

# Altersteilzeit wirkt

**Wenn Betriebe Altersteilzeit anbieten, sinkt die Arbeitslosigkeit unter Älteren. Die Sozialkassen werden dadurch entlastet.**

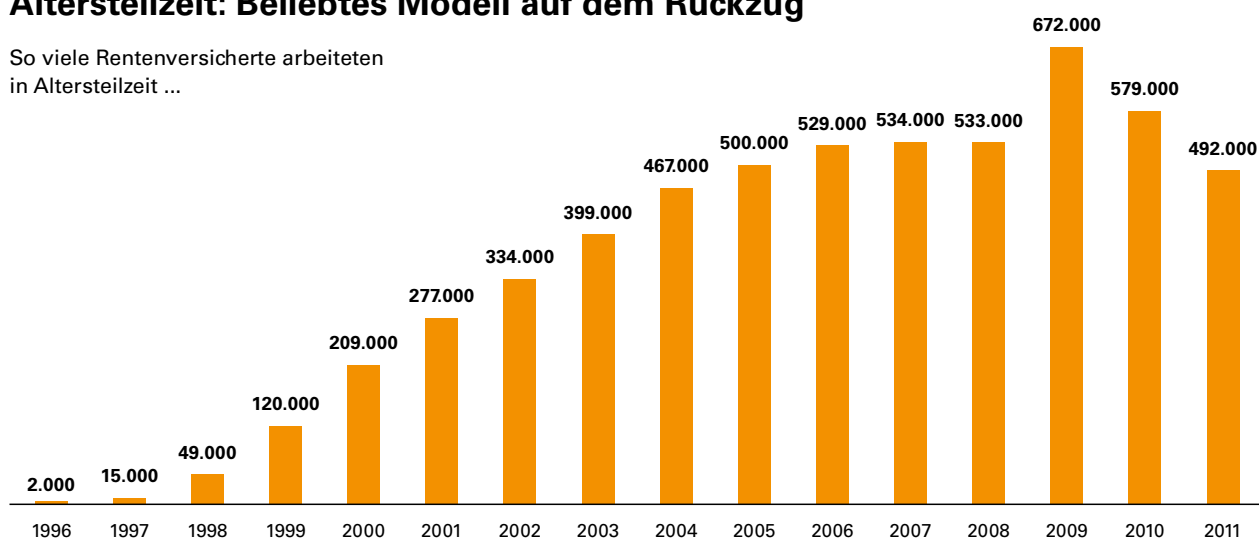
Die Rente mit 67 zwingt Beschäftigte, immer länger im Job durchzuhalten. Umso wichtiger werden Arbeitsmodelle, die speziell auf Ältere zugeschnitten sind – zum Beispiel Altersteilzeit. Martin Huber, Michael Lechner und Conny Wunsch haben untersucht, wie wirksam dieses betriebliche Instrument ist.\* Die Ökonomen von den Universitäten St. Gallen und Basel kommen zu dem Ergebnis, dass es grundsätzlich sinnvoll ist, Altersteilzeit zu ermöglichen: Ältere Beschäftig-

tegrierten Erwerbsbiografien. In ihren Berechnungen haben die Forscher zahlreiche betriebliche Faktoren wie etwa die Branche, den Organisationsgrad oder die Betriebsgröße und Merkmale der Belegschaften wie die Qualifikationsstruktur, den Altersdurchschnitt oder den Frauenanteil berücksichtigt.

Der Analyse zufolge hat Altersteilzeit keinen Einfluss auf den Zeitpunkt, an dem Ältere den Arbeitsmarkt verlassen, wenn man die Betriebe insgesamt betrachtet. Sie reduziert

## Altersteilzeit: Beliebtes Modell auf dem Rückzug

So viele Rentenversicherte arbeiteten in Altersteilzeit ...



Werte jeweils zum 31.12. des Jahres; Quelle: Deutsche Rentenversicherung 2013 | © Hans-Böckler-Stiftung 2013

te sind vor der Rente seltener auf Arbeitslosenunterstützung angewiesen, in Ostdeutschland arbeiten sie länger.

Rechtlich geregelt ist die Altersteilzeit seit 1996. Sie ermöglicht Beschäftigten über 55 Jahren, ihre Arbeitszeit entweder durchgehend zu halbieren oder im Blockmodell zunächst Vollzeit zu arbeiten und anschließend früher aus dem Berufsleben auszuschneiden. Während der gesamten Zeit zahlt der Arbeitgeber 50 Prozent des Bruttolohns. Bis 2010 gab es öffentliche Fördergelder: Wenn Betriebe frei gewordene Stellen mit Arbeitslosen oder jungen Jobsuchenden besetzten, stockte die Bundesagentur für Arbeit (BA) die Zahlungen der Arbeitgeber auf. Mithilfe der Zuschüsse kamen die älteren Beschäftigten auf 70 Prozent des Nettogehalts und 90 Prozent der Rentenbeiträge. Die Zahl der Arbeitnehmer in Altersteilzeit ist nach der Einführung rasch gestiegen – bis auf 672.000 im Jahr 2009. Die Ausgaben für die Förderung betragen 2010 etwa 1,3 Milliarden Euro.

Ein Ziel des Gesetzgebers sei es gewesen, Älteren eine längere Teilhabe am Erwerbsleben zu ermöglichen, schreiben Huber, Lechner und Wunsch. Inwieweit das gelungen ist, haben sie anhand dreier Datensätze des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) untersucht: des IAB-Betriebspanels, des Betriebs-Historik-Panels und der In-

aber die Arbeitslosigkeit auf dem Weg zur Rente und sorgt für ein höheres Einkommen. Statt sich arbeitslos zu melden, wechselten Beschäftigte am Ende ihres Berufslebens oft in die zweite Phase des Blockmodells, beobachten die Ökonomen. Aus Sicht der Politik könne das durchaus als Fortschritt interpretiert werden. Denn die Kosten für den vorgezogenen Ruhestand trage so der Arbeitgeber statt der Sozialversicherung. Werden die ostdeutschen Betriebe separat betrachtet, zeigt sich ein weiterer Effekt: In den neuen Bundesländern arbeiten Männer im Schnitt sieben und Frauen sechs Monate länger, wenn ihr Arbeitgeber Altersteilzeit anbietet.

Alles in allem, so Huber, Lechner und Wunsch, sprechen die Ergebnisse dafür, dass Altersteilzeit durchaus dazu beitragen kann, die negativen Effekte der geringen Arbeitsmarktintegration Älterer zu lindern. Gerade bei vergleichsweise schwierigen Arbeitsmarktbedingungen profitierten Beschäftigte am Ende ihres Berufslebens. Daher empfehlen die Forscher, Betriebe zur Einführung von Altersteilzeit zu ermutigen. ◀

\* Quelle: Martin Huber, Michael Lechner, Conny Wunsch: The Effect of Firms' Partial Retirement Policies on the Labour Market Outcomes of Their Employees, IZA Discussion Paper 7513, Juli 2013  
[Link zur Studie unter boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)