

Abhängige Erwerbstätigkeit im Rentenalter: erste Erkenntnisse auf betrieblicher Ebene

Immer mehr Menschen im Rentenalter gehen einer Erwerbstätigkeit nach – gut die Hälfte in abhängiger Beschäftigung und damit in betrieblichen Kontexten. Diese Perspektive auf die Arbeit von Rentnerinnen und Rentnern wurde bislang kaum beleuchtet. Dieser Beitrag soll einen Anstoß liefern, diese Lücke zu schließen. Die Ergebnisse zeigen, dass sich das Interesse der untersuchten Betriebe vor allem auf Rentnerinnen und Rentner mit guten, teilweise betriebsspezifischen Qualifikationen konzentriert. Sie werden als zuverlässige Gelegenheitsarbeitskräfte eingesetzt. Personalpolitisch kann der Einsatz von Rentnerinnen und Rentnern kostensparend sein, stellt aber keine nachhaltige Lösung für Nachwuchsprobleme oder Wissenserhalt dar. Vor dem Hintergrund aktueller Reformen bleibt außerdem kritisch zu beobachten, welche Folgen die Rentnerarbeit auch auf die übrigen Beschäftigten hat.

JUTTA SCHMITZ, LINA ZINK

1. Einleitung

In den letzten Jahren ist die Anzahl der Personen, die auch im Rentenalter eine bezahlte Tätigkeit ausüben, beständig gestiegen. Nach Angaben des Mikrozensus gingen im Jahr 2014 etwa 966.000 Menschen, die 65 Jahre und älter waren, einer Erwerbsarbeit nach, ihre Erwerbstätigenquote lag bei 5,6%. Diese Entwicklung wirft auf unterschiedlichen Ebenen eine Reihe von Fragen auf. Mit Blick auf den Umbau des deutschen Alterssicherungssystems sorgen vor allem die Leistungshöhe der gesetzlichen Rentenversicherung und die soziale Selektivität der betrieblichen und privaten Altersvorsorge für Diskussionen. In einer auf die individuellen Lebenslagen fokussierten Perspektive gewinnt durch die Rentnerarbeit die Frage nach der Armut älterer Menschen an Bedeutung.

Welche Rolle die Betriebe in diesem Zusammenhang spielen, ist bislang weitestgehend unklar. Offenkundig ist nur, dass eine Weiterarbeit im Rentenalter in abhängiger Beschäftigung nicht nur die Bereitschaft und die gesundheitlichen wie qualifikatorischen Fähigkeiten der erwerbstätigen Rentnerinnen und Rentner voraussetzt, sondern immer auch ein entsprechendes Angebot an Arbeitsplätzen durch die Betriebe. Dabei kann zwischen einer quantitativen und einer qualitativen Nachfrage nach Erwerbstätigen im Rentenalter unterschieden werden: Einerseits ist absehbar, dass die demografischen Veränderungen die Unternehmen (zukünftig) vor die Herausforderung stellen, ihren Personalbedarf

zu decken. Deutschlandweit weist mindestens ein Drittel der Betriebe Personalstrukturen auf, die dieses Problem drängend machen (Wiekert et al. 2013). Andererseits sind aus der Arbeitsmarktforschung die wachsenden Flexibilitätsansprüche der Unternehmen bekannt. Ein optimal an die aktuelle Auftragslage und Kundenfrequenz angepasster Personalbestand ist eine der zentralen Zielgrößen im möglichst effektiven Produktionsprozess. Atypische Beschäftigungsformen und flexible Arbeitszeit- und Einsatzmuster haben in den vergangenen Dekaden stark an Bedeutung gewonnen. Gleichzeitig machen die im Zuge der Rationalisierung nur im geringen Umfang verbliebenen Personalpuffer und die Komplexität der Produktionssysteme in einigen Bereichen einen Kern an Beschäftigten notwendig, der über gute Kenntnisse der Abläufe verfügt, um Störungen bei der Leistungserstellung zu vermeiden oder zu beheben (vgl. Latniak 2013).

Vor diesem Hintergrund wird im Folgenden die betriebliche Sichtweise auf die Beschäftigung von Rentnerinnen und Rentnern betrachtet¹. Nach einem Forschungsüberblick (Abschnitt 2) werden durch die Skizze zentraler quantitativer

1 Die Ergebnisse stammen aus dem von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Forschungsprojekt „Erwerbstätigkeit und Rente. Beschäftigte, Betriebe und Alterssicherung“ (Projektnummer 2012–579–4). Wir danken dem Projektbeirat (insbesondere H. Engstler und F. Frerichs) für viele hilfreiche Anmerkungen.

Merkmale der Rentnerarbeit im Betrieb vier Muster identifiziert (3). Sie werden anschließend durch die Diskussion von fünf qualitativen Betriebsfallstudien vertieft (4). In der Zusammenschau (5) von wissenschaftlichen Ergebnissen und politischen Veränderungen (Flexi-Rente) stellen sich abschließend vor allem zwei Fragen: Welche Schlüsse lassen sich aus der Illustration ausgewählter Fallbetriebe ziehen? Und wie sind die Ergebnisse vor dem Hintergrund der aktuellen Gesetzgebung sozialpolitisch zu bewerten?

2. Stand der Forschung

Die bisherigen Forschungsarbeiten zur Erwerbstätigkeit im Rentenalter lassen sich grob in vier Strängen zusammenfassen. Eine Reihe von Studien beleuchtet *erstens* mittels quantitativer Methoden die soziodemografische Struktur der Rentnerarbeit. Dabei wird sichtbar, dass die Erwerbstätigen im Rentenalter – im Vergleich zu ihren Altersgenossen – über überdurchschnittlich gute Qualifikationen verfügen, häufiger geschieden sind und einen besseren Gesundheitszustand vorweisen (Engstler 2015, S. 15; Scherger/Hokema 2014, S. 148; Schmitz 2014, S. 163;). Ein *zweiter* Fokus von oft – aber nicht ausschließlich – qualitativen Arbeiten liegt auf der Untersuchung individueller Motivlagen (Schmitz 2014; Graetz et al. 2010). Sie lassen sich theoretisch durch die Extrempole der materiellen Motive (wie Armutsvermeidung, Lebensstandardsicherung, Finanzierung von Urlauben oder einmaligen Reparaturen/Anschaffungen) und immateriellen Beweggründe (wie soziale Kontakte, Freude an der Tätigkeit, Weitergabe von Wissen, Erhalt der geistigen Fitness) ordnen. Praktisch überschneiden sich beide Einflussbereiche jedoch (Hokema/Lux 2015, S. 74) und sind mit der individuellen Ausstattung (wie Qualifikation, Geschlecht oder Nationalität) verknüpft (Hochfellner/Burkert 2013, S. 246; Hofäcker/Naumann 2015, S. 474). Eindimensionale Annahmen (wie beispielsweise „höhere Qualifizierte arbeiten aus Spaß an der Arbeit“) greifen dabei zu kurz. Auch für gut qualifizierte Rentnerinnen und Rentner spielen finanzielle Motive eine starke Rolle, auch wenn dabei die Sicherung des Lebensstandards (und nicht die Vermeidung von finanziellen Notlagen) im Vordergrund steht. Gegenwärtig übt ein (noch kleiner) Teil von etwa einem Drittel aller Erwerbstätigen im Rentenalter einen Job aufgrund von gravierenden materiellen Nöten aus (Brenke 2013, S. 3; Schmitz 2015, S. 118). Wie sich dieser Befund perspektivisch entwickelt, nehmen u. a. *drittens* die sozialpsychologisch orientierten Forschungsarbeiten in den Blick. Auf diesem Feld ermitteln einerseits umfragebasierte Untersuchungen, dass die Bereitschaft zur Weiterarbeit im Rentenalter grundsätzlich weit verbreitet ist (Büsch et al. 2010, S. 920; Fasbender et al. 2015). Dabei zeigt sich, dass die Absicht, im Rentenalter weiter zu arbeiten, bei den Personen am höchsten ist, die ihre finanzielle Lage als schlecht einschätzen (Fasbender et al. 2015, S. 133). Weitere Analysen verweisen andererseits darauf, dass

subjektive Einschätzungen (wie das eigene Altersempfinden oder die Wertschätzung von Arbeit) einen Einfluss auf die Entscheidung zur Erwerbstätigkeit im Rentenalter haben (Fasbender et al. 2014, S. 221) und die Erwerbstätigkeit umgekehrt eine positive Wirkung auf die selbst eingeschätzte Lebenszufriedenheit ausübt (Lux/Scherger 2017).

In einem *vierten* Strang werden vor allem die Beschäftigungspotenziale der Rentnerinnen und Rentner bewertet und personalpolitisch evaluiert (Deller/Pundt 2015; Sandler 2011). Zu den betrieblich motivierten Forschungsarbeiten im weiteren Sinne lassen sich auch Studien zählen, die die Zusammensetzung von altersgemischten Teams in den Blick nehmen und dabei herausstellen, unter welchen Bedingungen eine erfolgreiche Zusammenarbeit zwischen Jung und Alt möglich ist (Wegge/Jungmann 2015; Frerichs 2013). Die Sicht und Motivlage von Betrieben auf die Beschäftigung von Rentnerinnen und Rentnern hingegen ist bislang – in Deutschland – wenig untersucht. Vor dem Hintergrund der demografischen Diskussion stellten Wachtler und Wagner in den 1990er Jahren fest, dass die Rentnerbeschäftigung oft eine betriebliche Einzelfallentscheidung und selten strategisch ist. Vielmehr ließen sich die Interessen der Betriebe danach unterscheiden, ob verrentetes Personal weiterbeschäftigt oder Rentnerinnen und Rentner neu rekrutiert werden, weil sich daran die Einsatzmotive (Wissenserhalt, Flexibilität vs. Erledigung von zusätzlichen, monotonen Aufgaben, geringe Kosten) festmachen lassen (Wachtler/Wagner 1997, S. 122ff.). Eine neuere, europäisch vergleichende Untersuchung bestätigt die genannten Motive und führt ergänzend die Diversität des Personals als Unternehmensziel mit an (Eurofound 2012).

3. Quantitative Befunde: Merkmale der abhängigen Beschäftigung 65+

Durch die quantitative Bestandaufnahme lassen sich betriebliche Kontexte identifizieren und zu Merkmalen verdichten. Dabei ist von Interesse, in welchen Branchen die Rentnererwerbstätigkeit verbreitet ist, um welche Tätigkeiten es sich handelt und zu welchen Konditionen (Arbeitsvertrag, Arbeitszeit, Arbeitsbedingungen) die Beschäftigung erfolgt. Auf Basis des Mikrozensus 2011² werden im Folgenden die ►

2 Als Datenbasis wird der Mikrozensus 2011 verwendet, weil der Datensatz neben verlässlichen Fallzahlen auch die nur vierjährig erhobenen Zusatzfragen zur Erwerbstätigkeit enthält. Als Zielgruppe werden alle Personen in Privathaushalten, die 65 Jahre und älter sind und einer abhängigen Beschäftigung nachgehen, betrachtet. Ob diese Gruppe ausnahmslos auch eine Rente bezieht, kann in den Daten nicht ausgewiesen werden. Da die Regelaltersgrenze im Jahr 2011 noch bei 65 Jahren lag und die Möglichkeit des Rentenaufschubs selten genutzt wird, ist jedoch davon auszugehen. Gleichwohl ist es genauer, von Erwerbstätigkeit im Rentenalter und nicht von erwerbstätigen Rentnerinnen und Rentnern zu sprechen.

abhängig Beschäftigten ab 65 Jahren betrachtet, die einer bezahlten Tätigkeit nachgingen.

Diese Gruppe lässt sich überblicksartig durch eine Reihe von personenbezogenen Merkmalen kennzeichnen: Insgesamt übten im Jahr 2011 etwa 385.000 Personen ab 65 Jahren eine abhängige Beschäftigung aus. Dabei sind leichte geschlechtsspezifische Unterschiede zu konstatieren (etwa 54 % Männer, 46 % Frauen). Außerdem differiert die Erwerbsbeteiligung stark nach Altersjahren, erwartungsgemäß verringert sich die Anzahl der erwerbstätigen Rentnerinnen und Rentner mit zunehmendem Alter. Im Vergleich zur übrigen Bevölkerung ab 65 Jahren weisen die Beschäftigten außerdem überdurchschnittlich gute Qualifikationen auf, lediglich 18 % haben keinen beruflichen Bildungsabschluss erworben (übrige Bevölkerung ab 65 Jahren = 29 %). Darüber hinaus liegt das durchschnittliche, individuelle Nettoeinkommen der Männer mit 2.068 € bzw. Frauen mit 1.169 € deutlich oberhalb des Einkommens der Nicht-Erwerbstätigen ab 65 Jahren (Männer = 1.538 €, Frauen = 963 €). Allerdings handelt es sich bei diesen Werten jeweils um eine Zusammenschau aller Alterseinkünfte (Rente, Pensionen, betriebliche und private Renten, Einkünfte aus Vermietung, Erwerbseinkommen etc.). Anhand der Daten lässt sich nicht unterscheiden, zu welchen Anteilen sich Renten- und Erwerbseinkommen ergänzen. Dass die Einkünfte der Erwerbstätigen oberhalb der Durchschnittseinkommen der übrigen Bevölkerung ab 65 Jahren liegen, ist somit kein Indiz für bessere Renteneinkünfte, sondern auch eine logische Konsequenz ihres aufstockenden Erwerbseinkommens.

Die genannten Merkmale treffen in ähnlicher Weise auch auf selbstständig Tätige (inklusive mithelfende Familienangehörige) ab 65 Jahren zu. Hier fallen Qualifikationsniveau und Einkommen noch etwas höher aus, außerdem liegt der Männeranteil bei etwa 72 %. Da der Fokus der hier vorliegenden Untersuchung auf den betrieblichen Begründungszusammenhängen liegt, bleibt diese Gruppe jedoch weitestgehend von der weiteren Analyse ausgeschlossen. Allerdings soll nicht unerwähnt bleiben, dass diese Erwerbstätigen eine nennenswerte Größe darstellen: Von den etwa 759.000 arbeitenden Personen ab 65 Jahren im Jahr 2011 war etwa die Hälfte (373.000) selbstständig tätig. Im Vergleich zu den Erwerbspersonen zwischen 15 – 65 Jahren, bei denen die Selbstständigkeit einen Anteil von etwa 10 % ausmacht, ist die Selbstständigkeit im Rentenalter damit überproportional stark verbreitet (vgl. Schmitz 2015, S. 114).

3.1 Institutionelle Vorgaben mit arbeitsrechtlichen Grauzonen

Die enorme Verbreitung selbstständiger Tätigkeiten hängt entscheidend mit den institutionellen Vorgaben zusammen, die für das bezahlte Arbeiten im Rentenalter gelten. Zu den arbeitsrechtlichen Eckpfeilern zählen sowohl spezifische Regelungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als

auch Sonderregelungen für Arbeitgebende. Sie führen in der Zusammenschau dazu, dass sich die abhängigen Beschäftigungsverhältnisse im Rentenalter in der Regel durch geringfügige, oft unbefristete Arbeitsverträge kennzeichnen lassen. Die zentralen Regelungen und empirischen Daten, die zu diesem Einsatzmuster führen, lassen sich überblicksartig zusammenfassen:

Wenn Rentnerinnen und Rentner nach Erreichen der Regelaltersgrenze eine Erwerbstätigkeit ausüben möchten, können sie prinzipiell unbegrenzt und rentenunschädlich zur Rente hinzu verdienen. Arbeitslosen- und Rentenversicherungsbeiträge entfallen für die Versicherten vollständig, beim Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze müssen aber Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge abgeführt und Steuern entrichtet werden. Für den Arbeitgeber hingegen gelten (noch) andere Regeln: Betriebe zahlen auch für Rentnerinnen und Rentner mit Minijob die regulären Sozialabgaben von etwa 30 % des Monatslohns, damit ihre Beschäftigung finanziell nicht attraktiver ist als die Anstellung sonstiger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Trotzdem sind geringfügige Beschäftigungsverhältnisse im Rentenalter stark verbreitet: Etwa 70 % aller abhängig Erwerbstätigen im Rentenalter sind in Minijobs tätig.

Zum weit überwiegenden Teil werden die (geringfügigen) Arbeitsverträge mit den Rentnerinnen und Rentnern unbefristet geschlossen. Frauen sind mit 5,1 % etwas seltener befristet beschäftigt als Männer mit 7,7 %, wobei in beiden Fällen der Großteil der Befristungen bis zu 36 Monate umfasst. Auf den ersten Blick erstaunt diese geringe Verbreitung von Befristungen, zumindest, wenn man der gängigen Annahme folgt, dass unbefristete Arbeitsverträge mit Rentnerinnen und Rentnern für die Betriebe mit Unsicherheiten behaftet sind und teuer werden können (etwa, weil die Kompetenzen eigentlich nur für eine Übergangsphase gebraucht werden oder das Risiko eines altersbedingten Leistungsabfalls steigt). Auf den zweiten Blick ist zu vermuten, dass sich hinter diesem Befund kein genereller Wunsch der Arbeitgeber verbirgt, sondern zum Ausdruck kommt, dass Befristungen von Rentnerinnen und Rentnern mit erheblichen juristischen Unsicherheiten behaftet sind. Neben den üblichen Sachgründen räumt das Teilzeit- und Befristungsgesetz für Personen, die das 52. Lebensjahr vollendet haben, zwar ein Sonderbefristungsrecht ein, macht aber eine vorherige Beschäftigungslosigkeit von mindestens vier Monaten zur Bedingung. Erst dann kann ein Arbeitnehmer in einem Zeitrahmen von fünf Jahren ggf. auch mehrfach befristet werden (siehe § 14 Pkt. 3 TzBfG). Damit ist bzw. war im Jahr 2011 eine nahtlose befristete Anstellung von zuvor beschäftigten Personen unmittelbar nach Renteneintritt im selben Unternehmen ohne Sachgrund gar nicht möglich.

Der oben bereits genannte hohe Selbstständigenanteil aller Erwerbstätigen im Rentenalter lässt sich folglich auch darauf zurückführen, dass viele Betriebe auf (befristete) Werk- und Honorarverträge ausweichen, um eine dauerhafte Anstellung zu vermeiden. Mit dem RV-Leistungsver-

besserungsgesetz ist am 1.7.2014 eine Regelung in Kraft getreten, die hierzu eine attraktive Alternative bieten soll. Wenn eine Vereinbarung vorsieht, dass der Arbeitsvertrag mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze endet, können die Vertragsparteien den Beendigungszeitpunkt ggf. auch mehrfach hinausschieben (siehe § 41 Abs. 3 SGB VI). Eine auch wiederholte Befristung eines Arbeitnehmers beim gleichen Arbeitgeber ist seitdem im Rentenalter problemlos möglich. Auf diese Weise sollen Anreize geschaffen werden, um eine Weiterarbeit im Rentenalter praktikabel zu machen. Allerdings spricht vieles dafür, dass die Neuregelung in der Praxis wenig Anklang findet. Schließlich muss der befristete Vertrag bereits im noch regulär laufenden Arbeitsverhältnis geschlossen werden, ein projektbezogenes Zurückholen verrenteter Belegschaftsmitglieder ist nicht möglich. Für Rechtsunsicherheit sorgt außerdem der Terminus des „mehrfachen“ Hinausschiebens, der nur unscharf umreißt, wie häufig Beschäftigte im Rentenalter befristet angestellt werden dürfen. Darüber hinaus fehlen im Gesetz Angaben zur (Höchst-)Dauer der Befristung, unklar ist auch, ob sich mit der Befristung die Aufgaben und/oder Entlohnung der betroffenen Arbeitskraft ändern dürfen. Vor dem Hintergrund dieser Rechtslage ist davon auszugehen, dass unbefristete Minijobs auf absehbare Zeit ein Kennzeichen der Rentnerarbeit bleiben werden.

3.2 Teilzeitrühendler mit Vereinbarkeitsprioritäten

Mit der Dominanz der geringfügigen Beschäftigung geht die starke Bedeutung von Teilzeitarbeit einher: Rund 80 % der abhängig Erwerbstätigen im Rentenalter sind unter 21 Stunden pro Woche beschäftigt, nur jeweils etwa 10 % gehen einer Arbeit im Umfang von 21 – 39 bzw. über 39 Stunden nach. Die durchschnittlich normalerweise geleistete Wochenarbeitszeit aller abhängig Beschäftigten liegt bei 15 Stunden. Im Gegensatz zur regulären Erwerbsbevölkerung, in der sich die Teilzeitbeschäftigung äußerst stark auf die Frauen konzentriert, sind die Geschlechterunterschiede im Rentenalter nur gering. Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der Männer ist mit 16,4 Stunden nur unwesentlich höher als die der Frauen (durchschnittlich 13,1 Stunden). Außerdem weichen die Wochenarbeitszeiten auch kaum voneinander ab, wenn nach Wirtschaftsbereichen unterschieden wird. Die Analyse der Teilzeitgründe zeigt, dass die Betriebe mit diesem Arbeitszeitmodell dem Wunsch der Rentnerinnen und Rentner entsprechen: Insgesamt gibt nur etwa ein Prozent der Teilzeitbeschäftigten an, gerne Vollzeit arbeiten zu wollen, aber keinen entsprechenden Arbeitsplatz zu finden. Zum überwiegenden Teil ist eine Vollzeittätigkeit nicht erwünscht (68,4 %) oder aufgrund von persönlichen oder familiären Verpflichtungen nicht möglich (14,1 %).

Auch die Lage der Arbeitszeit im Rentenalter verteilt sich anders als in den jüngeren Erwerbskohorten. Etwa 20 % der ab 65-Jährigen arbeiten hauptsächlich samstags, son-

tags und feiertags, in den jüngeren Altersgruppen kommt das mit über einem Viertel etwas häufiger vor. Außerdem nimmt der Anteil an Beschäftigten, die abends, nachts oder in Wechselschicht arbeiten, mit zunehmendem Alter ab. Insgesamt sind etwa 10 % der abhängig Beschäftigten ab 65 Jahren überwiegend abends tätig, weitere 3 % gehen ihrer Erwerbstätigkeit hauptsächlich nachts nach. Im Gegensatz dazu steigt der Anteil von Beschäftigten, die hauptsächlich zu Hause arbeiten, mit dem Alter an. Während nur 1,5 % der 20- bis 60-Jährigen bzw. 2,6 % der 60- bis 65-Jährigen hauptsächlich im Homeoffice arbeiten, sind etwa 7,3 % der Erwerbstätigen im Rentenalter überwiegend von zu Hause aus berufstätig. Insgesamt zeigt sich damit, dass die Erwerbstätigen im Rentenalter Arbeitszeiten vermeiden, die vom gängigen Tages- und Wochenablauf abweichen, und ein hohes Interesse daran haben, ihre Arbeit mit der Freizeit zu vereinbaren.

3.3 Treue Arbeitskräfte (in kleinen Betrieben)

Die Dauer der Unternehmenszugehörigkeit macht sichtbar, dass die abhängig Beschäftigten im Rentenalter durchaus feste Aufgaben im Betrieb übernehmen: Frauen sind im Mittel etwa 15,1 Jahre und Männer etwa 13,2 Jahre in dem Betrieb tätig, in dem sie aktuell eine Erwerbstätigkeit im Rentenalter ausüben. Fast die Hälfte aller abhängig Beschäftigten ist seit zehn oder mehr Jahren bei dem aktuellen Arbeitgeber angestellt, etwa ein Drittel der Männer und ungefähr ein Viertel der Frauen sind weniger als fünf Jahre im gegenwärtigen Betrieb. Da bei abhängig Beschäftigten im Rahmen der Mikrozensushebung nicht nach der Dauer der jetzigen Tätigkeit, sondern der Dauer bei dem aktuellen Arbeitgeber gefragt wird, können sich hinter diesem Befund verschiedene Szenarien verbergen. Vor dem Hintergrund der Altersstruktur ist nur klar, dass ein erheblicher Teil der Erwerbstätigen im Rentenalter bereits vor dem Übergang in die reguläre Altersrente bei dem aktuellen Arbeitgeber tätig war. Eine Gruppe dieser Beschäftigten reduziert im Rentenübergang den Arbeitsumfang, sodass es zu einem Wechsel von sozialversicherungspflichtiger zu geringfügiger Beschäftigung kommt und die Minijobs eine so starke Bedeutung erlangen. Ein anderer Teil der Beschäftigten mit langer Betriebszugehörigkeit hat bereits vor der Regelaltersgrenze eine um Abschläge geminderte Rente bezogen und sein Einkommen durch einen Nebenjob aufgebessert. Diese Personen durften nur bis zu 450 € hinzuverdienen, wenn sie eine Reduzierung des Rentenzahlungsbetrags vermeiden wollten. Die große Bedeutung von Minijobs im Rentenalter ist dementsprechend mindestens in Teilen keine bewusste Entscheidung der Rentnerinnen und Rentner, sondern ein durch institutionelle Regelungen erzeugtes Relikt ihrer bereits vor dem Rentenalter unterbrochenen Erwerbsbiografie. In beiden Szenarien ist aber klar, dass Betriebe mit der Beschäftigung von Rentnerinnen und Rentnern häufig bereits vor dem Ruhestand erworbenes Erfahrung- und Betriebswissen weiter in die Wertschöpfung einbinden. ►

Eine Unterscheidung nach Betriebsgröße zeigt außerdem, dass bei der Erwerbstätigkeit im Rentenalter kleine Betriebe eine große Rolle spielen: Über die Hälfte der Männer (52,7%) und zwei Drittel der Frauen (66,1%) ab 65 Jahren sind in Betrieben mit bis zu 19 Beschäftigten tätig. Im Vergleich zur übrigen Erwerbsbevölkerung unter 65 Jahren sind dabei insbesondere Kleinstbetriebe mit bis zu fünf Beschäftigten überproportional vertreten: Etwa 26,8% der Männer und 36,7% der Frauen finden oder behalten hier eine Anstellung.

3.4 Qualifikations-Tätigkeits-Paradoxon

Zu den weiteren Kennzeichen der Erwerbstätigkeit im Rentenalter zählt die hohe Bedeutung des Dienstleistungssektors: Etwa 54% der Frauen und 42% der Männer sind im Bereich der sonstigen Dienstleistungen tätig. Je etwas weniger als ein Drittel der Männer und Frauen sind zudem im Bereich Handel, Gastgewerbe, Verkehr, Information und Kommunikation beschäftigt. In der Produktion arbeiten ein Viertel der Männer und ca. 15% der Frauen. Land- und Forstwirtschaft sowie Fischerei hingegen sind für die abhängig beschäftigten Rentnerinnen und Rentnern nicht von Bedeutung. Das spiegelt sich auch in den ausgeübten Berufen wider: Unterscheidet man die ausgeübten Berufe mithilfe der Berufsklassifikation nach Blossfeld (1985) so zeigt sich, dass etwa die Hälfte der abhängig Beschäftigten in Dienstleistungsberufen tätig sind. Frauen konzentrieren sich stark auf Berufe in der Verwaltung (41,1%) und sind

in Berufen der Produktion nur gering vertreten (8,3%). Männer hingegen finden ähnlich häufig in Verwaltungsberufen (20,6%) und in Berufen der Produktion (25,9%) einen Job.

Die Betrachtung der von den Rentnerinnen und Rentnern ausgeübten Tätigkeiten legt ein Paradoxon frei: Im Gegensatz zu dem überdurchschnittlich hohen beruflichen Bildungsniveau sind die tatsächlichen Aufgabengebiete der Erwerbstätigen im Rentenalter vielfach durch einfache Tätigkeiten gekennzeichnet. Im Dienstleistungssektor ist diese Unterscheidung besonders stark ausgeprägt, hier dominieren mit etwa 71% aller abhängig Beschäftigten Hilfstätigkeiten. In Berufen der Verwaltung ist die Aufgabenverteilung etwas breiter gefächert, dort halten sich qualifizierte (45,1%) und einfache (37,1%) kaufmännische Berufe die Waage. Ähnliches gilt für Berufe in der Produktion: Hier sind qualifizierte Arbeitsfelder (38,3%) etwas stärker verbreitet als einfache manuelle Berufe (28,0%). Diese Aufteilung bildet keineswegs eine auch gesamtwirtschaftlich übliche Aufgabenverteilung ab: Der Vergleich zu den Beschäftigten unter 65 Jahren zeigt, dass einfache Tätigkeiten insgesamt sowohl unter den Männern als auch unter den Frauen im Rentenalter überproportional stark vertreten sind (Abbildung 1).

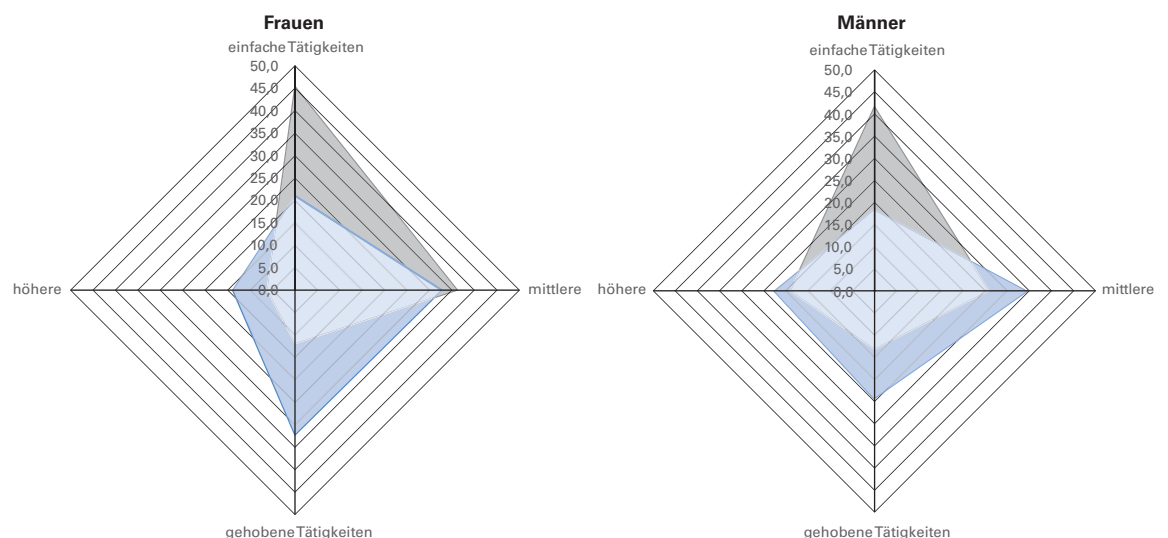
ABB. 1

Abhängig Beschäftigte¹ nach Stellung im Beruf, Geschlecht und Alter, 2011

Angaben in Prozent

20-65 Jahre

65 Jahre und älter



1) ohne Auszubildende.

Quelle: Statistisches Bundesamt 2015; Mikrozensus; eigene Berechnungen.

4. Qualitative Fallstudien: Rentenbeziehende als besonderes Personenpotenzial

In Ergänzung zu der quantitativen Betrachtung wurde eine qualitative, explorativ-deskriptive Studie durchgeführt, mit der die Basis für weitere wissenschaftliche Arbeiten gelegt werden soll. Im Rahmen von fünf Betriebsfallstudien³ (*Übersicht 1*) und insgesamt 32 leitfadengestützten Interviews mit Führungspersonal, beschäftigten Rentnerinnen und Rentnern sowie weiteren Mitarbeitenden bzw. Betriebsräten konnten Daten zu den Motiven, Rekrutierungswegen und Beschäftigungsbedingungen (Beschäftigungsform, Dauer, Umfang, Einkommen) gewonnen werden. Um die Interviews der Auswertung zugänglich zu machen, wurden Volltranskripte angefertigt, denen das „einfache Transkriptionssystem“ nach Dresing/Pehl (2013, S. 21ff.) zugrunde lag. Anschließend wurde das Material anhand der „qualitativ orientierten kategoriengeleiteten Textanalyse“ (auch Inhaltsanalyse) (Mayring 2010, S. 604) zunächst fallweise ausgewertet. Dabei wurde ein Kategoriensystem entwickelt und durch Rücklaufschleifen überarbeitet. Die Intra-Korreliabilität wurde überprüft, indem nach Abschluss der Analyse Teile des Materials erneut (und ohne Sicht auf die zuerst erfolgten Kodierungen) betrachtet wurde, die Inter-Korreliabilität wurde getestet, in dem das Material zwei weiteren Kodierern vorgelegt wurde (vgl. Mayring 2010, S. 604).

Die Auswertung der qualitativen Daten lässt Erkenntnisse über die Sichtweisen der fünf Betriebe auf die Mitarbeit von Rentnerinnen und Rentnern zu. Allerdings steht die begrenzte Zahl der hier untersuchten Fälle nicht repräsentativ für alle Betriebe, die Rentenbeziehende beschäftigen, sodass Verallgemeinerungen unzulässig sind. Insofern können zwar Bezüge zu den quantitativen Ergebnissen hergestellt werden, müssen aber durch weitere (repräsentative) Analysen validiert werden. Dementsprechend hat die Studie einen illustrativen Charakter, der dennoch fruchtbar ist (vgl. Hokema/Lux 2015, S. 76): Durch die übergreifende Analyse der fünf Fallbetriebe lassen sich bereits vier *Motive* für die Beschäftigung von Rentenbeziehenden

identifizieren. Neben der (zeitlichen) Flexibilität führen die untersuchten Betriebe auch den Wissenserhalt bzw. die weitere Nutzung von Wissen, die Entlastung des alltäglichen Geschäfts und einen Arbeitskräftemangel an.

4.1 Flexible Arbeitskräfte und effektiver Einsatz

Die quantitativen Daten zeigten allgemein, dass Rentenbeziehende häufig mit begrenztem Stundenumfang tätig sind. Dies findet sich in den fünf betrachteten Betrieben wieder: Die Rentnerinnen und Rentner sind dort allenfalls vorübergehend vollzeitbeschäftigt, Teilzeitbeschäftigungen und Minijobs sind die Regel. Damit weichen die Beschäftigungsbedingungen der Rentnerinnen und Rentner in diesen Betrieben von denen der anderen, überwiegend in Vollzeit beschäftigten jüngeren Kolleginnen und Kollegen ab oder stellen teilweise eine absolute Ausnahme dar: in Betrieb C sind sie beispielsweise die einzigen, die als Aushilfen auf Minijob-Basis arbeiten.

Neben dem Wunsch der Beschäftigten kommt hierhin eine vor allem für die Betriebe B und C wesentliche Funktion der Rentenbeziehenden zum Ausdruck: Sie fungieren als flexibler Personalpuffer, entlasten das alltägliche Geschäft und sorgen besonders in stark durchrationalisierten Arbeitsabläufen für Unterstützung. Durch ihr Reservepotenzial ist es den beiden Betrieben außerdem möglich, kurzfristige Kundenwünsche zu erfüllen. In diesen Fällen tragen die Rentnerinnen und Rentner dazu bei, Auftragspitzen abuarbeiten und zeitliche Puffer zu schaffen.

Durch die enge Taktung an die jeweilige Auftragslage wird der Einsatz der Rentnerinnen und Rentner sehr effektiv. Der Stundenumfang variiert teilweise monatlich. ►

³ Die Betriebsfallstudien zielten darauf ab, unterschiedliche Einblicke in die betriebliche Praxis zu gewinnen. Zur Auswahl der Fälle wurden die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten, das Geschlechterverhältnis, Tätigkeitsbereich und Betriebsgröße als Kriterien herangezogen. In der Diskussion mit dem Forschungsbeirat des Projektes konnten so Zielbetriebe/Branchen definiert werden. Es wurde angenommen, dass sich mit den unterschiedlichen Ausprägungen der Kriterien auch die Einsatzmuster unterscheiden können.

ÜBERSICHT 1

Fallbetriebe

| A Erziehung und Unterricht | B Technische Dienstleistung | C Spezialisierte Gebäudereinigung | D Gebäudereinigung | E Maschinenbau |
|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------------|---------------------------------|----------------------------|
| ca. 200 Beschäftigte | ca. 230 Beschäftigte | ca. 30 Beschäftigte | ca. 100 Beschäftigte | ca. 90 Beschäftigte |
| darunter 15–20 mit Rentenbezug | darunter 8–10 mit Rentenbezug | darunter 6 mit Rentenbezug | darunter ca. 20 mit Rentenbezug | darunter 6 mit Rentenbezug |

Quelle: Darstellung der Autorinnen.

WSI Mitteilungen

Dementsprechend stellen auch Kosteneinsparungen ein Motiv der Betriebe B und C dar. Dabei kann für die Rentenbeziehenden angenommen werden, was für Minijobber insgesamt gilt: Um die eigentlich höheren Sozialabgaben zu kompensieren, zahlen Betriebe niedrigere Stundenlöhne als für die übrigen Beschäftigten und/oder halten tarif- oder arbeitsrechtliche Standards (wie Erholungsurlaub oder Lohnfortzahlung im Krankheitsfall) seltener ein (vgl. Stegmaier et al. 2015).

4.2 Betriebsspezifisches Wissen als „Zusatzressource“

Das Flexibilitäts- und Kostenkalkül der Betriebe wird auch dadurch möglich, dass die Rentnerinnen und Rentner durch ihre Altersbezüge ein (Basis-)Einkommen beziehen, das sie mit ihrer Erwerbstätigkeit lediglich aufstocken. Sie können sich wechselnde Stundenvolumina und teilweise geringe Stundenlöhne „leisten“ (vgl. Voss/Weinkopf 2012, S. 6). Der mit dem Übergang in den Ruhestand verbundene Lohnabstieg wird von den Rentnerinnen und Rentnern in den untersuchten Betrieben selber daher auch weitestgehend unkritisch akzeptiert, nicht zuletzt auch, weil sie ihre Karriereambitionen mit dem gesellschaftlich akzeptierten Status als Rentnerin oder Rentner zum überwiegenden Teil aufgegeben haben. Vor der Verrentung hätten es gerade die Hochqualifizierten in den Betrieben B und E nicht akzeptiert, lediglich eine Flexibilitätsreserve zu sein. Außerdem geht mit dem Renteneintritt regelmäßig auch ein Tätigkeitswechsel einher – selbst in den Betrieben B und E, die ausschließlich bereits vor dem Rentenalter zum Betrieb gehörige Mitarbeitende weiter beschäftigen. Die Rentnerinnen und Rentner übernehmen unabhängig von ihrer vorherigen Position einfache Bürotätigkeiten, Hilfsarbeiten oder erledigen (fachfremd) Hausmeisterjobs. In anderen Fällen bleiben die Arbeitsinhalte zwar gleich, aber die Verantwortung sinkt: In Betrieb B beispielsweise haben ehemalige Führungskräfte ihre Personalverantwortung abgegeben und im Rentenalter inhaltliche Aufgaben übernommen, die zuvor von ihren Mitarbeitenden erledigt wurden. Durch diese Praxis fallen Qualifikations- und Tätigkeitsniveau auseinander und es kommt zu dem Paradoxon, das bereits in den quantitativen Daten beobachtet werden konnte. Gleichzeitig zeigt sich eine weitere spezifische Facette der durch die Ruheständler realisierten Flexibilität: Die verrenteten Belegschaftsmitglieder in Betrieb B und E können ohne großen Anpassungsaufwand eingesetzt und mit unterschiedlichen Zuarbeiten betraut werden, weil ihnen die grundsätzlichen Betriebsabläufe bereits vertraut sind.

Zu den Motiven dieser beiden Betriebe zählen auch der Wissenserhalt und die Kundenbindung. Denn die „bekannten Gesichter“ bleiben auch unabhängig von etwaigen Tätigkeitswechseln wichtig für die Kundenbindung der Betriebe – auch wenn das von Verantwortlichen in den Betrieben nicht grundsätzlich positiv bewertet wird. Deswegen wird in Betrieb B und E bereits vor dem Renteneintritt in informellen Gesprächen sondiert, inwiefern eine Beschäftigung nach

Renteneintritt erwünscht ist. Dabei gehen die Initiativen sowohl vom Betrieb als auch von den Beschäftigten aus. Zu den Aufgaben der nach Renteneintritt, wenn auch in geringerem Umfang, Weiterbeschäftigten zählt dann häufig auch die Einarbeitung einer Nachfolgerin oder eines Nachfolgers. Ein solches Modell der Jobübergabe und Wissensvermittlung ist für die Betriebe weit kostengünstiger als eine Einarbeitungsphase, in der zwei gleichwertige Mitarbeiter zu gleichen Konditionen beschäftigt werden. Kosten einzusparen, ist somit auch ein Motiv.

Ein Tätigkeitswechsel ist für erwerbstätige Rentnerinnen und Rentner, die bei ihrem bisherigen Arbeitgeber verbleiben, jedoch keineswegs obligatorisch. In den Betrieben A und D blieben die Aufgaben (als Kursleiter und Reinigungskraft) auch nach dem Renteneintritt völlig gleich, außerdem wichen Tätigkeiten und Entlohnung nicht von denen der sonst übrigen, meist weiblichen Beschäftigten ab. Das liegt auch daran, dass diese Betriebe sich grundsätzlich in ihrer Logik von anderen Betrieben unterscheiden: Das Lohnniveau in diesen Bereichen ist als unterdurchschnittlich zu bezeichnen und existenzsichernde Beschäftigungsumfänge werden ohnehin kaum angeboten. Auch betriebsspezifisches Wissen hat hier keine besondere Bedeutung.

Insgesamt verweisen unsere qualitativen Betriebsfallstudien darauf, dass sich hinter den in den quantitativen Daten zu beobachtenden langen Betriebszugehörigkeiten (vgl. Abschnitt 3.3) unterschiedliche Konstellationen verbergen können.

4.3 „Soft Skills“ und Fachkenntnisse im betrieblichen Rekrutierungskalkül

Neben der Weiterbeschäftigung nach dem Renteneintritt werden offene Stellen auch im Rahmen von regulären (oder initiativen) Bewerbungsverfahren mit Rentnerinnen und Rentnern besetzt (Betriebe A, C und D). Betrieb C rekrutiert Rentner ausschließlich über Stellenausschreibungen. Zum einen sind die Mitarbeitenden dieses noch vergleichsweise jungen Betriebes nicht in der Nähe des Renteneintritts, sodass eine Übernahme aus vormaliger Beschäftigung gar nicht möglich wäre. Zum anderen ist aus Sicht der Personalverantwortlichen noch offen, inwiefern eine Weiterbeschäftigung Älterer im gewerblichen Bereich des Betriebes aufgrund der körperlichen Anstrengung überhaupt möglich wäre. Interessant ist daher, dass bei der Rekrutierung von Aushilfskräften – ursprünglich nicht intendiert – nun ausschließlich ein Rückgriff auf frühverrentete, männliche Bergleute erfolgt. Ihre fachlichen Qualifikationen werden zwar nicht direkt genutzt, sind für den Betrieb aber anschlussfähig: Als ehemalige Bergleute sind die Rentner unangenehme Arbeitsbedingungen (Anstrengung, Schmutz) gewohnt. Außerdem stufen sie die Verantwortlichen in Betrieb C als pflichtbewusste Schichtarbeiter ein, die ihre Arbeitszeiten zuverlässig einhalten. Um die Spezialreinigungen durchführen zu dürfen, die der Betrieb anbietet, müssen die Beschäftigten aber spezielle Zertifizierungen besitzen. Im Gegensatz zu den weiteren Beschäftigten

im gewerblichen Bereich verfügen die Rentner als angelehnte Aushilfen nicht über diese Zertifizierungen und übernehmen im Team daher Zu- und Hilfsarbeiten. Das oben bereits diskutierte Qualifikation-Tätigkeits-Paradoxon wird in diesem Fall bewusst durch den Betrieb C erzeugt. Es ergibt sich daraus, dass im Einstellungsverfahren neben den anschlussfähigen fachlichen Kenntnissen weitere, mit der Facharbeit verbundene „Soft-Skills“ (wie Zuverlässigkeit, Sorgfalt, Disziplin, Folgsamkeit) nachgefragt werden, auch wenn von vornherein klar ist, dass der Arbeitseinsatz lediglich auf Hilfskraftniveau erfolgen kann. In den übrigen hier untersuchten Betrieben wird diese Strategie nicht so aktiv geäußert wie in Betrieb C. Der Umgang mit den Rentenbeziehenden und deren Arbeitseinsätze legen aber nahe, dass die Betriebe ähnlich kalkulieren. Es wird keinesfalls wahllos jeder Mitarbeitende im Rentenalter weiterbeschäftigt. Anders als der Betrieb C, der Rentenbeziehende als Beschäftigtengruppe extern rekrutiert, verfügen diese Betriebe bereits über das Erfahrungswissen, dass die weiterbeschäftigten Arbeitskräfte über die gewünschten „Soft-Skills“ verfügen.

4.4 Personalreserve bei knapper werdendem Angebot

In den untersuchten Betrieben zählt auch ein – unterschiedlich stark ausgeprägter – Personal-mangel zu den zentralen Beschäftigungsmotiven. Er ergibt sich aus fehlender Planung oder Engpässen bei speziellen Qualifikationen (Betrieb B und E). Er entsteht auch, wenn die bislang üblichen Personalreserven wegbrechen (Betrieb A und D): Aufgrund der steigenden Frauenerwerbsbeteiligung haben die letztgenannten Betriebe, die klassische Hinzuverdienerinnen-Jobs anbieten, Nachwuchsprobleme. In Betrieb A bestand die Belegschaft beispielsweise über lange Jahre ausschließlich aus Mitarbeiterinnen, die in ihrer meist langen Familienphase (teilweise berufsfremd) als Kursleitungen tätig waren. Sie haben das Familieneinkommen durch ihren Hinzuverdienst ergänzt, waren aber an einer Vollzeitwerbstätigkeit gar nicht interessiert und auf ein existenzsicherndes Einkommen auch nicht angewiesen. Das gleiche gilt auch für die Mitarbeiterinnen in dem untersuchten klassischen Reinigungsunternehmen (Betrieb D). Die Personalverantwortlichen in Betrieb A stellen gegenwärtig fest, dass der Wandel der Frauenerwerbsbeteiligung und die zunehmend kürzeren Familienphasen dazu führen, dass der von diesem Unternehmen angebotene geringe Beschäftigungsumfang und die niedrige Entlohnung für viele Frauen nicht mehr erstrebenswert sind. Die (überwiegend) finanziell anderweitig abgesicherten Rentnerinnen und Rentner stellen hier ein Arbeitskräftepotenzial dar, das diese Lücke füllen kann. Ein grundsätzlicher (Personal-)Strategiewechsel wird so überflüssig. Dementsprechend äußert Betrieb A ein ausdrückliches Interesse an der für sie praktischen Mitarbeit von Rentnerinnen und Rentnern. Den Verantwortlichen in Betrieb D, für den sich die Situation ähnlich darstellt, ist diese Problematik (noch) nicht bewusst geworden. Sie haben aus „Gelegenheit“ auf die

Beschäftigung von Rentnerinnen und Rentnern umgeschwenkt.

5. Diskussion und Ausblick

Auch wenn sich die hier vorgestellten qualitativen Ergebnisse nicht verallgemeinern lassen, so liefern die Analysen insgesamt doch Anhaltspunkte dafür, dass Betriebe Rentnerinnen und Rentner strategisch einsetzen. Während die quantitativen Auswertungen den Schluss nahelegen, dass Rentnerinnen und Rentner in den Randbereichen der Belegschaften als Flexibilitätspuffer eingesetzt werden, deuten die qualitativen Betrachtungen darauf hin, dass Nachwuchsprobleme eine entscheidende Rolle spielen. Hieraus lassen sich sowohl aktuelle als auch zukünftige Herausforderungen ablesen. Dabei liegt zunächst die Frage auf der Hand, wie nachhaltig die skizzierten Motive sind bzw. sein können. Das gilt insbesondere für die Nachwuchsfrage: Einerseits ist die Dauer der Rentnerbeschäftigung faktisch begrenzt, sodass sich Nachwuchslücken immer nur auf Zeit schließen lassen (werden). Durch das Anheben der Regelaltersgrenze bleibt zudem abzuwarten, wie sich das Beschäftigungspotenzial von Rentnerinnen und Rentnern in Zukunft überhaupt entwickelt. Andererseits verweist das Qualifikations-Tätigkeits-Paradoxon darauf, dass es für die Rentnerinnen und Rentner selber eher um Beschäftigung und „Tätigsein“ – und sicherlich auch um Zuverdienst – weniger um die bruchlose Kontinuität bisheriger Erwerbsbiografien geht. Insofern lassen es die hier skizzierten Ergebnisse kaum vermuten, dass Betriebe den Personaleinsatz von Rentnerinnen und Rentnern strategisch einplanen können.

Die aktuelle, sozialpolitische Diskussion folgt jedoch einem anderen Duktus. Das jüngst verabschiedete „Flexi-Rentengesetz“ (siehe im Detail Schmitz 2016) sieht neben der Vereinfachung der Teilrente auch die Möglichkeit vor, im regulären Rentenalter weitere Anwartschaften in der gesetzlichen Rentenversicherung zu erwerben. Außerdem werden die Arbeitgeber entlastet, indem sie keine Arbeitslosenbeiträge mehr für Erwerbstätige im Rentenalter zahlen müssen. Bislang waren sie dazu verpflichtet, um Wettbewerbsverzerrungen zu vermeiden. Insgesamt zielen die Regelungen darauf ab, Anreize für Beschäftigte und Betriebe zu schaffen, um auch Rentnerinnen und Rentner möglichst lange im Erwerbsleben zu halten. Die Hoffnung, auf diese Art und Weise dem Fachkräftemangel zu begegnen, wird vor dem Hintergrund der hier diskutierten Ergebnisse jedoch unerfüllt bleiben. Dafür stimmen weder die Bedingungen und Erwartungen, die Rentnerinnen und Rentner an die Weiterführung ihrer Erwerbstätigkeit stellen, noch das Arbeitsplatzangebot bzw. der Arbeitseinsatz durch die Betriebe.

In dieser Gemengelage bleibt darauf hinzuweisen, dass eine bessere Einpassung von Rentnerinnen und Rentner in den Betrieb aber auch gar nicht wünschenswert sein ►

muss. Zu befürchten ist, dass es zu Rückwirkungen auch auf die reguläre Beschäftigung kommen kann und wird, wenn beispielsweise immer mehr hochqualifizierte Rentnerinnen und Rentner zu günstigen Löhnen (einfache oder qualifizierte) Aufgaben übernehmen. Kritisch zu überprüfen ist daher immer, unter welchen Bedingungen und in welchem Zeitraum Rentnerinnen und Rentner im Betrieb eingesetzt werden. Auch wenn kurze Übergangsphasen (etwa zur Einarbeitung von neuem Personal) oder gelegentliche Einsätze (z. B. zum Abfangen von Auftragsspitzen) unproblematisch erscheinen, können sie notwendige und zukunftsfähige Anpassungen betrieblicher Personalpolitik verzögern oder gar verhindern. Darauf wird – wie auch hier geschehen – im Einzelfall zu achten sein.

Letztlich dürfen die innerbetrieblichen Diskussionen auch nicht die gesamtgesellschaftlichen Rückwirkungen überdecken. Der Ruhestand ist nach wie vor ein sinnvoller und gesellschaftlich hochgradig akzeptierter Abschluss der Erwerbsbiografie. Das spiegelt sich auch in den Aussagen des Führungspersonals in den von uns untersuchten Betrieben wider. Sie äußern die Ansicht, dass sich die Rentnerinnen und Rentner „ihre Rente verdient“ haben und „in Ruhe ihren Lebensabend genießen“ sollten. Die hier nur exemplarischen ausgewählten Einschätzungen verweisen darauf, dass diese Betriebe aktuell keine Pläne haben, die Rentnerbeschäftigung massiv auszuweiten. Wie sich das in der Breite der Unternehmen darstellt, ob sich dort Bestätigungen für die hier aufgeführten Muster finden oder weitere Motive identifizieren lassen, wird die Aufgabe weiterer, kritischer Forschungen sein. Denn nur wenn auch die betriebliche Seite der Rentnerbeschäftigung untersucht wird, kann das Gesamtphänomen adäquat eingeschätzt werden. ■

LITERATUR

- Blossfeld, H. P.** (1985) : Berufseintritt und Berufsverlauf. Eine Kohortenanalyse über die Bedeutung des ersten Berufs in der Erwerbsbiografie, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 18 (2), S. 177–197
- Brenke, K.** (2013): Immer mehr Menschen im Rentenalter sind berufstätig, DIW-Wochenbericht 80 (6), S. 3–12
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales** (2016): Entwurf eines Gesetzes zur Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand und zur Stärkung von Prävention und Rehabilitation im Erwerbsleben. Formulierungshilfe, Berlin
- Büsch, V./Dittrich, D./Lieberum, U.** (2010): Determinanten der Arbeitsmotivation und Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer und Auswirkungen auf den Weiterbeschäftigungswunsch, in: Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft 35 (4), S. 903–930
- Deller, J./Pundt, L.** (2015): Wie Firmen mit Silver Work dem wachsenden Fachkräftemangel begegnen können – Wege aus der Beschäftigungskrise, in: Kreis, G. (Hrsg.): Zukunft Personal Beschäftigung, Wiesbaden, S. 119–126
- Dresing, T./Pehl, T.** (2013): Praxisbuch Interview, Transkription & Analyse. Anleitungen und Regelsysteme für qualitativ Forschende, Marburg
- Engstler, H.** (2015): Erwerbstätigkeit im Ruhestand, in: Informationsdienst Altersfragen 42 (4), S. 12–21
- Eurofound (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions)** (2012): Income from work after retirement in the EU, Publications Office of the European Union, Luxembourg
- Fasbender, U./Deller, J./Wang, M./Wiernik, B.** (2014): Deciding whether to work after retirement: the role of the psychological experience of aging, in: Journal of Vocational Behavior 84 (3), S. 215–224
- Fasbender, U./Deller, J./Zohr, K./Büsch, V./Schermyly, C./Mergenthaler, A.** (2015): Absicht zur Erwerbstätigkeit im (zukünftigen) Ruhestand, in: Schneider, N./Mergenthaler, A./Staudinger, U./Sackreuther, I. (Hrsg.): Mittendrin? Lebenspläne und Potenziale älterer Menschen beim Übergang in den Ruhestand, Opladen, S. 121–137
- Frerichs, F.** (2013): Generationenübergreifendes Lernen im Unternehmen – Altersübergreifende Qualifizierung und intergenerationaler Wissenstransfer, in: Österreichisches Zentrum für Begabtenförderung und Begabungsforschung (Hrsg.): Potenziale intergenerationell entfalten und Lebenslang entwickeln, S. 13–23
- Graetz, A./Kathöfer, S./Kock, K.** (2010): Einstweilig nicht im Ruhestand. Eine empirische Studie über Motive und Hintergründe von Erwerbsarbeit jenseits der Altersgrenze, Dortmund
- Hochfellner, D./Burkert, C.** (2013): Berufliche Aktivität im Ruhestand, in: Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie 46 (3), S. 242–250
- Hofäcker, D./Naumann, E.** (2015): The emerging trend of work beyond retirement age in Germany, in: Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie 48 (5), S. 473–479
- Hokema, A./Lux, T.** (2015): The social stratification of beyond pension age in Germany and the UK: quantitative and qualitative evidence, in: Scherger, S. (Ed.): Paid work beyond pension age. Comparative Perspectives, Houndmills
- Latniak, E.** (2013): Leitideen der Rationalisierung und der demografische Wandel – Konzepte und Herausforderungen, in: Hentrich, J./Latniak, E. (Hrsg.): Rationalisierungsstrategien im demografischen Wandel. Handlungsfelder, Leitbilder und Lernprozesse, Wiesbaden, S. 27–57
- Lux, T./Scherger, S.** (2017): By the sweat of their brow? The effects of starting work again after pension age on life satisfaction in Germany and the United Kingdom, in: Ageing and Society 37 (2), S. 295–324
- Mayring, P.** (2010): Qualitative Inhaltsanalyse, in: Mey, G./Muck, K. (Hrsg.): Handbuch Qualitative Forschung der Psychologie, S. 601–613
- Scherger, S./Hokema, A.** (2014): Arbeiten müssen, können oder wollen? Erwerbstätigkeit jenseits der Rentengrenze in Deutschland, in: Kaudelka, K./Insenbort, G. (Hrsg.): Altern ist Zukunft. Leben und Arbeiten in einer alternden Gesellschaft, Bielefeld, S. 143–158
- Schmitz, J.** (2014): Erwerbstätigkeit im Rentenalter – Deutschland und Österreich im Vergleich, in: SWS Rundschau 54 (3), Wien, S. 231–250
- Schmitz, J.** (2015): Lust oder Frust? Erwerbstätigkeit im Rentenalter im Kontext aktueller Deutungen, in: Bürger im Staat 64 (2/3), S. 111–120
- Schmitz, J.** (2016): Flexibilität im Rentenübergang und bei der Rentner(innen)-erwerbstätigkeit. Neuregelungen für ausgewählte Personengruppen: Institut Arbeit und Qualifikation, IAQ-Standpunkt 05/2016, Duisburg
- Sendler, H. T.** (2011): Arbeit im Rentenalter. Gesundheits-, sozial- und arbeitspolitische Fragen, in: Sozialer Fortschritt 60 (6), S. 131–136
- StaBu (Statistisches Bundesamt)** (2015): 13. Koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Wiesbaden
- Stegmaier, J./Gundert, S./Tesching, K./Theuer, S.** (2015): In der Praxis besteht Nachholbedarf bei Minijobbern, IAB-Kurzbericht 18/2015, Nürnberg
- Voss, D./Weinkopf, W.** (2012): Niedriglohnfalle Minijob, in: WSI-Mitteilungen 65 (1), S. 5–12, http://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_38633_38653.htm
- Wachtler, G./Wagner, P. S.** (1997): Arbeit im Ruhestand. Betriebliche Strategien und persönliche Motive zur Erwerbsarbeit im Alter, Opladen
- Wegge, J./Jungmann, F.** (2015): Erfolgsfaktoren der Zusammenarbeit von Jung und Alt in einem Team, in: Informationsdienst altersfragen 42 (1), S. 3–10
- Wiekert, I./Ketzermerck, T./Buchwald, C.** (2013): Betriebe im Wandel. Demografische Herausforderungen an eine betriebliche Generationenbalance, in: Buchwald, C./Wiekert, I. (Hrsg.): Neues wagen – im Wandel bestehen. Betriebliche Fachkräftesicherung und Wissensweitergabe in demografisch turbulenten Zeiten, Halle, S. 57–71

AUTORINNEN

Jutta Schmitz, M.A., Sozialpolitik, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen. Arbeitsschwerpunkte: Informationsportal zur Sozialpolitik (www.sozialpolitik-aktuell.de), Alter und Alterssicherung, Armut, Arbeitsmarktpolitik.

@ jutta.schmitz@uni-due.de

Lina Zink, M.A., wissenschaftliche Mitarbeiterin am IAQ der Universität Duisburg-Essen. Arbeitsschwerpunkte: Alterserwerbstätigkeit, Niedrigrenten, Arbeitsmarktpolitik.

@ lina.zink@uni-due.de