

*Gleitende Übergänge in den Ruhestand*

## Länger und flexibler arbeiten

Die Tarifparteien der chemischen Industrie haben in den letzten Jahren zahlreiche Flexibilisierungen der Arbeitszeit und zur Gestaltung von flexiblen Übergängen in den Ruhestand geschaffen. So wurden bereits 2008 mit dem Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie Instrumente wie Langzeitkonten, Teilrente und eine überarbeitete Altersteilzeit sowie 2012 das Modell „Lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung RV80“ für flexible Übergänge tariflich verankert – immer mit dem Ziel, längeres und flexibleres Arbeiten zu ermöglichen.

Die Zahl der Menschen in Deutschland im „arbeitsfähigen Alter“ sinkt, da in den letzten Jahrzehnten wenig Kinder geboren wurden und die starken Jahrgänge der 1950er und 1960er Jahre bald in das Rentenalter kommen. Im Jahr 2025 werden zwischen 3 und 6 Millionen Arbeitskräfte weniger zur Verfügung stehen als 2010. Dies droht zu einem Arbeitskräftemangel zu führen. Es stellt aber auch die Rentenversicherung vor große Herausforderungen, da gleichzeitig die Lebenserwartung weiter ansteigt und die Menschen für längere Zeiträume Rente beziehen.

### Längere Lebensarbeitszeiten ...

Vor allem deswegen hat der Gesetzgeber die schrittweise Anhebung der Regelaltersgrenze auf das 67. Lebensjahr beschlossen. Nur so bleiben die Beiträge für die gesetzliche Rentenversicherung finanzierbar. Das Verhältnis zwischen Arbeitsleben und Ruhestand bleibt in einem vernünftigen Rahmen; der Fachkräftemangel kann abgedeckt werden.

### ... erfordern flexible Übergänge

Eine längere Lebensarbeitszeit wird aber nicht für alle Beschäftigten gleichermaßen möglich sein. Regelungen für einen flexiblen Übergang vom Erwerbs-

leben in den Ruhestand sind deshalb in bestimmten Bereichen notwendig. Nur so können Beschäftigte dort tatsächlich bis zur Regelaltersgrenze arbeiten, als Fachkräfte länger zur Verfügung stehen und drohende Rentenabschläge vermeiden. Insbesondere in ihrem erstmals 2008 abgeschlossenen Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie haben die Chemie-Sozialpartner für ihre Branche eine Reihe von Instrumenten entwickelt bzw. zusammengefasst:

### Langzeitkonten

Mit der Einführung von Langzeitkonten hat die Chemie bereits 2003 ein Instrument angeboten, um flexible Lebensarbeitszeitmodelle betrieblich zu organisieren: Die Beschäftigten bringen Entgelt oder Zeit wie Überstunden und Urlaubstage auf ein Wertguthaben ein. Das Wertguthaben kann später genutzt werden, um Freistellungen zu finanzieren. Entgelt- und Zeitformen für die Einbringung sowie Freistellungszwecke sind tariflich definiert, u.a. Qualifizierung, Teilzeit, Pflege von Angehörigen oder vorgezogener Ruhestand. Neben einer vollständigen Freistellung ermöglicht das Langzeitkonto vor allem Modelle, in denen Beschäftigte ihre Arbeitszeit auf eine geringere Stundenzahl reduzieren. Der Übergang in den Ruhestand kann somit gleitend gestaltet werden.

Dank der Regelungen bieten heute über 25 Prozent der Unternehmen der Branche – in denen annähernd 60 Prozent der Beschäftigten tätig sind – Langzeitkonten an.

---

## Altersteilzeit

Der 1996 vereinbarte und bis 2009 gültige Altersteilzeittarifvertrag sah einen – begrenzten – Anspruch vor, ab dem 55. Lebensjahr die Arbeitszeit für bis zu sechs Jahre um die Hälfte zu reduzieren. Seit 2010 – parallel mit dem Auslaufen der staatlichen Förderung der Altersteilzeit – gelten nun neue Regelungen: Die Betriebsparteien können sich darauf verständigen, Mittel des Demografiefonds für Altersteilzeit zu verwenden; durch die Anhebung der Altersgrenzen verschiebt sich der mögliche Beginn der Altersteilzeit in der Regel auf die Zeit nach Vollendung des 59. Lebensjahres. Neben dem ‚Blockmodell‘ kann auch eine Arbeitszeithalbierung vereinbart werden, die einen Übergang in den Ruhestand in echter Teilzeit erlaubt. Zuletzt fanden tarifliche Regelungen zur Altersteilzeit noch in etwa 7 Prozent der Unternehmen der Branche – in denen rund 8 Prozent der Beschäftigten tätig sind – Anwendung.

---

## Teilrente

Die gesetzliche Rente kann in der Regel ab dem 63. Lebensjahr als Teilrente mit Abschlägen bezogen werden. Der nicht als Teilrente in Anspruch genommene Anteil kommt dann ab einem späteren Zeitpunkt zur Auszahlung. Die Beschäftigten können im Rahmen von gesetzlich definierten Hinzuverdienstgrenzen weiter einer Beschäftigung nachgehen. Die tarifliche Regelung der chemischen Industrie sieht vor, dass Mittel aus den Demografiefonds für eine (Teil-) Finanzierung solcher Modelle für den flexiblen Übergang in den

Ruhestand verwendet werden können, z.B. um Rentenabschläge (teilweise) auszugleichen. Bisher wird dieses Modul des Tarifvertrages praktisch nicht genutzt. Grund dürften vor allem die starren rechtlichen Rahmenbedingungen zur Teilrente sein.

---

## Lebensphasenorientierte Arbeitszeit RV80

Der Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie ermöglicht seit seiner Erweiterung 2012 zusätzlich eine sogenannte lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung mit dem Modell „Reduzierte Vollzeit mit 80 Prozent Arbeitszeit“ (RV80). Neben der Variante einer Flexibilisierung der Arbeitszeit in bestimmten Lebensphasen (Kindererziehung, Pflege von Angehörigen, Qualifizierung etc.) ist vor allem auch die Gestaltung eines flexiblen Übergangs in den Ruhestand mit diesem Instrument möglich. Ist die Verwendung des Demografiefonds für RV80 vereinbart, können Beschäftigte ihre Arbeitszeit ab einem festzulegenden Alter (meist zwischen 58 und 61 Jahren) auf 80 Prozent reduzieren (im Regelfall somit auf 30 Stunden je Woche), ohne dass das laufende Entgelt verringert wird. Beschäftigte leisten hierzu einen Eigenbeitrag, da eine RV80-Vereinbarung den bisherigen Anspruch auf Altersfreizeiten (je nach Arbeitsplatz 2,5 oder 3,5 Stunden je Woche ab dem 55. oder 57. Lebensjahr) ersetzt. Die (Teil-) Finanzierung erfolgt auch hier über den betrieblichen Demografiefonds. Bei der Festlegung der detaillierten Regelungen auf betrieblicher Ebene können z.B. auch unterschiedliche Startalter für RV80 je nach Arbeitsplatz und Belastung Berücksichtigung finden. RV80 steht seit Jahresbeginn 2013 zur Verfügung, es zeichnet sich ab, dass schon im ersten Jahr mehr als 15 Prozent der Unternehmen der Branche – in denen über 25 Prozent der Beschäftigten tätig sind – entsprechende Regelungen anbieten.