

IAB-Kurzbericht

16/2017

Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

In aller Kürze

■ Im vierten Quartal 2015 waren in 397.000 deutschen Betrieben innerhalb der letzten zwölf Monate 647.000 Mitarbeiter tätig, die rentenberechtigt waren oder geworden sind.

■ Rund ein Drittel dieser Betriebe versuchte, rentenberechtigte Mitarbeiter zu halten. Dies geschah bei 171.000 Personen und war in 143.000 Fällen auch erfolgreich (vgl. Abbildung 1).

■ Insbesondere kleine Betriebe versuchen häufig, Mitarbeiter zu halten. Für sie kann das altersbedingte Ausscheiden von auch nur wenigen Mitarbeitern einen großen Verlust an Fachkompetenz bedeuten.

■ Danach gefragt, welche Maßnahmen in den erfolgreichen Fällen eingesetzt wurden, gab die überwiegende Mehrheit der Betriebe (60 %) kürzere Arbeitszeiten an, gefolgt von 49 Prozent der Betriebe, die rentenberechtigte Mitarbeiter mit einer Flexibilisierung der Arbeitszeit halten konnten.

■ Mit dem Flexirenten-Gesetz von 2016 wurden Maßnahmen zur Verlängerung der Lebensarbeitszeit und zur Flexibilisierung des Rentenübergangs eingeführt, die von den Betrieben überwiegend positiv eingeschätzt werden. Besonders hoch ist die Zustimmung zum Wegfall der Arbeitslosenversicherungsbeiträge und zu den großzügigeren Hinzuverdienstmöglichkeiten im Rahmen einer Teilrente.

Halten rentenberechtigter Mitarbeiter in den Betrieben

Vor allem kürzere und flexiblere Arbeitszeiten kommen zum Einsatz

von Judith Czepek, Nicole Gürtzgen, Andreas Moczall und Enzo Weber

Mit dem demografischen Wandel gewinnt die Beschäftigung Älterer in Deutschland zunehmend an Bedeutung. Das Flexirenten-Gesetz von 2016 verbessert die Bedingungen für eine flexible Weiterbeschäftigung, auch wenn schon Rentenansprüche bestehen. Hiermit sollen Arbeitnehmer den Übergang in den Ruhestand individuell gestalten können, und zugleich bekommen Unternehmen bessere Chancen, wertvolle Mitarbeiter im Betrieb zu halten. Eine repräsentative Befragung des IAB zeigt, in welchem Umfang Betriebe ältere Mitarbeiter halten möchten, wie oft dies gelingt und welche Maßnahmen hierfür erfolgversprechend sind.

Der demografische Wandel führt dazu, dass auf dem deutschen Arbeitsmarkt beständig mehr Erwerbspersonen das Rentenalter erreichen, als aus dem Bildungssystem neu ins Erwerbsleben eintreten (Fuchs et al. 2017). Zudem steigt das Durchschnittsalter der Er-

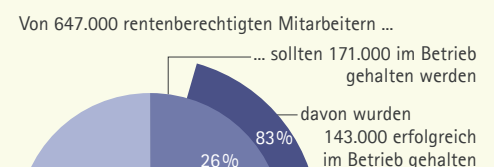
werbspersonen. Ältere Beschäftigte gewinnen für die Betriebe also an Bedeutung.

Vor diesem Hintergrund haben Czepek/Moczall/Weber (2015) untersucht, wie Betriebe auf die Rente mit 63 reagierten. Nach ihren Ergebnissen versuchten vor

Abbildung 1

Betriebe wollen ein Viertel der rentenberechtigten Mitarbeiter weiterbeschäftigen

Rentenberechtigte, zu haltende und erfolgreich gehaltene Mitarbeiter 2015, Angaben der Betriebe, Anteile in Prozent



Quelle: IAB-Stellenerhebung 2015.

© IAB

allem kleinere Betriebe, betroffene Beschäftigte zu halten, während größere Betriebe diese eher durch Externe ersetzen oder intern umstrukturieren. Zudem wollten solche Betriebe Ältere häufiger halten, die eine vergleichsweise höherqualifizierte Belegschaft haben oder in Branchen mit Rekrutierungsschwierigkeiten tätig sind. Wenn Mitarbeiter gehalten werden konnten, so erfolgte dies häufig durch kürzere oder flexiblere Arbeitszeiten, nachrangig durch Prämien oder höhere Entlohnung und den Ausbau des Gesundheitsschutzes.

Betriebe reagieren jedoch nicht nur auf Frühverrentungsoptionen; auch jenseits der Regelaltersgrenze können sie ein Interesse daran haben, Beschäftigte im Betrieb zu halten. So hat sich die

Erwerbstätigenquote der 65- bis 74-Jährigen zwischen 2002 und 2014 auf dem deutschen Arbeitsmarkt mehr als verdoppelt (Rhein 2016) – wenn auch auf einem noch niedrigen Niveau. Wollen rentenberechtigte Mitarbeiter länger arbeiten, kann sowohl aus Sicht der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber eine Weiterbeschäftigung im alten Betrieb verglichen mit einem Betriebswechsel von Vorteil sein, da betriebspezifisches Wissen und die Seniorität erhalten bleiben. Vor diesem Hintergrund untersuchen wir auf Basis der IAB-Stellenerhebung (vgl. Infokasten links), welche Betriebe wie häufig rentenberechtigte Mitarbeiter halten möchten, wie oft ihnen dies gelingt und welche Maßnahmen hierbei erfolgversprechend sind.

i IAB-Stellenerhebung

Die IAB-Stellenerhebung ist eine repräsentative Betriebsbefragung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, die jährlich im vierten Quartal schriftlich und jeweils im ersten, zweiten und dritten Quartal des Folgejahres telefonisch bei Arbeitgebern aller Wirtschaftsbereiche durchgeführt wird. An der schriftlichen Erhebung beteiligen sich jährlich zwischen 13.000 und 15.000 Betriebe, für die anschließenden telefonischen Befragungen werden davon jeweils etwa 9.000 Betriebe zufällig ausgewählt.

Tabelle 1

Betriebe mit rentenberechtigten Mitarbeitern, Halteversuche und erfolgreich gehaltene Mitarbeiter 2015

Anteile in Prozent

	Anteil der betroffenen Betriebe ¹⁾ an allen Betrieben	Anteil der zu haltenden Mitarbeiter an rentenberechtigten Mitarbeitern	davon:
			erfolgreich gehaltene Mitarbeiter
Gesamt	20	26	83
Wirtschaftszweig			
Kunst, Unterhaltung und Erholung	20	21	87
Information und Kommunikation	14	35	83
Gastgewerbe	18	32	83
Maschinen, Elektrotechnik, Fahrzeuge	29	27	86
Chemie, Kunststoff, Glas, Baustoffe	35	19	80
Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen	28	17	88
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	41	5	67
Betriebsgröße			
1 bis 49 Mitarbeiter	17	32	83
50 bis 249 Mitarbeiter	59	23	83
250 Mitarbeiter und mehr	74	11	84

¹⁾ Betroffene Betriebe sind solche, in denen in den letzten zwölf Monaten mindestens ein Beschäftigter rentenberechtigt war oder geworden ist.

Quelle: IAB-Stellenerhebung 2015.

© IAB

■ Ein Drittel der betroffenen Betriebe will rentenberechtigte Mitarbeiter halten

Aus hochgerechneten Angaben der Betriebe in der IAB-Stellenerhebung vom vierten Quartal 2015 ergibt sich, dass in den letzten zwölf Monaten 4,5 Mio. Mitarbeiter ausgeschieden sind – unabhängig davon, ob sie danach woanders beschäftigt waren oder nicht. Auf die „normale Verrentung“ entfielen dabei 293.000 Mitarbeiter, auf die „vorzeitige Verrentung“ 118.000. Das sind 6 bzw. 3 Prozent aller Abgänge.

Bei der IAB-Stellenerhebung im vierten Quartal 2015 wurden die Betriebe auch gefragt, ob sie in den letzten zwölf Monaten versucht haben, rentenberechtigte Mitarbeiter zu halten. Falls Letzteres zutraf, sollten die Betriebe angeben, wie viele der rentenberechtigten Mitarbeiter gehalten werden sollten und in wie vielen Fällen diese Bemühungen erfolgreich waren. In diesem Zeitraum waren hochgerechnet in 397.000 Betrieben 647.000 Mitarbeiter tätig, die rentenberechtigt waren oder geworden sind. Von diesen Betrieben versuchten 34 Prozent, rentenberechtigte Mitarbeiter zu halten, und zwar in 171.000 Fällen oder 26 Prozent der Fälle. In 83 Prozent der Halteversuche ist dies gelungen (vgl. **Abbildung 1**).¹

¹ Für die Abweichung zwischen den Abgängen, die sich aus diesen Angaben ergeben ($647.000 - 171.000 \times 0,83 = 505.070$), und den oben angegebenen Abgängen in normale oder vorzeitige Verrentung ($293.000 + 118.000 = 411.000$) kommen verschiedene Erklärungen infrage. So haben Betriebe die Angaben zu normalen und vorzeitigen Verrentungen möglicherweise nur auf sozialversicherungspflichtige Beschäftigte bezogen. Zudem ist denkbar, dass aufgrund des Wortlauts der Fragestellung zu Mitarbeitern, die „rentenberechtigt waren oder geworden sind“, ein größerer Personenkreis als bei den Abgängen in normale oder vorzeitige Verrentung erfasst wurde.

Die hohe Erfolgsquote ist möglicherweise darauf zurückzuführen, dass Betriebe in Fällen, in denen sie sich keine Chancen ausrechneten, erst gar nicht versucht haben, Mitarbeiter zu halten.

Tabelle 1 zeigt die betriebliche Betroffenheit, die Halteversuche und die Erfolge nach ausgewählten Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen. Dabei stellt sich heraus, dass die Öffentliche Verwaltung der Wirtschaftszweig mit dem höchsten Anteil an Betrieben mit rentenberechtigten Mitarbeitern ist (41 % aller Betriebe). Gleichzeitig wollen dort relativ wenige Betriebe (18 %) diese Mitarbeiter halten, und selbst diesen gelingt es in vergleichsweise niedrigen 67 Prozent der Fälle. Zum Vergleich: Im Wirtschaftszweig „Maschinen, Elektrotechnik, Fahrzeuge“ sind 29 Prozent aller Betriebe betroffen, von denen 43 Prozent rentenberechtigte Mitarbeiter halten wollen, was ihnen in 86 Prozent der Fälle gelingt.

Der Wunsch, Mitarbeiter zu halten, wird maßgeblich durch Fachkräfteengpässe bestimmt, welche insbesondere im Verarbeitenden Gewerbe eine Rolle spielen: Liegen Fachkräfteengpässe vor², so steigt die Wahrscheinlichkeit, rentenberechtigte Mitarbeiter halten zu wollen, statistisch hochsignifikant um 21 Prozentpunkte. Dagegen bestehen in der Öffentlichen Verwaltung zum einen kaum Fachkräfteengpässe, zum anderen gibt es nur begrenzte Möglichkeiten, geeignete Angebote zum Halten von Mitarbeitern zu machen.

Wenig überraschend ist, dass mit steigender Betriebsgröße auch die Betroffenheit wächst. Auch bezüglich der Haltewünsche ist die Betriebsgröße durchaus von Bedeutung: So versuchen größere Betriebe einen signifikant geringeren Anteil an rentenberechtigten Mitarbeitern zu halten als Kleinbetriebe (11 % in Großbetrieben versus 32 % der rentenberechtigten Mitarbeiter in Kleinbetrieben). Dies dürfte auch hier mit Rekrutierungsproblemen zusammenhängen: Kleinbetriebe haben tendenziell schlechtere Chancen, ausscheidende Mitarbeiter durch Neueinstellungen adäquat zu ersetzen. So endete 2015 in Kleinbetrieben ein Fünftel der Versuche, eine offene Stelle zu besetzen, mit einem erfolglosen

Suchabbruch; in großen Betrieben traf dies nur auf 4 Prozent aller Versuche zu.

Demgegenüber spielt die Betriebsgröße keine Rolle bei der Frage, ob rentenberechtigte Mitarbeiter gehalten werden können, wenn dies versucht wird.

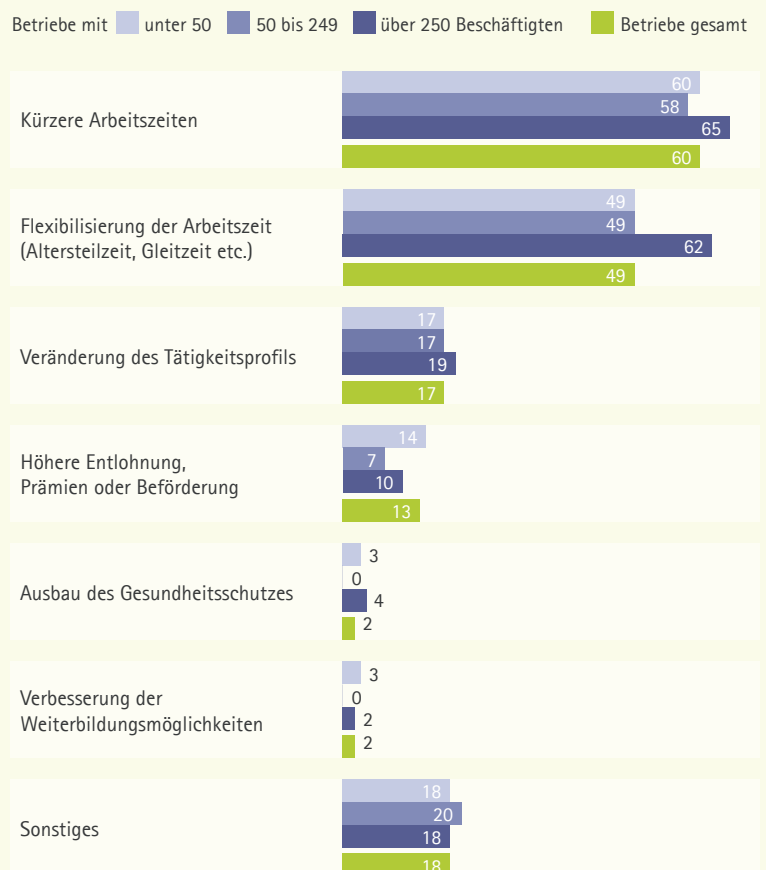
■ Vor allem mit kürzeren und flexibleren Arbeitszeiten bleiben Beschäftigte länger im Betrieb

Die Betriebe, denen es gelungen war, rentenberechtigte Mitarbeiter zu halten, konnten in der Befragung Angaben dazu machen, welche Angebote zum Erfolg führten. Nach den konkreten Maßnahmen gefragt, gab mit 60 Prozent die überwiegende Mehrheit der Betriebe kürzere Arbeitszeiten an, gefolgt von 49 Prozent der Betriebe, die rentenberechtigte Mitarbeiter mit einer Flexibilisierung der Arbeitszeit halten konnten (vgl. **Abbildung 2**). Diese Maßnahmen

Abbildung 2

Erfolgreiche Maßnahmen der Betriebe zum Halten von rentenberechtigten Mitarbeitern

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



Quelle: IAB-Stellenerhebung 2015.

© IAB

² Gemessen am Anteil der Betriebe, die bejaht haben, aufgrund zu weniger geeigneter Arbeitskräfte ihre wirtschaftlichen Möglichkeiten bzw. die gestellten Aufgaben nicht im vollen Umfang nützen/erfüllen zu können. Dieser Anteil beträgt 15 Prozent im Wirtschaftszweig „Maschinen, Elektrotechnik, Fahrzeuge“, 9 Prozent im Wirtschaftszweig „Information und Kommunikation“ und 3 Prozent im Wirtschaftszweig „Öffentliche Verwaltung“ (hochgerechnete Daten der IAB-Stellenerhebung 2015).

waren vor allem für größere Betriebe von Bedeutung. Kürzere Arbeitszeiten werden in Ostdeutschland signifikant häufiger (69 %) genannt als in Westdeutschland (57 %); Flexibilisierung der Arbeitszeit etwa 10 Prozent seltener (41 % versus 51 %; der Unterschied ist nicht statistisch signifikant).

Eine Veränderung des Tätigkeitsprofils stellte für insgesamt 17 Prozent der Betriebe ein erfolgreiches Instrument dar, während 13 Prozent der Betriebe mit einer höheren Entlohnung, Prämien oder einer Beförderung rentenberechtigte Mitarbeiter weiterbeschäftigen konnten. Letztere Maßnahmen sind häufiger in kleinen Betrieben von Bedeutung als in mittleren und großen. Dies spiegelt möglicherweise einen höheren Spielraum für Gehaltsverbesserungen aufgrund niedrigerer Ausgangslöhne oder eine flexiblere Entlohnung in kleinen Betrieben wider. Andere Maßnahmen wie der Ausbau des Gesundheitsschutzes sowie die Verbesserung von Weiterbildungsmöglichkeiten spielen nur eine untergeordnete Rolle.

Insgesamt bestätigen unsere Ergebnisse die Befunde von Czepek/Moczall/Weber (2015), dass zur Weiterbeschäftigung älterer Mitarbeiter hauptsächlich das Instrument kürzerer oder flexiblerer Arbeitszeiten zum Einsatz kommt. Die herausragende Bedeutung kürzerer Arbeitszeiten spiegelt sich in hohen Teilzeitquoten unter älteren Beschäftigten wider: So arbeiteten im Jahr 2014 unter den 60- bis 64-Jährigen 68 Prozent der Frauen und 33 Prozent der Männer in regulärer Teilzeit oder waren geringfügig beschäftigt. Höhere Anteile verzeichneten nur die jüngsten Altersgruppen: bei den Frauen die unter 20-jährigen und bei den Männern die unter 24-jährigen Beschäftigten (Stegmaier/Wanger 2017).

Die Ergebnisse decken sich zudem mit Befunden von Wanger und Weber (2016) zu altersspezifischen Arbeitszeitwünschen, wonach ältere männliche Beschäftigte in Vollzeit ihre Arbeitszeit häufiger reduzieren möchten als jüngere Beschäftigte.

■ Betriebe schätzen Maßnahmen des Flexirenten-Gesetzes überwiegend positiv ein

Das Flexirenten-Gesetz aus dem Jahr 2016 beinhaltet eine Reihe von weiteren Maßnahmen, welche die Beschäftigung von Personen im höheren Lebensalter attraktiver machen sollen. So verbessert das Gesetz unter anderem die Hinzuverdienstmöglichkeiten, wenn vor der Regelaltersgrenze eine Teilrente in Anspruch genommen wird, streicht die

Arbeitgeberbeiträge zur Arbeitslosenversicherung für Beschäftigte ab der Regelaltersgrenze und ermöglicht die Erhöhung von Rentenanwartschaften beschäftigter Rentner durch die Arbeitgeberbeiträge zur Rentenversicherung (Czepek/Weber 2015). Die Betriebe wurden gefragt, welche dieser Maßnahmen sie für geeignet halten, die Lebensarbeitszeit zu verlängern – zusätzlich zu Altersteilzeit, Lebensarbeitszeitkonten und Lockerung/Wegfall von Altersgrenzen in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen.

Die Teilrente soll eine parallele Erwerbstätigkeit zum Rentenbezug ermöglichen. In ihrer vorherigen Form wurde sie äußerst selten genutzt (Czepek/Weber 2015), da sie mit ihren starren Hinzuverdienstgrenzen einen nach oben deutlich begrenzten Zuverdienst erlaubte und so keinen Anreiz zur Erweiterung der Beschäftigung bot. Mit der aktuellen Reform zur Flexibilisierung des Übergangs in den Ruhestand werden diese Hinzuverdienstgrenzen gelockert und eine in der Arbeitszeit und Höhe der Einkommen flexible zusätzliche Erwerbstätigkeit gestattet.

Die Streichung der Arbeitgeberbeiträge für die Arbeitslosenversicherung folgt nach der Gesetzesänderung stärker dem Prinzip von Leistung und Gegenleistung: Vormalig wurden für Beschäftigte ab der Regelaltersgrenze weiterhin Beiträge für die Arbeitslosenversicherung durch die Arbeitgeber fällig, obwohl im Falle der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses Leistungen aus der Rentenversicherung und nicht aus der Arbeitslosenversicherung das entfallene Erwerbseinkommen ersetzen. Mit der Gesetzesänderung werden die Lohnnebenkosten für erwerbstätige altersrentenberechtigte Personen niedriger als für Personen vor der Regelaltersgrenze. Dies könnte für Betriebe die Beschäftigung eines über 65-Jährigen attraktiver machen als die eines 64-Jährigen. Angesichts der niedrigen Chancen Älterer ab 50 Jahren bis zur Regelaltersgrenze, neu eingestellt zu werden (Czepek/Moczall 2017), wird diese Maßnahme aufgrund eines möglichen Substitutionseffektes in der öffentlichen Debatte auch kritisch gesehen (z. B. AWO-Bundesverband 2016).

Das Flexirenten-Gesetz hat mit der Erhöhung von Rentenanwartschaften durch die Arbeitgeberbeiträge bei einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung von Rentnern einen zusätzlichen Anreiz für die Mitarbeiter geschaffen. Während bisher bereits Zuschläge anfielen, wenn Beschäftigte den Renteneintritt hinausschoben und weiter erwerbstätig blieben, können nun auch Rentenbezieher weiter Rentenanwartschaften erwerben, die ihr weiteres

Renteneinkommen erhöhen. Insbesondere für Personen mit einer niedrigen Rente, die sie bereits beziehen, ist es nun attraktiver, länger parallel zur Rente erwerbstätig zu sein.

Vor dem Auslaufen der Regelung zur geförderten Altersteilzeit wurde die Reduzierung der Arbeitszeit bei gleichzeitiger Neueinstellung oder Beschäftigung eines Auszubildenden staatlich gefördert. Meistens wurde die geförderte Altersteilzeitarbeit als Blockmodell mit einer Vollzeit-Erwerbsphase und einer anschließenden Freistellungsphase genutzt (Czepek 2017). Seit 2010 liegt die Regelung der Altersteilzeitarbeit in den Händen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Auch ohne Förderung gehört sie zu den beliebtesten Maßnahmen zur Flexibilisierung der Erwerbstätigkeit im Übergang in den Ruhestand (Fröhler/Fehmel/Klammer 2013).

Neben der Altersteilzeit können auch Lebensarbeitszeitkonten zur Flexibilisierung des Übergangs in den Ruhestand genutzt werden: Bei Betrieben, die dies anbieten, kann so Arbeitszeit über den gesamten Zeitraum der Beschäftigung angesammelt werden. Nicht nur im höheren Lebensalter ist es damit möglich, die Arbeitszeit ohne Lohneinbußen flexibel zu verkürzen.

Abbildung 3 stellt die Einschätzungen der Betriebe zu den genannten Maßnahmen zur Verlängerung der Lebensarbeitszeit dar. Von allen Maßnahmen wurden die Lockerung der Hinzuverdienstgrenzen in der Teilrente und die betriebliche Altersteilzeit am häufigsten als geeignet und besonders geeignet betrachtet. Von beiden Flexibilisierungsmaßnahmen profitieren sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer, da Betriebe den Bedarf an Arbeitskräften flexibel über die Arbeitszeit regulieren können und Beschäftigte wiederum die Option haben, ihre Arbeitszeit im Alter zu reduzieren.

Fast ebenso positiv wird der Wegfall der Beiträge zur Arbeitslosenversicherung für Betriebe bewertet. Etwas weniger häufig, aber immer noch mit einer Zustimmung von über der Hälfte der Betriebe, werden der Abbau von Altersgrenzen – welche teilweise die automatische Kündigung des Arbeitsvertrages zur Folge haben – und die Erhöhung der Rentenanwartschaften für die sozialversicherungspflichtig beschäftigten Rentner positiv eingeschätzt (vgl. **Abbildung 3**).

Als überwiegend ungeeignet wurde keine der Maßnahmen betrachtet. Immerhin 22 Prozent der Betriebe halten Lebensarbeitszeitkonten jedoch für nicht geeignet. Grund dafür kann der niedrige Ver-

breitungsgrad insbesondere in kleineren Betrieben sein (Ellguth/Gerner/Zapf 2013).

In weiteren Auswertungen konnte festgestellt werden, dass diejenigen Betriebe die Maßnahmen positiver bewerten, die nach eigener Angabe auch tatsächlich versuchten, rentenberechtigte Mitarbeiter zu halten. Die Häufigkeit der Antwort „besonders geeignet“ liegt um 5 bis 11 Prozentpunkte höher bzw. die der Antwort „ungeeignet“ entsprechend niedriger.

Über die Eignung einiger Maßnahmen zur Verlängerung der Lebensarbeitszeit und zur Flexibilisierung des Übergangs in den Ruhestand ist allerdings vielen Betrieben wenig bekannt: So geben Personalverantwortliche der Betriebe in einem Drittel der Fälle an, dass sie nicht wissen, wie geeignet die Lebensarbeitszeitkonten, der Wegfall der Arbeitslosenversicherungsbeiträge oder die Erhöhung der Rentenanprüche für die Verlängerung der Lebensarbeitszeit wären. Dies lässt erstens darauf schließen, dass die Eignung zunächst beobachtet werden muss und zweitens Informationen zu den erwarteten Wirkungen nicht vorlagen.

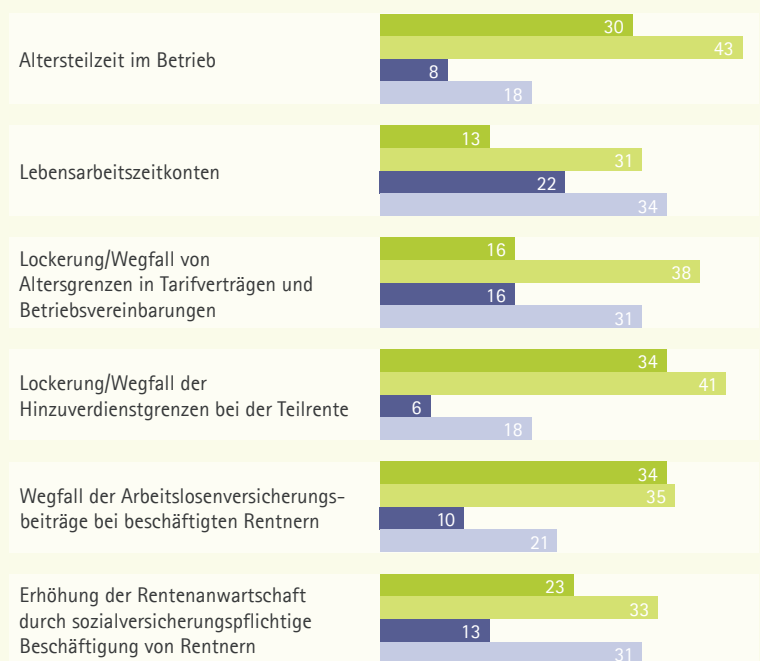
Abbildung 3

Einschätzung der Betriebe zu den Maßnahmen des Flexirenten-Gesetzes sowie zu weiteren Maßnahmen zur Verlängerung der Lebensarbeitszeit

Anteil der befragten Betriebe in Prozent

Folgende Maßnahmen halten die Betriebe für ...

■ besonders geeignet ■ geeignet ■ nicht geeignet ■ weiß nicht



Quelle: IAB-Stellenerhebung 2015.

© IAB

■ Fazit

Vor dem Hintergrund der Verknappung verfügbarer Arbeitskräfte in Zeiten des demografischen Wandels (Fuchs et al. 2017) wird es für Betriebe zunehmend wichtig, gut qualifiziertes Personal zu halten. Aus Sicht der Betriebe kann dies auch durch die Weiterbeschäftigung von älteren Mitarbeitern erreicht werden: 34 Prozent der Betriebe mit rentenberechtigten Mitarbeitern gaben an, dass sie diese im Jahr 2015 teilweise halten wollten. Signifikant häufiger versuchten Betriebe dies, wenn sie Arbeitskräfteengpässe am Arbeitsmarkt wahrnahmen. In durchschnittlich 83 Prozent der Fälle konnten Mitarbeiter im Jahr 2015 und damit schon vor Einführung der Flexirente erfolgreich im Betrieb gehalten werden. Es zeigt sich also, dass Betriebe sehr häufig in der Lage sind, rentenberechtigte Mitarbeiter weiterzubeschäftigen, wenn sie ein Interesse daran haben.

Zu diesem Erfolg trugen kürzere und flexiblere Arbeitszeiten bei, von denen gleichermaßen Arbeitgeber wie Arbeitnehmer profitieren können. Dieser Befund deckt sich mit den Ergebnissen aus der Forschung zur Teilzeitarbeit, wonach sich eine vergleichsweise hohe Teilzeitquote bei älteren Beschäftigten findet (Stegmaier/Wanger 2017).

Das Flexirenten-Gesetz von 2016 beinhaltet eine Reihe von weiteren Maßnahmen, welche die Beschäftigung von Personen im höheren Lebensalter attraktiver machen soll: Niedrigere Lohnnebenkosten für Betriebe, zusätzliche Rentenanwartschaften für Mitarbeiter und flexiblere Hinzuverdienstgrenzen sollen Anreize zur Verlängerung der Lebensarbeitszeit setzen. Diese Maßnahmen, die auch einem flexiblen Übergang in den Ruhestand dienen sollen, werden von den Betrieben überwiegend als geeignet und besonders geeignet eingeschätzt. Die meiste

Zustimmung erhielt die Lockerung der Hinzuverdienstgrenzen in der Teilrente und die Altersteilzeit. Dies deckt sich mit unseren Befunden zum Erfolg verschiedener Maßnahmen, die das Ziel haben, rentenberechtigten Mitarbeiter im Betrieb zu halten. Das lässt die Schlussfolgerung zu, dass das Flexirenten-Gesetz einen Beitrag zum flexiblen Übergang in den Ruhestand, zur Abmilderung eines Fachkräfteengpässes für Betriebe und zur Verlängerung der Lebensarbeitszeit leisten kann. Unter den erfolgversprechenden Maßnahmen finden sich vor allem jene, welche die Flexibilität im Arbeitsumfang sowohl für Arbeitgeber wie Arbeitnehmer erhöhen.

Bis zu einem Drittel der Betriebe konnten einige Maßnahmen in ihren Wirkungen jedoch noch nicht einschätzen. Daher erscheint es lohnend, Betriebe und Beschäftigte noch besser über verschiedene Möglichkeiten einer Verlängerung der Lebensarbeitszeit zu informieren.

Literatur

AWO-Bundesverband (2016): Stellungnahme anlässlich der öffentlichen Anhörung von Sachverständigen durch den Ausschuss für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestages am 17. Oktober 2016, Berlin.

Czepek, Judith (2017): Wohlverdienter Ruhestand für alle – eine Illusion? Sozialpolitische Schriften. Berlin: Duncker und Humblot.

Czepek, Judith; Moczall, Andreas (2017): Neueinstellung Älterer: Betriebe machen meist gute Erfahrungen. [IAB-Kurzbericht Nr. 8](#).

Czepek, Judith; Moczall, Andreas; Weber, Enzo (2015): [Rente mit 63 aus betrieblicher Sicht: Betroffenheit und Reaktionen](#). Wirtschaftsdienst, Jg. 95, H. 10, S. 716-718.



Judith Czepek
ist wissenschaftliche
Mitarbeiterin an der Universität
Göttingen.
judith.czepek@uni-goettingen.de



Prof. Dr. Nicole Gürtzgen
ist Leiterin des Forschungs-
bereichs „Arbeitsmarktprozesse
und Institutionen“ im IAB.
nicole.guertzgen@iab.de



Dr. Andreas Moczall
ist wissenschaftlicher
Mitarbeiter im Forschungs-
bereich „Arbeitsmarktprozesse
und Institutionen“ im IAB.
andreas.moczall@iab.de



Prof. Dr. Enzo Weber
ist Leiter des Forschungsbereichs
„Prognosen und
Strukturanalysen“ im IAB.
enzo.weber@iab.de

Czepek, Judith; Weber, Enzo (2015): Die Flexi-Rente als Instrument zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung. IAB-Stellungnahme Nr. 6.

Ellguth, Peter; Gerner, Hans-Dieter; Zapf, Ines (2013): Flexibilität für Betriebe und Beschäftigte: Vielfalt und Dynamik bei den Arbeitszeitkonten. IAB-Kurzbericht Nr. 3.

Fröhler, Norbert; Fehmel, Thilo; Klammer, Ute (2013): Flexibel in die Rente. Gesetzliche, tarifliche und betriebliche Perspektiven. Berlin: Edition Sigma.

Fuchs, Johann; Hummel, Markus; Hutter, Christian; Klinger, Sabine; Wanger, Susanne; Weber, Enzo; Zika, Gerd (2017): IAB-Prognose 2017: Der Arbeitsmarkt stellt neue Rekorde auf. IAB-Kurzbericht Nr. 9.

Rhein, Thomas (2016): Arbeiten im Rentenalter: Erwerbstätigkeit 65plus in Europa. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Aktuelle Berichte Nr. 25.

Stegmaier, Jens; Wanger, Susanne (2017): Teilzeitbeschäftigung. In: Arbeitsmarkt kompakt. Analysen, Daten, Fakten. IAB-Bibliothek 363, S. 41–42.

Wanger, Susanne; Weber, Enzo (2016): Erwerbspotenziale von Arbeitslosen und Erwerbstätigen: Das Stundenvolumen bringt zusätzliche Information. IAB-Kurzbericht Nr. 8.

ANZEIGE



<https://www.iab-forum.de/>

IAB-Forum

IAB-Forum geht online

Das IAB-Forum, das seit 2005 zweimal pro Jahr in gedruckter Form erschienen ist, ist seit Ende Juni 2017 online. Die Vorteile für Sie auf einen Blick:

- höhere Aktualität
- schneller, kostenloser und weltweiter Zugriff auf die Inhalte
- multimediales Zusatzangebot in Form von Videos, Audios oder interaktiven Grafiken
- Links auf weitere IAB-Publikationen.

Wie bisher bieten wir Ihnen wissenschaftlich fundierte, qualitätsgesicherte und sorgfältig redigierte Beiträge aus der gesamten Forschungsbreite des IAB – in einer auch für Praktikerinnen und Praktiker verständlichen Sprache.

