

IAB-KURZBERICHT

Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

18|2020

In aller Kürze

- Im 4. Quartal 2018 gaben Betriebe in Deutschland an, 810.000 ihrer Beschäftigten seien innerhalb der letzten zwölf Monate rentenberechtigt gewesen oder geworden.
- Während die Betriebe 2015 von allen rentenberechtigten Beschäftigten 26 Prozent halten wollten, hat sich dieser Anteil bis 2018 auf 58 Prozent mehr als verdoppelt. 2015 gelang dies in 83 Prozent der Fälle, 2018 in 91 Prozent.
- Kleinere Betriebe mit bis zu 49 Mitarbeitern wollten im Jahr 2018 rund 63 Prozent ihrer älteren Belegschaft weiter beschäftigen. In großen Betrieben mit 250 und mehr Beschäftigten galt dies für 30 Prozent.
- Hinsichtlich geeigneter Maßnahmen zum Halten von rentenberechtigten Beschäftigten bewerten Betriebe die reformierte Teilrente (die sogenannte Flexirente) positiv (81 % Zustimmung). Die Altersteilzeit mit und ohne Blockmodell gilt dagegen als weniger nützlich: Die Zustimmung liegt bei 54 Prozent beziehungsweise bei 46 Prozent.
- Danach gefragt, welche Maßnahmen tatsächlich eingesetzt wurden, um ältere Beschäftigte zu halten, gab die überwiegende Mehrheit der Betriebe an, ihnen den Wechsel in einen Minijob anzubieten.
- Größere Betriebe haben insgesamt mehr Möglichkeiten als kleine, ihre rentenberechtigten Beschäftigten im Betrieb zu halten.

IAB-Stellenerhebung

Betriebe wollten 2018 deutlich mehr rentenberechtigte Mitarbeiter halten als 2015

von Christian Westermeier und Mario Wolf

Der demografische Wandel in Deutschland erfordert zunehmend Flexibilität von Beschäftigten und Betrieben. Eine attraktivere Gestaltung der Weiterbeschäftigung bei gleichzeitigem Rentenbezug ist dabei eine wichtige Option, um ältere Menschen länger auf dem Arbeitsmarkt zu halten. Auf Basis repräsentativer Betriebsbefragungen jeweils im 4. Quartal 2015 und 2018 untersuchen wir diese Fragen: Wie viele und welche Betriebe haben überhaupt Interesse an einer Weiterbeschäftigung von rentenberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern? Welche der verfügbaren Maßnahmen gelten als besonders hilfreich und welche werden tatsächlich genutzt?

Die demografischen und konjunkturellen Entwicklungen seit der Finanzkrise 2009 sowie institutionelle Änderungen – etwa das höhere Renteneintrittsalter und die größeren Abschläge im Falle eines vor-

gezogenen Renteneintritts – haben sich positiv auf die Erwerbsbeteiligung älterer Menschen ausgewirkt. Die geburtenstarke Generation der Babyboomer, die zwischen Mitte der 1950er Jahre und Ende der 1960er Jahre geboren wurden, erreicht jetzt sukzessive das Rentenalter. Gleichzeitig gibt es weniger Berufseinsteiger als Berufsaussteiger (Fuchs et al. 2017).

Die vorliegende Studie beruht auf Daten der IAB-Stellenerhebungen jeweils im 4. Quartal 2015 und 2018 (vgl. Infobox 1 auf Seite 2). Die jüngsten Verwerfungen auf dem Arbeitsmarkt im Zuge der Covid-19-Pandemie können demzufolge hier noch nicht berücksichtigt werden.

Bis zum abrupten Einsetzen der Corona-Krise waren die konjunkturellen Rahmenbedingungen in Deutschland günstig und in einigen Wirtschaftszweigen und Berufen gab es Fachkräfteengpässe. Betriebe haben nur begrenzte Möglichkeiten, einem solchen Engpass

zu begegnen. Eine davon ist, das vorhandene Arbeitskräftepotenzial am Übergang zur Rente besser auszuschöpfen. Nicht wenige ältere Beschäftigte würden ihr Erwerbsleben verlängern, wenn die Rahmenbedingungen attraktiv sind und die Betriebe an einer Weiterbeschäftigung Interesse haben (Anger/Trahms/Westermeier 2018).

Ausgangslage und frühere Ergebnisse zur Beschäftigung im Rentenalter

Die Erwerbsarbeit von Älteren nimmt seit Jahren stetig zu. Durch die schrittweise Anhebung der Altersgrenzen für den Renteneintritt verlassen die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten den Arbeitsmarkt immer später (Czepek/Moczall/Weber 2015; Czepek et al. 2017). Von 2005 bis 2018 hat sich der Anteil der noch erwerbstätigen 65- bis 69-Jährigen von 6,3 auf 17,0 Prozent erhöht, in der Altersgruppe darunter (60 bis unter 65 Jahre) liegt der Anteil inzwischen bei 58,7 Prozent (Daten aus dem European Labour Force Survey 2018)¹. Nach wie vor ist eine große Mehrheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Rentenalter geringfügig beschäftigt, auch wenn sich oberhalb des gesetzlichen Regelrentenalters der Anteil der Personen in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung an allen Beschäftigungsverhältnissen seit 2010 auf

mehr als 20 Prozent verdoppelt hat (Westermeier 2019). Trotz dieses Aufwärtstrends in der Beschäftigung haben sich die Neueinstellungschancen der Über-55-Jährigen nur leicht verbessert, insbesondere nach Arbeitslosigkeit stagnieren sie auf niedrigem Niveau (Homrighausen/Wolf 2018; Bundesagentur für Arbeit 2019).

Gleichzeitig zeigt Westermeier (2019), dass ein Wechsel des Arbeitgebers nach dem 58. Lebensjahr zu einer ungünstigeren Lohnentwicklung bei einer Erwerbstätigkeit im Rentenalter führen kann. Für Beschäftigte kann es also sinnvoll sein, über die Regelaltersgrenze hinaus im selben Betrieb weiterzuarbeiten. Auch für Betriebe kann die Weiterbeschäftigung von Älteren Vorteile haben. So verfügen langjährige Beschäftigte zusätzlich zur allgemeinen Berufserfahrung meist über ein hohes betriebsspezifisches Know-how, das im Betrieb gehalten oder schrittweise an Nachfolger weitergegeben werden kann. Zusätzlich erspart eine Weiterbeschäftigung kurz- bis mittelfristig die Suche nach neuem qualifizierten Personal, so dass Engpässe auf dem Arbeitsmarkt überbrückt werden können.

Eine Studie von Czepek et al. (2017) auf Basis der IAB-Stellenerhebung des Jahres 2015 zeigt, dass eine Mehrheit der Betriebe die neue Regelung der damals noch nicht in Kraft getretenen Flexirenten-Gesetzgebung² als „geeignet“ einstufte, um die Lebensarbeitszeit der Beschäftigten zu verlängern. Außerdem wurde auf derselben Datenbasis untersucht, wie viele Betriebe versuchten, rentenberechtigte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu halten, wie oft dies gelang und welche Maßnahmen dabei am wirksamsten waren. Die Befunde zeigen, dass insbesondere kleine Betriebe rentenberechtigte Beschäftigte halten wollten, um den Verlust von Fachkompetenz zu verhindern, den sie im Vergleich zu größeren Be-

1

Datengrundlage: IAB-Stellenerhebung

Die IAB-Stellenerhebung ist eine repräsentative Betriebsbefragung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, die jährlich im vierten Quartal schriftlich und jeweils im ersten, zweiten und dritten Quartal des Folgejahres telefonisch bei Arbeitgebern aller Wirtschaftsbereiche durchgeführt wird. An den schriftlichen Erhebungen der Jahre 2010 bis 2019 beteiligten sich jährlich zwischen 12.800 und 15.100 Betriebe, für die anschließenden telefonischen Nachbefragungen werden davon jeweils etwa 9.000 Betriebe zufällig ausgewählt. Neben der Gesamtzahl aller offenen Stellen am Arbeitsmarkt bietet sie Informationen über Suchvorgänge und betriebliche Einschätzungen aktueller arbeitsmarktpolitischer Entwicklungen.

Details zu den hier ausgewerteten Fragen

Die Erhebungen zur Weiterbeschäftigung von rentenberechtigten Beschäftigten wurden jeweils 2015 und 2018 in der schriftlichen Befragung durchgeführt. Im Wortlaut wurden die Betriebe nach der Zahl der Mitarbeiter gefragt, die im Jahr der Befragung „rentenberechtigt waren oder geworden sind“. Darunter sind also auch Beschäftigte, die bereits vor 2018 oder 2015 rentenberechtigt wurden und bereits in der Vergangenheit erfolgreich gehalten wurden. Um den Fragebogen möglichst nicht zu überladen, wird der Begriff „Rentenberechtigung“ nicht genauer spezifiziert, allerdings muss der Befragte naturgemäß Kenntnis vom Vorgang haben, um die relevanten Zahlen berichten zu können. Dies schließt auch einige Fälle aus, von denen der Befragte keine Kenntnis haben muss (beispielsweise Minijobber, die trotz Rentenalters im Minijob weiterarbeiten).

¹ Verfügbar unter <https://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/european-union-labour-force-survey>. Erwerbstätige im Labour Force Survey sind – vereinfacht – Personen, die in der Berichtswoche mindestens eine Stunde lang gearbeitet haben, oder nicht gearbeitet haben, aber einen Arbeitsplatz hatten, von dem sie vorübergehend abwesend waren.

² Dies betrifft Rentner, die eine vorgezogene Altersrente beziehen, bevor sie das gesetzliche Renteneintrittsalter erreichen. 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 Prozent auf die Rente angerechnet.

etrieben nur schwer ersetzen können (Bossler/Kubis/Moczall 2017). Die Betriebe nutzten zum Halten der Beschäftigten meist kürzere Arbeitszeiten sowie die Flexibilisierung der Arbeitszeit.

Ausgehend von diesen früheren Studien blickt der vorliegende Bericht nun erneut auf die Bereitschaft der Betriebe, die Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit mitzugestalten. Da sich der Arbeitsmarkt und die konjunkturellen Rahmenbedingungen zwischen 2015 und 2018 positiv entwickelten und Fachkräftengpässe in einigen Bereichen zunahmen, untersuchen wir nun die Frage, ob sich dies in einer erhöhten Bereitschaft niederschlägt, ältere Beschäftigte mit Rentenberechtigung im Betrieb zu halten. Gleichzeitig sind die Maßnahmen der Flexirente zwischenzeitlich in Kraft getreten. Mit den Daten der IAB-Stellenerhebung von 2018 kann nun erstmals untersucht werden, ob die Flexirente aus Sicht der Betriebe tatsächlich zum Anstieg der Erwerbsarbeit im Alter beitragen kann.

Betriebe wollen rentenberechtigte Beschäftigte 2018 deutlich öfter im Betrieb halten als noch 2015

Im Jahr 2015 wollten die Betriebe in Deutschland von hochgerechnet etwa 647.000 Beschäftigten mit Rentenberechtigung 171.000, also gut ein Viertel, halten. Von diesen wurden 143.000 Beschäftigte erfolgreich gehalten, das entspricht 83 Prozent.

(vgl. Abbildung A1, linke Seite). Bei der Rentenberechtigung kann es sich hier sowohl um eine vorgezogene Altersrente als auch um die Regelaltersrente handeln. Bei den Rentenberechtigten sind auch Beschäftigte enthalten, die bereits in den Vorjahren von den Betrieben gehalten wurden (vgl. Infobox 1).

In der Wiederholungsbefragung 2018 war die Zahl rentenberechtigter Beschäftigter auf 810.000 gestiegen. Von diesen sollten 470.000 (oder 58 %, vgl. Abbildung A1, rechte Seite) in den Betrieben gehalten werden. Damit wird hier bereits deutlich, dass sich der Anteil der Beschäftigten, die von den Betrieben gehalten werden sollten, innerhalb von drei Jahren mehr als verdoppelt hat. Nach Angaben der Betriebe wurden von diesen Beschäftigten tatsächlich 91 Prozent länger im Betrieb gehalten.

Im Zeitraum 2015 bis 2018 gab es in den Betrieben offenbar ein erhebliches Umdenken, was die Nutzung des Arbeitskräftepotenzials von älteren Beschäftigten angeht. Dies kann sowohl mit dem konjunkturellen Aufschwung und der daraus resultierenden Fachkräftenachfrage zusammenhängen als auch mit dem kleiner werdenden Arbeitsangebot infolge des demografischen Wandels.

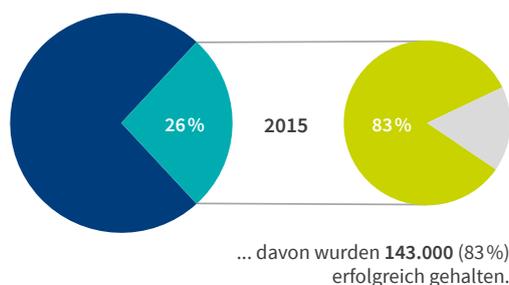
Ebenso nahm die Erfolgsquote bei einer betrieblich gewünschten Weiterbeschäftigung zu: Neun von zehn Versuchen waren erfolgreich, das sind 8 Prozentpunkte mehr als noch 2015 (vgl. Abbildung A1). Zum Teil lässt sich dieser hohe Anteil

A1

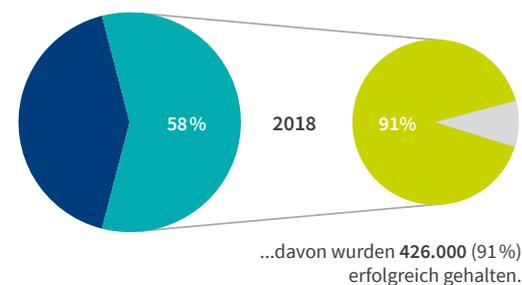
Rentenberechtigte sowie zu haltende und erfolgreich gehaltene Beschäftigte in deutschen Betrieben

2015 und 2018, Angaben der Betriebe, Anteile in Prozent

Von 647.000 rentenberechtigten Beschäftigten sollten 171.000 (26%) im Betrieb gehalten werden ...



Von 810.000 rentenberechtigten Beschäftigten sollten 470.000 (58%) im Betrieb gehalten werden ...



■ Rentenberechtigte insgesamt ■ davon zu Haltende ■ zu Haltende insgesamt ■ davon Gehaltene

Quelle: IAB-Stellenerhebung 2015 und 2018. © IAB

dadurch erklären, dass Betriebe bei niedrigen Erfolgsaussichten erst gar nicht versuchen, ältere Beschäftigte zu halten (Czepek et al. 2017).

Gleichzeitig ist seit 2015 eine Reihe neuer Maßnahmen wie die Flexibilisierung der Teilrente³ („Flexirente“) geschaffen oder reformiert worden. Ein größeres Spektrum an möglichen Weiterbeschäftigungsmodellen kann dazu beigetragen haben, dass die Betriebe die Erfolgsquote im Vergleich zu 2015 noch steigern konnten.

³ Der Vorläufer der Flexirente, die sogenannte Teilrente, konnte bereits seit 1992 beantragt werden. Als Zielsetzung galt schon damals, das Arbeiten neben der Rente zu ermöglichen. Im Unterschied zur Flexirente konnte diese nur als 1/2-, 1/2- oder 2/3-Rente gewährt werden, außerdem beinhaltete sie starre Hinzuverdienstgrenzen, bei denen ein Überschreiten auch nur um wenige Euro bereits dazu führte, dass die nächstniedrigere Teilrente gezahlt oder die Rentenzahlung ganz eingestellt wurde. Damit wurden Fehlanreize gesetzt, da sich bei einem Verdienst knapp über der Hinzuverdienstgrenze insgesamt weniger Einkommen ergeben konnte.

Tabelle T1 zeigt den Anteil der zu haltenden Beschäftigten sowie den Anteil der erfolgreich gehaltenen Beschäftigten für ausgewählte Wirtschaftszweige sowie für unterschiedliche Betriebsgrößenklassen und Regionen. Spalte (1a) enthält die Anteile der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in den jeweils letzten zwölf Monaten über die Rentenaltersgrenze hinaus gehalten werden sollten, an allen Beschäftigten, die in der jeweiligen Kategorie im Jahr 2015 rentenberechtigt waren. In der Spalte (2a) finden sich die entsprechenden Werte für 2018.

Ein Vergleich der beiden Jahre zeigt, dass sich die oben berichtete durchschnittliche Verdoppelung der Haltewünsche ungleichmäßig auf die Wirtschaftszweige und Betriebsgrößenklassen verteilt. Dabei weicht die Öffentliche Verwaltung mit lediglich 20 Prozent Haltewünschen am stärksten vom

T1

Interesse der Betriebe, ältere Beschäftigte mit Rentenberechtigung zu halten, nach Wirtschaftszweig (Auswahl), Betriebsgröße und Region

2015 und 2018, Angaben der Betriebe, Anteile in Prozent

	2015		2018	
	(1a) Anteil der zu haltenden Mitarbeiter an allen rentenberechtigten Mitarbeitern	(1b) <i>davon:</i> erfolgreich gehaltene Mitarbeiter	(2a) Anteil der zu haltenden Mitarbeiter an allen rentenberechtigten Mitarbeitern	(2b) <i>davon:</i> erfolgreich gehaltene Mitarbeiter
Gesamt	26	83	58*	91*
Wirtschaftszweig (Auswahl)				
Kunst, Unterhaltung und Erholung	21	87	52*	97
Information und Kommunikation	35	83	62*	97
Gastgewerbe	32	83	60*	86
Maschinen, Elektrotechnik, Fahrzeuge	27	86	52*	87
Chemie, Kunststoff, Glas, Baustoffe	19	80	61*	84
Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung	17	88	48*	87
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	5	67	20	90
Erziehung und Unterricht	29	80	49	93
Gesundheits- und Sozialwesen	27	85	67*	90
Baugewerbe	21	68	61*	93
Betriebsgröße				
1 bis 49 Mitarbeiter	32	83	63*	92*
50 bis 249 Mitarbeiter	23	83	54*	87
250 und mehr Mitarbeiter	11	84	30*	87
Region				
West	23	88	57*	91
Ost	34	71	61*	87*

* Der Wert aus 2018 unterscheidet sich signifikant vom Wert aus 2015 auf dem 5-Prozent-Niveau.

Quellen: IAB-Stellenerhebung 2015 und 2018 (Stichprobengrößen insgesamt 2015: 12.317 und 2018: 13.263). © IAB

allgemeinen Durchschnitt von 58 Prozent ab. Dennoch hat sich auch in diesem Wirtschaftszweig der Anteil der zu haltenden Beschäftigten im Vergleich zum Jahr 2015 vervierfacht, wenn auch von einem deutlich niedrigeren Ausgangsniveau. Grundsätzlich ist das Renteneintrittsalter in der öffentlichen Verwaltung eine relativ starre Grenze, über die hinaus meist keine Beschäftigung vorgesehen oder sogar durch Tarifverträge ausgeschlossen ist. Das zeigte sich bereits in den Daten der Sozialversicherung zur Erwerbsarbeit 65+ (Westermeier 2019).

In allen Branchen sind die Haltewünsche deutlich gestiegen – teilweise auf über 60 Prozent. Besonders hoch (in Prozentpunkten) ist der Zuwachs in der Chemiebranche und dem Baugewerbe, wo das Interesse der Betriebe 2015 noch eher unterdurchschnittlich war. Betriebe, die in der IAB-Stellenerhebung angaben, zu wenig qualifiziertes Personal finden zu können, wollten signifikant öfter rentenberechtigte Beschäftigte halten. Dies zeigt, dass der Fachkräfteengpass tatsächlich die Erwerbsarbeit im Rentenalter begünstigt.

In der Aufteilung nach Betriebsgrößenklassen wird deutlich, dass ein starkes Gefälle zwischen den jeweiligen Haltewünschen besteht. So wollten kleine und mittlere Betriebe auch im Jahr 2018 statistisch signifikant häufiger rentenberechtigte Beschäftigte halten als große Betriebe. Auch der Anstieg seit 2015 fällt bei Betrieben mit weniger als 250 Mitarbeitern (in Prozentpunkten) besonders stark aus. Dies lässt sich teilweise dadurch erklären, dass kleinere Betriebe häufiger Schwierigkeiten haben, geeignetes Personal zu finden (Bossler/Kubis/Moczall 2017). Außerdem haben sie ein niedrigeres Flexibilitätpotenzial, also die Fähigkeit, auf den Wegfall von Personal mit einer Umstrukturierung oder flexibleren Arbeitszeiten zu reagieren. Darüber hinaus dürften in kleinen Betrieben die persönlichen Bande zwischen Unternehmer und Beschäftigten stärker sein. Aber auch in den großen Betrieben ab 250 Mitarbeitern sind die Anteile deutlich gestiegen: Unter allen Beschäftigten dieser Betriebe sollten im Jahr 2015 etwa 11 Prozent gehalten werden, im Jahr 2018 waren es bereits 30 Prozent.

Zwischen Ost- und Westdeutschland gibt es im Jahr 2018 keinen signifikanten Unterschied: In beiden Landesteilen liegt der Anteil der rentenberech-

tigten Mitarbeiter, die im Betrieb bleiben sollten, bei etwa 60 Prozent. Dagegen war 2015 das Interesse, ältere Beschäftigte zu halten, im Osten noch signifikant höher als im Westen. Die Fachkräfteengpässe können sich in Ostdeutschland bereits 2015 bemerkbar gemacht haben und gleichzeitig verlassen ostdeutsche Beschäftigte den Arbeitsmarkt im Schnitt etwas früher als westdeutsche (Deutsche Rentenversicherung 2019). Das könnte den Fachkräftebedarf zusätzlich angekurbelt haben.

Im Jahr 2018 hat sich auch der Anteil der erfolgreichen Weiterbeschäftigungen an allen Halteversuchen rentenberechtigter Beschäftigter im Vergleich zum Jahr 2015 signifikant um 8 Prozentpunkte erhöht (vgl. Spalten (1b) und (2b) in Tabelle T1). Dabei war die Erfolgsquote bereits 2015 auf einem hohen Niveau. Zwischen den Branchen sind 2018 kaum Unterschiede auszumachen. Die Sektoren Kunst, Unterhaltung und Erholung sowie Information und Kommunikation konnten den Erfolg bei ihren Haltebemühungen seit 2015 deutlich steigern und weisen eine fast hundertprozentige Erfolgsquote auf.

Bemerkenswert ist die Steigerung der Erfolgsquote um 23 Prozentpunkte in der Öffentlichen Verwaltung. Zwar ist der Wert für die Halteversuche in diesem Sektor nach wie vor relativ niedrig, diese sind dann jedoch meist erfolgreich. Im Baugewerbe zeigt sich eine ähnliche Entwicklung.

Zwischen Betriebsgröße und Erfolgsquote besteht empirisch kein Zusammenhang. Allerdings hat sich die Erfolgsquote im Zeitvergleich für die kleinen Betriebe seit 2015 signifikant erhöht.

In Ostdeutschland ist die Erfolgsquote seit 2015 signifikant um 16 Prozentpunkte gestiegen und erreicht 2018 ein ähnlich hohes Niveau wie im Westen Deutschlands.

Regressionsanalyse bestätigt wesentliche Ergebnisse der Deskription

Mithilfe einer Regressionsanalyse untersuchen wir im Folgenden, wie bestimmte Merkmale von Betrieben mit rentenberechtigten Mitarbeitern mit dem Anteil der zu haltenden Beschäftigten zusammenhängen. Die Analyse basiert deshalb nur auf 7.126 Betrieben, in deren Belegschaft im Jahr 2018 mindestens eine Person rentenberechtigt war.

Zusammenhang zwischen Merkmalen der Betriebe und dem Anteil der zu haltenden Beschäftigten an allen rentenberechtigten Beschäftigten

Ergebnisse einer Regressionsanalyse; Abhängige Variable: Anteil der zu haltenden Beschäftigten an allen rentenberechtigten Beschäftigten (nur Betriebe mit rentenberechtigten Beschäftigten N=7.126)

	Koeffizient	Standardfehler
Anzahl der Mitarbeiter (Referenz: weniger als 50)		
50 bis unter 250	-0,067 ***	0,012
250 bis unter 1.000	-0,119 ***	0,017
1.000 oder mehr	-0,160 ***	0,034
Jahr der Erhebung (Referenz: 2015)		
2018	0,272 ***	0,011
Region (Referenz: Westdeutschland)		
Ostdeutschland	0,020 *	0,011
Beschäftigtenstruktur (Anteile in Belegschaft zum Stichtag 30.6.)		
Anteil Frauen	-0,073	0,029
Anteil Beamte	-0,071	0,073
Anteil Minijobber	0,371 ***	0,039
Anteil Teilzeittätige	0,082 ***	0,030
Wirtschaftszweig (Referenz: Handel, Instandhaltung, Reparatur)		
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	-0,086 *	0,037
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	0,005	0,050
Ernährung, Textil, Bekleidung, Möbel u.a.	-0,019	0,033
Holz, Papier, Druck	-0,070 **	0,035
Chemie, Kunststoff, Glas, Baustoffe	-0,081 **	0,033
Metalle, Metallerzeugung	-0,046	0,033
Maschinen, Elektrotechnik, Fahrzeuge	-0,028	0,032
Energieversorgung	-0,224 ***	0,042
Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung	-0,124 ***	0,035
Baugewerbe	-0,016	0,038
Verkehr und Lagerei	0,047	0,035
Gastgewerbe	0,020	0,037
Information und Kommunikation	0,027	0,041
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	-0,128 ***	0,039
Grundstücks- und Wohnungswesen	-0,084 **	0,035
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	0,033	0,038
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	-0,014	0,031
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	-0,197 ***	0,034
Erziehung und Unterricht	-0,056	0,035
Gesundheits- und Sozialwesen	0,010	0,033
Kunst, Unterhaltung und Erholung	-0,057	0,038
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	-0,051	0,033
Konstante	0,332 ***	0,029
R ²	0,144	

Lineare Regression, Signifikanzniveau * = p<0,05; ** = p<0,01; *** = p<0,001.

Lesebeispiel: Firmen mit über 1.000 Mitarbeitern wollen gegenüber der Referenzkategorie, Firmen mit weniger als 50 Mitarbeitern, einen 16,0 Prozentpunkte geringeren Anteil der Beschäftigten halten, die im Jahr der Erhebung rentenberechtigt waren.

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der IAB-Stellenerhebung 2015 und 2018. © IAB

Auch nach Kontrolle der anderen Variablen zeigt sich, dass der Anteil der Beschäftigten, die im Betrieb gehalten werden sollen, von 2015 bis 2018 um 27,2 Prozentpunkte gestiegen ist. Außerdem ist der Anteil in ostdeutschen Betrieben um 2,0 Prozentpunkte höher als im Westen vgl. Tabelle T2).

Die meisten bisher beschriebenen Beobachtungen werden von der Regressionsanalyse bestätigt. Je größer der Betrieb, umso geringer der Anteil der Beschäftigten, der über das Renteneintrittsalter hinaus im Betrieb verbleiben soll. Das geringste Interesse haben demnach sehr große Betriebe mit mehr als 1.000 Mitarbeitern. Der Anteil ist nach Kontrolle der anderen Faktoren um 16,0 Prozentpunkte niedriger als in der Referenzgröße der kleinen Betriebe mit weniger als 50 Mitarbeitern.

Was die Beschäftigungsstruktur angeht, gibt es keinen Zusammenhang zwischen dem Anteil der Frauen im Betrieb und dem Anteil der zu haltenden Mitarbeiter. Allerdings zeigt sich: Je höher der Anteil der Minijobber an allen Beschäftigten in einem Betrieb ist, umso größer ist auch der Anteil der rentenberechtigten Beschäftigten, die gehalten werden sollen. Ebenso wollen Betriebe mit einem höheren Teilzeitanteil einen höheren Anteil der Beschäftigten länger halten. Häufige Vollzeittätigkeit unter den Beschäftigten geht also eher mit einem niedrigen Halte-Interesse der Betriebe einher. Das kann daran liegen, dass Vollzeitbeschäftigte mit langer Betriebszugehörigkeit im Rentenalter eher hohe Lohnkosten verursachen, Minijobber und Teilzeitbeschäftigte hingegen für die Betriebe günstiger sind. Der Anteil der Beamten an der Belegschaft liefert keine signifikanten Hinweise auf das Interesse, rentenberechtigte Beschäftigte im Betrieb zu halten.

In den meisten Wirtschaftszweigen ist das Interesse an rentenberechtigten Beschäftigten niedriger als in der Referenzbranche Handel, Instandhaltung und Reparatur. Die Branchen entsprechen hier den Wirtschaftsabschnitten des Statistischen Bundesamts 2008. Auffallend niedrig (und signifikant) sind die Anteile in den Bereichen Energie- und Wasserversorgung, in der Finanzbranche sowie – wie bereits in Tabelle T1 beobachtet – im öffentlichen Dienst. Für die meisten Wirtschaftszweige kann kein signifikanter Zusammenhang nachgewiesen werden. Das muss aber nicht in al-

len Fällen heißen, dass es keine Unterschiede zum Handel gibt, denn manche Wirtschaftsabschnitte sind hier nur mit geringen Fallzahlen vertreten.

Flexirente eignet sich aus Sicht der Betriebe, rentenberechtigte Beschäftigte länger zu halten

Die befragten Betriebe wurden in der IAB-Stellenerhebung auch um ihre Einschätzung der Eignung der Maßnahmen zur Verlängerung der Lebensarbeitszeit gebeten, die den Betrieben typischerweise zur Verfügung stehen (vgl. Abbildung A2).

Der Hinzuverdienst zur vorgezogenen Altersrente, ein Kernelement der sogenannten Flexirente, wird mit 81 Prozent von einem Großteil der Betriebe äußerst positiv bewertet. Diese neuere stufenlose Form der Teilrente soll verhindern, dass Beschäftigte frühzeitig vollkommen aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden, und ihnen mit flexibleren Hinzuverdienstgrenzen Anreize zum Weiterarbeiten neben einer vorgezogenen Altersrente⁴ bieten.

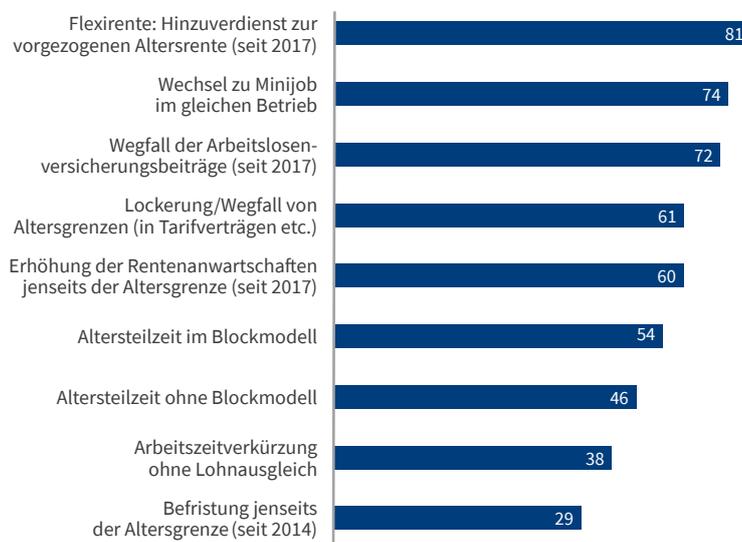
Im Zuge der jüngsten Rentenreformen, im Paket auch Flexirente genannt, wurden zusätzlich zur eigentlichen Flexibilisierung des Hinzuverdienstes noch weitere Änderungen beschlossen, die das Weiterarbeiten nach Erreichen der Renteneintrittsgrenze für Beschäftigte und Betriebe attraktiver machen sollten. So können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach der Regelaltersgrenze 65+ ihre Rentenanwartschaften durch Rentenversicherungsbeiträge der Arbeitgeber weiter erhöhen („Opt-in“). Dies war vorher nur bei einer Verschiebung des Renteneintritts möglich. Diesen finanziellen Anreiz sehen 60 Prozent der Betriebe als geeignet an, um die Lebensarbeitszeit zu verlängern.

Gleichzeitig entfallen durch das Gesetz auf Arbeitgeberseite die Arbeitslosenversicherungsbeiträge jenseits der Regelaltersgrenze (vorerst befristet bis 2021). Kritiker bemängeln allerdings, dass ältere

⁴ Da 2012 bereits einige vorgezogene Altersrenten wie die Altersrente für Frauen, die Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit ausgelaufen sind, bleiben den meisten Versicherten nur zwei Möglichkeiten vor dem Regeleintrittsalter 65+ in Rente zu gehen: Die „Altersrente für besonders langjährig Versicherte“ (Rente mit 63) erlaubt es älteren Versicherten mit 45 Beitragsjahren, ohne Abschläge in den Ruhestand zu wechseln; die „Rente für langjährig Versicherte“ erlaubt es Personen mit mindestens 35 Beitragsjahren, vorzeitig in den Ruhestand zu wechseln, allerdings werden pro vorgezogenem Monat (vor Alter 65+) Abschläge in Höhe von 0,3 Prozent fällig und bis zur Regelaltersgrenze fällt der Hinzuverdienst unter die neue Flexirenten-Regelung.

Maßnahmen, die Betriebe für geeignet erachten, um rentenberechtigte Beschäftigte länger zu halten

2018, Angaben der Betriebe, Anteile in Prozent (Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: IAB-Stellenerhebung 2018. © IAB

Beschäftigte ab der Regelaltersgrenze damit geringere Lohnnebenkosten aufweisen, weshalb manche Betriebe jüngere Beschäftigte benachteiligen könnten. Der Wegfall dieser Nettolohnnebenkosten wird von den Betrieben positiv bewertet (72 %).

Von den bewährten Maßnahmen erfährt der Wechsel in den Minijob immer noch am meisten Zustimmung unter den Betrieben: 74 Prozent halten diese Maßnahme für geeignet. Das deckt sich mit der Beobachtung, dass der größte Teil der Beschäftigungsverhältnisse oberhalb der Regelaltersgrenze 65+ geringfügig ist (Westermeier 2019). Auch die Lockerung der Altersgrenzen in Tarif- und Arbeitsverträgen wirkt sich nach Meinung vieler Betriebe positiv aus (61 % Zustimmung).

Die Altersteilzeit zur Reduzierung der Arbeitszeit um 50 Prozent bei Aufstockung des Nettolohns und der Beiträge zur Rentenversicherung erfreut sich seit Ende der 1990er Jahre bei Beschäftigten und Betrieben einer hohen Beliebtheit. Die Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit lief allerdings 2009 aus (Wanger 2009). Zwei Altersteilzeitmodelle werden seitens der Betriebe noch durchaus als geeignet betrachtet: die Altersteilzeit im Blockmodell (54 %) und ohne Blockmodell (46 %). Altersteilzeit im Blockmodell bedeutet, dass zunächst während eines vorher festgelegten Zeitraums bei reduzier-

tem Gehalt Vollzeit gearbeitet wird. Anschließend werden die Beschäftigten für den gleichen Zeitraum freigestellt, wobei das reduzierte Gehalt weitergezahlt wird. Es handelt sich also im Grunde um einen vorgezogenen Ruhestand. Ohne Blockmodell entspricht die Altersteilzeit einer Reduktion der Arbeitszeit um die Hälfte bei vermindertem Gehalt auf einer festgelegten Zeitspanne, die mit Erreichen des Rentenalters endet.

Weniger häufig genannt werden die Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich (38 %) und die arbeitsrechtliche Möglichkeit der Befristung von Beschäftigungsverhältnissen jenseits der Regelaltersgrenze (29 %). Letzteres ist eine arbeitsrechtliche Neuerung seit 2014, die erlaubt, dass Beschäftigte vor Erreichen der Regelaltersgrenze mit den Betrieben einen späteren, verbindlichen Zeitpunkt festlegen, an dem sie aus dem Betrieb ausscheiden. Vor dieser Gesetzesänderung herrschte in

den Betrieben häufig Rechtsunsicherheit, ob mit der Weiterbeschäftigung über die Regelaltersgrenze hinaus ein gänzlich unbefristeter Arbeitsvertrag begründet wird.

Betriebe nutzen die Flexibilisierung der Arbeitszeit und die Umwandlung von Stellen in Minijobs

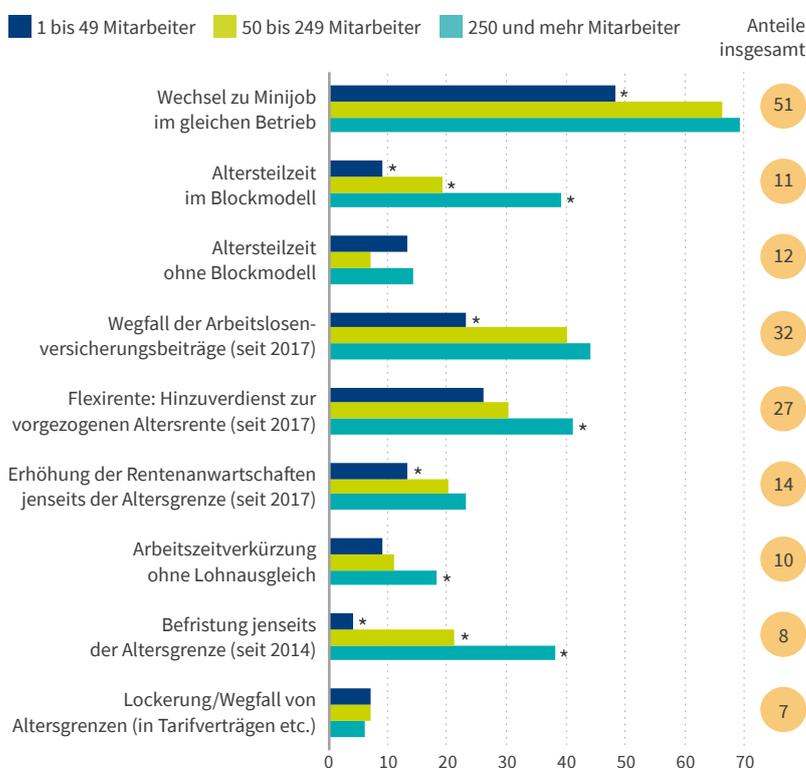
Im letzten Schritt des Befragungsmoduls wurden diejenigen Betriebe, die sich 2018 um eine Weiterbeschäftigung von rentenberechtigten Beschäftigten bemüht haben, gefragt, ob sie die einzelnen Maßnahmen in ihrem eigenen Betrieb erfolgreich anwenden (vgl. Abbildung A3). Es fällt auf, dass große Betriebe ein signifikant breiteres Spektrum an Maßnahmen nutzen, während kleinere Betriebe sich eher auf Einzelmaßnahmen konzentrieren. Obwohl das Interesse, ältere Beschäftigte zu halten, in kleinen Betrieben größer ist, wurden einige Maßnahmen von weniger als 10 Prozent der kleinen Betriebe tatsächlich genutzt. Das kann aber auch daran liegen, dass in kleinen Betrieben der Anteil rentenberechtigter Beschäftigter geringer ist. Auf der anderen Seite bieten größere Betriebe ein höheres Flexibilitätspotenzial: Sie können auf verschiedene Beschäftigtenwünsche im Alter einfacher mit unterschiedlichen Weiterbeschäftigungsmodellen reagieren.

Der Wechsel zum Minijob im gleichen Betrieb bleibt die meist genutzte Maßnahme in allen Betriebsgrößenklassen; insgesamt 51 Prozent der Betriebe mit Haltewunsch nutzten sie im Jahr 2018. Für die Ruheständler bedeutet dies häufig einen Hinzuverdienst zum Renteneinkommen, der nicht auf die vorgezogene Altersrente angerechnet wird.⁵ Für Betriebe kann dies sinnvoll sein, da mit Älteren im Minijob kostengünstig firmenspezifisches Know-how im Betrieb gehalten wird. Die Beliebtheit dieses Modells über alle Betriebsgrößenklassen hinweg zeigt auch, wie niedrig die Hürden dafür sind: Jeder Betrieb kann Beschäftigungsverhältnisse in Minijobs umwandeln. Da die gezahlten Löhne oft niedrig sind, ist das Minijobmodell

A3

Maßnahmen, die Betriebe erfolgreich genutzt haben, um rentenberechtigte Beschäftigte länger zu halten

2018, Angaben der Betriebe nach Betriebsgröße, Anteile in Prozent (Mehrfachnennungen möglich)



* Der Unterschied zu den anderen Größenklassen ist signifikant auf dem 5-Prozent-Niveau.

Lesebeispiel: 9 Prozent aller befragten kleinen Betriebe mit weniger als 49 Mitarbeitern, in denen im Jahr 2018 Beschäftigte rentenberechtigt waren oder geworden sind, haben Altersteilzeit im Blockmodell genutzt, um diese länger im Betrieb zu halten. Dieser Anteil unterscheidet sich signifikant von den beiden anderen Betriebsgrößenklassen auf dem 5-Prozent-Niveau.

Quelle: IAB-Stellenerhebung 2018. © IAB

⁵ Der Unterschied zwischen vorgezogener Altersrente und regulärer Altersrente ist hier bedeutsam, denn erst ab der Regelaltersgrenze 65+ kann beliebig hinzuverdienst werden, ohne dass eine Anrechnung auf die Altersrente stattfindet.

für die Betriebe lukrativ. Durch die geringere Absicherung – wenn etwa keine Rentenbeiträge mehr entrichtet werden („Opt-out“) – überwiegt für die Beschäftigten der kurzfristige monetäre Gewinn, während es langfristig sinnvoll wäre, über dem Niveau eines Minijobs zu arbeiten, um die Rente aufzubessern. Auffallend ist hier, dass der Wechsel in einen Minijob im Osten signifikant häufiger (62 %) genutzt wurde als im Westen (48 %).

Insgesamt 27 Prozent der Betriebe gaben an, ihren Beschäftigten einen Hinzuverdienst zur vorgezogenen Altersrente angeboten zu haben, um diese zu halten: das Kernelement der neuen Flexirente. Dabei sind die Zugangsvoraussetzungen für die vorgezogene Altersrente relativ restriktiv, da neben Erwerbsminderungsrentnern und schwerbehinderten Altersrentnern nur langjährig Versicherte mit mindestens 35 Beitragsjahren dafür infrage kommen. An den Betrieben, die bestätigten, die Flexirente genutzt zu haben, hatten der Handel mit 20 Prozent und das Gesundheits- und Sozialwesen mit 12 Prozent die größten Anteile (hier nicht dargestellt).

Nach Erreichen der Altersgrenze können erwerbstätige Altersrentner ihre Rentenansprüche erhöhen, was allerdings nur in 14 Prozent der Betriebe realisiert werden konnte („Opt-in“). Dabei handelt es sich fast ausschließlich um große Betriebe, unter den kleinen Betrieben waren es nur 4 Prozent. Der Wegfall der Arbeitslosenversicherungsbeiträge für Arbeitgeber jenseits der Regelaltersgrenze erweist sich für 32 Prozent aller Betriebe als nützlich. Beide Werte könnten auch deshalb vergleichsweise niedrig sein, weil sowohl „Opt-in“ als auch Arbeitslosenversicherungsbeiträge erst ab der Regelaltersgrenze 65+ relevant werden, während mit „rentenberechtigt“ auch Beschäftigte im Alter von 63 Jahren mit einer vorgezogenen Altersrente gemeint sind. Unter den Beschäftigten im Alter von 65+ arbeiten aber nur etwa 20 Prozent über dem Niveau eines Minijobs.

Die Möglichkeit der Befristung ab der Regelaltersgrenze nutzten 8 Prozent der Betriebe. Grundsätzlich endet ein Arbeitsvertrag, wenn eine beschäftigte Person das Regelrentenalter erreicht. Möchte diese weiter im Betrieb bleiben, kann sie daraufhin befristet weiterbeschäftigt werden. Die Verschiebung der Befristung über diesen Zeitpunkt hinaus kann gerechtfertigt sein, wenn die beschäf-

tigte Person bereits im rentenfähigen Alter ist und die Befristung einer konkreten Personalplanung dient. Es ist nicht unwahrscheinlich, dass große Betriebe besser über den aktuellen Rechtsstand informiert sind und diese Regelung häufiger als kleine Betriebe zu ihrem Vorteil nutzen können.

Die Altersteilzeit wurde mit und ohne Blockmodell jeweils von 11 Prozent beziehungsweise 12 Prozent der Betriebe eingesetzt. Auch hier besteht im Blockmodell eine große, signifikante Differenz zwischen kleinen (9 %) und großen Betrieben (39 %). Dies deckt sich mit den Befunden von Wanger (2009), wonach Altersteilzeit zumeist in Großbetrieben mit ausgeprägter Tarifbindung angewendet wird.

Relativ selten gaben Betriebe an, die Lockerung oder den Wegfall von Altersgrenzen in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen zu verwenden (7 %) oder die Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich genutzt zu haben (10 %). Offensichtlich werden andere Maßnahmen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit bevorzugt oder versprechen mehr Erfolg.

Zusammenfassend decken sich diese Befunde überwiegend mit den Ergebnissen von Czepek et al. (2017): Um Rentenberechtigte zu halten, nutzen Betriebe meist die Flexibilisierung oder Kürzung der Arbeitszeit. Bei den dafür verwendeten Angeboten herrscht eine große Vielfalt – die in großen eher als in kleineren Betrieben ausgeschöpft wird, obwohl kleinere Betriebe größeres Interesse äußern, ihre rentenberechtigten Beschäftigten im Betrieb zu halten.

Fazit

Die geburtenstarken Jahrgänge der Babyboomer erreichen nach und nach das Rentenalter. Bis zum Einsetzen der Corona-Krise im Frühjahr 2020 waren die konjunkturellen Rahmenbedingungen außerordentlich günstig. Infolge der guten Arbeitsmarktlage verbesserten sich die Chancen von Älteren auf eine längere Beschäftigung in den Betrieben. Während 2015 von den rentenberechtigten Beschäftigten 26 Prozent in den Betrieben gehalten werden sollten, stieg dieser Anteil auf 58 Prozent im Jahr 2018. Dabei haben kleine Betriebe ein größeres Interesse, ihre Beschäftigten zu halten, als große

Betriebe, da für Letztere Nachbesetzungen und Neueinstellungen oftmals einfacher zu realisieren sind. Zwischen Ost- und Westdeutschland sind im Jahr 2018 kaum noch Unterschiede auszumachen.

Bei der Bewertung der Maßnahmen durch die Betriebe zeigt sich, dass die Flexirente positiv eingeschätzt wird, während die Altersteilzeit mittlerweile unter den Personalverantwortlichen in den Betrieben seltener als zielführend gilt.

Bei der Nutzung der Maßnahmen zeigt sich wie schon 2015, dass die derzeitigen Möglichkeiten den kleinen Betrieben weniger Spielraum bieten, da manche Maßnahmen auch mit Kosten für die Betriebe verbunden sind, wenn beispielsweise Rechtsberatung nötig ist. Große Betriebe nutzen eher den neu geregelten Hinzuverdienst zur vorgezogenen Altersrente („Flexirente“). Am beliebtesten bleiben weiterhin die Minijobs, da diese für die Betriebe kostengünstig sind und für die Beschäftigten neben den steuerlichen Vorteilen nicht auf eine vorgezogene Altersrente angerechnet werden.

Die Analyse zeigt, dass der in der Rentenpolitik bereits vollzogene Paradigmenwechsel hin zu einer Verlängerung der Lebensarbeitszeit mittlerweile in der Personalpolitik der Betriebe angekommen ist. Befördert wurde dieses Umdenken durch Fachkräfteengpässe in manchen Branchen, die sowohl aus der demografischen Entwicklung als auch aus dem Aufwärtstrend der letzten Jahre am deutschen Arbeitsmarkt resultieren. Das mittlerweile breite Angebot an Maßnahmen könnte zusätzlich dazu beigetragen haben, dass sich die Bereitschaft der Betriebe zur Weiterbeschäftigung Älterer seit 2015 mehr als verdoppelt hat.

Allerdings zeigt die Analyse auch, dass Großbetriebe (insbesondere Betriebe mit mehr als 1.000

Beschäftigten) diesen Trend kaum mitgehen und weniger daran interessiert sind, ältere Beschäftigte länger zu halten. Diesen Betrieben sollte die künftige Rentenpolitik Aufmerksamkeit schenken. Beispielsweise stellt sich die Frage, ob die in den großen Betrieben durchaus noch übliche Altersteilzeit im Blockmodell – die letztlich eine Form der Frühverrentung darstellt – noch Teil der Personalpolitik sein sollte. Altersteilzeit wird möglicherweise in großen Betrieben auch als Instrument dafür genutzt, ältere, mitunter teurere Beschäftigte durch jüngere zu ersetzen, indem Erstere durch geeignete finanzielle Anreize zu einem vorzeitigen Rückzug aus dem Erwerbsleben animiert werden. Für die Betriebe wie für die Beschäftigten kann dies vorteilhaft sein, für die Finanzierung des Rentensystems ist es aber eine Belastung.

Der demografische Trend der Verringerung des Arbeitskräfteangebots und damit auch des Verhältnisses von Beitragszahler zu Rentenempfänger wird trotz der Covid-19-Pandemie anhalten (Fuchs et al. 2017). Entscheidend wird daher sein, ein Umdenken hin zu einer längeren Lebensarbeitszeit auch bei schlechteren konjunkturellen Aussichten in den Betrieben zu etablieren und erfolgreiche Maßnahmen zu erhalten. Beispielsweise wurde eine Evaluation des Wegfalls der Arbeitgeberbeiträge zur Arbeitslosenversicherung bei verrenteten Beschäftigten gesetzlich verankert, wobei diese Maßnahme im Moment bis 2021 befristet ist. Aus Sicht der Betriebe wird dieses Angebot naturgemäß sehr geschätzt, da es die Lohnnebenkosten senkt und somit die Nutzung des Arbeitskräftepotenzials der rentenberechtigten Beschäftigten attraktiver macht.

Die reformierte Teilrente („Flexirente“) wurde im zweiten Jahr nach ihrer Einführung von 27 Prozent der Betriebe zur Weiterbeschäftigung rentenberechtigter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter genutzt und von 81 Prozent der Betriebe als geeignete Maßnahme eingeschätzt, um die Lebensarbeitszeit von Beschäftigten zu verlängern. Diese Bewertung stellt der Flexirente ein gutes Zeugnis aus, auch wenn die Zugangsvoraussetzungen relativ restriktiv bleiben und daher nur ein kleiner Teil der Beschäftigten sie nutzen kann. Eine insgesamt flexiblere Arbeitszeitgestaltung könnte sich im Falle eines konjunkturellen Abschwungs als geeignetes



Dr. Christian Westermeier

ist Mitarbeiter im Forschungsbereich „Arbeitsmarktprozesse und Institutionen“ im IAB.

christian.westermeier@iab.de



Mario Wolf

war Praktikant im Forschungsbereich „Arbeitsmarktprozesse und Institutionen“ im IAB.

mario.wolf@stud.uni-heidelberg.de

Instrument herausstellen, um auf geänderte Auftragslagen zu reagieren.

Ein solcher konjunktureller Abschwung setzt mit der Corona-Krise im März 2020 nun schneller ein als erwartet. Die nächsten Monate und Jahre werden zeigen, ob die Wirtschaft sich rasch wieder erholt oder ob dem deutschen Arbeitsmarkt eine längere Rezession bevorsteht. Wie beständig die für ältere Beschäftigte günstige Personalpolitik wirklich ist, wird sich erst in den kommenden Jahren herausstellen. Die Betriebe könnten unter dem Druck einer schlechter werdenden Auftragslage und sich verschlechternder konjunktureller Aussichten beim Personal insgesamt und speziell bei den älteren Beschäftigten Einsparungen vornehmen. Die Arbeitslosenquote ist bisher bei den älteren Erwerbspersonen weniger gestiegen als bei den jüngeren, allerdings sind überproportional viele Minijobs weggefallen, die darin nicht erfasst werden (Westermeier 2020). Dies dürfte Schüler und Studenten sowie ältere Beschäftigte, die den Zuverdienst zur Rente brauchen, besonders betreffen. Da die Wiedereinstiegchancen bei Älteren gering sind, dürfte die Corona-Krise bei vielen den verfrühten und endgültigen Abschied aus dem Arbeitsmarkt markieren.

Hinzu kommt, dass gerade die Beschäftigung Älterer – bei denen ein höheres Risiko für einen schweren Verlauf einer Covid-19-Erkrankung zu erwarten ist – besonders sensibel auf die erhöhte Risikobewertung, auf die Notwendigkeit von Maßnahmen des Gesundheitsschutzes sowie auf temporäre und permanente Betriebsschließungen reagieren dürfte. Erst die längerfristigen Entwicklungen werden zeigen, ob die Flexibilisierung am Ende des Erwerbslebens nachhaltig ist oder ob die erhöhte Bereitschaft zur Beschäftigung von Älteren nur ein Ergebnis der bislang besonders guten wirtschaftlichen Lage war.

Literatur

- Anger, Silke; Trahms, Annette; Westermeier, Christian (2018): Erwerbstätigkeit nach dem Übergang in Altersrente: Soziale Motive überwiegen, aber auch Geld ist wichtig. IAB-Kurzbericht 24/2018.
- Bossler, Mario; Kubis, Alexander; Moczall, Andreas (2017): Neueinstellungen im Jahr 2016: Große Betriebe haben im Wettbewerb um Fachkräfte oft die Nase vorn. IAB-Kurzbericht 18/2017.

- Bundesagentur für Arbeit (2019): Situation von Älteren. Blickpunkt Arbeitsmarkt September 2019, Berichte der Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg.
- 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 16/2017.
- Czepek, Judith; Moczall, Andreas; Weber, Enzo (2015): Renten mit 63 aus betrieblicher Sicht: Betroffenheit und Reaktionen. Wirtschaftsdienst, Jg. 95, H. 10, S. 716–718.
- Deutsche Rentenversicherung (2019): Rentenversicherung in Zahlen 2019. Statistik der Deutschen Rentenversicherung, Berlin.
- Fuchs, Johann; Hummel, Markus; Hutter, Christian; Klinger, Sabine; Wanger, Susanne; Weber, Enzo; Zika, Gerd (2017): IAB-Prognose 2017: Der Arbeitsmarkt stellt neue Rekorde auf. IAB-Kurzbericht 9/2017.
- Homrighausen, Pia; Wolf, Katja (2018): Wiederbeschäftigungschancen Älterer: Wo Vermittlungskräfte Handlungsbedarf sehen. IAB-Kurzbericht 11/2018.
- Wanger, Susanne (2009): Altersteilzeit: Beliebt, aber nicht zukunftsgerecht. IAB-Kurzbericht 8/2009.
- Westermeier, Christian (2019): Ältere am Arbeitsmarkt: Eine stabile Beschäftigung vor dem Rentenalter begünstigt die Weiterarbeit. IAB-Kurzbericht 15/2019.
- Westermeier, Christian (2020): Trifft die Corona-Krise ältere Erwerbstätige stärker als jüngere? IAB-Forum vom 8.7.2020 (<https://www.iab-forum.de/trifft-die-corona-krise-aeltere-erwerbstaetige-staerker-als-juengere/>).

IAB-FORUM

Corona-Krise: Folgen für den Arbeitsmarkt – die aktuelle Serie im Online-Magazin des IAB

Die Folgen der Covid-19-Pandemie erschüttern die globale Wirtschaft. Die Auswirkungen treffen nicht nur die deutsche Exportwirtschaft bis ins Mark. Anders als in der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009 bekommt auch der heimische Dienstleistungssektor die Krise mit voller Wucht zu spüren. Deutschland schlittert in eine tiefe Rezession. Offen ist lediglich, wie tief diese sein wird und wie lange sie dauert.

Die Politik versucht, mit gigantischen Hilfspaketen dagegenzuhalten. Gleichwohl sind die Folgen für den Arbeitsmarkt unübersehbar. Eine immense Herausforderung – auch für das IAB, an das sich derzeit viele Fragen richten, die für Deutschlands Zukunft essenziell sind: Wird sich der Arbeitsmarkt als ähnlich robust erweisen wie in der Finanz- und Wirtschaftskrise? Oder drohen Massenentlassungen? Welche Branchen sind besonders betroffen? Wie wirksam sind die Maßnahmen der Politik? Und welche Lehren für Wirtschaft und Arbeitsmarkt lassen sich aus der Corona-Krise ziehen?

Mit seiner aktuellen Serie im Online-Magazin IAB-Forum versucht das IAB, Antworten zu geben. Die bereits erschienenen Beiträge finden Sie unter <https://www.iab-forum.de/category/serien/corona-krise-folgen-fuer-den-arbeitsmarkt/>. So sind im IAB-Forum kürzlich zwei Beiträge zu den Auswirkungen der Krise auf die Inanspruchnahme von Kurzarbeit und auf die Erwerbstätigkeit Älterer erschienen, denen erste Ergebnisse aus dem Online-Personen-Panel „Leben und Erwerbstätigkeit in Zeiten von Corona“ des IAB zugrunde liegen. Mit dieser neuen IAB-Befragung sollen die Folgen der Covid-19-Pandemie für den Arbeitsmarkt so zeitnah wie möglich erfasst werden. Hochrechnungen aus der ersten Welle, die im Mai 2020 durchgeführt wurde, finden Sie auf der IAB-Website unter „Aktuelle Daten und Indikatoren“ (<https://www.iab.de/de/daten/arbeitsmarktentwicklung.aspx>).

Darüber hinaus widmet das IAB den Folgen der Covid-19-Pandemie eine eigene Internetseite, auf der Sie – neben einem vollständigen Überblick über die Serien-Beiträge im IAB-Forum – Einschätzungen von Forscherinnen und Forschern des IAB sowie aktuelle Daten zu den Auswirkungen der Corona-Krise auf den Arbeitsmarkt finden. Dazu kommen Hinweise auf Veröffentlichungen in weiteren IAB-Reihen und in externen Medien, auf Projekte und Vorträge sowie weitere Informationsangebote des IAB (https://www.iab.de/de/iab-aktuell/folgen_der_corona-krise_auf_den_arbeitsmarkt.aspx).

