

Positionierung zu Empfehlung 13 der Rentenkommission:

„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.“

Bewertung: Vor allem der empfohlene Wegfall der Altersteilzeit im Blockmodell hätte für Unternehmen, die sich in Transformationsprozessen befinden, und für den Arbeitsmarkt, v.a. mit Blick auf die Auswirkungen Künstlicher Intelligenz auf die Arbeitswelt, massive negative Auswirkungen, ohne arbeitsmarktpolitisch oder mit Blick auf eine Entlastung der Rentenversicherung gerechtfertigt zu sein.

I. Warum investieren Unternehmen zur Umsetzung ihrer Personaltransformation in Altersteilzeit?

Das Ziel, die Erwerbstätigkeit älterer Beschäftigter zu erhöhen, muss im Kontext mit der Transformation der Arbeitswelt, v.a. durch Künstliche Intelligenz, gesehen werden.

Unternehmen investieren heute in sozialverträgliche Altersinstrumente, um ihren Personalumbau zu bewältigen [REDACTED] weil sie nur so eine **zukunftsfähige Personalstruktur gestalten** können:

- Der in vielen Konzernen langjährig geübte, **mit Sozialpartnern vereinbarte Verzicht auf betriebsbedingte Beendigungskündigungen** lässt sich nur aufrechterhalten, wenn und soweit attraktive Instrumente für einen sozialverträglichen Personalumbau zur Verfügung stehen. Deshalb ist der **Wegfall des Blockmodells besonders kritisch**: Obwohl Unternehmen das Gleichverteilungsmodell und das Blockmodell anbieten, liegt der Anteil des Blockmodells bei weit über 80% (Quelle: IAB-Forschungsbericht 24/2025 „Flexible Übergänge in den Ruhestand“). Bei der Deutschen Telekom sind es sogar **> 98% der Altersteilzeitmodelle**. Altersteilzeit folgt stets dem **Grundsatz beiderseitiger Freiwilligkeit**. Deshalb ist entscheidend, dass Altersteilzeit in jedem Einzelfall unternehmerisch sinnvoll und für Beschäftigte attraktiv ist.
- **Betriebsbedingte Kündigungen** sind für Unternehmen in Deutschland **keine echte Alternative**, um eine zukunftsfähige Personalstruktur zu gestalten: Denn nach den Regelungen des deutschen **Kündigungsschutzrechts** stehen bei einer Sozialauswahl vor allem Alter, Betriebszugehörigkeit, Unterhaltungspflichten und Schwerbehinderung im Vordergrund. D.h. im Grundsatz sind **Nachwuchskräfte bei einer Sozialauswahl als erste betroffen**.
- Hinzu kommt, dass Sozialauswahlprozesse sich erfahrungsgemäß über lange Zeit **negativ auf Betriebsklima und Leistungsfähigkeit der Belegschaft** auswirken und **negative Signalwirkung auf die Attraktivität des Unternehmens am Arbeitsmarkt** haben. Leistungsträger mit guten Perspektiven am Arbeitsmarkt verlassen das Unternehmen als erste, weil sie sich der Unsicherheit nicht aussetzen wollen. Kurz gesagt: **Die Besten gehen als erste oder kommen erst gar nicht**.
- Deshalb sind auch **Abfindungsprogramme**, die wir selbstverständlich ebenfalls anbieten, **kaum eine Alternative** zu Altersinstrumenten: Diese werden ohnehin nur in geringem Maße angenommen, gerade in Zeiten wirtschaftlicher Unsicherheit. Sie werden aktiv nachgefragt v.a. von Beschäftigten mit guten Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt oder mit bereits gesicherter externer Anschlussbeschäftigung. Dies sind oft Qualifikationen, die wir selbst benötigen, so dass wir entsprechende Anfragen nach dem Grundsatz beiderseitiger Freiwilligkeit ablehnen (müssen).
- Unternehmen befinden sich aktuell v.a. unter dem Einfluss Künstlicher Intelligenz in einer massiven **Skill-Transformation**, d.h. sie sind darauf angewiesen, junge Menschen („Digital Natives“) mit entsprechenden Fähigkeiten einzustellen und weiterzuentwickeln, um zukunftsfähig zu sein. **Personalabbau ist in aller Regel nicht ein bloßer Abbau, sondern ein echter Personalumbau.**

- Um diesen Umbau zu gestalten, investieren wir selbstverständlich **vorrangig in Qualifizierung und Vermittlung** auf andere, interne wie externe Arbeitsplätze. Wir richten unsere Aus- und Weiterbildung konsequent auf **digitale Schlüsselqualifikationen** und insbesondere den Umgang mit **Künstlicher Intelligenz** aus. Insgesamt rd. 30.000 Mitarbeitende haben allein im vergangenen Jahr an solchen Qualifikationsmaßnahmen teilgenommen. Diese Fähigkeiten sind essenziell, um innovative Lösungen zu entwickeln, den Kundennutzen zu steigern und langfristig wettbewerbsfähig zu bleiben. **Im Zeichen der hohen Veränderungsgeschwindigkeit und Intensität der digitalen Transformation sind der Qualifizierung jedoch Grenzen gesetzt.**
- Deshalb begleiten wir unsere Transformation intensiv mit **Maßnahmen zur Vermittlung überzähliger Beschäftigter „von Arbeit in Arbeit“** – sowohl auf interne Arbeitsplätze durch unsere Personal-Transfer-Manager und über unseren digitalen Marktplatz „GrowthHub“, als auch am externen Arbeitsmarkt durch unsere Vermittlungsbereiche „JOB“ und „next.JOB“. Diese Bereiche vermitteln Beschäftigte ohne Weiterbeschäftigungsmöglichkeit u.a. zu Bundesbehörden und -einrichtungen, z.B. in die Verwaltungsbereiche von Bundeswehr und Bundesagentur für Arbeit, zu Ländern und Kommunen. Generell pflegen wir bei der Suche nach Perspektiven auf dem externen Arbeitsmarkt eine enge Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit. Wir unterstützen den Transfer in neue Beschäftigung, soweit möglich und zielführend, umfangreich durch entsprechende Qualifizierung. Die **Vermittlung gelingt** – selbstverständlich auf freiwilliger Basis und z.T. begleitet durch Abfindungspakete zur Abmilderung von Gehaltsdifferenzen – **in begrenztem Umfang.**

Der sozialverträgliche Abbau überzähligen Personals bleibt damit eine zentrale Herausforderung:

Auch der **Personalbedarf der Deutschen Telekom wird sich in den kommenden Jahren weiter deutlich verringern.** Bereits in unserer Mittelfrist-Planung für die Jahre 2026 bis 2029 sehen wir eine Beschleunigung der Reduzierung im Vergleich zu den Vorjahren. In der aktuell laufenden Planung für die Periode 2027 bis 2030 werden die **Effekte von Digitalisierung und Künstlicher Intelligenz noch deutlicher sichtbar** werden.

Der **bisherige Personalabbau** konnte in den letzten Jahren nur deshalb so **geräuschlos und ohne Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt** gestaltet werden, weil wir ihn gemeinsam mit unseren Sozialpartnern **v.a. durch Altersinstrumente sozialverträglich** gestaltet haben: Allein in den Jahren 2021 bis 2025 hat die Deutsche Telekom ihr Personal in Deutschland von rd. 85.200 auf rd. 70.700 FTE, d.h. um rd. 14.500 FTE bzw. 17%, reduziert – ganz überwiegend unter Nutzung der Altersteilzeit im Blockmodell.

II. Warum wäre eine Abschaffung des Blockmodells arbeitsmarktpolitisch kaum wirksam?

Gegen eine generelle Einschränkung der Altersteilzeit spricht, dass sie **arbeitsmarktpolitisch zu undifferenziert** ist:

- Der Fachkräftemangel ist gerade **kein allgemeiner Arbeitskräftemangel**. Gesucht werden v.a. bestimmte Profile: Pflege, Gesundheit, Erziehung, Handwerk, Bau, Technik, Fahrerberufe (vgl. Fachkräfteengpassanalyse 2025 der Bundesagentur für Arbeit). **Viele ältere Beschäftigte arbeiten aber gerade nicht in diesen Engpassberufen.**
- Mit dem **Einsatz Künstlicher Intelligenz verschärft** sich dieses **Passungsproblem**: KI dürfte v.a. Tätigkeiten in Büro, Sachbearbeitung, Backoffice, Kundenservice, Reporting, Dokumentation, Übersetzung, Content- und Analysefunktionen verändern oder reduzieren. Genau diese Gruppen werden aber nicht automatisch zu Pflegekräften, Erziehern oder Handwerkern umqualifizierbar.
- Auch **für jüngere Beschäftigte** kann eine Einschränkung der Altersteilzeit **problematisch** sein. Wenn Ältere länger auf bestehenden Stellen bleiben, sinkt die natürliche Fluktuation.

Gleichzeitig automatisiert KI viele Einstiegsaufgaben. Das kann den **Zugang zu Juniorstellen**, Ausbildungswegen und innerbetrieblichen Aufstiegspfaden erschweren.

- **Ältere Beschäftigte** sind selbstverständlich lern- und qualifizierungsfähig. Aber sie sind **nicht beliebig in völlig neue Berufsfelder umsteuerbar** — besonders nicht, wenn gesundheitliche Belastungen, digitale Kompetenzlücken oder kurze verbleibende Erwerbszeiten eine Rolle spielen. Qualifizierung lohnt sich dort besonders, wo vorhandene Erfahrung durch KI ergänzt wird. Sie stößt dort an Grenzen, wo Tätigkeiten strukturell wegfallen.
- Das **Blockmodell** ist deshalb nicht einfach ein „verdeckter Vorruhestand“. Es dient Unternehmen v.a. als **Instrument für eine sozialverträgliche Skill-Transformation**: Ältere Beschäftigte scheiden planbar aus, während Unternehmen Nachwuchs einstellen, Wissen übertragen und KI-bedingte Veränderungen abfedern können.
- Außerdem ist zu beachten, dass Arbeitnehmer, die sich **in der Passivphase des Altersteilzeit-Blockmodells** oder in vorgezogener Altersrente befinden, **dem Arbeitsmarkt nicht entzogen** sind: Seit der Beendigung der Förderung der Altersteilzeit durch die Bundesagentur für Arbeit in 2009 dürfen Arbeitnehmer in der Passiv-/Freistellungsphase grundsätzlich **unbegrenzt hinzuverdienen** (ggf. abhängig von unternehmensinternen Regelungen). Seit dem 1. Januar 2023 gibt es auch bei Altersrenten der gesetzlichen Rentenversicherung **keine Hinzuverdienstgrenzen** mehr. Wer eine vorgezogene Altersrente bezieht (z. B. mit 63 oder 64), kann grundsätzlich unbegrenzt hinzuverdienen, ohne dass die Altersrente gekürzt wird (Ausnahme: bei Erwerbsminderungsrenten).
- Gleichzeitig **vermeidet die bei Nutzung von Altersteilzeit** als Personalabbauinstrument, dass die **Arbeitslosenversicherung belastet** wird, indem Beschäftigte auf den Arbeitsmarkt entlassen werden, die nicht in gesuchte Fachkräftefunktionen vermittelbar sind.

III. Warum entlastet ein Wegfall der Altersteilzeit im Blockmodell die Rentenversicherung nicht?

Die Altersteilzeit nach dem Altersteilzeitgesetz **endet stets mit einem gesetzlichen Renteneintritt**. Selbst bei vorgezogenem Renteneintritt werden die Rentenabschläge nach versicherungsmathematischen Grundsätzen so berechnet, dass die **finanziellen Auswirkungen für die Versichertengemeinschaft neutral** bleiben (vgl. auch Empfehlung 9 der Kommission). Das gilt erst recht, wenn die Altersteilzeit **künftig stets mit dem Regelrenteneintritt** enden muss. Auf die Höhe der Rentenversicherungsbeiträge hat es keine Auswirkungen, ob eine Altersteilzeit als „Gleichverteilungsmodell“ oder als „verblocktes Teilzeitmodell“ durchgeführt wird.

Hintergrund: Warum entstehen hohe Zusatzkosten für Unternehmen durch Altersteilzeitmodelle?

Altersteilzeit im Blockmodell bedeutet, dass Arbeitnehmer in der ersten Hälfte der Altersteilzeit zu 100% weiterarbeiten und ein Wertguthaben aufbauen, aus dem sie dann in der zweiten Hälfte der Altersteilzeit voll freigestellt werden. **Arbeitgeber** sind nach dem Altersteilzeitgesetz zu einer **Aufstockung der monatlichen Vergütung** auf mind. 70% verpflichtet. Oft wird mit Sozialpartnern eine deutlich höhere Aufstockung vereinbart: für Tarifkräfte der Deutschen Telekom gilt z.B. eine **Aufstockung des Nettogehalts auf 83%**. Auch die **Rentenversicherungsbeiträge** müssen nach dem Altersteilzeitgesetz durch den Arbeitgeber **aufgestockt** werden, **auf rd. 90 % des rechnerischen Vollzeit-Beitrags**.