Alexander R. Zumkeller, MBA, RA, Wirtschaftsmediator, ist Präsident des Bundesverbandes der Arbeitsrechtler in Unternehmen (www.bvau.de), der branchenübergreifenden, personenbezogenen und bundesweit tätigen Vereinigung für Arbeitsrechtler in Unternehmen. Nach 20 Jahren in Arbeitgeberverbänden, zuletzt als Geschäftsführer tätig, ist er seit 2007 bei einem globalen Konzern der Automatisierungs- und Elektroindustrie und heute dort Arbeitsdirektor und Country HR Manager ABB Deutschland.

Altersteilzeit (Blockmodell) – geeignet für politische Spiele?

Die vorgeschlagenen Reformobjekte der Rentenkommission haben es in sich – insbesondere die stark entflammte Diskussion um den Entfall der Altersteilzeit im sog. Blockmodell. Um es gleich zu sagen: Die Debatte um die Altersteilzeit darf nicht in reflexhaftes „Bloß nicht" abdriften – genauso wenig wie in ein „um jeden Preis und zwar sofort".

Die Empfehlung, das Blockmodell abzuschaffen und die Altersgrenze an die Regelaltersgrenze zu koppeln, verfolgt das legitime Ziel, die Erwerbsbeteiligung älterer Beschäftigter zu erhöhen; „Die Abschaffung des Blockmodells kann die Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmenden steigern und wirkt damit dem Fachkräftemangel entgegen." Gleichwohl verkennt diese Position zwei betriebliche Realitäten: Erstens gibt es Tätigkeiten, bei denen Beschäftigte nach Jahrzehnten körperlicher Arbeit schlicht nicht mehr in Vollzeit weiterarbeiten können. Zweitens ist die praktische Umsetzung eines starren 50-Prozent-Modells über vier bis sechs Jahre organisatorisch und budgetär betrieblich vielfach nicht darstellbar. Verbote lösen diese Probleme nicht; sie schaffen lediglich Rechtsunsicherheit und Zwangsmaßnahmen, die weder Beschäftigten noch Unternehmen nützen.

Jetzt keine Spielchen mehr – wir müssen an einem Strang ziehen, und zwar in die gleiche Richtung.

Umso entscheidender ist, nun Interessen im Gesetzgebungsverfahren zu beachten statt Positionen zu verteidigen. Denn: Arbeitgeber benötigen verlässliche, verhandelbare Instrumente, Betriebsräte wollen Schutz und Planbarkeit, Beschäftigte erwarten einen würdigen, gleitenden Übergang in den Ruhestand. Für Beschäftigte ist Altersteilzeit vor allem eines: ein vertrauter Übergang. Kein Wechsel in eine Transfergesellschaft, kein Gang nach Canossa – aka Arbeitsagentur –, 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. Und für Arbeitgeber ist sie ebenfalls attraktiv: Sie ist bei den Beschäftigten 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?

Technisch lässt sich die Attraktivität einer anderen Art der ATZ durchaus rekonstruieren: Aufstockungsbeträge und gezielte Beiträge in die Rentenversicherung sind keine Zauberei, sondern steuer- und sozialversicherungsrechtliche Konstrukte, die sich rechtssicher und materiell gleichwertig zur ATZ nachbilden lassen. Ein praktikables Alternativmodell könnte vorsehen, den Nettoverlust der Beschäftigten durch Arbeitgeberausgleich zu x % zu kompensieren und zugleich die Möglichkeit zu schaffen, Beiträge gezielt in die Rentenversicherung einzuzahlen (wie das heute bereits bei Abfindungen möglich ist). Diese Zuschüsse müssten SV-frei sein, denn es ist nicht einzusehen weshalb eine laufende Zahlung schlechter gestellt werden sollte als eine einmalige Abfindungszahlung. Rechenbeispiele zeigen: Die Mehrkosten für den Arbeitgeber bleiben in vielen Fällen unter den Aufwendungen für eine sog. „Regelabfindung"; es geht nicht primär um die Gesamtkosten, sondern um kluge Allokation finanzieller Aufwendungen.

Wie kann man das ohne Blockmodell hinbekommen? Eine klare Definition: Altersteilzeit als Durchschnittsmodell über drei bis sechs Jahre, mit etwa der Regel, dass eine vollständige Freistellungsphase nicht mehr als ein Drittel der Gesamtlaufzeit beträgt. Ein Modell, das die bisherige 50:50 Block-ATZ ausschließt, aber gleitende Übergänge in Rente zulässt – z. B. 100:50:0 (oder beliebig andere Phasen) in unterschiedlichen Zeitintervallen, um am Ende wieder auf 50 % für die Gesamtlaufzeit zu gelangen. Eine Art DIY-ATZ. Und, wichtig, dazu: Eine (befristete) Übergangsregelung die Blockmodelle zulässt bis z. B. Ende 2030, das ermöglicht Anpassungen in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen. Denn von heute auf morgen wird das nicht möglich sein.

Parallel wird ein Begleitgesetz erforderlich, das gezielte Rentenaufstockungen ermöglicht, ohne die Systemstabilität der gesetzlichen Rentenversicherung zu gefährden. Die Zuschüsse des Arbeitgebers sozialversicherungsfrei belässt. Praktisch bedeutet das im Ergebnis: Betriebs- und Tarifparteien erhalten (wieder) Verhandlungsspielräume für standardisierte, aber flexible Modelle. Und der Gesetzgeber hat die Aufgabe, die steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass Arbeitgeberausgleichszahlungen und Rentenbeiträge rechtssicher und SV-frei geleistet werden können.

Politisch ist die Botschaft einfach: Wer Interessen verhandelt, schafft tragfähige Lösungen; ein sofortiges Verbot des Blockmodells indes zerstört Gestaltungsspielräume und verschärft die Herausforderungen der allenthalben laufenden Transformation. Also: Die Block-ATZ zeitlich befristet und modifiziert zulassen, flankiert von gesetzlichen Anpassungen zur Rentenfinanzierung und klaren Vorgaben zur Skalierung von Arbeitgeberausgleichszahlungen. Das ist kein Rückfall in alte Modelle, sondern eine Lösung, die den Schutzbedürfnissen der Beschäftigten Rechnung trägt und zugleich die arbeitsmarktpolitischen Ziele ernst nimmt. Der BVAU liefert konkrete Formulierungshilfen; nun gilt es, Tarifparteien und Gesetzgeber an einen Tisch zu bringen, die Stellschrauben rechtssicher zu justieren und die Transformation aktiv zu gestalten.