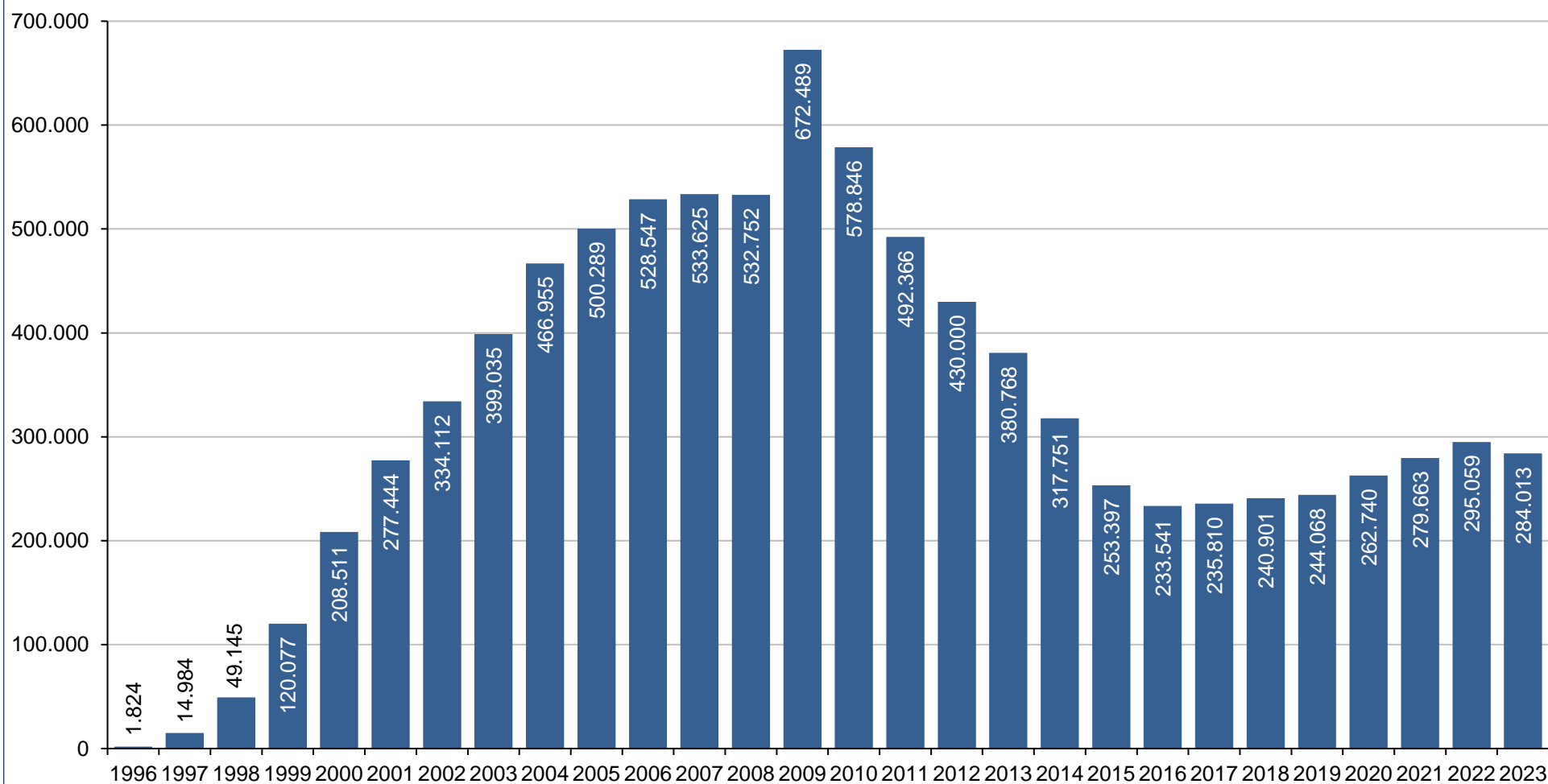


**■ Beschäftigte in Altersteilzeit 1996 - 2023<sup>1</sup>**  
**Pflichtversicherte der gesetzlichen Rentenversicherung in Altersteilzeit**



<sup>1</sup> Je zum Stichtag 31.12.

Quelle: Deutsche Rentenversicherung Bund (2025), Statistikportal der Deutschen Rentenversicherung;  
 Statistikband "Versicherte JJJJ" (versch. Jahrgänge)

## **Beschäftigte in Altersteilzeit 1996 – 2023**

Die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten, die sich in Altersteilzeit befinden, hat bis zum Jahr 2009 stark zugenommen. Im Jahr 1996, mit Beginn der Altersteilzeitregelung, waren es etwa 2.000 Arbeitnehmer\*innen; 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 dem Jahr 2009 zeigt sich eine stark rückläufige Entwicklung der Altersteilzeitbeschäftigten bis auf etwa 234 Tsd. im Jahr 2016. Bis zum Jahr 2022 war ein leichter, jedoch kontinuierlicher Wiederanstieg zu erkennen: so sind im Jahr 2022 insgesamt etwa 295 Tsd. Personen in Altersteilzeit beschäftigt. Im Jahr 2023 lag die Zahl mit etwa 284 Tsd. leicht darunter.

Der Rückgang bei der Altersteilzeitbeschäftigung seit dem Jahr 2009 kann darauf zurückgeführt werden, dass die Neuzugänge in Altersteilzeit geringer ausfallen und die Bestandsfälle die Altersgrenzen erreichen. Die Abnahme bei den Neuzugängen ist verursacht durch die Beendigung der Förderung der Altersteilzeit durch die Bundesagentur für Arbeit sowie durch die Aufhebung der vorgezogenen Altersgrenze bei Arbeitslosigkeit und nach Altersteilzeit. Ein Hintergrund des leichten Wiederanstiegs könnte sein, dass nach und nach die geburtenstarken Jahrgänge in die rentennahen Alter vorrücken, wodurch sich eine höhere Zahl potenzieller Nutzer\*innen der Altersteilzeit ergibt.

## **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 vollzeitlich 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 der Altersteilzeit zahlt der Arbeitgeber während der Gesamtphase 50 % des Bruttoarbeitsentgeltes. Um den Einkommensverlust für die Arbeitnehmer\*innen zu mindern, sieht das Altersteilzeitgesetz jedoch vor, dass der Arbeitgeber das hälftige Gehalt um mindestens 20 % des Regelarbeitsentgeltes aufstockt. Neben dieser Entgeltaufstockung ist der Arbeitgeber außerdem verpflichtet, zusätzliche Rentenbeiträge (einschließlich der Arbeitnehmeranteile) von mindestens 80 % des Regelarbeitsentgeltes zu zahlen, um die Minderung der Rentenanswartschaften zu begrenzen. Gleichwohl entstehen den Arbeitnehmer\*innen Einbußen durch die Rentenabschläge, die bei einer ggf. vorzeitigen Inanspruchnahme einer Altersrente 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 Möglichkeit der Inanspruchnahme 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 der Jahres 2009 wurden Arbeitgeber beim Einsatz von Altersteilzeit durch Zuschüsse der Bundesagentur für Arbeit für höchstens sechs Jahre gefördert. Unter der Voraussetzung der Wiederbesetzung der frei gewordenen Stellen wurden dem Arbeitgeber der Aufstockungsbetrag und die zusätzlichen Rentenbeiträge erstattet. Diese Förderung ist mit Jahresbeginn 2010 für neue Altersteilzeitangebote ersatzlos entfallen.

### **Methodische Hinweise**

Die Daten entstammen der Versichertenstatistik der gesetzlichen Rentenversicherung. Die Anzahl der Altersteilzeitbeschäftigten wird für das Berichtsjahr als Ganzes und zu einem Erhebungstichtag ausgewiesen. Die Daten dieser Abbildung beruhen auf dem Erhebungstichtag 31.12. des jeweiligen Berichtsjahres. Als Altersteilzeitbeschäftigte am Erhebungstichtag werden alle Beschäftigten bezeichnet, die am Erhebungstichtag eine Beschäftigung im Sinne des Altersteilzeitgesetzes ausgeübt haben und für die Versicherungspflicht als Arbeitnehmer\*in gemäß § 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI bestanden hat. Die Anzahl der Altersteilzeitbeschäftigten nach Berichtsjahr ist höher, da hier alle Altersteilzeitbeschäftigten des Jahres gezählt werden, also auch solche, die die Altersteilzeit während des Jahres verlassen haben.