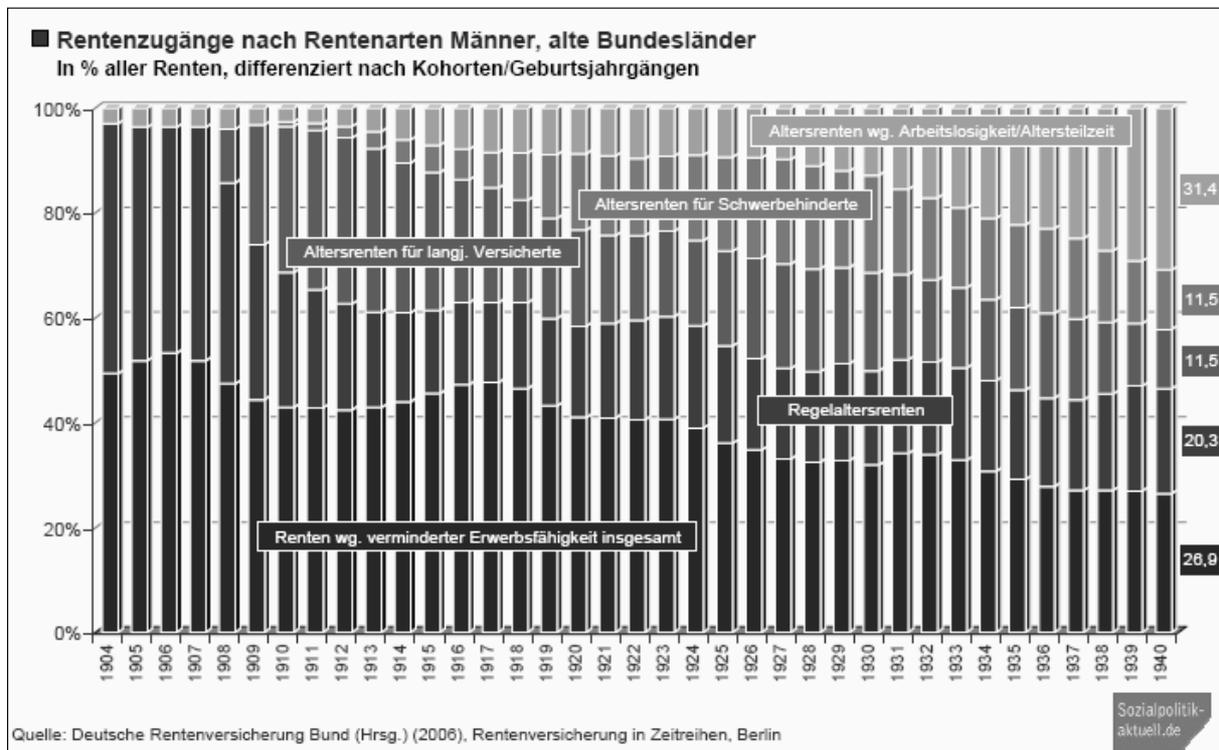
Quelle: Sozialpolitik-aktuell.de

Abbildung 11: Status vor dem Rentenbezug, alte und neue Bundesländer, Altersrentenzugänge 2003



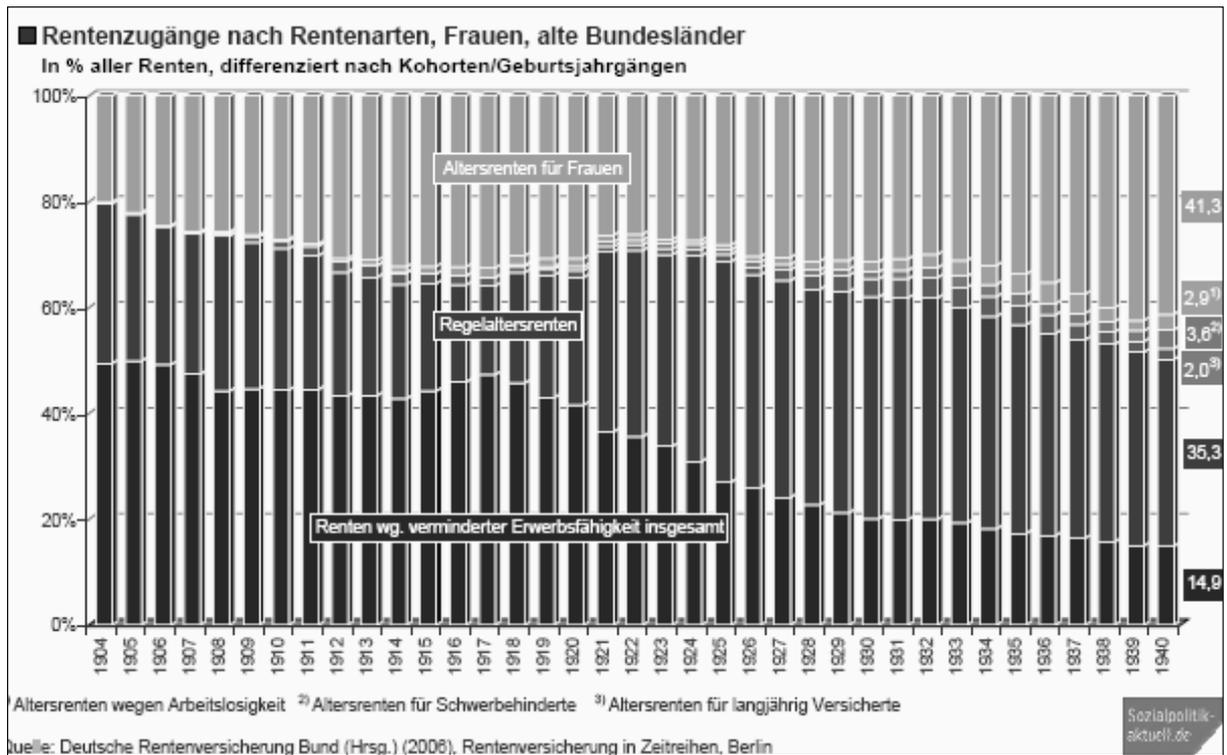
Quelle: Sozialpolitik-aktuell.de

Abbildung 12: Rentenzugänge nach Rentenarten, Männer, alte Bundesländer



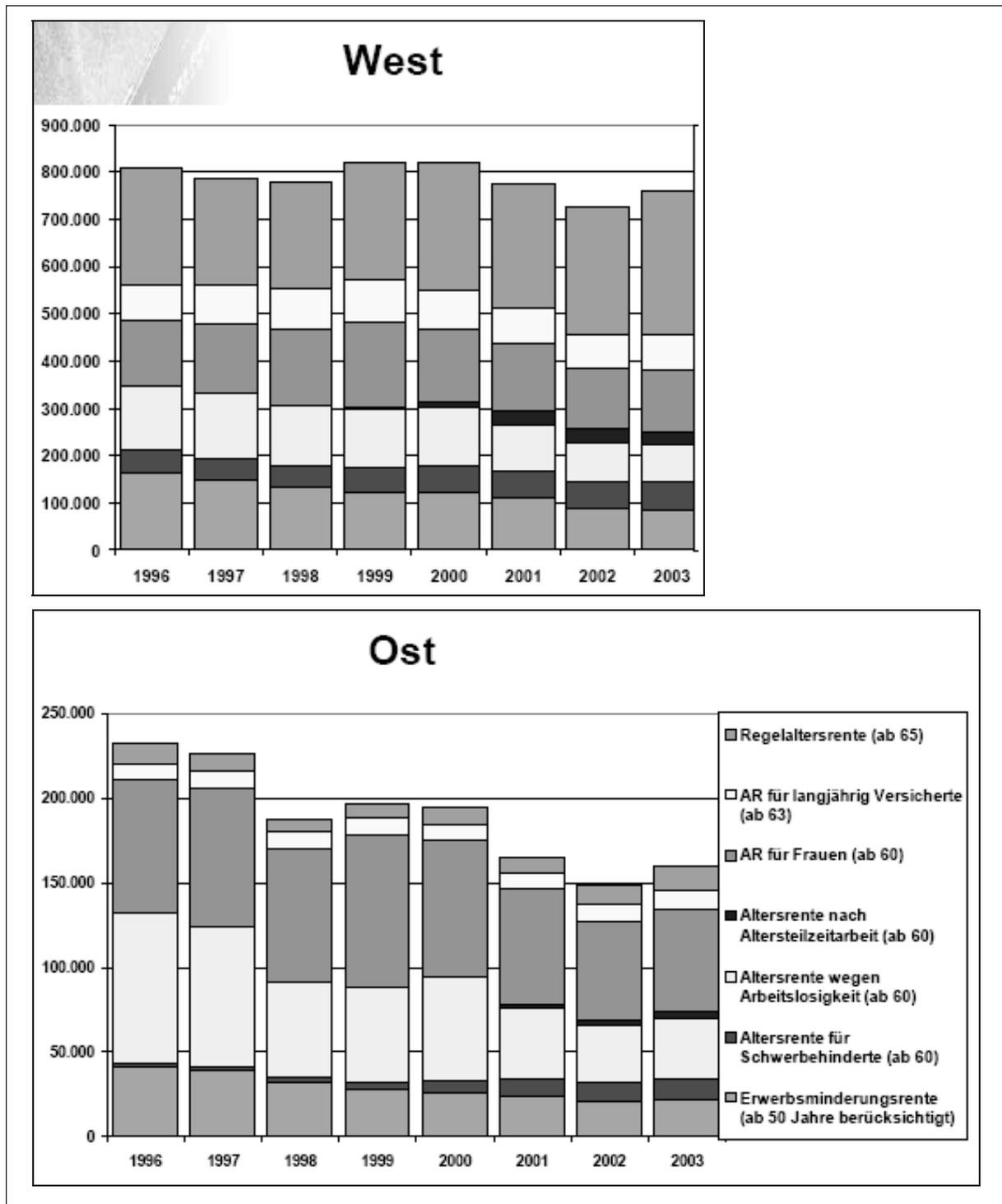
Quelle: Sozialpolitik-aktuell.de

Abbildung 13: Rentenzugänge nach Rentenarten, Frauen, alte Bundesländer



Quelle: Sozialpolitik-aktuell.de

Abbildung 14: Zugänge nach Versichertenarten Ost- und Westdeutschland



Quelle: Knuth / Büttner 2005

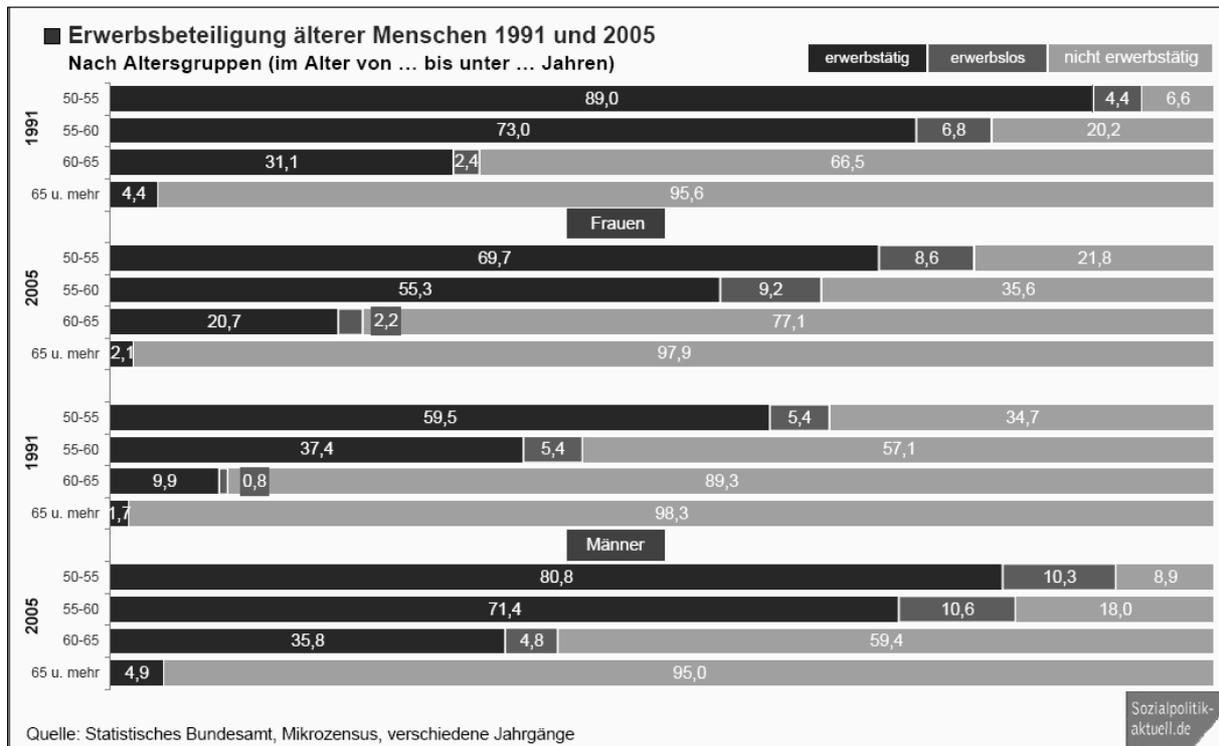
Tabelle 12: Rentenzugänge in Altersrente nach Altersteilzeitarbeit

Rentenzugänge in Altersrente nach Altersteilzeitarbeit		1998	1999	2000	2001	2002	2003
BRD	50-59 Jahre	0	0	0	0	0	0
	60 Jahre	21	1.618	5.411	12.287	12.202	9.795
	61 Jahre	56	1.794	3.672	6.954	8.093	6.582
	62 Jahre	54	856	3.077	8.667	9.067	7.934
	63 Jahre	3	107	699	2.677	4.056	7.839
	64 Jahre	0	9	14	99	526	935
	65 Jahre	0	1	1	3	13	31
	66- 69 Jahre	0	0	1	0	0	0
Männer	50-59 Jahre	0	0	0	0	0	0
	60 Jahre	21	1.566	5.289	11.809	11.743	9.411
	61 Jahre	56	1.790	3.667	6.924	7.894	6.354
	62 Jahre	54	854	3.068	8.619	9.031	7.884
	63 Jahre	3	107	696	2.660	4.001	7.785
	64 Jahre	0	8	13	97	520	914
	65 Jahre	0	1	1	3	12	30
	66- 69 Jahre	0	0	0	0	0	0
Frauen	50-59 Jahre	0	0	0	0	0	0
	60 Jahre	0	52	122	478	459	384
	61 Jahre	0	4	5	30	199	228
	62 Jahre	0	2	9	48	36	50
	63 Jahre	0	0	3	17	55	54
	64 Jahre	0	1	1	2	6	21
	65 Jahre	0	0	0	0	1	1
	66- 69 Jahre	0	0	1	0	0	0
BRD West	50-59 Jahre	0	0	0	0	0	0
	60 Jahre	19	1.457	5.155	11.636	11.403	9.105
	61 Jahre	56	1.678	3.447	6.466	7.349	5.924
	62 Jahre	54	811	2.842	7.585	7.821	6.856
	63 Jahre	3	105	661	2.275	3.322	6.318
	64 Jahre	0	9	14	88	383	660
	65 Jahre	0	1	1	3	11	26
	66- 69 Jahre	0	0	1	0	0	0
BRD Ost	50-59 Jahre	0	0	0	0	0	0
	60 Jahre	2	161	256	651	799	690
	61 Jahre	0	116	225	488	744	658
	62 Jahre	0	45	235	1.082	1.246	1.078
	63 Jahre	0	2	38	401	734	1.521
	64 Jahre	0	0	0	11	143	275
	65 Jahre	0	0	0	0	2	5
	66- 69 Jahre	0	0	0	0	0	0

Quelle: Büttner 2005

B. Arbeitszeit nach Alter, 2001

Abbildung 15: Erwerbsbeteiligung älterer Menschen 1991 und 2005



Quelle: Knuth 2005

Anhang 4: Tarifliche Regelungen zu Altersteilzeit

Tabelle 13: Tarifliche Regelungen zur Altersteilzeit

Tarifliche Regelungen zur Altersteilzeit - Überblick über ausgewählte Tarifbereiche -	
Bankgewerbe West und Ost, 440.100 AN	
<i>Regelungsvoraussetzung:</i>)
<i>Rechtsanspruch:</i>)
<i>Anspruchseinschränkung:</i>) gesetzliche Regelung
<i>Voraussetzung der AN:</i>)
<i>Entgeltaufstockung:</i>)
<i>Rentenbeitrag:</i>)
<i>Rentenaufstockung:</i>)
<i>Laufzeit bis:</i>	31.12.09
Bauhauptgewerbe¹ West und Ost u. Berlin-West u. -Ost, 679.600 Arb./Ang.	
<i>Regelungsvoraussetzung:</i>	auf der Grundlage des ATG Vereinbarung zwischen AG und AN oder freiwillige BV
<i>Rechtsanspruch:</i>)
<i>Anspruchseinschränkung:</i>)
<i>Voraussetzung der AN:</i>	55 J., 1080 Kalendertage versicherungspflichtige Beschäftigung in den letzten 5 J.
<i>Entgeltaufstockung:</i>	um 20 % des ATZ-Entgelts auf 70 % des bisherigen Nettoentgelts
<i>Rentenbeitrag:</i>	90 %
<i>Rentenaufstockung:</i>)
<i>Laufzeit bis:</i>	31.12.09
Chemische Industrie West und Ost, 595.500 AN	
<i>Regelungsvoraussetzung:</i>	AG teilt innerhalb von 2 Mon. schriftlich mit, ob er dem ATZ-Antrag entspricht bzw. ob ein Ausschlussgrund vorliegt; durch BV können u.a. Antragsverfahren und -frist, ATZ-Formen geregelt werden
<i>Rechtsanspruch:</i>)
<i>Anspruchseinschränkung:</i>	5 % d. AN, 30/40/50/60 % d. 55/56/57/58-jährigen AN kein Anspruch, wenn nach Halbierung der AZ keine versicherungspflichtige Beschäftigung vorliegt
<i>Voraussetzung der AN:</i>	55 J., 1080 Kalendertage in 5 J.,
<i>Entgeltaufstockung:</i>	um 40 % d. ATZ-Entgelts auf mindestens 85 % des bisherigen Nettoentgelts
<i>Rentenbeitrag:</i>	90 %
<i>Rentenaufstockung:</i>	230,08/281,21/383,47 € mtl. für AN in Tagschicht / teil- / vollkontinuierlicher Schicht für max. 48 Monate
<i>Laufzeit bis:</i>	31.12.09
Deutsche Bahn AG Konzern* West und Ost, 159.000 AN	
<i>Regelungsvoraussetzung:</i>	Vereinbarung zwischen AG und AN
<i>Rechtsanspruch:</i>)
<i>Anspruchseinschränkung:</i>)
<i>Voraussetzung der AN:</i>	55 J., 1080 Kalendertage sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in 5 J.
<i>Entgeltaufstockung:</i>	auf 85 % des bisherigen Nettoentgelts
<i>Rentenbeitrag:</i>	90 %
<i>Rentenaufstockung:</i>	4.000 - 12.000 €, gestaffelt nach Lj.
<i>Laufzeit bis:</i>	31.12.06 ohne Nachwirkung
* Hier die Unternehmen: DB Station & Service AG, DB Fernverkehr AG, DB Regio AG, Railion Deutschland AG, DB Netz AG.	
1) Durch freiwillige BV Erhöhung der Altersteilzeitleistungen möglich.	
Quelle: WSI-Tarifarchiv	Stand: 30.06.2004

Quelle: Bispinck / WSI-Tarifarchiv 2005

Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung ist das Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Gegründet wurde sie 1977 aus der Stiftung Mitbestimmung und der Hans-Böckler-Gesellschaft. Die Stiftung wirbt für Mitbestimmung als Gestaltungsprinzip einer demokratischen Gesellschaft und setzt sich dafür ein, die Möglichkeiten der Mitbestimmung zu erweitern.

Mitbestimmungsförderung und -beratung

Die Stiftung informiert und berät Mitglieder von Betriebs- und Personalräten sowie Vertreterinnen und Vertreter von Beschäftigten in Aufsichtsräten. Diese können sich mit Fragen zu Wirtschaft und Recht, Personal- und Sozialwesen oder Aus- und Weiterbildung an die Stiftung wenden. Die Expertinnen und Experten beraten auch, wenn es um neue Techniken oder den betrieblichen Arbeits- und Umweltschutz geht.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung forscht zu Themen, die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Bedeutung sind. Globalisierung, Beschäftigung und institutioneller Wandel, Arbeit, Verteilung und soziale Sicherung sowie Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik sind die Schwerpunkte. Das WSI-Tarifarchiv bietet umfangreiche Dokumentationen und fundierte Auswertungen zu allen Aspekten der Tarifpolitik.

Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK)

Das Ziel des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) in der Hans-Böckler-Stiftung ist es, gesamtwirtschaftliche Zusammenhänge zu erforschen und für die wirtschaftspolitische Beratung einzusetzen. Daneben stellt das IMK auf der Basis seiner Forschungs- und Beratungsarbeiten regelmäßig Konjunkturprognosen vor.

Forschungsförderung

Die Stiftung vergibt Forschungsaufträge zu Mitbestimmung, Strukturpolitik, Arbeitsgesellschaft, Öffentlicher Sektor und Sozialstaat. Im Mittelpunkt stehen Themen, die für Beschäftigte von Interesse sind.

Studienförderung

Als zweitgrößtes Studienförderungswerk der Bundesrepublik trägt die Stiftung dazu bei, soziale Ungleichheit im Bildungswesen zu überwinden. Sie fördert gewerkschaftlich und gesellschaftspolitisch engagierte Studierende und Promovierende mit Stipendien, Bildungsangeboten und der Vermittlung von Praktika. Insbesondere unterstützt sie Absolventinnen und Absolventen des zweiten Bildungsweges.

Öffentlichkeitsarbeit

Mit dem 14tägig erscheinenden Infodienst „Böckler Impuls“ begleitet die Stiftung die aktuellen politischen Debatten in den Themenfeldern Arbeit, Wirtschaft und Soziales. Das Magazin „Mitbestimmung“ und die „WSI-Mitteilungen“ informieren monatlich über Themen aus Arbeitswelt und Wissenschaft. Mit der Homepage www.boeckler.de bietet die Stiftung einen schnellen Zugang zu ihren Veranstaltungen, Publikationen, Beratungsangeboten und Forschungsergebnissen.

Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Telefax: 02 11/77 78-225
www.boeckler.de

**Hans Böckler
Stiftung** 

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

