



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

Stand: Januar 2022

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@gesamtmetall.de

www.gesamtmetall.de

www.facebook.com/MEArbeitgeber

www.twitter.com/MEArbeitgeber

Abteilung Volkswirtschaft und Statistik

Text und Redaktion:

Lars Kroemer, Jannick Joost

© Gesamtmetall 2022

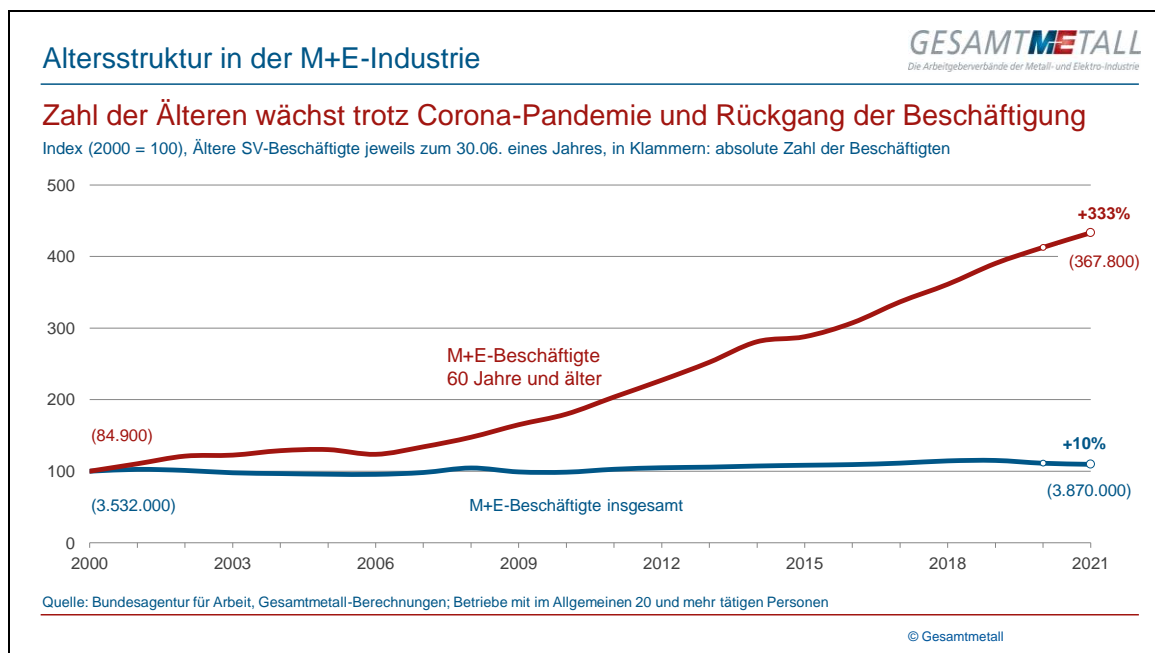
Die Beschäftigung älterer Mitarbeiter in der Metall- und Elektro-Industrie

Ältere Beschäftigte sind eine wichtige Säule für die Metall- und Elektro-Industrie (M+E). 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.

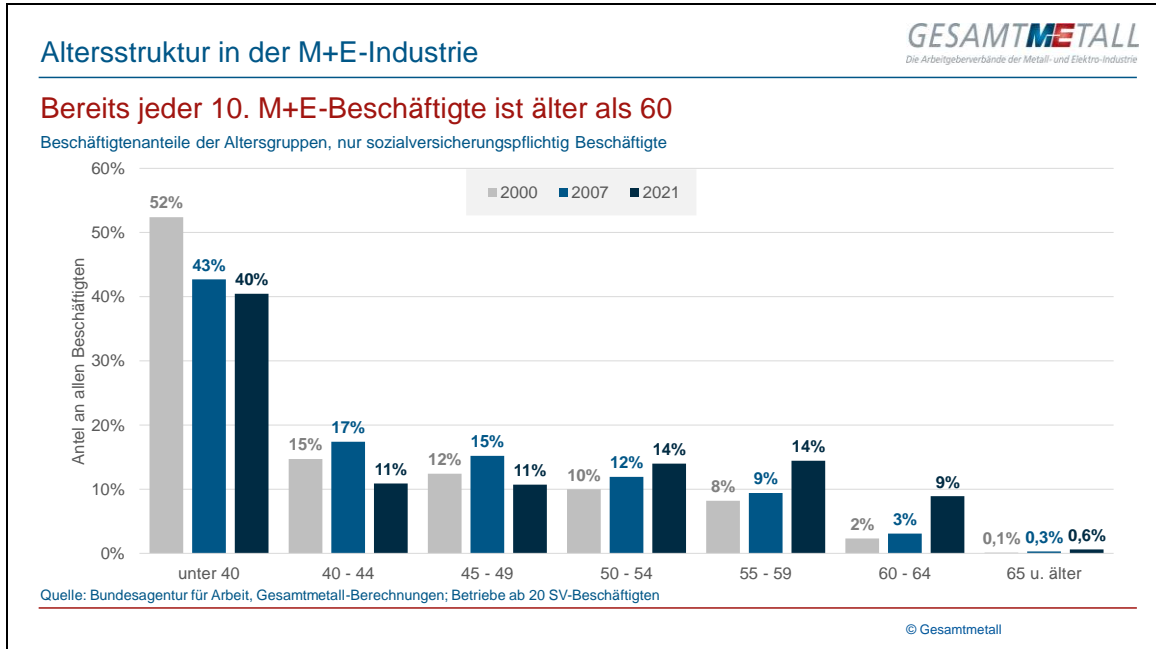
Die Entscheidung des Gesetzgebers zur schrittweisen Verschiebung des Renteneintrittsalters (Altersgrenze für die Regelaltersrente) auf 67 Jahre bis zum Jahr 2029 bleibt deshalb aus Sicht der M+E-Industrie richtig. Das 2014 beschlossene Gesetz zur Einführung einer abschlagsfreien Altersrente ab 63 Jahren nach 45 Beitragsjahren steht der angestrebten höheren Erwerbsbeteiligung Älterer jedoch entgegen, wie auch die Zahlen und Fakten für die M+E-Industrie zeigen. Angesichts der demografischen Situation und der enormen Herausforderungen, vor denen die Finanzierung der Rentenleistungen stehen, muss stattdessen die aktive Lebensphase verlängert werden, bspw. indem die Regelaltersgrenze automatisch an die Lebenserwartung gekoppelt wird.

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

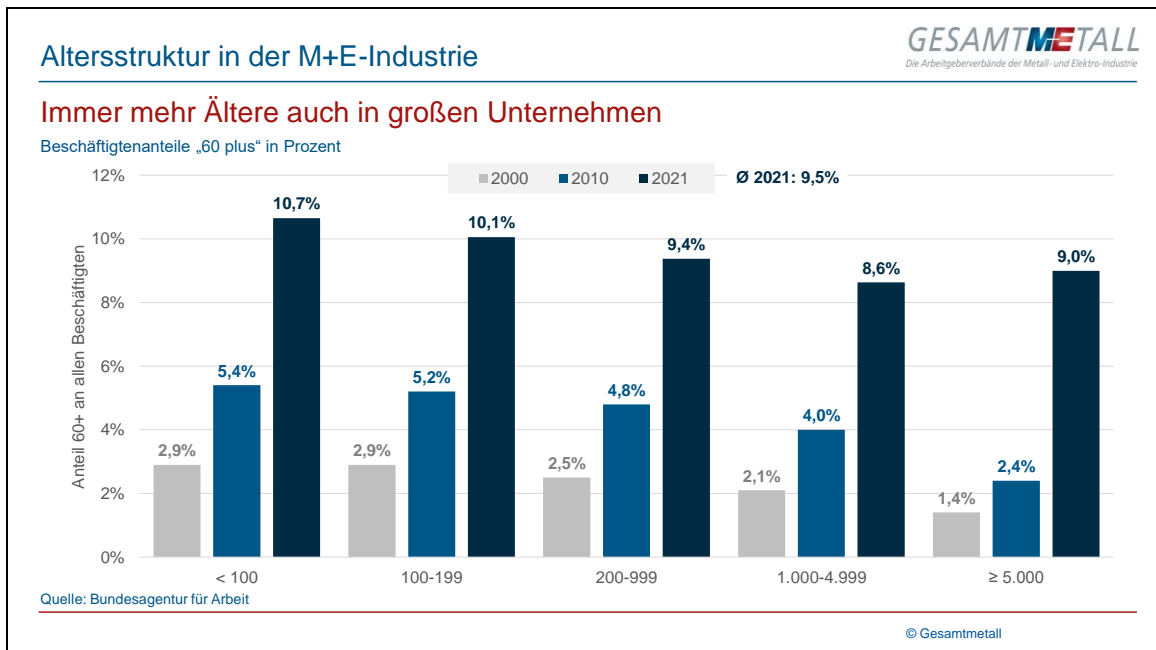
- **Zahl der älteren Beschäftigten wächst sehr dynamisch:** In der M+E-Industrie ist die Zahl der Mitarbeiter in der Altersklasse „60+“ von rund 85.000 im Jahr 2000 auf 367.800 in 2021 gestiegen – ein Plus von 333 Prozent. Die Gesamtzahl der Beschäftigten stieg in der gleichen Zeit um 10 Prozent. Die Zahl älterer Beschäftigter wuchs 2021 trotz Corona-Rezession und Rückgang der Beschäftigung und verdeutlicht den fortschreitenden demographischen Wandel (Grafik 1).



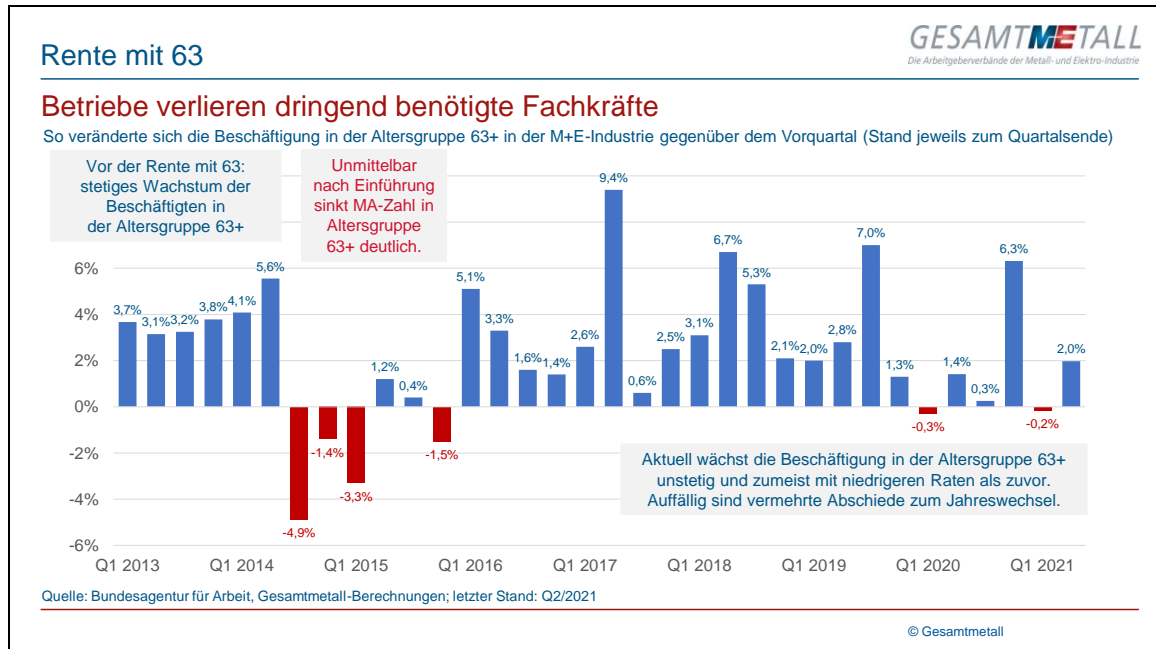
- **Anteil älterer Mitarbeiter vervierfacht sich:** Der Anteil der älteren Mitarbeiter (60+) an der Gesamtzahl der M+E-Beschäftigten lag 2021 bei 9,5 Prozent, während es 2000 erst 2,4 Prozent waren. Der Anteil der **Alterskohorte „50 Jahre und älter“** an der Gesamtbeschäftigung der M+E-Industrie ist von 2000 bis 2021 von 21 auf 38 Prozent gestiegen. (Grafik 2).



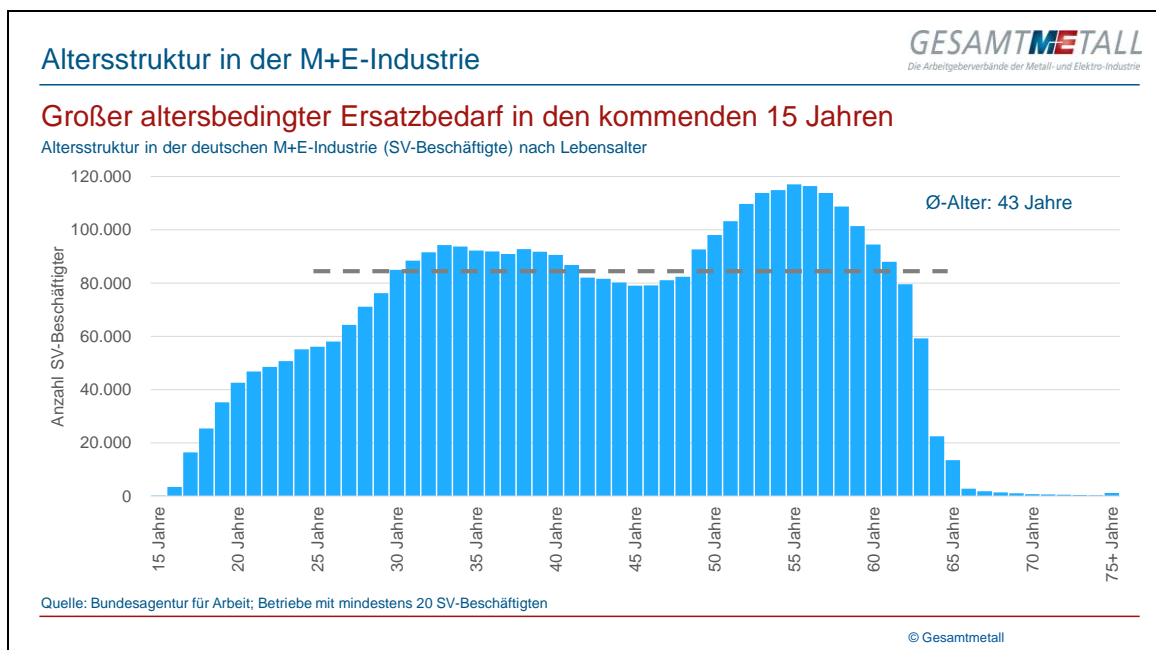
- **Über alle Betriebsgrößen steigender Anteil älterer Beschäftigter:** Die Altersstrukturen in den M+E-Betrieben nach Firmengrößenklassen haben sich in den letzten Jahren erkennbar angeglichen. Während vor 20 Jahren noch mittelständische Betriebe einen weit überdurchschnittlichen Anteil als große Unternehmen (5.000 Beschäftigte und mehr) aufwiesen, hat sich dies inzwischen erkennbar relativiert (Grafik 3).



- Rente mit 63 bremst wichtige Beschäftigtenpotentiale aus:** Die „Rente mit 63“ bremste den Aufbau der Beschäftigung in den älteren Jahrgängen in der M+E-Industrie deutlich. Während die Beschäftigung in der Altersgruppe 60+ in den Jahren zuvor um rund 11 Prozent pro Jahr gestiegen war, lag der Zuwachs 2015 bis 2021 im Schnitt bei 6 Prozent. 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 4).



- M+E steht vor großem altersbedingtem Ersatzbedarf:** Die Altersstruktur in der M+E-Industrie weist zwei unterschiedlich hohe Spitzen auf: Einerseits bei den 50 bis 62-jährigen und andererseits bei den 30 bis 40-jährigen, wobei letztere Gruppe deutlich flacher verläuft. Im Durchschnitt der üblichen erwerbstätigen Alterskohorten von 25 bis 65 Jahre sind rund 86.000 M+E-Beschäftigte pro Jahrgang tätig. Den größten Jahrgang bilden die 55-jährigen mit über 117.000 Beschäftigten; erst ab 63 Jahren fällt der überdurchschnittliche Besitz der Altersgruppen ab 50 Jahre deutlich ab (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 2019 im Schnitt mehr als 1.100 Euro pro Mitarbeiter in die Weiterbildung investiert (Weiterbildungserhebung des IW Köln 2020). 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 zudem 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.