



Die Beschäftigung älterer
Mitarbeiter in der Metall- und
Elektro-Industrie

Stand: 22. Januar 2019

Impressum

Gesamtmittel | Gesamtverband der Arbeitgeberverbände
der Metall- und Elektro-Industrie e.V.

Voßstraße 16

10117 Berlin

Telefon: 030 55150-0

Telefax: 030 55150-400

info@gesamtmittel.de

www.gesamtmittel.de

www.facebook.com/MEArbeitgeber

www.twitter.com/MEArbeitgeber

Abteilung Volkswirtschaft und Statistik

Text und Redaktion:

Dr. Michael Stahl, Roxana Ruback

© Gesamtmittel 2019

Die Beschäftigung älterer Mitarbeiter in der Metall- und Elektro-Industrie

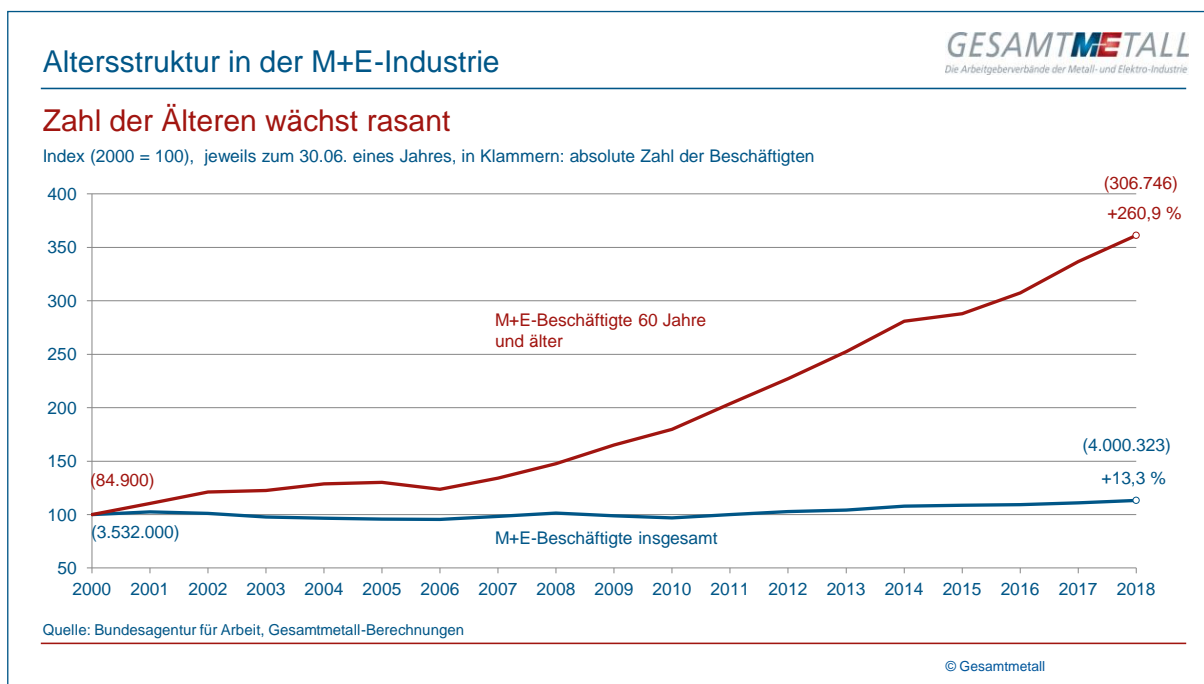
Zur Deckung ihres Fachkräftebedarfs muss die Metall- und Elektro-Industrie (M+E) alle verfügbaren Potenziale nutzen. Dazu gehört auch die Ausweitung der Beschäftigung älterer Mitarbeiter (60 bis 65 Jahre bzw. mittelfristig bis 67 Jahre).

Die Entscheidung des Gesetzgebers zur schrittweisen Verschiebung des Renteneintrittsalters (Altersgrenze für die Regelaltersrente) auf 67 Jahre bis zum Jahr 2029 bleibt deshalb aus Sicht der M+E-Industrie richtig. Das 2014 beschlossene Gesetz zur Einführung einer abschlagsfreien Altersrente ab 63 Jahren nach 45 Beitragsjahren steht der angestrebten höheren Erwerbsbeteiligung Älterer jedoch entgegen, wie die aktuelle Entwicklung zeigt.

Erhebliche Fortschritte in der Arbeitsplatzgestaltung (Ergonomie) und Investitionen in moderne Produktionstechniken sowie die wachsende Bedeutung der Gesundheitsvorsorge haben wesentlich dazu beigetragen, dass die Mitarbeiter länger im Betrieb aktiv sein können.

Die M+E-Unternehmen haben bereits in den zurückliegenden Jahren die Beschäftigung älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter deutlich gesteigert:

- In der M+E-Industrie ist die Zahl der Mitarbeiter in der **Altersklasse „60+“** von rund 85.000 im Jahr 2000 auf 306.746 in 2018 gestiegen. Das ist ein Plus von 261 Prozent. Die Gesamtzahl der Beschäftigten stieg in der gleichen Zeit um 13,3 Prozent (Grafik 1).

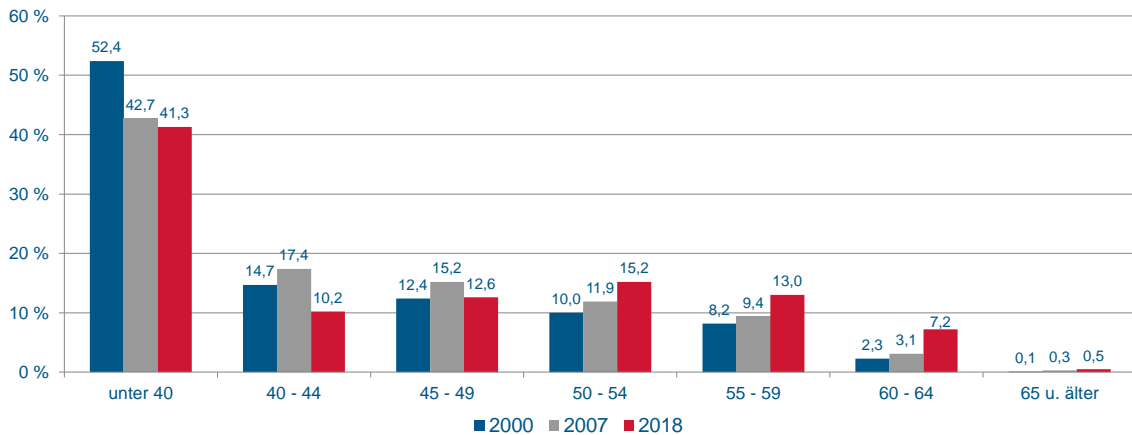


- Damit hat sich der **Anteil der älteren Mitarbeiter (60+)** an der Gesamtzahl der M+E-Beschäftigten in den letzten 18 Jahren mehr als verdreifacht: 2018 waren 7,7 Prozent der M+E-Mitarbeiter 60 Jahre und älter, während es im Jahr 2000 erst 2,4 Prozent waren (Grafik 2). Der Anteil der **Alterskohorte „50 Jahre und älter“** an der Gesamtbeschäftigung der M+E-Industrie ist von 2000 bis 2018 von 20,6 auf 36 Prozent gestiegen.
- Analysiert man den Altersaufbau seit 2000, fällt auf, dass sich parallel zum sinkenden Anteil der unter 40jährigen die Anteile aller anderen Alterskohorten zunächst erhöht haben. Mittlerweile ist der Alterungsprozess jedoch so weit fortgeschritten, dass auch die Anteile der Gruppen der 40-49jährigen sinken (Grafik 2).

Altersstruktur in der M+E-Industrie

M+E-Unternehmen beschäftigen immer mehr Ältere

Beschäftigtenanteile der Altersgruppen in Prozent, Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, M+E-Betriebe ab 20 Beschäftigte



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Gesamtmetall-Berechnungen

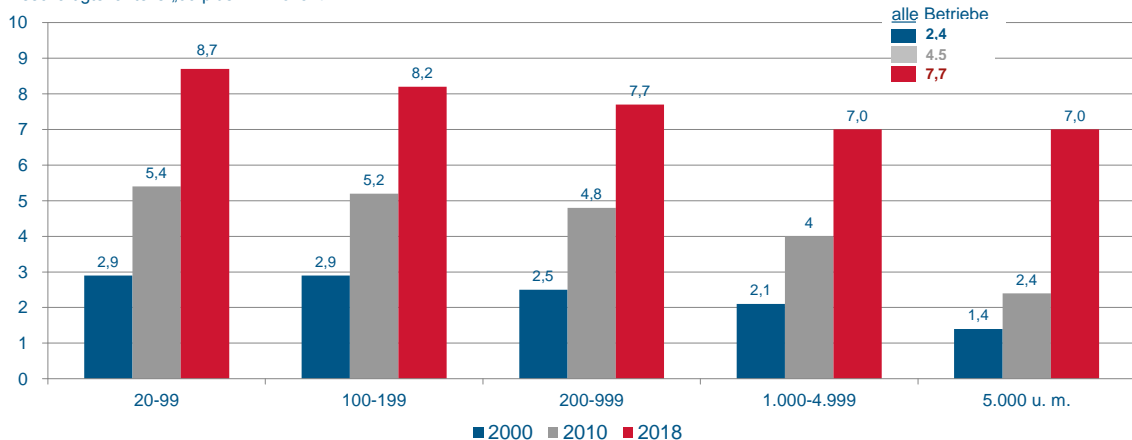
© Gesamtmetall

- In den **kleinen und mittelständischen Unternehmen** ist der Anteil der älteren Beschäftigten vergleichsweise höher als in den großen Unternehmen (5.000 Beschäftigte und mehr). Die deutlich höhere Beschäftigungsquote älterer Mitarbeiter in den KMU ist ein Beleg dafür, dass es in der M+E-Industrie Arbeitsplätze für ältere Mitarbeiter gibt und dass diese Mitarbeiter grundsätzlich in der Lage sind, auch mit 60 Jahren und darüber hinaus in der M+E-Industrie zu arbeiten. Demgegenüber haben ältere Beschäftigte von Großunternehmen öfter die finanziell attraktiven Angebote für den Vorruhestand genutzt. Aber auch hier entwickelt sich die Quote der Älteren massiv nach oben (Grafik 3).

Altersstruktur in der M+E-Industrie

Mehr Ältere in Kleinbetrieben

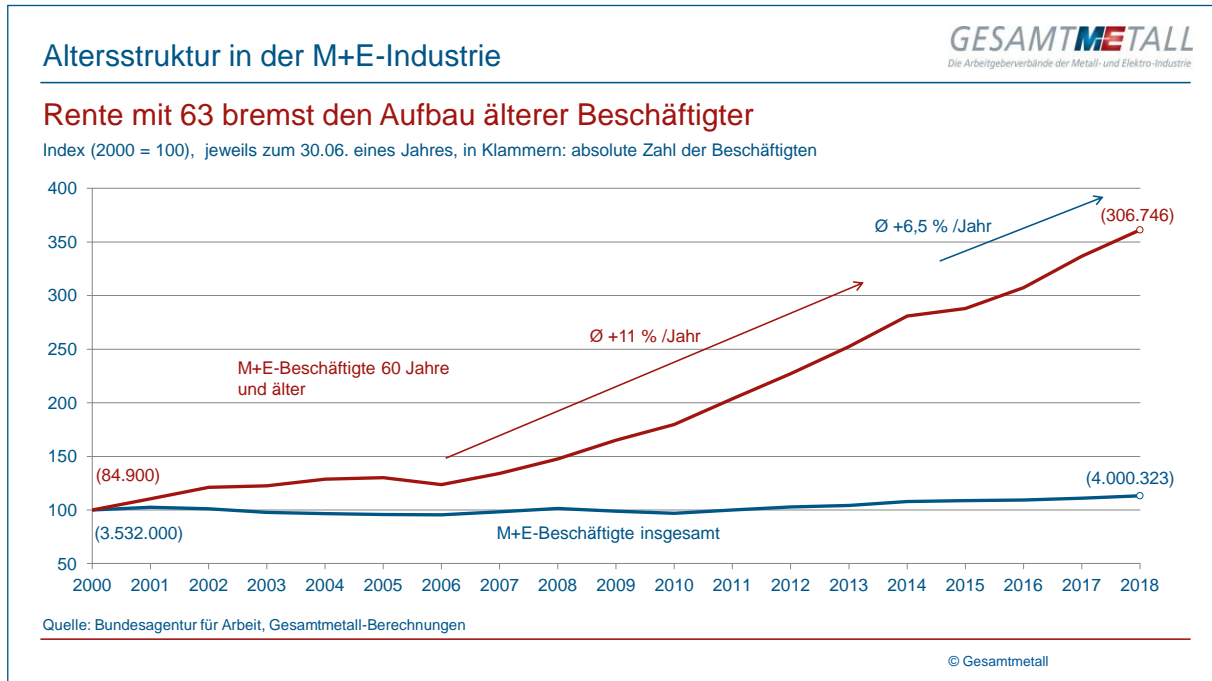
Beschäftigtenanteile „60 plus“ in Prozent



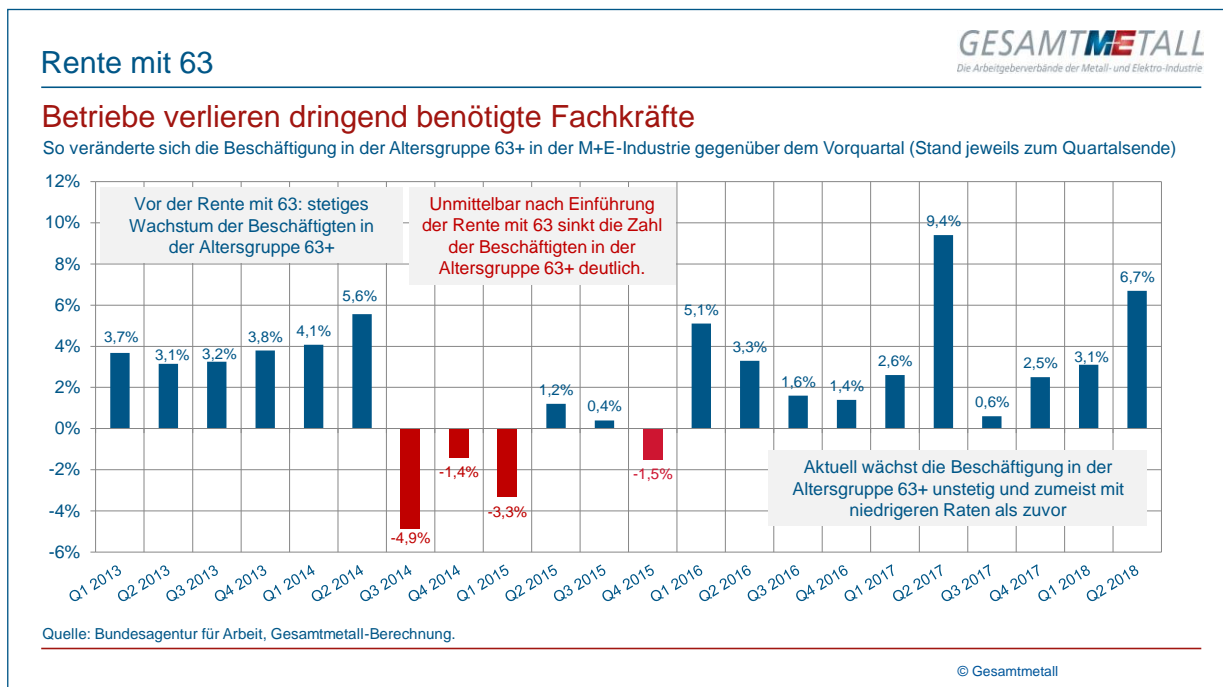
Quelle: Bundesagentur für Arbeit

© Gesamtmetall

- Die aktuellen Zahlen zeigen aber auch, dass die „Rente mit 63“ den Aufbau der Beschäftigung in den älteren Jahrgängen in der M+E-Industrie deutlich gebremst hat (Grafik 4). Während die Beschäftigung in der Altersgruppe 60+ in den Jahren zuvor um fast 11 Prozent pro Jahr gestiegen war, lag der Zuwachs 2015 bis 2018 im Schnitt bei 6,5 Prozent.



Noch deutlicher wird der bremsende Effekt der Rente mit 63, wenn man die Beschäftigung der Altersgruppe **63 und älter** betrachtet: Mit Einführung der geänderten Regelungen ab Mitte 2014 sind den M+E-Betrieben von Quartal zu Quartal erfahrene Fachkräfte verloren gegangen. Erst durch das Heranwachsen stärkerer Jahrgänge steigen die Zahlen zuletzt wieder (Grafik 5).



Weiterbildung in den Betrieben und die Bereitschaft zu lebenslangem Lernen sichern die Berufs- und Beschäftigungsfähigkeit und sind Voraussetzung dafür, dass ältere Beschäftigte länger im Betrieb arbeiten können.

- Die M+E-Unternehmen haben im Jahr 2016 im Schnitt mehr als 1.000 Euro pro Mitarbeiter in die Weiterbildung investiert (Weiterbildungserhebung des IW Köln 2017). Mehr als 80 Prozent aller M+E-Betriebe (bei großen Unternehmen 100 Prozent) bieten ihren Mitarbeitern Weiterbildungsmaßnahmen an.
- Mit den Tarifverträgen zur Qualifizierung bietet die M+E-Industrie ein geschlossenes Konzept für die Weiterbildung in den Betrieben. Die Tarifverträge bieten ausreichend betrieblichen Gestaltungsspielraum und regeln eine ausgeglichene Lastenteilung. So werden betrieblich notwendige Weiterbildungen vom Arbeitgeber getragen, und sie finden innerhalb der Arbeitszeit statt. Um solche betrieblich notwendigen Weiterbildungsmaßnahmen handelt es sich zum Beispiel bei Erhaltungs- oder Anpassungsqualifizierungen, also wenn neue Aufgaben auf die Mitarbeiter/innen zukommen, neue Techniken oder neue Maschinen eingesetzt werden. Auch für die persönliche Weiterbildung finden sich Regelungen in den M+E-Tarifverträgen. Hierbei liegt jedoch der Schwerpunkt auf der Arbeitnehmerfinanzierung.

Die Tarifparteien der M+E-Industrie haben mit einer Reihe von Tarifverträgen der demografischen Entwicklung Rechnung getragen und den flexiblen Übergang in den Ruhestand und den Aufbau einer zusätzlichen Altersversorgung geregelt.

- Die betriebsindividuelle Gestaltung des demografischen Wandels und des flexiblen Übergangs in die Rente wird durch den Tarifvertrag „Flexibler Übergang“ (TV FlexÜ) geregelt, der im Jahr 2015 neu abgeschlossen wurde.
- Den Aufbau einer ergänzenden kapitalgedeckten Altersvorsorge fördern die Tarifverträge Entgeltumwandlung (TV EUW) und Altersvorsorgewirksame Leistungen (TV AVWL).
- Die Tarifpartner haben diesen Prozess von Anfang an durch das gemeinsame Versorgungswerk der Tarifvertragsparteien MetallRente flankiert.