
ALTERSTEILZEIT

Bedeutung der Altersteilzeit

Die Altersteilzeit stellt ein Modell der Arbeitszeitreduzierung beim Übergang in den Ruhestand dar und basiert auf einer Teilzeitregelung (s. Steckbrief ‚Teilzeit‘). Dazu stehen verschiedene Möglichkeiten zur Verfügung. Die Arbeitszeit kann für die gesamte Dauer halbiert werden. Dies entspricht einer klassischen Teilzeitstelle. Andererseits kann das Arbeitsverhältnis für die erste Hälfte der Altersteilzeit als Vollzeitstelle ausgestaltet werden, während für die zweite Hälfte keine Arbeitszeit mehr anfällt. Daneben ist eine sukzessive Verringerung der Arbeitszeit möglich. In diesem Fall ist die Einrichtung eines Arbeitszeitkontos zwingend erforderlich.

Vor- und Nachteile für Beschäftigte und Arbeitgeber

Ältere Arbeitnehmende profitieren von einer an ihre Bedürfnisse angepassten, reduzierten Arbeitszeit. Dies kann ihre Motivation und Leistungsfähigkeit steigern und zugleich den Unternehmen zugutekommen. Diese sind unter dem Eindruck des Fachkräftemangels nun wieder stärker bestrebt, ältere Mitarbeitende möglichst lange an den Betrieb zu binden, um von ihrer Erfahrung zu profitieren. Zugleich bietet die Altersteilzeit gute Rahmenbedingungen für die Einarbeitung neuer Arbeitskräfte, die als Tandem oder Mentoring durch die in Altersteilzeit befindlichen Mitarbeitenden geschehen kann.

Rechtliche Rahmenbedingungen

Seit dem Ende der staatlich geförderten Altersteilzeit im Jahr 2009 ist eine Nutzung dieses Arbeitszeitmodells nur im Rahmen tariflicher oder betrieblicher Vereinbarungen möglich. Die Option, in Altersteilzeit gehen zu können, ist jedoch für niemanden eine Verpflichtung, dies auch zu tun.

Hinweise zur Ausgestaltung

Beim Blockmodell entfallen die meisten Vorteile für Beschäftigte und das Unternehmen. Auch unter altersgemäßen Entlastungsaspekten ist eines der anderen beiden Modelle zu empfehlen. In diesem Fall sollte das Ausmaß der Arbeitszeitreduzierung, sowie Lage und Dauer der Arbeitszeit die Leistungsfähigkeit und individuellen Bedürfnisse der Beschäftigten berücksichtigen. Ebenso sind Vertretungs- und Nachfolgeregelungen für die jeweiligen Stellen zu empfehlen.

Quelle:

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (Hrsg.) (2017): Flexible Arbeitszeitmodelle. Überblick und Umsetzung. Dortmund.