

In aller Kürze

- Anlässlich des ersten Jahrestages der Einführung der Rente mit 63 liefert dieser Bericht Befunde aus der IAB-Stellenerhebung zur betrieblichen Betroffenheit und zu den Anpassungsstrategien der Betriebe.
- Die betrieblichen Reaktionen auf die Option einer früheren Verrentung sind vor allem vor dem Hintergrund der Diskussion um die Fachkräftesicherung von Interesse.
- 11,4 Prozent der Betriebe haben angegeben, dass mindestens ein Mitarbeiter aufgrund der Einführung der Rente mit 63 ausgeschieden ist oder dass sie dies erwarten. Aus demografischen Gründen trifft dies stärker auf den Osten und auf bestimmte Wirtschaftszweige zu, die einen höheren Anteil Älterer aufweisen. Erwartungsgemäß steigt die Betroffenheit mit der Betriebsgröße.
- Die Reaktionen auf das Ausscheiden von Mitarbeitern sind von betrieblichen Flexibilitätspotenzialen abhängig: So sind kleine Betriebe in ihren Möglichkeiten zur internen Umstrukturierung oder ihren Chancen, Personal extern zu rekrutieren, stärker limitiert als größere Betriebe.
- Zum Teil versuchen Betriebe, ältere Mitarbeiter über attraktive Angebote wie höhere Löhne, Prämien und Beförderungen im Betrieb zu halten. Inwieweit dies geschieht, ist auch vom Wirtschaftszweig abhängig.
- Betriebe wollen Ältere häufiger dann halten, wenn sie eine vergleichsweise höherqualifizierte Belegschaft haben oder wenn sie in Branchen tätig sind, in denen es Anzeichen für Rekrutierungsschwierigkeiten gibt.

1 Frühverrentung und Engpässe: Einführung

Als Bestandteil des Rentenpakets wurde zum 1. Juli 2014 die sogenannte Rente mit 63 eingeführt. Genau genommen handelt es sich um eine Neuregelung der Rente für besonders langjährig Versicherte. Demnach wird ein abschlagsfreier Renteneintritt nach 45 Beitragsjahren mit frühestens 63 Jahren möglich. Die Diskussion um die Einführung dieser Regelung war kontrovers: Während Befürworter den Aspekt der Fairness gegenüber langjährigen Beitragszahlern – insbesondere in besonders belastenden Berufen – betonen, verweisen Kritiker darauf, dass in Zeiten des demografischen Wandels und des befürchteten Fachkräftemangels wertvolle Personalressourcen in den Betrieben durch die frühere und finanziell besser abgesicherte Frühverrentungsoption verloren gehen. Unabhängig davon wird argumentiert, dass einer weiteren Erhöhung von Beschäftigungschancen und -fähigkeit Älterer hohe Bedeutung für die Stabilisierung des Erwerbspersonenpotenzials zukommt (vgl. Weber 2014).

In den 1990er Jahren waren Frühverrentungsoptionen noch in beiderseitigem Einvernehmen genutzt worden. Nun ist es interessant zu analysieren, wie Betriebe auf die (Wieder-)Einführung einer Frühverrentungsoption reagieren, welcher Neueinstellungsbedarf dadurch entsteht, wo Betriebe versuchen, ihr Personal zu halten und welche Strategie sie dafür wählen.

2 Die institutionelle Ausgestaltung der Rente mit 63

Das Gesetz über Leistungsverbesserungen in der gesetzlichen Rentenversicherung trat zum 1. Juli 2014 in Kraft. Ein wichtiger Bestandteil war, den Zugang in die Rente für besonders langjährig Versicherte zu erleichtern und das Zugangsalter um zwei Jahre zu senken. Diese Neuregelung der Rente für besonders langjährig Versicherte wird als Rente mit 63 bezeichnet. Wie ihre Vorläufer¹ belohnt sie langjährige Versichertenbiographien.

Die Regelung von 2007 sah für die Rente für besonders langjährig Versicherte zunächst einen abschlagsfreien Renteneintritt erst mit 65 Jahren vor. Mit der Neuregelung vom 23. Juni 2014 wurde die Leistung verbessert. Zum einen ist nun ein abschlagsfreier Renteneintritt bereits mit 63 Jahren möglich geworden. Zum anderen wurden die Zugangsvoraussetzungen im Vergleich zur Ausgestaltung von 2007 erleichtert. Neben Pflichtbeitragszeiten und Zeiten der Kindererziehung und Pflege werden nun grundsätzlich auch Zeiten in Krankheit, nach Unfällen, bei Kurzarbeit und kurzzeitiger Arbeitslosigkeit angerechnet (vgl. Deutsche Rentenversicherung

¹ Das flexible Altersruhegeld besteht bereits seit 1972. Vor dem Hintergrund der Verlängerung der Lebensarbeitszeit wurde 2007 aus der vormaligen Rente für langjährig Versicherte mit einer Wartezeit von 35 Jahren die „neue“ Rente für besonders langjährig Versicherte (gültig ab dem 1. Januar 2012). Zu weiteren flexiblen Übergängen siehe Czepek/Weber 2015.

2015a). Um Fehlanreize, die faktisch zu einer „Rente mit 61“ führen könnten, zu vermeiden, finden allerdings bestimmte Versicherungszeiten, wie der Bezug von Arbeitslosengeld I bis zu zwei Jahre vor Renteneintritt, in der Regel keine Berücksichtigung. Arbeitslosigkeit in den zwei Jahren vor Rentenantritt wird nur bei Insolvenz und vollständiger Geschäftsaufgabe als anrechenbare Versicherungszeit gewertet. Demgegenüber erfolgt bei betriebsbedingter Kündigung keine Anrechnung, wengleich Versicherte auch hier Pflichtbeitragszeiten bei der Deutschen Rentenversicherung erhalten (vgl. Deutsche Rentenversicherung 2015a).

Zu beachten ist, dass die Leistungsverbesserungen der Rente mit 63 nur bestimmte Geburtskohorten betreffen: Für 1953 bis 1963 Geborene gilt eine für das Rentenrecht typische schrittweise Anhebung des Renteneintrittsalters um in diesem Fall zwei Monate pro Geburtsjahrgang. Mit der schrittweisen Anhebung verliert die Rente mit 63 zunehmend an Bedeutung; die Gesetzesänderungen mit ihren Konsequenzen sind damit auf ein bestimmtes Zeitfenster begrenzt. Diese Tatsache hat Kritik hervorgerufen, da Beitragszahler, die für diese Leistungsverbesserungen aufkommen, nicht selbst von ihr profitieren werden.

3 Konsequenzen der Rente mit 63 auf dem Arbeitsmarkt

3.1 Die Entwicklung der Beschäftigung Älterer

Die Beschäftigung Älterer hat in den letzten Jahren stetig zugenommen. Dies ist nicht zuletzt auf die seit den 1990er Jahren verfolgte Verlängerung der Lebensarbeitszeit durch die Erhöhung der Altersgrenzen für den Renteneintritt zurückzuführen (vgl. Czepek im Erscheinen). Nach der Einführung der Rente mit 63 als Option der Frühverrentung schwächte sich die Beschäftigungsentwicklung der Personen im Alter von 63 bis 65 Jahren auf dem Arbeitsmarkt allerdings ab (Tabelle 1, Seite 4). Insbesondere bei Beschäftigten mit anerkanntem Berufsabschluss sind die Vorjahresveränderungen deutlich geringer geworden. Dies spielt im Kontext der Diskussion um die Fachkräftesicherung eine bedeutende Rolle.

Nichtsdestoweniger zeigen die Daten der Deutschen Rentenversicherung, dass im Jahr 2013 nur 2,0 Prozent der etwa 650.000 altersbedingten Rentenzugänge auf die Rente für besonders langjährig Versicherte entfielen (vgl. Deutsche Rentenversicherung 2014). Hauptgrund für die relativ geringe Inanspruchnahme waren die hohen Anspruchsvoraussetzungen (vgl. Czepek im Erscheinen). Diese haben sich auch mit der Neuregelung kaum verringert.

Tabelle 1

Ältere auf dem Arbeitsmarkt – Entwicklung nach der Einführung der Rente mit 63

Anzahl der 63- bis 65-jährigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Region und Qualifikationsniveau zum 30.06.2014 und zum 30.09.2014 und Veränderung gegenüber dem Vorjahresquartal

	Anzahl der Beschäftigten zum 30.06.2014	Veränderung zum Vorjahresquartal	Anzahl der Beschäftigten zum 30.09.2014	Veränderung zum Vorjahresquartal
	<i>in Tsd.</i>	<i>in Tsd.</i>	<i>in Tsd.</i>	<i>in Tsd.</i>
West				
Ohne Berufsabschluss	40,0	+4,3	39,9	+3,3
Mit anerkanntem Berufsabschluss	233,6	+29,7	219,7	+9,7
Mit akademischem Berufsabschluss	47,1	+6,1	47,8	+5,8
Gesamt	320,7	+40,1	307,5	+18,8
Ost				
Ohne Berufsabschluss	2,9	+0,5	3,0	+0,5
Mit anerkanntem Berufsabschluss	60,5	+12,8	54,3	+3,4
Mit akademischem Berufsabschluss	21,7	+3,3	22,0	+3,0
Gesamt	85,1	+16,5	79,3	+6,9

Anmerkung: Revidierte Daten.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2015.

3.2 Die Betroffenheit der Betriebe

Laut Presseinformation beziffert die Deutsche Rentenversicherung die Zahl der von Juli 2014 bis Ende März 2015 eingegangenen Anträge auf 279.000 (vgl. Deutsche Rentenversicherung 2015b). Damit lässt sich jedoch nicht die Frage beantworten, mit welchen Konsequenzen auf dem Arbeitsmarkt die Neuregelung der Rente für besonders langjährig Versicherte tatsächlich verbunden ist. Um diese Konsequenzen abschätzen zu können, wurden Betriebe im Rahmen der IAB-Stellenerhebung zunächst gefragt: „Sind aufgrund dieser neuen Regelung bereits Beschäftigte Ihres Betriebes/Ihrer Verwaltungsstelle früher ausgeschieden oder erwarten Sie dies?“ Die Betriebe, die diese Frage mit „ja“ beantwortet haben, werden im Folgenden als „von der Rente mit 63 betroffen“ bezeichnet. Sie wurden im Anschluss danach gefragt, welche Maßnahmen sie ergreifen, um auf das Ausscheiden von Mitarbeitern zu reagieren. Die Ergebnisse der IAB-Stellenerhebung zur gesamtwirtschaftlichen Arbeitskräftenachfrage sind repräsentativ für West- und Ostdeutschland sowie für die ausgewiesenen Wirtschaftszweige und Betriebsgrößenklassen.

Etwa 4,8 Prozent aller Betriebe geben in der Betriebsbefragung an, dass bei ihnen zum Zeitpunkt der Befragung bereits Beschäftigte aufgrund der Neuregelung früher ausgeschieden sind. Unabhängig davon geben 7,8 Prozent an, dass Mitarbeiter aufgrund der Neuregelung während der nächsten drei Jahre ausscheiden werden. Insgesamt sind 11,4 Prozent der Betriebe von der Einführung der Rente mit 63 betroffen. Die Summe von bereits ausgeschiedenen und voraussichtlich in den kommenden drei Jahren ausscheidenden Mitarbeitern beträgt nach Angabe der Betriebe hochgerechnet etwa 560.000 Personen. Aufgrund eines Nachholeffekts auch derjenigen, die das Alter von 63 Jahren bereits zum 1. Juli 2014 überschritten hatten, ist bei der Interpretation der

Zahlen zu berücksichtigen, dass diese direkt nach der Gesetzesänderung deutlich höher ausfallen als es für die Folgemonate und -jahre zu erwarten ist. Zu betonen ist, dass die zur Verfügung stehenden Daten keine Auskunft darüber geben, inwieweit die Rente mit 63 für das Ausscheiden aus dem Erwerbsleben ursächlich ist und inwieweit ein Teil der betroffenen Personen auch ohne die Neuregelung unter Inkaufnahme von Abstrichen in den Ruhestand gewechselt wäre (vgl. Fuchs et al. 2015).

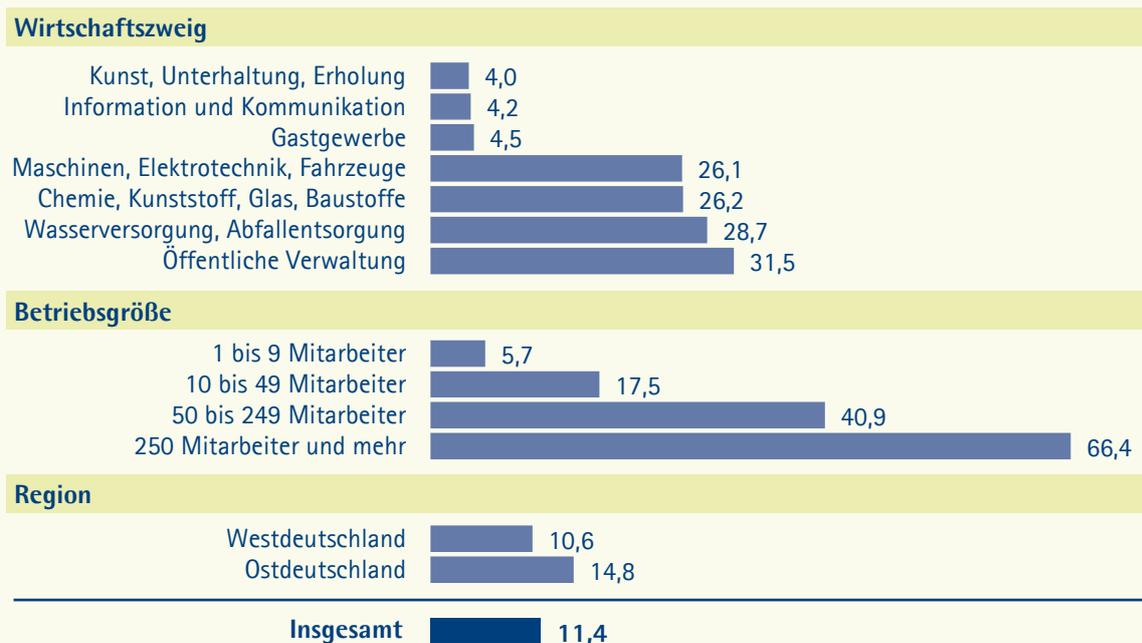
Wie Abbildung 1 zeigt, sind in Westdeutschland 10,6 Prozent, in Ostdeutschland 14,8 Prozent der Betriebe betroffen. Dies erklärt sich durch die Altersstruktur in Ostdeutschland, wo aufgrund des demografischen Wandels, der Abwanderung nach Westdeutschland und vergleichsweise wenig Einwanderung der Anteil älterer Beschäftigter höher ist als im Westen (vgl. Schneider et al. 2011). Die Betroffenheit hängt außerdem erwartungsgemäß stark von der Betriebsgröße ab, da mit einer höheren Mitarbeiterzahl auch die Wahrscheinlichkeit steigt, dass sich in der Belegschaft mindestens ein Mitarbeiter befindet, der die Anforderungen der Rente mit 63 erfüllt.

Der Anteil der betroffenen Betriebe (siehe Abbildung 1) ist überdurchschnittlich in der Öffentlichen Verwaltung (31,5%), in der Wasserver-/Abfallentsorgung (28,7%) und im Verarbeitenden Gewerbe (hier vor allem in der Chemie und im Maschinenbau mit 26,2% bzw. 26,1%), während er in den Wirtschaftszweigen Kunst/Unterhaltung/Erholung, Information/Kommunikation und im Gastgewerbe (4,0%, 4,2% bzw. 4,5%) deutlich unterdurchschnittlich ist. Dies ist mit der Altersstruktur in den Branchen zu erklären.

Abbildung 1

Rente mit 63 – Betroffene Betriebe

Anteil der Betriebe, die von der Rente mit 63 betroffen sind, in ausgewählten Wirtschaftszweigen, nach Betriebsgröße und nach Region in Prozent



Anmerkung: N=12.337

Quelle: IAB-Stellenerhebung 2014, gewichtet.

Basierend auf den Befragungsdaten der IAB-Stellenerhebung weist der Sektor Handel/Kfz mit 92.500 Personen die größte Anzahl an ausscheidenden Mitarbeitern auf. Es folgen das Gesundheits-/Sozialwesen mit 52.000 Personen und der Wirtschaftszweig Maschinen, Elektrotechnik, Fahrzeuge mit 48.500 Personen. Diese Wirtschaftszweige gehören gemessen am Beschäftigtenbestand auch zu den größten in Deutschland (siehe Tabelle 2).

Tabelle 2

Auswirkungen der Rente mit 63 – Wie viele Mitarbeiter scheidet wo aus?

Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten¹⁾ zum 30.6.2014 und Anzahl und Anteil der Personen, die aufgrund der Rente mit 63 ausscheiden²⁾ nach Wirtschaftszweigen

	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	Ausscheidende Mitarbeiter	
		Anzahl in Tsd. ³⁾	Anteil in % ⁴⁾
Land- und Forstwirtschaft	244,6	7,2	2,9
Bergbau, Steine und Erden	78,9	1,3	1,6
Ernährung, Textil, Bekleidung, Möbel u.a.	1.137,9	25,4	2,2
Holz, Papier, Druck	376,7	9,6	2,5
Chemie, Kunststoff, Glas, Baustoffe	1.051,7	17,0	1,6
Metalle, Metallerzeugung	1.079,4	25,8	2,4
Maschinen, Elektrotechnik, Fahrzeuge	2.967,1	48,5	1,6
Energieversorgung	231,7	4,2	1,8
Wasserversorgung, Abfallentsorgung	232,5	6,1	2,6
Baugewerbe	1.697,0	44,3	2,6
Handel, Kfz	4.180,1	92,5	2,2
Verkehr, Lagerei	1.555,3	44,5	2,9
Gastgewerbe	939,2	9,3	1,0
Information und Kommunikation	925,6	5,0	0,5
Finanzdienste, Versicherungen	996,5	13,4	1,3
Grundstücks- und Wohnungswesen	232,2	11,5	5,0
Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	1.927,0	32,6	1,7
sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	2.065,3	40,0	1,9
Öffentliche Verwaltung	1.703,3	32,5	1,9
Erziehung und Unterricht	1.158,9	16,0	1,4
Gesundheits- und Sozialwesen	4.265,3	51,9	1,2
Kunst, Unterhaltung, Erholung	257,8	2,6	1,0
Sonstige Dienstleistungen	799,1	21,7	2,7
Insgesamt	30.169,6	562,8	1,9

¹⁾Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in ganz Deutschland, inkl. Auszubildende.

²⁾ Personen, die auf Grund der Rente mit 63 aus den davon betroffenen Betrieben (N=3.589) bereits ausgeschieden sind oder in den nächsten drei Jahren voraussichtlich noch ausscheiden werden.

³⁾Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2015.

⁴⁾Quelle: IAB-Stellenerhebung 2014, gewichtete Daten.

4 Betriebliche Flexibilitätspotenziale: Reaktionen und Maßnahmen

Einem Betrieb stehen grundsätzlich mehrere Optionen zur Verfügung, auf das altersbedingte Ausscheiden von Mitarbeitern zu reagieren. Durch die Rekrutierung neuer Mitarbeiter kann für Ersatz gesorgt werden. Eine Alternative dazu sind interne Umstrukturierungen. Betriebe können aber auch versuchen, ihre Mitarbeiter noch zu halten, z.B. indem sie ihnen attraktivere Arbeitszeiten oder eine bessere Entlohnung anbieten.

Der Ersatz durch Externe stellt die häufigste genannte Reaktion der Betriebe auf das Ausscheiden von Mitarbeitern dar (52,9%). Neben der Möglichkeit, extern nach Ersatz zu suchen, geben 30,7 Prozent der Betriebe an, mit internen Umstrukturierungsmaßnahmen zu reagieren, etwa durch veränderte Arbeitszeiten der Beschäftigten sowie durch Verringerung des Nachbesetzungsbedarfs durch technische und organisatorische Veränderungen. Eine weitere Anpassungsoption besteht darin, dass Betriebe versuchen, ihre ausscheidenden Mitarbeiter zu halten (23,9%). Dies kann insbesondere in Situationen der Fall sein, in denen solche Mitarbeiter kurzfristig ausscheiden könnten, deren Qualifikation hoch und/oder betriebsspezifisch ist, und die damit schwerer zu ersetzen sind. Auch erwartete Engpässe auf dem Arbeitsmarkt spielen eine Rolle. Weiterhin geben 8,8 Prozent der Betriebe an, auf eine Reaktion überhaupt zu verzichten. Dies könnte Ausdruck dafür sein, dass der Bedarf an Arbeitskräften im Betrieb rückläufig ist oder dass Betriebe Personalkosten sparen wollen oder müssen.

Die Art der Reaktion und die Maßnahmen sind dabei wesentlich von den Flexibilitätspotenzialen der Betriebe abhängig (siehe Tabelle 3, Seite 8): Je größer der Betrieb, desto eher ist er in der Lage, das Ausscheiden von Mitarbeitern durch interne Umstrukturierungen zu kompensieren (etwa 48% ab einer Betriebsgröße von 50 Beschäftigten). Kleinstbetriebe geben hingegen zu einem Drittel an, Mitarbeiter zu halten. Schon ab zehn Mitarbeitern ist es noch etwa ein Viertel; bei Betrieben mit mehr als 250 Mitarbeitern geben nur 8,7 Prozent das Halten der Älteren als Reaktion an. Dass kleinere Betriebe eher am Halten der Mitarbeiter interessiert sind, liegt sicherlich an den begrenzten Möglichkeiten zu internen Umstrukturierungen, den höheren Fixkosten bei Neueinstellungen sowie ihrer im Vergleich zu Großbetrieben schwierigeren Rekrutierungssituation (Czepek et al. 2015: 131-154). So wird der Ersatz durch Externe von kleinen Betrieben auch deutlich seltener genannt als von großen. Gleichzeitig gilt, dass Kleinstbetriebe öfter nichts gegen das Ausscheiden der älteren Mitarbeiter tun (können): 15,3 Prozent von ihnen gaben dies im Unterschied zu 7,2 Prozent bei Betrieben ab zehn bis 49 Beschäftigten und 3,0 Prozent bei Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten an.

Tabelle 3

Ausscheiden der Beschäftigten aufgrund der Rente mit 63 – Wie reagieren betroffene Betriebe?

Angaben¹⁾ der Betriebe²⁾ nach Betriebsgröße und Wirtschaftszweige, Anteile in %

	Vorwiegende Reaktion der Betriebe			
	Mitarbeiter halten	Ersatz durch Externe	Interne Umstrukturierung	Gar nichts tun
Betriebsgröße				
1 bis 9 Mitarbeiter	30,9	46,5	20,9	15,3
10 bis 49 Mitarbeiter	23,0	53,4	28,6	7,2
50 bis 249 Mitarbeiter	17,9	58,9	48,2	3,0
250 Mitarbeiter und mehr	8,7	66,4	48,1	4,5
Wirtschaftszweig				
Land- und Forstwirtschaft	27,7	42,6	40,0	11,8
Bergbau, Steine und Erden	31,9	39,2	42,6	4,0
Ernährung, Textil, Bekleidung, Möbel u.a.	15,0	56,5	38,0	7,8
Holz, Papier, Druck	15,1	44,0	47,5	10,4
Chemie, Kunststoff, Glas, Baustoffe	16,4	52,3	42,0	8,4
Metalle, Metallerzeugung	26,1	40,9	39,1	6,7
Maschinen, Elektrotechnik, Fahrzeuge	19,1	55,3	45,3	4,4
Energieversorgung	8,9	60,0	43,9	8,4
Wasserversorgung, Abfallentsorgung	10,6	73,0	25,4	3,1
Baugewerbe	29,9	48,2	14,3	24,4
Handel, Kfz	21,4	57,0	28,0	8,3
Verkehr, Lagerei	41,3	43,9	22,7	6,5
Gastgewerbe	20,1	59,6	30,8	0,1
Information und Kommunikation	4,6	43,4	62,9	3,1
Finanzdienste, Versicherungen	2,4	48,0	50,4	2,6
Grundstücks- und Wohnungswesen	9,5	65,1	36,9	5,2
Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	40,3	22,7	31,0	16,0
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	26,1	52,3	29,9	13,5
Öffentliche Verwaltung	4,1	69,4	41,9	2,6
Erziehung und Unterricht	5,7	70,3	26,4	5,3
Gesundheits- und Sozialwesen	26,0	67,7	26,2	0,9
Kunst, Unterhaltung, Erholung	33,8	39,1	37,2	4,5
Sonstige Dienstleistungen	38,4	62,2	23,3	2,2
Insgesamt	23,9	52,9	30,7	8,8

¹⁾ Mehrfachnennungen waren möglich.

²⁾ Betriebe, die angeben, von der Rente mit 63 betroffen zu sein (N=3.499).

Quelle: IAB-Stellenerhebung 2014, gewichtete Daten.

4.1 Neueinstellungsbedarf und externe Rekrutierung

Ausscheidende Mitarbeiter durch Externe zu ersetzen ist die häufigste Reaktion auf das Ausscheiden von Mitarbeitern infolge der Rente mit 63. Dabei ergeben sich wiederum branchenspezifische Unterschiede:

Den höchsten Anteil an Betrieben, die durch Externe ihr ausscheidendes Personal ersetzen wollen, geben die Branchen Energieversorgung, Wasserver-/ Abfallentsorgung sowie das Grundstücks-/Wohnungswesen an. Dabei handelt es sich jedoch um Wirtschaftszweige, die keine große Anzahl an ausscheidenden Mitarbeitern haben bzw. erwarten (siehe Tabelle 2, Seite 6).

Auffällig sind in umgekehrter Richtung die Freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen, wo nur 22,7 Prozent der Betriebe auf Ersatz durch externe Rekrutierung bauen (siehe Tabelle 3, Seite 8). Hier könnte eine Rolle spielen, dass ein hohes und spezifisches Humankapital die Beschäftigten schwer ersetzbar macht. Das Verarbeitende Gewerbe (außer Holz/Papier/Druck) hingegen weist eine hohe Betroffenheit auf, aber nur etwa 40 bis 55 Prozent der Betriebe nennen als Reaktion eine externe Besetzung.

Der hohe Bedarf im Sozial- und Gesundheitswesen übersetzt sich hingegen sowohl in das Bestreben, extern zu rekrutieren, als auch Mitarbeiter zu halten. In der öffentlichen Verwaltung, wo die Betroffenheit ebenfalls hoch ist, werden externe Besetzungen präferiert. Mögliche Gründe können in finanziellen Restriktionen liegen, welche die Verhandlungsoptionen für höheren Lohn, Prämien oder Beförderungen einschränken.

4.2 Engpässe und das Halten der Mitarbeiter

Betriebe könnten versuchen, Mitarbeiter, die für die Rente mit 63 in Frage kommen, dazu zu bewegen, von einer Inanspruchnahme Abstand zu nehmen und sie im Betrieb zu halten. Insgesamt geben 23,9 Prozent der von der Rente mit 63 betroffenen Betriebe dies als präferierte Anpassungsreaktion an (Westdeutschland: 23,1%, Ostdeutschland 30%, ohne Tabelle).

In Westdeutschland wird das Bestreben, die Mitarbeiter zu halten, mit 47,9 Prozent der betroffenen Betriebe am häufigsten im Wirtschaftszweig Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen angegeben. Viele hochqualifizierte und hochspezialisierte Akademiker kennzeichnen diese Branche, was die Personalsuche schwieriger und langwieriger gestaltet (vgl. Czepek et al. 2015): Mit etwa 102 Tagen ist die tatsächliche Besetzungsdauer bei Hochqualifizierten mehr als doppelt so lang wie bei Ungelernten und liegt mit 24 Tagen nochmal deutlich über jener für Personen mit Berufsausbildung. Hinzu kommt, dass für hochqualifizierte Beschäftigte ein längerer Verbleib auf dem Arbeitsmarkt attraktiver und das Halten dieser Personen für Betriebe erfolgversprechender ist.

Im Osten ist das Gesundheits-/Sozialwesen ein Wirtschaftszweig, in dem Betriebe mit 48,5 Prozent überdurchschnittlich häufig angeben, Mitarbeiter halten zu wollen. Dieser Wirtschaftszweig ist personalintensiv und die Arbeitskräfte sind oft regional

gebunden. Beim Gesundheits-/Sozialwesen handelt es sich allgemein um einen zahlenmäßig bedeutenden Bereich, der aufgrund der Alterung der Gesellschaft an Bedeutung gewinnt. Zu den Berufen, in denen es bereits Engpässe auf dem Arbeitsmarkt gibt, gehören die Gesundheitsberufe – Ärzte ebenso wie Krankenpfleger – sowie in den sozialen Berufen die Altenpfleger sowie Erzieher (vgl. Czepek et al. 2015). Zudem zeichnet sich eine weiterhin hohe und steigende Nachfrage nach Arbeitskräften in den sozialen und Gesundheitsberufen ab – insbesondere nach Fachkräften mit abgeschlossener Berufsausbildung (Czepek/Kubis 2014: 370).

Der Bereich Verkehr/Lagerei zeigt sich überdurchschnittlich häufig daran interessiert, Mitarbeiter zu halten (siehe Tabelle 3, Seite 8). In dieser Branche finden sich die Post- und Paketdienste wieder. Dies ist ein personalintensives Gewerbe, das zudem durch schwierige Arbeitsbedingungen und niedrige Löhne gekennzeichnet ist. Dass Betriebe bei den Maßnahmen angeben (siehe Tabelle 4, Seite 11), mit höheren Löhnen und Prämien die ausscheidenden Mitarbeiter halten zu wollen, geschieht demnach von einem relativ niedrigen Niveau aus. Hinzu kommt, dass sich hier ein überdurchschnittlicher Anteil an Neueinstellungen mit Schwierigkeiten in den Berufen Lagerverwalter/Magaziner/Lager-/Transportmitarbeiter findet (vgl. Czepek et al. 2015: 64 ff.)

Dies sind bereits Indizien dafür, dass vor allem Arbeitskräfte in Engpassberufen gehalten werden sollen. Bestätigt wird dies durch das Ergebnis einer multivariaten logistischen Regressionsanalyse auf Betriebsebene unter Kontrolle des Wirtschaftszweiges, der Betriebsgröße, der Region West-/Ostdeutschland und der Suchabbruchquote: Gab ein von der Rente mit 63 betroffener Betrieb an, aufgrund von zu wenigen geeigneten Arbeitskräften in den letzten zwölf Monaten seine wirtschaftlichen Möglichkeiten nicht im vollen Umfang nutzen zu können, bzw. dass Verwaltungsstellen ihre Aufgaben nicht vollumfänglich erfüllen konnten, so erhöht sich die Wahrscheinlichkeit, ausscheidende Mitarbeiter ab 63 halten zu wollen, statistisch hochsignifikant um elf Prozentpunkte.

Wenn Mitarbeiter gehalten werden sollen, so geschieht dies hauptsächlich durch kürzere oder flexiblere Arbeitszeiten (83% bei möglichen Mehrfachnennungen), nachrangig durch Prämien oder höhere Entlohnung (16,7%) und den Ausbau des Gesundheitsschutzes (12,4%; siehe Tabelle 4). Beförderungen oder eine Verbesserung des Weiterbildungsangebots spielen keine große Rolle (jeweils unter 4%). Dies ist nicht überraschend, da sich der Nutzen aus Beförderungen und Weiterbildungen vor allem mittel- bis langfristig einstellt und ein Verzicht auf Inanspruchnahme der Rente mit 63 maximal einen um zwei Jahre verzögerten Ruhestand bedeutet.

Tabelle 4

Inanspruchnahme der Rente mit 63 – Mit welchen Maßnahmen versuchen betroffene Betriebe ihre Mitarbeiter zu halten?

Angaben¹⁾ der Betriebe²⁾ nach Betriebsgröße und Wirtschaftszweig, Anteile in %

	Flexiblere Arbeitszeit	Beförderung	Höhere Entlohnung/ Prämien	Weiterbildung	Ausbau Gesundheitsschutz	Sonstiges
Betriebsgröße						
1 bis 9 Mitarbeiter	84,6	0,1	20,0	2,4	5,2	11,7
10 bis 49 Mitarbeiter	84,4	1,0	13,9	2,1	12,2	8,0
50 bis 249 Mitarbeiter	75,0	1,6	18,0	5,8	24,0	6,7
250 Mitarbeiter und mehr	83,0	2,4	17,9	11,5	30,0	8,7
Wirtschaftszweig						
Land- und Forstwirtschaft	93,4	0,0	4,3	0,0	4,7	4,6
Bergbau, Steine und Erden	78,5	5,2	16,1	10,4	14,9	10,3
Ernährung, Textil, Bekleidung, Möbel u.a.	90,7	1,8	8,7	0,1	5,8	4,3
Holz, Papier, Druck	86,9	3,0	10,4	2,4	15,8	2,6
Chemie, Kunststoff, Glas, Baustoffe	79,2	2,3	16,0	1,3	12,9	11,4
Metalle, Metallherzeugung	82,8	0,3	25,5	1,3	12,2	9,5
Maschinen, Elektrotechnik, Fahrzeuge	84,0	0,3	12,0	6,6	18,2	12,2
Energieversorgung	83,5	0,0	17,7	12,0	21,5	4,1
Wasserversorgung, Abfallentsorgung	67,5	4,9	22,3	6,6	16,0	9,3
Baugewerbe	83,8	1,4	19,9	4,6	5,4	4,1
Handel, Kfz	83,3	0,6	17,7	3,8	9,9	9,6
Verkehr, Lagerei	74,6	1,6	40,2	0,9	11,4	5,6
Gastgewerbe	51,2	0,0	12,7	0,5	2,0	47,0
Information und Kommunikation	84,1	1,3	13,8	10,7	46,9	0,4
Finanzdienste, Versicherungen	97,3	1,0	20,4	2,1	8,7	2,2
Grundstücks- und Wohnungswesen	58,6	0,5	13,9	1,9	6,8	39,5
Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	95,9	0,0	10,6	2,5	7,6	1,5
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	80,9	0,8	15,7	0,8	14,4	8,8
Öffentliche Verwaltung	59,8	2,1	2,7	6,2	25,7	16,2
Erziehung und Unterricht	90,4	0,9	8,8	3,3	33,7	4,0
Gesundheits- und Sozialwesen	80,8	1,2	16,9	7,5	23,1	8,8
Kunst, Unterhaltung, Erholung	74,4	0,9	23,0	14,8	21,6	7,5
Sonstige Dienstleistungen	94,8	0,1	2,4	0,2	23,3	2,5
Insgesamt	83,0	0,9	16,7	3,1	12,4	9,0

¹⁾ Mehrfachnennungen waren möglich.

²⁾ Betriebe, die Mitarbeiter mit Anspruch auf die Rente mit 63 halten wollen (N=1.773).

Anmerkung: Alle Zellen sind mit mindestens 30 Beobachtungen besetzt.

Quelle: IAB-Stellenerhebung 2014, gewichtete Daten.

4.3 Personalabbau als Reaktion

Nur eine Minderheit der Betriebe (8,8%) geben an, bei einem Ausscheiden von Mitarbeitern aufgrund der Einführung der Rente mit 63 auf jegliche Anpassungsmaßnahmen zu verzichten. Diese Antwort kommt vor allem im Wirtschaftszweig Baugewerbe vor (24,4%), wo zudem nur selten interne Umstrukturierungen genutzt werden können, um das Ausscheiden von Mitarbeitern zu kompensieren. Ein Grund dafür ist, dass der Bausektor durch sehr viele Kleinbetriebe geprägt ist, bei denen die Möglichkeiten zu technischen und organisatorischen Veränderungen eingeschränkt sind. Im Bausektor gibt es aber auch Betriebe, die versuchen, ihre Mitarbeiter zu halten, obwohl dieser Sektor durch hohe physische Belastungen gekennzeichnet ist. Daten der IAB-Stellenerhebung zeigen, dass in 69 Prozent der Fälle Neueinstellungen in dieser Branche mit körperlichen Belastungen verbunden sind (Czepek et al. 2015: 105).

Von den stark betroffenen Wirtschaftszweigen ist es das Gesundheits-/Sozialwesen, das mit 0,9 Prozent den niedrigsten Anteil derer aufweist, die angeben, gar nicht auf das Ausscheiden der Mitarbeiter zu reagieren. Dort scheint der Bedarf nach Arbeitskräften so groß zu sein, dass an Personalabbau nicht zu denken ist. In dem Fall, dass betroffene Arbeitgeber „gar nicht“ reagieren, ist es denkbar, dass sie möglicherweise Einschränkungen in ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit in Kauf nehmen (müssen). Im Gegensatz dazu ist eine interne Umstrukturierung mit einer Verringerung des Personalstandes verbunden, weist aber zumindest auf das Bestreben des Betriebes hin, einen Produktivitätsverlust in Grenzen zu halten. Mit im Durchschnitt 30,7 Prozent geben dies die Betriebe deutlich häufiger an als den Verzicht auf eine Reaktion (siehe Tabelle 3, Seite 8). Insbesondere die Branchen mit häufig hohen Qualifikationsanforderungen wie Information/Kommunikation und Finanzdienste/Versicherungen setzen auf eine interne Umstrukturierung.

5 Schlussbemerkungen

Etwas mehr als jeder zehnte Betrieb gibt an, von einem tatsächlichen oder erwarteten Ausscheiden von Mitarbeitern aufgrund der Einführung der Rente mit 63 betroffen zu sein. Gut die Hälfte der betroffenen Arbeitgeber reagiert darauf mit Neueinstellungen. Abgesehen von einem relativ kleinen Anteil der Betriebe (unter 10%), die auf jegliche Reaktion verzichten, versuchen andere Betriebe, betroffene Mitarbeiter zu halten oder einen Ausgleich durch betriebliche Umstrukturierungen zu schaffen.

Deutlich weniger betroffen sind vor allem „junge“ Branchen, in welchen Ältere einen niedrigen Anteil an der Belegschaft haben, wie das Gastgewerbe oder der Bereich Information/Kommunikation. Im letzteren Bereich dürfte ein Grund für jüngere Belegschaften darin liegen, dass Tätigkeiten dort mehr auf formaler Qualifikation denn auf langjähriger Berufserfahrung beruhen. Im Gastgewerbe sind die Humankapitalanforderungen hingegen gering, belastende Arbeitsbedingungen sowie ein hohes Maß an geforderter Flexibilität herrschen vor. Dies erschwert die Beschäftigung Älterer.

Im Gesundheitsschutz sind Betriebe ab 50 Beschäftigten aktiver, wobei Branchen wie die Freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen mit vielen Hochqualifizierten zeigen, dass großer drohender Humankapitalverlust dazu führt, Mitarbeiter halten zu wollen. Und obwohl sich akute Engpässe von Fachkräften bisher nur in ausgewählten Berufen und Regionen finden, verändern wahrgenommene oder erwartete Schwierigkeiten in der Stellenbesetzung die Personalpolitik von Betrieben: Geeignete Maßnahmen, um Ältere im Betrieb zu halten, spielen eine immer wichtigere Rolle.

Literatur

Czepek, Judith; Weber, Enzo (2015): Sicherung der Flexibilität beim Übergang in die Rente. In: Informationsdienst Altersfragen. Jahrgang 42, Heft 2, S. 21-25.

Czepek, Judith (im Erscheinen): Wohlverdienter Ruhestand für alle – eine Illusion? Eine Analyse der Pension Gaps als Folgeprobleme der Komplementarität zwischen dem Arbeitsmarkt und der Alterssicherung. Dissertation.

Czepek, Judith; Dummert, Sandra; Kubis, Alexander; Müller, Anne; Leber, Ute; Stegmaier, Jens (2015): Betriebe im Wettbewerb um Arbeitskräfte. Bedarf, Engpässe und Rekrutierungsprozesse in Deutschland. IAB-Bibliotheksreihe Nr. 352.

Czepek, Judith; Kubis, Alexander (2014): Betrieblicher Personalbedarf in sozialen Berufen. In: Theorie und Praxis der sozialen Arbeit. Beltz Juventa. Weinheim.

Deutsche Rentenversicherung (2014): Statistik der Deutschen Rentenversicherung. Rentenversicherung in Zeitreihen 2014. Berlin.

Deutsche Rentenversicherung (2015a): Rente mit 63. In: Summa Summarum. Ausgabe 3/2015. S. 4-8.

Deutsche Rentenversicherung (2015b): Rente ab 63 – regionale Antragszahlen. Presseinformation der Deutschen Rentenversicherung vom 16.04.2015.

Fuchs, Johann; Hummel, Markus; Hutter, Christian; Klinger, Sabine; Wanger, Susanne; Weber, Enzo; Weigand, Roland; Zika, Gerd (2015): IAB-Prognose 2015: Der Arbeitsmarkt bleibt auf Erfolgskurs. IAB-Kurzbericht Nr. 7.

Schneider, Lutz; Kubis, Alexander; Wiest, Delia (2011): Selektivität, soziale Bindung und räumliche Mobilität. Eine Analyse der Rückkehrpräferenz nach Ostdeutschland. In: Zeitschrift für Wirtschaftsgeographie, Jg. 55, H. 3, S. 121-140.

Weber, Enzo (2014): Geplante Rentenreform: Gerechtigkeit vor Nachhaltigkeit. In: Ifo-Schnelldienst, Jg. 67, H. 5, S. 18-22.

Impressum

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
Regensburger Straße 104
90478 Nürnberg

Autoren

- Judith Czepek
- Andreas Moczall
- Enzo Weber

Rechte

Nachdruck - auch auszugsweise - nur mit Genehmigung des IAB gestattet

Website

www.iab.de

Bezugsmöglichkeit

http://doku.iab.de/aktuell/2015/aktueller_bericht_1509.pdf