

Jacob-Puchalska, Anita

Article

Rente ab 63 betrifft Mehrzahl der Unternehmen

ifo Schnelldienst

Provided in Cooperation with:

Ifo Institute – Leibniz Institute for Economic Research at the University of Munich

Suggested Citation: Jacob-Puchalska, Anita (2017) : Rente ab 63 betrifft Mehrzahl der Unternehmen, ifo Schnelldienst, ISSN 0018-974X, ifo Institut - Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München, München, Vol. 70, Iss. 05, pp. 27-29

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/165888>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Das ifo Institut befragt im Auftrag vom Personaldienstleister Randstad vierteljährlich Personalleiter in mehr als 1 000 Unternehmen nach der Bedeutung von verschiedenen Flexibilisierungsinstrumenten. Zudem werden in jedem Quartal Sonderfragen zu aktuellen personalpolitischen Themen gestellt. Im vierten Quartal 2016 wurden die Personalleiter zu dem Thema »Rente ab 63« befragt.

Mit dem Rentenpaket von 2014 traten Regelungen in Kraft, die einen vorzeitigen abschlagsfreien Renteneintritt schon mit 63 Jahren ermöglichen; zuvor war das erst ab dem 65. Lebensjahr oder später möglich. Seit dem 1. Juli 2014 können also langjährige Versicherte, die 63 Jahre oder älter sind, abschlagsfrei in Altersrente gehen, wenn sie mindestens 45 Jahre in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert waren oder bei ihnen Ausnahmeregelungen greifen. Bereits im Herbst 2014, also kurz nachdem die Regelungen in Kraft traten, berichtete die Presse darüber, dass deutlich mehr Anträge gestellt wurden, als man zunächst angenommen hatte. Bis Ende März 2015 wurden 280 000 Anträge für besonders langjährige Versicherte gestellt (vgl. Deutsche Rentenversicherung 2015). Kritiker am verfrühten Rentenbeginn sehen darin eine Verschärfung des Fachkräftemangels, da so wichtige Fachkräfte dem Arbeitsmarkt vorzeitig entzogen würden. Anders als Personen mit Hochschulabschluss, deren Beitragsjahre aufgrund der Studienzeit in der Regel nicht ausreichen, erfüllen Fachkräfte die Anforderungen der langjährigen Versicherung. Befürworter der Rente ab 63 betonen den Aspekt der Fairness bei langjährig Versicherten, insbesondere in körperlich belastenden Berufen.

Im Rahmen der Randstad-ifo-Personalleiterbefragung¹ im vierten Quartal 2016 wurde untersucht, in wie vielen Unternehmen bereits Mitarbeiter über die Rente ab 63 vorzeitig in den Ruhestand gegangen sind, auf welchen Positionen diese Mitarbeiter beschäftigt waren und ob Unternehmen generell Schwierigkeiten haben, ihre offenen Stellen zu besetzen.

Erwartungen der Unternehmen eingetroffen

Bereits im Frühjahr 2014, also noch vor Inkrafttreten des Rentenpakets, wurden die Personalleiter zu ihren Erwartungen an die neuen Regelungen befragt. Es zeigte sich, dass die Erwartungen der Unternehmen eintrafen. 2014 gingen mehr als die Hälfte (55%) der Personalleiter davon aus, dass ihre Mitarbeiter in den nächsten zwei Jahren die neuen Regelungen zum vorzeitigen Renteneintritt nutzen werden (vgl. Jacob-Puchalska 2014). 42% dieser Unternehmen erwarteten Personalengpässe, da die Arbeitsstellen der Mitarbeiter, die ihr Unternehmen vorzeitig verlassen würden, nicht ohne Schwierigkeiten besetzt werden könnten. Um diese Ergebnisse aufzugreifen und zu überprüfen, wie viele Unternehmen heute betroffen sind, wurden die Personalleiter im vierten Quartal 2016 nochmals zum Thema Rente ab 63 befragt.

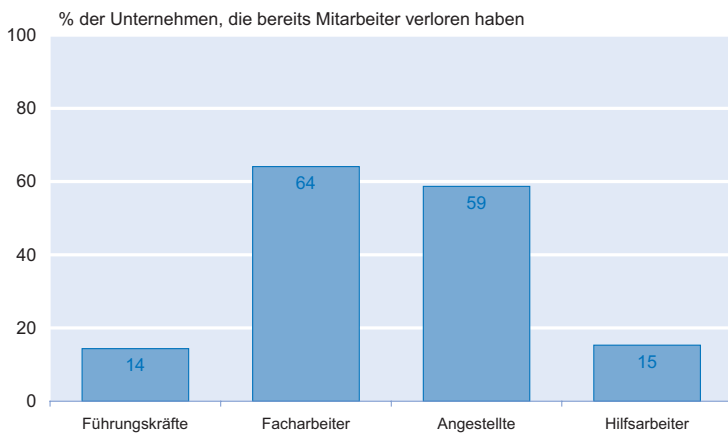
Jedes zweite Unternehmen bereits betroffen

Die Ergebnisse der aktuellen Befragung bestätigen die Erwartungen der Unternehmen an die Auswirkungen der neuen Regelungen, die sie vor mehr als zwei Jahren geäußert hatten. 52% der Unternehmen gaben an, dass bei ihnen bereits Mitarbeiter diese Regelung nutzen und mit 63 Jahren vorzeitig in den Ruhestand gegangen sind. Im Verarbeitenden Gewerbe (62%) sind mehr Unternehmen betroffen als im Handel (53%) und im Dienstleistungsbereich (44%). Weitere 12% aller Unternehmen gaben an, dass zwar bisher keine Mitarbeiter mit der Rente ab 63 vorzeitig in Rente gegangen sind, sie allerdings in den nächsten zwei Jahren damit rechnen.

In den meisten Unternehmen, in denen Mitarbeiter die Rentenregelung nutzten

¹ Weitere Informationen unter www.ifo.de/Personalleiterbefragung.

Abb. 1
Positionen der Mitarbeiter, die die Rente ab 63 nutzten



Quelle: Randstad-ifo-Personalleiterbefragung.

und das Unternehmen bereits verlassen haben, sind bislang vornehmlich Facharbeiter (64%) vorzeitig in den Ruhestand getreten. Ebenfalls mehr als die Hälfte der Personalleiter gaben an, dass Angestellte (59%) unter den Mitarbeitern waren, die das Unternehmen vorzeitig verlassen haben. Hilfsarbeiter (15%) und Führungskräfte (14%) sind in etwa jedem siebten Unternehmen vorzeitig gegangen.

Die meisten Stellen werden wiederbesetzt

In der Gruppe der Unternehmen, in denen Mitarbeiter bereits über die Rente ab 63 in den Ruhestand gegangen sind, gab fast jeder Personalleiter (97%) an, dass diese Stellen generell wiederbesetzt werden. Davon meinten 44%, dass alle Stellen wiederbesetzt werden, ebenfalls 44% der Unternehmen besetzen nicht alle, aber die meisten Stellen wieder. Nur 12% wollten wenige dieser frei gewordenen Stellen wiederbesetzen; im Verarbeitenden Gewerbe fällt der Anteil deutlich höher aus (17%) als im Handel (9%) oder dem Dienstleistungsbereich (7%). Zudem gaben 71% der Unternehmen an, die frei gewordenen Stellen mit unverändertem Tätigkeitsprofil wiederzubesetzen. Nur 21% der Unternehmen änderten das Tätigkeitsprofil bei der Ausschreibung der Stelle; 8% machten keine Angabe.

In zwei von drei Unternehmen Besetzungsprobleme

Die Personalleiter äußerten in der vorangehenden Befragung zur Rente ab 63 die Sorge, dass durch diese Regelung Personalengpässe entstehen könnten. Daher sollten sich die Unternehmen in der aktuellen Befragung dazu äußern, ob sie generell Schwierigkeiten haben, offene Stellen zu besetzen.

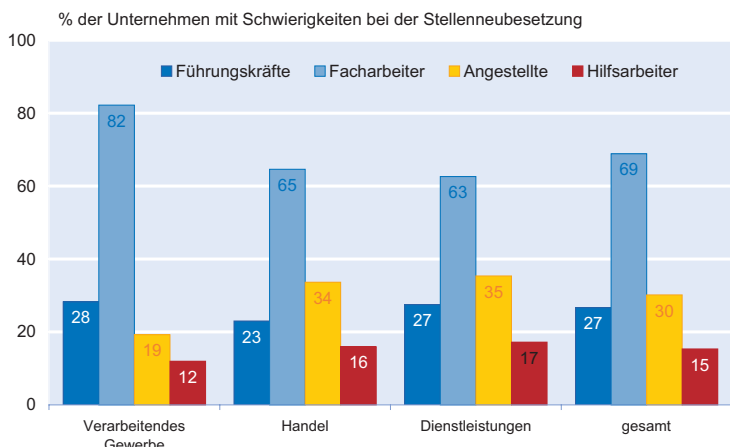
Die Ergebnisse der aktuellen Umfrage zeigen, dass die Besetzung von freien Stellen häufig mit Problemen verbunden ist. Knapp zwei von drei Unternehmen (65%) berichten von Schwierigkeiten bei der Besetzung von Stellen. Im Dienstleistungsbereich (73%) liegt der Anteil etwas über dem Durchschnitt, im Verarbeitenden Gewerbe etwas darunter (58%). Kleine Unternehmen (mit bis zu 250 Beschäftigten: 67%) haben eher Schwierigkeiten als große Unternehmen (mehr als 250 Beschäftigte: 60%). Am häufigsten berichteten die Personalleiter von Schwierigkeiten bei der Suche nach geeigneten Facharbeitern (69% der Unternehmen, die Schwierigkeiten haben). Im Handel und im Dienstleistungsbereich sahen knapp zwei Drittel der

Personalleiter Schwierigkeiten bei der Besetzung der Stellen für Facharbeiter, im Verarbeitenden Gewerbe gaben dies mit 82% deutlich mehr Personalleiter an. Bei der Besetzung von Stellen für Angestellte haben 30% der Unternehmen Schwierigkeiten. Offene Posten für Führungskräfte hielten 27% für besonders schwierig; unter großen Unternehmen berichteten deutlich mehr Personalleiter von Schwierigkeiten als in kleinen Unternehmen. Im Hinblick auf die Besetzung von Hilfsarbeiterstellen haben vergleichsweise wenige Unternehmen (15%) Schwierigkeiten.

Maßnahmen zur Bindung älterer Mitarbeiter in 43% der Unternehmen

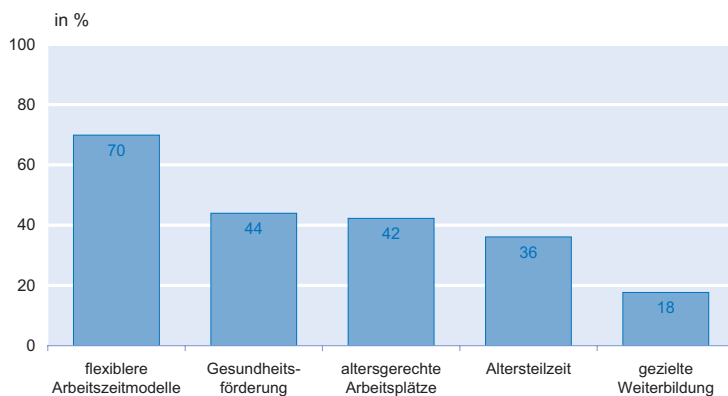
Angesichts der häufig geäußerten Schwierigkeiten bei der Neubesetzung von Stellen, stellt sich die Frage, ob die Unternehmen Maßnahmen ergreifen, um ihre Mitarbeiter länger im eigenen Unternehmen zu halten. In fast jedem Unternehmen werden Mitarbeiter beschäftigt, die in den nächsten

Abb. 2
Schwierigkeiten bei der Stellenneubesetzung



Quelle: Randstad-ifo-Personalleiterbefragung.

Abb. 3
Maßnahmen, um ältere Mitarbeiter länger im Unternehmen^{a)} zu halten



^{a)} Unternehmen, die generell Maßnahmen ergreifen.

Quelle: Randstad-ifo-Personalleiterbefragung.

Jahren in den Ruhestand gehen könnten. So gaben 94% der Personalleiter an, aktuell Mitarbeiter zu beschäftigen, die mindestens 55 Jahre alt sind. Allerdings zeigen die Ergebnisse der Befragung, dass nur 43% der Personalleiter Maßnahmen ergreifen, um ältere Mitarbeiter länger zu binden und im Unternehmen zu halten. Unter diesen Unternehmen wurden flexible Arbeitszeitmodelle (70%) als Maßnahme am häufigsten genannt, gefolgt von Maßnahmen zur Gesundheitsförderung (44%), altersgerechten Arbeitsplätzen (42%), Altersteilzeit (36%) sowie gezielter Weiterbildung für ältere Mitarbeiter (18%).

Die Ergebnisse der Befragung zeigen aber auch, dass ein Großteil der Unternehmen (63%) Mitarbeiter beschäftigt, die bereits Rente beziehen. Die meisten dieser Unternehmen beschäftigen Rentner über Minijobs (73%), weniger häufig als Teilzeitkraft (29%), als freie Mitarbeiter (8%) oder anderweitig (8%, darunter beispielsweise Vollzeitkräfte). Betrachtet man nur die Unternehmen mit einem dringenden Personalbedarf – also alle Unternehmen, die sämtliche Stellen wiederbesetzen wollen, die aufgrund der Regelungen zur Rente ab 63 vorzeitig frei geworden sind – so zeigen die Ergebnisse, dass diese häufiger als im Durchschnitt angeben, Schwierigkeiten bei der Besetzung von freien Stellen zu haben (73%), häufiger Maßnahmen für ältere Mitarbeiter ergreifen (56%) und auch häufiger Rentner beschäftigen (75%). In dieser Gruppe von Unternehmen, die alle Stellen wiederbesetzen, sind eher kleinere Unternehmen vertreten und eher Unternehmen aus dem Handel und dem Dienstleistungsbereich.

Erwartungen bezüglich Flexirente

Die Personalleiter wurden zudem zur neuen Flexirente befragt: 44% aller befragten Unternehmen erwarten, dass ihre Mitarbeiter von den Regelungen zur Flexirente Gebrauch machen werden. Das Flexirenten-Gesetz wurde im Herbst

2016 mit dem Ziel, den Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand flexibler zu gestalten, beschlossen. Gleichzeitig soll es die Attraktivität erhöhen, eine Beschäftigung während der Rente auszuüben. Im Verarbeitenden Gewerbe (48%) erwarten die Unternehmen häufiger als im Dienstleistungsbereich (42%) oder Handel (41%), dass ihre Mitarbeiter die Regelungen zur Flexirente nutzen werden. In großen Unternehmen (mit mehr als 500 Beschäftigten) erwarten 63% der Personalleiter, dass Mitarbeiter die Flexirente nutzen; mit abnehmender Beschäftigtenzahl sinkt auch der Anteil der Unternehmen, die davon ausgehen, dass die Flexirente von den eigenen Mitarbeitern genutzt werden wird (weniger als 50 Beschäftigte: 38%). Von den Unternehmen, die erwarten, dass ihre Mitarbeiter die Flexirente nutzen werden, glauben 57%, dass ihre Mitarbeiter so länger im Unternehmen beschäftigt werden können. Im Dienstleistungsbereich (62%) und im Handel (58%) liegen die Anteile über denen im Verarbeitenden Gewerbe (50%).

Literatur

Deutsche Rentenversicherung (2015), »Rente mit 63«, *Summa Summarum* (3), 4–8.

Jacob-Puchalska, A. (2014), »ifo Personalleiterbefragung: Sonderfrage zur Rente mit 63«, *ifo Schnelldienst* 67(17), 57–58.