

# BETRIEBLICHE PRAXIS DER BESCHÄFTIGUNG IM RENTENALTER

Florian Blank, Wolfram Brehmer

## AUF EINEN BLICK

In jüngster Zeit ist wiederholt gefordert worden, gesetzliche und tarifliche Regelungen zur Weiterbeschäftigung von Personen im Rentenalter anzupassen. In diesem Report wird anhand von Daten der WSI-Betriebsrätebefragung analysiert, ob und wie Frauen und Männer im Rentenalter ihre Erwerbstätigkeit fortsetzen.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Weiterbeschäftigung von Rentnerinnen und Rentnern in mitbestimmten Betrieben bereits heute weit verbreitet ist: Zwar sind nur ein Prozent aller Beschäftigten im Rentenalter, aber knapp über 40 Prozent der Betriebe mit Betriebsrat haben zumindest einen Beschäftigten dieser Gruppe. Dabei finden sich deutliche

Unterschiede zwischen Branchen. Dies legt nahe, dass die betrieblichen Möglichkeiten und Notwendigkeiten sowie die Wünsche der Beschäftigten einen größeren Einfluss auf die Weiterbeschäftigung Älterer haben als gesetzliche oder tarifliche Regelungen.

In der Regel werden die Älteren abhängig beschäftigt. Häufig handelt es sich dabei um geringfügige und befristete Arbeit. Die Erwerbstätigkeit wird an die gewandelten Bedürfnisse von Arbeitgebern und Beschäftigten angepasst. Es gibt keine Anzeichen dafür, dass eine weitere Deregulierung der Beschäftigungsbedingungen oberhalb der Altersgrenze der Rentenversicherung notwendig ist.

<b>Auf einen Blick – 1</b>	
<b>1 Einleitung – 2</b>	
<b>2 Arbeits- und sozial-rechtlicher Hintergrund – 3</b>	
<b>3 Regelung des Übergangs in die Rente: Daten der WSI-Betriebsrätebefragung – 4</b>	
	<b>3.1 Verbreitung der Weiterbeschäftigung von Rentnerinnen und Rentnern – 5</b>
	<b>3.2 Multivariate Analyse – 6</b>
	<b>3.3 Verteilung der Beschäftigten – 6</b>
	<b>3.4 Weiterbeschäftigungsverhältnisse – 7</b>
	<b>4 Fazit – 9</b>

## 1 EINLEITUNG

Das Erreichen der Regelaltersgrenze der Rentenversicherung gilt gemeinhin als akzeptierter Ausstiegszeitpunkt aus dem Erwerbsleben. In letzter Zeit wurde jedoch mehrfach eine Erleichterung der (Weiter-) Beschäftigung im Rentenalter gefordert: „Lasst die Rentner arbeiten!“ (Richter/Wagner 2018). Regelungen, die der Arbeit von Rentnerinnen und Rentnern im Weg stünden, sollten abgebaut werden.<sup>1</sup> Dabei wurden bereits mit dem Flexirentengesetz ab dem Jahr 2017 die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Beschäftigung von Rentnerinnen und Rentnern gelockert.<sup>2</sup>

Forderungen nach einer Erleichterung der Weiterbeschäftigung werden unterschiedlich begründet. Aus Sicht der Arbeitgeber ist der – tatsächliche oder vermeintliche – Fachkräftemangel ein wichtiger Grund, der durch den Einsatz von Rentnerinnen und Rentnern gemildert werden soll. Die aktuelle Rechtslage erschwere laut Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft Rentnerarbeit jedoch (INSM 2018). Die unbefristete Beschäftigung älterer Menschen stelle für Arbeitgeber ein Risiko dar, daher sollten weitere Sonderregeln zur befristeten Beschäftigung von Rentnerinnen und Rentnern geschaffen werden (Richter/Wagner 2018). Aus Beschäftigtensicht werden unerfüllte Erwerbswünsche von Rentnerinnen und Rentnern festgehalten.<sup>3</sup> Untersuchungen der Motive von Rentnerinnen und Rentnern, nach der Altersgrenze weiterzuarbeiten, weisen sowohl auf soziale wie auch auf ökonomische Beweggründe hin.<sup>4</sup>

Adressat der Forderungen nach „flexibleren“ Regeln sind Staat, Tarifparteien und Betriebe. Meist sind die Forderungen allerdings allgemein gehalten. Richter und Wagner (2018) fordern speziell den Verzicht auf eine Obergrenze bei der Dauer und Zahl möglicher Befristungen von Arbeitsverträgen für Rentnerinnen und Rentner. Dadurch würde für beide Vertragsparteien Verlässlichkeit geschaffen. Für die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) würde die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer beispielsweise durch „die Beseitigung von arbeitsrechtlichen Hemmnissen bei der erneuten Beschäftigung von ehemaligen Mitarbeitern im Rentenalter“ erleichtert (BDA 2016: 59). Solche Vorschläge führen zu einem schlechteren Status der Beschäftigten im Rentenalter im Vergleich zu ihren jüngeren Kolleginnen und Kollegen. Darüber hinaus finden sich in der Debatte jedoch kaum konkrete Vorschläge.

Diese Debatte ist insofern erstaunlich, als dass schon heute arbeits- und sozialrechtlich nichts gegen eine Weiterbeschäftigung im Rentenalter spricht. In vielen Betrieben endet das Arbeitsverhältnis nicht automatisch mit Erreichen der Regelaltersgrenze. Aber auch bei einer automatischen Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann ein Vertrag verlängert oder neu abgeschlossen werden. Empirisch erhobene Daten zeigen, dass eine automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses keinen Einfluss auf die Weiterbeschäftigung von Rentnerinnen und Rentnern hat: Laut Betriebsrätebefragung des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) gibt es in Betrieben mit automatischer Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum Regelrentenalter nicht mehr oder weniger Rentnerarbeit als in anderen Betrieben. Auch aus anderen Blickwinkeln betrachtet zeigen die Daten, dass Weiterbeschäftigung von Rentnerinnen und Rentnern kaum von der rechtlichen Regulierung beeinflusst wird und damit Forderungen nach Sonderrechten für den Umgang mit der spezifischen Gruppe der Rentnerinnen und Rentner keine empirische Grundlage haben.

1 Vgl. Richter/Wagner (2018), INSM (2018).

2 Gesetz zur Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand und zur Stärkung von Prävention und Rehabilitation im Erwerbsleben (Flexirentengesetz) vom 8. Dezember 2016.

3 S. Anger et al. (2018), wobei in dieser Studie auch Altersrentenbezieher unterhalb der Regelaltersgrenze berücksichtigt werden.

4 S. Bäcker et al. (2017), Engstler/Romeu Gordo (2017), Burkert/Hochfellner (2014).

In diesem WSI-Report wird die Frage nach der Weiterbeschäftigung von Rentnerinnen und Rentnern in Betrieben mit Betriebsrat von unterschiedlichen Gesichtspunkten aus beleuchtet. Im Mittelpunkt stehen dabei

- die Regulierung des Übergangs an der Regelaltersgrenze,
- die Verbreitung der Weiterbeschäftigung im Alter und
- die Beschäftigungsformen.

Der Report bezieht sich ausschließlich auf den Personenkreis, der in dem Betrieb weiterarbeitet, in dem er bei Erreichen des Rentenalters beschäftigt war. Aufgrund des Fokus auf Weiterbeschäftigung werden keine Aussagen über Werkverträge mit Personen im Rentenalter oder über Arbeits- oder Werkverträge mit Personen im Rentenalter, die vor ihrer Rentenzeit nicht in dem Betrieb gearbeitet haben, gemacht. Die Analysen der für Deutschland repräsentativen Daten der WSI-Betriebsrätebefragung 2017 beschränken sich auf Betriebe mit mindestens 20 Beschäftigten und mit Betriebsrat. Weitere Informationen zur Datenerhebung finden sich im Anhang.

Eingangswort wird die aktuelle Rechtslage zur Beschäftigung nach der Regelaltersgrenze vorgestellt. Im Mittelteil des Reports werden die unterschiedlichen Formen von Rentnerarbeit empirisch dargestellt. Abgeschlossen wird der Report mit einer Diskussion, ob wirklich eine „Flexibilisierung“ der Arbeitsbedingungen von Rentnerinnen und Rentnern notwendig ist, oder ob die aktuell gültigen Regelungen bereits flexibel genug sind, sodass individuellen Beschäftigungswünschen Rechnung getragen werden kann, ohne dass kollektive Schutzvorschriften ausgehebelt werden müssen.

## 2 ARBEITS- UND SOZIAL-RECHTLICHER HINTERGRUND

Arbeitsrechtlich ist seit Mitte 2014 durch eine Änderung im Rahmen des RV-Leistungsverbesserungsgesetzes geregelt (§ 41 SGB VI), dass Arbeitsverhältnisse verlängert werden können, wenn Beschäftigte die Regelaltersgrenze erreichen.<sup>5</sup> Dies ist befristet und unbefristet möglich. Auch Kettenbefristungen sind erlaubt. Eine sachgrundlose befristete Neueinstellung von Rentnerinnen und Rentnern unmittelbar nach Renteneintritt beim gleichen Arbeitgeber ist allerdings weiterhin nicht möglich – wohl aber eine befristete Beschäftigung mit Sachgrund. Auch eine sachgrundlose befristete Neuein-

stellung bei einem anderen Arbeitgeber ist möglich. Zudem kann die Konstellation bestehen, dass ein befristet Beschäftigter nach der Regelaltersgrenze im Rahmen der Grenzen des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG) weiter befristet beschäftigt wird (Gesamtdauer von zwei Jahren; in diesem Zeitraum höchstens dreimalige Verlängerung des Arbeitsvertrags).

Für arbeitende Rentnerinnen und Rentner kann zudem die arbeitsrechtliche Sonderregel der § 14 III TzBfG relevant sein. Demzufolge sind ab Vollendung des 52. Lebensjahres nach mindestens vier Monaten Beschäftigungslosigkeit, Bezug von Transferkurzarbeitergeld oder Teilnahme an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch sachgrundlose Befristungen von bis zu fünf Jahren bzw. mehrere Befristungen bis zu einer Höchstdauer von fünf Jahren möglich.

Zu einer regulären Altersrente, die ab der Regelaltersgrenze bezogen wird, kann unbegrenzt hinzuverdient werden. Durch den Zuverdienst wird die Rente nicht gemindert.<sup>6</sup> Der Zuverdienst unterliegt wie die Rente der Einkommenssteuer und es werden Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung erhoben. Beiträge zur Rentenversicherung sind dagegen nur für die Arbeitgeber fällig, nicht jedoch für die Beschäftigten. So soll verhindert werden, dass die Beschäftigung von Rentnerinnen und Rentnern für Unternehmen finanziell attraktiver ist als die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von Personen, die keine Rente beziehen (Schmitz 2015: 4). Seit 2017 (Flexirentengesetz) können beschäftigte Rentnerinnen und Rentner auf die Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung verzichten und durch eigene Beiträge die Arbeitgeberbeiträge „aktivieren“, also volle Ansprüche erwerben.<sup>7</sup> Ebenfalls seit 2017 wird, auf fünf Jahre befristet, kein Arbeitgeberbeitrag zur Arbeitslosenversicherung mehr geleistet. Bei geringfügiger Beschäftigung neben dem Rentenbezug sind die Befreiung von Sozialversicherungsbeiträgen und pauschale Besteuerung über den Arbeitgeber möglich. Jenseits der Fortführung einer abhängigen Beschäftigung besteht die Möglichkeit, Personen als Selbstständige weiter zu beschäftigen. Dadurch kommen die Regelungen des TzBfG nicht zum Tragen. So können Sozialversicherungsbeiträge eingespart werden (vgl. Schmitz 2016: 12) – kann also Lohndumping betrieben werden.

<sup>6</sup> Höchstgrenzen beim Zuverdienst gibt es jedoch bei einem vorzeitigen Rentenbezug (Altersrente für langjährig Versicherte, für besonders langjährig Versicherte oder Altersrente für schwerbehinderte Menschen, Berufs- oder Erwerbsunfähige) oder bei Renten wegen Berufsunfähigkeit oder Erwerbsminderung. Da in diesem Report die Beschäftigung nach dem Regelrenteneintrittsalter im Mittelpunkt steht, werden diese Regelungen hier nicht weiter behandelt.

<sup>7</sup> Zu den Inhalten des Flexirentengesetzes s. im Detail Domnauer/Stosberg (2017).

<sup>5</sup> Die Regelungen sind durch ein Urteil des EuGH als europarechtskonform befunden worden – es läge keine Altersdiskriminierung vor (Haufe Online Redaktion 2018).

Die gesetzlichen Regeln ermöglichen also verschiedene Konstellationen der Weiterbeschäftigung von Rentnerinnen und Rentnern:

- eine automatische Fortführung des Arbeitsvertrags,
- eine explizite Vereinbarung über die (auch befristete) Fortführung des Arbeitsvertrags, die vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum Regelrentenalter abgeschlossen werden muss,
- eine unbefristete Neueinstellung,
- eine fortgesetzte befristete Beschäftigung im Rahmen der Höchstgrenzen des TzBfG,
- eine neue befristete Beschäftigung mit einem Sachgrund,
- eine sachgrundlose befristete Neueinstellung bei einem neuen Arbeitgeber
- sowie die Beschäftigung als Selbstständige.

### 3 REGELUNG DES ÜBERGANGS IN DIE RENTE: DATEN DER WSI-BETRIEBSRÄTEBEFRAGUNG

Die WSI-Betriebsrätebefragung 2017 zeigt, dass das Beschäftigungsende bzw. die Weiterbeschäftigung bei Erreichen der Regelaltersgrenze in Betrieben mit Betriebsrat und mindestens 20 Beschäftigten unterschiedlich geregelt ist. In zwei Drittel der Betriebe (65,6%) geben die Betriebsräte an, dass Regelungen existieren, durch die Arbeitsverhältnisse automatisch mit Erreichen des gesetzlichen Renteneintrittsalters enden. Eine explizite Kündigung durch Arbeitgeber oder Beschäftigte ist in diesen Fällen also nicht notwendig. Aus Sicht der Arbeitgeber greift damit kein Kündigungsschutz und Klagen wegen Altersdiskriminierung sind nicht zu befürchten. Grundlage dieses Automatismus können entsprechende Regeln in Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsverträgen sein, die auf die Regelaltersgrenze Bezug nehmen.<sup>8</sup> Diese Regelungen beruhen nach Aussage der Betriebsräte zu einem Großteil auf individuellen Arbeitsverträgen (72,6%) und Tarifverträgen (53,6%). Betriebsvereinbarungen sind nur in 18,5% der Betriebe Regelungsgrundlage.

<sup>8</sup> So besagt z. B. der § 17 (6) des Manteltarifvertrags Angestellte für die Bekleidungsindustrie Baden-Württemberg: „Das Arbeitsverhältnis endet spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer die für ihn gültige Regelaltersgrenze erreicht hat, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Ebenso endet das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung auch vor Erreichen der für ihn gültigen Regelaltersgrenze mit Ablauf des Kalendermonats, in dem er eine Vollrente wegen Alters oder unbefristete Rente wegen voller Erwerbsminderung bezieht.“

41,4% der Betriebe beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über den Zeitpunkt des gesetzlichen Renteneintrittsalters hinaus – gegebenenfalls auch nur eine Einzelperson wie etwa einen Geschäftsführer.<sup>9</sup> Der Anteil dieser Beschäftigten an allen Beschäftigten beträgt 1,3% bezogen auf die betroffenen Betriebe und 0,6% bezogen auf alle Betriebe. Für die Praxis der Beschäftigung von Personen im Rentenalter spielt es keine Rolle, ob die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Erreichen des gesetzlichen Rentenalters ohne Kündigung geregelt ist. 40,9% der Betriebe, in denen eine automatische Beendigung von Arbeitsverhältnissen existiert, haben Beschäftigte im Rentenalter im Vergleich zu 42,3% der Betriebe, die keine solche Regelung haben. Auch bezogen auf die Beschäftigtenanteile gibt es keine signifikanten Unterschiede. Hier sind es 0,6% der Beschäftigten in Betrieben mit automatischer Beendigung von Arbeitsverhältnissen im Rentenalter im Vergleich zu 0,5% in Betrieben, die keine automatische Beendigung von Arbeitsverhältnissen haben. Das heißt, dass die arbeitsrechtliche Regelung, bei einer automatischen Beendigung des Arbeitsverhältnisses den Arbeitsvertrag rechtzeitig verlängern zu müssen, keine Auswirkungen auf den Umfang der Weiterbeschäftigung von Personen im Rentenalter hat.

Regelungen, die die Weiterbeschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern über den Zeitpunkt des gesetzlichen Renteneintrittsalters hinaus vorsehen, existieren nur in rund 11,2% der Betriebe. Es handelt sich hier um Regelungen in den Arbeitsverträgen (44,9%), Betriebsvereinbarungen (36,4%) und zu einem geringeren Maße in Tarifverträgen (19,6%). Die Analyse zeigt, dass unter den 11,2% der Betriebe, die über eine Regelung zur Weiterbeschäftigung verfügen, auch 76% der Betriebe Beschäftigte im Rentenalter haben. Die Regelungsdichte und der Anteil von Beschäftigten im Rentenalter sind also positiv korreliert. Ob die betriebliche Praxis einer stärkeren Beschäftigung von Älteren die Ausarbeitung von Regelungen fördert oder vorhandene Regelungen zu einer Weiterbeschäftigung Älterer führen, lässt sich mit den vorliegenden Daten nicht bestimmen. Allerdings ist der Effekt der kollektiven Regelungen letztendlich begrenzt: Denn umgekehrt verfügen nur 21% der Betriebe, die ältere Personen beschäftigten, über spezifische Regelungen. Da – wie oben geschildert – 41,4% der Betriebe Beschäftigte im Rentenalter haben, muss die Weiterbeschäftigung damit als größtenteils individualvertraglich reguliert gelten, selbst in mitbestimmten Betrieben.

<sup>9</sup> Die Daten lassen keine Schlüsse zu, ob es sich bei den Personen um Bezieherinnen und Bezieher von Renten handelt, um Personen, die den Bezug ihrer Altersrente aufgeschoben haben, oder um Personen, die keinen Anspruch auf eine Rente haben.

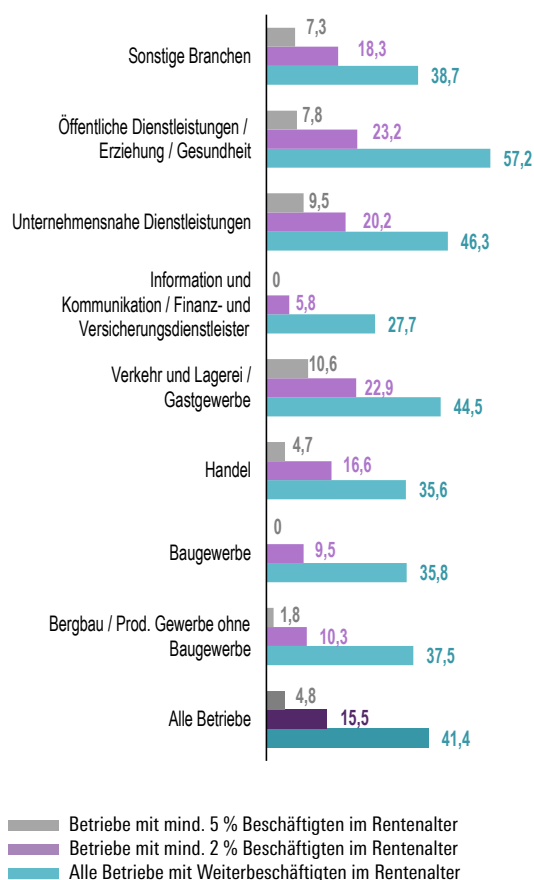
### 3.1 Verbreitung der Weiterbeschäftigung von Rentnerinnen und Rentnern

Die rechtlichen Rahmenbedingungen stehen also einer Beschäftigung im Rentenalter nicht entgegen und die konkrete Ausgestaltung der Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt zu keinen signifikanten Unterschieden im Umfang der Beschäftigung. Die Daten der WSI-Betriebsrätebefragung zeigen für Betriebe ab 20 Beschäftigten und mit Betriebsrat zwischen Branchen und anderen Betriebsgruppen deutliche Unterschiede bei der Weiterbeschäftigung von Personen im Rentenalter. Das weist darauf hin, dass diese Weiterbeschäftigung offensichtlich vor allem von den Bedürfnissen und Möglichkeiten der Betriebe einerseits und der Beschäftigten andererseits abhängt, weniger von allgemeinen Regelungen.

Abbildung 1

#### Anteil der Betriebe mit Weiterbeschäftigten im Rentenalter an allen Betrieben nach Branche: Nutzerbetriebe, Betriebe mit hohem und sehr hohem Anteil von Beschäftigten im Rentenalter

Angaben in Prozent



Nur Betriebe ab 20 Beschäftigten mit Betriebsrat

Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2017



Unterschiede zeigen sich zwischen den Branchen, die vermutlich verschieden ausgeprägte Möglichkeiten des Einsatzes älterer Personen aufweisen (Abb. 1, vgl. auch Tab 1 im Anhang). Die Spannweite reicht dabei von 27,7% der Betriebe in der Branche „Informations- und Kommunikations-/Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“ bis zur Branche „öffentliche Dienstleistungen, Erziehung, Gesundheit“, in der mit 57,2% mehr als doppelt so viele Betriebe Personen im Rentenalter weiterbeschäftigen.

Auch beim Umfang der Beschäftigung zeigen sich Unterschiede zwischen den Branchen (vgl. Tab 3 im Anhang): Im Baugewerbe machen Weiterbeschäftigte 0,1% der Beschäftigten aus gegenüber 1,1% in der Branche „öffentliche Dienstleistungen/Erziehung/Gesundheit“. Bezogen nur auf Betriebe mit Weiterbeschäftigten schwanken die Werte zwischen 0,7% (Information und Kommunikation/Finanz- und Versicherungsdienstleister) und 2,0% aller Beschäftigten (unternehmensnahe Dienstleistungen).

Bei größeren Betrieben ist die Weiterbeschäftigung von Personen im Rentenalter relativ häufiger festzustellen als in kleineren Betrieben. Betrachtet man statt den Betriebs- die Beschäftigtenanteile wird jedoch klar, dass im Verhältnis gesehen die Weiterbeschäftigung im Rentenalter in kleinen Betrieben häufiger vorkommt als in großen Betrieben. Das heißt, dass kleine Betriebe zwar seltener Personen im Rentenalter beschäftigten, wenn sie es aber tun, weisen sie – relativ zu ihren Gesamtbeschäftigten – einen höheren Anteil an Weiterbeschäftigten im Rentenalter auf. Zwischen west- und ostdeutschen Betrieben zeigen sich keine deutlichen Unterschiede.

Welche Betriebe beschäftigten in besonders hohem Maße Rentner? 15,5% der Betriebe beschäftigten mindestens 2% Rentnerinnen und Rentner unter ihren Gesamtbeschäftigten, 4,8% der Betriebe beschäftigten mindestens 5% (vgl. Tab. 1, Spalten 2 und 3 im Anhang).<sup>10</sup> Es zeigt sich, dass Betriebe mit einem hohen oder sehr hohen Anteil von weiterbeschäftigten Personen im Rentenalter nicht nur relativ häufiger kleinere Betriebe sind. Sie sind zudem auch vermehrt in bestimmten Branchen anzutreffen: Das betrifft insbesondere die Branche „Verkehr und Lagerei/Gastgewerbe“, wo 10,6% der Betriebe über 5% Beschäftigte im Rentenalter aufweisen, sowie die unternehmensnahen Dienstleistungen und den Bereich „öffentliche Dienstleistungen/Erziehung/Gesundheit“.

Unterschiede zeigen sich schließlich auch bei Berücksichtigung der Tarifbindung: Ist ein Betrieb an einen Flächentarifvertrag gebunden, kommt eine Beschäftigung von Personen im Rentenalter signifikant seltener vor (37,0% der Betriebe) als

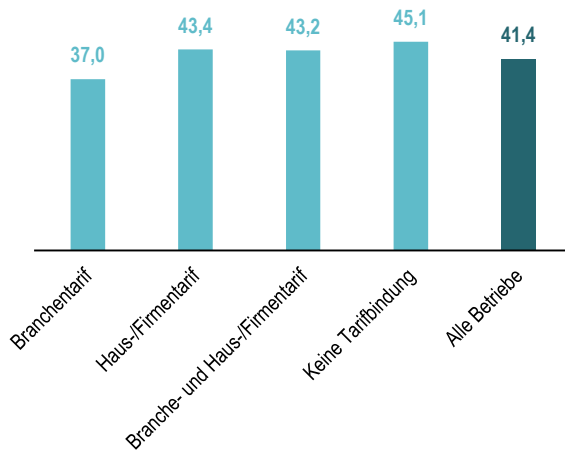
<sup>10</sup> Aus der Analyse wurden drei Betriebe mit nicht plausiblen Angaben ausgeschlossen.

in Betrieben, die an einen Haus- oder Firmentarifvertrag ( 43,4%), an einen Flächen- und Haustarif (43,2%) gebunden oder nicht tarifgebunden sind (45,1%) (Abb. 2 und 3).

Abbildung 2

### Betriebe mit Weiterbeschäftigung im Rentenalter nach Tarifbindung

Angaben in Prozent



Nur Betriebe ab 20 Beschäftigten mit Betriebsrat

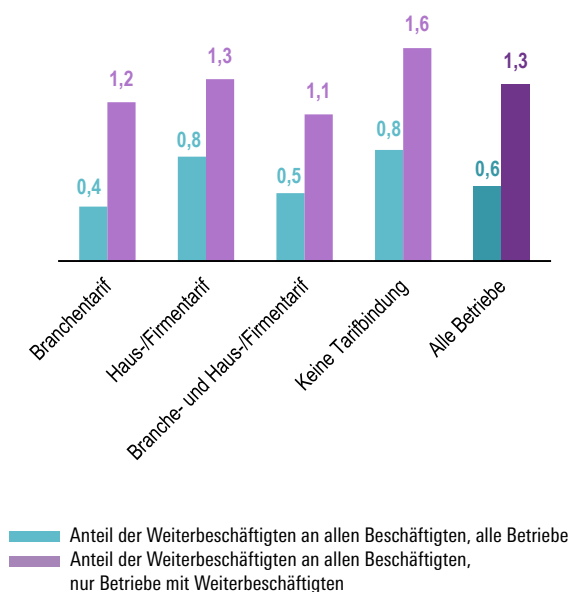
Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2017

WSI

Abbildung 3

### Anteil der Weiterbeschäftigten im Rentenalter an allen Beschäftigten nach Tarifbindung

Angaben in Prozent



Nur Betriebe ab 20 Beschäftigte mit Betriebsrat

Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2017

WSI

Da die Weiterbeschäftigung von Personen im Rentenalter – wie oben gezeigt wurde – nicht durch verschiedene Regelungen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses beeinflusst wird, kann über die Gründe nur spekuliert werden. Möglicherweise besteht von Seiten der Arbeitgeber weniger Bedarf, da sich die Tarifbindung positiv auf die Bindung und Gewinnung neuer (jüngerer) Mitarbeiter auswirken könnte. Auf Seiten der Beschäftigten könnten Tariflöhne zu Renten in einer Höhe führen, die Erwerbstätigkeit im Alter weniger relevant machen.

## 3.2 Multivariate Analyse

Eine Regressionsanalyse bestätigt diese Ergebnisse. Sie zeigen, dass Branchentarifverträge und Haus-/Firmentarifverträge einen negativen Einfluss auf die Weiterbeschäftigung Älterer haben (vgl. Tab. 2 im Anhang). In der Regressionsanalyse haben Betriebsvereinbarungen zu den Arbeitsbedingungen älterer Beschäftigter keinen signifikanten Einfluss auf die Beschäftigung. Es zeigen sich zudem Brancheneffekte – also eine höhere Wahrscheinlichkeit der Beschäftigung von Rentnerinnen und Rentnern – insbesondere für die Branche „öffentliche Dienstleistungen/Erziehung/Gesundheit“. Weitere Brancheneffekte bestehen mit Blick auf die Betriebe mit mindestens 2% bzw. 5% Beschäftigten im Rentenalter. Das betrifft neben den öffentlichen Dienstleistungen die Branchen „Handel“, „Verkehr und Lagerei/Gastgewerbe“, „unternehmensnahe Dienstleistungen“ und „sonstige Branchen“ (Referenz: „Produzierendes Gewerbe und Bergbau“).

## 3.3 Verteilung der Beschäftigten

Die Mehrheit der Beschäftigten im Rentenalter arbeitet in Betrieben mittlerer Größe (Größenklasse 200-499 Beschäftigte), gefolgt von den Großbetrieben (ab 2.000 Beschäftigte; vgl. Tab. 3, Spalte 3 im Anhang). Bezogen auf Branchen arbeitet die Mehrheit der Beschäftigten im Bereich „öffentliche Dienstleistungen/Erziehung/Gesundheit“ (30,1%) und in den unternehmensnahen Dienstleistungen (25,4%; Abb. 4). Dieser starke Fokus auf Beschäftigung im Dienstleistungssektor entspricht bisherigen Forschungsergebnissen (Bäcker et al. 2015: 10).

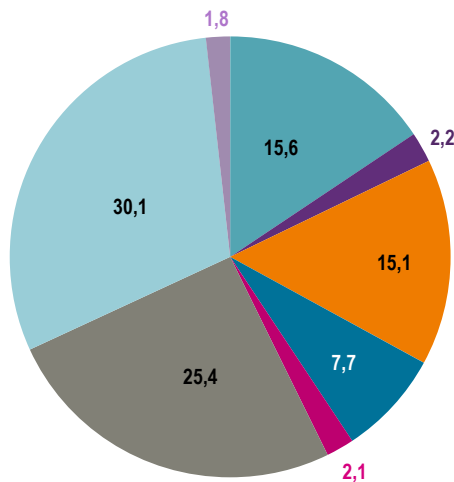
68,5% der Rentnerbeschäftigung findet in tarifgebundenen Betrieben (Flächen- und Firmentarifverträge) statt. Die meisten Rentner arbeiten in Betrieben, in denen die Arbeitsbedingungen älterer Beschäftigter nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sind (84,0%). Das heißt, dass zwar auf betrieblicher Ebene Beschäftigung im Rentenalter umso seltener vorzukommen scheint, je stärker der Betrieb reguliert ist, Beschäftigte aber meist unter Bedingungen arbeiten, die eine tarifliche Rahmung, nicht aber betriebspezifische Regulierung ihrer spezifischen Arbeitsbedingungen vorsehen.



Abbildung 4

### Verteilung der Weiterbeschäftigten im Rentenalter nach Branchen

Angaben in Prozent



- Bergbau/Produzierendes Gewerbe ohne Baugewerbe
- Baugewerbe
- Handel
- Verkehr und Lagerei/Gastgewerbe
- Information u. Kommunikation/Finanz- u. Versicherungsdienstleister
- Unternehmensnahe Dienstleistungen
- Öffentliche Dienstleistungen/Erziehung/Gesundheit
- Sonstige Branchen

Nur Betriebe ab 20 Beschäftigte mit Betriebsrat

Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2017

**WSI**

Wenig überraschend hängt die Weiterbeschäftigung von Personen im Rentenalter somit von einer Vielzahl von Faktoren ab. Insbesondere die Unterschiede zwischen den Branchen zeigen, dass die Weiterbeschäftigung nicht so sehr durch das rechtliche „Dürfen“ bestimmt ist, sondern vielmehr die betrieblichen Bedingungen eine Rolle spielen. Das dürfte nicht zuletzt das Vorhandensein von Beschäftigungsmöglichkeiten für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer betreffen – was sowohl den Fähigkeiten der Personen im Rentenalter entsprechende Arbeitsplätze betrifft, als auch ihre Wünsche, was die Beschäftigungsbedingungen (etwa bezüglich der Arbeitszeit) angeht.

### 3.4 Weiterbeschäftigungsverhältnisse

2017 war die Mehrheit (60,0%) der Erwerbstätigen im Alter von 65 und älter abhängig beschäftigt, wie Daten des Statistischen Bundesamtes zeigen (Destatis 2018). 2005 waren es nur 46,5% – der Anteil ist also über die Zeit gestiegen.<sup>11</sup> Die Höhe des

Anteils der Selbstständigen unter den Erwerbstätigen im Alter (40,0%) übertrifft die des Anteils der Selbstständigen an den Erwerbstätigen vor dem Renteneintritt jedoch bei Weitem. Darin spiegelt sich mutmaßlich nicht nur ein unterschiedliches Verhalten von Selbstständigen und abhängig Beschäftigten im Altersübergang, sondern auch ein Übergang aus abhängiger Beschäftigung in die Selbstständigkeit, wenn etwa Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Ausscheiden aus dem Betrieb weiter durch Werkverträge an das Unternehmen gebunden werden.

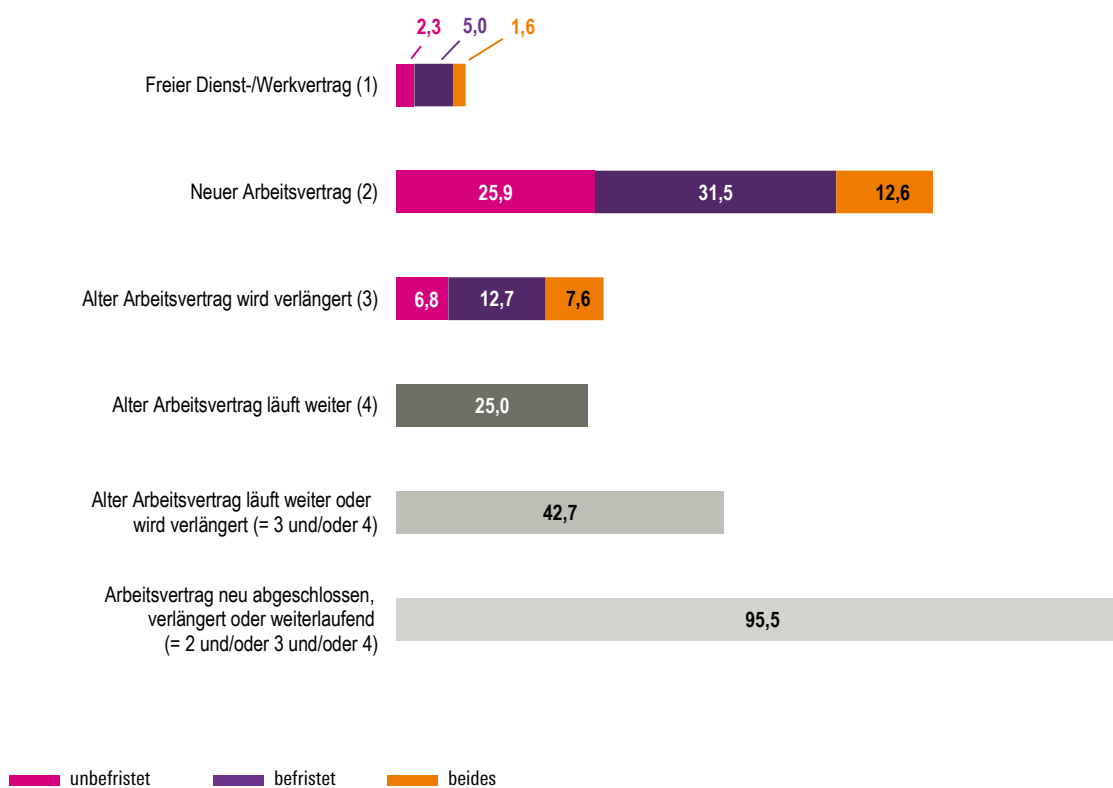
Mit den Daten der Betriebsrätebefragung lassen sich keine vergleichbaren Aussagen auf Beschäftigtenebene machen. Dennoch weisen die Daten daraufhin, dass Selbstständigkeit nur eine untergeordnete Rolle spielt. In der Betriebsrätebefragung 2017 wurde auf betrieblicher Ebene erhoben, wie die Weiterbeschäftigung über das Renteneintrittsalter hinaus vertraglich umgesetzt wird. Die Angaben zu den Vertragstypen beziehen sich jedoch nicht auf einzelne Beschäftigte, sondern darauf, ob bestimmte Vertragsformen in einem Betrieb Anwendung finden oder nicht. Es gibt keine Information darüber, auf wie viele Beschäftigte in den Betrieben sich diese Nutzung jeweils erstreckt. Unterschieden wurde, ob ursprüngliche Arbeitsverträge im Rentenalter weiterlaufen, ob alte Arbeitsverträge verlängert werden, ob neue Arbeitsverträge mit Beschäftigten im Rentenalter geschlossen werden und ob Werk- oder Dienstverträge genutzt werden. Daran anschließend wurde erfragt, ob es sich jeweils um befristete oder unbefristete Verträge handelt.

Deutlich wird, dass Formen des Arbeitsvertrages (als Fortführung des alten oder als neuer Arbeitsvertrag) in deutlich mehr Betrieben für die Weiterbeschäftigung genutzt werden als freie Dienst- oder Werkverträge. 95,5% der Betriebe beschäftigen Rentnerinnen und Rentner mittels Arbeitsvertrag weiter, nur 8,9% der Betriebe nutzen Werk- und/oder Dienstverträge (Mehrfachnennung möglich). Während also aus der Gesamtperspektive auf erwerbstätige Personen im Rentenalter Selbstständigkeit eine große Rolle spielt, ist dies aus Sicht der mitbestimmten Betriebe die deutlich seltener genutzte Option.<sup>12</sup> Ein differenzierter Blick auf die Arbeitsverträge zeigt, dass für die Betriebe der Abschluss eines neuen Arbeitsvertrags das Mittel der Wahl ist: In 70,2% der Betriebe geben Betriebsräte an, dass dieses Instrument – ggf. neben anderen – genutzt wird.

<sup>11</sup> Wobei nach Bäcker/Schmitz (2017) und Schmitz (2015: 7) Zahl und Quote der abhängig Beschäftigten erheblich höher liegen dürften

<sup>12</sup> Die spezifische Grundgesamtheit und die Erhebungsmethode müssen bei der Interpretation dieser Befunde Berücksichtigung finden. So kann eine unterschiedliche Situation bei Betrieben mit Betriebsrat gegenüber Betrieben ohne Betriebsrat vorliegen. Zudem könnten Betriebsräte weniger gut über eine Weiterbeschäftigung von Personen im Rentenalter mittels Selbstständigkeit informiert sein, als über die Weiterbeschäftigung mittels Arbeitsverträgen.

**Betriebe nutzen folgende Vertragsarten, um Personen nach dem Renteneintrittsalter weiter zu beschäftigen:**  
Betriebsanteile, Mehrfachnennung möglich; Angaben in Prozent



Nur Betriebe ab 20 Beschäftigte mit Betriebsrat und Weiterbeschäftigten

Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2017

**WSI**

Wie Abb. 5 verdeutlicht, nutzen Betriebe sowohl bei abhängiger als auch bei selbstständiger Weiterbeschäftigung häufiger befristete Verträge als unbefristete.<sup>13</sup>

Bei befristeten Verträgen wird dabei in der Regel kein Höchstalter festgelegt (88% nein, 6% ja, 6% teils/teils bei Vorliegen von befristeten Verträgen). Der überwiegende Teil dieser Verträge ist auf ein Jahr (68%) oder zwei Jahre (26%) befristet. Kein Betrieb in dem untersuchten Sample nutzte befristete Verträge mit einer Laufzeit von mehr als fünf Jahren.

Bäcker und Schmitz (2017) weisen darauf hin, dass Beschäftigte ab 65 Jahren überwiegend in Teilzeit arbeiten. Es handele sich bei der Beschäftigung Älterer überwiegend um geringfügige Beschäftigungsverhältnisse. Die WSI-Betriebsräte-

befragung relativiert diese Aussage jedoch etwas. Aus Sicht der Betriebe, die Personen im Rentenalter weiter beschäftigen, ist die Nutzung von geringfügiger Beschäftigung polarisiert. Während in 37,7% dieser Betriebe alle abhängig Beschäftigten im Rentenalter geringfügig beschäftigt sind, wird für 35,5% der Betriebe angegeben, dass dies gar nicht vorkommt. Werden diese Zahlen in Beziehung zur Zahl der beschäftigten Personen im Rentenalter gesetzt, zeigt sich, dass 30,6% der Weiterbeschäftigten geringfügig beschäftigt sind, 19,3% nicht geringfügig beschäftigt werden, während die verbleibenden 50,7% in Betrieben arbeiten, in denen beide Optionen genutzt werden (Abb. 6).

In Betrieben, in denen geringfügige Beschäftigung bei mehr als nur einer Minderheit der Beschäftigten genutzt wird (was 57,7% der Betriebe entspricht, vgl. Abb. 6), wird von 81% der Betriebsräte angegeben, dass es sich hierbei um neue Geringfügigkeit handelt, mutmaßlich also um eine Verringerung der Arbeitszeit.

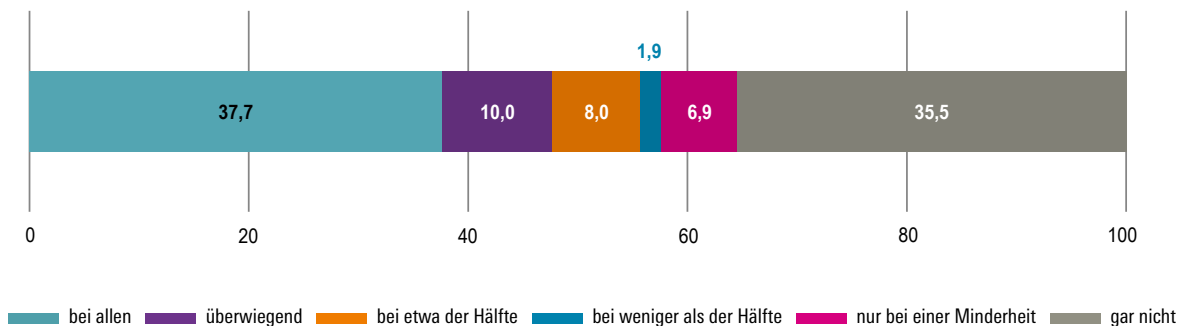
Aus den Daten der WSI-Betriebsrätebefragung ergibt sich damit, dass bei der Weiterbeschäftigung von Personen im Rentenalter deren Beschäftigtenstatus in der Regel nicht verändert wird, die Arbeitsbedingungen aber gegebenenfalls angepasst werden. Zwar lassen die Daten keinen Schluss zu,

<sup>13</sup> Es muss sich dabei aus rechtlichen Gründen um sachlich begründete Befristungen handeln oder um die Weiterführung bereits vorher befristeter Beschäftigungsverhältnisse im Rahmen der Höchstgrenzen des TzBfG. Eine Weiterbeschäftigung im Anschluss an ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, die sachgrundlos befristet ist, ist nicht erlaubt (s. o.).



### Handelt es sich bei den Weiterbeschäftigten um geringfügige Beschäftigung?

Betriebsanteile, Angaben in Prozent



Lesehilfe: In 10 % der Betriebe sind die Weiterbeschäftigten „überwiegend“ geringfügig beschäftigt.

Nur Betriebe ab 20 Beschäftigte mit Betriebsrat und Weiterbeschäftigten; ohne Betriebe mit ausschließlich selbständig Weiterbeschäftigten.

Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2017

**WSI**

ob geringfügige Beschäftigung nach dem Renteneintrittsalter häufiger vorkommt als unter jüngeren Beschäftigten. Dies lässt sich auf Grundlage anderer Datenquellen vermuten (Bäcker et al. 2017). Und auch wenn geringfügige Beschäftigung in mehr als einem Drittel der Betriebe bei der Weiterbeschäftigung der Rentnerinnen und Rentner gar keine Rolle spielt, handelt es sich dort, wo sie vorkommt, häufig um neue Geringfügigkeit, also eine Anpassung der Arbeitsbedingungen.

## 4 FAZIT

Die Daten der WSI-Betriebsrätebefragung legen mehrere Schlussfolgerungen nahe, die aktuelle Forderungen nach einer Erleichterung der Beschäftigungsbedingungen für Rentnerinnen und Rentner relativieren:

- 1 Für Betriebe bestehen offensichtlich keine Hindernisse, Menschen im Rentenalter weiter zu beschäftigen. 41,4% der Betriebe mit Betriebsrat tun dies bereits. Insgesamt machen die Weiterbeschäftigten nur einen sehr kleinen Anteil an allen Beschäftigten aus.
- 2 Die Unterschiede zwischen den Branchen und der Höchstwert von 57,2% der Betriebe mit weiterbeschäftigten Personen im Rentenalter in der Branche „öffentliche Dienstleistungen, Erziehung, Gesundheit“ zeigen, dass die Weiterbeschäftigung den betrieblichen Notwendigkeiten und Möglichkeiten im Zusammenspiel mit den Wünschen der Beschäftigten zu folgen scheint. Das deutet daraufhin, dass die gesetzlichen Regeln weniger Einfluss auf die Weiterbeschäftigung haben als die betrieb-

lichen Eigenschaften. Dass die bestehenden gesetzlichen Regeln oder tarifliche Normen hinderlich sind, ist auf dieser Grundlage nicht festzustellen, zumal auch die Regulierung des Altersübergangs keinen signifikanten Einfluss auf die Weiterbeschäftigung hat.

- 3 Festzuhalten ist auch, dass der Abschluss eines neuen (mehrheitlich befristeten) Arbeitsvertrags für deutlich mehr Betriebe eine Option darstellt als die Verlängerung oder Fortführung des alten. Die Anpassung des Beschäftigungsverhältnisses an die gewandelten Bedürfnisse beider Seiten ist damit die Realität. Selbstständigkeit ist in den befragten Betrieben nicht dominant, vielmehr stellt aus Betriebssicht abhängige Beschäftigung das Mittel der Wahl zur Weiterbeschäftigung dar. Dabei sind Befristung und Geringfügigkeit die zentralen Merkmale, ohne dass die geringfügige Beschäftigung dominiert. Es handelt sich größtenteils um neue geringfügige Beschäftigung.

Damit zeigt sich, dass die bisherige Praxis der Regulierung offensichtlich ausreichend Möglichkeiten bietet, um den Bedürfnissen sowohl der Betriebe als auch der Beschäftigten nachzukommen. Eine weitere Deregulierung oder Neufassung des Ruhestands scheint damit aus unserer Perspektive unnötig. Forderungen nach einer (noch) einfacheren Weiterbeschäftigung von Rentnerinnen und Rentnern haben keine empirische Fundierung, sondern spiegeln vielmehr eine Grundhaltung wider, die „Flexibilisierung“ und Selbstbestimmung im Altersübergang per se gutheißt. Außer Acht gelassen wird dabei, dass es häufig weniger um die Selbstbestimmung der Beschäftigten als vielmehr um die Ausweitung der Handlungsmöglichkeiten der Arbeitgeber zu gehen scheint.

Eine Deregulierung der Beschäftigung von Rentnerinnen und Rentnern auf betrieblicher, tariflicher oder auch staatlicher Ebene wie etwa die weitere Erleichterung der sachgrundlosen Befristung ist nicht nur überflüssig – schlimmstenfalls trägt sie zu einer Delegitimierung des Ruhestands als Lebensphase ohne Zwang zur Erwerbsarbeit bei sowie zur Schaffung eines schlechteren Beschäftigtenstatus. Die Schutzwirkung des Arbeitsrechts muss aber für Rentnerinnen und Rentner ebenso wie für alle Beschäftigten gelten. Dies auch, um damit Rückwirkungen auf jüngere Beschäftigte zu vermeiden.

Mit Blick auf Altersübergänge ist eher dafür Sorge zu tragen, dass aus Beschäftigtensicht Erwerbstätigkeit im Rentenalter durch rentenpolitische Fehlentscheidungen (wie die Absenkung des Rentenniveaus)<sup>14</sup> nicht zur Notwendigkeit wird. Das Augenmerk sollte sich auch auf den Erhalt der Gesundheit der Beschäftigten richten, um lange Erwerbskarrieren zu ermöglichen, und ggf. auf die Bereitstellung altersgerechter Arbeitsplätze für Betriebe.

---

<sup>14</sup> Vgl. Blank 2017.

- Anger, S./Thrams, A./Westermeier, C. (2018):** Soziale Motive überwiegen, aber auch Geld ist wichtig, IAB-Kurzbericht 24/2018.
- Bäcker, G./Schmitz, J./Zink, L. (2015):** Ergebnisbericht zum Forschungsvorhaben: Erwerbstätigkeit und Rente. Beschäftigte, Betriebe und Alterssicherung. Projektbericht der Hans-Böckler-Stiftung, Projekt-Nr. 2012-579-4; [https://www.boeckler.de/pdf\\_fof/98872.pdf](https://www.boeckler.de/pdf_fof/98872.pdf)
- Bäcker, G./Schmitz J. (2017):** Alterssicherung: Erwerbstätigkeit im Ruhestand – eine neue Form des gleitenden Altersübergangs?, in: Soziale Sicherheit 66 (6), S. 229–236.
- Bäcker, G./Jansen, A./Schmitz, J. (2017):** Rente erst ab 70? Probleme und Perspektiven des Altersübergangs, IAQ-Forschung 20/2017.
- BDA (2016):** Schriftliche Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 17. Oktober 2016 zum Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und SPD Entwurf eines Gesetzes zur Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand und zur Stärkung von Prävention und Rehabilitation im Erwerbsleben (Flexi-Rentengesetz) u.a., Ausschussdrucksache 18(11)754.
- Blank, F. (2017):** Das Rentenniveau in der Diskussion, WSI Policy Brief Nr. 13, 08/2017.
- Burkert, C./Hochfellner, D. (2014):** Arbeiten im Ruhestand, Immer mehr Rentner sind mit dabei, IAB-Forum 1/2014, S. 12-17.
- Destatis (2018):** Erwerbstätige: Deutschland, Jahre, Stellung im Beruf, genesis-online Datenbank, Code 12211-0007 [<https://www-genesis.destatis.de/>] (08.10.2018)
- Domnauer, A./Stosberg, R. (2017):** Das Flexirentengesetz, in: RVaktuell 1/2017, S. 7-17.
- Engstler, H./Romeu Gordo, L. (2017):** Der Übergang in den Ruhestand: Alter, Pfade und Ausstiegspläne, in: Mahne, K./Wolff, J. K./Simonson, J./Tesch-Römer, C. (Hrsg.): Altern im Wandel, Zwei Jahrzehnte Deutscher Alterssurvey (DEAS), Wiesbaden, S. 65-80.
- Haufe Online Redaktion (2018):** Befristete Beschäftigung von Arbeitnehmern im Renteneintrittsalter zulässig. [https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/eugh-befristung-von-rentner-arbeitsvertraegen-zulaessig\\_76\\_444682.html](https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/eugh-befristung-von-rentner-arbeitsvertraegen-zulaessig_76_444682.html) (09.10.2018)
- INSM (2018):** INSM-Position Arbeitsmarkt, 15.09.2017. <https://www.insm.de/in-sm/publikationen/in-sm-positionen/arbeitsmarkt.html> (12.11.2018)
- Richter, C./Wagner, G. G. (2018):** Lasst die Rentner arbeiten! Nicht jede Befristung ist Ausbeutung, in: der Tagespiegel vom 25.03.2018, S. 23.
- Schmitz, J. (2015):** Erwerbstätigkeit im Rentenalter in Deutschland – Aktuelle Situation und offene Fragen. In: Informationsdienst Altersfragen 42 (4), S. 3-11.
- Schmitz, J. (2016):** Flexibilität im Rentenübergang und bei der Rentner(innen)erwerbstätigkeit, Neuregelungen für ausgewählte Personengruppen, IAQ-Standpunkt 5/2016

## **WSI-BETRIEBSRÄTEBEFRAGUNG 2017: FALLAUSWAHL, DATENERHEBUNG, GEWICHTUNG**

Alle in diesem Report gemachten Angaben wurden, sofern nicht anders ausgewiesen, in der WSI-Betriebsrätebefragung 2017 erhoben. Grundgesamtheit dieser Befragung sind Betriebe ab 20 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Deutschland mit Betriebsrat. Keine Angaben werden daher über Betriebe ohne Betriebsrat und über Betriebe mit weniger als 20 Beschäftigten gemacht.

Die 2017er-Befragung ist die dritte Erhebungswelle eines jährlichen Panels, das im Jahr 2015 startete. Die Adressen der zu befragenden Betriebe wurden damals mit einer nach Betriebsgrößen und Branchen geschichteten Zufallsziehung aus der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit (BA) gewählt. Anschließend wurden Telefonnummern zu den gezogenen Adressen recherchiert und telefonisch ermittelt, ob es in den Betrieben einen Betriebsrat gibt oder nicht. Sofern ja, wurde mit dem/der Betriebsratsvorsitzenden ein Interview angestrebt. Vor jeder darauf folgenden Panelwelle wurden Adressaktualisierungen durchgeführt (sowohl über die BA-Betriebsdatei als auch mittels Recherche nach nicht auffindbaren Betrieben bzw. ungültigen Telefonnummern).

Die Interviews mit den Betriebsräten fanden auch im Jahr 2017 telefonisch statt (CATI); pro Betrieb wurde jeweils eine Person befragt. Der Interviewzeitraum der 2017er-Erhebung war vom

01. Februar bis zum 13. März 2017. Befragt werden konnten 2.391 der 3.767 zu diesem Zeitpunkt (potenziell) noch panelbereiten Betriebsräte, was einer Bruttoausschöpfung von 64% entspricht. Die durchschnittliche Interviewzeit lag im Jahr 2017 bei 42 Minuten. Diese langen Interviewzeiten werden benötigt, da die WSI-Betriebsrätebefragungen Mehrthemenbefragungen sind, in denen die Betriebsräte zu verschiedenen Sachverhalten in ihren Betrieben befragt werden. Einige dieser Themen werden jedes Jahr erneut erhoben, andere nur einmalig. Die hier vorgestellten Angaben zur Weiterbeschäftigung nach dem Regelrentenalter wurden lediglich in einer Panelwelle erhoben. Es werden in diesem Report somit keine Zeitverlaufsangaben gemacht.

Alle hier gemachten Angaben aus der WSI-Betriebsrätebefragung sind mit der Inverse der Ziehungswahrscheinlichkeit der Betriebe aus der Grundgesamtheit gewichtet.<sup>1</sup> Die Grundgesamtheit für die Gewichtung bildet nicht die BA-Betriebsdatei als solche, sondern bilden nur Betriebe mit Betriebsrat innerhalb der BA-Betriebsdatei. Im Falle von Beschäftigten- statt Betriebsangaben wird dieser (Betriebs-)Gewichtungsfaktor mit der Beschäftigtenanzahl des jeweiligen Betriebs multipliziert. Die Betriebsangaben werden also auf deren Beschäftigten umgelegt und hochgerechnet.

---

<sup>1</sup> Bei der Stichprobenziehung wurden die Schichtungszellen nach Betriebsgrößenklassen und Branche nicht exakt proportional zur Verteilung der Betriebe in der Grundgesamtheit besetzt. Es wurden einige Größenklassen und Branchen überproportional häufig besetzt, damit große Betriebe und kleine Branchen auch für sich mit ausreichend hoher Fallzahl ausgewertet werden können. Die Gewichtung gleicht diese disproportionale Schichtung aus, sollte die gesamte Stichprobe zur Analyse kommen.

**Betriebsangaben: Beschäftigung von Rentnerinnen und Betriebe mit hohem Anteil an Rentnerinnen und Rentnern**

Angaben in Prozent

	1	2	3
	Mindestens ein Rentner im Betrieb beschäftigt	Betriebe mit mind. 2% Rentnern	Betriebe mit mind. 5% Rentnern
<b>Total</b>	<b>41,4</b>	<b>15,5</b>	<b>4,8</b>
<b>Betriebsgröße klassiert (BR-Eigenangabe 2017)</b>			
1. 20 bis 49	23,4	23,4	1,3
2. 50 bis 99	34,3	19,3	4,5
3. 100 bis 199	43,3	17,7	3,9
4. 200 bis 499	49,4	1,3	2,8
5. 500 bis 999	55,6	6,8	2,4
6. 1000 bis 1999	56,8	3,3	2,2
7. 2000 und mehr	52,0	8,3	6,8
<b>West/Ost</b>			
1. West	41,0	15,4	4,9
2. Ost	41,7	16,3	4,3
<b>Branche (8er-Differenzierung)</b>			
1. Bergbau/Prod. Gewerbe ohne Baugewerbe	37,5	1,3	1,8
2. Baugewerbe	35,8	9,5	0,0
3. Handel	35,6	16,6	4,7
4. Verkehr und Lagerei/Gastgewerbe	44,5	22,9	1,6
5. Information und Kommunikation/Finanz- und Versicherungsdienstleister	27,7	5,8	0,0
6. Unternehmensnahe Dienstleistungen	46,3	2,2	9,5
7. Öffentliche Dienstleistungen/Erziehung/Gesundheit	57,2	23,2	7,8
8. Sonstige Branchen	38,7	18,3	7,3
<b>Tarifbindung 2017</b>			
1. Branchentarif	37,0	12,8	3,8
2. Haus-/Firmentarif	43,4	13,6	4,1
3. Branchen- und Haus-/Firmentarif	43,2	13,5	5,0
4. Keine Tarifbindung	45,1	2,6	6,4
<b>Betriebsvereinbarung: Arbeitsbedingungen älterer Beschäftigter</b>			
1. Ja	32,5	11,3	5,1
2. Nein	42,6	15,9	4,5
<b>Gewerkschaftlicher Organisationsgrad 2017</b>			
1. Organisationsgrad 0 bis 10 %	44,4	17,6	6,0
2. Organisationsgrad mehr als 10 bis 25 %	43,2	16,8	4,3
3. Organisationsgrad mehr als 25 bis 50 %	39,9	13,6	3,4
4. Organisationsgrad mehr als 50 bis 75 %	35,9	1,8	4,3
5. Organisationsgrad mehr als 75 bis 90 %	31,0	14,5	7,9
6. Organisationsgrad mehr als 90 bis 100 %	4,9	23,3	0,0

Spalte 1: Anteile der Betriebe mit mind. einem Beschäftigten im Rentenalter an allen Betrieben nach (Betriebs-)Gruppen.

Spalte 2: Anteile der Betriebe mit mind. 2% Beschäftigten im Rentenalter an allen Beschäftigten des Betriebs.

Spalte 3: Anteile der Betriebe mit mind. 5% Beschäftigten im Rentenalter an allen Beschäftigten des Betriebs.

### Welche Betriebe nutzen Rentnerarbeit?

Logistische Regressionen. Angegeben sind Koeffizienten und Standardfehler in Klammer.

Signifikanzniveau \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$ . Fallzahlen und Gütemaße am Fuß der Tabelle.

	1 Mindestens ein Rentner im Betrieb beschäftigt	2 Betriebe mit mind. 2% Rentnern	3 Betriebe mit mind. 5% Rentnern
<b>Betriebsgröße</b>			
Beschäftigtenzahl	0,00000746 (0,47)	-0,00117*** (-4,49)	-0,000258 (-1,11)
<b>West/Ost (Referenz: Ostdeutschland)</b>			
Westdeutschland	0,0965 (0,79)	0,00576 (0,03)	0,384 (1,25)
<b>Branche (Referenz: Produzierendes Gewerbe und Bergbau)</b>			
Baugewerbe	0,0670 (0,29)	-0,198 (-0,47)	0 (.)
Handel	-0,302* (-2,00)	0,357 (1,63)	1,305** (2,88)
Verkehr und Lagerei/Gastgewerbe	0,434* (1,98)	1,478*** (5,43)	2,664*** (5,64)
Information und Kommunikation/Finanz- und Versicherungsdienstleister	-0,377 (-1,77)	-0,192 (-0,52)	0 (.)
Unternehmensnahe Dienstleistungen	0,322 (1,88)	0,910*** (3,83)	2,332*** (5,21)
Öffentliche Dienstleistungen/Erziehung/Gesundheit	0,749*** (5,25)	1,035*** (5,31)	1,911*** (4,58)
Sonstige Branchen	0,207 (0,98)	0,790** (2,81)	1,811*** (3,38)
<b>Tariffindung 2017 (Referenz: kein Tarifvertrag)</b>			
Branchentarif	-0,294* (-2,52)	-0,503** (-3,11)	-0,801** (-2,74)
Haus-/Firmentarif	-0,0186 (-0,13)	-0,461* (-2,36)	-0,794* (-2,25)
Branchen- und Haus-/Firmentarif	0,0198 (0,12)	-0,419 (-1,72)	-0,535 (-1,33)
<b>Beschäftigtenstruktur</b>			
Beschäftigtenanteil unter 30 Jahren 2017	0,000167 (0,05)	-0,00487 (-1,01)	-0,0138 (-1,50)
Beschäftigtenanteil über 55 Jahren 2017	0,0136*** (3,98)	0,0233*** (5,33)	0,0398*** (5,95)
Hochqualifizierte Anteil 2017	-0,00615** (-2,59)	-0,00442 (-1,38)	-0,00775 (-1,36)
<b>Betriebsvereinbarung zu den Arbeitsbedingungen älterer Beschäftigter</b>			
Vorhandensein einer BV	-0,251 (-1,55)	-0,137 (-0,56)	0,566 (1,61)
<b>Gewerkschaftlicher Organisationsgrad 2017</b>			
Organisationsgrad in %	-0,00776*** (-3,40)	-0,00694* (-2,10)	-0,00245 (-0,44)
Konstante	-0,310 (-1,56)	-1,814*** (-6,44)	-4,843*** (-8,51)
Fallzahl	1.976	1.976	1.750
pseudo R <sup>2</sup> MF	0,0413	0,0916	0,1430

Abhängige Variable Regression 1: Mindestens ein Beschäftigter im Betrieb im Rentenalter = 1 vs. restliche Betriebe = 0

Abhängige Variable Regression 2: Mindestens zwei Prozent der Beschäftigten eines Betriebs sind im Rentenalter = 1 vs. restliche Betriebe = 0

Abhängige Variable Regression 3: Mindestens fünf Prozent der Beschäftigten eines Betriebs sind im Rentenalter = 1 vs. restliche Betriebe = 0



**Beschäftigtenangaben: Verteilung von Beschäftigung im Rentenalter**

Angaben in Prozent

	1	2	3
<b>Total</b>	<b>0,6</b>	<b>1,3</b>	<b>100</b>
<b>Betriebsgröße klassiert (BR-Eigenangabe 2017)</b>			
1. 20 bis 49	1,2	5,0	3,6
2. 50 bis 99	1,0	3,0	7,2
3. 100 bis 199	1,0	2,3	14,5
4. 200 bis 499	0,7	1,4	22,7
5. 500 bis 999	0,6	1,1	18,0
6. 1000 bis 1999	0,5	0,8	11,6
7. 2000 und mehr	0,3	1,1	22,5
<b>WEST/OST</b>			
1. West	0,6	1,3	84,8
2. Ost	0,5	1,3	15,2
<b>Branche (8er-Differenzierung)</b>			
1. Bergbau/Prod. Gewerbe ohne Baugewerbe	0,3	0,8	15,6
2. Baugewerbe	0,1	1,2	2,2
3. Handel	0,7	1,7	15,1
4. Verkehr und Lagerei/Gastgewerbe	0,5	1,4	7,7
5. Information und Kommunikation/Finanz- und Versicherungsdienstleister	0,3	0,7	2,1
6. Unternehmensnahe Dienstleistungen	1,0	2,0	25,4
7. Öffentliche Dienstleistungen/Erziehung/Gesundheit	1,1	1,3	30,1
8. Sonstige Branchen	0,8	1,7	1,8
<b>Tarifbindung 2017</b>			
1. Branchentarif	0,4	1,2	37,6
2. Haus-/Firmentarif	0,8	1,3	19,7
3. Branchen- und Haus-/Firmentarif	0,5	1,1	11,2
4. Keine Tarifbindung	0,8	1,6	31,5
<b>Betriebsvereinbarung: Arbeitsbedingungen älterer Beschäftigter</b>			
1. Ja	0,4	2,3	16,1
2. Nein	0,6	1,2	84,0
<b>Gewerkschaftlicher Organisationsgrad 2017</b>			
1. Organisationsgrad 0 bis 10 %	0,7	1,6	44,2
2. Organisationsgrad mehr als 10 bis 25 %	0,7	1,2	27,4
3. Organisationsgrad mehr als 25 bis 50 %	0,5	1,1	19,2
4. Organisationsgrad mehr als 50 bis 75 %	0,3	0,9	6,7
5. Organisationsgrad mehr als 75 bis 90 %	0,2	1,6	2,2
6. Organisationsgrad mehr als 90 bis 100 %	0,1	1,7	0,3

Spalte 1: Anteile der Beschäftigten im Rentenalter an allen Beschäftigten nach (Betriebs-)Gruppen.

Spalte 2: Anteile der Beschäftigten im Rentenalter an allen Beschäftigten nach (Betriebs-)Gruppen. Nur Betriebe mit Rentenarbeit.

Spalte 3: Anteile der Beschäftigten im Rentenalter an allen Beschäftigten im Rentenalter.

Quelle: wsi-Betriebsrätebefragung 2017

## **IMPRESSUM**

### **Ausgabe**

wsi Report Nr. 51, Juni 2019  
Weiterbeschäftigung im Rentenalter

ISSN 2366-7079

### **Produktion**

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (wsi)  
der Hans-Böckler-Stiftung  
Düsseldorf, April 2019  
Satz: Daniela Buschke

### **Kontakt**

Dr. Florian Blank  
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (wsi)  
der Hans-Böckler-Stiftung

Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf  
Telefon (02 11) 77 78-581

florian-blank@boeckler.de  
www.wsi.de