

# Jedes dritte KMU bietet Weiterbeschäftigung von älteren Mitarbeitern an

Nr. 518, 15. Oktober 2025

Autorin: Kathrin Schmidt, Telefon 069 7431-13091, [kathrin.schmidt@kfw.de](mailto:kathrin.schmidt@kfw.de)

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und des damit verbundenen verschärften Arbeitskräftemangels gewinnt die Bindung von älteren Erwerbstägigen an den Arbeitsmarkt an Bedeutung. Hierzu soll die sogenannte Aktivrente durch steuerfreie Hinzuerdienstmöglichkeiten finanzielle Anreize für eine längere Erwerbsbeteiligung älterer Beschäftigter schaffen und so den Arbeitsmarkt entlasten.

Die Erwerbstätigkeit älterer Menschen hat in Deutschland in den vergangenen Jahren deutlich zugenommen. Die Erwerbstätigenquote der 65- bis 69-Jährigen erhöhte sich zwischen 2014 und 2024 von 13,8 auf 21,2 %. Ursächlich hierfür ist vor allem die stufenweise Anhebung des Renteneintrittsalters. Deutschland liegt damit über dem EU-Durchschnitt, wenngleich in einigen nordeuropäischen Ländern noch höhere Quoten erreicht werden.

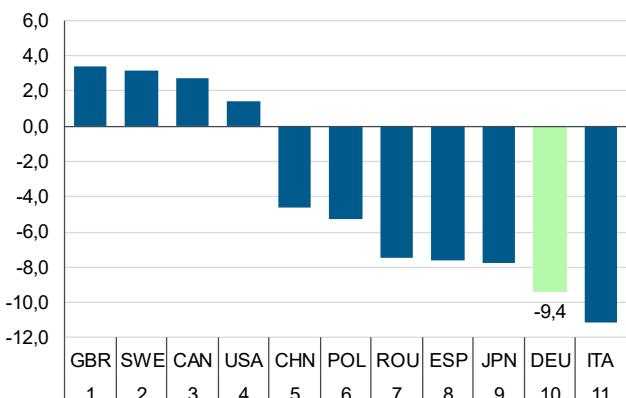
In einer Sonderbefragung des KfW-Mittelstandspanels gaben 32,4 % der Unternehmen an, grundsätzlich eine Weiterbeschäftigung nach Renteneintritt zu ermöglichen, während 52,6 % angeben, dass das Thema für sie keine Rolle spielt. Unterschiede zeigen sich nach Branchen und Unternehmensgrößen: Während im Baugewerbe nur etwa 23 % ein Angebot bereitstellen, sind es im Verarbeitenden Gewerbe über 37 %. In kleinen Betrieben mit weniger als fünf Beschäftigten liegt der Anteil bei 26,3 %, während in Unternehmen mit 50 und mehr Beschäftigten über 70 % entsprechende Möglichkeiten anbieten. Die Analyse untermauert, dass größere Unternehmen strukturell besser in der Lage sind, flexible Modelle für ältere Beschäftigte zu schaffen. Betrachtet man nur die Unternehmen, die das Thema als relevant einstufen, steigt der Anteil der kleineren Betriebe mit Weiterbeschäftigungsoptionen indes deutlich an, was auf ein vorhandenes Potential auch in kleineren KMU hinweist.

Insgesamt ist die Weiterbeschäftigung älterer Mitarbeiter bereits ein etabliertes Instrument, das in der Praxis eingesetzt, jedoch noch nicht flächendeckend genutzt wird. Die Aktivrente kann als Teil eines umfassenden Maßnahmenpakets hier einen wertvollen Beitrag leisten, indem sie zusätzliche Anreize für eine längere Erwerbstätigkeit schafft. Entscheidend ist, dass sie über bestehende Angebote hinaus wirksam neue Beschäftigungsanreize für Unternehmen und ältere Beschäftigte setzt, um Mitnahmeeffekte zu vermeiden.

In Deutschland verlassen seit Beginn der 2020er-Jahre zunehmend die geburtenstarken Jahrgänge der Nachkriegszeit den Arbeitsmarkt, während gleichzeitig die Anzahl der jungen Menschen, die neu eintreten, sinkt.

**Grafik 1: Entwicklung der Bevölkerung im Erwerbsalter im internationalen Vergleich**

Projizierte Veränderung von 2025 bis 2035 in Prozent



Quelle: World Population Prospects 2024 der UN, eigene Darstellung.

Dies führt zu einem erheblichen Rückgang der erwerbsfähigen Bevölkerung. Laut Prognosen der UN wird die inländische Erwerbsbevölkerung (Personen im erwerbsfähigen Alter von 15 bis 64 Jahren) in Deutschland bis zum Jahr 2035 um 9,4 % schrumpfen, was einem Verlust von etwa 5 Mio. Personen entspricht (Grafik 1)<sup>1</sup>. Gleichzeitig wird sich die Zahl älterer Personen (ab 65 Jahren) mit einem Wachstum von 18,5 % massiv ausweiten.

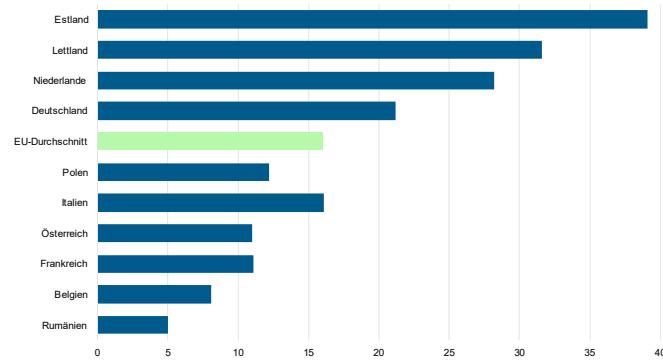
Diese demografische Entwicklung birgt direkte negative Auswirkungen für Unternehmen. Bereits heute berichtet etwa jedes dritte Unternehmen von Behinderungen seiner Geschäftstätigkeit aufgrund von Fachkräfteknappheit<sup>2</sup>. Sollte es also nicht gelingen, dem zunehmenden Mangel an (qualifizierten) Arbeitskräften mit gezielten Maßnahmen entgegenzuwirken, drohen gravierende Konsequenzen für das Wirtschaftswachstum und die Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands<sup>3</sup>. Als eine wichtige Stellschraube, dem entgegenzusteuern, gilt die Beschäftigung älterer Personen.

## Erwerbstägenquote älterer Menschen in Deutschland wächst

Die Erwerbstägenquote älterer Menschen in Deutschland ist in den vergangenen Jahren immer weiter angestiegen. Während 2014 noch 65,6 % der 55- bis 64-Jährigen erwerbstätig waren, lag der Anteil 2024 bei rund 75,2 %. Dabei ist der Anteil auf dem Arbeitsmarkt vertretener Männer (71 %) deutlich höher als der der Frauen (59 %).

### Grafik 2: Erwerbstägenquote im EU-Vergleich

Erwerbstägenquote 65- bis 69-Jähriger im Jahr 2024 in Prozent



Quelle: Eurostat, eigene Darstellung.

Auch die Beschäftigung nach dem 65. Geburtstag nahm in den vergangenen zehn Jahren deutlich zu. So lag die Erwerbstägenquote der 65- bis 69-Jährigen 2014 noch bei 13,8 %, 2024 waren es schon 21,2 %<sup>4</sup>. Damit liegt Deutschland deutlich über dem EU-Durchschnitt (Grafik 2). Der Grund für den Anstieg liegt vor allem in der stufenweisen Anhebung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre.

### Aktivrente soll Weiterarbeit finanziell attraktiver machen

Obwohl die Erwerbstätigkeit älterer Menschen bereits ansteigt, erfordert das Ausmaß des zukünftigen demografischen Wandels noch erheblich größere Anstrengungen. In diesem Kontext gewinnt die Diskussion um die sogenannte Aktivrente an Bedeutung. Deren Ziel ist es, älteren Beschäftigten eine längere Teilhabe am Erwerbsleben zu ermöglichen und gleichzeitig dem Arbeitsmarkt dringend benötigte Fachkräfte zu erhalten. Hierzu sieht die Idee der Aktivrente die steuerfreie Hinzuerwerbsmöglichkeit von bis zu 2.000 EUR im Monat vor. Dieser Freibetrag soll Beschäftigten zustehen, die über die Regelaltersgrenze hinaus sozialversicherungspflichtig arbeiten. Ausgenommen werden sollen Minijobber, Selbstständige, Beamte sowie Frührentner.

Aufgrund der weitgehenden Besteuerung von Renten und eines im Rahmen des progressiven Steuertarifs bei niedrigen und mittleren Einkommensgruppen rasch ansteigenden Steuersatzes unterliegen Rentner bei zusätzlichen Erwerbseinkünften einer vergleichsweise hohen Grenzbelastung. Die geplante Steuerbefreiung für Hinzuerwerbsdienste soll dabei unabhängig davon gelten, ob die betreffenden Personen bereits Altersrente beziehen. Darüber hinaus beabsichtigt die Bundesregierung, die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen für eine Beschäftigung über die Regelaltersgrenze hinaus zu erleichtern und befristete Weiterbeschäftigung innerhalb bestehender Arbeitsverhältnisse zu vereinfachen.

Die fiskalischen Wirkungen der Aktivrente hängen von der Inanspruchnahme ab. Laut einer Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung würden zunächst rund 230.000 Rentner – die schon heute erwerbstätig sind – von der Aktivrente profitieren, was zu reduzierten Steuereinnahmen von 800 Mio. EUR führen könnte. Diese könnten durch zusätzliche Steuer- und Beitragseinnahmen aufgefangen werden, wenn 75.000 weitere Rentner zu einer verlängerten Erwerbstätigkeit angereizt würden.<sup>5</sup> Das Bruttoinlandsprodukt (BIP) steige in diesem Fall um geschätzt 0,07 %. Bei 150.000 zusätzlichen Beschäftigten würden die Mehreinnahmen des Staates auf schätzungsweise rund 1,8 Mrd. EUR ansteigen; das BIP würde um 0,14 %. Dabei gilt es aber auch mögliche Verteilungswirkungen zu beachten. Von der Aktivrente würden wahrscheinlich eher höherqualifizierte Menschen profitieren. Außerdem werden jüngere Erwerbstätige in vergleichbaren Einkommensgruppen weiterhin steuerlich belastet.

Die Aktivrente soll noch im Dezember im Deutschen Bundestag verabschiedet werden und Anfang 2026 starten. Welchen Stellenwert die Weiterbeschäftigung im betrieblichen Alltag einnimmt, ist dabei bislang aber unklar.

### Möglichkeit der Weiterbeschäftigung älterer Mitarbeiter in rund jedem dritten KMU bereits vorhanden

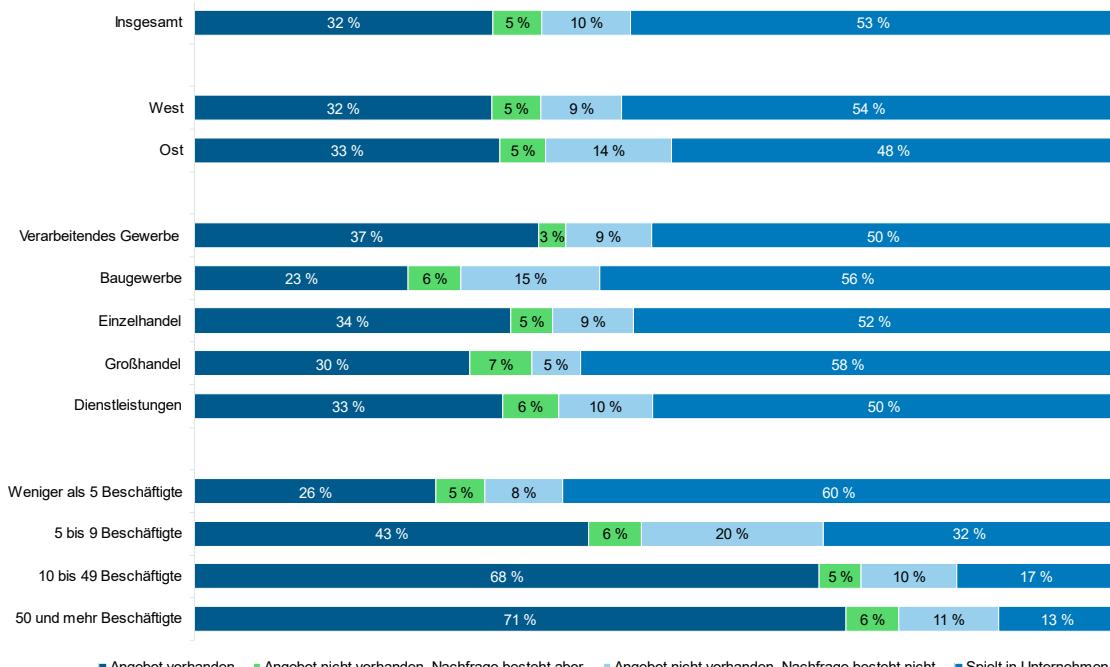
In einer Sonderbefragung des KfW-Mittelstandspanels gaben im September 2025 32,4 % der mittelständischen Unternehmen an, eine Weiterbeschäftigung nach Erreichen des gesetzlichen Renteneintrittsalters prinzipiell anzubieten. Dies entspricht ca. 1,2 Mio. mittelständischen Unternehmen in Deutschland. Der Rest gab an, die Weiterbeschäftigung nicht zu ermöglichen. Daraunter waren 5,3 % der Meinung, dass die Nachfrage in der Belegschaft hierfür aber durchaus bestehe, 9,7 % sahen kein Interesse bei ihren Beschäftigten (Grafik 3). Für 52,6 % spielt dagegen ein solches Angebot keine Rolle. Ob eine (Weiter-)Beschäftigung älterer Personen für Unternehmen überhaupt relevant ist, hängt von verschiedenen Faktoren ab, darunter dem Vorhandensein von Beschäftigten (22,4 % der KMU haben überhaupt keine Beschäftigte neben den Eigentümern), der Substituierbarkeit sowie der Altersstruktur der Belegschaft. Eine Analyse der tatsächlich weiterbeschäftigten Mitarbeiter zeigt, dass in allen KMU etwa 1,3 Mio. ältere Menschen über das gesetzliche Renteneintrittsalter hinaus erwerbstätig sind.

Regional sind bei den Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten in KMU kaum Unterschiede zu erkennen. Während beispielsweise in den ostdeutschen Bundesländern rund 33,1 % der Unternehmen eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit anbieten, sind es in den westdeutschen Bundesländern rund 32,3 % der Betriebe.

Im Branchenvergleich variiert der Anteil der Betriebe, die eine entsprechende Möglichkeit tatsächlich anbieten, zwischen 23,2 % im Baugewerbe und 37,4 % im Verarbeitenden Gewerbe. Ersteres könnte vor allem auf die dort körperlich belastenden Tätigkeiten zurückzuführen sein. Bei alleiniger Betrachtung der KMU, die sich mit dem Thema auseinandersetzen haben, zeigt sich aber auch, dass der Anteil von KMU mit Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten in allen Branchen größer ist als zunächst angenommen.

### Grafik 3: Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten in KMU

Anteil der Unternehmen in Prozent



■ Angebot vorhanden ■ Angebot nicht vorhanden, Nachfrage besteht aber ■ Angebot nicht vorhanden, Nachfrage besteht nicht ■ Spielt in Unternehmen keine Rolle

Quelle: Sondererhebung zum KfW-Mittelstandspanel September 2025.

Auch zwischen den Unternehmensgrößen zeigen sich deutliche Unterschiede. In Betrieben mit weniger als fünf Beschäftigten dominiert klar die Einschätzung, dass das Thema keine Rolle spielt (60,1%). Das ist zum Teil auch darauf zurückzuführen, dass ein Teil (28,1%) dieser Betriebe Solo-Selbstständige sind, also erst gar keine Beschäftigten angestellt haben. Lediglich 26,3% dieser Kleinstunternehmen geben an, eine Weiterbeschäftigung tatsächlich anzubieten. Mit zunehmender Unternehmensgröße steigt der Anteil der Betriebe, die entsprechende Möglichkeiten bereitstellen, erheblich an. Bereits in der Gruppe der Unternehmen mit 5 bis 9 Beschäftigten liegt der Anteil bei 42,8%, während in Unternehmen mit 10 bis 49 Beschäftigten fast 68% ein Angebot vorhalten. Den höchsten Wert erreichen schließlich Unternehmen mit 50 oder mehr Beschäftigten, bei denen mehr als 70% die Weiterarbeit nach Renteneintritt ermöglichen. Gleichzeitig sinkt mit steigender Unternehmensgröße der Anteil jener Betriebe, für die das Thema als irrelevant gilt: von 60,1% in der kleinsten Größenklasse auf nur noch 12,6% in der größten.

Insgesamt deutet die Größenklassenanalyse darauf hin, dass größere Unternehmen strukturell besser in der Lage sind, flexible Modelle für ältere Beschäftigte zu schaffen und entsprechende Angebote zu implementieren. Ein weiterer Grund für den Befund könnte auch in der Unternehmensgröße selbst liegen: Größere KMU mit einer höheren Anzahl an Beschäftigten verfügen über mehr Stellen und damit mehr Notwendigkeit und Möglichkeiten, um ältere Personen einzustellen oder weiterzubeschäftigen. Bei alleiniger Betrachtung der KMU, die sich mit dem Thema auseinandergesetzt haben, zeigt sich aber auch, dass der Anteil kleiner KMU mit Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten größer ist als zunächst angenommen. Dies deutet darauf hin, dass das Potential und die Bereitschaft zur Weiterbeschäftigung älterer Personen auch in kleineren Unternehmen vorhanden sind, sofern das Thema aktiv adressiert wird.

**Aktivrente kann als Teil eines umfassenden Maßnahmenpakets wertvollen Beitrag zur Arbeitskräfte sicherung leisten**  
 Zusammenfassend zeigt die Umfrage, dass bereits heute ein Teil der mittelständischen Unternehmen in Deutschland die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung älterer Mitarbeiter nach Erreichen des gesetzlichen Renteneintrittsalters anbieten. Dieses Angebot ist in vielen Betrieben anerkannt und wird genutzt, wobei es zwischen den Unternehmen und Größenklassen Unterschiede gibt. Die Weiterbeschäftigung älterer Mitarbeiter ist somit ein etabliertes Instrument, das in der Praxis bereits eine Rolle spielt.

Vor diesem Hintergrund kann die Aktivrente grundsätzlich unterstützend wirken, um den fortschreitenden Arbeitskräftemangel abzumildern. Sie bietet einen zusätzlichen Anreiz für Arbeitnehmer, länger im Erwerbsleben zu bleiben, und kann so die Beschäftigung älterer Personen fördern. Entscheidend ist jedoch, dass durch die Aktivrente tatsächlich neue Anreize für Unternehmen und ältere Beschäftigte geschaffen werden, die über die bereits bestehenden Angebote hinausgehen. Andernfalls besteht die Gefahr, dass vor allem Mitnahmeeffekte realisiert werden, also dass vor allem diejenigen Personen profitieren, die auch ohne das zusätzliche Angebot weiterarbeiten würden.

Darüber hinaus sind die Weiterbeschäftigung älterer Personen und die Aktivrente zwar ein wichtiger Baustein im Umgang mit den Herausforderungen des demografischen Wandels, aber angesichts des Ausmaßes dieses Wandels nicht die einzige Lösung. Es bedarf ergänzender und begleitender Maßnahmen, um das Erwerbspersonenpotential zu erhöhen und damit den Arbeitskräftemangel wirksam zu bekämpfen, etwa durch die stärkere Nutzung von Erwerbsmigration, verbesserte Anreize für Frauen zur nachhaltigen Teilnahme am Arbeitsmarkt oder eine graduelle Erhöhung des Renteneintrittsalters.

### Datenbasis: Das KfW-Mittelstandspanel

Die hier vorgelegten Analysen zur Weiterbeschäftigung älterer Mitarbeiter im Mittelstand basieren auf einer Online-Sonderbefragung im Rahmen des KfW-Mittelstandspanels.

Das KfW-Mittelstandspanel wird seit dem Jahr 2003 als Wiederholungsbefragung der kleinen und mittleren Unternehmen in Deutschland durchgeführt. Zur Grundgesamtheit gehören alle privaten Unternehmen sämtlicher Wirtschaftszweige, deren Umsatz die Grenze von 500 Mio. EUR pro Jahr nicht übersteigt.

Das KfW-Mittelstandspanel ist die einzige repräsentative Erhebung im deutschen Mittelstand und damit die wichtigste Datenquelle für mittelstandsrelevante Fragestellungen und Politikberatung. In der jüngst zurückliegenden 23. Welle haben sich 9.556 mittelständische Unternehmen beteiligt.

Für die Sonderbefragung zum Thema Weiterbeschäftigung älterer Mitarbeiter wurden durch die GfK GmbH, im Auftrag der KfW Bankengruppe, mittelständische Unternehmen repräsentativ online befragt. Befragt wurden jeweils sämtliche Unternehmen, die bereits früher an einer Welle des

KfW-Mittelstandspanels teilnahmen und zu denen eine valide E-Mail-Adresse bekannt ist.

Insgesamt konnten in der jüngsten Sondererhebung Antworten von 2.749 Unternehmen berücksichtigt werden (Befragungszeitraum: 2.–11. September 2025). Aufgrund der Anbindung an den Grunddatensatz des KfW-Mittelstandspanels geben auch die Ergebnisse der Sonderbefragung ein repräsentatives Abbild.

Weiterführende Informationen finden Sie im Internet unter:  
[www.kfw-mittelstandspanel.de](http://www.kfw-mittelstandspanel.de)

### Folgen Sie KfW Research auf X:

[https://x.com/KfW\\_Research](https://x.com/KfW_Research)

### Oder abonnieren Sie unseren kostenlosen E-Mail-Newsletter, und Sie verpassen keine Publikation:

[https://www.kfw.de/%C3%9Cber-die-KfW/Service/KfW-Newsdienste/Newsletter-Research-\(D\)/index.jsp](https://www.kfw.de/%C3%9Cber-die-KfW/Service/KfW-Newsdienste/Newsletter-Research-(D)/index.jsp)

<sup>1</sup> Vgl. UN (2024): World Population Prospects 2024. Genutzt wurde die mittlere Variante der Bevölkerungsprojektion der Vereinten Nationen dar. Diese Variante geht von einer normalen Sterblichkeit und Migration sowie einer mittleren Fertilität aus.

<sup>2</sup> Vgl. Müller, M. (2025): Schwache Konjunktur lässt Fachkräftemangel weiter sinken, KfW-ifo-Fachkräftebarometer, KfW Research.

<sup>3</sup> Vgl. Müller, M. (2023): Zeitenwende durch Fachkräftemangel: Die Ära gesicherten Wachstums ist vorbei, Fokus Volkswirtschaft Nr. 414, KfW Research.

<sup>4</sup> Vgl. Eurostat (2025): Erwerbstätigengquoten nach Staatsangehörigkeit (abgerufen ab 25.09.2025 unter [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa\\_ergan\\_custom\\_17055252/bookmark/table?lang=de&bookmarkId=65fcbae-6954-420b-94f6-a4021d994fa2&c=1749540943894&page=time:2024](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ergan_custom_17055252/bookmark/table?lang=de&bookmarkId=65fcbae-6954-420b-94f6-a4021d994fa2&c=1749540943894&page=time:2024)).

<sup>5</sup> Vgl. Bach, S., Buslei, H., Geyer, J., Haan, P. und J. Pieper (2025): Aktivrente entlastet vor allem besserverdienende Rentner\*innen – mit unsicheren Beschäftigungseffekten, DIW Wochenbericht.