



SRH  
HOCHSCHULE  
BERLIN

**WEITERBESCHÄFTIGUNG  
IM RENTENALTER**

PROF. DR. VICTORIA BÜSCH  
PHILOSOPHIE – SOZIALWISSENSCHAFTEN  
UND GESCHICHTE

SRH HOCHSCHULE  
BERLIN

1

SRH  
HOCHSCHULE  
BERLIN

## AGENDA

1. Einleitung – Demografischer Wandel in Deutschland
2. Erwerbstätigkeit im Rentenalter
3. Studie BiB
4. Unternehmensbeispiele

SRH HOCHSCHULE  
BERLIN

Seite «Nr.»

# 01

## EINLEITUNG DEMOGRAFISCHER WANDEL IN DEUTSCHLAND



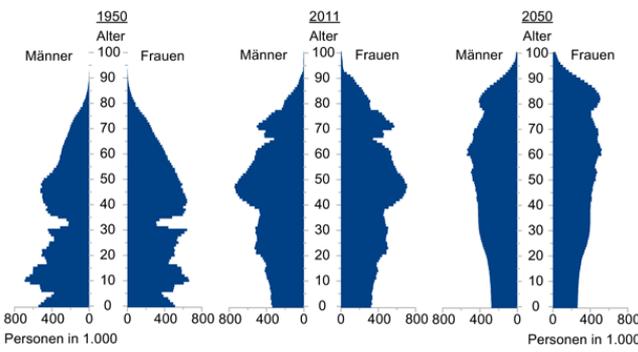
Seite <Nr.>

## EINLEITUNG DEMOGRAFISCHER WANDEL IN DEUTSCHLAND

SRH HOCHSCHULE BERLIN

### Bevölkerungsentwicklung

Altersstruktur der Bevölkerung in Deutschland, 1950, 2011 und 2050\*



\* 2050: Ergebnisse der 12. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung, Variante 1-W2  
Datenquelle: Statistisches Bundesamt

© BiB 2012



Quelle: [http://www.demografie-portal.de/SharedDocs/Informieren/DE/Studien/618A\\_12\\_Bevölkerungsvorausberechnung\\_Ergebnisse.html](http://www.demografie-portal.de/SharedDocs/Informieren/DE/Studien/618A_12_Bevölkerungsvorausberechnung_Ergebnisse.html)

Seite <Nr.>

## EINLEITUNG

### DEMOGRAFISCHER WANDEL IN DEUTSCHLAND

SRH  
HOCHSCHULE  
BERLIN

- Gründe für die Verschiebung der Altersstruktur
  - > Steigernde Lebenserwartung
  - > Sinkende Geburtsraten
  - > Zu- und Abwanderung
- *Bevölkerungsrückgang seit 2003*
  - > 2014: Rund 82 Mio. Einwohner
  - 2050: Rund 74 Mio. Einwohner
  - > Zahl der Sterbefälle übersteigt die Zahl der Geburten

Quelle: Bundesministerium des Inneren, 2011, Demografiebericht

SRH HOCHSCHULE  
BERLIN

Seite <Nr.>

## EINLEITUNG

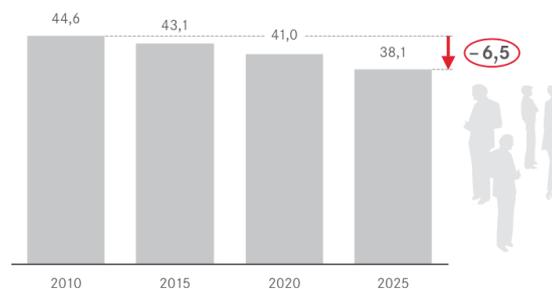
### DEMOGRAFISCHER WANDEL IN DEUTSCHLAND

SRH  
HOCHSCHULE  
BERLIN

- Auswirkungen – Sinkendes Erwerbspersonenpotenzial

**Das Arbeitskräftepotenzial wird sich bis 2025 um rund 6,5 Mio. Personen verringern**

Erwerbspersonenpotenzial (EPP) in Mio.



Quelle: Perspektive 2025, Bundesagentur für Arbeit, 2011

SRH HOCHSCHULE  
BERLIN

Seite <Nr.>

## EINLEITUNG

### DEMOGRAFISCHER WANDEL IN DEUTSCHLAND

SRH  
HOCHSCHULE  
BERLIN

- Auswirkungen – Verschiebung der Altersstruktur

Anteil der +65 Jährigen

2000	2005	2010	2020	2030	2040	2050
16,4 %	18,9 %	20,4 %	22,7 %	27,8 %	31,1 %	31,5 %

Quelle: Bundesministerium des Inneren, 2011, Demografiebericht

SRH HOCHSCHULE  
BERLIN

Seite <Nr.>

## EINLEITUNG

### DEMOGRAFISCHER WANDEL IN DEUTSCHLAND

SRH  
HOCHSCHULE  
BERLIN

- Auswirkungen – Veränderung des Altersquotienten\*:

2030 100:50

2005 100:32

(1890 100:5)

> **Herausforderung:**

Gewährung der Tragfähigkeit des Rentensystems

Gesetzliche Regelung seit 2012:

Mittelfristige Erhöhung des Renteneintrittsalters von 65 Jahren bis 67 Jahren (bis 2025 zusätzliche 930.000 Personen verfügbar).

\* Verhältnis der Bevölkerung in der Altersgruppe über 65 Jahre zur Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15-64 Jahre)

Quelle: Bundesministerium des Inneren, 2011, Demografiebericht  
Perspektive 2025, Bundesagentur für Arbeit, 2011

SRH HOCHSCHULE  
BERLIN

Seite <Nr.>

## EINLEITUNG

### DEMOGRAFISCHER WANDEL IN DEUTSCHLAND

SRH  
HOCHSCHULE  
BERLIN

- Maßnahmen zur Steigerung des Fachkräfteangebots
  - > Reduzierung der Schul-, Ausbildungs- und Studienabbrecher
  - > Förderung der Erwerbspartizipation bei
    - > Frauen,
    - > Migranten und
    - > Teilzeitbeschäftigten
  - > **Steigerung Erwerbstätigkeit im Rentenalter**

Quelle: Perspektive 2025, Bundesagentur für Arbeit, 2011

 SRH HOCHSCHULE  
BERLIN

Seite <Nr.>

# 02

## ERWERBSTÄTIGKEIT IM RENTENALTER

 SRH HOCHSCHULE  
BERLIN

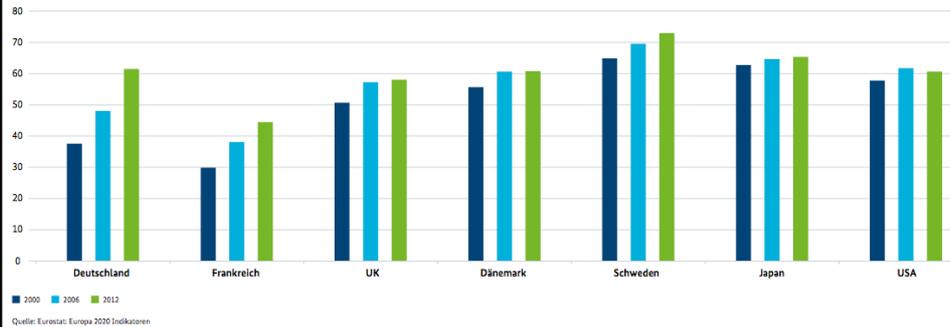
Seite <Nr.>

# ERWERBSTÄTIGKEIT ÄLTERER ARBEITSKRÄFTE

SRH  
HOCHSCHULE  
BERLIN

## Beschäftigungsquote älterer Erwerbstätiger (55-64 Jahre) im internationalen Vergleich

Anteil der Erwerbstätigen im Alter von 55 - 64 Jahren an der Gesamtbevölkerung derselben Altersgruppe



In Deutschland steigt die Beschäftigungsquote älterer Erwerbstätiger kontinuierlich an und liegt im Jahr 2012 mit 61,5 über dem Durchschnittswert aller Länder von 56,4% (2000-2012).

Quelle: Wachstum und Demografie im internationalen Vergleich, 2014

Seite <Nr.>

## Erwerbstätigkeit ab 65 Jahren und deren Erwerbsquoten in europäischen Ländern (in Prozent)

→ Die Erwerbsbeteiligung der Älteren (ab 65 Jahre) liegt in Deutschland noch unter dem EU-Durchschnitt.

	Veränderung der Zahl der Erwerbstätigen ab 65 Jahren 2011 gegenüber 2001	Erwerbsquote 65 Jahre und älter	
		2001	2011
Finnland	169,0	2,2	4,7
Norwegen	117,1	11,6	18,7
Österreich	114,2	2,9	5,3
Slowakei	110,5	1,0	1,8
Frankreich	108,4	1,0	1,9
Großbritannien	106,2	4,8	8,9
Niederlande	99,6	3,4	5,7
<b>Deutschland</b>	<b>98,3</b>	<b>2,8</b>	<b>4,6</b>
Ungarn	85,4	1,2	2,1
Belgien	70,2	1,3	2,0
Dänemark	58,9	4,6	6,3
Schweden	55,2	4,9	6,5
Euroraum	44,8	3,1	3,8
Zypern	43,4	10,8	11,2
Tschechien	39,8	4,0	4,6
Spanien	38,8	1,6	2,0
Irland	33,8	7,9	8,6
Schweiz	32,1	9,3	10,0
Bulgarien	26,3	2,7	2,9
Italien	17,2	3,2	3,2
Estland	11,8	9,4	9,5
<b>EU</b>	<b>10,9</b>	<b>5,0</b>	<b>4,9</b>
Island	9,7	34,2	33,9
Litauen	-4,7	6,2	5,3
Slowenien	-10,1	8,5	6,3

Quelle: DIW Berlin, 2013

Seite <Nr.>

## ERWERBSTÄTIGKEIT IM RENTENALTER

SRH  
HOCHSCHULE  
BERLIN

*Welche Faktoren beeinflussen den Wunsch und die  
Bereitschaft, weiter zu arbeiten?*

Wang and Shultz (2010) definieren vier Gründe für  
"Bridge Employment":

1. Persönliche Gründe  
(Alter, Einkommen, Bildung, Gesundheit)
2. Familiäre Gründe
3. Gesellschaftliche Gründe
4. Organisations- und berufsbedingte Gründe

 SRH HOCHSCHULE  
BERLIN

Seite <Nr.>

## ERWERBSTÄTIGKEIT IM RENTENALTER

SRH  
HOCHSCHULE  
BERLIN

*Grundsätzlich hat jeder Mensch die Möglichkeit  
im Rentenalter berufstätig zu bleiben!*

### Rechtliche Bestimmungen I

- *Arbeit und Rente: 2 Varianten*
  - > Wenn reguläre Altersgrenze erreicht ist  
→ Möglichkeit unbegrenzt hinzuverdienen
  - > Für Altersfrührentner (vor Erreichen der Regelaltersgrenze)  
→ Hinzuverdienstgrenze von max. 400 EUR  
(2 x jährlich bis zu 800 EUR)
- *Weiterarbeit und Verzicht auf Altersrente*
  - > Weiterbeschäftigung beim Arbeitgeber  
→ Rentenanspruch steigt um 0,5 Prozent pro Monat

Quelle: <http://www.recht-finanzen.de/faq/94-arbeitsverhaeltnis-im-rentenalter>

 SRH HOCHSCHULE  
BERLIN

Seite <Nr.>

## ERWERBSTÄTIGKEIT IM RENTENALTER

SRH  
HOCHSCHULE  
BERLIN

### Rechtliche Bestimmungen II

- *Versteuerung der Einkünfte und Sozialabgaben*
  - > Ein beschäftigter Rentner ist wie jede steuerpflichtige Person zu behandeln.
  - > Versicherungspflicht in Kranken- und Pflegeversicherung, wenn mehr als 450 EUR hinzuverdient wird.
  - > Rentner, die nach Erreichen der Regelaltersgrenze weiterarbeiten, bleiben von Abgaben der Arbeitslosen- und Rentenversicherung befreit.

Quelle: <http://www.recht-finanzen.de/faq/94-arbeitsverhaeltnis-im-rentenalter>

 SRH HOCHSCHULE  
BERLIN

Seite <Nr.>

# 03

- STUDIE BIB -  
WEITERBESCHÄFTIGUNG  
IM RENTENALTER

 SRH HOCHSCHULE  
BERLIN

Seite <Nr.>

**STUDIE BIB**  
*„WEITERBESCHÄFTIGUNG IM RENTENALTER  
 – WÜNSCHE, BEDINGUNGEN, MÖGLICHKEITEN“ (2010)*

*Untersuchung der Rahmenbedingungen, Formen und  
 Bereitschaft zur Weiterbeschäftigung im Rentenalter.*

- Stichprobe:
  - > 1500 Frauen und Männer zwischen 55 – 65 Jahren
  - > Abhängig Beschäftigte: Arbeiter, Angestellte, Beamte
- Fragestellung:  
 Wollen Menschen nach dem Erreichen des Rentenalters  
 erwerbstätig bleiben und wenn ja in welcher Form?



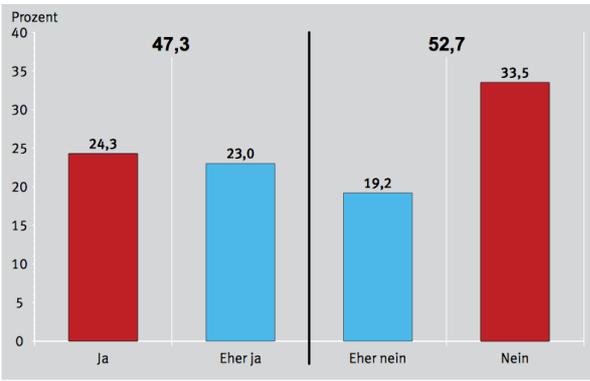
Quelle: Bevölkerungsforschung Aktuell, 03/2010



Seite <Nr.>

**STUDIE BIB**  
*„WEITERBESCHÄFTIGUNG IM RENTENALTER  
 – WÜNSCHE, BEDINGUNGEN, MÖGLICHKEITEN“ (2010)*

*Bereitschaft zur Weiterbeschäftigung (in %)*



Kategorie	Prozent
Ja	24,3
Eher ja	23,0
Eher nein	19,2
Nein	33,5

Datenquelle: Verlängerte Lebensarbeitszeit 2008, Grafische Darstellung: BIB **BIB**



Quelle: Bevölkerungsforschung Aktuell, 03/2010



Seite <Nr.>

- Potenziale deutlich erkennbar
- Einschränkungen aufgrund der individuellen Vorstellungen über die Art und Weise der Weiterbeschäftigung

Seite <Nr.>

## STUDIE BIB

„WEITERBESCHÄFTIGUNG IM RENTENALTER  
– WÜNSCHE, BEDINGUNGEN, MÖGLICHKEITEN“ (2010)

SRH  
HOCHSCHULE  
BERLIN

### Formen der Weiterbeschäftigung

Durchschnittlich gewünschte Weiterbeschäftigungsdauer:	4,1 Jahre
Gewünschte Arbeitszeit:	10 – 14 Std. / Woche (27,3 %) 15 – 19 Std. / Woche (20,9 %) 20 – 24 Std. / Woche (23,4 %)
Regelmäßigkeit der Beschäftigung:	36,7 % möchte frei entscheiden können 12,1 % möchte auf Abruf tätig werden 24,2 % favorisieren 1 bis 2 Tage / Woche 18,0 % favorisieren 3 bis 4 Tage / Woche 68,2 % bewerten die Anhebung des Rentenalters mit eher schlecht bzw. sehr schlecht

Quelle: Bevölkerungsforschung Aktuell, 03/2010

SRH HOCHSCHULE  
BERLIN

Seite <Nr.>

## STUDIE BIB

„WEITERBESCHÄFTIGUNG IM RENTENALTER  
– WÜNSCHE, BEDINGUNGEN, MÖGLICHKEITEN“ (2010)

SRH  
HOCHSCHULE  
BERLIN

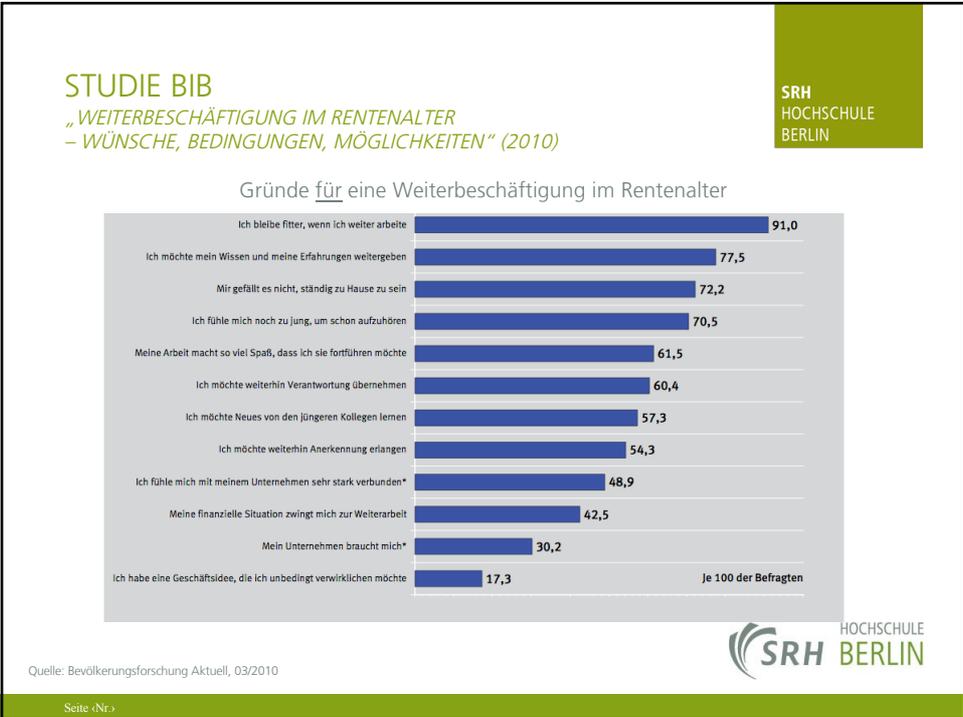
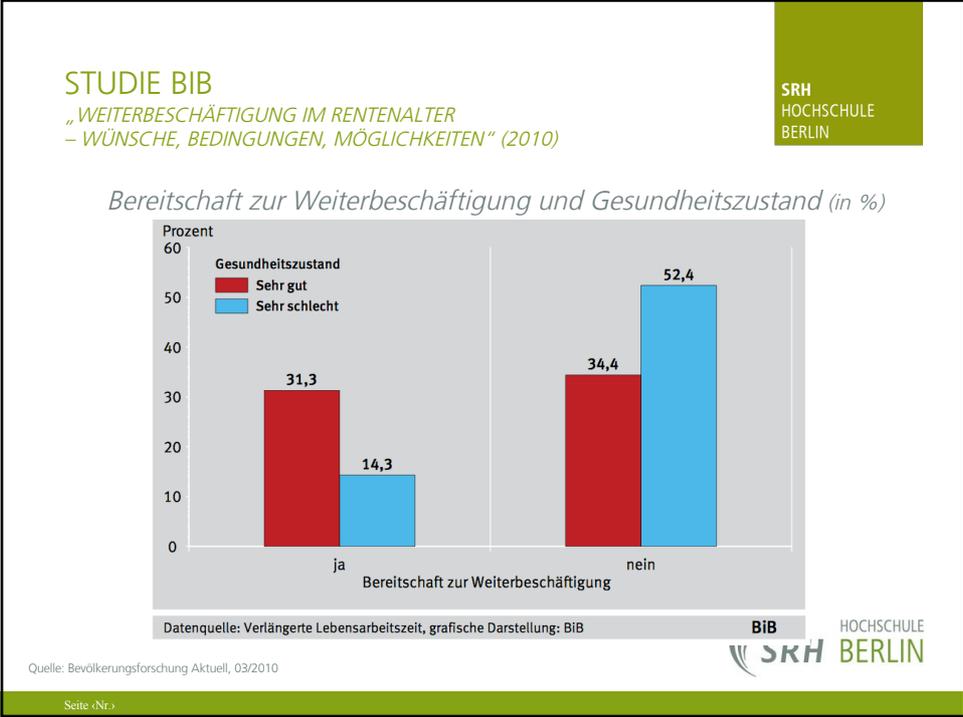
### Einflussfaktoren auf die Weiterbeschäftigung

Größe des Unternehmens:	„Je weniger Beschäftigte das Unternehmen hat, desto größer ist die Bereitschaft (aufgrund der persönl. Bindung).“
Haushaltsnettoeinkommen:	„Je höher das Einkommen, desto öfter wird eine Weiterbeschäftigung abgelehnt.“ Niedrige Renten → stärkere Beschäftigungszwänge
Arbeitsbedingungen:	Die Bereitschaft ist sehr gering, wenn die Befragten die Arbeit als: monoton (5,0 %), gesundheitsgefährdend (12,8 %) oder körperlich schwere Tätigkeit (17,5 %) bewerten. Bei Tätigkeiten, die eine hohe Konzentration (64,9 %) oder hohe Verantwortung (61,3 %) erfordern, liegt die Bereitschaft deutlich über dem Durchschnitt.

Quelle: Bevölkerungsforschung Aktuell, 03/2010

SRH HOCHSCHULE  
BERLIN

Seite <Nr.>

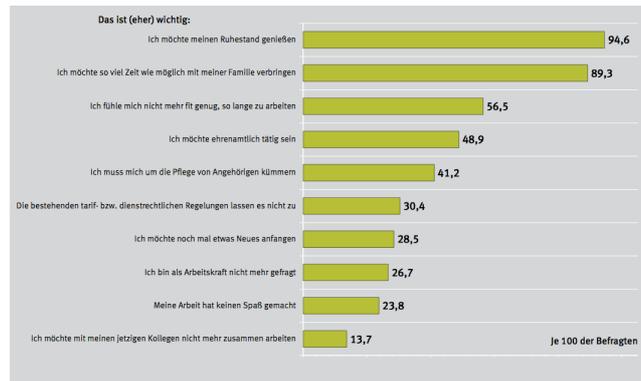


## STUDIE BIB

„WEITERBESCHÄFTIGUNG IM RENTENALTER  
– WÜNSCHE, BEDINGUNGEN, MÖGLICHKEITEN“ (2010)

SRH  
HOCHSCHULE  
BERLIN

### Gründe gegen eine Weiterbeschäftigung im Rentenalter



Datenquelle: BIB, Verlängerte Lebensarbeitszeit 2008; J. Roloff, Grafische Darstellung: BIB

BIB

SRH HOCHSCHULE  
BERLIN

Quelle: Bevölkerungsforschung Aktuell, 03/2010

Seite <Nr.>

## STUDIE BIB

„WEITERBESCHÄFTIGUNG IM RENTENALTER  
– WÜNSCHE, BEDINGUNGEN, MÖGLICHKEITEN“ (2010)

SRH  
HOCHSCHULE  
BERLIN

### Fazit der Studie I

- > Ältere Arbeitnehmer sind zunehmend von Interesse
- > Bereitschaft länger zu arbeiten steigt

#### Einflussfaktoren:

- > Selbstbestimmung, Autonomie
- > Gesundheitszustand
- > Verträgliche Arbeitsbedingungen
- > Finanzieller Zwang
- > Identifikation mit Unternehmen
- > Weiterbildungsbereitschaft

Quelle: Bevölkerungsforschung Aktuell, 03/2010

SRH HOCHSCHULE  
BERLIN

Seite <Nr.>

## STUDIE BIB

„WEITERBESCHÄFTIGUNG IM RENTENALTER  
– WÜNSCHE, BEDINGUNGEN, MÖGLICHKEITEN“ (2010)

SRH  
HOCHSCHULE  
BERLIN

### Fazit der Studie II

*Bieten der Arbeitsmarkt und die Unternehmen die Chance, über das 65. Lebensjahr hinaus zu arbeiten?*

- Anspruch an Unternehmen
  - > Integration und Wertschätzung älterer Kollegen
  - > Altersgerechte Arbeitsplätze
  - > Rahmenbedingungen für lebenslanges Lernen schaffen
  - > Schaffung flexibler Arbeitszeitmodelle für Ältere
  - > Ermöglichung des Austauschs von Erfahrungswissen
  - > Weiterbildungen als gezielte Vorbereitung auf die Weiterbeschäftigung
  - > Vorbeugende Gesundheitsfürsorge
  - > Verbesserung des positiven gesellschaftlichen Altenbildes

Quelle: Bevölkerungsforschung Aktuell, 03/2010

SRH HOCHSCHULE  
BERLIN

Seite <Nr.>

# 04

## UNTERNEHMENS- BEISPIELE



Seite <Nr.>

## UNTERNEHMENSBEISPIEL I

SRH  
HOCHSCHULE  
BERLIN

### Bosch Management Support GmbH (BMS)



Bosch-interne Beratungsgesellschaft seit 1999

- > Verfügt über Pool von Bosch Senior Experts
- > Weltweit sind mittlerweile 1600 Senioren registriert
- > Werden für befristete Projekte engagiert
- > Geben Wissen weiter; sichern Erfahrungsschatz

Quelle: [https://your.bosch-career.com/de/web/de/de/wachsen\\_bosch/intergenerational\\_cooperation/intergenerational\\_cooperation\\_1](https://your.bosch-career.com/de/web/de/de/wachsen_bosch/intergenerational_cooperation/intergenerational_cooperation_1)

Seite <Nr.>

SRH HOCHSCHULE  
BERLIN

## UNTERNEHMENSBEISPIEL II DER DEMOGRAFIEVERTRAG VON EVG UND DB

SRH  
HOCHSCHULE  
BERLIN

Setzt Rahmen für eine stärkere Orientierung an Berufs- und Lebensphasen der Mitarbeiter



- Seit April 2013 in Kraft
- Setzt bei der Ausbildung an, über die Phasen mitten im Berufsleben bis zum Übergang in die Rente.

#### *Maßnahmen:*

- > Übernahmeverpflichtung bei Auszubildenden
- > Mehr Spielraum bei der Einsatzplanung
- > Ausbau der Arbeitszeitprojekte
- > Absenkung der Arbeitszeit für ältere Schichtarbeiter
- > Unterstützung von Familien
- > Betriebliche Gesundheitsförderung
- > Ausbau des Kündigungsschutzes

Quelle: [https://www.deutschebahn.com/file/4934706/data/20130422\\_demografie\\_tv.pdf](https://www.deutschebahn.com/file/4934706/data/20130422_demografie_tv.pdf)

Seite <Nr.>

SRH HOCHSCHULE  
BERLIN

## UNTERNEHMENSBEISPIEL III

SRH  
HOCHSCHULE  
BERLIN

Wurst Stahlbau



*Herausforderung*

- Hohe körperliche Belastung, insb. häufige Rückenschmerzen

*Maßnahmen*

- Ganzheitliches Gesundheitsmanagement
  - > Mitarbeiterbefragung, um Bedürfnisse herauszufinden
  - > Führungskräfteworkshop
  - > „Rückenschule“
  - > Einrichtung ergonomischer Arbeitsplätze

Quelle: <http://www.inqa.de/DE/Lernen-Gute-Praxis/Top-100-Gute-Unternehmenspraxis/Gesundheit/Wurst-Stahlbau-Fit-im-Job.html>



Seite <Nr.>

VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT!



Seite <Nr.>