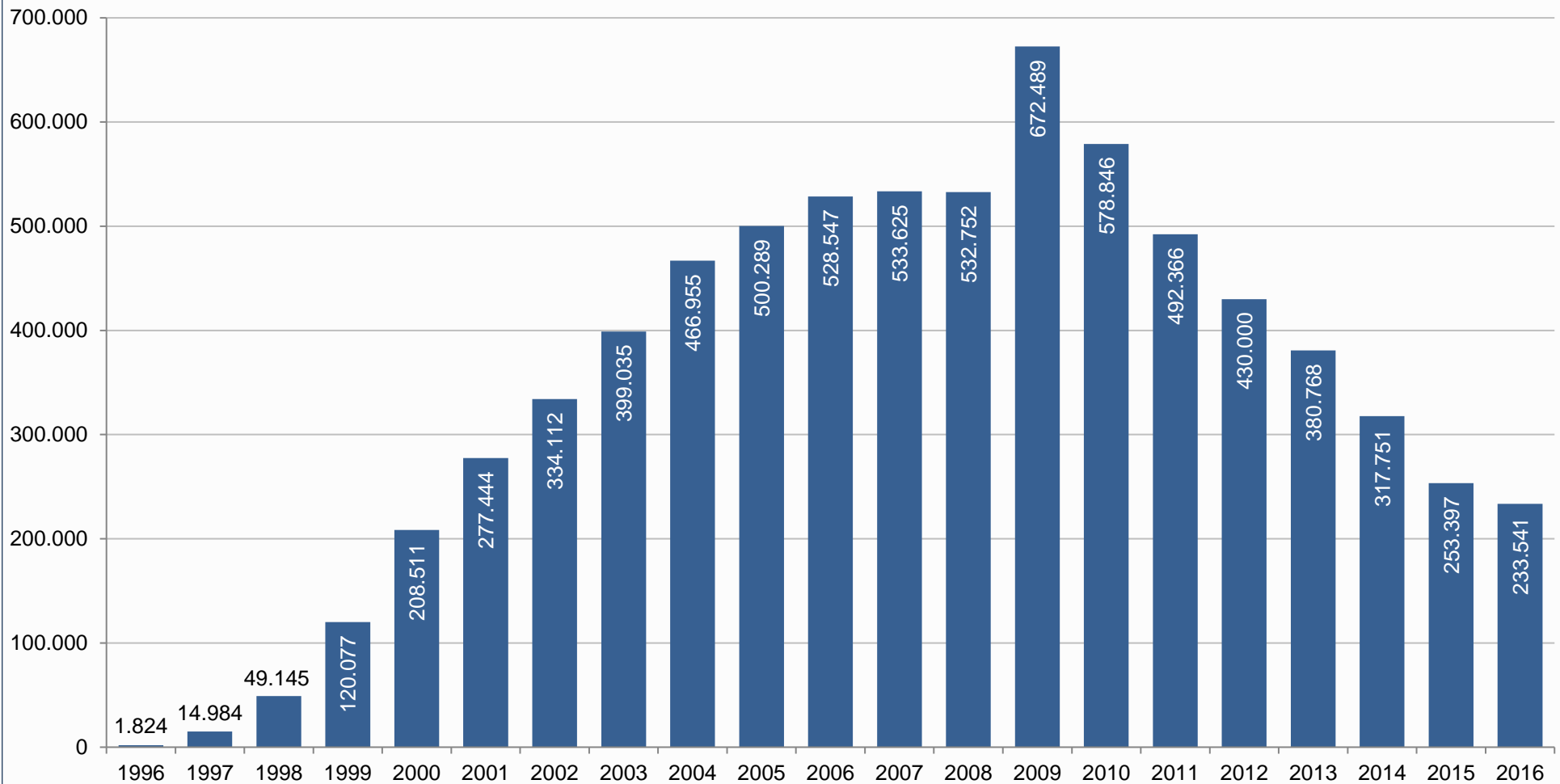


■ **Beschäftigte in Altersteilzeit 1996 - 2016**
Pflichtversicherte der gesetzlichen Rentenversicherung in Altersteilzeit



Quelle: Deutsche Rentenversicherung Bund (2018), Statistikportal der Deutschen Rentenversicherung

Beschäftigte (Pflichtversicherte in der gesetzlichen Rentenversicherung) 1996 – 2016 in Altersteilzeit

Die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten, die sich in Altersteilzeit befinden, hat bis zum Jahr 2009 stark zugenommen. 1996, mit Beginn der Altersteilzeitregelung, waren es etwa 2.000 Arbeitnehmer; 13 Jahre später hat sich die Zahl auf über 670.000 erhöht. In der Folgewirkung ist es zu einer Entlastung des Arbeitsangebots und auch der (registrierten) Arbeitslosenzahl gekommen. Über die Höhe des Entlastungseffektes besteht allerdings keine Einigkeit (vgl. zur sog. Stillen Reserve [Abbildung IV.34](#)).

Seit 2009 zeigt sich jedoch eine rückläufige Entwicklung der Altersteilzeitbeschäftigten, die in den Folgejahren anhalten dürfte, da die Neuzugänge zunehmend geringer ausfallen und die Bestandsfälle die Altersgrenzen erreichen. Dieser Rückgang der Neuzugänge ist verursacht durch die Beendigung der Förderung der Altersteilzeit durch die Bundesagentur für Arbeit und durch die Aufhebung der vorgezogenen Altersgrenze bei Arbeitslosigkeit und nach Altersteilzeit.

Altersteilzeit nach dem Altersteilzeitgesetz

Altersteilzeit ermöglicht es den Beschäftigten, ab dem 55. Lebensjahr ihre Arbeitszeit zu halbieren – entweder in Form eines Gleichverteilungsmodells (halbierte tägliche, wöchentliche oder monatliche Arbeitszeit) oder in Form eines Blockmodells. Das überwiegend praktizierte Blockmodell sieht vor, dass in der sog. Aktiv- bzw. Arbeitsphase vollzeitig gearbeitet und in der anschließenden Passiv- bzw. Freistellungsphase die Arbeitszeit auf Null reduziert wird. Das Ende der Altersteilzeit ist zwingend immer zugleich auch der Beginn der gesetzlichen Altersrente (vorgezogene oder Regelaltersrente). Bei beiden Formen zahlt der Arbeitgeber während der Gesamtphase der Altersteilzeit 50 % des Bruttoarbeitsentgelts. Er muss aber das hälftige Gehalt um mindestens 20 Prozent des Regelarbeitsentgelts aufstocken. Zugleich ist der Arbeitgeber verpflichtet, zusätzliche Rentenbeiträge (einschließlich der Arbeitnehmeranteile) von mindestens 80 Prozent des Regelarbeitsentgelts zu zahlen, um die Minderung der Rentenanwartschaften zu begrenzen. Gleichwohl entstehen Einbußen durch die Rentenabschläge, die bei einer vorzeitigen Inanspruchnahme einer Altersrenten in Anrechnung gebracht werden (0,3 % je vorgezogenen Monat).

Die Möglichkeit, in eine Altersteilzeit zu wechseln, besteht nur, wenn der Arbeitgeber zustimmt. In der Regel wird deshalb die Inanspruchnahme über per Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung geregelt. Entsprechende Tarifverträge gibt es beispielsweise in der Metall- und Chemieindustrie, im Bank- und Versicherungsgewerbe oder im öffentlichen Dienst. Diese Tarifverträge sehen in der Regel höhere Aufstockungsleistungen der Arbeitgeber vor, die Zahl der berechtigten Beschäftigten ist aber begrenzt (sog. Überforderungsklauseln).

Bis Ende 2009 wurden die Arbeitgeber durch Zuschüsse der Bundesagentur für Arbeit gefördert. Unter der Voraussetzung der Wiederbesetzung der frei gewordenen Stellen wurden dem Arbeitgeber der Aufstockungsbetrag und die zusätzlichen Rentenbeiträge erstattet. Diese Förderung ist mit dem Jahresbeginn 2010 für neue Altersteilzeitangebote ersatzlos entfallen.

Methodische Hinweise

Die Daten entstammen der Versichertenstatistik der gesetzlichen Rentenversicherung. Über die Zahl der geförderten Altersteilzeitfälle geben die Statistiken der Bundesagentur für Arbeit Auskunft. Unklar ist auch, ab welchem Lebensalter die Altersteilzeit begonnen wird.