



## IW-Trends 2/2020

# **Silver Worker - Beschäftigung jenseits der Regelaltersgrenze aus Arbeitnehmer- und Arbeitgeber- perspektive**

Jochen Pimpertz / Oliver Stettes

Vorabversion aus: IW-Trends, 47. Jg. Nr. 2  
Herausgegeben vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.

Verantwortliche Redakteure:

Prof. Dr. Michael Grömling, Telefon: 0221 4981-776

Holger Schäfer, Telefon: 030 27877-124

groemling@iwkoeln.de · schaefer.holger@iwkoeln.de · www.iwkoeln.de

Die IW-Trends erscheinen viermal jährlich, Bezugspreis € 50,75/Jahr inkl. Versandkosten.

Rechte für den Nachdruck oder die elektronische Verwertung erhalten Sie über  
lizenzen@iwkoeln.de.

ISSN 0941-6838 (Printversion)

ISSN 1864-810X (Onlineversion)

© 2020 Institut der deutschen Wirtschaft Köln Medien GmbH

Postfach 10 18 63, 50458 Köln

Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln

Telefon: 0221 4981-452

Fax: 0221 4981-445

iwmedien@iwkoeln.de

www.iwmedien.de

# Silver Worker - Beschäftigung jenseits der Regelaltersgrenze aus Arbeitnehmer- und Arbeitgeberperspektive

Jochen Pimpertz / Oliver Stettes, Juni 2020

## Zusammenfassung

Die Beschäftigung jenseits der Regelaltersgrenze kann ein Mittel sein, um die Herausforderungen des demografischen Wandels für das Rentensystem und die Fachkräftesicherung zu bewältigen. Eine empirische Analyse auf Basis des IW-Personalpanels zeigt, dass in vier von zehn hiesigen Unternehmen Personen beschäftigt sind, die eine Rente beziehen oder das gesetzliche Renteneintrittsalter erreicht haben – die sogenannten Silver Worker. Die empirische Evidenz spricht dafür, dass Unternehmen den Einsatz von Silver Workern als personalpolitisches Instrument erkannt haben. Mit Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen und Minijobs fördern sie den Wissenstransfer zwischen den Generationen im Betrieb, mit einer Weiterbeschäftigung in Vollzeit wenden sie hingegen eher eine drohende Fachkräftelücke im Betrieb ab. Arbeits- und sozialrechtliche Hemmnisse sind vor allem für die Fälle zu vermuten, in denen mit dem Übergang zum Rentenbezug auch eine kündigungsschutzrechtlich relevante Änderung des Arbeitsvertrags einhergeht. Dies betrifft insbesondere das Befristungsverbot bei einer Weiterbeschäftigung, die erst nach dem Ausscheiden vereinbart wird. Mehr als ein Drittel der Unternehmen mit Erfahrungen bei der Beschäftigung von Silver Workern berichtet jedoch auch, dass ihr Bedarf auf kein Interesse bei den betroffenen Beschäftigten stößt. Zweifel bestehen, ob mit einer Ausweitung rentenrechtlicher Anreize diese Zurückhaltung überwunden werden kann. Denn ob verspätete Inanspruchnahme oder zusätzliche Beitragszahlung, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im Ruhestandsalter wirkt sich bereits im Status quo positiv auf die spätere Rentenhöhe aus.

Stichwörter: Gesetzliche Rentenversicherung, Beschäftigung im Ruhestand  
JEL-Klassifikation: H55, J23, J26

### Politische Einordnung der Fragestellung

Mit dem demografischen Wandel stellt sich mit wachsender Dringlichkeit die Frage nach der Verlängerung der Erwerbsbiografien von Arbeitnehmern. Denn spätestens mit der Alterung der geburtenstarken Jahrgänge wird ab Mitte dieses Jahrzehnts nicht nur die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter sukzessive schrumpfen und damit das Arbeitskräfteangebot in Deutschland zunehmend eingeschränkt (Kochskämper, 2019a, 13). Auch die Relation von Rentenbeziehern zu Beitragszahlern in der Gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) wird sich deutlich zulasten der aktiven Bevölkerung erhöhen (BMAS, 2019, 55). Bislang wird jedoch eine weitere Anhebung der Regelaltersgrenze über 67 Jahre hinaus in der politischen Debatte weitgehend ausgeklammert, obwohl dies zur Stabilisierung der umlagefinanzierten Alterssicherung maßgeblich beitragen könnte (Kochskämper, 2019b). Stattdessen gilt das politische Credo, es müsse zunächst alles unternommen werden, damit Arbeitnehmer möglichst bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze im Arbeitsmarkt verbleiben.

Tatsächlich ist das durchschnittliche Zugangsalter bei den Renten wegen Alters seit dem Jahr 2000 von 62,3 auf mittlerweile 64,1 Jahre gestiegen (Deutsche Rentenversicherung, 2019, 131). Damit erreicht der Wert aber lediglich wieder ein Niveau, das zuletzt Anfang der 1970er Jahre in Westdeutschland herrschte. Vor diesem Hintergrund rückt die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer in den Fokus. Insbesondere die Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter kann den statistischen Einfluss eines frühzeitigen Rentenbezugs – zum Beispiel aufgrund der rentenrechtlichen Privilegierung besonders langjährig Versicherter – kompensieren. Auch deshalb werden in der politischen Debatte fortgesetzt Anreizverbesserungen für ein verlängertes Arbeitsleben thematisiert, obwohl die Bundesregierung mit dem „Flexirentengesetz“ bereits 2017 die Bedingungen für einen gleitenden Übergang in den endgültigen Ruhestand verbessert hat.

Deshalb widmet sich die folgende Analyse der Beschäftigung von Personen im Ruhestandsalter, die entweder die Regelaltersgrenze überschritten haben oder vor deren Erreichen bereits eine gesetzliche Altersrente beziehen (im Folgenden Silver Worker). Dabei lassen sich zwei Perspektiven unterscheiden: In einem ersten Schritt wird diskutiert, ob es einer zusätzlichen Verbesserung der Anreize im Rentenrecht bedarf. Denn die Erwerbsbeteiligung der betreffenden Altersgruppen steigt bereits

an. Während diese Fragestellung das Arbeitsangebot fokussiert, mangelt es in der Literatur bislang an entsprechenden Analysen der Nachfrageseite. Deshalb wird in einem zweiten Schritt eine Befragung von Unternehmen zur Beschäftigung von Silver Workern ausgewertet. Diese wurde im Jahr 2019 im Rahmen des IW-Personalpanels vorgenommen, um unternehmensseitig Hinweise auf förderliche oder hemmende Bedingungen zu gewinnen.

### **Bisherige Befunde zur Beschäftigung von Silver Workern**

Der Anteil der Arbeitnehmer, die sechs Monate nach Erreichen der für sie gültigen Regelaltersgrenze geringfügig oder sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren, betrug unter den im Jahr 1950 geborenen Frauen 14,2 Prozent und unter den Männern 14,5 Prozent. Gegenüber den im Jahr 1940 Geborenen hat sich die Quote damit – auf Basis einer 10-Prozent-Stichprobe der integrierten Erwerbsbiografien des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) – um 3,1 Prozentpunkte bei den Frauen und 4,8 Prozentpunkte bei den Männern erhöht (Westermeier, 2019, 3). Dabei bezogen in Westdeutschland 37 Prozent der Silver Worker noch keine Altersrente, in Ostdeutschland waren es 30 Prozent. Von allen Beschäftigten im Ruhestandsalter mit und ohne Rentenbezug arbeiteten im Westen 17 Prozent in Vollzeit, weitere 12 Prozent in Teilzeit und 71 Prozent waren geringfügig beschäftigt. Bei den Minijobbern wurden zum überwiegenden Teil auch Personen erfasst, die bei einem „neuen Arbeitgeber“ beschäftigt sind und deshalb aufgrund ihrer früheren Erwerbsform möglicherweise keinen Anspruch auf eine gesetzliche Rente haben. Für Ostdeutschland variiert die Verteilung der Beschäftigungsformen kaum (Westermeier, 2019, 5). Regressionsanalytische Auswertungen zeigen unter anderem, dass besser Ausgebildete nach Erreichen der Regelaltersgrenze häufiger arbeiten als andere (Esselmann/Geis, 2015).

Der Trend hat sich bereits im vorausgegangenen Jahrzehnt abgezeichnet. Nach einer Studie von Brenke (2013, 5 f.) ist die Erwerbsquote auf der Basis von Eurostat-Daten im Zeitraum zwischen 2001 und 2011 in der Altersgruppe von 65 bis 69 Jahren von 5,3 auf 10,2 Prozent angestiegen. Dabei sind zwar Selbstständige und mithelfende Familienangehörige, die eine deutlich höhere Erwerbsbeteiligung aufweisen, miterfasst. Dennoch zeigt sich auch hier, dass die Erwerbsbeteiligung im Alter positiv mit dem Qualifikationsniveau korreliert (Brenke, 2013, 9 ff.).

Die Interpretation dieser Befunde bleibt allerdings ambivalent, sobald es um die Motivation der Erwerbsentscheidung geht. Eine Regressionsanalyse von Anger et al. (2018, 7 f.) auf der Basis von Befragungsdaten des Nationalen Bildungspanels des IAB (NEPS) zeigt unter anderem, dass Personen aus Haushalten mit einem Nettoäquivalenzeinkommen von über 2.500 Euro pro Monat mit einer mehr als doppelt so hohen Wahrscheinlichkeit jenseits der Altersgrenze von 65 Jahren erwerbstätig sind wie Personen aus Haushalten mit weniger als 1.000 Euro pro Monat – auch wenn um das eigene Erwerbseinkommen bereinigt wird. Die Befragten nannten mehrheitlich soziale Kontakte, Spaß an der Arbeit und der Aufgabe als maßgebliche Motive für ihre Erwerbsentscheidung (Anger et al., 2018, 8).

Gleichwohl gaben auch 42 Prozent der Frauen und 29 Prozent der Männer an, dass sie das Geld bräuchten – ohne dass diese Frage danach differenziert, ob damit der Lebensunterhalt oder andere Konsumzwecke gemeint waren. Wenn dessen ungeachtet für diesen Teil der Silver Worker unterstellt wird, dass sie aufgrund materieller Notwendigkeiten erwerbstätig sein müssen, dann wird die Erwerbsentscheidung in diesen Fällen wohl vorrangig durch die Einkommenssituation motiviert und nicht aufgrund der rentenrechtlichen Behandlung zusätzlicher Erwerbseinkommen.

Für den größeren Teil der Beschäftigten im Ruhestandsalter, für die andere als materielle Motive vorrangig sind, stellt sich erst recht die Frage, ob eine Verbesserung der rentenrechtlichen Anreize zusätzliche Beschäftigungseffekte nach sich ziehen kann. Es muss zumindest in Betracht gezogen werden, dass diese Personen über ein zufriedenstellend hohes Alterseinkommen verfügen und deshalb die Freizeitpräferenz den Ausschlag für ihren finalen Rückzug aus dem Erwerbsleben gibt. Diese aus den empirischen Befunden abgeleitete Argumentation gilt es aber auch aus anreiztheoretischer Sicht zu überprüfen, um über einen möglichen gesetzgeberischen Handlungsbedarf zu befinden.

### **Rentenrechtliche Anreize für Silver Worker**

Welche Auswirkungen haben die Erwerbsentscheidungen der Silver Worker auf ihre Rentenanwartschaft? Dazu werden unterschiedliche Fallkonstellationen mit der idealisierten Standardrentnerbiografie verglichen, die durch 45 sozialversicherungspflichtige Erwerbjahre mit jeweils durchschnittlichen Verdiensten definiert

wird. Mit Erreichen der Regelaltersgrenze beträgt die Bruttostandardrente für diese Modellbiografie im ersten Halbjahr 2020 bei 45 Entgeltpunkten (EP) und einem aktuellen Rentenwert von 33,05 Euro (Stand: 1.7.2019 bis 30.6.2020)

■  $45 \text{ EP} \times 33,05 \text{ Euro} = 1.476,25 \text{ Euro}$  pro Monat.

Unterstellt man ein zusätzliches Jahr Erwerbstätigkeit in Vollzeit mit durchschnittlichem Verdienst, können Rentenbezugsberechtigte zwischen zwei Varianten wählen. Entweder wird die Rente ab Erreichen der Regelaltersgrenze (RAG) bezogen, das danach erzielte Erwerbseinkommen erhöht dann das Gesamteinkommen für die Dauer der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Weil weiterhin Beiträge zur GRV abgeführt werden können, wird die Bruttorente neu berechnet, sobald der Silver Worker – in diesem Fall nach einem Jahr – final in den Ruhestand wechselt. Für das zusätzliche Jahr kommt dann ein weiterer Entgeltpunkt hinzu, der aufgrund des aufgeschobenen Rentenbezugs der zusätzlich erworbenen Anwartschaft mit einem Bonus von 6 Prozent honoriert wird. Denn die Rentenanwartschaft wird – analog zu den Bestimmungen des Teilrentenanspruchs (s. unten) – nach Maßgabe des Bezugszeitpunkts behandelt.

Unterstellt man die im aktuellen Rentenversicherungsbericht angenommenen Rentenanpassungen (BMAS, 2019, 46), erhöht sich die monatliche Anwartschaft um einen Entgeltpunkt, der aufgrund des Bezugs nach Erreichen der Regelaltersgrenze zusätzlich mit einem 6-prozentigen Bonus bewertet wird, von

■  $45 \text{ EP} \times 34,09 \text{ Euro} = 1.534,05 \text{ Euro}$  im 2. Jahr des Rentenbezugs für den Fall, dass die Rente bereits ab dem 1. Jahr nach Erreichen der RAG ohne Erwerbstätigkeit bezogen wurde, auf

■  $46,06 \text{ EP} \times 34,09 \text{ Euro} = 1.570,19 \text{ Euro}$  ab dem 2. Jahr nach Erreichen der RAG.

Alternativ schiebt der Silver Worker den Rentenbezug um ein Jahr auf. In dieser zweiten Variante wird die Bruttorente erstmals zum Renteneintritt ein Jahr nach Erreichen der Regelaltersgrenze berechnet. Der Bonus von 6 Prozent pro Jahr wird dann auf die gesamte Anwartschaft berechnet. In diesem Fall erhöht sich die Bruttorente auf

■  $46 EP \times 34,09 \text{ Euro} \times 1,06 = 1.662,23 \text{ Euro}$  ab dem 2. Jahr nach Erreichen der RAG.

Analog lassen sich die Beispielrechnungen für Silver Worker in Teilzeit mit entsprechend geringeren Rentenerhöhungen modellieren. Lediglich im Fall einer geringfügigen Beschäftigung entfällt eine nachträgliche Rentenberechnung, wenn der Arbeitnehmer auf die Zahlung eigener GRV-Beiträge verzichtet hat.

In der Debatte um eine weitere Anhebung der Regelaltersgrenze wird behauptet, dass ein verspäteter Renteneintritt einer Rentenkürzung gleichkäme (Hoffmann, 2019). Dieses Argument trägt jedoch nicht, weil sich das Leistungsversprechen der GRV nicht auf den Barwert des gesamten Rentenbezugs erstreckt. Im Fall eines Silver Workers greift der Einwand aber vor allem deshalb nicht, weil ein Arbeitnehmer zwischen dem sofortigen und dem aufgeschobenen Rentenbezug frei wählen und damit die Auswirkungen seiner Entscheidung auf den Barwert des erwarteten Rentenbezugs abwägen kann.

Davon zu unterscheiden ist der Fall eines vorzeitigen Rentenbezugs mit ergänzender Erwerbstätigkeit über die Regelaltersgrenze hinaus. Unterstellt wird ein um ein Jahr vorgezogener (Teil-)Rentenbezug mit einer um ein Jahr über die Regelaltersgrenze hinaus verlängerten Erwerbstätigkeit. In diesem Fall verkürzt sich zunächst die Beitragszeit analog und die Rentenanwartschaft wird um einen Abschlag von 3,6 Prozent pro Jahr des vorgezogenen Rentenbezugs gekürzt. Die volle Bruttorente eines Durchschnittsverdieners beträgt demnach Anfang des Jahres 2020

■  $44 EP \times 33,05 \text{ Euro} \times 0,964 = 1.401,85 \text{ Euro}$  bei vorgezogenem Rentenbezug ab dem 1. Jahr vor Erreichen der RAG.

Nach den Bestimmungen des „Flexirentengesetzes“ kann ein Silver Worker nun bis zu 6.300 Euro pro Jahr (14 x 450 Euro) hinzuverdienen, ohne dass der Verdienst aus geringfügiger Beschäftigung auf den Rentenbezug angerechnet wird. Ein höherer Bruttoverdienst führt jedoch dazu, dass die vorgezogene Vollrente gekürzt, also de facto zu einem Teilrentenbezug umgewidmet wird.

Unterstellt man eine Teilzeitbeschäftigung eines Durchschnittsverdieners im Umfang von 50 Prozent, dann reduziert sich die monatliche Bruttorente ab dem



Zeitpunkt des Rentenantrags wie folgt: Der Durchschnittsverdienst in 50-Prozent-Teilzeit beträgt im Jahr 2020 vorläufig 20.275,50 Euro (Anlage 1, SGB IV). Abzüglich des anrechnungsfreien Betrags von 6.300 Euro wird der verbleibende Betrag von 13.975,50 Euro auf zwölf Monate verteilt und die ursprüngliche Rente um 40 Prozent dieses Werts, also monatlich um 465,85 Euro gekürzt. Die korrigierte Teilrente beträgt damit nur noch 936,00 Euro brutto ab dem ersten Monat der Beantragung, wobei sich das Haushaltseinkommen für die Dauer der Erwerbstätigkeit um den unterstellten monatlichen Teilzeitverdienst von brutto 1.689,63 Euro im Jahr 2020 erhöht.

Nach der zweijährigen Phase der Teilzeiterwerbstätigkeit wird die finale Rente neu berechnet. Annahmegemäß erzielt der Versicherte 2 x 0,50 EP, die aufgrund des aufgeschobenen Rentenbezugs zusätzlich mit einem Bonus von 6 Prozent bewertet werden. Die neu berechnete Bruttorente steigt damit unter Berücksichtigung der im Rentenversicherungsbericht unterstellten Anpassungen (BMAS, 2019, 46) von

■  $44 \text{ EP} \times 34,91 \text{ Euro} \times 0,964 = 1.480,74 \text{ Euro}$  bei vorgezogenem Rentenbezug ohne zusätzliche Erwerbstätigkeit um

■  $1,06 \text{ EP} \times 34,91 \text{ Euro} = 37,00 \text{ Euro}$  auf

■  $= 1.517,74 \text{ Euro}$  ab dem 2. Jahr nach Erreichen der RAG.

Unabhängig von dem Einkommenszufluss aus Erwerbstätigkeit zeigen die Beispiele, dass das Rentenrecht grundsätzlich positive Anreize für eine Verlängerung der Erwerbsphase bietet. Ob weitere Verbesserungen zu einer nennenswerten Erhöhung der Erwerbsbeteiligung im Ruhestandsalter führen können, ist aber nur auf der Basis geschätzter Arbeitsangebotselastizitäten zu ermitteln. Vor dem Hintergrund der Befunde zur Motivation der Silver Worker darf aber in Zweifel gezogen werden, dass eine relevante Erhöhung der Erwerbsquote im Ruhestandsalter allein durch eine marginale Verbesserung der rentenrechtlichen Anreize erreicht werden kann.

## IW-Personalpanel 2019 – Welle 21

Kasten

Im Rahmen der 21. Welle des IW-Personalpanels wurden im Februar und März 2019 Geschäftsleitungen und Personalverantwortliche von Unternehmen in Deutschland auch zum Thema Silver Worker befragt. Dabei wurde die Verbreitung von Silver Workern, die Formen der Weiterbildung und potenzielle Hemmnisse für diese erfasst.

Die Stichprobe umfasst 1.126 Unternehmen der Privatwirtschaft mit mindestens fünf Beschäftigten. Die Gewichtung basiert auf einer Matrix von vier Sektoren (Sonstige Industrie inklusive Bau, Metall- und Elektro-Industrie, Unternehmensnahe Dienstleistung und Gesellschaftsnahe Dienstleistung) und drei Unternehmensgrößenklassen (mit 5 bis 49, 50 bis 249 sowie 250 und mehr Beschäftigten) für die Grundgesamtheit von Unternehmen der Privatwirtschaft mit mindestens fünf sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten.

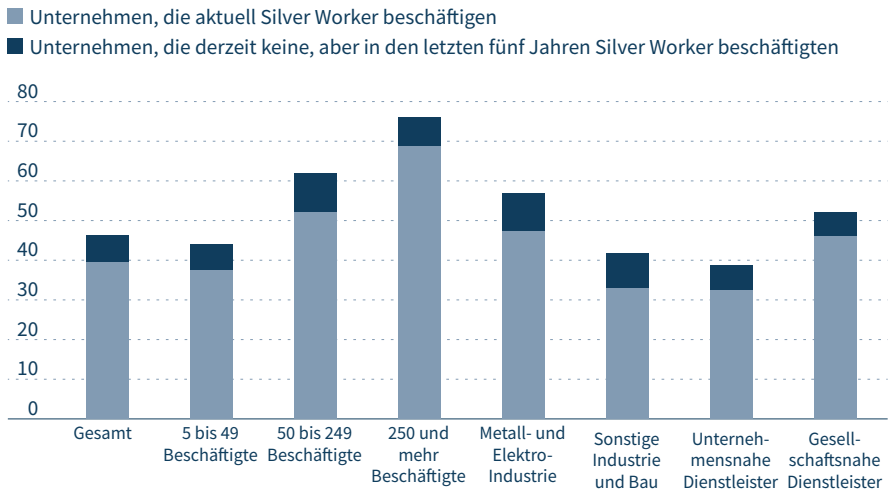
### Perspektivwechsel – Unternehmen mit Silver Workern

Während die bisherigen Ausführungen die Arbeitsangebotsseite fokussiert haben, ist die unternehmerische Nachfrage für die Beschäftigung von Silver Workern gleichermaßen relevant. Um einen Überblick darüber zu bekommen, welche Arbeitgeber in welchem Umfang rentenberechtigte Mitarbeiter beschäftigen, wurden deshalb mit der 21. Welle des IW-Personalpanels die teilnehmenden Unternehmen nach ihren Erfahrungen mit Beschäftigten im Ruhestandsalter oder mit Rentenbezug befragt (Kasten).

Knapp vier von zehn Unternehmen beschäftigen eine Person, die entweder die gesetzliche Regelaltersgrenze überschritten hat oder jünger ist, aber bereits eine Rente bezieht (Abbildung 1). Das sind mehr als die Hälfte aller Unternehmen, in denen in den letzten fünf Jahren Beschäftigte diese Schwelle erreicht haben. Der Verbreitungsgrad der Beschäftigung von Silver Workern auf Basis des IW-Personalpanels bewegt sich auf einem ähnlichen Niveau wie bei Blank und Brehmer (2019, 4) auf Basis der WSI-Betriebsrätebefragung (dort allerdings inklusive Personen aus der Geschäftsführung), erscheint aber im Vergleich zu den Befunden zum Beispiel von Czepek et al. (2017) auf Basis der IAB-Stellenerhebung 2015 sehr hoch. Czepek et al. (2017, 2) zufolge war in einem Fünftel der Betriebe mindestens ein Mitarbeiter beschäftigt, der rentenberechtigt war oder geworden ist. Von diesen Betrieben hatten wiederum 34 Prozent versucht, die infrage kommenden Beschäftigten zur

## Verbreitung von Silver Workern in Prozent der Unternehmen

Abbildung 1



Quellen: IW-Personalpanel 2019; Institut der deutschen Wirtschaft

Abbildung 1: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/q2a8GCDcxBE3Y3y>

Weiterbeschäftigung zu bewegen. Selbst bei einer 100-prozentigen Erfolgsquote entspräche dies einem betrieblichen Verbreitungsgrad von lediglich knapp 7 Prozent – ein deutlich niedrigerer Wert als auf Basis des IW-Personalpanels. Der große Unterschied zwischen den beiden Analysen kann jedoch mit der unterschiedlichen Zusammensetzung der Grundgesamtheiten plausibilisiert werden. Während das IW-Personalpanel Unternehmen mit mindestens fünf Beschäftigten erfasst, werden in der IAB-Stellenerhebung alle Betriebe mit mindestens einem Beschäftigten befragt, wobei Betrieb und Unternehmen bei kleinen Betrieben häufig eine Einheit bilden. Die Anzahl der Kleinstunternehmen mit einem bis zu vier Beschäftigten übersteigt dabei die Anzahl der Unternehmen mit fünf bis 49 Beschäftigten um einen Faktor von ungefähr 1,8 (eigene Berechnung auf Basis des Statistischen Unternehmensregisters für das Berichtsjahr 2016). Das erklärt zumindest teilweise, warum die Inzidenz der Beschäftigung von Silver Workern auf Basis der 21. Welle des IW-Personalpanels nach oben verzerrt ist.

Wenig überraschend korreliert die Inzidenz von Silver Workern positiv mit der Größe der Belegschaft eines Unternehmens (Tabelle 1). Denn damit dürfte auch

## Merkmale der Unternehmen mit Silver Workern

Tabelle 1

Multinomiale logistische Regression

	Unternehmen, die aktuell Silver Worker beschäftigen	Unternehmen, die derzeit keine, aber in den letzten fünf Jahren Silver Worker beschäftigt	Unternehmen ohne Silver Worker und ohne Renteneintritte in den vergangenen fünf Jahren
Referenz: Unternehmen ohne Silver Worker mit Renteneintritten in den vergangenen fünf Jahren			
50 bis 249 Beschäftigte <sup>1)</sup>	0,715 (0,303)**	0,676 (0,404)*	-0,985 (0,429)**
250 und mehr Beschäftigte <sup>1)</sup>	1,669 (0,471)***	1,368 (0,614)**	-1,695 (0,869)*
Sonstige Industrie und Bau <sup>2)</sup>	-0,933 (0,413)**	-0,301 (0,573)	-0,462 (0,538)
Unternehmensnahe Dienstleister <sup>2)</sup>	-0,301 (0,434)	-0,344 (0,632)	-0,277 (0,544)
Gesellschaftsnahe Dienstleister <sup>2)</sup>	0,427 (0,549)	0,081 (0,859)	-0,188 (0,664)
Betriebsrat <sup>3)</sup>	-0,918 (0,371)**	-1,023 (0,487)**	-1,890 (0,753)**
Alternatives Vertretungsorgan <sup>3)</sup>	0,007 (0,558)	0,897 (0,829)	0,830 (0,645)
Anteil der Beschäftigten unter 25 Jahren	-0,004 (0,015)	-0,026 (0,027)	-0,004 (0,016)
Anteil der Beschäftigten 55 Jahre und älter	0,025 (0,009)***	0,002 (0,013)	-0,026 (0,014)*
Erstellung einer systematischen, langfristigen Personalplanung	-0,493 (0,341)	0,046 (0,491)	-0,731 (0,395)*
Einsatz flexibler Formen der Arbeitsorganisation	-0,417 (0,315)	0,136 (0,485)	0,313 (0,343)
Altersgemischte Teams / Stellvertretersysteme	0,796 (0,322)**	-0,322 (0,0562)	0,330 (0,367)
Gestaltung einer lernförderlichen Arbeitsumgebung / Lernen im Prozess der Arbeit	0,128 (0,336)	0,242 (0,484)	0,946 (0,390)**
Lebensarbeitszeitmodelle / Sabbaticals	0,716 (0,485)	-0,051 (0,684)	0,689 (0,511)
Individuelle Karriereplanung	-0,620 (0,346)*	0,031 (0,523)	-1,082 (0,414)***
Gesundheitsprogramme / Gesundheitsberatung	0,191 (0,314)	-0,019 (0,473)	0,048 (0,390)
N	950		
Pseudo-R <sup>2</sup>	0,2386		

Robuste Standardfehler in Klammern. \*\*\*, \*\*, \* Signifikanz auf 1-Prozent-, 5-Prozent- und 10-Prozent-Fehlerniveau. Referenz: 1) 5 bis 49 Beschäftigte. 2) Metall- und Elektro-Industrie. 3) Keine betriebliche Interessenvertretung. Sonstige Kontrollvariablen: Unternehmensalter, Tarifbindung, F&E-Aktivitäten, Produkt- und Prozessinnovationen, Exportanteil, Unternehmensform, Standort, Anteil weiblicher Beschäftigter, Qualifikationsstruktur (fünf Gruppen), Einsatz von Zeitarbeit, Gewinnsituation.  
Quellen: IW-Personalpanel 2019; Institut der deutschen Wirtschaft

Tabelle 1: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/FR2jiywiQfzDbQR>

die Wahrscheinlichkeit steigen, dass in den Unternehmen potenziell infrage kommende Mitarbeiter beschäftigt sind. Ähnliches gilt für den Umstand, dass im Zeitraum der letzten fünf Jahre zumindest zu einem bestimmten Zeitpunkt einmal ein Silver Worker unter Vertrag war. Bei beiden Befunden handelt es sich um ein Re-

sultat statistischer Wahrscheinlichkeiten und weniger um bewusste Unterschiede im Personalmanagement von großen und kleinen Unternehmen. Markante Brancheneffekte sind – im Unterschied zu Czepek et al. (2017, 2 f.), aber im Einklang mit Westermeier (2019, 8) – nicht zu beobachten. In der Sonstigen Industrie und im Bau ist die Beschäftigung von Arbeitnehmern im Ruhestandsalter derzeit eher relativ wenig verbreitet. Dieser Befund darf aber nicht überbewertet werden, weil dieses Branchencluster im IW-Personalpanel erstens unterschiedliche Wirtschaftszweige erfasst (u. a. die Chemische Industrie und die Kunststoff-Industrie, die Energie- und Wasserversorgung sowie neben der Bauindustrie sämtliche Branchen des Verarbeitenden Gewerbes, die nicht dem Cluster Metall- und Elektro-Industrie zugewiesen sind). Zweitens hängt die Bewertung des Unterschieds in der multivariaten Betrachtung von der Wahl der Referenzbranche ab.

Die Wahrscheinlichkeit, aktuell einen Silver Worker zu beschäftigen, steigt mit dem Anteil der Beschäftigten im Alter von 55 und mehr Jahren an – vorausgesetzt, es werden diejenigen Unternehmen als Referenzkategorie herangezogen, in denen zwar in den letzten fünf Jahren Mitarbeiter in den Ruhestand gegangen sind, aber keine Weiterbeschäftigung erfolgte. Ein vergleichbarer Anstieg der Wahrscheinlichkeit ist in den Unternehmen, in denen nur in der Vergangenheit Silver Worker tätig waren, nicht zu beobachten. Es liegt die Vermutung nahe, dass die (Weiter-)Beschäftigung von Personen im Ruhestandsalter vor allem für solche Unternehmen eine hohe Relevanz hat, bei denen sich relativ viele Mitarbeiter der Regelaltersgrenze nähern und der Abfluss von wichtigem Know-how und Kompetenzen droht. Dass dies bei Unternehmen nicht zutrifft, die aktuell keinen Silver Worker mehr beschäftigen, kann spiegelbildlich als Indiz für eine bereits erfolgte Anpassung an die Alterung der Belegschaft interpretiert werden. Dafür spricht auch, dass altersgemischte Teams oder Stellvertretersysteme, die als personalpolitische Instrumente des Wissenstransfers eingesetzt werden, positiv mit dem Einsatz von Silver Workern korrelieren. Die negativen Vorzeichen der Variablen, die eine systematische vorausschauende Personalplanung (nicht signifikant) und eine vorausschauende individuelle Karriereplanung (schwach signifikant) anzeigen, könnten darauf hindeuten, dass Erfordernisse für eine (Weiter-)Beschäftigung unternehmensseitig eher ad hoc auftreten. Die Frage nach einem Zusammenhang mit der rentenrechtlichen Privilegierung besonders langjährig versicherter Arbeitnehmer drängt sich zwar auf, lässt sich aber auf der Basis der Befragungsdaten nicht überprüfen.

Blank und Brehmer (2019, 6) finden eine negative Korrelation zwischen der Tarifbindung eines Betriebs und dem Einsatz von Silver Workern, die mit tarifvertraglichen Regelungen zur automatischen Beendigung von Arbeitsverhältnissen bei Erreichen der Regelaltersgrenze zusammenhängen könnten. Im IW-Personalpanel ist dagegen kein systematischer statistischer Zusammenhang erkennbar. Allerdings signalisiert die multivariate Auswertung, dass Unternehmen mit einem Betriebsrat relativ selten Silver Worker beschäftigen oder beschäftigt haben. Das IW-Personalpanel erlaubt jedoch keine weitergehende Interpretation, ob Betriebsräte einem weiteren Engagement rentenberechtigter Personen eher skeptisch gegenüberstehen und – falls ja – welche Motive für eine derartige Haltung verantwortlich sein könnten.

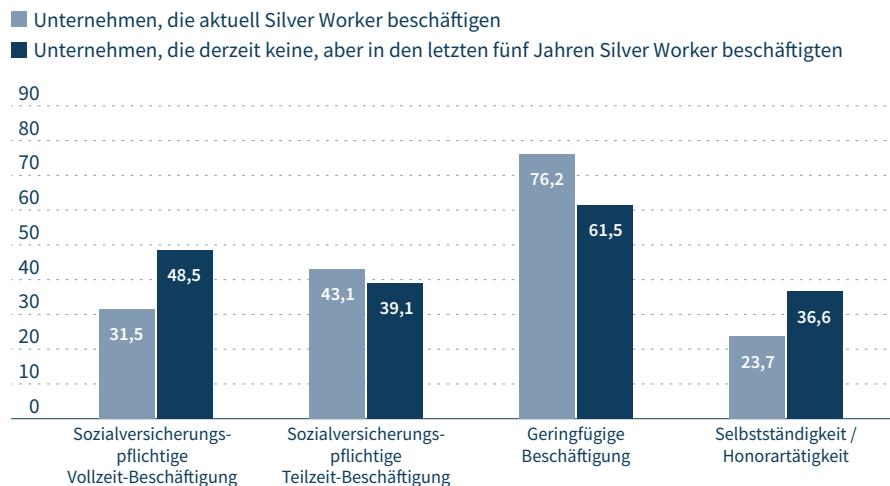
### Rolle des Personalmanagements für die Beschäftigung von Silver Workern

Für die Frage, in welcher Beschäftigungsform Personen im Ruhestandsalter respektive mit Rentenbezug aktiv sind, wird im Folgenden nur auf die Angaben jener Unternehmen zurückgegriffen, die in den letzten fünf Jahren Silver Worker beschäftigt haben oder aktuell beschäftigen. Teilzeittätigkeiten, besonders in Form geringfügiger Beschäftigung, sind aus Unternehmensperspektive die prägen-

#### Vertragsformen bei Silver Workern

Abbildung 2

in Prozent der Unternehmen



Quellen: IW-Personalpanel 2019; Institut der deutschen Wirtschaft

Abbildung 2: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/zY7en6a6nra5SjY>

de Beschäftigungsform (Abbildung 2). Dieser Befund korrespondiert mit dem hohen Gewicht der geringfügigen Beschäftigung, das auf der Basis von Beschäftigtendaten festgestellt wurde (Westermeier, 2019, 3).

Multivariate Auswertungen legen nahe, dass die Wahrscheinlichkeit der Inzidenz von Minijobs in Unternehmen mit derzeit aktiven Silver Workern um knapp 9 Prozentpunkte größer ist als in vergleichbaren Unternehmen, die nur in der Vergangenheit Silver Worker beschäftigt hatten (Tabelle 2). Der Unterschied dieser geschätzten Wahrscheinlichkeiten (Average Predicted Probabilities) ist schwach signifikant auf dem 10-Prozent-Fehlerniveau. Das umgekehrte Bild ist bei der Weiterbeschäftigung in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit zu beobachten. Unternehmen, die lediglich früher einen Silver Worker beschäftigt haben, weisen eine um 10 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit auf, dass diese in Vollzeit arbeiteten, als die Betriebe, in denen derzeit Personen im Ruhestandsalter oder mit Rentenbezug aktiv sind. Der Unterschied ist ebenfalls schwach signifikant.

Gründe für diese Unterschiede lassen sich aus den Befragungsdaten nicht ableiten, zumal keine Informationen darüber vorliegen, ob die Silver Worker vor dem Erreichen der Rentenberechtigung bereits im Unternehmen tätig waren oder nicht. Die Befunde von Westermeier (2019, 7) auf Basis von Beschäftigtendaten implizieren jedoch, dass die Wahrscheinlichkeit einer Weiterbeschäftigung bei dem selben Arbeitgeber in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung mit der Dauer einer vorherigen Beschäftigung im Unternehmen korreliert. Dagegen begünstigen längere Phasen der Arbeitslosigkeit oder Inaktivität im Alter zwischen 53 und 65 Jahren einen Wechsel des Arbeitgebers nach Erreichen der Regelaltersgrenze. Die vorherige Ausübung von Minijobs spielt hingegen für eine Beschäftigung bei dem selben oder bei einem anderen Arbeitgeber keine besondere Rolle.

Die multivariaten Analysen mit der Teilstichprobe der Unternehmen, die Erfahrungen mit Silver Workern aufweisen, signalisieren zudem, dass eine systematische, langfristig ausgerichtete Personalplanung sowohl eine sozialversicherungspflichtige (in Voll- oder Teilzeit) als auch eine geringfügige (Weiter-)Beschäftigung begünstigt. Dieser Befund legt nahe, dass die Beschäftigung von Silver Workern mittlerweile als adäquates personalpolitisches Instrument zur Bewältigung der demografischen Herausforderungen verbreitet ist, wo Erfahrungen mit Silver Wor-

**Formen von Silver Work und personalpolitische Maßnahmen**  
Durchschnittliche marginale Effekte – logistische Regressionen

Tabelle 2

	Abhängige Variable			
	Vollzeit	Teilzeit	Minijob	Selbstständig- keit
Früherer Einsatz von Silver Workern <sup>1)</sup>	0,100 (0,059)*	n. sig.	-0,088 (0,053)*	n. sig.
Erstellung einer systematischen, langfristigen Personalplanung	0,153 (0,051)***	0,095 (0,055)*	0,105 (0,041)**	n. sig.
Einsatz flexibler Formen der Arbeitsorganisation	n. sig.	n. sig.	0,184 (0,036)***	n. sig.
Altersgemischte Teams / Stellvertretersysteme	-0,111 (0,048)**	0,110 (0,052)**	0,090 (0,044)**	n. sig.
Gestaltung einer lernförderlichen Arbeitsumgebung / Lernen im Prozess der Arbeit	-0,077 (0,046)*	n. sig.	n. sig.	n. sig.
Lebensarbeitszeitmodelle / Sabbaticals	n. sig.	n. sig.	n. sig.	n. sig.
Individuelle Karriereplanung	n. sig.	0,120 (0,057)**	n. sig.	0,134 (0,050)***
Gesundheitsprogramme / Gesundheitsberatung	n. sig.	n. sig.	n. sig.	n. sig.
N	542	542	542	528
Pseudo-R <sup>2</sup>	0,2616	0,1648	0,3111	0,3267

1) Referenz: Unternehmen, die derzeit Silver Worker beschäftigen.

Robuste Standardfehler in Klammern. \*\*\*, \*\*, \* Signifikanz auf 1-Prozent-, 5-Prozent-, 10-Prozent-Fehlerniveau; n. sig. = nicht signifikanter Zusammenhang.

Sonstige Kontrollvariablen: Belegschaftsgröße, Branchencluster, Unternehmensalter, betriebliche Interessenvertretung, Tarifbindung, F&E-Aktivitäten, Produkt- und Prozessinnovationen, Exportanteil, Unternehmensform, Standort, Anteil weiblicher Beschäftigter, Altersstruktur (drei Gruppen), Qualifikationsstruktur (fünf Gruppen), Einsatz von Zeitarbeit, Gewinnsituation.

Quellen: IW-Personalpanel 2019; Institut der deutschen Wirtschaft

Tabelle 2: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/e9BTgNEGi2w4ea4>

kern existieren. Ein Zusammenhang zwischen Personalplanung und der Inzidenz von selbstständigen Silver Workern existiert hingegen nicht.

Auffällig ist im Zusammenhang mit Aspekten des Personalmanagements ferner ein Vorzeichenwechsel der Variable, die den Einsatz von altersgemischten Teams und Stellvertretersystemen anzeigt. Während die Wahrscheinlichkeit einer Weiterbeschäftigung in Vollzeit signifikant kleiner ist (minus 11 Prozentpunkte), wenn in einem Unternehmen auf altersgemischte Teams und Stellvertretersysteme gesetzt wird, steigt sie deutlich mit Blick auf eine (Weiter-)Beschäftigung in sozialversicherungspflichtiger Teilzeit (plus 11 Prozentpunkte) und in einem Minijob (plus 9



Prozentpunkte). Dieser Befund spricht für eine unterschiedliche Motivlage bei der Wahl der Beschäftigungsform. Die Vermutung liegt nahe, dass für einen Wissenstransfer vom rentenberechtigten Mitarbeiter zu seinen Nachfolgern in einer möglicherweise vordefinierten Übergangszeit vorrangig eine Teilzeit- oder geringfügige Beschäftigung als personalpolitisches Instrument zum Einsatz kommt. Solange aber möglicherweise (noch) keine geeigneten Nachfolger zur Verfügung stehen, müssen die Unternehmen dann eher auf die (Weiter-)Beschäftigung der Silver Worker in Vollzeit setzen, um die für ihre Arbeitsprozesse erforderlichen Kompetenzen und das Know-how im Unternehmen sichern zu können. Allerdings signalisiert die relativ geringe Verbreitung von Vollzeitbeschäftigung unter den Silver Workern, dass die finanziellen Anreize des Rentenrechts aus Sicht der Arbeitnehmer nicht allein ausschlaggebend sind. Die Unternehmen sollten daher frühzeitig durch eine persönliche Ansprache versuchen, die infrage kommenden Personen zu motivieren, sich im entsprechenden zeitlichen Umfang zu engagieren.

### **Beschäftigungshemmnisse aus Unternehmenssicht**

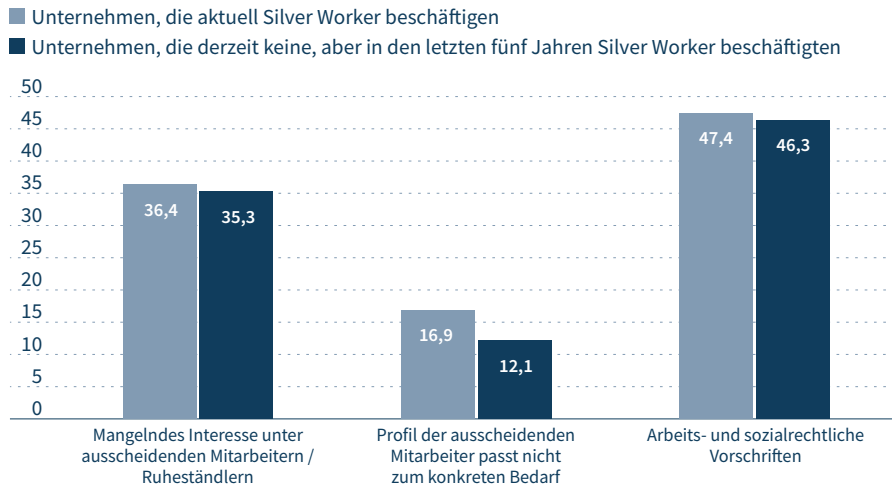
Fehlendes Interesse unter den ausscheidenden Mitarbeitern oder bei Ruheständlern ist neben arbeits- und sozialrechtlichen Vorschriften für viele Unternehmen ein Hemmnis, vermehrt Silver Worker im Betrieb einzusetzen (Abbildung 3). Das Personalmanagement kann die Bereitschaft für eine Weiterbeschäftigung beeinflussen, wie vertiefende multivariate Analysen nahelegen. Wo die Arbeitsumgebung systematisch lernförderlich gestaltet und das Lernen im Prozess der Arbeit ermöglicht wird, ist die Wahrscheinlichkeit, auf fehlendes Interesse auf der Mitarbeiterseite zu stoßen, gut 14 Prozentpunkte kleiner als andernorts.

Der Verbreitungsgrad deutet bereits darauf hin, dass Teilzeit und geringfügige Beschäftigung auf höheres Interesse stoßen als Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse. Dies bestätigen auch die Antworten der Unternehmen auf die Frage, ob ein vermehrter Einsatz von Silver Workern an mangelndem Interesse der rentenberechtigten Personen scheitert. Setzt man den existierenden Einsatz von Silver Workern in Vollzeit als gesteigertes Interesse der Unternehmen an dieser Beschäftigungsform gleich, steigt die Wahrscheinlichkeit signifikant an (plus 10 Prozentpunkte), dass Unternehmen von einem fehlenden Interesse bei infrage kommenden Personen berichten (Tabelle 3). Wo Minijobs ausgeübt werden, sinkt diese Wahrscheinlichkeit hingegen um 12 Prozentpunkte.

## Hemmnisse für den vermehrten Einsatz von Silver Workern aus Sicht der Unternehmen

Abbildung 3

in Prozent der Unternehmen



Quellen: IW-Personalpanel 2019; Institut der deutschen Wirtschaft

Abbildung 3: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/GcNWDtZ9Fpb63yc>

Die Wahrscheinlichkeit, dass die arbeits- und sozialrechtlichen Rahmenregelungen als Hemmnis empfunden werden, steht in keinem Zusammenhang mit der Unternehmensgröße. Dieser Befund überrascht zunächst vor dem Hintergrund institutionalisierter Strukturen im Personalmanagement vor allem in größeren Unternehmen. Dieses Hemmnis wird dagegen eher von den Unternehmen angegeben, in denen Silver Worker in Teilzeit oder in einem Minijob tätig sind. Der umgekehrte Zusammenhang gilt für die Beschäftigung von Silver Workern in Vollzeit. Dies und die positive Korrelation zwischen einer systematischen Personalplanung und einer Vollzeitbeschäftigung sowie die Vermutung, dass eine Weiterbeschäftigung in Vollzeit auf eine nicht erfolgreiche Nachfolgebesezung hindeutet, legt die Hypothese nahe, dass der Aushandlungsprozess über eine Weiterbeschäftigung in Vollzeit zwischen Unternehmen und betroffenen Mitarbeitern frühzeitig erfolgt und das Vertragsverhältnis vor Erreichen der Regelaltersgrenze bereits in wechselseitigem Einverständnis geklärt wurde. Restriktionen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes – insbesondere das Vorbeschäftigungsverbot bei einer sachgrundlosen Befristung – greifen in solchen Fällen nicht. Dagegen könnte es dort

## Hemmnisse von Silver Work und personalpolitische Maßnahmen

Tabelle 3

Durchschnittliche marginale Effekte – logistische Regressionen

	Abhängige Variable <sup>a)</sup>		
	Mangelndes Interesse unter ausscheidenden Mitarbeitern / Ruheständlern	Profil der ausscheidenden Mitarbeiter passt nicht zum konkreten Bedarf	Arbeits- und sozialrechtliche Vorschriften
Erstellung einer systematischen, langfristigen Personalplanung <sup>1)</sup>	n. sig.	-0,069 (0,037)*	-0,099 (0,056)*
Einsatz flexibler Formen der Arbeitsorganisation <sup>1)</sup>	n. sig.	0,072 (0,036)**	n. sig.
Altersgemischte Teams / Stellvertretersysteme <sup>1)</sup>	n. sig.	-0,131 (0,042)***	0,096 (0,053)*
Gestaltung einer lernförderlichen Arbeitsumgebung / Lernen im Prozess der Arbeit <sup>1)</sup>	-0,143 (0,049)***	n. sig.	n. sig.
Lebensarbeitszeitmodelle / Sabbaticals <sup>1)</sup>	n. sig.	n. sig.	-0,134 (0,066)*
Individuelle Karriereplanung <sup>1)</sup>	n. sig.	n. sig.	0,125 (0,056)**
Gesundheitsprogramme / Gesundheitsberatung <sup>1)</sup>	0,086 (0,050)*	0,141 (0,040)***	n. sig.
Vollzeit <sup>2)</sup>	0,099 (0,051)*	n. sig.	-0,145 (0,052)***
Teilzeit <sup>3)</sup>	n. sig.	-0,119 (0,037)	0,106 (0,049)**
Minijob <sup>4)</sup>	-0,119 (0,053)**	n. sig.	0,126 (0,057)**
Selbstständigkeit <sup>5)</sup>	0,102 (0,059)*	n. sig.	n. sig.

a) Angabe: trifft (eher) zu.

1) Variablenset für Modellreihe 1. 2) Variablenset für Modellreihe 2. 3) Variablenset für Modellreihe 3.

4) Variablenset für Modellreihe 4. 5) Variablenset für Modellreihe 5.

Robuste Standardfehler in Klammern. \*\*\*, \*\*, \* Signifikanz auf 1-Prozent-, 5-Prozent- und 10-Prozent-Fehlerniveau; n. sig. = nicht signifikanter Zusammenhang.

Sonstige Kontrollvariablen: aktueller Einsatz von Silver Workern, Belegschaftsgröße, Branchencluster, Unternehmensalter, betriebliche Interessenvertretung, Tarifbindung, F&E-Aktivitäten, Produkt- und Prozessinnovationen, Exportanteil, Unternehmensform, Standort, Anteil weiblicher Beschäftigter, Altersstruktur (drei Gruppen), Qualifikationsstruktur (fünf Gruppen), Einsatz von Zeitarbeit, Gewinnsituation.

Quellen: IW-Personalpanel 2019; Institut der deutschen Wirtschaft

Tabelle 3: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/SPFbdjKecGYo3bE>

relevant werden, wo die Notwendigkeit, möglicherweise nur in einem begrenzten zeitlichen Umfang auf einen Silver Worker zurückgreifen zu müssen, erst nach Auslaufen dessen Altvertrags ersichtlich wird. Da die Befragungsdaten keine Aussage über eine zeitliche Begrenzung des Arbeitsvertrags von Silver Workern zulässt, kann diese Hypothese auf Basis der vorliegenden Datengrundlage jedoch nicht verifiziert werden.

## Schlussbetrachtung

Mit der demografisch bedingten Verknappung des Arbeitskräftepotenzials gewinnt die Beschäftigung von älteren Mitarbeitern mit Rentenbezug oder jenseits der Regelaltersgrenze zunehmend an Bedeutung. Solange eine Anhebung der Regelaltersgrenze oder die Beseitigung systematischer Frühverrentungsanreize nicht auf die politische Agenda gehoben werden, konzentriert sich die Debatte auf die Bedingungen für eine freiwillige Verlängerung der Erwerbsphase. Dabei deutet die Analyse rentenrechtlicher Anreize darauf hin, dass eine weitere Verbesserung kaum ausschlaggebend für eine weitere Erhöhung der Erwerbsquote im Ruhestandsalter sein kann.

Hingegen zeigen die Auswertungen der Unternehmensbefragung im Rahmen des IW-Personalpanels, dass die Wahrscheinlichkeit einer aktuellen Beschäftigung von Silver Workern positiv mit dem Einsatz altersgemischter Teams und dem Einsatz von Stellvertretersystemen zur Sicherung des Wissenstransfers innerhalb der Belegschaft korreliert. Gleichzeitig erlauben vertiefende multivariate Analysen auf Basis der Teilstichprobe von Unternehmen, die Erfahrungen mit Silver Workern aufweisen, die Interpretation, dass eine bislang nicht erfolgreiche Nachfolgebesetzung ausschlaggebend für die Weiterbeschäftigung rentenberechtigter Arbeitnehmer sein kann. Arbeits- und sozialrechtliche Hemmnisse sind vor allem für die Fälle zu vermuten, in denen mit dem Übergang zum Rentenbezugsrecht auch eine kündigungsschutzrechtlich relevante Änderung des Arbeitsvertrags einhergeht.

Steht eine Erhöhung der freiwilligen Erwerbsentscheidung im Ruhestandsalter im Mittelpunkt des politischen Gestaltungsinteresses, kann der Gesetzgeber deshalb durch eine Vereinfachung des Kündigungsschutz- und Befristungsrechts die Bedingungen für Silver Worker und Unternehmen verbessern. Denn trotz sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung im Ruhestandsalter wechseln Silver Worker grundsätzlich aus dem Regelungsbereich der Arbeitnehmerschutzinteressen in den Regelungsbereich des Rentenrechts, das besonders für die Absicherung der materiellen Lebensverhältnisse im Ruhestandsalter maßgeblich ist. Weil damit gesetzgeberische Motive – vor allem im Befristungsrecht und bei der Änderung der Arbeitsvertragsbedingungen – nicht länger für die ökonomische Begründung der Schutzinteressen als vorrangig anzusehen sind, sollten Bundesregierung und Gesetzgeber die für jüngere Beschäftigte angeführten Begründungszusammen-

hänge zum Beispiel bezüglich der Anwendung des (Änderungs-)Kündigungsschutzes, aller arbeitsvertraglich relevanten Regeln unter Beachtung von Vorbeschäftigungszeiten oder die Kriterien für eine Sozialauswahl bei betriebsbedingten Kündigungen im Fall der Silver Worker kritisch hinterfragen. Denn wenn Beschäftigung jenseits der Regelaltersgrenze gefördert werden soll, sollten die grundsätzlich auf Freiwilligkeit basierenden Beschäftigungsinteressen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber nicht durch Regeln behindert werden, die in einem anderen Sicherungskontext begründet werden.

## Literatur

Anger, Silke / Trahms, Annette / Westermeier, Christian, 2018, Soziale Motive überwiegen, aber auch Geld ist wichtig, IAB-Kurzbericht, Nr. 24, <http://doku.iab.de/kurzber/2018/kb2418.pdf> [25.2.2020]

Blank, Florian / Brehmer, Wolfgang, 2019, Betriebliche Praxis der Beschäftigung im Rentenalter, WSI-Report, Nr. 51, [https://www.boeckler.de/pdf/p\\_wsi\\_report\\_51\\_2019.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_51_2019.pdf) [9.3.2020]

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2019, Rentenversicherungsbericht 2019, [https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Thema-Rente/rentenversicherungsbericht-2019.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=4](https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Thema-Rente/rentenversicherungsbericht-2019.pdf?__blob=publicationFile&v=4) [25.2.2020]

Brenke, Karl, 2013, Immer mehr Menschen im Rentenalter sind berufstätig, in: DIW-Wochenbericht, Nr. 6, S. 3–13

Czepek, Judith / Gürtzgen, Nicole / Moczall, Andreas / Weber, Enzo, 2017, Vor allem kürzere und flexiblere Arbeitszeiten kommen zum Einsatz, IAB-Kurzbericht, Nr. 16, <http://doku.iab.de/kurzber/2017/kb1617.pdf> [9.2.2020]

Deutsche Rentenversicherung Bund, 2019, Rentenversicherung in Zeitreihen, DRV-Schriften, Band 22, Oktober, Berlin

Esselmann, Ina / Geis, Wido, 2015, Fachkräfte 65 plus – Erwerbstätigkeit im Rentenalter, in: IW-Trends, 42. Jg., Nr. 2, S. 25–42

Hoffmann, Reiner, 2019, Höheres Renteneintrittsalter ist de facto eine Rentenkürzung, Interview auf Spiegel online vom 29.12.2019, <https://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/dgb-chef-reiner-hoffmann-warnt-vor-spaeterem-rentenbeginn-a-1303074.html> [2.3.2020]

Kochskämper, Susanna, 2019a, Ist das Rentensystem in Deutschland generationengerecht? IW-Gutachten, 9.9.2019, [https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user\\_upload/Studien/Gutachten/PDF/2019/IW-Gutachten-Ist-das-Rentensystem-in-Deutschland-generationengerecht.pdf](https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Gutachten/PDF/2019/IW-Gutachten-Ist-das-Rentensystem-in-Deutschland-generationengerecht.pdf) [25.2.2020]

Kochskämper, Susanna, 2019b, Anhebung des Rentenalters – notwendig, aber noch nicht hinreichend, IW-Gutachten, 30.9.2020, [https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user\\_upload/Studien/Gutachten/PDF/2019/IW-Gutachten\\_Anhebung\\_Rentenalter.pdf](https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Gutachten/PDF/2019/IW-Gutachten_Anhebung_Rentenalter.pdf) [25.2.2020]

Westermeier, Christian, 2019, Eine stabile Beschäftigung vor dem Rentenalter begünstigt die Weiterbildung, IAB-Kurzbericht, Nr. 15, [https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user\\_upload/Studien/Gutachten/PDF/2019/IW-Gutachten\\_Anhebung\\_Rentenalter.pdf](https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Gutachten/PDF/2019/IW-Gutachten_Anhebung_Rentenalter.pdf) [25.2.2020]

## "Silver Workers" – Employment Beyond the Statutory Retirement Age from both the Employee and Employer Perspectives

Ongoing employment beyond the statutory age of retirement can be a means of meeting the challenges that the demographic transition poses both for the pension system and for the supply of skilled workers. An empirical analysis based on the IW Personnel Panel shows that four out of ten German companies have employees, known in Germany as “silver workers”, who are drawing a pension or have reached the statutory retirement age. The empirical evidence suggests that companies have recognised how useful these workers can be as a personnel policy instrument. Firms either employ them part-time and in so-called “mini-jobs” (with limited hours and reduced payroll taxes) to facilitate the transfer of company-specific knowledge to younger staff, or keep them on full-time to ensure that the enterprise’s skilled workforce is maintained at full strength. Labour and social law are most likely to create obstacles to continued employment in cases where reaching the pensionable age leads to changes in the dismissal clauses of the employee’s contract. This applies particularly to the ban on fixed-term contracts where further employment is only agreed after the employee has left the company. However, the hurdles are not only legal: More than one third of companies with experience in employing older workers also report a lack of interest in the firm’s needs among the employees concerned. An analysis of pension regulations indicates that this is unlikely to be due to a lack of financial incentives.