Die ATZ ist tot – es lebe die ATZ

Das Blockmodell der Altersteilzeit soll verschwinden – und dann?

Gefragt ist nun die Kreativität der Praktiker statt der bisherigen Verweigerungshaltung der „üblichen Verdächtigen".

RA Alexander R. Zumkeller, MBA, Wirtschaftsmediator, Präsident des Bundesverbandes der Arbeitsrechtler in Unternehmen e.V. (BVAU); Mitglied des Vorstands und Arbeitsdirektor sowie Country HRO eines globalen Konzerns der Elektro- und Automationsindustrie.

Es gibt eine Passage in den Empfehlungen der Alterssicherungskommission, die praktisch alle Stakeholder gleichermaßen ablehnen:

> „Empfehlung 13:
> Die Kommission empfiehlt, die Altersgrenze für die Inanspruchnahme von Altersteilzeit von derzeit 55 Jahren auf 58 Jahre anzuheben und künftig an die Regelaltersgrenze zu koppeln. Altersteilzeit im Blockmodell soll nicht mehr länger möglich sein."

Nun, wenn wirklich alle dagegen sind, könnte man fast meinen: Da muss etwas dran sein.

Die Argumente der Kommission …

Eigentlich, ja eigentlich verlässt die Kommission mit ihrer Begründung bereits ein Stück weit ihre eigentliche Zuständigkeit. Es geht nicht mehr nur um Alterssicherung, sondern sehr handfest um Arbeitsmarktpolitik: „*Die Abschaffung des Blockmodells kann die Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmenden steigern und wirkt damit dem Fachkräftemangel entgegen.*" Das klingt auf den ersten Blick plausibel. Auf den zweiten Blick aber trägt diese Begründung nicht vollständig. Aus zwei Gründen:

Erstens gibt es Beschäftigte – auch heute noch –, die nach einem langen Erwerbsleben schlicht nicht mehr können. Nicht aus Bequemlichkeit, sondern weil Körper und Kräfte Grenzen haben. Wer 45 oder 50 Jahre lang körperlich hart gearbeitet hat, wird seine Erwerbsbeteiligung nicht dadurch erhöhen, dass man ihm ein anderes Modell vorsetzt. Er wird es schlicht nicht können. Natürlich gibt es Ausnahmen, natürlich gibt es Tätigkeiten, bei denen Teilzeit bis zuletzt funktionieren mag. Aber eben nicht immer. Und nicht überall.

Zweitens ist es in der betrieblichen Wirklichkeit keineswegs trivial, Beschäftigte vier bis sechs Jahre lang mit exakt 50% Arbeitszeit einzusetzen. Idealtypisch war Altersteilzeit einmal als gleitender Übergang in den Ruhestand gedacht. Ja, das Blockmodell erfüllt diesen Gedanken nur begrenzt. Aber das starre 50%-Modell tut es auch nicht automatisch besser. Und wer glaubt, man finde ohne Weiteres ein 50%-Pendant aus der Nachfolgegeneration, lasse dieses vier bis sechs Jahre mitlaufen und organisiere nebenbei geordnete Übergabe und effizienten Know-how-Transfer, der hat sich den Arbeitsmarkt vermutlich länger nicht angesehen. Für 150% – also Altersteilzeit plus volle Nachfolge – reichen zudem in vielen Unternehmen schlicht die Budgets nicht. Und im Übrigen – sollte die „Lifestyle"-Teilzeit nicht zuletzt abgeschafft werden? Aus

GASTKOMMENTAR

„Einmal an einem Strang ziehen, einmal in dieselbe Richtung denken – das wäre das Gebot der Stunde."

welchem Paralleluniversum soll das 50%-Pendant denn stammen?

… und die Kritik der Widersacher

Die Gegenwehr kommt im Wesentlichen aus zwei Richtungen. Die einen sehen in der ATZ ein bewährtes Restrukturierungsinstrument. Die anderen betonen ihre sozialpolitische Qualität: als geordneter, fairer und für viele auch verdienter Weg aus einem langen Erwerbsleben heraus – und zugleich als Puffer, wenn Unternehmen umbauen müssen. Beides ist nicht falsch. Beides greift aber zu kurz, wenn es beim bloßen Nein bleibt.

Vermittlung tut not

Bei der Diskussion um das Für und Wider der ATZ werden vielfach Positionen vertreten, nicht Interessen. Das ist ein Unterschied. Positionen lauten: *„weg damit"* oder *„bloß nicht anfassen"*. Interessen fragen: *„Was brauchen Beschäftigte?"*, *„Was brauchen Unternehmen?"* und *„Wie lässt sich beides in ein funktionierendes Modell übersetzen?"*

Die Bundesregierung braucht keine Neinsager. Die politische Richtung ist erkennbar. Es gibt nun genau zwei Möglichkeiten: Nein sagen – und dann kommt das Aus der ATZ womöglich unreflektiert und ohne praktikablen Ausweg – oder mitarbeiten an der Frage, wie das Ziel sinnvoll erreicht werden kann. Ich gehöre zu den Vertretern der zweiten Fraktion.

Was macht die ATZ so attraktiv?

Für Beschäftigte ist die ATZ vor allem eines: ein vertrauter Übergang. Kein Wechsel in eine Transfergesellschaft, kein Gang nach Canossa (aka Arbeitsamt), keine neue Abrechnung, keine neue Organisation, kein Sprung ins Ungewisse. Stattdessen: der angestammte Arbeitgeber, ein geordneter Ablauf, ein halbwegs planbares Versorgungsniveau. Das ist psychologisch mehr wert, als manche Excel-Tabelle zeigt.

Für Arbeitgeber ist die ATZ ebenfalls attraktiv. Sie ist akzeptiert, sie schafft Planbarkeit und sie ermöglicht – ja, eine Unsitte, aber Realität –, den Headcount zu senken, häufig in der Passivphase sogar auf Null. Sie ist teuer, gewiss. Aber häufig immer noch besser kalkulierbar als Abfindung, Transfergesellschaft und der ganze administrative und finanzielle Rattenschwanz darum herum.

Und ja: Genau deshalb wird dieses Instrument weiterhin gebraucht. Nicht aus Nostalgie. Nicht, weil man am Alten hängt. Sondern weil es ein praktisches Problem löst. Die bessere Frage lautet also nicht: *„ATZ: ja oder nein?"* Sondern: *„Gibt es ein Modell, das die Vorteile erhält und die politischen Ziele trotzdem aufnimmt?"*

Schauen wir zunächst auf die finanzielle Seite. Attraktiv wird die heutige ATZ vor allem durch zwei Mechaniken: steuerfreie Aufstockungsbeträge – vom gerne übersehenen Progressionsvorbehalt einmal abgesehen – und zusätzliche Beiträge zur Rentenversicherung. Das ist keine Magie, sondern schlicht kluge finanzielle Architektur. Die Frage ist: Lässt sich diese Architektur anders nachbauen?

Ein Alternativmodell

Ein Beispielsfall, bewusst vereinfacht: Ein 60-jähriger Beschäftigter soll nach 24 Jahren Betriebszugehörigkeit in eine vierjährige ATZ wechseln. Sein Bruttomonatsentgelt beträgt 4.000 €. Natürlich unterscheiden sich Steuer und Sozialversicherung im Einzelfall; hier geht es aber nur um das Prinzip. Bei einer Aufstockung auf 70% kämen in der ATZ statt bisher in Vollzeit 2.800 € netto nach Steuern und Progression etwa 1.930 € netto an. Die Rentenaufstockung auf im Beispiel 80% läge bei rund 175 € im Monat.

Fallen die Steuerprivilegien künftig weg, läge die Netto-Differenz in dieser Beispielrechnung ungefähr bei 80 € bis 90 €. Um den bisherigen Nettoeffekt auszugleichen, müsste der Arbeitgeber – je nach Progression – etwa 20% bis 30% mehr aufwenden; sagen wir modellhaft rund 120 €. Die zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge lägen nach Steuer- und Beitragswirkung bei etwa 210 €, also rund 35 € mehr als heute.

Kurz gesagt: Gegenüber der heutigen ATZ, für die der Arbeitgeber im Beispiel rund 485 € monatlich zusätzlich aufwendet, kämen weitere etwa 155 € hinzu. Bei einer vierjährigen Laufzeit wären das nicht knapp 25.000 €, sondern großzügig gerechnet maximal etwa 35.000 €. [Die Rechnungen wurden KI-unterstützt erstellt, sind also hoffentlich richtig!?!] Würde derselbe Beschäftigte mit einer „Regelabfindung" nach KSchG ausscheiden, läge diese jedoch bei 48.000 €.

Mit anderen Worten: Das Problem ist nicht zwingend ein zusätzlicher Geldaufwand, sondern seine kluge Allokation. Was spricht also gegen eine Block-ATZ, die diesen Nachteil berücksichtigt und bei der der Arbeitgeber den Nettoverlust ausgleicht? Der Einzelfall muss zwar je nach Entgelt, Steuer- und Sozialversicherungslast skaliert werden – mir geht es jedoch um das Prinzip.

Dabei gäbe es sogar Vorteile gegenüber der bisherigen ATZ: kein Problem, wenn doch einmal Mehrarbeit anfällt, volle Vertragsautonomie bei Verkürzung oder Verlängerung und alle von den Stakeholdern geltend gemachten oben erwähnten Pluspunkte blieben ebenfalls erhalten. Dieses Modell wäre zwar teurer als das heutige ATZ-Modell. Es wäre aber eben nicht teurer als viele unternehmensübliche Abfindungsregelungen.

Und der Haken dabei?

Erstens: Es ist nur ein Modell. Heißt: Es braucht Zeit, bis die Stellschrauben passen, bis Tarifparteien oder Betriebsparteien verhandelt haben und bis das Ganze in der betrieblichen Praxis landet. Zwei, drei Jahre sind da schnell vergangen.

Zweitens: die Rente. Man bräuchte eine Öffnung der gesetzlichen Rentenversicherung, damit solche zusätzlichen Beiträge überhaupt gezielt eingezahlt werden können. Einen Nachteil hätte die Rentenversicherung dadurch nicht – auch nicht später in der Auszahlungsphase. Denn die Beiträge wären ja erbracht.

Der entscheidende Faktor ist also Zeit. Doch die Transformation läuft nicht irgendwann, sie läuft jetzt. Ein sofortiges „Aus" des ATZ-Blockmodells würde deshalb nicht gestalten, sondern abbrechen.

Was dennoch bleiben muss

Bleiben muss ein Modell, das hält, was bei Einführung der ATZ einmal gemeint war: ein gleitender Übergang in die Rente. Es gibt Unternehmen, die das bereits praktizieren – etwa bei sechs Jahren Laufzeit: zwei Jahre 100%, zwei Jahre 50% und zwei Jahre 0% Arbeitsleistung. Oder bei fünf Jahren: zunächst 100%, dann 75%, dann 50%, dann 25% und schließlich 0%. Es existieren viele verschiedene Abstufungsmöglichkeiten. Gemeinsam ist diesen Modellen aber: Sie sind echte Übergangsmodelle. Die tatsächliche Freistellung macht nie mehr als ein Drittel der Gesamtlaufzeit aus. Und für eine Übergangszeit (!) gilt am Schluss das Blockmodell!

Was bedeutet das konkret?

Statt eines platten „Nein" sollte die Regierung bei der Umstellung auf ein neues Modell unterstützt werden – konstruktiv, praktisch und mit einem Vorschlag (auf den ich selbstverständlich keinen Copyright-Anspruch erhebe):

> „Altersteilzeit liegt vor, wenn die wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt eines Zeitraums von bis zu drei Jahren oder bei Regelung in einem Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung im Durchschnitt eines Zeitraums von bis zu sechs Jahren die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit nicht überschreitet und der Arbeitnehmer versicherungspflichtig beschäftigt ist; dies ist auch dann der Fall, wenn während eines Zeitraums von nicht mehr als der Hälfte der Gesamtlaufzeit der Altersteilzeit keine Arbeitsverpflichtung besteht.
>
> Ab dem 01.01.2030 ist dies nur noch dann der Fall, wenn während eines Zeitraums von nicht mehr als einem Drittel der Gesamtlaufzeit der Altersteilzeit keine Arbeitsverpflichtung besteht.
>
> Die Frist aus Satz 2 kann im Rahmen eines Interessenausgleiches bis 31.12.2033 verlängert werden."

Das wäre ein Ansatz für eine Formulierungshilfe. Hinzu käme ein Begleitgesetz, das die Rentenaufstockung ermöglicht. Kein Zauberwerk, sondern ein gangbarer Weg.

Fazit

Eine praktikable Lösung ist möglich, wenn man auf Interessen schaut und nicht nur auf Positionen. Das ist sicher nicht die einzige Lösung; es wird weitere geben. Aber sich Gedanken über das „Wie" zu machen, statt sich im reflexhaften „Nein" einzurichten, ist es allemal wert.

Und auch hier noch einmal: Ein „Nein", wie es bereits einige Verbände und verbandsnahe Initiativen propagieren, hilft niemandem. Einmal an einem Strang ziehen, einmal in dieselbe Richtung denken – das wäre das Gebot der Stunde. Der BVAU liefert konkrete Umsetzungsvorschläge. Schön wäre, wenn sich weitere Akteure einreihten. Und bitte: nicht nur kommentieren, sondern konstruktiv mitbauen.