

IMPULS



Beschäftigung kurz vor und
nach dem Renteneintritt

Stiftung für den Maschinenbau,
den Anlagenbau und die Informationstechnik





Beschäftigung kurz vor und nach dem Renteneintritt

Ableitung arbeitsmarkt- und sozialpolitischer Empfehlungen vor dem Hintergrund demografischer Herausforderungen

Andrea Hammermann, Jochen Pimpertz, Oliver Stettes

Auftraggeber:

Impuls-Stiftung für den Maschinenbau- den Anlagenbau und die Informationstechnik

Köln, 14.10.2024

Gutachten



Herausgeber

Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.

Postfach 10 19 42

50459 Köln

Das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) ist ein privates Wirtschaftsforschungsinstitut, das sich für eine freiheitliche Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung einsetzt. Unsere Aufgabe ist es, das Verständnis wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Zusammenhänge zu verbessern.

Das IW in den sozialen Medien

x.com

[@iw_koeln](#)

LinkedIn

[@Institut der deutschen Wirtschaft](#)

Instagram

[@IW_Koeln](#)

Autoren

Dr. Andrea Hammermann

Senior Economist für Arbeitsbedingungen und Personalpolitik

hammermann@iwkoeln.de

0221 – 4981-314

Dr. Jochen Pimpertz

Leiter des Themenclusters Staat, Steuern und Soziale Sicherung

pimpertz@iwkoeln.de

0221 – 4981-760

Dr. Oliver Stettes

Leiter des Themenclusters Arbeitswelt und Tarifpolitik

stettes@iwkoeln.de

0221-4981-697

Alle Studien finden Sie unter

www.iwkoeln.de

In dieser Publikation wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit regelmäßig das grammatische Geschlecht (Genus) verwendet. Damit sind hier ausdrücklich alle Geschlechteridentitäten gemeint.

Stand:

Oktober 2024

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	4
1 Motivation.....	6
2 Entwicklung der Erwerbstätigkeit Älterer.....	7
2.1 Demografischer Wandel und Erwerbstätigkeit Älterer	7
2.2 Entwicklung der Altersstruktur der Beschäftigten im Maschinenbau	9
3 Determinanten des Renteneintritts	12
3.1 Multidimensionale Einflüsse der Renteneintrittsentscheidung.....	12
3.2 Beschäftigtenperspektive zum Arbeiten im Alter und ihrem Renteneintritt.....	13
3.2.1 Arbeiten bis zur Regelaltersgrenze	13
3.2.2 Renteneintrittsmotive.....	15
3.2.3 Arbeiten im Ruhestand	16
3.3 Arbeitgebermotive und -hemmnisse zur Beschäftigung von Rentenbeziehern	18
3.3.1 Beschäftigung von Rentenbeziehern	18
3.3.2 Hindernisse für die Beschäftigung von Ruheständlern.....	20
4 Arbeitsrechtliche und sozialrechtliche Rahmenregelungen mit kritischer Würdigung	22
4.1 Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen	22
4.2 Rentenrechtliche Rahmenbedingungen.....	23
5 Arbeitsmarkt- und sozialpolitische Empfehlungen.....	30
5.1.1 Interdependenz der Ordnungen beachten	30
5.1.2 Rentenpolitische Ableitungen.....	31
5.1.3 Arbeitsrechtliche Ableitungen und betriebliche Handlungsoptionen	33
6 Ausblick.....	35
7 Abstract.....	36
Tabellenverzeichnis.....	37
Abbildungsverzeichnis.....	37
Darstellungsverzeichnis.....	37
Literaturverzeichnis	37
Appendix	41

JEL-Klassifikation

J21 – Erwerbspersonenpotenzial und Beschäftigung, Größe und Struktur

J26 – Ruhestand; Rentenpolitik

Zusammenfassung

Als Folge der demografischen Entwicklung werden in den nächsten zehn Jahren voraussichtlich rund ein Viertel aller Beschäftigten im Maschinenbau in den Ruhestand wechseln. Das entspricht nach aktuellem Stand mehr als 296.000 Personen. Im gleichen Zeitraum ist die Anzahl an Personen, die potenziell eine Beschäftigung im Maschinenbau aufnehmen könnten, mit rund 118.000 Personen deutlich niedriger. So ergibt sich ein rein rechnerischer Saldo von 178.000 Personen, die der Branche in den nächsten Jahren fehlen könnten.

Die Erwerbsbeteiligung der 60- bis 64-Jährigen nahm zwar in den letzten Jahrzehnten so stark zu wie in keiner anderen Altersgruppe. Nach dem Erreichen des 65. Lebensjahrs sinkt der Anteil der Erwerbstätigen jedoch deutlich. Die Ergebnisse der IW-Beschäftigtenbefragung 2024 zeigen, wie tief verwurzelt die Vorstellung eines vorzeitigen Renteneintritts in Deutschland ist: Jeder Vierte sieht sich nicht in der Lage, bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter zu arbeiten. Der Anteil derer, die sich einen vorzeitigen Renteneintritt wünschen, liegt sogar bei rund einem Drittel.

Die individuelle Entscheidung über den Renteneintrittszeitpunkt basiert – unbeeindruckt von der gesellschaftlichen Herausforderung und möglichen Wohlfahrtsverlusten als Folge des sinkenden Arbeitskräfteangebots – auf einer Abwägung zwischen finanziellen Einbußen und dem Wunsch nach Freizeit. Daneben ist jedoch auch das Gefühl, genug geleistet zu haben, eng mit dem Wunsch nach einem vorzeitigen Renteneintritt verknüpft. Hier sind Akteure der Politik, die Sozialpartner und Betriebe aufgerufen, dem Narrativ entgegenzuwirken, welches den Rentenbezug nach einer bestimmten Anzahl von Beschäftigungsjahren als (unanastbaren) Verdienst der Lebensleistung deklariert und damit jedwede Bemühungen um eine Steigerung der Erwerbsarbeit im Alter konterkariert.

Das Bewusstsein über den sich zuspitzenden demografischen Wandel und Erkenntnisse über die individuellen Präferenzen zum Renteneintritt führen zu der Frage, wie Menschen zu einem längeren Verbleib im Erwerbsleben motiviert werden können. Zudem braucht es Ansätze, um die Weiter- und Wiederbeschäftigung von Rentenbeziehern in den Unternehmen zu erleichtern. Die Befragungsergebnisse signalisieren, dass sich zumindest rund 36 Prozent der Beschäftigten vorstellen können, auch über das gesetzliche Renteneintrittsalter hinaus zu arbeiten. Mittlerweile setzt auch gut die Hälfte der Unternehmen in Deutschland laut Zahlen des IW-Personalpanels aus dem Sommer 2024 zumindest einen Mitarbeiter ein, der das gesetzliche Renteneintrittsalter erreicht hat oder bereits eine Rente bezieht. Knapp vier von zehn Unternehmen scheitern allerdings an arbeits- und sozialrechtlichen Fragen, obwohl sie bereits Erfahrungen mit der Beschäftigung von Silver Worker haben oder diese aktuell einsetzen.

Die Verlängerung der Lebensarbeitszeit ist ein Baustein für die Stabilisierung des Arbeitsvolumens und mittelbar der umlagefinanzierten Sozialversicherungssysteme. Daraus leiten sich die folgenden rentenpolitischen und arbeitsrechtlichen Empfehlungen ab:

Rentenpolitische Empfehlungen:

- **Regelaltersgrenze anheben.** Mit Blick auf die demografisch bedingten Herausforderungen sollte die Regelaltersgrenze nicht nur bis zum Jahr 2031, sondern darüber hinaus mit weiter steigender Lebenserwartung angehoben werden.
- **Vorzeitiger Rentenbezug nur mit Abschlägen.** Die Privilegierung des vorgezogenen Rentenbezugs von besonders langjährig Versicherten sollte abgeschafft werden, da ein abschlagfreier vorzeitiger Rentenbezug die Gesetzliche Rentenversicherung belastet und Frühverrentungsanreize setzt.
- **Anreizneutrale Abschläge bei vorzeitigem Rentenbezug.** Die Abschläge bei vorzeitigem Rentenbezug sollten angehoben werden, sodass sich das durchschnittliche Rentenzugangsalter der Regelaltersgrenze annähert.
- **Vorgezogener Rentenbezug für maximal drei Jahre.** Die Phase des vorzeitigen Rentenbezugs muss auf einen engen Zeitraum begrenzt werden, zum Beispiel auf drei Jahre vor Erreichen der Regelaltersgrenze.
- **Hinzuverdienstgrenze bei vorgezogenem Rentenbezug.** Rente soll das Arbeitseinkommen ersetzen, nicht ergänzen. Ein paralleler Bezug von Rente und Entgelt belastet die Rentenkasse ohne sozialpolitischen Handlungsbedarf. Eine eng definierte Hinzuverdienstgrenze verhindert Fehlanreize zugunsten eines vorzeitigen Rentenbezugs.
- **Sicherungsniveau vor Steuern regelgebunden senken.** Das Sicherungsniveau sollte wie bislang regelgebunden sinken. Ein garantiertes Sicherungsniveau von zum Beispiel 48 Prozent sichert die relative Position von Rentenbeziehern in der Einkommensverteilung selbst bei vorgezogenem Bezug. Gleichzeitig erfordert ein garantiertes Sicherungsniveau einen höheren Beitragssatz, der die sozialversicherungspflichtigen Entgelte belastet und den Anreiz zu längerer Erwerbstätigkeit mindert.
- **Keine weiteren Anreize für die Erwerbsarbeit jenseits der Regelaltersgrenze.** Eine abgabenfreie Rentenaufschubprämie oder eine abgabenprivilegierte Erwerbstätigkeit älterer Menschen ist nicht zielführend. Das Rentenrecht prämiert bereits längere Erwerbstätigkeit und einen aufgeschobenen Rentenbezug. Wer im fortgeschrittenen Alter arbeitet, folgt ohnehin häufig dominierenden, nichtfinanziellen Motiven.

Arbeitsrechtliche Empfehlungen:

- **Vorbeschäftigungsverbot für Rentenbezieher abschaffen.** Um die erneute Beschäftigung von Rentenbeziehern zu begünstigen, ist eine Einschränkung des Vorbeschäftigungsverbots sinnvoll.
- **Hinausschieben der Beschäftigung über die Regelaltersgrenze rechtssicher gestalten.** Die Verlängerung einer Beschäftigung über die Regelaltersgrenze hinaus muss mit einer Anpassung der Vertragskonditionen einhergehen können.

1 Motivation

Das Arbeitskräftepotenzial in Deutschland wird sich mit dem Austritt der geburtenstarken Jahrgänge aller Voraussicht nach in den nächsten Jahren deutlich reduzieren. Dies trifft Branchen wie den Maschinenbau mit einem hohen Anteil älterer Beschäftigter besonders hart. Bereits heute sind Arbeitskräfteengpässe in vielen Arbeitsmarktsegmenten spürbar, trotz der derzeit hohen Anzahl an Beschäftigten. Der zunehmende Mangel an gut ausgebildeten Arbeitskräften wird immer mehr zur Gefahr für den Wirtschaftsstandort Deutschland und senkt die Investitionsanreize, die es braucht, um die aktuellen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Herausforderungen bewältigen zu können. Ohne ausreichend verfügbare Fachkräfte stockt der wirtschaftliche Umbau hin zur Klimaneutralität und auch im internationalen Wettbewerb um digitale Technologien, beispielsweise im Bereich der Künstlichen Intelligenz, droht Deutschland den Anschluss zu verlieren. Zudem verschärfen sich die Arbeitskräfteengpässe in personalintensiven Bereichen wie der Pflege oder in den Erziehungsberufen. Das schränkt das zur Verfügung stehende Arbeitszeitvolumen von Müttern, Vätern und Beschäftigten, die Angehörige pflegen, ein. Ob der technologische Fortschritt die Arbeitsproduktivität in den nächsten Jahren maßgeblich erhöht und damit das Fachkräfteproblem abschwächt, muss zumindest mit Blick auf das schwächelnde Produktivitätswachstum in Deutschland und anderen fortgeschrittenen Volkswirtschaften infrage gestellt werden.

Eine große Herausforderung stellt die demografische Entwicklung auch für die umlagefinanzierten sozialen Sicherungssysteme dar. Zum einen entwickelt sich das Verhältnis von Leistungsempfängern zu Beitragszahlern ungünstig, zum anderen wurden die Leistungsversprechen in den gesetzlichen Renten-, Kranken- und Pflegeversicherungen kontinuierlich ausgeweitet. Ein längerer Verbleib von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten im Erwerbsleben würde helfen, die Finanzierungsgrundlage zu stabilisieren und zumindest in der Rentenversicherung den Anstieg der Leistungsausgaben zu bremsen. Das steht aber im Kontrast zu den individuellen Präferenzen vieler Beschäftigter, möglichst noch vor der Regelaltersgrenze aus dem Erwerbsleben auszuscheiden. Die Politik scheut sich derzeit, über eine Anhebung der Regelaltersgrenze über das Jahr 2031 hinaus oder über eine Verschärfung der Bedingungen zum vorzeitigen Rentenbezug auch nur zu diskutieren. Stattdessen versucht sie – zum Beispiel mit dem Wegfall der Hinzuverdienstgrenze für Bezieher von Altersrente vor der Regelaltersgrenze oder geplanten, abgabenrechtlichen Privilegien – finanzielle Anreize für Ältere zu setzen, länger erwerbstätig zu bleiben. Wie diese politischen Initiativen zu bewerten sind und welche Korrekturen es im Arbeits- und Sozialrecht aus ökonomischer Sicht braucht, ist Gegenstand des vorliegenden Kurzgutachtens.

Das Gutachten beginnt mit einer Vermessung des demografischen Wandels auf Basis von Daten der Bundesagentur für Arbeit und des Statistischen Bundesamtes (Kapitel 2). Die Entwicklung der Altersstruktur und eine Szenariorechnung künftiger Fachkräfteengpässe im Maschinenbau verdeutlichen den akuten Handlungsbedarf. Kapitel 3 kontrastiert das kollektive Bewusstsein über drohende Wohlstandsverluste mit der individuellen Perspektive der Beschäftigten und untersucht, welche Motive für den Renteneintritt entscheidend sind. Anschließend folgt eine Analyse über die Herausforderungen für die (Weiter-) Beschäftigung von Personen nach dem Renteneintritt aus der Perspektive von Personalverantwortlichen. In Kapitel 4 werden die derzeit geltenden arbeits- und sozialrechtlichen Rahmenregelungen dargestellt. Darauf aufbauend werden in Kapitel 5 arbeitsmarkt- – und sozialpolitische Empfehlungen abgeleitet und Ansatzpunkte für die verschiedenen Akteure aus Politik und Wirtschaft skizziert, um die Erwerbsfähigkeit und -motivation in einer alternden Bevölkerung zu stärken. Das Gutachten schließt in Kapitel 6 mit einem kurzen Ausblick.

2 Entwicklung der Erwerbstätigkeit Älterer

2.1 Demografischer Wandel und Erwerbstätigkeit Älterer

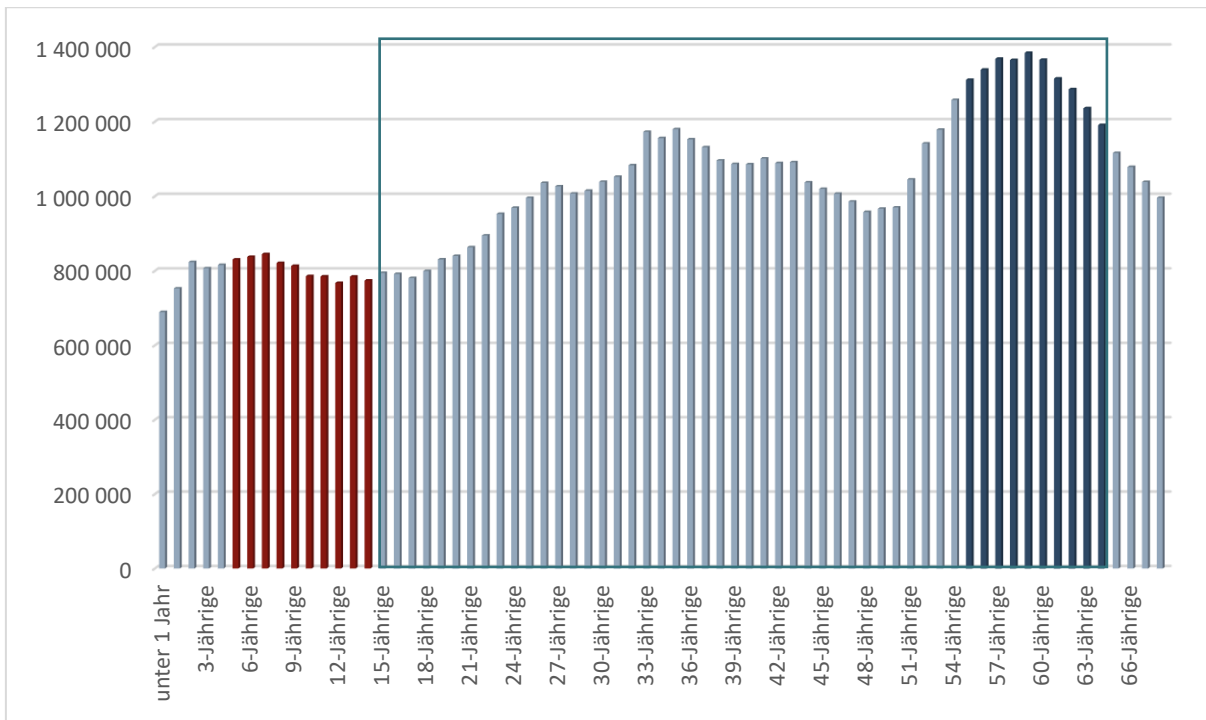
Die Bevölkerungszahl ist in Deutschland weiter gestiegen und wird auf Basis des Zensus 2022 für das Jahr 2023 vom Statistischen Bundesamt auf rund 83,4 Millionen geschätzt (Statistisches Bundesamt, 2024a).¹ Das Bevölkerungswachstum der letzten Jahre ist allein auf die Nettozuwanderung zurückzuführen. Die jährliche Bilanz der Geburten und Sterbefälle fällt seit 1972 negativ aus. Die demografische Entwicklung zeigt sich bislang nicht in einer schrumpfenden Bevölkerung, sondern viel mehr in ihrer Alterung. Besonders deutlich wird dies am Verhältnis von potenziellen Rentenbeziehern zur Bevölkerung im Erwerbsalter. Im Jahr 2022 entfielen auf 100 Personen im Alter zwischen 20 und 64 Jahren ungefähr 37 Personen, die 65 Jahre und älter waren. Seit 1991 stieg der sogenannte Altenquotient aufgrund nachrückender geburtenschwacher Jahrgänge und steigender Lebenserwartungen nahezu durchgängig an (Statistisches Bundesamt, 2024b). Für den Arbeitsmarkt stellt die Entwicklung der Bevölkerungsdemografie in Form einer voraussichtlich deutlichen Verknappung des Arbeitskräfteangebotes ein zunehmendes Problem dar.

Die geburtenstarken Jahrgänge erreichen in den nächsten Jahren Zug um Zug das Rentenalter. Das Rentenzugangsalter in Altersrenten lag im Jahr 2022 für Frauen und Männer bei 64,4 Jahren (Deutsche Rentenversicherung Bund, 2024, 19). Die Abbildung 2-1 gibt die Altersstruktur der Bevölkerung auf Basis der Bevölkerungsfortschreibung des Zensus 2011 wieder. Rein rechnerisch überschreiten in den nächsten zehn Jahren über 13 Millionen Menschen in Deutschland das Alter von 65 Jahren (dunkelblaue Balken). Die Bevölkerungsgruppe, die heute zwischen fünf und 14 Jahren alt ist und damit im gleichen Zeitraum potenziell ins Erwerbsleben eintreten bzw. eine Ausbildung oder ein Studium beginnen wird, ist allerdings mit rund 8 Millionen deutlich kleiner (rote Balken). Wie hoch der Rückgang im Arbeitsangebot tatsächlich ausfallen wird, hängt von einer Reihe von Faktoren wie der Erwerbsbeteiligung, der Entwicklung des tatsächlichen Renteneintrittsalters und der Zuwanderung ab.

¹ Zum Zeitpunkt der Gutachtenerstellung ist die Grundlage der meisten Bevölkerungsstatistiken des Statistischen Bundesamtes noch die Fortschreibung auf Basis der Feststellung der Bevölkerungszahl aus dem Jahr 2011. Eine Aktualisierung erfolgt üblicherweise alle zehn Jahre, wurde aufgrund der Covid-19-Pandemie um ein Jahr verschoben. Der Zensus 2022 wurde zum Stichtag 15.5.2022 durchgeführt. Dort, wo auf den aktuellen Zensus 2022 Bezug genommen wird, wird dies explizit ausgewiesen.

Abbildung 2-1: Bevölkerungsentwicklung

Fortschreibung des Bevölkerungsstands in Deutschland für das Jahr 2023



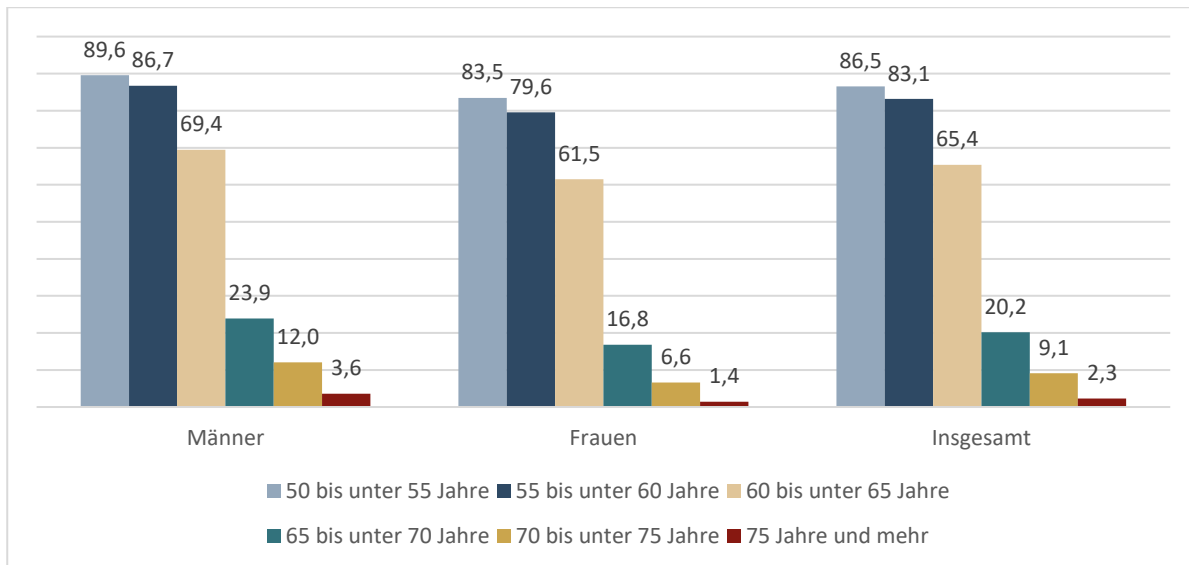
Quelle: Statistisches Bundesamt, 2024c (auf Grundlage des Zensus 2011)

Die Erwerbsbeteiligung der 60- bis 64-Jährigen nahm in den letzten Jahrzehnten so stark zu wie in keiner anderen Altersgruppe (Abbildung 0-1 im Appendix).² Nach dem Erreichen des 65. Lebensjahrs sinkt der Anteil der Erwerbstätigen allerdings deutlich (Abbildung 2-2). Männer sind im fortgeschrittenen Alter häufiger erwerbstätig als Frauen. Im Vergleich zu allen Erwerbstätigen sind überproportional viele Ältere selbstständig oder geringfügig beschäftigt (Statistisches Bundesamt 2024d; Romeu Gordo et al., 2022). Beschäftigte, die 65 Jahre und älter sind, haben zudem einen hohen Bildungsabschluss und arbeiten überwiegend im Dienstleistungsbereich sowie in kleinen Betrieben (vgl. auch Fähnrich et al., 2022, 145 ff.).

² Zu beachten ist eine eingeschränkte Vergleichbarkeit der Daten des Mikrozensus aufgrund von Zeitreihenbrüchen. Aufgrund der Neuregelung des Mikrozensus 2020 endet die Zeitreihe im Jahr 2019. Mehr dazu unter [Die Neuregelung des Mikrozensus ab 2020 - Statistisches Bundesamt \(destatis.de\)](#).

Abbildung 2-2: Erwerbstätigenquoten von Älteren

Anteil der Erwerbstätigen an der gleichaltrigen Bevölkerung im Jahr 2023, in Prozent



Quelle: Statistisches Bundesamt, 2024e, Bevölkerung, Erwerbstätige aus Hauptwohnsitzhaushalten, Datenbasis: Mikrozensus

Im internationalen Vergleich hat Deutschland bei der Erwerbstätigkeit Älterer insbesondere in der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen in den letzten 20 Jahren stark aufgeholt (Walwei, 2024, 11). Der Anteil der Erwerbstätigen, die 65 Jahre und älter sind, lag im Jahr 2023 allerdings mit rund 9 Prozent in Deutschland deutlich unter dem OECD-Mittelwert von 14 Prozent (OECD, 2024). Andere Länder haben eine deutlich höhere Erwerbsbeteiligung Älterer; der direkte Vergleich ist allerdings aufgrund unterschiedlicher institutioneller Rahmenregelungen der Länder schwierig.

Aktuelle Studien untersuchen länderübergreifend die Erwerbstätigkeit Älterer und vergleichen dazu auch Unterschiede in den Rentensystemen (Walwei, 2024; Enste et al., 2023). Auffällig ist beispielsweise in Neuseeland der geringere Lohnabstand von Älteren und Jüngeren im Vergleich zu Deutschland. Eine weniger stark ausgeprägte Senioritätsentlohnung erleichtert möglicherweise die Weiter- und Wiederbeschäftigung Älterer (Walwei, 2024, 17). In Island, Schweden und Norwegen scheint die hohe Frauenerwerbsbeteiligung und eine kontinuierliche Verbesserung im Bildungsniveau inklusive beruflicher Weiterbildung die Erwerbsbeteiligung Älterer zu begünstigen. Den höchsten Anteil an Erwerbstätigen in der Altersgruppe der 65-bis 69-Jährigen weist Japan auf, obwohl dort erst vor kurzem das Renteneintrittsalter von 60 auf 65 Jahren angehoben wurde (Enste et al., 2023). Hierfür werden vor allem finanzielle Motive verantwortlich gemacht, da dort die Betroffenheit von Altersarmut vergleichsweise hoch ist. Zum anderen scheinen auch kulturelle Einflüsse eine Rolle zu spielen, da zum Beispiel in Japan die Arbeit einen hohen gesellschaftlichen Stellenwert genießt. In sieben OECD-Staaten (Dänemark, Estland, Finnland, Griechenland, Italien, Niederlande und Portugal) wird die Erhöhung des gesetzlichen Renteneintrittsalter formal an die Entwicklung der Lebenserwartungen gekoppelt (ebenda, 23 f.).

2.2 Entwicklung der Altersstruktur der Beschäftigten im Maschinenbau

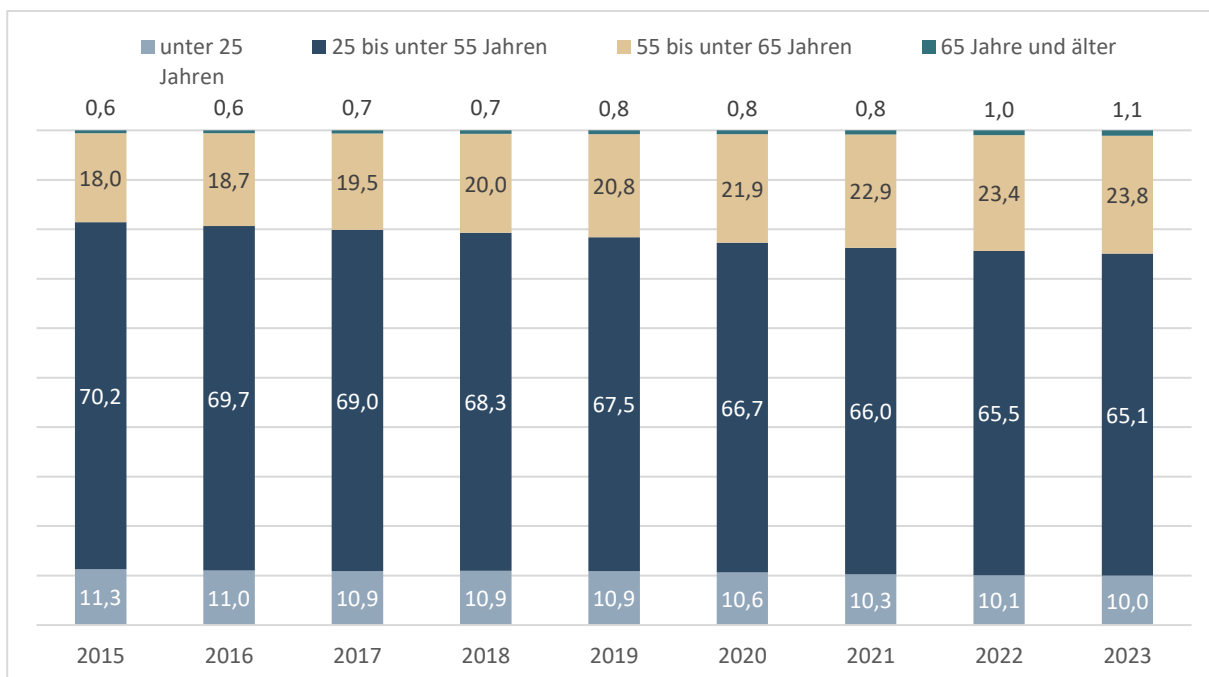
Im Jahr 2023 arbeiteten im Maschinenbau im Jahresdurchschnitt rund 1,24 Millionen Menschen. Im Folgenden werden den im Jahr 2023 rund 1,06 Millionen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten im

Maschinenbau (Klassifikation der Wirtschaftszweige nach WZ 2008: 28) auch die Beschäftigten hinzugerechnet, die in der Reparatur von Metallerzeugnissen (331) und der Installation von Maschinen und Ausrüstungen (332) arbeiten. Dies waren im Jahr 2023 rund 180.000 sozialversicherungspflichtige Beschäftigte. Aufgrund der fehlenden Angabe der Beschäftigten nach Altersklassen für die vierstellige Wirtschaftsklassifikation in den vorliegenden Statistiken der Bundesagentur für Arbeit ergibt sich eine gewisse Unschärfe im Vergleich zur Abgrenzung des vom VDMA verwendeten Maschinenbauaggregats, die anstelle des gesamten Wirtschaftszweigs der Reparatur von Metallerzeugnissen, Maschinen und Ausrüstungen (331) nur die Reparatur von Maschinen (3312) beinhaltet.

Die Abbildungen **Abbildung 2-3** und **Abbildung 2-4** zeichnen die Entwicklung der Altersstruktur von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten im Maschinenbau und der Gesamtwirtschaft seit dem Jahr 2015 nach. Angegeben ist jeweils der Jahresmittelwert auf Basis der Quartalszahlen der Bundesagentur für Arbeit. In dem betrachteten Zeitraum hat sich der Anteil der Beschäftigten im Maschinenbau, die 55 Jahre und älter sind von 18,6 Prozent auf 24,9 Prozent um 6,3 Prozentpunkte erhöht. Im Vergleich zur Gesamtwirtschaft mit 6 Prozentpunkten fiel der Anstieg im Maschinenbau etwas höher aus. Ein spürbarer Rückgang zeigt sich jeweils in der Entwicklung der Altersgruppe zwischen 25 und unter 55 Jahren im gleichen Zeitraum. Während der Anteil der unter 25-Jährigen in der Gesamtwirtschaft nahezu konstant geblieben ist, ist er im Maschinenbau leicht um 1,3 Prozentpunkte gesunken. Aus den Daten lässt sich eine deutliche Verschiebung in der Altersstruktur erkennen, die für den Maschinenbau noch einmal gravierender ausfällt.

Abbildung 2-3: Entwicklung im Maschinenbau

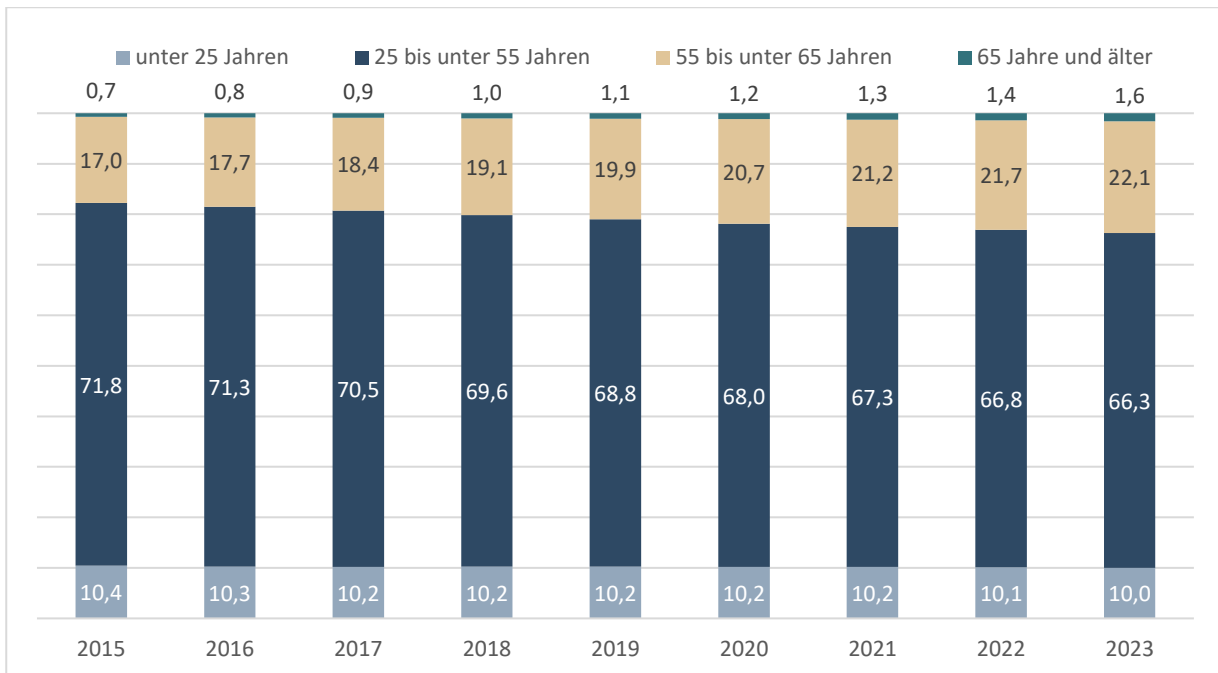
Anteil sozialversicherungspflichtiger Beschäftigter nach Altersklassen im Maschinenbau zzgl. Reparatur und Installation



Quelle: Bundesagentur für Arbeit Statistik, 2015 -2023, Mittel der Quartalswerte im jeweiligen Jahr; WZ-Klassifizierung: Maschinenbau [28], Reparatur von Metallerzeugnissen Maschinen und Ausrüstungen [331]; Installation von Maschinen und Ausrüstungen a. n. g. [332]

Abbildung 2-4: Entwicklung in der Gesamtwirtschaft

Anteil sozialversicherungspflichtiger Beschäftigter nach Altersklassen



Quelle: Bundesagentur für Arbeit Statistik, 2015 -2023, Mittel der Quartalswerte im jeweiligen Jahr

Als Folge der demografischen Entwicklung werden zudem in den nächsten zehn Jahren voraussichtlich rund ein Viertel aller Beschäftigten im Maschinenbau in den Ruhestand wechseln.³ Das entspricht nach aktuellem Stand mehr als 296.000 Personen (Tabelle 2-1). Im gleichen Zeitraum ist die Anzahl an Personen, die potenziell eine Beschäftigung im Maschinenbau aufnehmen könnten mit rund 118.000 Personen deutlich niedriger. Zugrunde gelegt wurde für die Berechnung der potenziellen Zugänge aus der Altersgruppe der heute 5- bis unter 15-Jährigen die Beschäftigungsquote der unter 25-Jährigen im Maschinenbau im Jahr 2023, die für das Szenario als konstant angenommen wird. So ergibt sich ein rein rechnerischer Saldo von 178.000 Personen, die der Branche in den nächsten Jahren fehlen könnten.

³ Zur Vereinfachung wird hierbei unterstellt, dass heute 55-Jährige in zehn Jahren aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind. Dies impliziert zwar einen vermuteten Rentenzugang vor Erreichen des Renteneintrittsalters. Dies ist allerdings mit Blick das gegenwärtig zu beobachtenden tatsächliche Rentenzugangsalter (2023: 64,4 Jahre) nicht unwahrscheinlich.

**Tabelle 2-1: Demografische Lücke im Maschinenbau in den nächsten zehn Jahren
(geschätzte) Anzahl an Personen**

Geschätzte Zu- und Abgänge in den nächsten 10 Jahren	Bevölkerung (Stand 2023)	Sozialverspfl. Beschäftigung im Maschinenbau (Jahresmittel 2023)
Zugänge (Personen zwischen fünf und 14 Jahren)	8.046.158	117.593**
Abgänge (Personen zwischen 55 und 64 Jahren)	13.164.803	296.015*
Saldo („Demografielücke“)	-5.118.645	-178.421

*Abgänge= Anzahl an Personen zwischen 55 Jahren und 64 Jahren im Maschinenbau (VDMA-Abgrenzung) (Jahresmittel für 2023);
 **Zugänge in Maschinenbau (VDMA-Abgrenzung) = Beschäftigungsquote der unter 25-Jährigen im Maschinenbau x Bevölkerungsanzahl der 5- bis 14-Jährigen (Annahme: Konstante Beschäftigtenquote über die Zeit); Rundungsdifferenzen möglich.
 Quellen: Eigene Berechnung auf Basis der Daten des Statistisches Bundesamtes (2024c) und der Statistik der Bundesagentur für Arbeit

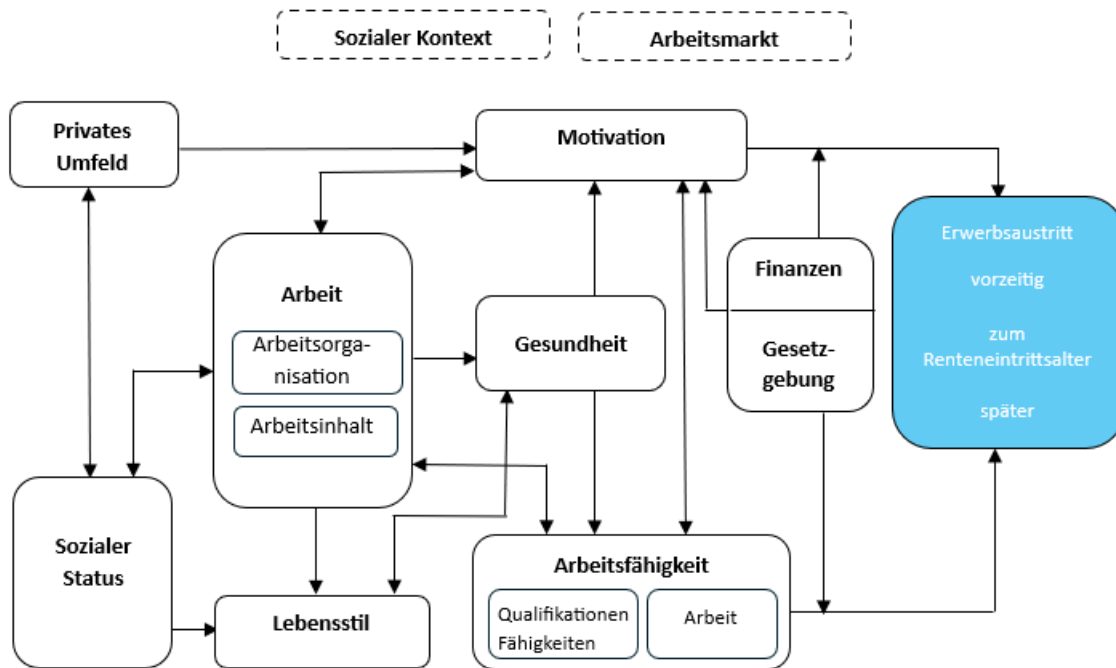
3 Determinanten des Renteneintritts

3.1 Multidimensionale Einflüsse der Renteneintrittsentscheidung

Viele Beschäftigte gehen noch vor Erreichen der Regelaltersgrenze in Rente. Die Beweggründe dafür sind vielschichtig. Im Rahmen der Studie „lidA- leben in der Arbeit“ ist ein Denkmodell (Hasselhorn et al., 2019, 13 ff.) entstanden, welches versucht, die Komplexität der Zusammenhänge und die strukturelle Einbettung der Entscheidung bildlich darzustellen (siehe Darstellung 3-1). LidA ist eine Kohortenstudie der Bergischen Universität Wuppertal, die die Langzeiteffekte der Arbeit auf Gesundheit und Erwerbsteilhabe in einer älter werdenden Erwerbsbevölkerung untersucht.

Für die Entscheidung über den Erwerbsaustritt vor, zum oder nach dem gesetzlichen Renteneintrittsalter identifizieren die Forscher elf Bereiche, die sich wechselseitig beeinflussen und von Person zu Person unterschiedlich (stark) auf die Renteneintrittsentscheidung auswirken können. Die Pfeile beschreiben die theoretischen Wirkungszusammenhänge, die direkt oder indirekt über die Motivation und Arbeitsfähigkeit den Erwerbsaustrittszeitpunkt beeinflussen. Unter dem Begriff Arbeitsfähigkeit wird subsumiert, inwieweit eine Person aus gesundheitlichen und arbeitsplatzbezogenen Merkmalen und auf Basis ihrer Qualifikationen und Fähigkeiten in der Lage ist, eine konkrete Arbeitsaufgabe gegenwärtig und in Zukunft auszuführen. Zentral für den Renteneintritt ist die Gesundheit einer Person. Diese kann sich unterschiedlich auswirken, beispielsweise indem eine Person davon ausgeht, aufgrund einer befürchteten Verschlechterung des gesundheitlichen Zustands die Tätigkeit nicht länger ausüben zu können oder zum Schutz der Gesundheit aus dem Arbeitsleben ausscheiden möchte. Auch der Wunsch, den Ruhestand noch bei möglichst guter Gesundheit zu erleben, kann den Zeitpunkt zum Renteneintritt beeinflussen. Dabei kann die Arbeitssituation den Gesundheitszustand sowohl negativ als auch positiv beeinflussen. Die Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt für die Erwerbstätigkeit Älterer und der soziale Kontext beispielsweise in Form von Altersstereotypen in der Gesellschaft werden als übergeordnet beschrieben, die nahezu alle anderen Bereiche tangieren.

Darstellung 3-1: LidA-Modell zu den Einflüssen auf den Erwerbsaustrittszeitpunkt



Quelle: Hasselhorn et al., 2019, 14, lidA-Denkmodell zur Erwerbsteilhabe

Garthe und Hasselhorn (2023, 50) kategorisieren die Einflussfaktoren zudem in sogenannte Push-Faktoren, Stay-/Retain-Faktoren und Stuck-/Need-Faktoren, die die subjektive Einschätzung von Personen bezüglich ihrer künftigen Erwerbsteilhabe (Erwerbsperspektive) und ihre tatsächliche Erwerbsteilhabe beeinflussen können.

- Mit **Push-Faktoren** sind Einflüsse gemeint, die die Erwerbsperspektive und -teilhabe verkürzen können, beispielsweise ein ungesunder Lebensstil oder anhaltende negative Beanspruchung aufgrund von schwerer körperlicher Arbeitsbelastung.
- Mit **Stay-/Retain-Faktoren** werden Einflüsse beschrieben, die die Erwerbsperspektive und -teilhabe eher freiwillig verlängern können, beispielsweise eine gute Personalentwicklung, die die Arbeitsfähigkeit älterer Beschäftigte fördert, oder ein wertschätzender Umgang miteinander im Betrieb.
- **Stuck-/Need-Faktoren** sind Einflüsse, die die Erwerbsperspektive und -teilhabe eher unfreiwillig verlängern, beispielsweise eine angespannte finanzielle Haushaltssituation, die das Weiterarbeiten im Alter erforderlich macht.

3.2 Beschäftigtenperspektive zum Arbeiten im Alter und ihrem Renteneintritt

3.2.1 Arbeiten bis zur Regelaltersgrenze

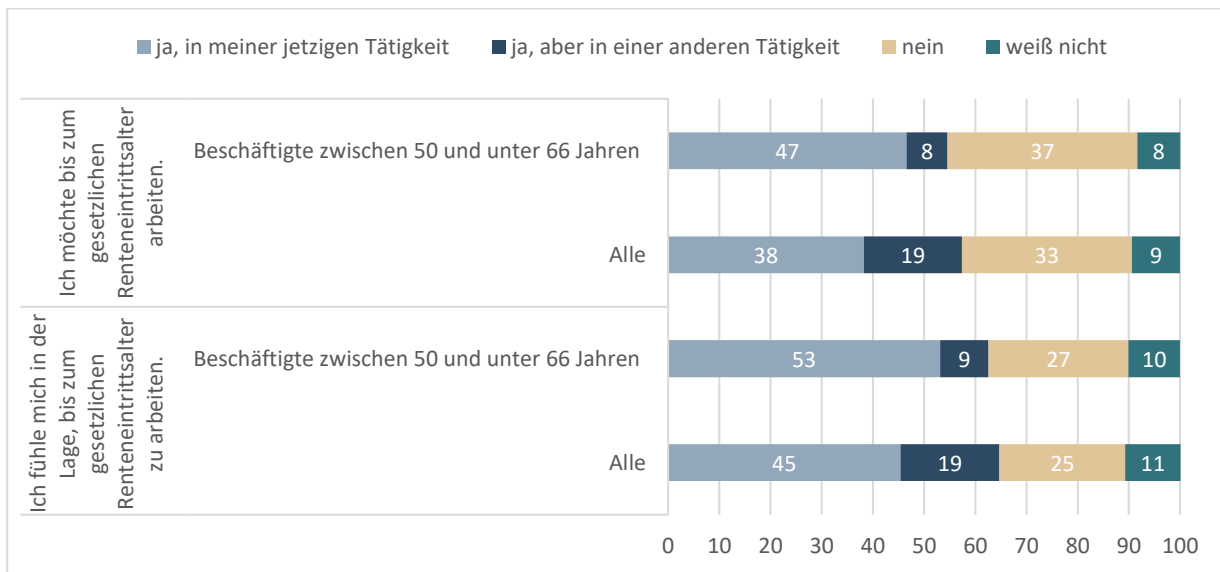
Vor diesem theoretischen Hintergrund gehen Hammermann und Schüler (2024) auf Basis der IW-Beschäftigtenbefragung den Fragen nach, wie Beschäftigte unterschiedlichen Alters ihre Erwerbsperspektive

einschätzen und für wen welche Motive des Renteneintritts besonders relevant sind. Bei der IW-Beschäftigtenbefragung handelt es sich um eine Mehrthemen-Befragung von sozialversicherungspflichtigen und ausschließlich geringfügig Beschäftigten in Deutschland, die online im April 2024 stattfand. Selbstständige, Freiberufler und Beamte wurden nicht befragt. Die Stichprobe besteht aus 5.026 Personen, die zwischen 18 und 65 Jahre alt sind. Eine Gewichtung der Stichprobe erfolgt anhand der Grundgesamtheit der abhängig Beschäftigten in der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit nach Geschlecht, Altersgruppen und Berufsabschluss. Für den Maschinenbau liegen 111 Beobachtungen vor. Auch wenn auf dieser Basis keine repräsentativen Aussagen über den Maschinenbau getroffen werden können, wird im Folgenden untersucht, ob sich Unterschiede im Antwortverhalten von Beschäftigten des Maschinenbaus mit denen anderer Branchen ergeben. Die Fragen zum Renteneintritt werden hypothetisch gestellt, das heißt, es lässt sich auf Basis des Antwortverhaltens zwar auf mögliche zugrundeliegende Einstellungen schließen, das tatsächliche Verhalten kann davon jedoch abweichen.

Abbildung 3-1 gibt den Anteil der Beschäftigten an, die bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter arbeiten möchten oder sich dazu in der Lage fühlen. Zudem konnten die Beschäftigten wählen, ob sie sich eine Erwerbstätigkeit in ihrer derzeitigen Tätigkeit vorstellen können oder nur in einer anderen Tätigkeit.

Abbildung 3-1: Erwartungen und Wünsche zum Renteneintritt

Angaben in Prozent



Quellen: IW-Beschäftigtenbefragung 2024; vgl. Hammermann/Schüler, 2024

Knapp zwei Drittel der Befragten fühlen sich in der Lage, bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter zu arbeiten. Jeder Vierte kann sich dies nicht vorstellen. Der Anteil derer, die sich einen vorzeitigen Renteneintritt wünschen, ist mit rund einem Drittel sogar noch größer. Die Unterschiede zwischen „Wollen“ und „vermeintlich dazu in der Lage sein“ bestätigen die Ergebnisse von Garthe und Hasselhorn (2023), die zeigen, dass Beschäftigte deutlich früher aus dem Erwerbsleben aussteigen wollen, als sie nach eigenen Einschätzungen noch erwerbstätig sein könnten. In der Untersuchung gehen ähnlich viele jüngere wie ältere Beschäftigte davon aus, nicht bis zur Regelaltersgrenze arbeiten zu können oder wollen dies auch gar nicht – ein auffälliger und auch besorgniserregender Befund.

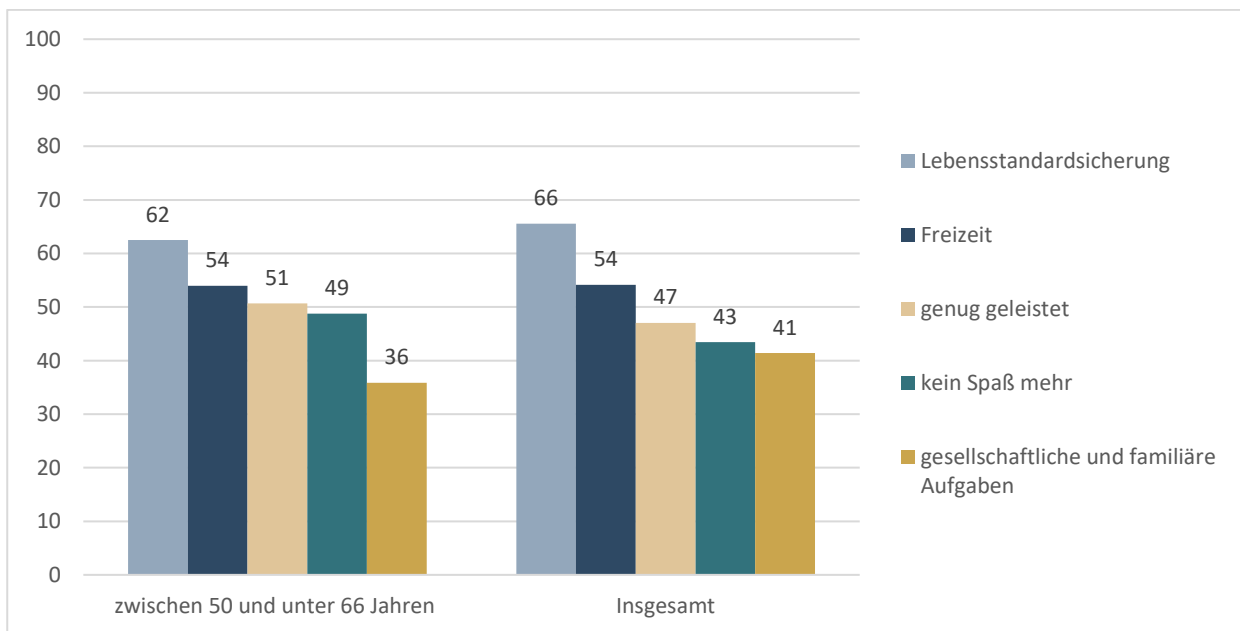
Ältere Beschäftigte können sich deutlich häufiger vorstellen bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter in ihrer derzeitigen Tätigkeit zu bleiben. Jüngere Beschäftigte hingegen sehen – allein aufgrund der längeren Erwerbsperspektive – einen Tätigkeitswechsel häufiger als sinnvoll an. Beschäftigte im Maschinenbau weichen in ihrem Antwortverhalten nicht von den Beschäftigten anderer Branchen ab.

3.2.2 Renteneintrittsmotive

Für 66 Prozent der Befragten der IW-Beschäftigtenbefragung sind ausreichende finanzielle Mittel im Haushalt zur Sicherung des Lebensstandards ein starkes Motiv für ihre Renteneintrittsentscheidung (Abbildung 3-2). Der Anteil unter den Beschäftigten zwischen 50 und unter 66 Jahren fällt jedoch etwas geringer aus als in den jüngeren Altersgruppen, die ihre Altersvorsorge noch weniger gut überblicken können, respektive für die weniger präsent ist, dass mit den gesetzlichen und betrieblichen Alterseinkommen eine Reduktion des verfügbaren Haushaltseinkommen gegenüber dem zuletzt gewohnten Lebensstandard bei Vollzeitberufstätigkeit einhergehen kann. Das Motiv, in Rente zu gehen, um mehr Freizeit zu haben, zeigt sich hingegen in allen Altersgruppen gleichermaßen.

Abbildung 3-2: Renteneintrittsmotive nach Altersgruppen

Anteil der Beschäftigten, welche angeben, dass das genannte Motiv bei der Renteneintrittsentscheidung (eher) stark ist



Frage im Wortlaut: Der Zeitpunkt für meinen Renteneintritt ist gekommen, wenn ...

... ich mehr Zeit für **gesellschaftliche und familiäre Aufgaben** haben möchte (z. B. für Enkel-/Kinderbetreuung, Ehrenamt).

... ich mehr **Freizeit** haben möchte (z. B. für Hobbys, Reisen, Zeit mit Freunden und Familie).

... die finanziellen Mittel im Haushalt (z. B. aus Vermögen, Rentenzahlungen) so hoch sind, dass mein **Lebensstandard** im Alter gesichert ist.

... mir meine Arbeit **keinen Spaß mehr** macht.

... ich aus meiner Sicht **genug geleistet** habe.

Quelle: Hammermann/Schüler, 2024

Das dritte Motiv, welches auch in einem statistischen Zusammenhang mit der Aussage einhergeht, nicht bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter arbeiten zu wollen, ist das Motiv der Lebensleistung (vgl.

Hammermann/Schüler, 2024). Für knapp die Hälfte der Befragten ist das Gefühl, genug geleistet zu haben, ein (eher) starkes Motiv für den Austritt aus dem Erwerbsleben in den Ruhestand. Auch der Spaß an der Arbeit und der Wunsch, sich stärker gesellschaftlichen und familiären Aufgaben zu widmen, spielen nach eigenen Angaben für über 40 Prozent der Beschäftigten eine wichtige Rolle. Allerdings zeigen diese beiden Motive keinen Zusammenhang mit dem gewünschten und erwarteten Renteneintrittsalter. Interessant ist, dass der Spaß an der Arbeit für ältere Beschäftigte an Bedeutung zuzunehmen scheint. Dies bestätigen die Ergebnisse von Romeu Gordo et al. (2022), die den hohen Stellenwert der Arbeit für soziale Kontakte und einer sinnvollen Betätigung bei erwerbstätigen Rentnern herausgearbeitet haben. Signifikante Unterschiede zwischen Beschäftigten im Maschinenbau und in anderen Branchen zeigen sich nicht.

Die Entscheidung für einen vorzeitigen Ausstieg aus dem Erwerbsleben scheint in Deutschland trotz der angespannten Situation der Rentenkassen einen großen gesellschaftlichen Rückhalt zu finden. So empfinden es zumindest laut einer Studie von Ebener et al. (24 f.) viele ältere Beschäftigte. Rückendeckung für den vorzeitigen Renteneintritt scheint es auch aus dem persönlichen Umfeld und sogar im Kreise der Arbeitskollegen zu geben. Eine fortgeführte Erwerbstätigkeit im Ruhestand wird hingegen schnell mit Altersarmut assoziiert, die in der Bevölkerung deutlich überschätzt wird (Adriaans et al., 2020, 10). Gleichzeitig wird die Lebenserwartung und damit die Dauer des Rentenbezugs laut einer Forsa-Studie aus dem Jahr 2021 tendenziell im Vergleich zum statistischen Mittel unterschätzt (Forsa, 2021). Die Fehleinschätzung verfestigt sich dadurch, da sich viele Befragte an dem Alter ihrer Großeltern und Eltern orientieren.

Die mediale Berichterstattung über die Unantastbarkeit des verdienten Ruhestands (Diermeier/Niehues, 2021) fördert das Narrativ der Leistungsgerechtigkeit zusätzlich, welches das gesetzliche Renteneintrittsalter zur sozialen Norm erhebt. So zeigt Seibold (2019), dass trotz gegenläufiger finanzieller Anreize der Renteneintritt zu bestimmten Altersgrenzen vermehrt auftritt, die sich als Referenzpunkte einmal etabliert haben. In einer alternden Gesellschaft und einem Rentensystem, das auf einem kollektiven Generationenvertrag in der umlagefinanzierten, gesetzlichen Alterssicherung beruht und nicht auf einem individuellen Sparvertrag, muss offen über die Frage diskutiert werden, wann der oder die Einzelne genug für eine Gesellschaft geleistet hat. Statt einer sozialen Norm, die den Zeitpunkt des Renteneintritts festschreibt, scheint es vor dem Hintergrund der unterschiedlichen individuellen Motivlagen sinnvoll, mehr Flexibilität zu ermöglichen. Mehr Flexibilität muss dabei aber den Zusammenhang von eigener Beitragsleistung und erwartbarer Absicherung nicht zwingend auflösen, wie er nach dem Prinzip der Teilhabeäquivalenz in der Gesetzlichen Rentenversicherung angelegt ist. Denn gleichzeitig sieht das gesetzliche Alterssicherungssystem in Deutschland vor, dass Versicherte über höhere beitragspflichtige Entgelte und daraus resultierende Beitragszahlungen den Effekt einer kürzeren Erwerbsphase (zum Beispiel aufgrund körperlich belastender Tätigkeiten) bei der Höhe des Rentenanspruchs kompensieren können. Solange in der Lohnfindung entsprechende Risiken eingepreist werden, lässt sich aus dem Bedarf an Flexibilität noch kein Kompensationserfordernis bei der Rentenberechnung ableiten.

3.2.3 Arbeiten im Ruhestand

Rund 36 Prozent der Beschäftigten können sich vorstellen, auch über das gesetzliche Renteneintrittsalter hinaus zu arbeiten, rund 9 Prozent fühlen sich zwar nicht in der Lage und möchten auch nicht bis zur Regelaltersgrenze arbeiten, können sich jedoch vorstellen, nach dem Renteneintritt zu arbeiten (Hammermann et al., 2024). Seit dem 1. Januar 2023 können Bezieher von vorgezogenen Altersrenten weiterarbeiten und bei

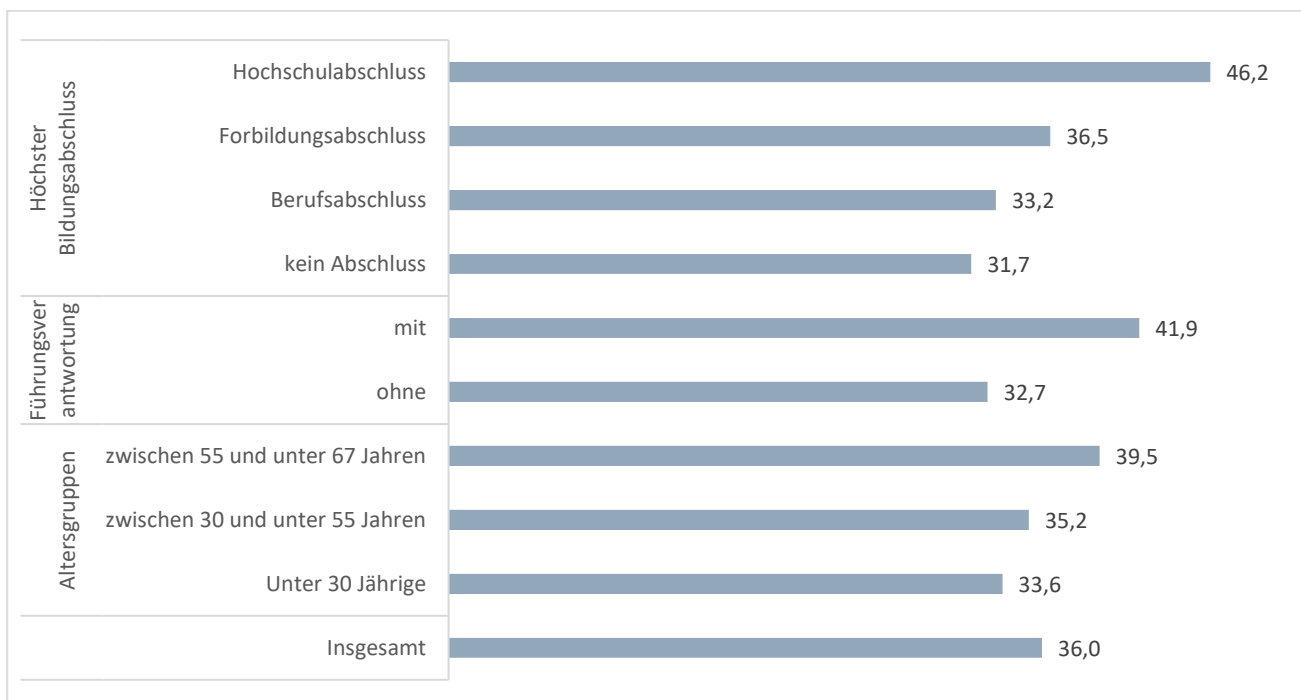
weniger als 45 Versicherungsjahren eine um Abschläge verringerte Rente unabhängig von der Höhe des erzielten Einkommens beziehen.

Beschäftigte im Maschinenbau scheinen signifikant seltener eine Erwerbstätigkeit im Ruhestand anzustreben. Gestützt wird dies durch Ergebnisse des Gesundheitsreports 2024 der Techniker Krankenkasse (38 ff.), die für den Maschinenbau einen niedrigeren als den erwarteten Anteil an Berufstätigen mit 67 Jahren feststellen. Die Studienautoren ziehen aufgrund ihrer Branchenbetrachtung den Schluss, dass höhere Gehälter in einer Branche mit niedrigeren Anteilen an Berufstätigen mit 67 Jahren einhergehen.

Unterschiede für das potenzielle Weiterarbeiten im Ruhestand zeigen sich auch hinsichtlich der Altersgruppen, der Ausübung einer Beschäftigung mit Führungsverantwortung und dem höchsten Bildungsabschluss. Die grundsätzliche Bereitschaft, über die Regelaltersgrenze hinaus weiter erwerbstätig zu sein, ist für Beschäftigte mit einem akademischen Abschluss am höchsten. Auch Beschäftigte, die eine Führungsposition bekleiden, können sich eine Verlängerung ihres Erwerbslebens trotz Rentenbezugs eher vorstellen (Abbildung 3-3). Denkbar ist, dass diese Beschäftigtengruppen aufgrund einer geringeren körperlichen Belastung und größeren individuellen Spielräumen bei ihrer Arbeitsgestaltung eine Erwerbstätigkeit im Ruhestand eher in Betracht ziehen. Auch Beschäftigte, die sich bereits dem Renteneintritt annähern, können sich dies häufiger vorstellen.

Abbildung 3-3: Arbeiten im Ruhestand

Anteil der Beschäftigten, die sich vorstellen können, auch nach dem Renteneintritt zu arbeiten, in Prozent



Quelle: IW-Beschäftigtenbefragung 2024

In der vorliegenden Befragung bleibt vage, was unter der Arbeit im Ruhestand verstanden wird. Neben der Erwerbsarbeit könnte auch eine ehrenamtliche Tätigkeit gemeint sein. Drahs-Walkemeyer (2024) ermittelt auf Basis der Statistik der Deutschen Rentenversicherung, dass am Jahresende 2022 rund 1,36 Millionen Altersrentenbezieher hinzuverdient haben, 1,1 Millionen von ihnen auch nach Erreichen der Regelaltersgrenze.

Vereinzelt wurde daraus ein Skandal abgeleitet, die Zahl deute auf eine große Altersarmut hin (vgl. Maier, 2024). Allerdings fiel die mediale Empörung gering aus, da einige Studien belegen, dass erwerbstätige Rentner keineswegs hauptsächlich und in aller Regel nicht ausschließlich finanzielle Motive für ihre Erwerbstätigkeit angeben.

So zeigen Fähnrich et al. (2022, 147f.) auf Basis der Arbeitszeiterhebung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, dass für die meisten Beschäftigten ab 65 Jahren hauptsächlich persönliche Gründe und nicht finanzielle oder betriebliche Gründe für die Arbeit im Ruhestand ausschlaggebend sind. Ergebnisse des IAB von Romeu Gordo et al. (2022, 7), die Erwerbsmotive von Rentenbeziehern auf Basis der PASS-Daten untersuchten, kommen zu einem ähnlichen Schluss. Zwar spielen für 43 Prozent der Rentenbezieher auch finanzielle Motive eine Rolle. Ob diese Motivation aber auf materiellen Notwendigkeiten beruht oder aufgrund der Verdienstmöglichkeiten die Opportunitätskosten der Freizeit vergleichsweise hoch sind, wird dabei nicht explizit erfragt. Dies ist insbesondere deshalb relevant, weil die Angabe finanzieller Motive auch im Sinne einer Lebensstandardsicherung interpretiert werden kann. Orientieren sich die Befragten dabei an dem zuletzt bei Vollzeitwerbstätigkeit erzielbaren Einkommen, entsteht mit der typischerweise niedrigeren gesetzlichen Rente (zzgl. betrieblicher Versorgungsansprüche) eine "Lücke" zu dem bislang gewohnten Lebensstandard, die mit ergänzender Erwerbstätigkeit geschlossen werden kann, ohne dass dafür eine Armutsgefährdung vorliegen muss. Spaß an der Arbeit und das Bedürfnis nach einer sinnvollen Aufgabe und soziale Kontakte waren für nahezu alle erwerbstätigen Rentenbezieher relevant.

3.3 Arbeitgebermotive und -hemmnisse zur Beschäftigung von Rentenbeziehern

3.3.1 Beschäftigung von Rentenbeziehern

Die Verlängerung der Lebensarbeitszeit über den Renteneintritt hinaus ist ein Baustein, um die Folgen des demografischen Wandels auf den Arbeitsmarkt abzumildern. Das Interesse an der Weiterbeschäftigung von Mitarbeitern, die sich ihrem gesetzlichen Renteneintrittsalter nähern, steigt bereits seit geraumer Zeit (z. B. Westermeier/Wolf, 2020, 3; Brandl et al., 2024, 30). Ein wesentlicher Grund: mittlere bis große Rekrutierungsprobleme. Wo diese existieren, steigt die Wahrscheinlichkeit um 12,6 Prozentpunkte, dass ein Unternehmen Ruheständler beschäftigt, wie Auswertungen mit der Sommerwelle des IW-Personalpanels 2024 zeigen.

Das IW-Personalpanel

Die Daten stammen aus der Welle 36 des IW-Personalpanels und wurden vom 11.6.2024 bis 31.8.2024 erhoben. Es haben insgesamt 815 Unternehmen teilgenommen.

Beim IW-Personalpanel handelt es sich um eine wiederkehrende Unternehmensbefragung. Befragt werden Personalverantwortliche in Unternehmen aller Branchen mit Ausnahme des öffentlichen Dienstes, die mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben. Neben den aktuellen Schwerpunktthemen Rekrutierungsprobleme, Beschäftigung von Vorruheständlern, Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse und Wirksamkeit von Personalpolitik werden im IW-Personalpanel verschiedene Strukturdaten erhoben, mit denen sich die Unternehmen charakterisieren lassen. Dazu zählen Informationen zur Beschäftigtenstruktur, Ausbildungsaktivität, Innovationsstätigkeit sowie zur Nutzung digitaler Technologien.

Für die Befragungsteilnahme werden die Unternehmen zufällig in einer nach Unternehmensgröße und Branche geschichteten Stichprobe aus einer Unternehmensdatenbank ausgewählt. Dabei weichen die Verteilungen zwischen Grundgesamtheit und Stichprobe voneinander ab: In der Stichprobe sind anteilig mehr große Unternehmen sowie mehr Unternehmen der Industrie enthalten als in der Grundgesamtheit der bundesdeutschen Wirtschaft. Dieses Vorgehen dient dazu, um auch bei diesen beiden Gruppen eine für die Auswertung hinreichend hohe Fallzahl zu erzielen.

Um repräsentative Gesamtwerte für die Grundgesamtheit (alle privatwirtschaftlichen Unternehmen mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten) zu ermitteln, werden die Befragungsergebnisse mit Anzahlgewichten (nach der Unternehmensanzahl anhand von Daten des Unternehmensregisters des Statistischen Bundesamtes) hochgerechnet. Dabei wird zwischen vier unterschiedlichen Branchengruppen (Verarbeitendes Gewerbe inkl. Bau, Einzel-/Großhandel/Logistik, wirtschaftsnahe Dienstleister, gesellschaftsnahe Dienstleister) sowie drei Mitarbeitergrößenklassen (1 bis 49 Mitarbeitende, 50 bis 249 Mitarbeitende und ab 250 Mitarbeitende) unterschieden.

Zusätzlich erfolgt im Rahmen dieser Hochrechnung eine Nonresponse-Korrektur. Unter „Nonresponse-Bias“ versteht man die potenzielle Verzerrung der Umfrageergebnisse durch eine strukturell unterschiedliche Teilnahmebereitschaft verschiedener Unternehmenstypen: Um diese möglichen Verzerrungen zu minimieren, werden mithilfe eines ökonometrischen Modells die Wahrscheinlichkeiten, an einer spezifischen Befragung teilzunehmen, anhand der verfügbaren Strukturvariablen geschätzt. Zu diesen Strukturvariablen zählen die Beschäftigtenzahl (Inland), das Bundesland und die Branche des jeweiligen Unternehmens.

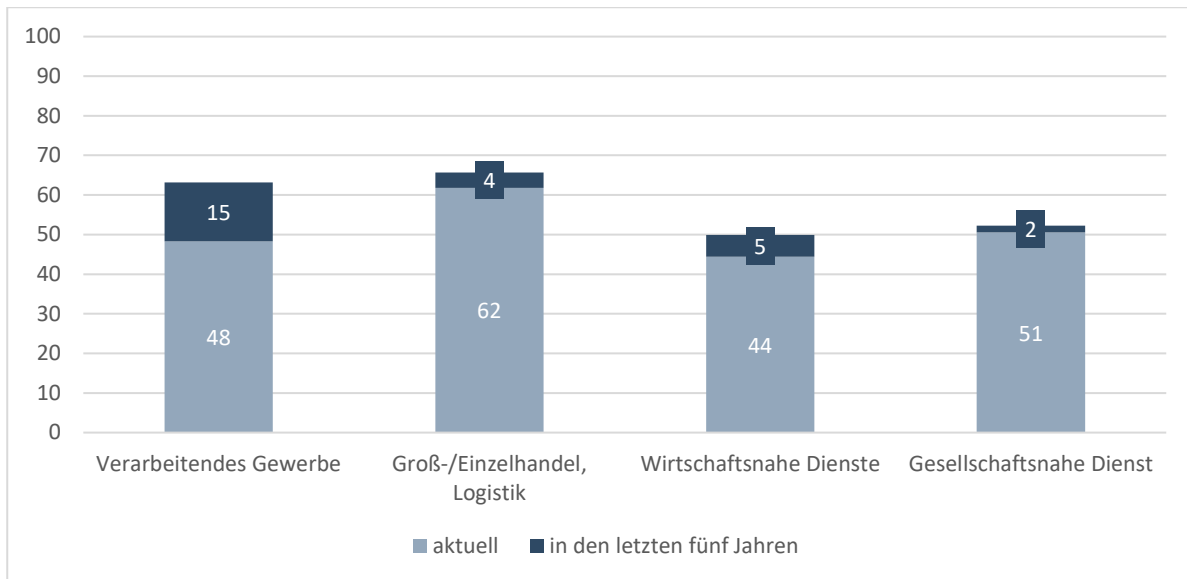
Wenn Sie an zukünftigen Befragungen des IW-Personalpanels teilnehmen möchten, können Sie sich hier registrieren: <http://www.iw-panel-anmeldung.de/>.

Mittlerweile setzt gut die Hälfte der Unternehmen in Deutschland im Sommer 2024 zumindest einen Mitarbeiter ein, der das gesetzliche Renteneintrittsalter erreicht hat oder bereits eine Rente bezieht (im Folgenden auch Silver Worker oder Ruheständler genannt). Die Verbreitung der Beschäftigung von Silver Worker in den hiesigen Betrieben hat in den letzten fünf Jahren zugenommen. Im Jahr 2019 waren es noch knapp vier von zehn Unternehmen (Pimpertz/Stettes, 2020, 51). Weitere 6 Prozent hatten zumindest innerhalb der letzten fünf Jahre vor dem Befragungsjahr 2019 auf die Expertise von Silver Worker zurückgegriffen.

Im Verarbeitenden Gewerbe sowie im Branchencluster Handel und Logistik weisen bis zu zwei Drittel der Unternehmen Erfahrungen mit der Beschäftigung von Ruheständlern auf (Abbildung 3-4). Unternehmen aus dem Branchencluster Maschinenbau, Elektroindustrie und Fahrzeugbau haben signifikant häufiger als der Rest der Wirtschaft berichtet, dass sie Beschäftigte einsetzen oder in den vergangenen fünf Jahren eingesetzt haben, die bereits das Renteneintrittsalter erreicht haben oder eine Rente beziehen. Die Fallzahl von 59 Unternehmen für das Cluster erlaubt allerdings keine nähere Analyse.

Abbildung 3-4: Unternehmen mit Silver Worker

Anteil der Unternehmen in Prozent



Quelle: IW-Personalpanel 2024

3.3.2 Hindernisse für die Beschäftigung von Ruheständlern

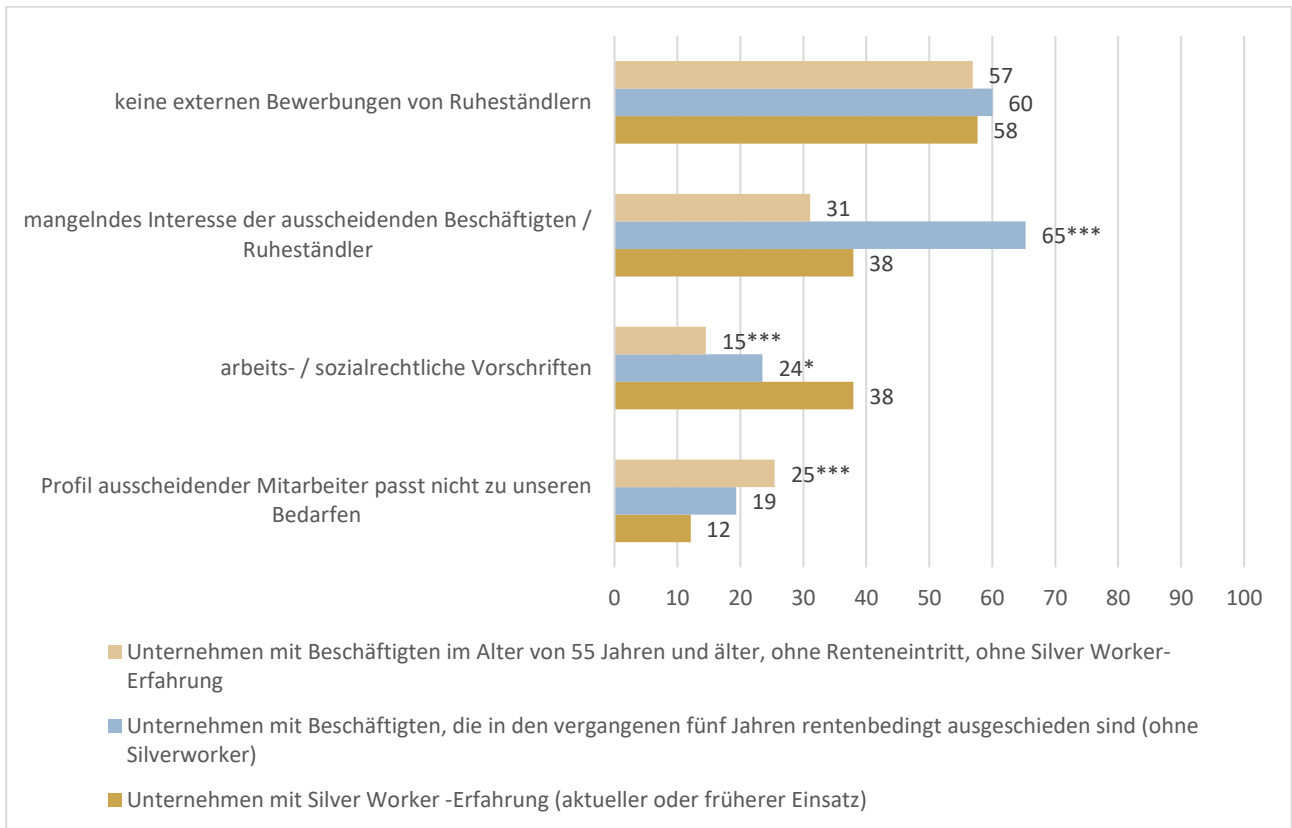
Trotz stärkerer Verbreitung bleibt die Beschäftigung im Ruhestandsalter beziehungsweise von 65-jährigen und älteren Menschen noch ein Randphänomen. Die Angaben der Unternehmen im IW-Personalpanel 2024 geben Aufschluss darüber, warum dies vielerorts der Fall ist. Sechs von zehn Unternehmen haben bislang keine externen Bewerbungen von Personen erhalten, die sich bereits im Rentenalter befinden. Dies gilt für Unternehmen mit und ohne Silver Worker-Erfahrungen im Grunde gleichermaßen. Nun könnte man annehmen, dass bei Letzteren vielerorts gleichwohl Bewerbungen von Ruheständlern eingegangen sind, sich in den letzten fünf Jahren hieraus aber kein Anstellungsverhältnis ergeben hat. Die Befragung erlaubt keine Ableitung, ob in solchen Fällen die Unternehmen keinen Bedarf hatten, die gegenseitigen Vorstellungen auseinanderfielen und daher keine Einigung über die Vertragskonditionen erzielt werden konnten oder andere Gründe ausschlaggebend waren.

Dazu könnte zum Beispiel zählen, dass eine unzureichende Übereinstimmung zwischen den Stellenanforderungen und Kompetenzprofilen bei den potenziellen Silver Worker gesehen wird. Das IW-Personalpanel erlaubt allerdings keine Aussage über ein derartiges Auseinanderfallen bei den potenziellen externen Bewerbern. Die Abbildung 3-5 zeigt zumindest, dass mit Blick auf die in näherer Zukunft ausscheidenden oder bereits ausgeschiedenen Mitarbeiter nur relativ wenige Unternehmen von einer (vermehrten) Beschäftigung im Ruhestand Abstand nehmen, weil das Know-how und die Kompetenzen der Betroffenen nicht (mehr) dem Bedarf des Unternehmens entsprechen. Lediglich bei den Unternehmen, bei denen die Frage der Weiterbeschäftigung ausschließlich erst in einigen Jahren auf der Tagesordnung stehen wird (Unternehmen mit Beschäftigten im Alter von 55 Jahren und älter, ohne Renteneintritt in den vergangenen fünf Jahren und ohne Silver-Worker-Erfahrungen), wird etwas häufiger vermutet, dass ein Auseinanderfallen von Kompetenz- und Stellenprofil sich als Hindernis erweisen könnte. Pimpertz und Stettes (2020, 59) zeigen allerdings, dass zum

Beispiel mithilfe von altersgemischten Teams das Know-how der Älteren mit den sich verändernden Anforderungen besser Schritt halten kann.

Abbildung 3-5: Hemmnisse für den (vermehrten) Einsatz von Silver Worker

Anteil der Unternehmen in Prozent, 2024



N = 779-780; Silver Worker: Beschäftigte, die das gesetzliche Renteneintrittsalter überschritten haben oder bereits eine Rente beziehen (ohne Angehörige der Geschäftsführung); ***/* signifikanter Unterschied auf 1-Prozent-/10-Prozent-Niveau zur Referenzgruppe (Unternehmen mit Silver-Worker-Erfahrung).

Quellen: IW-Personalpanel 2024, 36. Welle; Stettes/Pimpertz, 2024

Knapp vier von zehn Unternehmen scheitern an arbeits- und sozialrechtlichen Fragen, obwohl sie bereits Erfahrungen mit der Beschäftigung von Silver Worker haben oder diese aktuell einsetzen. Dies sind zwar weniger als fünf Jahre zuvor (46 bis 47 Prozent, vgl. Pimpertz/Stettes, 2020, 58). Der nach wie vor hohe Anteil signalisiert aber, dass der rechtliche Rahmen Komplexitäten birgt, die für die Unternehmen erhebliche Risiken bedeuten oder in konkreten Fällen einer Fortsetzung oder Wiederaufnahme des Beschäftigungsverhältnisses unmittelbar im Wege stehen.

Knapp 42 Prozent der Unternehmen berichten, dass auf Seiten der Beschäftigten kein Interesse an einer Beschäftigung nach dem Renteneintritt besteht. Mit rund 38 Prozent sehen hierin ähnlich viele Unternehmen mit aktuell oder früher beschäftigten Silver Worker ein Hindernis wie im Jahr 2019 (Pimpertz/Stettes, 2020, 58). Von einem mangelnden Interesse berichten jedoch insbesondere solche Unternehmen, die in den vergangenen fünf Jahren Beschäftigte in den Ruhestand verabschiedet hatten, diese aber nicht für eine Weiterbeschäftigung gewinnen konnten (65 Prozent).

Geschäftsführungen und Personalverantwortliche können mit unterschiedlichen personalpolitischen Maßnahmen zwar ein Arbeitsumfeld schaffen, das Beschäftigte motiviert, auch nach dem Renteneintritt (weiter-) zu arbeiten (z. B. Pimpertz/Stettes, 2020, 56 ff.; Westermeier/Wolf, 2020, 8). Allerdings können die Bemühungen von Personalverantwortlichen vergeblich sein, wenn bei den Beschäftigten beziehungsweise Ruheständlern das Narrativ vorherrscht, im Leben genug gearbeitet zu haben, wodurch das Interesse an einer Erwerbsarbeit verlorengeht (vgl. hierzu Hammermann et al., 2024; Romeu-Gordo, 2022, 8).

4 Arbeitsrechtliche und sozialrechtliche Rahmenregelungen mit kritischer Würdigung

4.1 Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen

Das Erreichen des Renteneintrittsalters und der Bezug einer Rente gehen nicht automatisch mit einer Beendigung des bisher bestehenden Arbeitsverhältnisses einher. Der von vielen empfundene Automatismus resultiert aus vertraglichen Vereinbarungen. Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und individuelle Arbeitsverträge enthalten in der Regel Klauseln, die direkt oder indirekt über eine Bezugnahme zu einem Ende des Arbeitsverhältnisses führen, wenn ein Beschäftigter die Regelaltersgrenze erreicht oder eine (Alters-)Rente bezieht. Erst durch diese besondere Form der Befristung wird das gesetzliche Rentenzugangsalter zum Referenzpunkt für individuelle Erwerbsentscheidungen und die betriebliche Personalplanung. Ohne eine entsprechende Klausel greift das Kündigungsschutzgesetz. Dabei ist der Anspruch auf eine Altersrente nicht als Grund anzusehen, der eine Kündigung rechtfertigen kann (SGB VI, §41, Abs. 1, S. 1)

Durch eine Vereinbarung können Arbeitgeber und Arbeitnehmer diesen Beendigungszeitpunkt gegebenenfalls auch mehrfach hinausschieben, vorausgesetzt, sie wird während des laufenden Vertragsverhältnisses geschlossen und das Arbeitsverhältnis wird nahtlos fortgesetzt (SGB VI, §41, Abs. 1, S. 3). Das Hinausschieben auf einen späteren Beendigungszeitpunkt erfordert keinen Sachgrund (BAG, 2018). Die damit erfolgte Bezugnahme auf das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) hat jedoch eine Konsequenz. Das Hinausschieben setzt voraus, dass die sonstigen Arbeitsbedingungen nicht geändert werden.

Für die personalpolitische Praxis impliziert der arbeitsrechtliche Rahmen damit zwei Problembereiche:

1. Erfolgt eine Verständigung erst nach Ende des bisherigen Arbeitsvertragsverhältnisses, handelt es sich um eine Wiederbeschäftigung, bei der das Vorbeschäftigungsverbot nach §14 Abs. 2, S. 2 TzBfG greift. Eine sachgrundlose Befristung ist dann nicht mehr möglich. Dies gilt für eine Beschäftigung bei einem Rentenbezug vor und nach Erreichen des gesetzlichen Renteneintrittsalters gleichermaßen. Es ist zwar sinnvoll und ratsam, sich als Personalverantwortliche frühzeitig mit den Beschäftigten ins Benehmen zu setzen, ob sich diese eine temporäre Weiterbeschäftigung vorstellen können. Sowohl die Bereitschaft zum Weiterarbeiten aus Sicht der Beschäftigten als auch die Notwendigkeit beziehungsweise der Bedarf für eine Weiterbeschäftigung aus Sicht des Betriebs mag aber vor der automatischen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht vorgelegen haben und sich erst nachträglich einstellen. Der Wunsch von einer der beiden Seiten, früh- oder rechtzeitig über eine Weiterbeschäftigung zu sprechen, wäre daher ins Leere gelaufen. Das Arbeitsrecht sollte aber nicht der Korrektur von individuellen und betrieblichen Fehlkalkulationen im Wege stehen, wenn diese im gemeinsamen Interesse von Betrieben und Beschäftigten ist.

2. Das Hinausschieben der automatischen Beendigung kann unmittelbar nicht (rechtsicher) mit einer Änderung der Vertragskonditionen verbunden werden. Besonders relevant ist diese Friktion mit Blick auf die Arbeitszeiten, wenn man sich vor Augen führt, dass das Gros der beschäftigten Rentenbezieher nur in Teilzeit arbeitet (Romeu Gordo et al., 2022, 3) und vermutet werden darf, dass die Teilzeitbeschäftigung dann auch von diesen so gewünscht ist. Für Letzteres spricht erstens, dass es Betrieben umso eher gelingt, rentenberechtigte Beschäftigte zu einer Weiterarbeit zu bewegen, wenn sie ihnen kürzere Arbeitszeiten anbieten (Czepek et al., 2017, 3). Zweitens stehen für ältere Beschäftigte die Anpassung der Arbeitszeit an die eigenen individuellen Bedürfnisse und die Möglichkeit, zwischen Teilzeit und Vollzeit zu wechseln, bei der Frage im Vordergrund, wie sie motiviert werden könnten, länger als geplant bei ihrem Arbeitgeber erwerbstätig zu bleiben (TK, 2024, 17/115). Es besteht daher das Risiko, dass eine als zulässig wahrgenommene und rechtzeitig vereinbarte Befristung der Beschäftigungsdauer jenseits des gesetzlichen Renteneintrittsalters für unzulässig erklärt wird und das befristete Beschäftigungsverhältnis in ein unbefristetes transformiert wird.

Auswertungen mit dem IW-Personalpanel 2024 zeigen, dass diese arbeitsrechtlichen Aspekte vielerorts Stolperfallen auslegen, die einem (vermehrten) Einsatz von Silver Worker im Wege stehen. Werden arbeits- und sozialrechtliche Vorschriften als Hemmnis empfunden, wird von den betroffenen Unternehmen in mehr als der Hälfte der Fälle auf den Kündigungsschutz (57 Prozent⁴) und in einem Drittel der Fälle auf das Vorbeschäftigungsverbot bei sachgrundlosen Befristungen (32 Prozent) verwiesen.

Zudem ist zu beachten, dass auch das frühzeitige Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts eines Arbeitsverhältnisses mitbestimmungspflichtig ist (BAG, Beschluss vom 22. September 2021, Az. 7 ABR 22/20). In diesem Sinne ist die Fortführung des Arbeitsverhältnisses gleichbedeutend mit einer Neueinstellung.

Für die Neueinstellung einer zuvor nicht im Unternehmen beschäftigten Person jenseits des gesetzlichen Rentenzugangsalters gelten die gleichen arbeitsrechtlichen Regelungen wie bei jeder Neueinstellung darunter. Dies gilt auch für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, die das Gros der abhängigen Beschäftigungsverhältnisse von Rentnern und Rentnerinnen stellen.

4.2 Rentenrechtliche Rahmenbedingungen

Neben den arbeitsrechtlichen Aspekten, die vor allem die konkrete Umsetzung einer möglichen Weiterbeschäftigung bei Erreichen der Regelaltersgrenze oder bei vorzeitigem Rentenbezug beeinflussen, spielen die sozialrechtlichen Rahmenbedingungen eine zentrale Rolle – sowohl mit Blick auf eine rechtssichere Ausgestaltung der Beschäftigungsverhältnisse als auch mit Blick auf die Anreize, die auf die Ruhestandsentscheidung der Beschäftigten wirken. Diese haben sich vor allem seit dem 1.1.2023 durch den Wegfall der Hinzuverdienstgrenze bei vorzeitigem Rentenbezug maßgeblich verändert.

⁴ Bezogen auf Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten, für die der gesetzliche Kündigungsschutz greift und die arbeits- und sozialrechtliche Vorschriften als Hemmnis für den (Mehr-)Einsatz von Silver Worker ansehen.

“Rente ersetzt Arbeitseinkommen”– rentenrechtliche Logik im Status quo ante

Grundsätzlich folgt das Sozialversicherungsrecht der Vorstellung, dass die gesetzliche Rente das während der Erwerbsphase erzielte, beitragspflichtige Einkommen im Ruhestand ersetzen soll und damit den Einkommensfluss über den Lebenszyklus verstetigt. Dabei gilt:

- Nach dem Prinzip der Teilhabeäquivalenz erhöhen zusätzliche Beitragsjahre den individuellen Rentenanspruch. Zudem beeinflusst die Höhe der beitragspflichtigen Erwerbseinkommen die Höhe der Altersrente positiv (zum Beispiel Kochskämper/Pimpertz, 2017, 17).
- Die Regelaltersgrenze markiert das Lebensalter, ab dem Versicherte ihren gesetzlichen Rentenanspruch abschlagfrei realisieren können. Sie ist eine politisch bestimmte Norm, die implizit eine Erwartungshaltung des Gesetzgebers an eine “normale” Erwerbsbiografie adressiert (Pimpertz, 2023a, 96 f.; Pimpertz/Schüler, 2024, 18; 26 ff.).

Die Gesetzliche Rentenversicherung ermöglicht aber auch einen vorzeitigen Bezug der bis zur Beantragung erreichten Anwartschaften, frühestens jedoch ab einem Alter von 63 Jahren. Das bedeutet: Wenn ab dem Jahr 2031 die Regelaltersgrenze auf dann 67 Jahre gestiegen ist, kann die gesetzliche Rente um bis zu vier Jahre vorzeitig bezogen werden. Die Option auf einen vorgezogenen Rentenbezug stellt eine Abweichung von der grundlegenden Norm der Regelaltersgrenze dar und provoziert deshalb einen Konflikt mit den individuellen Wünschen und Bedürfnissen, vorzeitig in den Rentenbezug zu wechseln. Um Fehlanreize zugunsten des vorgezogenen Rentenbezugs zu vermeiden und die Ausgabenseite der Gesetzlichen Rentenversicherung nicht über Gebühr zu belasten, wird der Rentenanspruch bei vorzeitiger Inanspruchnahme um einen Abschlag reduziert.

- Der zum Zeitpunkt der erstmaligen Auszahlung ermittelte Rentenanspruch wird dazu für jeden Monat vorzeitigen Bezugs (vor Erreichen der Regelaltersgrenze) um 0,3 Prozent gekürzt (3,6 Prozent pro Jahr). Mit dem Abschlag sollen die zusätzlichen Rentenzahlungen, die bei vorzeitigem Rentenbezug fällig werden, über die statistisch erwartete Rentenbezugsdauer verteilt in Abzug gebracht werden, um die Gesetzliche Rentenversicherung sowie deren Beitragszahler nicht dauerhaft zu belasten (eine kritische Auseinandersetzung mit den Anreizwirkungen von “budgetneutralen” und “versicherungsmathematisch fairen” Abschlägen siehe Pimpertz, 2023a).
- Spiegelbildlich erhalten Versicherte, die ihren erstmaligen Rentenbezug über die Regelaltersgrenze hinausögern, für jeden Monat einen Bonus von 0,5 Prozent auf die gesamte, bis dahin erreichte Anwartschaft (6 Prozent pro Jahr).

Eine verlängerte respektive verkürzte beitragspflichtige Erwerbstätigkeit hat zusammen mit den Zu- und Abschlägen zwei Effekte auf den Bruttorentenanspruch: Einerseits steigt die Bruttorente bei verlängerter Erwerbsphase nicht nur aufgrund der zusätzlichen Beitragsleistung, sondern bei aufgeschobenem Rentenbezug auch mit dem Bonus, der den abschließend festgestellten Rentenanspruch erhöht. Andererseits fällt sie geringer aus, wenn aufgrund der vorzeitigen Beendigung des Erwerbslebens weniger Beitragszeiten bei der Rentenberechnung berücksichtigt werden und gleichzeitig diese Anwartschaft um Abschläge reduziert wird. Beide Effekte führen dazu, dass sich der Barwert des Rentenbezugs bis zum statistisch erwartbaren Sterbealter kontinuierlich erhöht, je später der Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand erfolgt, obwohl sich die Rentenbezugsdauer damit verkürzt (Tabelle 4-1).

Tabelle 4-1: Monatliche Bruttorente und Rentenbarwert bei späterem Rentenbezug

Modellrechnung für einen fiktiven Arbeitnehmer, der zum 1.7.2024 erstmalig eine Altersrente vorzeitig beziehen kann oder seinen Rentenbezug bei Fortführung seiner sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit aufschiebt.

Erstmaliger Rentenbezug	Im Alter von ...	Beitragsjahre	Abschlag/Bonus	Barwert der Bruttorente zum 1.7.2024	Rentenbezugsjahre bis zum Jahr 2046	Barwert des Rentenbezugs zum 1.7.2024
zum 1.7.	Jahren		In Prozent	In Euro pro Monat		In Euro
2024	63,5	40	-10,8	1.377	22	283.484
2025	64,5	41	-7,2	1.465	21	296.490
2026	65,5	42	-3,6	1.558	20	305.213
2027	66,5	43		1.654	19	312.319
2028	67,5	44	6,0	1.793	18	322.545
2029	68,5	45	12,0	1.937	17	330.879

Annahmen: Sozialversicherungspflichtiger Arbeitnehmer im Jahr 2024 mit 40 Beitragsjahren und jeweils durchschnittlichen Verdiensten; Regelaltersgrenze für einen abschlagfreien Rentenbezug im Jahr 2027: 66 Jahre und sechs Monate; Abschlag pro Jahr vorgezogenen Rentenbezugs: 3,6 Prozent; Zuschlag pro Jahr späteren Renteneintritt: 6 Prozent; jährliche Rentenanpassung laut Rentenversicherungsbericht 2022: bis 2029 exakte Werte, danach entsprechend der jahresdurchschnittlichen Anpassungsrate 2029 bis 2036.

Quelle: Pimpertz, 2023b

- Besonders langjährig Versicherte mit mindestens 45 Versicherungsjahren können ihre Altersrente für bis zu zwei Jahre abschlagfrei vorzeitig beziehen.

Der abschlagprivilegierte vorzeitige Rentenbezug stellt ein systemfremdes Element dar, weil das deutsche Rentenrecht zwar Mindestversicherungszeiten für den Zugang zu bestimmten Rentenarten definiert, der Bezug einer Altersrente aber grundsätzlich an die Norm der Regelaltersgrenze gekoppelt wird, nicht jedoch an besonders lange Versicherungs- oder Beitragszeiten. Wenn im Fall eines vorgezogenen Rentenbezugs der Abschlag für bestimmte Gruppen ausgesetzt wird, dann konterkariert dieses Privileg die Idee der Budgetneutralität, wonach die Gesetzliche Rentenversicherung langfristig nicht durch die zusätzlichen, weil vorzeitigen Rentenzahlungen belastet werden soll (Pimpertz, 2023a, 98 f.).

Über den Verstoß gegen das Kriterium der Budget- oder Belastungsneutralität hinaus ergeben sich kritische Anreizwirkungen, die anhand einer Modellrechnung illustriert werden können: Dazu wird ein Arbeitnehmer unterstellt, der im Jahr 2027 im Alter von 66,5 Jahren seine Regelaltersgrenze erreicht, aber bereits im Jahr 2024 nach 44 Beitragsjahren im Alter von 63,5 Jahren erstmalig seine Rente in Anspruch nehmen möchte. Die Rente würde in diesem Fall um drei Jahre vorzeitig beantragt. Aber statt Abschläge in Höhe von 10,8 Prozent hinnehmen zu müssen, führt der um bis zu zwei Jahre abschlagbefreite vorzeitige Bezug dazu, dass lediglich ein Abschlag von 3,6 Prozent fällig wird. Ein Jahr später (Rentenbezug ab 1.7.2025) würde die Rente ohne Abschlag ausgezahlt, obwohl die Regelaltersgrenze erst zwei Jahre später erreicht wird. Zwar führen weitere Beitragsjahre auch in diesem Fall dazu, dass sich die monatliche Bruttorente mit jedem weiteren Jahr sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung erhöht (Tabelle 4-2). In diesem Beispiel führt das Abschlagprivileg zugunsten eines besonders langjährig Versicherten aber dazu, dass der Barwert aller künftigen Rentenzahlungen ab einem Zugang jenseits eines Alters von 64,5 Jahren sinkt und sich deshalb eine Fortführung der

sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung danach nicht mehr lohnen würde, so denn allein die Höhe des Barwerts ausschlaggebend für die Ruhestandsentscheidung ist.

Tabelle 4-2: Monatliche Bruttorente und Rentenbarwert bei abschlagfreiem Vorruhestandsprivileg

Modellrechnung für einen fiktiven Arbeitnehmer, der zum 1.7.2024 erstmalig eine Altersrente vorzeitig beziehen kann oder seinen Rentenbezug bei Fortführung seiner sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit aufschiebt

Erstmaliger Rentenbezug	Im Alter von ...	Beitragsjahre	Abschlag/Bonus	Barwert der monatlichen Bruttorente zum 1.7. 2024	Rentenbezugsjahre bis zum Jahr 2046	Barwert des Rentenbezugs zum 1.7.2024
Zum 1.7.	Jahren		In Prozent	In Euro		In Euro
2024	63,5	44	-3,6	1.636	22	337.003
2025	64,5	45		1,733	21	350.664
2026	65,5	46		1.770	20	346.764
2027	66,5	47		1.807	19	341.372

Annahme: Sozialversicherungspflichtiger Arbeitnehmer im Jahr 2024 mit 40 Beitragsjahren und jeweils durchschnittlichen Verdiensten; Regelaltersgrenze für einen abschlagfreien Rentenbezug um Jahr 2027: 66 Jahre und sechs Monate; vorgezogener Rentenbezug mit 45 Versicherungsjahren bis zu zwei Jahre vor Erreichen der Regelaltersgrenze ohne Abschläge; Abschlag pro Jahr vorgezogenen Rentenbezugs: 3,6 Prozent; Zuschlag pro Jahr späteren Renteneintritt: 6 Prozent; jährliche Renten Anpassung laut Rentenversicherungsbericht 2022: bis 2029 exakte Werte, danach entsprechend der jahresdurchschnittlichen Anpassungsrate 2029-2036.

Quelle: Pimpertz, 2023b

- Das Rentenrecht eröffnet mit dem Teilrentenbezug Gestaltungsoptionen für einen gleitenden Übergang in den Ruhestand.

Damit steht den Versicherten die Möglichkeit offen, ihre beitragspflichtige Erwerbstätigkeit im rentennahen Alter bei reduzierter Stundenzahl fortzuführen und gleichzeitig einen Anteil ihrer bis dahin erzielten Rentenanswartschaft zu beziehen. Auch die vorgezogene Teilrente wird je nach Versicherungsjahren um Abschläge reduziert, während die auf das Teilzeitentgelt anfallenden Beitragszahlungen den nicht beanspruchten Anteil der Rentenanswartschaft weiter erhöhen. Sollte der Bezug dieses Anteils über die Regelaltersgrenze hinaus aufgeschoben werden, wird darauf ein Bonus gezahlt.

Für den Teilrentenbezug galt ursprünglich eine komplizierte Berechnungsformel, nach der die Höhe der Teilrente abhängig von der Einhaltung einer Hinzuverdienstgrenze gewährt wurde. Bei deren Überschreiten wurde die Teilrente auf einen geringeren Prozentsatz gekürzt. Auch wenn das Teilrentenmodell einen gleitenden Übergang ermöglicht, liegt dem gleichwohl die Vorstellung zugrunde, dass die gesetzliche Teilrente den Einkommensfluss aus Erwerbstätigkeit anteilig ersetzen soll, wenn diese von Voll- auf Teilzeit reduziert wird.

Paralleler Bezug von Arbeitsentgelt und Rente vor Erreichen der Regelaltersgrenze

Im Zuge der Corona-Pandemie wurde die Hinzuverdienstgrenze bei Teilrentenbezug angehoben. De facto eröffnete die Teilrenten-Option damit die Möglichkeit, die bis dahin erzielte Rentenanswartschaft vor Erreichen der Regelaltersgrenze im Umfang von bis zu 99 Prozent zu beanspruchen und parallel ein sozialversicherungspflichtiges Bruttoentgelt von bis zu 46.060 Euro (im Jahr 2022) während der Vorruhestandsphase zu

erzielen. Diese großzügige Flexibilisierung war gedacht als Anreiz für Arbeitnehmer im rentennahen Alter, denen aufgrund der coronabedingten Arbeitsmarktentwicklung Erwerbsmöglichkeiten weggebrochen waren, deren produktives Humankapital aber erhalten werden sollte. Gleichwohl wurde damit die ursprüngliche Idee aufgegeben, dass der Bezug einer gesetzlichen Rente das zuvor erzielte, beitragspflichtige Entgelt ersetzen soll. Denn erst nach Überschreiten der Regelaltersgrenze sah und sieht das Rentenrecht für alle Rentenbezieher vor, dass neben der Rente in unbegrenzter Höhe hinzuverdient werden kann.

Galt die Hinzuverdienstgrenze bis zum 31.12.2022, so ist sie seit dem 1.1.2023 gänzlich entfallen. Seitdem ist es sozialversicherungspflichtig Beschäftigten möglich, ab einem Alter von 63 Jahren ihre gesetzliche Rente (um Abschläge reduziert) zu beziehen und parallel dazu in unbegrenzter Höhe (im Zweifel im Umfang ihrer bisherigen Vollzeitbeschäftigung) sozialversicherungspflichtiges Entgelt zu beziehen. De facto wird damit nicht nur die bisherige Regelung zum Teilrentenbezug obsolet. Denn die Höhe des Hinzuverdienstes wirkt sich nicht mehr auf die Höhe der Teilrente aus, während weitere Beitragszahlungen den finalen Rentenanspruch erhöhen. Auch die Anreizwirkung der Abschläge bei vorzeitigem Rentenbezug wird zunehmend außer Kraft gesetzt. Bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze können gesetzliche Rente und Arbeitseinkommen parallel bezogen werden. Zwar steigt die Grenzbelastung des Haushalts dann aufgrund des höheren steuerpflichtigen Einkommens (Beznoska/Schüler, 2024). Allerdings sind Konstellationen denkbar, bei denen der Barwert, der sich abschlagbedingt aus der lebenslangen Rentenminderung ergibt, durch den absoluten Einkommensvorteil überkompensiert wird, der während der Vorruhestandsphase realisierbar ist. Zudem ist es den Versicherten möglich, vor Beantragung der Rente den Abschlag durch eine Einmalzahlung auszusetzen, die im Vorfeld der Rentenfestsetzung an die Gesetzliche Rentenversicherung zu zahlen ist. Auch wenn das dafür notwendige Vermögen zunächst den Wohlstand eines Haushalts mindert, kann dies durch den Barwert aus erhöhtem Nettoeinkommen während der Vorruhestandsphase sowie der ungekürzten Rente überkompensiert werden.

Grundsätzlich ist zu fragen, welche Gruppe von Arbeitnehmern durch den Wegfall der Hinzuverdienstgrenze angesprochen werden soll, um damit Beschäftigte zu einer Verlängerung ihrer Erwerbstätigkeit zu motivieren. Zu befürchten ist, dass damit Arbeitnehmer begünstigt werden, für die kein sozialpolitischer Handlungsbedarf identifiziert werden kann:

- Personen, die aus gesundheitlichen Gründen einen frühzeitigen Rentenbezug anstreben, werden auch aufgrund der Möglichkeit eines parallelen Bezugs von gesetzlicher Rente und Arbeitseinkommen nicht länger arbeiten können. Insbesondere wenn die gesundheitlichen Beeinträchtigungen gravierend sind, sieht das Erwerbsminderungsrecht eine geeignete Absicherung vor.
- Denkbar ist auch der Fall, dass Arbeitnehmer aus finanziellen Gründen länger arbeiten müssen, um ein auskömmliches Alterseinkommen realisieren zu können. Dafür bieten aber Rentenrecht und Arbeitseinkommen hinreichende Anreize. Es braucht dafür keinen parallelen Bezug beider Einkommensquellen, zumal ein vorgezogener Bezug mit Abschlägen belastet wird und dadurch das Renteneinkommen gemindert würde, statt es zu erhöhen.
- Schließlich sind Konstellationen denkbar, in denen Personen auch ohne parallelen Rentenbezug bereit wären, bis zur Regelaltersgrenze oder darüber hinaus erwerbstätig zu sein. Sie erfahren mit dem Wegfall der Hinzuverdienstgrenze einen Anreiz, entweder ihre sozialversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit bei gleichem Nettoeinkommen zu reduzieren, weil der vorzeitige Rentenbezug einen Teil des Erwerbseinkommens ersetzen kann. Das widerspricht aber dem Ziel, das Arbeitsangebot zu verstetigen und die

Lebensarbeitszeit zu verlängern. Oder sie erhalten durch den Wegfall der Hinzuverdienstgrenze einen Anreiz, zusätzliches Renteneinkommen zu beanspruchen, ohne dass dafür eine materielle Notwendigkeit besteht.

Schnittstellenproblematik im Sozialversicherungsrecht

Mit der Möglichkeit des parallelen Bezugs von gesetzlichen Rentenbezügen und sozialversicherungspflichtigem Erwerbseinkommen in der Vorruhestandsphase ergeben sich weitere Fragen an der Schnittstelle zur gesetzlichen Arbeitslosenversicherung. Die gilt es sowohl mit Blick auf die Anreizeffekte als auch die rechtssichere Ausgestaltung für die Arbeitgeber zu klären:

Gesetzliche Rentenversicherung

Grundsätzlich gilt bei einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung bei gleichzeitig vorgezogenem Rentenbezug, dass Arbeitnehmer und Arbeitgeber weiterhin Beiträge zur Gesetzlichen Rentenversicherung zahlen müssen. Bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze erhöhen die Rentenversicherungsbeiträge die monatliche Bruttorente. Bei einer Beschäftigung über die Regelaltersgrenze hinaus besteht für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte dagegen ein Wahlrecht, ob sie den Arbeitnehmeranteil zur Gesetzlichen Rentenversicherung weiterhin zahlen wollen, um den eigenen Rentenanspruch weiter zu erhöhen. Verzichten sie auf eigene Beitragsleistungen, dann erhöht sich das Nettoentgelt entsprechend. Für Arbeitgeber bleibt jedoch auch bei einer Weiterbeschäftigung über die Regelaltersgrenze hinaus die Verpflichtung bestehen, den Arbeitgeberbeitrag zu entrichten.

Hintergrund dieser Regelung war die ursprüngliche Befürchtung, dass bei einem Wegfall der Arbeitgeberbeiträge die Arbeitskosten älterer Arbeitnehmer bei gleicher Tätigkeit und gleichem Bruttoentgelt geringer ausfallen als bei jüngeren Arbeitnehmern und deshalb befürchtet wurde, dass letztere von den älteren verdrängt werden. Die Beitragspflicht der Arbeitgeber hat deshalb zum Ziel, die Einstellungsentscheidung der Arbeitgeber nicht durch das Alter der Beschäftigten zu verzerren. Die Begründung scheint jedoch angesichts der demografisch bedingt veränderten Ausgangslage auf dem Arbeitsmarkt diskussionswürdig. Denn derzeit geht es weniger darum, ob die Arbeitsnachfrage der Unternehmen entweder durch jüngere oder ältere Arbeitskräfte befriedigt werden kann, sondern vielmehr darum, ob das knappe Arbeitsangebot der jüngeren Arbeitnehmer ausreicht, um die Nachfrage zu decken. Gleichwohl provoziert eine alternative Handhabung des Arbeitgeberanteils weitere Probleme (siehe dazu der folgende Abschnitt zu aktuellen Vorhaben der Bundesregierung).

Arbeitslosenversicherung

Analog gilt für die Arbeitgeber, dass sie sowohl für den Fall einer Weiterbeschäftigung bei vorgezogenem Rentenbezug als auch nach Erreichen der Regelaltersgrenze ihren Beitragsanteil zur Arbeitslosenversicherung entrichten müssen. Auf diese Weise bleibt analog zur Beitragspflicht in der Gesetzlichen Rentenversicherung die Einstellungs- beziehungsweise Beschäftigungsentscheidung des Arbeitgebers zwischen Kandidaten unterhalb und oberhalb des Rentenzugangsalters unverzerrt. Dagegen ist der Arbeitnehmerbeitrag zwingend bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze zu zahlen, er entfällt danach aber bei gleichzeitigem Rentenbezug.

Diese Handhabung wirft wiederum leistungsrechtliche Fragen in der Arbeitslosenversicherung auf, weil nach dem Versicherungsprinzip Beschäftigte mit der Beitragszahlung bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze grundsätzlich einen Leistungsanspruch zum Beispiel auf Arbeitslosengeld I oder Vermittlungsleistungen der Bundesagentur erwerben. Rechtssicher zu klären ist deshalb, ob im Fall einer Kündigung vor Erreichen der Regelaltersgrenze ein Anspruch auf Arbeitslosengeld I parallel zum Bezug einer gesetzlichen Rente besteht, und falls nicht, welche Konsequenzen sich daraus für die Beitragspflicht der Arbeitnehmer ergeben.

Aktuelle Vorhaben: Rentenaufschubprämie und Auszahlung der Arbeitgeberbeiträge

Im Rahmen der Wachstumsinitiative der Bundesregierung sollen Anreize zugunsten einer längeren Erwerbsphase gestärkt werden. Die Maßnahmen zielen auf die Aktivierung von Personen, die die Regelaltersgrenze bereits erreicht und überschritten haben:

Neben der Möglichkeit, monatliche Zuschläge auf die aufgeschobene Rente zu erhalten, soll eine weitere Wahloption treten, in der sich die Versicherten bei aufgeschobenem Rentenbezug für die Auszahlung einer Prämie entscheiden können. In diesem Fall werden mit der erstmaligen Rentenzahlung (jenseits der Regelaltersgrenze) die bis dahin entgangenen Rentenzahlungen in einer Summe ausgeschüttet. Diese Prämie soll um den Gegenwert der Beiträge zur Krankenversicherung aufgestockt werden, die die Rentenversicherung im Fall eines regulären Rentenbezugs ab Erreichen der Regelaltersgrenze hätte zahlen müssen. Zwar ersetzt die Prämienlösung den Bonus, der ansonsten auf die final berechnete Monatsrente zusätzlich gewährt wird. Dafür aber soll die Rentenaufschubprämie steuer- und abgabenfrei ausgezahlt werden (Bundesregierung, 2024, 18). Damit wirkt diese neue Option – verglichen mit der Variante eines Bonus für den aufgeschobenen Rentenbezug – weder für den Fiskus noch die Sozialversicherungshaushalte aufkommensneutral. Denn bei der ursprünglichen Variante würde die Bemessungsgrundlage für den Kranken- und Pflegeversicherungsbeitrag höher ausfallen als bei der Rentenaufschubprämie, im Übrigen auch das zu versteuernde Einkommen des Ruheständlers. Dem Konstrukt liegt offenbar die Hypothese zugrunde, dass die Erwerbsentscheidung von Rentenbeziehern jenseits der Regelaltersgrenze an mangelnden finanziellen Anreizen scheitert. Die empirischen Befunde zu den Erwerbsmotiven der Silver Worker sprechen allerdings ebenso gegen diese Hypothese wie die Tatsache, dass der Aufschub des Rentenbezugs bereits im Status quo incentiviert wird.

Außerdem soll für Personen, die nach Erreichen der Regelaltersgrenze weiterarbeiten, sowohl der Arbeitgeberbeitrag zur Arbeitslosenversicherung mit dem Bruttolohn ausgezahlt werden als auch der entsprechende Beitragsanteil zur Rentenversicherung. Voraussetzung dafür ist, dass die Beschäftigten freiwillig auf die Zahlung eines Arbeitnehmerbeitrags zur Rentenversicherung verzichten (Bundesregierung, 2024, 18). Bereits diese Differenzierung wirft Fragen auf, weil nach dem Wortlaut des Entwurfs der Bruttolohn eines Silver Worker in beiden Fällen (mit oder ohne Zahlung eines Arbeitnehmerbeitrags zur Rentenversicherung) um den bisherigen Arbeitgeberbeitrag zur Arbeitslosenversicherung erhöht würde. Die Folgen: Der Haushalt der Bundesagentur für Arbeit verlore bei einer Verlängerung der grundsätzlich sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit die Einnahmen aus den bislang obligatorischen Arbeitgeberbeiträgen. Auch der Gesetzlichen Rentenversicherung entgingen Beitragseinnahmen aus dem Arbeitgeberanteil, wenn bei einem Aufschub des Rentenbezugs der sozialversicherungspflichtig Beschäftigte freiwillig auf die Zahlung von Arbeitnehmerbeiträgen verzichtet. Abgesehen von dem bürokratischen Aufwand für die Lohnbuchhaltung (die Entscheidung des Arbeitnehmers für oder wider eine freiwillige Beitragszahlung muss fortlaufend kontrolliert und belegt werden) würden damit gleichartige Tätigkeiten im Betrieb unterschiedlich entlohnt, je nachdem, ob ein Arbeitnehmer die Regelaltersgrenze überschritten hat oder nicht.

5 Arbeitsmarkt- und sozialpolitische Empfehlungen

5.1.1 Interdependenz der Ordnungen beachten

Walter Eucken verwies vor über 70 Jahren in seinen Grundsätzen der Wirtschaftspolitik auf die Interdependenz der (Teil-)Ordnungen. Dieser Gedanke trifft im besonderen Maß auf den Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand zu. Rentenpolitische Anreizbedingungen, die auf die Ruhestandsentscheidung von Arbeitnehmern wirken, beeinflussen sowohl die Entwicklung des Arbeitsangebots als auch die Stabilität der Gesetzlichen Rentenversicherung sowie weiterer, umlagefinanzierter Sicherungssysteme. Mit der Alterung der geburtenstarken Jahrgänge stehen in den kommenden Jahren vermehrt Beschäftigte vor dem Übergang in den Ruhestand. Damit droht einerseits ein Rückgang des Arbeitskräftepotenzials, wodurch die ökologische und digitale Transformation verlangsamt und die wirtschaftlichen Wachstumsperspektiven begrenzt werden können. Andererseits steigt damit die Zahl der Rentenbezieher, deren Ansprüche von einem schrumpfenden Potenzial an Beitragszahlern finanziert werden müssen (Kommission Verlässlicher Generationenvertrag, 2020, 55). Das erfordert namentlich in der Gesetzlichen Rentenversicherung höhere Beitragsätze (Pimpertz/Schüler, 2024, 15 ff.).

Dieser Zusammenhang wirkt sich auf die Entwicklung der Arbeitskosten und damit auf die Beschäftigungsperspektiven am Standort Deutschland aus: Bereits bei einem unverändert hohen Bruttolohnniveau führen steigende Beitragsätze zu höheren Lohnnebenkosten. Gleichzeitig würde damit das Nettolohnniveau der Beschäftigten sinken. Bei zunehmender Arbeitskräfteknappheit ist jedoch zu erwarten, dass es insbesondere höher qualifizierten und gut organisierten Beschäftigten mit steigender Wahrscheinlichkeit gelingen wird, ein mindestens unverändert hohes Nettolohnniveau in den Lohnverhandlungen durchzusetzen. Das setzt aber überproportional starke Bruttolohnanpassungen voraus, die die Arbeitskosten der Unternehmen weiter erhöhen. Darunter würden die Einkommens- und Beschäftigungschancen am Standort Deutschland leiden, weil zunächst Unternehmen jener Branchen unter einen wachsenden Kostendruck geraten, die sich im internationalen Wettbewerb behaupten müssen, in der Folge aber auch die über die Wertschöpfungsketten verbundenen Zuliefer- und Dienstleistungsbranchen. Mittelbar droht dann die Bemessungsgrundlage für die Sozialversicherungsbeiträge mit schwächerer Dynamik zu steigen oder sogar zu schrumpfen, was wiederum weitere Beitragssatzerhöhungen nach sich zieht – es droht eine Negativspirale.

Die demografiebedingte Verknappung des Arbeitskräfteangebots führt deshalb zu der Frage, wie Menschen zu einem längeren Verbleib im Erwerbsleben motiviert werden können. Die Verlängerung der Lebensarbeitszeit ist ein Baustein für die Stabilisierung des Arbeitsvolumens und mittelbar der umlagefinanzierten Sozialversicherungssysteme. In der politischen Debatte werden dazu aktuell unterschiedliche Modelle vorgeschlagen. Doch ob „Aktivrente“⁵, „Rentenaufschubprämie“ oder andere Formen der Abgabenprivilegierung, mit denen ältere Arbeitnehmer oder Rentenbezieher zur Fortführung ihrer Erwerbstätigkeit angereizt werden sollen: Sämtlichen Vorschlägen ist gemeinsam, dass sie die rentenrechtlichen Vorgaben nicht infrage stellen, die auf die Rentenbezugsentscheidung wirken. Das mag mit Blick auf politökonomische Abwägungen der Akteure erklärbar erscheinen (Pimpertz/Schüler, 2024, 44 ff.), führt aber in eine teure Interventionsspirale, solange grundlegende Fehlanreize bestehen bleiben.

⁵ Die CDU schlägt derzeit mit dem Modell der „Aktivrente“ vor, dass das Erwerbseinkommen von Rentenbeziehern, die die Regelaltersgrenze überschritten haben, bis zu einer Höhe von 2.000 Euro pro Monat steuerfrei bezogen werden kann.

5.1.2 Rentenpolitische Ableitungen

Folgt man dem Bild von der Interdependenz der Ordnungen, dann gilt es mit Blick auf die demografischen Herausforderungen zunächst Weichen für eine nachhaltige Alterssicherung zu stellen. Dies ist mit Blick auf die politische Akzeptanz des Sozialversicherungssystems, die sozialpolitischen Ziele der Alterssicherung und nicht zuletzt mit Blick auf die Rückkoppelungseffekte auf dem Arbeitsmarkt im Sinne kollektiver Rationalität geboten. Wenn das Rentenrecht aber gleichzeitig Anreize setzt, die die Entscheidung zugunsten eines vorzeitigen Rentenbezugs oder Ruhestands begünstigen, dann mag die frühzeitige Beendigung des Erwerbslebens individuell rational sein, sie widerspricht aber kollektiv rationalem Verhalten. Um diese Diskrepanz zu überwinden, sind Fehlanreize zu beseitigen, die einer freiwilligen Verlängerung der Lebensarbeitszeit entgegenstehen.

- **Regelaltersgrenze anheben.** Mit Blick auf die demografisch bedingten Herausforderungen sollte die Regelaltersgrenze nicht nur bis zum Jahr 2031, sondern darüber hinaus mit weiter steigender Lebenserwartung angehoben werden.

Hinter dieser Forderung steht die Logik, dass in einem umlagefinanzierten Alterssicherungssystem die Stabilisierung von Beitragssatz und Sicherungsniveau maßgeblich von der Entwicklung der Beitragszahler-Rentner-Relation abhängen. Die Idee dahinter lautet: Verschiebt sich mit einer höheren Regelaltersgrenze der Renteneintritt in ein späteres Lebensalter, dann hilft das, den demografisch bedingten Anstieg der Rentenzahl zu verlangsamen und gleichzeitig die Anzahl der sozialversicherungspflichtigen Beitragszahler zu stabilisieren.

In welchem Ausmaß eine Anpassung erfolgen kann, ist wissenschaftlich nicht eindeutig zu bestimmen und politisch auch unter jenen Stimmen umstritten, die sich a priori nicht gegen eine weitere Anhebung aussprechen. Denkbar sind zunächst zwei Extreme: Unter Beibehaltung der „Rente mit 67“ nach 2031 würde bei weiter steigender Lebenserwartung die zusätzlich gewonnene Lebenszeit ausschließlich im Ruhestand verbracht. Das würde die Finanzierungserfordernisse in der Gesetzlichen Rentenversicherung weiter erhöhen, weil mit einem späteren Ableben der hochbetagten Jahrgänge, aber gleichzeitig unverändertem Rentenzugang, zusätzliche rentenberechtigte Kohorten alimentiert werden müssten. Spiegelbildlich lässt sich das andere Extrem mit einer Anpassungsregel beschreiben, nach der die durchschnittliche Rentenbezugsdauer auch bei steigender Lebenserwartung möglichst konstant gehalten werden soll. Die zusätzlichen Lebensjahre würden damit ausschließlich der beitragspflichtigen Erwerbszeit zugeschlagen. Dazwischen nimmt die „2:1-Regel“ eine vermittelnde Position ein, nach der ein zusätzliches Lebensjahr in etwa entsprechend dem heutigen Verhältnis auf Erwerbs- und Rentenbezugszeiten aufgeteilt wird, also zum Beispiel bei einem Anstieg der Lebenserwartung um ein Jahr die Regelaltersgrenze (und damit die beitragspflichtige Erwerbszeit) um acht Monate steigt und sich die erwartete Rentenbezugsdauer um vier Monate verlängert.

Eine Anhebung der Regelaltersgrenze sollte zeitnah beschlossen werden, weil sowohl die betriebliche und private Alterssicherung eines längeren Vorlaufs bedürfen als auch die berufliche Laufbahnplanung, zum Beispiel mit Blick auf Weiterbildungs- und Qualifizierungsbedarfe, die die Beschäftigungsfähigkeit in höherem Erwerbsalter sichern. Gleichwohl würde eine weitere Anhebung der Regelaltersgrenze erst nach 2031 wirken, zumal die Maßnahme implizit voraussetzt, dass die Beschäftigten bei steigender Altersgrenze länger im Erwerbsleben verbleiben. Deshalb rücken Anreize zugunsten eines frühzeitigen Rentenbezugs oder vorzeitigen Ruhestands in den Fokus, die kurzfristig einer Verlängerung der Lebensarbeitszeit entgegenstehen können.

- **Vorzeitiger Rentenbezug nur mit Abschlägen.** Die augenfällige Privilegierung des vorgezogenen Rentenbezugs von besonders langjährig Versicherten ist nicht zu rechtfertigen. Der Verzicht auf Abschläge für bis zu zwei Jahre vorzeitigen Rentenbezugs verstößt gegen die Kriterien der Budget- und Belastungsneutralität und belastet deshalb die Gesetzliche Rentenversicherung und deren Beitragszahler. Gleichzeitig setzt das Privileg einen Frühverrentungsanreiz, der das Bemühen um eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit konterkariert.
- **Anreizneutrale Abschläge bei vorzeitigem Rentenbezug.** Gleichzeitig sollten die Abschläge bei vorzeitigem Rentenbezug angehoben werden. Die „versicherungsmathematische“ Bestimmung der Abschlagshöhe führt in die Irre, weil nach diesem Kriterium der Abschlag sinken müsste, wenn sich die Rentenbezugsdauer verlängert. Richtig wäre stattdessen, die Abschläge so auszutarieren, dass sich das durchschnittliche Rentenzugangsalter der Regelaltersgrenze annähert. Das ist bislang nicht der Fall, denn im Jahr 2022 lag das Durchschnittsalter für den erstmaligen Bezug einer Altersrente mit 64,4 Jahren gerade einmal auf dem westdeutschen Niveau des Jahres 1970 (64,3 Jahre) – damals bei einer durchschnittlichen Bezugsdauer der Versichertenrenten von 11,1 Jahren, im Jahr 2022 bei einer von 20,5 Jahren (Deutsche Rentenversicherung Bund, 2023, 131; 147).
- **Vorgezogener Rentenbezug für maximal drei Jahre.** Nach derzeitigem Rechtsstand kann die Altersrente ab einem Alter von 63 Jahren vorzeitig bezogen werden, unabhängig von der Entwicklung der Regelaltersgrenze. Wenn im Jahr 2031 die „Rente mit 67“ Jahren gilt, verlängert sich die Phase des vorgezogenen Rentenbezugs auf bis zu vier Jahre. Auch wenn dann insgesamt höhere Abschläge fällig werden, kann allein über die Abschlagshöhe nicht kontrolliert werden, ob Beschäftigte bereits im Alter von 63 Jahren ein auskömmliches Alterseinkommen im Haushalt realisieren und deshalb vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheiden wollen. Soll das zunehmend knapper werdende Arbeitskräftepotenzial erhalten und aktiviert werden, muss die Phase des vorzeitigen Rentenbezugs auf einen engen Zeitraum begrenzt werden, zum Beispiel auf drei Jahre vor Erreichen der Regelaltersgrenze.
- **Hinzuverdienstgrenze bei vorgezogenem Rentenbezug.** Die Grundidee der Gesetzlichen Rentenversicherung lautet: Rente ersetzt Arbeitseinkommen. Die Regelaltersgrenze markiert eine Norm für den „normalen“ Übergang in den Ruhestand und deshalb auch für den abschlagfreien Bezug einer gesetzlichen Rente. Solange aber vor Erreichen der Regelaltersgrenze eine gesetzliche Rente parallel zum Erwerbseinkommen bezogen werden kann, lässt sich temporär ein Gesamteinkommen realisieren, das Einbußen infolge von Abschlägen mindestens kompensiert. Daraus resultiert ein Anreiz zu frühzeitigem Rentenbezug, der nicht nur die Ausgabenseite der Gesetzlichen Rentenversicherung langfristig belastet (selbst ein belastungsneutraler Abschlag gleicht erst nach etwa zwanzig Jahren die zunächst auftretende, zusätzliche Zahllast aus). Gleichzeitig birgt die Option eines doppelten Einkommens die Gefahr, dass Beschäftigte ihre Arbeitszeit reduzieren, obwohl sie ohne die Möglichkeit des parallelen Bezugs von Renten- und Erwerbseinkommen bereit gewesen wären, in Vollzeit bis zum kollektiv wünschenswerten Renteneintrittsalter zu arbeiten. Eine eng definierte Hinzuverdienstgrenze bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze beseitigt diese Fehlanreize und trägt deshalb dazu bei, das Arbeitskräftepotenzial möglichst lange in Erwerbstätigkeit zu halten.

Ohne diese Reformen würden sich die bestehenden Frühverrentungsanreize mit dem Rentenpaket II noch verstärken. Denn für den vorzeitigen Rentenbezug sinken die Opportunitätskosten bei einem garantierten Sicherungsniveau vor Steuern in Höhe von 48 Prozent, weil dadurch die relative Position in der gesellschaftlichen Einkommensverteilung, namentlich im Vergleich zu den aktiven Beitragszahlern, gewahrt wird. Deshalb sollte das **Sicherungsniveau vor Steuern regelgebunden sinken**.

Regelgebunden bedeutet, dass die Anpassungen nach einem berechenbaren Verfahren erfolgen, damit die gesetzliche Rente planbar und verlässlich bleibt. Das gelang bislang über die Rentenanpassungsformel, die den Spielraum für die jährliche Rentenanpassung abhängig von den Entwicklungen des Beitragsatzes und des Rentnerquotienten begrenzt hat, um die demografisch bedingt steigenden Lasten nicht einseitig auf die Beitragszahler zu überwälzen. Zusätzlich sorgte der Nachholfaktor dafür, dass rechnerisch mögliche Rentenkürzungen, die aufgrund der nominalen Rentengarantie ausgesetzt werden, in Zeiten möglicher Erhöhungsspielräume anteilig nachgeholt werden. Über die Gewichtung der einzelnen Faktoren lassen sich die Geschwindigkeit und das Ausmaß steuern, mit dem das Sicherungsniveau vor Steuern langfristig sinken soll. Mit der Festschreibung eines Sicherungsniveaus vor Steuern in Höhe von 48 Prozent würden diese Anpassungsmechanismen jedoch außer Kraft gesetzt, sobald sich aufgrund der bisherigen Rentenanpassungsformel ein Sicherungsniveau unterhalb der 48-Prozent-Marke ergibt – mit der Folge, dass die daraus resultierenden Finanzierungserfordernisse allein von den aktiven Beitragszahlern geschultert werden müssen.

Darüber hinaus sind **keine weiteren Anreize für Erwerbsarbeit jenseits der Regelaltersgrenze** vonnöten. Der Aufschub des Rentenbezugs wird bereits im Status quo mit einem Bonus von 6 Prozent pro Jahr auf die gesamte Bruttorente incentiviert. Die Hoffnungen, über eine abgabenfreie Rentenaufschubprämie oder eine abgabenprivilegierte Erwerbstätigkeit ältere Menschen zur Verlängerung ihrer Lebensarbeitszeit zu motivieren, erscheinen kaum begründbar. Denn ein Großteil der Silver Worker gibt an, aus Spaß an der Arbeit oder Interesse an den sozialen Netzwerken erwerbstätig zu sein. Selbst bei denjenigen, die finanzielle Motive angeben, bleibt offen, ob diese auf materiellen Notlagen gründen, oder ob damit das während der letzten Erwerbsphase erreichte Einkommensniveau möglichst lange gesichert werden soll.

5.1.3 Arbeitsrechtliche Ableitungen und betriebliche Handlungsoptionen

Zielen die Korrekturen des Rentenrechts darauf, das Arbeitsangebot zu stabilisieren, bedarf es gleichzeitig weiterer Weichenstellungen, die eine entsprechende Arbeitsnachfrage begünstigen. Denn eine Stabilisierung der Gesetzlichen Rentenversicherung gelingt nur dann, wenn dafür gleichzeitig die Bedingungen für ein längeres Erwerbsleben auf dem Arbeitsmarkt verbessert werden. Das gilt einerseits mit Blick auf die bestehenden, arbeitsrechtlichen Hemmnisse, andererseits liefert die Empirie Hinweise für begünstigende betriebliche Rahmenbedingungen.

Anpassungen im Arbeitsrecht sollten darauf abzielen, die Wieder- oder Weiterbeschäftigung Älterer beim gleichen Arbeitgeber zu erleichtern. Hierfür sind zwei Ansätze zielführend:

- **Vorbeschäftigungsverbot für Rentenbezieher abschaffen:** Um die erneute Beschäftigung von Rentenbezieher zu begünstigen, ist eine Einschränkung des Vorbeschäftigungsverbots sinnvoll. Insofern ist die geplante Änderung in der Wachstumsinitiative der Bundesregierung zu begrüßen, die vorsieht, dass Arbeitnehmer mit einem Anspruch auf eine Altersrente sachgrundlos befristet werden können, wenn die Befristung die Dauer von acht Jahren oder zwölf Vertragsbefristungen nicht übersteigt (Bundesregierung, 2024, 17 f.). Dabei sollte aber klargestellt sein, dass diese Option für Rentenbezieher vor und nach dem gesetzlichen Renteneintrittsalter gleichermaßen gilt.
- **Hinausschieben der Beschäftigung über die Regelaltersgrenze rechtssicher gestalten:** Die Verlängerung einer Beschäftigung über die Regelaltersgrenze hinaus muss mit einer Anpassung der Vertragskonditionen einhergehen können. Insbesondere eine Anpassung der vertraglichen Arbeitszeit ist oftmals eine

wichtige Voraussetzung dafür, dass sich Beschäftigte im Rentenalter eine Weiterbeschäftigung vorstellen können. Dies gilt es seitens des Gesetzgebers rechtssicher zu ermöglichen.

Neben dem Abbau rechtlicher Hürden zur Begünstigung der Arbeitskräftenachfrage braucht es Ansätze, um das Arbeitsangebot Älterer zu erhöhen. Finanzielle Anreize zur längeren Erwerbstätigkeit sind bereits im Rentenrecht verankert, allerdings sind ökonomische Erwägungen nur einer von mehreren Bewegungsgründen, die in die Renteneintrittsentscheidung einfließen. Verschiedene empirische Analysen deuten auf die große Bedeutung des betrieblichen Arbeitsumfelds für die Renteneintrittsentscheidung hin, da es unmittelbar auf die Arbeitsfähigkeit und die Arbeitsmotivation der Beschäftigten einwirkt. Um ein längeres Erwerbsleben zu begünstigen und Mitarbeiter auch über die Regelaltersgrenze hinaus im Unternehmen zu halten, kommen verschiedene betriebliche Maßnahmen in Betracht.

Um die **Arbeitsfähigkeit** der Beschäftigten zu erhalten, braucht es Weiterbildungsmöglichkeiten, an denen auch Ältere stärker teilnehmen. Altersgemischte Teams und ein lernförderliches Arbeitsumfeld können helfen, den Wissenstransfer untereinander zu fördern und Phasen der Lernentwöhnung zu vermeiden. Dass sich der Auf- und Ausbau von Kompetenzen über das gesamte Erwerbsleben hinweg erstreckt, ist zentral, um das Arbeitskräfteangebot an die sich wandelnde Nachfrage anzupassen. Sinnvoll ist ebenfalls, mithilfe einer systematischen Laufbahnplanung im Betrieb zu überlegen, wie Beschäftigte möglichst flexibel eingesetzt werden können und eine Weiterbeschäftigung auch möglich ist, wenn sich persönliche Voraussetzungen oder berufliche Anforderungen im Erwerbsleben verändern. Auch das betriebliche Gesundheitsmanagement und der gezielte Einsatz von Technologien als Assistenzsysteme zur Reduzierung körperlicher Beanspruchung können Teil alters- und altersgerechte Arbeitsbedingungen sein.

Um die **Arbeitsmotivation** über ein langes Erwerbsleben aufrechtzuerhalten, kommt ein breites Spektrum an betrieblichen Maßnahmen in Betracht. Von Leistungsanreizen und Handlungsspielräumen, über interessante und abwechslungsreiche Inhalte bis hin zu einem guten sozialen Miteinander – all dies fließt in die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten jeweils nach persönlicher Gewichtung ein. Je besser der Betrieb seine Mitarbeitenden kennt, umso eher lässt sich eine Personalpolitik aufbauen, die den unterschiedlichen und sich im Lebensverlauf ändernden Wünschen und Bedürfnisse gerecht wird. Dabei kommt es darauf an, dass Führungskräfte und Beschäftigte in einem regelmäßigen Dialog sind, um die gegenseitigen Vorstellungen über den weiteren Berufsverlauf austauschen zu können. Auf diese Weise können personalpolitische Maßnahmen ins Auge gefasst werden, mit denen die Bereitschaft und Fähigkeit frühzeitig gestärkt werden können, bis zum regulären Renteneintrittsalter und potenziell darüber hinaus in Beschäftigung zu bleiben. Das Austarieren auf Augenhöhe hat in diesem Kontext einen Wert an sich.

Neben der Politik, die adäquate Anreize im Arbeits- und Rentenrecht für eine Verlängerung des Erwerbslebens setzen sollte, und dem Betrieb, der durch die Arbeitsgestaltung maßgeblich auf die Arbeitsfähigkeit und -motivation einwirken kann, sind auch andere gesellschaftliche Akteure aufgerufen, dem Narrativ entgegenzuwirken, welches den Rentenbezug nach einer bestimmten Anzahl von Beschäftigungsjahren als (unantastbaren) Verdienst der Lebensleistung deklariert und damit jedwede Bemühungen um eine Steigerung der Erwerbsarbeit im Alter konterkariert. Kritisch zu bewerten sind in diesem Kontext Initiativen sowohl auf Unternehmensebene als auch überbetrieblich durch die Sozialpartner, mit denen älteren Beschäftigten eine Brücke in den (Vor-)Ruhestand gebaut werden soll. Dies mag vor dem Hintergrund des strukturellen Wandels und der potenziell zurückgehenden Arbeitsnachfrage aus (betriebs-)individueller Perspektive rational sein

und allen Beteiligten als die günstigste Perspektive erscheinen, führt aber angesichts von Fachkräftengpässen und erodierender Finanzierungsbasis der sozialen Sicherungssysteme in eine kollektive Irrationalität.

6 Ausblick

Der demografische Wandel kommt nicht erst, er ist bereits da und wirksam. Die ersten Jahrgänge der Baby-Boomer-Generation sind bereits regulär oder vorzeitig in Rente gegangen. Am Ende der kommenden Legislaturperiode wird mit dem Jahrgang 1962 auch der erste der besonders geburtenstarken Jahrgänge sein gesetzliches Renteneintrittsalter erreicht haben. Die rentenpolitischen Sündenfälle und Versäumnisse in den letzten Jahren erfordern daher schnelles politisches Handeln.

Eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit über eine Anhebung beziehungsweise Dynamisierung des regulären Renteneintrittsalters würde zwar zu spät kommen, um die Folgen des Renteneintritts der Baby-Boomer-Generation für das Arbeitskräfteangebot in Deutschland abzumildern. Sie würde aber ein Signal aussenden, dass sich der Ankerpunkt für die individuellen Arbeitsangebotsentscheidungen und die hierfür erforderlichen personal- und tarifpolitischen Unterstützungsmaßnahmen verschieben muss. In kurzer Perspektive muss der vorzeitige Renteneintritt unattraktiver gestaltet werden; und zwar für alle heute noch im Erwerbsleben stehenden rentennahe Jahrgänge.

Beides, Anhebung beziehungsweise Dynamisierung des gesetzlichen Renteneintrittsalters und Rückführung des vorzeitigen Renteneintritts, sind angesichts der Präferenzen vieler für ein frühes Ausscheiden aus dem Erwerbsleben ein polit-ökonomischer Kraftakt. Spätestens mit Beginn der neuen Legislatur bietet sich allerdings die Gelegenheit, eine (vermeintlich) unpopuläre Entscheidung zu treffen. Sie sollte aber bereits heute kommunikativ vorbereitet und nach ihrer Einführung anschließend begleitet werden, indem das Narrativ, im Leben genug geleistet zu haben, durch eine positive Erzählung ersetzt wird, dass Erfahrungen und Kompetenzen Älterer für die Zukunftsfähigkeit des Wirtschaftsstandorts Deutschlands am Arbeitsmarkt gebraucht werden.

7 Abstract

As a result of demographic trends, around a quarter of all employees in the mechanical engineering sector are expected to retire in the next ten years. This corresponds to more than 296,000 people. Over the same period, the number of people who will potentially take up employment in mechanical engineering is significantly lower at around 118,000. This results in a purely mathematical balance of 178,000 people who could be missing from the industry in the coming years.

The labour force participation of 60 to 64-year-olds has increased more in recent decades than in any other age group. After reaching the age of 65, however, the proportion of people in employment is significantly lower. The results of the IW Employee Survey 2024 show how deeply rooted the idea of early retirement is in Germany: one in four people do not feel able to work until the statutory retirement age. The proportion of those who would like to take an early retirement is even around a third.

The individual decision on when to retire is based on a trade-off between money and leisure time - regardless of the social challenge and possible welfare losses coming along with the declining labour supply. However, the feeling of having achieved enough in life is also closely linked to the desire for early retirement. Here, politicians, the social partners and entrepreneurs are called upon to counteract the narrative that declares retirement after a certain number of years of employment as the (untouchable) merit of a lifetime's work and thus counteracts any efforts to increase employment in old age.

Awareness of the demographic change and insights into individual retirement preferences lead to the question of how people can be motivated to remain in the labour market for longer. In addition, approaches are needed to facilitate the continued employment and re-employment of retirees in companies. The survey results indicate that at least around 36 per cent of employees can imagine working beyond the statutory retirement age. According to figures from the IW Personnel Panel from the summer of 2024, a good half of companies in Germany now employ at least one employee who has reached the statutory retirement age or is already drawing a pension. However, just under four in ten companies see serious labour and social law issues, even though they already have experience of employing silver workers in the past or are currently doing so. However, the extension of working life is important to stabilise labour supply and the social security system. Therefore, the study derives the urgently needed changes in social and labour law.

Tabellenverzeichnis

Tabelle 2-1: Demografische Lücke im Maschinenbau in den nächsten zehn Jahren (geschätzte) Anzahl an Personen.....	12
Tabelle 4-1: Monatliche Bruttorente und Rentenbarwert bei späterem Rentenbezug	25
Tabelle 4-2: Monatliche Bruttorente und Rentenbarwert bei abschlagfreiem Vorruhestandsprivileg.....	26

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 2-1: Bevölkerungsentwicklung.....	8
Abbildung 2-2: Erwerbstätigenquoten von Älteren	9
Abbildung 2-3: Entwicklung im Maschinenbau Anteil sozialversicherungspflichtiger Beschäftigter nach Altersklassen im Maschinenbau zzgl. Reparatur und Installation.....	10
Abbildung 2-4: Entwicklung in der Gesamtwirtschaft.....	11
Abbildung 3-1: Erwartungen und Wünsche zum Renteneintritt.....	14
Abbildung 3-2: Renteneintrittsmotive nach Altersgruppen.....	15
Abbildung 3-3: Arbeiten im Ruhestand	17
Abbildung 3-4: Unternehmen mit Silver Worker	20
Abbildung 3-5: Hemmnisse für den (vermehrten) Einsatz von Silver Worker	21
Abbildung 0-1: Erwerbstätigenquote im Zeitverlauf.....	41

Darstellungsverzeichnis

Darstellung 3-1: LidA-Modell zu den Einflüssen auf den Erwerbsaustrittszeitpunkt	13
--	----

Literaturverzeichnis

Adriaans, Jule et al., 2020, Einstellungen zu Armut, Reichtum und Verteilung in sozialen Lagen in Deutschland, Präsentation zum Zweiten Symposium zum 6. Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung, https://www.armuts-und-reichtumsbericht.de/SharedDocs/Downloads/Berichte/zweites-symposium-arb6-praesentation-diw.pdf?__blob=publicationFile&v=2 [9.9.2024]

BAG - Bundesarbeitsgericht, 2018, Altersgrenze - Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts, Urteil vom 19. Dezember 2018 - Siebter Senat - 7 AZR 70/17, Erfurt

Beznoska, Martin / Pimpertz, Jochen / Stockhausen, Maximilian, 2021, Führt eine Bürgerversicherung zu mehr Solidarität? IW-Analysen, Nr. 143, Köln, <https://www.iwkoeln.de/studien/martin-beznoska-jochen-pimpertz-maximilian-stockhausen-eine-vermessung-des-solidaritaetsprinzips-in-der-gesetzlichen-kranken-versicherung.html> [9.9.2024]

Beznoska, Martin / Schüler, Ruth, 2024, Lohnt sich der Hinzuverdienst bei vorgezogener Rentenbezug? IW-Kurzbericht, Nr. 40, Köln, <https://www.iwkoeln.de/studien/martin-beznoska-ruth-maria-schueler-lohnt-sich-der-hinzuverdienst-bei-vorgezogenem-rentenbezug.html> [9.9.2024]

Brandl, Sebastian et al., 2024, Alternde Belegschaften in der Chemieindustrie vor und während der Corona-Krise: Chancen der Beschäftigung Älterer im disruptiven Arbeitsmarkt, IAB-Forschungsbericht Nr. 11/2024, Nürnberg

Bundesagentur für Arbeit, 2015 – 2023, Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008) (Quartalszahlen), Nürnberg

Bundesregierung, 2024, Wachstumsinitiative – neue wirtschaftliche Dynamik für Deutschland, Stand: 5. Juli 2024, <https://www.bundesregierung.de/re-source/blob/975226/2297962/ab6633b012bf78494426012fd616e828/2024-07-08-wachstumsinitiative-data.pdf?download=1> <https://www.bundesregierung.de/re-source/blob/975226/2297962/ab6633b012bf78494426012fd616e828/2024-07-08-wachstumsinitiative-data.pdf?download=1> [2.9.2024]

Czepek Judith et al., 2017 Vor allem kürzere und flexiblere Arbeitszeiten kommen zum Einsatz, IAB-Kurzbericht Nr. 16/2017, Nürnberg

Deutsche Rentenversicherung Bund, 2024, Rentenatlas 2023, Die Deutsche Rentenversicherung in Zahlen, Fakten und Trends, Berlin

Deutsche Rentenversicherung Bund, 2023, Rentenversicherung in Zeitreihen, Oktober 2023, DRV-Schriften, 22. Bd., Berlin

Diermeier, Matthias / Niehues, Judith, 2021, Ungleichheits-Schlagzeilen auf Bild-Online – ein Sprachrohr der Wertehierarchie? in: Zeitschrift für Politikwissenschaft, Nr. 32, S. 163–188, <https://doi.org/10.1007/s41358-021-00281-4> [19.07.2024]

Drahs-Walkemeyer, 2024, Hinzuverdienst neben der Altersrente: Auf den Erwerbsstatus vor Rentenbeginn kommt es an, in: RVaktuell, Nr. 2, im Erscheinen

Ebener, Melanie / Garthe, Nina / Hasselhorn, Hans M., 2023, Warum wollen ältere Beschäftigte früh in die Rente? Ergebnisse der lidA-Kohortenstudie aus 2022/23, Wuppertal

Enste, Dominik H. / Werding, Martin / Hensen, Julia, 2023, Lebensarbeitszeit im internationalen Vergleich. Die Bedeutung der Silver Worker für die Fachkräftesicherung, Roman Herzog Institut (Hrsg.), RHI-Studie, Nr. 38, München

Fährnich, Julia / Wöhrmann, Anne M. / Richter, Götz / Michel, Alexandra, 2023, Silver Worker: Erwerbstätige im Ruhestand, in: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.), Arbeitszeitreport Deutschland: Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021, S. 145–156

Forsa – forsa Politik und Sozialforschung GmbH, 2021, Ergebnisse einer repräsentativen Befragung der Jahrgänge 1964 und jünger im Auftrag des Gesamtverbands der Deutschen Versicherungswirtschaft e. V., vom 25. August 2021, <https://www.gdv.de/resource/blob/70222/bd57faa3f5d20d5fa9f2eccc722b34ad/forsa-umfrage-data.pdf> [26.8.2024]

Garthe, Nina / Hasselhorn, Hans M., 2023, Wollen und können ältere Beschäftigte länger erwerbstätig bleiben, wenn sich ihre Arbeit verbessert?, in: Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie, o. Jg., Nr. 73, S. 49–63

Hammermann, Andrea / Schüler, Ruth, 2024, Determinanten und Motive des Renteneintritts, in: IW-Trends, 51. Jg., Nr. 3, S. 45–65

Hammermann, Andrea / Schüler, Ruth / Stettes, Oliver, 2024, Wer will im Rentenalter arbeiten? IW-Kurzbericht, Nr. 74/2024, Köln

Hasselhorn, Hans M. et al., 2019, lidA – Idee, Studie, Ergebnisse – eine Kohortenstudie zu Arbeit, Alter, Gesundheit und Erwerbsteilhabe bei älteren Erwerbstätigen in Deutschland, Wuppertal

IW-Beschäftigtenbefragung 2024, Köln

Kochskämper, Susanna / Pimpertz, Jochen, 2017, Die gesetzliche Alterssicherung auf dem Prüfstand, IW-Analysen, Nr. 115, Köln, <https://www.iwkoeln.de/studien/susanna-kochskaemper-jochen-pimpertz-orientierungen-fuer-die-aktuelle-reformdiskussion.html> [9.9.2024]

Kommission Verlässlicher Generationenvertrag, 2020, Bericht der Kommission, Band I, <https://www.bmas.de/DE/Soziales/Rente-und-Altersvorsorge/Kommission-Verlaesslicher-Generationenvertrag/kommission-verlaesslicher-generationenvertrag-art.html> [9.9.2024]

Maier, Moritz, 2024, Armutszeugnis für ein so reiches Land! – Millionen Rentner in Deutschland arbeiten weiter, Fuldaer Zeitung vom 6.8.2024, <https://www.fuldaerzeitung.de/politik-und-wirtschaft/altersvorsorge-arbeit-rente-millionen-rentner-in-deutschland-arbeiten-weiterhin-zr-93227068.html> [8.8.2024]

OECD – Organisation for Economic Co-operation and Development, 2024, Labour force participation rate, https://www.oecd.org/en/data/indicators/labour-force-participation-rate.html?oecdcontrol-f42fb73652-var3=2023&oecdcontrol-6c004461ab-var1=DEU%7CTUR%7CGBR%7CUSA%7COECD%7COECD_REP&oecdcontrol-48dba69563-var6=Y_GE65 [8.8.2024]

Pimpertz, Jochen, 2023a, “Versicherungsmathematisch faire” Abschläge bei vorgezogenem Rentenbezug – eine systematische Betrachtung der Budget-, Belastungs- und Anreizneutralität, in: IW-Trends, 49. Jg., S. 85–105, <https://www.iwkoeln.de/studien/jochen-pimpertz-versicherungsmathematisch-faire-abschlaege-bei-vorgezogenem-rentenbezug-eine-systematische-betrachtung-der-budget-belastungs-und-anreizneutralitaet.html> [20.8.2024]

Pimpertz, Jochen, 2023b, Länger arbeiten lohnt sich, IW-Kurzbericht, Nr. 65, Köln, <https://www.iwkoeln.de/studien/jochen-pimpertz-laenger-arbeiten-lohnt-sich-im-alter.html> [20.8.2024]

Pimpertz, Jochen / Schüler, Ruth Maria, 2024, Politische Ökonomie der Rentenreform, IW-Analysen, Nr. 156, Köln, <https://www.iwkoeln.de/studien/jochen-pimpertz-ruth-maria-schueler-zwischen-oekonomischer-ratio-waehlerpraeferenzen-und-partieprogrammatik.html> [9.9.2024]

Pimpertz, Jochen / Stettes, Oliver, 2020, Silver-Worker – Beschäftigung jenseits der Regelaltersgrenze aus Arbeitnehmer- und Arbeitgeberperspektive, in: IW-Trends, 47. Jg., Nr. 2, S. 43-63

Romeu Gordo, Laura / Gundert, Stefanie / Engstler, Herbert / Vogel, Claudia / Simonson, Julia, 2022, Rentnerinnen und Rentner am Arbeitsmarkt. Erwerbsarbeit im Ruhestand hat vielfältige Gründe – nicht nur finanzielle, IAB-Kurzbericht, Nr.8, Nürnberg

Seibold, Arthur, 2021, Reference Points for Retirement Behavior: Evidence from German Pension Discontinuities, in: American Economic Review, 111. Jg., Nr. 4, S. 1126–1165

Statistisches Bundesamt, 2023, Bevölkerung, Erwerbstätige, Erwerbslose, Erwerbspersonen, Nichterwerbspersonen: Deutschland, Jahre (bis 2019), Altersgruppen, Statistik auf Basis des Mikrozensus, Stand: 1.8.2024

Statistisches Bundesamt, 2024a, Bevölkerungsstand. Umstellung der Bevölkerungszahlen auf die Ergebnisse des Zensus 2022, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Bevoelkerungsstand/Methoden/Erlauterungen/umstellung-bevoelkerungszahlen-zensus-2022.html> [8.8.2024]

Statistisches Bundesamt, 2024b, Bevölkerung im Erwerbsalter sowie Seniorinnen und Senioren, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Demografischer-Wandel/Aspekte/demografie-altenquotient.html> [8.8.2024]

Statistisches Bundesamt, 2024c, Statistischer Bericht. Bevölkerungsfortschreibung 2023, erschienen am 8.7.2024, Wiesbaden

Statistisches Bundesamt, 2024d, Bevölkerung. Erwerbstätigkeit älterer Menschen, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Demografischer-Wandel/Aeltere-Menschen/erwerbstaetigkeit.html> [8.8.2024]

Statistisches Bundesamt, 2024e, Bevölkerung, Erwerbstätige, Erwerbslose, Erwerbspersonen, Nichterwerbspersonen aus Hauptwohnsitzhaushalten: Deutschland, Jahre, Geschlecht, Altersgruppen, Statistik auf Basis des Mikrozensus, Stand: 24.6.2024

Techniker Krankenkasse, 2024, Gesundheitsreport. Fachkräftemangel: Was hält die Generation 50+ im Job?, <https://www.tk.de/firmenkunden/service/gesund-arbeiten/gesundheitsberichterstattung/gesundheitsreport-2024-2033772> [8.8.2024]

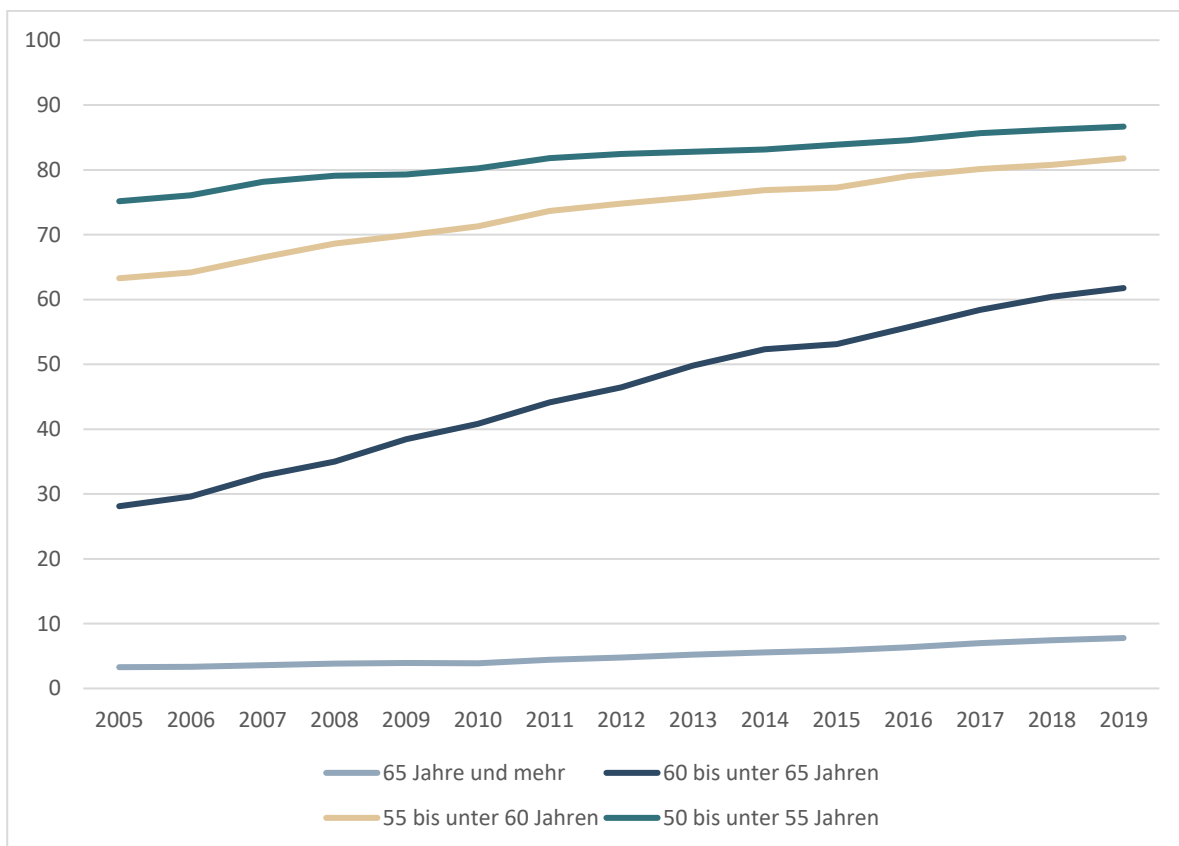
Walwei, Ulrich, 2024, Ältere Arbeitskräfte im demografischen Wandel: Beschäftigungspotenziale im internationalen Vergleich, IAB-Forschungsbericht Nr. 14/2024, Nürnberg

Westermeier, Christian / Wolf, Mario, 2020, Betriebe wollten 2018 deutlich mehr rentenberechtigte Mitarbeiter halten als 2015, IAB-Kurzbericht Nr. 18/2020, Nürnberg

Appendix

Abbildung 0-1: Erwerbstätigenquote im Zeitverlauf

Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung seit 2005



Ab 2011: Hochrechnung anhand der Bevölkerungsfortschreibung auf Basis des Zensus 2011, ab 2015: Aktualisierte Auswahlgrundlage der Stichprobe auf Basis des Zensus 2011, ab 2017: Ohne Bevölkerung in Gemeinschaftsunterkünften

Quelle: Statistisches Bundesamt, 2023, Bevölkerung, Erwerbstätige aus Hauptwohnsitzhaushalten, Datenbasis: Mikrozensus

IMPULS -
STIFTUNG

Dr. Johannes Gernandt
Geschäftsführender Vorstand

Stefan Röger
Geschäftsführender Vorstand

IMPULS-Stiftung
für den Maschinenbau,
den Anlagenbau und
die Informationstechnik

Lyoner Straße 18
60528 Frankfurt

Telefon +49 69 6603 1848

Fax +49 69 6603 2848

Internet www.impuls-stiftung.de

E-Mail info@impuls-stiftung.de