

# IAB-KURZBERICHT

Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

15|2019

## In aller Kürze

- Die Beschäftigung von Älteren kurz nach dem gesetzlichen Renteneintrittsalter von 65 Jahren und mehr (65+) hat sich von der Geburtskohorte 1945 bis zu der von 1950 in absoluten Zahlen verdoppelt. Relativ zur Kohortengröße ist sie um 3 Prozentpunkte auf zuletzt 14 Prozent gestiegen.
- Aus der Geburtskohorte 1950 gingen damit etwa 170.000 Personen sechs Monate nach Erreichen der Regelaltersgrenze 65+ einer abhängigen Beschäftigung nach.
- Obwohl sich die Erwerbsbiografien von Frauen und Männern sowie von Ost- und Westdeutschen vor dem Renteneintritt deutlich unterscheiden, gibt es danach in Art und Umfang der Erwerbsarbeit kaum Unterschiede zwischen diesen Gruppen.
- Am Übergang zur Rente sind Arbeitgeberwechsel seltener geworden. Besser Ausgebildete arbeiten nach Erreichen der Altersgrenze 65+ häufiger weiter als andere. Ebenso sind Personen, die mit Mitte 50 wenig verdient haben, im Rentenalter deutlich öfter erwerbstätig.
- Die Branche, in der jemand vor dem Rentenalter tätig war, hat kaum Einfluss auf die spätere Erwerbstätigkeit. In manchen Branchen ist eine Weiterbeschäftigung im selben Betrieb allerdings deutlich wahrscheinlicher.
- Wer nach dem Alter von 58 Jahren noch einmal den Betrieb wechselt, hat bei einer Erwerbstätigkeit im Rentenalter im Mittel eine ungünstigere Lohnentwicklung als Personen ohne Arbeitgeberwechsel.

## Ältere am Arbeitsmarkt

# Eine stabile Beschäftigung vor dem Rentenalter begünstigt die Weiterarbeit

von Christian Westermeier

**Der demografische Wandel in Deutschland verändert nicht nur die Übergänge in die Altersrente. In den letzten Jahren ist auch die Erwerbstätigkeit von Älteren deutlich gestiegen. Gesetzesänderungen zur Verlängerung der Lebensarbeitszeit und zur Flexibilisierung des Rentenübergangs flankieren diesen Trend. Im Folgenden wird untersucht, wie sich die Erwerbsarbeit nach der Regelaltersgrenze in den vergangenen Jahren entwickelt hat und ob es einen messbaren Zusammenhang zwischen den Erwerbsmustern vor dem gesetzlichen Renteneintrittsalter 65+ und der Beschäftigung danach gibt.**

Obwohl die Vollzeit-Erwerbstätigkeit von Älteren in Deutschland seit Längerem steigt, sind die Lebensläufe nicht weniger Arbeitnehmer in den letzten Jahren vor Erreichen der Rentenberechtigung eher instabil. Sie sind geprägt von häufig wechselnden Phasen der Voll- und Teilzeitarbeit, der Arbeitslosigkeit, der

Inaktivität<sup>1</sup> oder der geringfügigen Beschäftigung. Auch die mit dem Arbeitgeber vereinbarte Altersteilzeit ist immer noch eine äußerst lukrative Möglichkeit, die Zeit bis zum Ruhestand zu überbrücken. Frühere Studien des IAB belegen, dass die Wiederbeschäftigungschancen von Älteren nach Arbeitslosigkeit im Vergleich zu anderen Altersgruppen geringer sind (Homrighausen/Wolf 2018). Die IAB-Stellenerhebung, eine repräsentative Betriebsbefragung, zeigt, dass etwa ein Viertel der Betriebe Bewerbungen von Personen über 50 Jahren erhält. Betriebe berücksichtigen außerdem ältere Arbeitnehmer bei Neueinstellungen seltener, wenn diese vorher arbeitslos waren (Czepek/Moczall 2017).

<sup>1</sup> „Inaktivität“ meint den (eventuell zeitlich begrenzten) Rückzug vom Arbeitsmarkt, ohne dabei Leistungen zu beziehen oder auf Arbeitsuche zu sein. Da der Rentenbezug in den Daten der Sozialversicherung der Bundesagentur für Arbeit nicht registriert wird, kann Inaktivität vor der Altersgrenze 65+ auch mit dem Bezug einer vorgezogenen Altersrente einhergehen.

Die genannten Studien betrachten aber keine Personen, die aufgrund der erreichten gesetzlichen Altersgrenze aus dem Erwerbsleben ausscheiden könnten. Diese können sich durchaus von älteren Arbeitslosen unterscheiden. In welchen Branchen und zu welchen Bedingungen das Arbeitskräftepotenzial um die Regelaltersgrenze tatsächlich ausgeschöpft wird, ist derzeit unklar. Eine Weiterbeschäftigung von rentenberechtigten Älteren war im Jahr 2015 von etwa einem Viertel der Betriebe gewünscht, in 83 Prozent der Fälle wurde dies auch erfolgreich umgesetzt (Czepek et al. 2017).

Ob ältere Erwerbstätige bei gleichzeitigem Rentenbezug länger auf dem Arbeitsmarkt verbleiben, hängt nicht zuletzt von den rechtlichen Rahmenbedingungen ab. So stehen einer Weiterbeschäftigung oftmals Arbeits- und Tarifverträge im Weg, die das reguläre Ausscheiden mit der Altersgrenze

der gesetzlichen Rentenversicherung vorsehen. Zur Abschätzung des Erwerbspotenzials älterer Personen wird hier eine Bestandsaufnahme der individuellen Erwerbsmuster vor und nach der Regelaltersgrenze vorgelegt.

Für den Bereich von maximal drei Jahren nach Eintritt in eine Altersrente – die auch eine vorgezogene Altersrente sein kann – zeigen repräsentative Befragungsdaten für Deutschland (Anger/Trahms/Westermeier 2018), dass zum einen Personen in Haushalten mit hohen anderweitigen Einkommen zur fortgesetzten Erwerbsarbeit neigen. Wenig überraschend äußerten zum anderen Erwerbstätige mit besonders niedrigen Haushaltseinkommen häufig, dass sie weiterhin einer Arbeit wegen des Geldes nachgehen. Unklar blieb aber bislang, welche Bedeutung die Erwerbsbiografie vor dem Ruhestand für die Modalitäten der fortgesetzten Erwerbsarbeit hat: Welche Älteren bleiben im selben Betrieb und reduzieren nur die Stunden, welche suchen sich eine neue Arbeitsstelle? In welchen Branchen ist eine Beschäftigung 65+ beim selben Arbeitgeber üblich, wo wird eher der Betrieb gewechselt? Wie entwickelt sich die Entlohnung mit Eintritt in die Ruhestandsphase? Dieser Bericht gibt Antworten darauf und untersucht erstmals die Bedeutung der Erwerbsbiografie vor dem Ruhestand für die Beschäftigung von Älteren nach der Regelaltersgrenze 65+ in Deutschland.

Zunächst wird dargestellt, wie sich der Anteil erwerbstätiger Rentenbezieher über die Zeit in Deutschland entwickelt hat. Anschließend wird untersucht, welche erwerbsbiografischen und soziodemografischen Merkmale die Beschäftigung im Rentenalter besonders beeinflussen. Hierbei ist aufschlussreich, wer im selben Betrieb weiterarbeitet und wer eine neue Beschäftigung in einem anderen Betrieb aufnimmt. Im letzten Teil dieser Studie liegt der Fokus auf der Entwicklung des Lohns an der gesetzlichen Altersgrenze.

Für die Analyse der individuellen Erwerbsmuster und Merkmale, die mit einer Erwerbstätigkeit nach dem Überschreiten der Regelaltersgrenze einhergehen, wird hier eine 10-Prozent-Stichprobe der Integrierten Erwerbsbiografien des IAB verwendet (vgl. Infobox 1). Diese basieren auf Sozialversicherungsdaten der Bundesagentur für Arbeit (BA) und enthalten neben Angaben zum Leis-

1

## Datengrundlage

Diese Studie basiert auf einer 10-Prozent-Stichprobe der Integrierten Erwerbsbiografien des IAB in der Version V13.01.01 für ausgewählte Geburtsjahrgänge. Diese enthalten neben Angaben zum Leistungsbezug nach SGB II und SGB III sowie zur Arbeitsuche auch alle Angaben zu sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in Deutschland (erfasst ab 1975) sowie zu geringfügiger Beschäftigung (erfasst ab 1999), darunter auch Minijobs in privaten Haushalten.

Für die Geburtsjahrgänge 1939 bis einschließlich 1950 sind insgesamt etwa 1,32 Millionen weibliche und männliche Personen in der Stichprobe enthalten, für die in den Integrierten Erwerbsbiografien des IAB zu irgendeinem Zeitpunkt eine Meldung von Sozialversicherungsträgern wegen beispielsweise sozialversicherungspflichtiger oder geringfügiger Beschäftigung vorliegt. Zudem werden etwa auch Zeiten des Leistungsbezugs und der Arbeitsuche in den Daten tagesgenau erfasst. Neben Informationen zu Geschlecht, Alter, Beruf und Bildung lässt sich jedes erfasste abhängige Beschäftigungsverhältnis und das entsprechende Tagesentgelt über eine eindeutige Betriebsnummer einem bestimmten Betrieb zuordnen, der wiederum mit einer Reihe zusätzlicher Merkmale verknüpft ist (Arbeitsort, Wirtschaftszweig etc.). Selbstständige und Beamte zahlen nicht in die Arbeitslosenversicherung ein und sind in den Daten nicht enthalten. Ein Wechsel aus abhängiger Beschäftigung in den Beamtenstatus ist im höheren Alter aber kaum möglich. Ein Wechsel in die Freiberuflichkeit ist für höherqualifizierte Beschäftigte hingegen nicht ganz unwahrscheinlich; hier wird die Erwerbstätigkeit 65+ vermutlich leicht unterschätzt.

Die Tagesentgelte werden aufgrund gesetzlicher Bestimmungen nur bis zur Beitragsbemessungsgrenze erfasst. Durch die Kategorisierung in Einkommensklassen (Tabelle T2) oder die Analyse der Medianlöhne (Tabelle T3) ist dies für die vorliegende Studie aber nicht von Bedeutung. Alle Personen werden hinsichtlich ihres Erwerbsverlaufs in der Vorruhestandsphase teilweise zwischen dem Alter 58 und ihrem gesetzlichen Renteneintrittsdatum analysiert, teilweise bereits ab Alter 53. Da weder die Lebenseinkommen noch die gesammelten Rentenanwartschaften in den Daten der Arbeitslosenversicherung enthalten sind, ist der Lohn mit Mitte 50 die beste zur Verfügung stehende Approximation. Da eine Person zu einem bestimmten Zeitpunkt mehrere Beschäftigungsverhältnisse haben kann – auch beim selben Arbeitgeber –, muss eine Hierarchisierung vorgenommen werden, die den inhaltlichen Analysen gerecht wird. Im Groben heißt das, dass jeder, der gleichzeitig beschäftigt ist und Sozialleistungen bezieht, als ‚beschäftigt‘ gilt. Formen der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung werden höher gewertet als geringfügige, Vollzeit wird höher gewertet als Teilzeit. ‚Inaktivität‘ heißt, dass kein erfasster Status vorliegt, für die meisten dürfte dies am Ende ihres Erwerbslebens mit einer Altersrente einhergehen.

tungsbezug nach den Sozialgesetzbüchern (SGB) II und III sowie zur Arbeitsuche auch alle Angaben zu sozialversicherungspflichtiger und geringfügiger Beschäftigung in Deutschland, darunter auch Minijobs in privaten Haushalten. Die verwendete Stichprobe umfasst die Geburtsjahrgänge 1939 bis 1950. Die Daten ermöglichen es, die Erwerbsbiografien von abhängig Beschäftigten in der letzten Phase des Erwerbslebens bis zum Verlassen des Arbeitsmarkts nachzuverfolgen. Selbstständige und Beamte zahlen nicht in die Arbeitslosenversicherung ein und sind in den Daten nicht enthalten.

## Beschäftigung 65+ steigt leicht an, Betriebswechsel werden seltener

Die Geburtskohorte 1939 erreichte das gesetzliche Renteneintrittsalter regulär mit 65 Jahren im Jahr 2004. Seit dem Geburtsjahrgang 1947 steigt das Renteneintrittsalter schrittweise um einen Monat pro Jahrgang. Das heißt, die Geburtskohorte 1950 erreichte das Regelrentenalter mit 65 Jahren und 4 Monaten (also zwischen Mai 2015 und April 2016). Im Folgenden bezeichnet das Alter „65+“ das individuelle, vom Geburtsjahr abhängige gesetzliche Renteneintrittsalter.

Zentral für diese Studie sind Personen, die dem Arbeitsmarkt tatsächlich über einen längeren Zeitraum über das Regelrentenalter hinaus zur Verfügung stehen. In früheren Studien mit Befragungsdaten des IAB oder des Nationalen Bildungspanels (NEPS) wurde der Ruhestand bei Personen oder in Betrieben subjektiv erfragt. Entsprechend umfasste er auch vorgezogene Altersrenten, weshalb die Anteile im vorliegenden Bericht viel niedriger sind als etwa bei Anger/Trahms/Westermeier (2018).

Abbildung A1 zeigt die Zahl der Personen, die entsprechend der Sozialversicherungsdaten der BA sechs Monate nach Erreichen des Regelrentenalters 65+ einer Erwerbsarbeit nachgehen, getrennt für Frauen und Männer. Es handelt sich somit um eine Stichtagsanalyse.

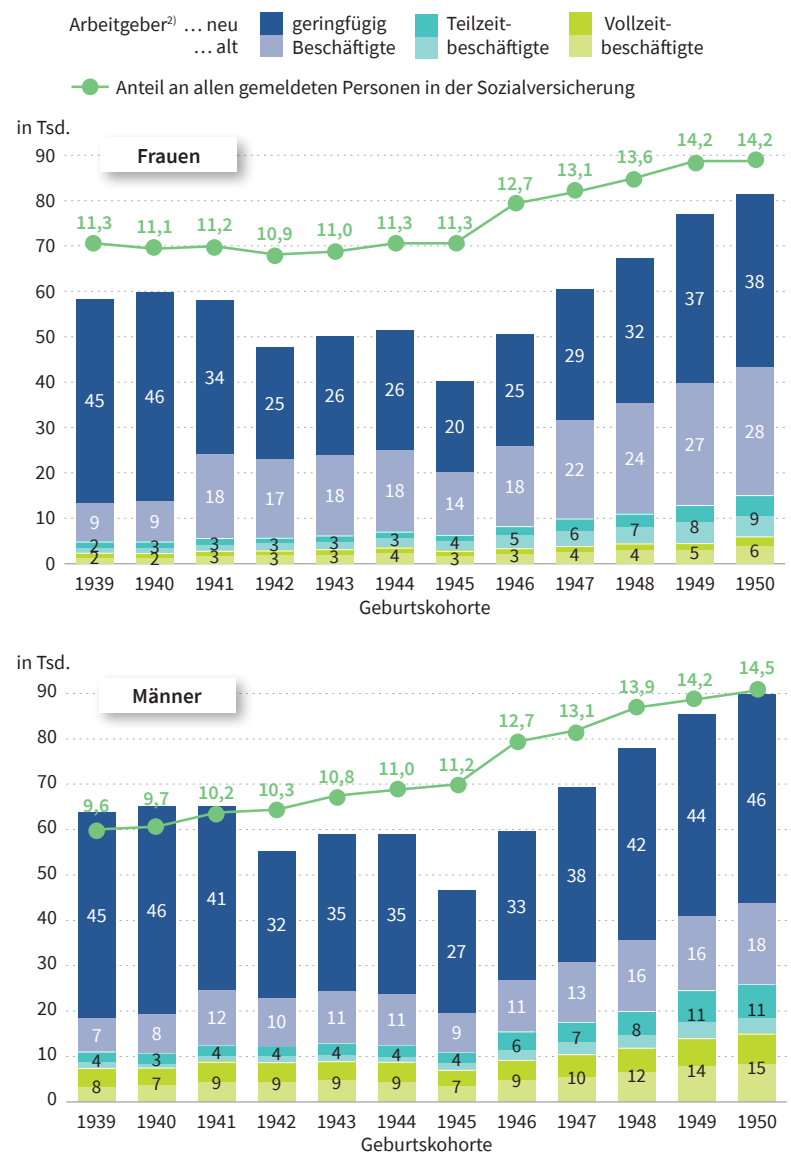
Etwa 58.000 Frauen des Jahrgangs 1939 gingen sechs Monate nach Erreichen ihres Regelrentenalters (2004/2005) noch einer meldepflichtigen Beschäftigung nach. Die absolute Anzahl ist in den Folgejahrgängen durch kriegsbedingt kleinere Kohorten gesunken und steigt ab der Geburtskohorte

1946 wieder stark an. Die Verdopplung von der 1945er Kohorte zur 1950er Kohorte auf 81.000 Frauen ist zum größeren Teil auf die steigenden Geburtenziffern der Nachkriegszeit zurückzuführen und weniger auf die steigende Erwerbstätigkeit nach dem gesetzlichen Renteneintrittsalter. Bis zur Kohorte 1945 war diese relativ konstant: Unter allen

A1

### Zahl der abhängig Beschäftigten sechs Monate nach Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze 65+ sowie deren Anteil an allen gemeldeten Personen in der Sozialversicherung<sup>1)</sup> – nach Geschlecht

Personen in Tausend und Anteile in Prozent



<sup>1)</sup> „Gemeldet in der Sozialversicherung“ sind alle Personen, die zu irgendeinem Zeitpunkt einer sozialversicherungspflichtigen oder geringfügigen Beschäftigung nachgingen oder Leistungen nach SGB II oder III bezogen haben (vgl. auch Infobox 1 auf Seite 2).

<sup>2)</sup> „Alt“ bedeutet, dass die betrachtete Person bereits im Alter von 58 Jahren bei dem aktuellen Arbeitgeber beschäftigt war. „Neu“ ist der Betrieb, wenn er nicht mit dem übereinstimmt, in dem die Person als 58-Jährige/r gearbeitet hat.

Anmerkung: Die Werte von „Vollzeitbeschäftigte alt/neu“ und „Teilzeitbeschäftigte alt/neu“ sind zu einem Wert addiert.

Quelle: 10-Prozent-Stichprobe der Integrierten Erwerbsbiografien des IAB, Version V13.01.01 für ausgewählte Geburtsjahrgänge. © IAB

jemals der Sozialversicherung gemeldeten Frauen einer Geburtskohorte gingen etwa 11 Prozent sechs Monate nach Erreichen ihres Regelrentenalters ei-

2

## Gesetze, verwendete Begriffe und Definitionen

### • Altersteilzeit

Altersteilzeit wird seit 1996 durch das Altersteilzeitgesetz geregelt. Damit ist es älteren Arbeitnehmern möglich, ihre Arbeitszeit um 50 % zu reduzieren, wobei das Regelarbeitsentgelt um mindestens 20 % aufgestockt wird, sowie zusätzliche Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung geleistet werden (mind. 80 % des Regelarbeitsentgelts). Da die Altersteilzeit meist nicht zum gleitenden Übergang in eine Altersrente, sondern im Blockmodell genutzt wird, ist sie eher als Form der Frühverrentung zu verstehen. Im Blockmodell wird nicht die Stundenzahl um 50 % reduziert, sondern für die Hälfte der vereinbarten Laufzeit 100 % weitergearbeitet, danach bleibt man für die zweite Hälfte der Laufzeit bei 0 % aber gleichem Entgelt weiter angestellt. Das IAB befand denn schon im Jahr 2009, die Altersteilzeit sei „beliebt, aber nicht zukunftsgerecht“ (Wanger 2009). Bis Dezember 2009 konnten die Leistungen von der Bundesagentur für Arbeit bezuschusst werden, wenn die Betriebe entweder Arbeitslose integriert oder Auszubildende eingestellt hatten.

### • Minijobs/geringfügige Beschäftigung

Ein Zuverdienst in der Höhe eines Minijobs – die häufigste Form des Erwerbseinkommens bei abhängig Beschäftigten in der Altersklasse 60 bis 70 Jahre – hatte auch vor den Gesetzesänderungen durch die „Flexirente“ (2017) keine Auswirkungen auf die Rentenzahlungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung. Dies traf und trifft immer noch auch für alle vorgezogenen Altersrenten zu.

### • Teilrente bzw. „Flexirente“ (Hinzuverdienst bei vorgezogener Altersrente)

Dies betrifft Rentner, die eine vorgezogene Altersrente beziehen, bevor sie das gesetzliche Renteneintrittsalter erreichen. Von 1992 an galt im Vorgängermodell der Flexirente, der Teilrente, ein monatlicher Hinzuverdienst von 450 Euro als anrechnungsfrei, welcher zweimal jährlich um das doppelte überschritten werden durfte. Wer mehr verdiente, erhielt eine 1/3-, 1/2- oder 2/3-Rente. Das Modell wurde aber kaum genutzt. Seit der Einführung des „Gesetzes zur Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand und zur Stärkung von Prävention und Rehabilitation im Erwerbsleben“ (sogenannte Flexirente) im Jahr 2017 gilt ein jährlicher Freibetrag von 6.300 Euro; darüber hinausgehendes Erwerbseinkommen wird zu 40 % auf die Rente angerechnet. Für die in dieser Studie betrachteten Kohorten spielt die neue Flexirente aber noch keine Rolle.

### • Arbeitslosen- und Rentenversicherung

Bei Bezug einer (vorgezogenen) Altersrente war man bis zur Einführung der „Flexirente“ versicherungsfrei und musste keine Beiträge in die Rentenversicherung einzahlen. Seit 2017 herrscht Versicherungspflicht bis zur Regelaltersgrenze. Nach der Regelaltersgrenze kann man freiwillig Beiträge leisten, um die Rente zu erhöhen („Opt-in“). Nach der Altersgrenze entrichten Arbeitnehmer keine Beiträge in die Arbeitslosenversicherung. Dies gilt im Moment (und vorerst bis Ende 2021 befristet) auch für die Arbeitgeber.

### • Hinzuverdienst nach dem gesetzlichen Renteneintrittsalter

Nach Überschreiten der Regelaltersgrenze können Versicherte der gesetzlichen Rentenversicherung in beliebiger Höhe hinzuverdienen, ohne dass sich dies auf die Höhe der Rentenzahlung auswirkt (nicht bei Grundsicherung im Alter); auch von Beiträgen zur Renten- oder Arbeitslosenversicherung sind Arbeitnehmer in der Regel befreit, können aber seit 2017 freiwillig in die gesetzliche Rentenversicherung einzahlen und damit ihre Rente erhöhen.

### • Grundsicherung im Alter (§§ 41 ff. SGB XII)

Zur Existenzsicherung können Ältere ab der Altersgrenze auch „Grundsicherung im Alter“ beantragen, wenn sie ihren Lebensunterhalt nicht selbst bestreiten können. Die Höhe der Grundsicherung soll dabei das Existenzminimum abdecken, also vor Armut im Alter schützen. Ab dem ersten Euro bleiben nur 30 Prozent des zusätzlichen Einkommens anrechnungsfrei (§ 82 SGB XII). Zusätzliche Arbeit lohnt sich für diesen Personenkreis also kaum. Im Dezember 2017 erhielten 544.000 Personen Grundsicherung im Alter<sup>1)</sup>, davon waren 58 % Frauen (Statistisches Bundesamt 2018).

<sup>1)</sup> Die Leistung wird eigentlich als Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung bezeichnet. Die Zahl 544.000 bezieht sich auf den Teil der Empfänger dieser Sozialhilfe, der die Altersgrenze (gesetzliches Renteneintrittsalter) überschritten hat.

ner Erwerbsarbeit nach. Seitdem ist dieser Anteil um etwa 3 Prozentpunkte auf 14 Prozent gestiegen.

Die Entwicklung der Erwerbsarbeit von älteren Männern verlief in etwa parallel zu der von älteren Frauen. Von der Geburtskohorte 1950 waren im Alter von 65 Jahren und 10 Monaten (ungefähr im Jahr 2016) noch rund 90.000 Männer meldepflichtig beschäftigt. Auch hier ist der Anteil unter allen Männern, die jemals bei der Sozialversicherung gemeldet waren, um etwa 3 Prozentpunkte auf gut 14 Prozent gestiegen, während sich die absolute Zahl in der 1950er Kohorte gegenüber der 1945er Kohorte fast verdoppelt hat. Die relative Beschäftigung nach Erreichen der Regelaltersgrenze steigt also für beide Geschlechter langsam aber stetig. Vollzeitbeschäftigung kommt nach der Regelaltersgrenze relativ selten vor, aber auch hier steigt der Anteil unter allen abhängig beschäftigten Personen im Alter 65+ bei den Männern von knapp 12 Prozent auf knapp 17 Prozent, bei den Frauen von 4 Prozent auf gut 7 Prozent (ohne Abbildung).

Der Großteil der registrierten Erwerbstätigkeit nach der Regelaltersgrenze ist geringfügige Beschäftigung, worunter Minijobs und kurzfristige Arbeitsverhältnisse fallen. Allerdings haben sich die Anteile über die Jahre verschoben: Während in der 1939er Kohorte noch 92 Prozent der Frauen und 83 Prozent der Männer ausschließlich geringfügig beschäftigt waren, sank der Anteil auf 82 Prozent beziehungsweise 71 Prozent für die 1950er Kohorte. Die Bedeutung geringfügiger Beschäftigung im Rentenalter nimmt also ab, ist aber weiterhin hoch.

Beim Erwerbsstatus wird im Folgenden auch unterschieden, ob es sich um einen neuen Arbeitgeber handelt, oder ob die Beschäftigten bereits im Alter von 58 Jahren für diesen Betrieb gearbeitet haben. Diese Altersgrenze wurde hier gewählt, da ab 58 – besonders für Frauen der älteren Geburtskohorten – die Arbeitsmarktaffinität rapide abnimmt, während sich zeitgleich Optionen zum vorgezogenen Ruhestand und zur Frühverrentung eröffnen.<sup>2)</sup>

<sup>2)</sup> Ein Betriebswechsel ist sehr wahrscheinlich ein neuer Arbeitgeber, kann in der Systematik der Betriebsnummernvergabe aber auch ein Wechsel des Arbeitsplatzes innerhalb eines Betriebs bedeuten, wenn man (a) innerhalb eines Unternehmens in eine andere Gemeinde wechselt oder (b) die Betriebs- oder Arbeitsstätte innerhalb einer Gemeinde wechselt und diese nicht derselben Wirtschaftsklasse angehören. Insgesamt wird die Anzahl neuer Beschäftigungsverhältnisse also leicht überschätzt.

Seit Beginn der 2000er Jahre kam es hier zu tiefgreifenden Veränderungen. Während die älteste Kohorte in der Phase nach dem Renteneintritt zu etwa 85 Prozent bei einem anderen, neuen Arbeitgeber beschäftigt war und zu etwa 15 Prozent beim bisherigen Arbeitgeber, stieg der Anteil der länger bestehenden Beschäftigungsverhältnisse auf knapp 28 Prozent bei den jüngsten Männern und auf 43 Prozent bei den 1950 geborenen Frauen. Frühverrentungsoptionen wie Altersteilzeit bieten sich traditionell eher den Beschäftigten mit höherer Qualifikation und wurden von diesen auch häufiger genutzt (Wanger 2009). Die Abschaffung von vorgezogenen Altersrenten und der Rückgang der Altersteilzeit hat auf der einen Seite dazu geführt, dass ältere Arbeitnehmer tendenziell länger beim selben Arbeitgeber bleiben. Durch die günstigen Entwicklungen am Arbeitsmarkt im letzten Jahrzehnt und durch zunehmende Fachkräfteengpässe haben die Arbeitgeber auf der anderen Seite Schwierigkeiten, qualifiziertes Personal nachzubersetzen, sodass ältere Mitarbeiter bessere Chancen auf längere Beschäftigung haben. Mitunter ist es für Arbeitgeber attraktiv, Wissen und Erfahrung im Betrieb zu halten, während Ältere auch häufig das Motiv äußern, dass sie gerne noch gebraucht werden (Anger/Trahms/Westermeier 2018).

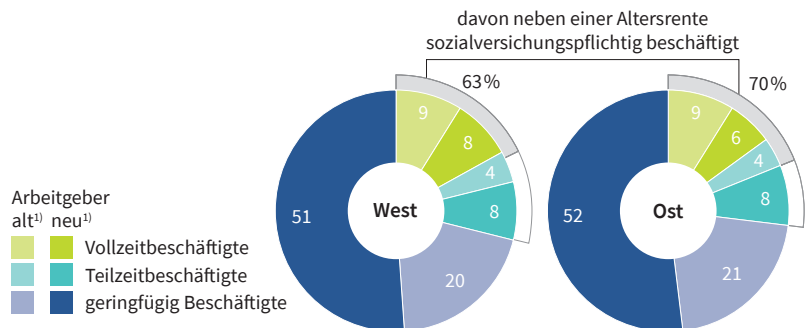
### Kaum Unterschiede zwischen Ost und West bei der Beschäftigung 65+

Die Erwerbstätigkeit nach dem Erreichen des gesetzlichen Renteneintrittsalters ist in Ost und West für die Geburtskohorte 1950 nahezu identisch (vgl. Abbildung A2).<sup>3</sup> Abhängig Beschäftigte der Geburtskohorte 1950 aus beiden Landesteilen sind im Rentenalter zu gut 70 Prozent geringfügig beschäftigt. Dabei geht mehr als die Hälfte aller Personen einer geringfügigen Beschäftigung bei einem Arbeitgeber nach, mit dem im Alter von 58 Jahren noch kein Beschäftigungsverhältnis bestand. Etwa ein Fünftel ist hingegen weiterhin bei einem Betrieb geringfügig beschäftigt, mit dem eine längere Arbeitsbeziehung besteht.

Der Anteil der Voll- und Teilzeitbeschäftigten liegt demgegenüber bei insgesamt 29 Prozent (West) beziehungsweise 27 Prozent (Ost). Etwa zwei

### Erwerbsstatus von Älteren sechs Monate nach Erreichen des gesetzlichen Renteneintrittsalters 65+ in West- und Ostdeutschland

Anteile in Prozent (Geburtskohorte 1950)



<sup>1)</sup> bezogen auf das Beschäftigungsverhältnis im Alter von 58 Jahren

Quelle: 10-Prozent-Stichprobe der Integrierten Erwerbsbiografien des IAB, Version V13.01.01 für ausgewählte Geburtsjahrgänge. © IAB

Drittel dieser Beschäftigten gelten dabei als versicherungsfreie Altersrentner; das heißt, dass diese Arbeitnehmer keine Beiträge mehr einzahlen und somit auch kein Anspruch auf Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung besteht (63 % im Westen und 70 % im Osten). Alle anderen Personen haben entweder die Beantragung der Rente aufgeschoben oder sie erfüllen die Zugangsvoraussetzungen noch nicht. Die neue Flexirente, welche die Versicherungsverhältnisse für Altersrentner neu regelt, trat erst 2017 in Kraft und ist für diese Studie noch nicht relevant (vgl. Infobox 2 auf Seite 4).

Die Ergebnisse sind insofern erstaunlich, als sich die ostdeutschen Erwerbsbiografien vor dem Renteneintrittsalter auch in der jüngsten Kohorte noch deutlich von den westdeutschen Biografien unterscheiden, wie der nächste Abschnitt zeigt. Für beide Geschlechter gilt, dass häufige Erwerbsunterbrechungen durch Arbeitslosigkeit insbesondere in den 1990er Jahren nach der Wiedervereinigung die Rentenanwartschaften der in Ostdeutschland Geborenen deutlich nach unten drückten (Grabka et al. 2017).

<sup>3</sup> Es ist derzeit nicht möglich, aus den Sozialversicherungsdaten den Geburtsort in Erfahrung zu bringen. Stattdessen wurden Personen, deren erstes Beschäftigungsverhältnis (bzw. Leistungsbezug) in Ostdeutschland war, auch dem Osten zugeordnet.

## Ostdeutsche Erwerbsbiografien sind vielseitiger und weniger stabil

In Tabelle T1 werden die Unterschiede der Erwerbsbiografien zwischen Ost und West besonders deutlich. Dargestellt ist jeweils die durchschnittliche Zahl der Monate, die eine Person im Alter von 53 bis einschließlich 64 Jahren in verschiedenen Erwerbsstatus verbracht hat. Die Analyse beschränkt sich auf dieses Zeitfenster, um die Erwerbsverläufe zwischen Ost und West vergleichen zu können. Denn für Erwerbsarbeit in den ostdeutschen Regionen liegen Angaben in der deutschen Sozialversicherung frühestens ab dem Jahr 1991 vor. Enthalten sind alle Personen, die im Alter von 58 Jahren dem Arbeitsmarkt noch zur Verfügung stehen. Das schließt sowohl arbeitsmarktferne Personen aus als auch Beamte und Selbstständige. Diese würden

insbesondere die Zeiten in Inaktivität nach oben verzerren, da sie in den Sozialversicherungsdaten nicht enthalten sind.

Westdeutsche Männer verbringen den untersuchten Zeitraum (im Alter von 53 bis unter 65 Jahren) zum Großteil in Vollzeittätigkeiten. Teilzeit spielt bei ihnen kaum eine Rolle. Altersteilzeit nimmt für jüngere Kohorten zu. Westdeutsche Frauen weisen mit Abstand den höchsten Umfang an Teilzeitarbeit auf, gefolgt von den ostdeutschen Frauen. Geringfügige Beschäftigung hat im Laufe der Zeit vor allem für Frauen an Bedeutung gewonnen.

Alle ostdeutschen Kohorten waren stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als die westdeutschen. Hier hat die Umbruchphase der 1990er und frühen 2000er Jahre mit ihren hohen Arbeitslosenquoten deutliche Spuren in den Erwerbsbiografien hinterlassen. Weitere Kennzeichen für Diskontinuität und Vielfältigkeit der Erwerbsbiografien sind die Anzahl der Statuswechsel sowie die Anzahl unterschiedlicher Status bis zum 65. Lebensjahr. Beide Kennzahlen sind für ostdeutsche Erwerbsbiografien höher als für westdeutsche. Während die Zeiten in Arbeitslosigkeit für die jüngste Kohorte zurückgingen, bleibt der Verlauf des Erwerbslebens vor dem Rentenalter von Diskontinuität geprägt. Daher stellt sich die Frage, ob es einen Zusammenhang zwischen der Entscheidung zu fortgesetzter Erwerbsarbeit nach dem Erreichen des Rentenalters und der Erwerbsbiografie davor gibt. Arbeiten Personen mit vielfältigen oder diskontinuierlichen Biografien häufiger parallel zum Rentenbezug, da ihre Anwartschaften in der Altersvorsorge niedriger sind?

T1

### Durchschnittliche Zahl der Monate im jeweiligen Status, Zahl der Statuswechsel und Anzahl unterschiedlicher Status von Personen im Alter von 53 bis 64 Jahren – nach Geschlecht

West- und Ostdeutschland, Geburtskohorten 1939-1942, 1943-1946 und 1947-1950

Geburtskohorten	Westdeutschland			Ostdeutschland		
	1939-1942	1943-1946	1947-1950	1939-1942	1943-1946	1947-1950
<b>Männer</b>						
Zahl der Monate im Status ...						
Vollzeit	73	69	73	63	63	69
Teilzeit	1	2	3	3	4	4
Altersteilzeit	5	12	14	3	7	9
Geringfügig	6	9	11	6	9	10
Arbeitslos	17	15	11	25	23	18
Inaktiv	41	37	32	43	38	34
Anzahl Statuswechsel	3,6	3,7	3,8	4,8	5,1	5,3
Anzahl Status	3,7	3,7	3,6	4,1	4,1	3,9
<b>Frauen</b>						
Zahl der Monate im Status ...						
Vollzeit	38	36	36	40	39	41
Teilzeit	27	25	28	13	16	19
Altersteilzeit	1	8	10	2	10	13
Geringfügig	14	21	25	7	10	15
Arbeitslos	11	11	9	28	23	15
Inaktiv	52	42	36	55	46	40
Anzahl Statuswechsel	3,2	3,4	3,4	4,4	4,4	4,3
Anzahl Status	3,7	3,7	3,6	4,1	4,1	4,0

Quelle: 10-Prozent-Stichprobe der Integrierten Erwerbsbiografien des IAB, Version V13.01.01 für ausgewählte Geburtsjahrgänge. © IAB

### Zwei Gruppen arbeiten deutlich öfter im Rentenalter: Hochqualifizierte und Geringverdiener

Die bisher dargestellten deskriptiven Ergebnisse zeigen, dass sich die Erwerbstätigkeit nach dem Renteneintrittsalter 65+ zwischen Frauen und Männern (vgl. Abbildung A1) sowie zwischen Ost und West (vgl. Abbildung A2) kaum unterscheiden – obwohl bei den Erwerbsbiografien davor deutliche Unterschiede zu beobachten sind und die ostdeutschen Erwerbsbiografien zudem von Diskontinuität gekennzeichnet sind (vgl. Tabelle T1). Um die komplexen Zusammenhänge zwischen

Erwerbsbiografie und Soziodemografie einerseits und der Erwerbstätigkeit nach Renteneintritt andererseits besser zu verstehen, werden im Folgenden die Ergebnisse zweier multivariater logistischer Regressionsanalysen dargestellt (vgl. Tabelle T2).

Mithilfe der ersten Regression werden die Bestimmungsfaktoren für die Erwerbstätigkeit 65+ untersucht, also welche erwerbsbiografischen und soziodemografischen Merkmale überhaupt mit einer fortgesetzten Erwerbstätigkeit einhergehen. In der zweiten Regression wird untersucht, welche Faktoren bei einer vorliegenden Erwerbstätigkeit 65+ einen Betriebswechsel begünstigen.

Sobald man für wichtige soziodemografische und erwerbsbiografische Merkmale kontrolliert, zeigt sich, dass die Erwerbsneigung von Frauen im Rentenalter unter der von Männern liegt.<sup>4</sup> Ostdeutsche Beschäftigte (inklusive Berlin) arbeiten seltener im Alter 65+ weiter als westdeutsche. Auch der Bildungsstand ist ein relevantes Merkmal: Insbesondere Personen mit universitären Abschlüssen und Abiturienten mit Berufsausbildung arbeiten mit einer größeren Wahrscheinlichkeit noch über das gesetzliche Renteneintrittsalter hinaus. Dies dürfte auch daran liegen, dass ihre Arbeit weniger körperliche Belastung mit sich bringt und ihre Gesundheit eine längere Erwerbsbeteiligung eher erlaubt. Auf betrieblicher Seite ist davon auszugehen, dass der Bedarf an qualifiziertem Personal größer ist und Nachbesetzungen aktuell schwieriger sind.

Es zeigt sich außerdem, dass unter Kontrolle der anderen Variablen die Quote der Erwerbstätigen 65+ für die betrachteten Geburtskohorten nicht zugenommen hat. Der in der deskriptiven Analyse beobachtete Anstieg um wenige Prozentpunkte lässt sich also insbesondere auf die Bildungsexpan-

sion und andere erwerbsbiografische Merkmale zurückführen.

Personen, die in den fünf Jahren vor Erreichen der Vorruhestandsphase wenig verdient haben, arbeiten signifikant häufiger noch über das 65. Lebensjahr hinaus.<sup>5</sup> Da hier die kumulierten Bruttoentgelte aus Beschäftigung zählen, fallen in diese Gruppe neben Personen mit niedrigen

T2

### Bestimmungsfaktoren für eine Erwerbsbeteiligung 65+ und für einen Arbeitgeberwechsel im Alter von 58 bis 65+ Jahren

Multivariate logistische Analyse (Odds Ratios)

	Erwerbsbeteiligung (N = 735.527)	Arbeitgeberwechsel (N = 126.346)
Frauen	0,97 *** (0,01)	0,65 *** (0,01)
Ost (inkl. Berlin)	0,58 *** (0,01)	1,06 *** (0,02)
<b>Bildung (Referenzkategorie: Kein beruflicher Abschluss)</b>		
Berufsausbildung	1,42 *** (0,02)	0,86 *** (0,02)
Abitur mit Berufsausbildung	1,71 *** (0,04)	0,80 *** (0,03)
Fachhochschule	1,18 *** (0,03)	0,77 *** (0,04)
Universität	1,90 *** (0,04)	0,67 *** (0,02)
Ohne Angaben	1,13 *** (0,02)	1,05 (0,03)
<b>Einkommensklasse im Alter von 53 bis 57 Jahren (Referenzkategorie: 1. Quintil)<sup>1)</sup></b>		
2. Quintil	0,54 *** (0,01)	1,47 *** (0,04)
3. Quintil	0,49 *** (0,01)	2,23 *** (0,06)
4. Quintil	0,46 *** (0,01)	2,65 *** (0,08)
5. Quintil	0,37 *** (0,01)	2,75 *** (0,09)
<b>Geburtskohorte (Referenzkategorie: 1939–1942)</b>		
1943–1946	0,96 *** (0,01)	0,82 *** (0,01)
1947–1950	1,00 (0,01)	0,86 *** (0,01)
Andere Nationalität	0,92 *** (0,01)	1,12 *** (0,02)
Brancheneffekte	(vgl. Text)	(vgl. Abbildung A3)
<b>Merkmale der Erwerbsbiografie (Alter 53 bis 65)</b>		
Altersteilzeit	1,16 *** (0,02)	2,27 *** (0,07)
Minijob	23,30 *** (0,30)	0,99 (0,02)
Arbeitslosigkeit	1,19 *** (0,02)	1,52 *** (0,03)
Inaktiv > 24 Monate	0,13 *** (0,00)	3,21 *** (0,07)
Vollzeit > 24 Monate	3,00 *** (0,04)	0,86 *** (0,02)
Teilzeit > 24 Monate	2,60 *** (0,04)	0,82 *** (0,02)
Statuswechsel	1,02 *** (0,00)	1,05 *** (0,00)
Statusanzahl	0,56 *** (0,00)	1,37 *** (0,01)
Konstante	0,66 *** (0,03)	0,12 *** (0,01)
Pseudo <sup>2</sup>	0,361	0,211

<sup>4</sup> In einer Robustheitsanalyse wurde das Modell auch getrennt nach Geschlechtern gerechnet, wobei sich die Ergebnisse fast nicht von dieser Darstellung unterscheiden. Für sich genommen ist das ein interessanter Befund, da sich die Erwerbsbiografien für die betrachteten Kohorten zwischen den Geschlechtern typischerweise stark unterscheiden, insbesondere was die Akkumulation von Versorgungsansprüchen betrifft; diese werden im Modell nur unzureichend via Einkommensklassen berücksichtigt.

<sup>5</sup> Die Einkommensklassen wurden gebildet als Summe der Tagesentgelte aus sozialversicherungspflichtiger und geringfügiger Beschäftigung im Alter von 53 bis 57 Jahren. Mit dem Alter 58 beginnt die Vorruhestandsphase mit messbar abnehmender Arbeitsmarktaffinität, häufigeren Wechseln in die Altersteilzeit oder in die vorgezogene Altersrente. Das Einkommen in diesem Zeitraum ist der beste zur Verfügung stehende Indikator für das Lebenseinkommen und damit die akkumulierten Rentenanwartschaften. Für das Vermögen sowie für das Haushaltseinkommen kann mit den Sozialversicherungsdaten nicht kontrolliert werden.

<sup>1)</sup> Die Einkommensquintile unterteilen alle Personen in fünf gleich große Einkommensklassen: Im 1. Quintil sind alle Personen, die die niedrigsten sozialversicherungspflichtigen Einkommen hatten, im 5. Quintil sind die Personen mit den höchsten Einkommen.

Logistische Regression, Odds Ratios \* = p < 0,05; \*\* = p < 0,01; \*\*\* = p < 0,001, Standardabweichungen in Klammern. Lesebeispiel: Personen mit Universitätsabschluss weisen gegenüber der Referenzkategorie (Personen ohne beruflichen Abschluss) eine um 90 Prozent erhöhte Chance auf, im Alter 65+ erwerbstätig zu sein.

Quelle: 10-Prozent-Stichprobe der Integrierten Erwerbsbiografien des IAB, Version V13.01.01 für ausgewählte Geburtsjahrgänge. © IAB

Stundenlöhnen auch geringfügig Beschäftigte und Teilzeittätige mit niedriger Stundenzahl. Je höher dieses Einkommen war, umso niedriger die Erwerbsneigung. Dies ist einerseits wenig überraschend, da geringe Einkommen sich für abhängig Beschäftigte direkt in niedrigen Rentenanwartschaften niederschlagen und ein Zuverdienst eher notwendig ist. Andererseits haben Studien gezeigt, dass der Zusammenhang zwischen Einkommenspotenzial und Erwerbsbeteiligung eher U-förmig ist, also auch Gutverdiener dem Arbeitsmarkt länger erhalten bleiben. Dies dürfte vor allem in der Gruppe der Selbstständigen eine Rolle spielen, für die das gesetzliche Renteneintrittsdatum eine untergeordnete Rolle spielt und die hier in den Daten der Sozialversicherung nicht enthalten sind.

Auf den ersten Blick erscheinen die Befunde bei den Einkommens- und Bildungsvariablen widersprüchlich. Dabei ist allerdings zu beachten, dass die Ergebnisse nur unter Kontrolle des jeweils anderen Faktors gelten: Dass beispielsweise Personen mit höherem Einkommen seltener als solche mit niedrigerem Einkommen im Alter 65+ am Erwerbsleben teilnehmen, gilt also nur beim Vergleich mit Personen des gleichen Bildungsniveaus.

Ein weiteres Indiz für fortgesetzte Erwerbsarbeit ist die Beschäftigungsstabilität vor Erreichen der Altersgrenze. Diese wird hier anhand von Statuswechsel und -vielfalt gemessen. Dabei wurden alle Erwerbstatus gezählt, die in Tabelle T1 aufgeführt sind. Zum einen wurde beobachtet, wie häufig der Status zwischen allen möglichen Status wechselte („Statuswechsel“) sowie wie viele der möglichen Erwerbsstatus eine Person überhaupt im Alter von 53 bis einschließlich 64 Jahren aufweist (maximal sechs). Während sich häufigere Wechsel des Erwerbstatus kaum auf die Beschäftigungswahrscheinlichkeit im Rentenalter auswirken, ist der Zusammenhang mit der Kennzahl zur Vielfalt der Erwerbsbiografie (Anzahl unterschiedlicher Status) signifikant und ausgeprägt negativ: Häufige Wechsel, die etwa auch zwischen Voll- und Teilzeit erfolgen können, sind also kaum mit einer etwaigen Erwerbstätigkeit korreliert. Vielseitige Biografien hingegen gehen mit deutlich reduzierter Erwerbstätigkeit einher. Wer vor dem Alter 65+ viele verschiedene Phasen der Erwerbsintensität oder Arbeitslosigkeit durchläuft, hat mitunter

auch schlechtere Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Insbesondere verhindert dies auch ein stabiles Verhältnis zu einem Arbeitgeber. Auf der anderen Seite arbeiten diejenigen besonders häufig weiter, die vor dem Erreichen der Altersgrenze bereits einen Minijob hatten. Auch wer längere Zeiträume in Voll- oder Teilzeit arbeitete, legt eine größere Erwerbsneigung an den Tag. Wer hingegen sein Erwerbsleben bereits um mehr als 24 Monate unterbrochen hatte, für den ist ein Wiedereinstieg besonders unwahrscheinlich.

Für die Branchenzugehörigkeit vor dem Erreichen der Altersgrenze wurde im Modell ebenfalls kontrolliert, es zeigen sich aber kaum erwähnenswerte Muster – mit zwei Ausnahmen: Im Branchenvergleich arbeiten Personen aus dem erzieherischen Bereich und dem öffentlichen Dienst signifikant seltener im Alter 65+ und Personen aus dem Verkehrswesen und der Lagerei signifikant häufiger.

## Ältere Frauen wechseln den Arbeitgeber deutlich seltener als Männer

In der zweiten logistischen Regressionsanalyse wird untersucht, welche soziodemografischen und erwerbsbiografischen Merkmale eher mit einem Arbeitgeberwechsel einhergehen (vgl. Tabelle T2). Dabei wird unterschieden, ob eine Person einer Erwerbsarbeit bei einem Arbeitgeber nachgeht, mit dem bereits ein längeres Beschäftigungsverhältnis vorliegt oder ob sich die Personen zwischen dem 58. Lebensjahr und ihrer Erwerbstätigkeit 65+ einen neuen Arbeitgeber gesucht haben. Naturgemäß beschränkt sich diese Analyse auf alle noch erwerbstätigen Älteren im Datenauszug.

Während die Region kaum eine Rolle spielt, haben Frauen seltener den Arbeitgeber gewechselt, wenn sie im Rentenalter noch erwerbstätig sind. Auch für Personen mit höherem Bildungsniveau ist ein Arbeitgeberwechsel unwahrscheinlicher. Hier dürfte sich auch das betriebsspezifische Humankapital niederschlagen: Ältere Mitarbeiter in Führungspositionen können so noch den Nachwuchs anleiten oder bei reduzierten Stunden beratend tätig sein. Auf der anderen Seite beobachtet man eine zunehmende Tendenz zum Wechsel für mittlere und hohe Einkommensklassen. Dies kann



einerseits daran liegen, dass Besserverdienende für die Betriebe wegen ihrer höheren Gehälter unattraktiver sind, sobald der Arbeitsvertrag an der Altersgrenze gekündigt werden kann. Es kann andererseits aber auch sein, dass diese Personen bessere Alternativen auf dem Arbeitsmarkt haben und sich der Betriebswechsel für sie eher lohnt.

Bei Altersteilzeit führen konkrete Abmachungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern gesetzlich nach Ablauf der vereinbarten Laufzeit zum Ausscheiden aus dem Betrieb und in eine Altersrente. Eine Weiterarbeit im selben Betrieb ist deshalb deutlich unwahrscheinlicher. Auch relativ vielseitige Lebensläufe (Statusanzahl) sowie Arbeitslosigkeit und längere Phasen der Inaktivität münden – wenig überraschend – signifikant häufiger in neuen Arbeitsverhältnissen.

Während die Branche bei Eintritt in die Vorruhestandsphase kaum einen Zusammenhang mit der Erwerbsneigung 65+ aufweist, ändert sich das Bild bei der Wahrscheinlichkeit, den Arbeitgeber zu wechseln: Zwischen den Branchen ergeben sich teils deutliche Unterschiede. Hierbei wurde die Branche des Arbeitgebers gezählt, bei dem ein Beschäftigter mit Erreichen des 58. Lebensjahres das längste noch aktive Beschäftigungsverhältnis aufweist (in den Kategorien der Wirtschaftszweikklassifikation 2008 des Statistischen Bundesamtes). Abbildung A3 zeigt die durchschnittlichen Wahrscheinlichkeiten eines Betriebswechsels für verschiedene Branchenzugehörigkeiten auf Basis der Schätzung des logistischen Regressionsmodells.<sup>6</sup> Für die drei am stärksten besetzten Branchen der hier betrachteten Geburtskohorten liegt die vorhergesagte Wahrscheinlichkeit eines Arbeitgeberwechsels im Mittelfeld bei etwa 60 Prozent: Dies sind das Verarbeitende Gewerbe (1,44 Mio. Beschäftigte in den Geburtskohorten 1939–1950), der Handel (0,88 Mio. Beschäftigte) und das Gesundheits- und Sozialwesen (0,56 Mio. Beschäftigte). In der viertgrößten Branche, der öffentlichen Verwaltung (0,55 Mio. Beschäftigte), sind die Weiterbeschäftigungsaussichten am niedrigsten: Die Wahrscheinlichkeit eines Arbeitgeberwechsels im Alter von 58 bis 65+ Jahren beträgt dort 71 Prozent. Dies liegt auch daran, dass die Regelaltersgrenze im öffentlichen Dienst vertraglich eine besonders wichtige Marke ist und eine Weiterbeschäftigung

### Vorhergesagte Wahrscheinlichkeiten eines Arbeitgeberwechsels von Personen im Alter von 58 bis 65+ Jahren, die tatsächlich über das gesetzliche Rentenalter hinaus beschäftigt bleiben – nach Branchen<sup>1)</sup>

in Prozent (auf Basis des logistischen Regressionsmodells in Tabelle T2)

Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	42
Grundstücks- und Wohnungswesen	47
Kunst, Unterhaltung und Erholung	50
Private Haushalte	51
Baugewerbe	52
Erbringung von freiberufl., wiss. und techn. Dienstl.	54
Erbringung von sonstigen wirtschaftl. Dienstleistungen	54
Gastgewerbe	58
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kfz.	59
Gesundheits- und Sozialwesen	59
Verarbeitendes Gewerbe	60
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	60
Information und Kommunikation	63
Verkehr und Lagerei	63
Erziehung und Unterricht	64
Wasserversorgung; Abfall und Abwasserentsorgung	66
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	66
Energieversorgung	68
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstl.	69
Öffentl. Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	71

<sup>1)</sup> Branchen entsprechend den Wirtschaftsabschnitten der Wirtschaftszweikklassifikation 2008 des Statistischen Bundesamtes

Quelle: 10-Prozent-Stichprobe der Integrierten Erwerbsbiografien des IAB, Version V13.01.01 für ausgewählte Geburtsjahrgänge. © IAB

häufig nicht vorgesehen oder erwünscht ist. Weniger wahrscheinlich sind Arbeitgeberwechsel mit rund 50 Prozent in den Dienstleistungssektoren (zusammen 0,53 Mio. Beschäftigte) und auch im Baugewerbe (0,37 Mio. Beschäftigte).

Es ist wichtig, an dieser Stelle noch einmal zu erwähnen, dass sich die Berechnungen nur auf die mitunter kleine Gruppe der Arbeitnehmer bezieht, die tatsächlich über das gesetzliche Rentenalter hinaus beschäftigt bleibt. Wie bereits gezeigt, sind diese Personen höher gebildet und weisen relativ stabile Erwerbsbiografien auf. Im Falle des Baugewerbes ist es also eher der Bauingenieur, der sich ein Zubrot verdient oder den Nachwuchs anleitet, als Beschäftigte mit höherer physischer Arbeitsbelastung.

<sup>6</sup> Die geschätzte durchschnittliche Wahrscheinlichkeit dieses logistischen Regressionsmodells ist die geschätzte Wahrscheinlichkeit einer Person, den Arbeitgeber zu wechseln, wenn die anderen unabhängigen Variablen an ihrem empirischen Mittelwert konstant gehalten werden (englisch: predicted probabilities evaluated at the mean of the covariates).

## Wer im Alter den Betrieb wechselt, hat im Mittel eine ungünstigere Lohnentwicklung

Die vorangegangene multivariate Analyse hat gezeigt, dass Personen, die mit Mitte 50 wenig verdient haben, besonders häufig nach Erreichen der Altersgrenze weiterarbeiten, da ihre Rentenanwartschaften vermutlich gering sind. Ebenso ist zu beobachten, dass Gutverdiener eher noch einmal den Arbeitgeber wechseln.

In einem letzten Schritt folgt nun eine Lohnanalyse. Dabei wird untersucht, wie sich das Einkommen im Alter von 62 Jahren zum Einkommen nach Erreichen der Altersgrenze 65+ verhält, und zwar abhängig vom Erwerbsstatus zwischen den beiden Zeitpunkten.<sup>7</sup> Zu diesem Zweck vergleicht Tabelle T3 das durchschnittliche Tagesentgelt von 62-jährigen Beschäftigten (normiert auf 100) mit dem durchschnittlichen Tagesentgelt nach Erreichen der Altersgrenze 65+. Wie bereits in den vorangegangenen Analysen sind die Unterschiede bei der Einkommensentwicklung zwischen den Geschlechtern minimal, die Ergebnisse werden also

zusammengefasst dargestellt. Ausgewiesen sind alle Werte, denen (hochgerechnet) mindestens 1.000 Personen zugrunde liegen.

Die Weiterarbeit im selben Betrieb über das gesetzliche Renteneintrittsalter 65+ hinaus ist für die Lohnentwicklung im Mittel günstiger als ein Wechsel des Betriebs. Dabei gibt es einige Ausnahmen: Wer in Vollzeit weiterarbeitet, nimmt im Mittel kaum Lohneinbußen hin, wenn er wechselt. Das gilt auch für Beschäftigte, die von Teilzeit in Teilzeit zu einem anderen Arbeitgeber wechseln. Die Lohnentwicklung bei geringfügiger Beschäftigung ist ohne zusätzliche Informationen zum Umfang kaum aussagekräftig, es scheint aber keine strukturellen Unterschiede zwischen ‚Bleibern‘ und ‚Wechslern‘ zu geben. In allen anderen Kombinationen ist ein Betriebswechsel im Mittel mit einer ungünstigeren Lohnentwicklung verbunden, als wenn man im selben Betrieb weiterarbeitet. Wer zum Beispiel mit 62 in Vollzeit tätig war und im Alter 65+ noch für den selben Betrieb neben der Rente in Teilzeit arbeitet, erhält im Mittel 53 Prozent des früheren Tagesentgelts. Wer hingegen den Betrieb gewechselt hat, erhält 41 Prozent des früheren Tagesentgelts.

Die Gründe für eine ungünstigere Lohnentwicklung bei einem Wechsel des Arbeitgebers können vielfältig sein. Ganz klar liegt der Weiterbeschäftigung von Älteren, insbesondere wenn der Arbeitsvertrag endet, eine selektive Auswahl zugrunde. Wer gehen muss, obwohl er eigentlich länger im Erwerbsleben bleiben will, hat bei seiner Jobsuche eine schlechtere Verhandlungsposition. Mit einem Betriebswechsel ist schließlich auch der Verlust von betriebsspezifischem Humankapital verbunden, was sich in niedrigeren Löhnen niederschlagen kann.

Denkbar sind auch Unterschiede in der Anzahl der Stunden zwischen ‚Bleibern‘ und ‚Wechslern‘,

<sup>7</sup> Längsschnittbetrachtungen sind generell selektiv, da sie nur unter der Bedingung stattfinden können, dass eine Person zu zwei Zeitpunkten oder -räumen beobachtet werden konnte. Dies ist bei Prozessdaten wie den Sozialversicherungsdaten einfacher sicherzustellen als bei freiwilligen Befragungen, deren Qualität zusätzlich von der Kooperation der Befragten abhängt. Bei der Analyse von Tagesentgelten ist es zudem so, dass fast alle Personen ohne Betriebswechsel im Zeitraum 58 Jahre bis 65+ durchgängig für diesen Betrieb gearbeitet haben und zu beiden Zeitpunkten Informationen vorliegen. Ein Großteil der Betriebswechsler – insbesondere der 65+ Minijobber – ist im Alter von 62 Jahren aber keiner Beschäftigung nachgegangen. Somit beschränkt sich die Analyse zwangsläufig auf einen selektiven Teil, der mitunter spezielle Eigenschaften aufweisen kann.

T3

### Entwicklung der nominalen Medianlöhne für ältere Erwerbstätige, die im selben Betrieb verbleiben, und für Betriebswechsler

Indexwerte, Einkommen im Alter von 62 Jahren = 100

Status im Alter von 62 Jahren	Status im Alter 65+				
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit neben Rente	Teilzeit neben Rente	Geringfügig
<b>Einkommensentwicklung bei Personen im selben Betrieb</b>					
Vollzeit	103	60	101	53	15
Teilzeit	-	101	-	100	31
Altersteilzeit	-	-	-	43	11
Geringfügig	369	234	402	238	101
<b>Einkommensentwicklung bei Personen mit Betriebswechsel</b>					
Vollzeit	99	45	91	41	11
Teilzeit	-	98	-	80	21
Altersteilzeit	-	-	-	27	10
Geringfügig	404	222	399	263	103

Anmerkungen: Vollzeit/Teilzeit neben Rente bedeutet, dass diese Personen als versicherungsfrei in der Arbeitslosenversicherung wegen des Bezugs einer Altersrente gelten, allerdings trotzdem noch im Umfang einer Vollzeit- oder Teilzeittätigkeit arbeiten. Der Erwerbsumfang einer Teilzeittätigkeit liegt immer über dem Niveau einer geringfügigen Beschäftigung. Altersteilzeit ist rechtlich nach Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze nicht mehr möglich. Leere Zellen sind (hochgerechnet) mit weniger als 1.000 Personen besetzt.

Lesebeispiel: Wer im Alter von 62 Jahren in Altersteilzeit war und im Alter 65+ noch für den selben Betrieb neben der Rente in Teilzeit arbeitet, erhält im Mittel 43 % des früheren Tagesentgelts. Wer hingegen den Betrieb gewechselt hat, erhält 27 % des früheren Tagesentgelts.

Quelle: 10-Prozent-Stichprobe der Integrierten Erwerbsbiografien des IAB, Version V13.01.01 für ausgewählte Geburtsjahrgänge. © IAB

für die in den Daten keine genauen Angaben vorliegen. Es ist nur möglich, zwischen Voll- und Teilzeit sowie geringfügiger Beschäftigung zu unterscheiden. Innerhalb dieser Kategorien sind Änderungen in der Stundenanzahl möglich und nicht unwahrscheinlich, da Ältere tendenziell mit verringerter Stundenanzahl arbeiten möchten.

Zusätzlich sind zwei Ergebnisse aus der multivariaten Analyse für die Entwicklung des Gehalts besonders relevant: Wer mit Mitte 50 gut verdient hat, wechselt eher den Arbeitgeber, mitunter auch, weil man für den Arbeitgeber teurer ist als jüngeres Personal. Wer von einem hohen Lohnniveau kommt, verschlechtert sich eher beim Wechsel. Auf der anderen Seite bleiben aber Personen mit höheren schulischen und beruflichen Abschlüssen eher beim alten Arbeitgeber und können so eine günstigere Lohnentwicklung vorweisen. Für diese auf den ersten Blick gegenläufigen Zusammenhänge, die sich aus der multivariaten Analyse in Tabelle T2 ergeben, ist allerdings zu beachten, dass dies nur unter Kontrolle des jeweils anderen Faktors gilt: Dass Personen mit höherem Einkommen den Arbeitgeber eher wechseln, trifft also nur beim Vergleich mit Personen des gleichen Bildungsniveaus zu.

## Fazit

Die Erwerbstätigkeit von Älteren nach dem gesetzlichen Renteneintrittsalter 65+ hat sich in den letzten Jahren in absoluten Zahlen verdoppelt; relativ zur Kohortengröße ist sie um einige Prozentpunkte gestiegen. Zu beobachten ist außerdem, dass heute sowohl Frauen als auch Männer häufiger beim selben Arbeitgeber weiterarbeiten als noch vor zehn Jahren. Diese Entwicklung hat unter anderem mit den zunehmenden Fachkräfteengpässen zu tun, aber auch mit einem Sinneswandel gegenüber Frühverrentungsoptionen wie der Altersteilzeit sowie mit der Abschaffung diverser vorgezogener Altersrenten, etwa für Frauen und nach einer Altersteilzeit.

Dennoch identifiziert diese Studie zwei scheinbar gegensätzliche Phänomene: Auf der einen Seite arbeiten besser ausgebildete Beschäftigte häufiger weiter, und auch öfter für denselben Arbeitgeber. Sie werden auf dem Arbeitsmarkt noch gebraucht. Auf der anderen Seite ist die Einkom-

mensklasse ausschlaggebend: Personen, die um Mitte 50 besonders wenig verdient haben, arbeiten signifikant häufiger noch im Rentenalter 65+. Letzteres erklärt sich auch daraus, dass diese Personen meist schon in der Vorruhestandsphase nur geringfügig beschäftigt waren und sich Minijobs aus steuerlichen und rentenrechtlichen Gründen leicht neben einer Altersrente fortführen lassen. Wenn das Einkommen das Niveau eines Minijobs überschreitet und die Regelaltersgrenze noch nicht überschritten wurde, wird die Rente gekürzt. Das war in der ehemaligen Teilrente bereits so, und die jährliche Einkommensgrenze hat sich auch 2017 mit der „Flexirente“ nicht geändert. Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ist aber auch im Rentenalter 65+ kaum von Bedeutung, obwohl die Hinzuverdienstgrenzen dann wegfallen. Insgesamt ist das deutsche Rentensystem immer noch auf das Modell des Vollverdieners zugeschnitten, der mit Erreichen der Regelaltersgrenze 65+ eine Vollrente bezieht. Hier sollte man nachbessern und die gesetzliche Rentenversicherung der Realität vielfältiger und diskontinuierlicher Erwerbsbiografien anpassen. Eine Pflichtrente auch für Phasen der Selbstständigkeit etwa, wie sie derzeit im Gespräch ist, würde manche Lücken in den Versicherungsbiografien stopfen und ist grundsätzlich als sinnvoll zu bewerten.

Eine weitere Regelung zum Thema Hinzuverdienst ab 65+ trifft derzeit nur die Schwächsten: Für Empfänger der Grundsicherung im Alter lohnt es sich im Moment kaum, einer Erwerbsarbeit nachzugehen, denn der Großteil des zusätzlichen Einkommens wird ab dem ersten Euro auf die Grundsicherung angerechnet. Die Zahlen in Abbildung A1 wären ohne dieses Hindernis sicherlich höher, wenn es den Betroffenen möglich wäre, eine Verbesserung ihrer prekären Einkommenssituation selbst herbeizuführen. Eine Änderung der Ausgestaltung der Grundsicherung im Alter, wie sie derzeit in der Diskussion ist, könnte in Form einer Grund-, Basis- oder Mindestrente für viele Betroffene Abhilfe schaffen und es auch diesen Älteren erlauben, ihr monatliches Einkommen durch Arbeit merklich aufzubessern.

Die Befunde der bisherigen IAB-Studien zeigen, dass gerade vorherige Phasen der Arbeitslosigkeit die Neueinstellungschancen Älterer senken und



**Dr. Christian Westermeier**  
ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Arbeitsmarktprozesse und Institutionen“ im IAB.  
christian.westermeier@iab.de

ein Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt – sobald ein Renteneintritt vollzogen wurde – nur von einem geringen Anteil der Betroffenen in Betracht gezogen wird. Auch dies verdeutlicht die wichtige Rolle der Beschäftigungsstabilität und einer Weiterbeschäftigung von rentenberechtigten Personen im selben Betrieb für die Beschäftigungschancen Älterer.

Ein zentrales Ergebnis dieser Studie ist außerdem, dass die Branche, in der die Personen vor Erreichen des Rentenalters tätig waren, kaum Einfluss auf eine spätere Erwerbstätigkeit hat; in manchen Branchen ist eine Weiterbeschäftigung im selben Betrieb aber deutlich wahrscheinlicher. Dies liegt nicht zuletzt an der Ausgestaltung von Arbeits- und Tarifverträgen. Vor allem die öffentliche Verwaltung, wo selten über das Regelrentenalter hinaus gearbeitet wird, kann hier keinesfalls als Vorbild gelten; hier reagiert man besonders zurückhaltend auf Weiterbeschäftigungswünsche. Warum aber in Zeiten von Fachkräftengpässen ältere Arbeitnehmer trotzdem an der Altersgrenze aus dem Betrieb ausscheiden (müssen), um sich dann in anderen Bereichen eine Beschäftigung zu suchen, ist schwer nachvollziehbar. Damit fällt das betriebsspezifische Humankapital weg, sodass auch die Lohnaussichten bei einem Betriebswechsel schlechter werden. Neueinstellungen von Älteren sind schon

ab einem Alter von 55 Jahren überschaubar; falls sie erfolgen, dann meist für weniger qualifizierte Tätigkeiten. Insgesamt sollte die Altersgrenze 65+ durchlässiger werden, um älteren Arbeitnehmern eine Weiterarbeit zu ermöglichen, ohne dabei diejenigen zu bestrafen, die aus gesundheitlichen oder anderen Gründen an der Regelaltersgrenze aus dem Erwerbsleben ausscheiden.

## Literatur

- Anger, Silke; Trahms, Annette; Westermeier, Christian (2018): Erwerbstätigkeit nach dem Übergang in Altersrente: Soziale Motive überwiegen, aber auch Geld ist wichtig. [IAB-Kurzbericht Nr. 24](#).
- Czepek, Judith; Gürtzgen, Nicole; Moczall, Andreas; Weber, Enzo (2017): Halten rentenberechtigter Mitarbeiter in Betrieben: Vor allem kürzere und flexiblere Arbeitszeiten kommen zum Einsatz. [IAB-Kurzbericht Nr. 16](#).
- Czepek, Judith; Moczall, Andreas (2017): Neueinstellung Älterer: Betriebe machen meist gute Erfahrungen. [IAB-Kurzbericht Nr. 8](#).
- Grabka, Markus; Jotzo, Björn; Rasner, Anika; Westermeier, Christian (2017): [Der Gender Pension Gap verstärkt die Einkommensungleichheit von Männern und Frauen im Rentenalter](#). DIW-Wochenbericht Nr. 5, Berlin, S. 87–96.
- Homrighausen, Pia; Wolf, Katja (2018): Wiederbeschäftigungschancen Älterer: Wo Vermittlungskräfte Handlungsbedarf sehen. [IAB-Kurzbericht Nr. 11](#).
- Statistisches Bundesamt (2018): Statistisches Jahrbuch. Deutschland und Internationales 2018. Wiesbaden.
- Wanger, Susanne (2009): Altersteilzeit: Beliebt, aber nicht zukunftsgerecht. [IAB-Kurzbericht Nr. 8](#).