



Früher raus aus dem Beruf – Für und Wider der Altersteilzeit

Onlineveranstaltung Altersteilzeit ermöglicht älteren Erwerbstätigen einen gleitenden Übergang in den Ruhestand. Eine frühzeitige Verständigung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist ausschlaggebend, damit der sanfte Renteneintritt gelingt. Die Dornbach GmbH begleitet Unternehmen und Angestellte, um ihren individuell passenden Weg zu finden.

trägen ausgestattet sind, einen vorzeitigen Ruhestand zu ermöglichen. Vor allem, wenn gleichzeitig junge und möglicherweise kostengünstigere Arbeitnehmer bereitstehen. „Je größer das Unternehmen, umso mehr wurde bislang das Instrument Altersteilzeit weiterhin genutzt, um älteren Arbeitnehmern einen gleitenden Übergang in den Ruhestand zu ermöglichen. In letzter Zeit bieten aber auch mittelständische Unternehmen langjährigen Arbeitnehmern diese Möglichkeit an.“

Ob auf Humankapital und betriebspezifisches Know-how verzichtet werden kann, ist eine Einzelfallentscheidung. Sie hängt sicher auch davon ab, wie hoch spezialisiert ein Mitarbeiter ist. In Branchen mit hohem Fachkräftemangel, beispielsweise der Pflege, im Handwerk oder Ingenieurwesen, stellt sich zudem die Frage nach der Neubesetzung. Fehlendes Personal hat direkten Einfluss auf den Betriebserfolg. Immer mehr Unternehmen müssen schon heute ihre Geschäfte einschränken, weil Fachkräfte fehlen.

Beim Fachkräftemangel kommt es auf alle an. Geht es nach Bundeskanzler Scholz, sollten zukünftig mehr Arbeitnehmer bis zum Ende ihrer Lebensarbeitszeit in ihren Berufen verbleiben. Im Dezember 2022 wies er darauf hin, dass zu viele Erwerbstätige vor dem 67. Lebensjahr in den Ruhestand versetzt werden.

Die geburtenstarken Jahrgänge der sogenannten Babyboomer werden ab 2025 regulär in Rente gehen. Allein für Rheinland-Pfalz bedeutet dies rund eine Million zusätzliche Rentner in den kommenden zehn Jahren.

Es ist fraglich, ob sich der deutsche Arbeitsmarkt zukünftig noch Altersteilzeitregelungen in bisherigem Umfang wird leisten können. Bis zum Jahr 2030 fehlen Schätzungen zufolge bundesweit sechs Millionen Fachkräfte.

Migration, bessere Startmöglichkeiten für junge Leute und eine attraktivere Vereinbarkeit von Job und Familie werden den Wirtschaftsstandort allein nicht stabilisieren können. Es wird auch auf die älteren Erwerbstätigen ankommen. Ihr Wissen und ihre Erfahrung werden ein elementarer Baustein zur Stabilisierung sein. Hierbei sind die Unternehmen in der Pflicht, Konzepte zu entwickeln, damit Mitarbeiter in unterschiedlichen Lebenslagen gezielt befähigt und gefördert werden. Individuelle Bedürfnisse müssen hierbei berücksichtigt werden, um die Arbeitsqualität über die gesamte Erwerbsdauer aufrechtzuerhalten.

viduellen Verständigung. Eine frühzeitige Abwägung darüber, ob finanzielle Einbußen hinnehmbar sind und private Vorsorge entstehende Lücken schließen kann, ist unabdingbar.

Altersteilzeit als Management-Tool

Bis zum Jahr 2010 konnten Unternehmen bei der Bundesagentur für Arbeit eine Förderung für die Altersteilzeit beantragen. Seither ist der finanzielle Aufwand höher, Mitarbeiter vorzeitig in den Ruhestand zu versetzen.

Insbesondere Großunternehmen nutzen Altersteilzeitmodelle jedoch nach wie vor zahlreich als Instrument zur Kosteneinsparung. Global agierende Unternehmen können auch in Zeiten von Fachkräftemangel auf einen großen Bewerberpool zurückgreifen. Dann kann es sinnvoll sein, Angestellten, die mit teuren Altver-

Zur Onlineveranstaltung

Die kostenlose **Onlineveranstaltung „Altersteilzeit – Win-Win Situation für Arbeitgeber und Arbeitnehmer?“** ist eine Kooperation von rz-Media und der Steuer- und Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Dornbach. Sie findet am Donnerstag, 16. März, von 18-19.30 Uhr statt. **Anmeldungen unter:** <https://lp.rz-forum.de/>



Von Anika Tilemann

Ältere Arbeitnehmer sehen sich oft hohen Belastungen im Job ausgesetzt. Die sich stetig ändernden Anforderungen in einer zunehmend digitalisierten Arbeitswelt wecken bei vielen den Wunsch, den Renteneintritt vorzuziehen. Auch für Unternehmen kann die vorzeitige Freistellung von Erwerbstätigen sinnvoll sein, wenn etwa strukturelle Prozesse Personalabbau notwendig machen oder eine Verjüngung der Belegschaft gewünscht ist. Die Altersteilzeit kommt diesem Wunsch entgegen. Die Restlebensarbeitszeit wird hierbei im Gesamtzeitraum um die Hälfte reduziert.

Unabhängig vom Umsetzungsmodell sind Arbeitgeber verpflichtet, eine Entgeltaufstockung von mindestens 20 Prozent im Gesamtzeitraum zu zahlen. Melanie Guttman, Krankenkassenbetriebswirtin und Rentenberaterin bei der Dornbach GmbH erläutert: „Arbeitnehmer können sogar auch bei der Inanspruchnahme von Altersteilzeit unter bestimmten Umständen abschlagsfrei in Rente gehen.“

Dennoch müssen sich Erwerbstätige im Klaren darüber sein, dass eine Entgeltminderung während der Altersteilzeit Auswirkungen auf die spätere Rentenzahlung hat. Auch sind zusätzliche Leistungen des Arbeitgebers wie zum Beispiel sonstige Zahlungen und Zulagen, der Dienstwagen oder das Diensthandy nicht länger garantiert. Sie obliegen der indi-

