

Das ifo Institut befragt im Auftrag der Randstad Deutschland GmbH & Co.KG in jedem Quartal rund 1 000 Personalleiter aus unterschiedlichen Wirtschaftsbereichen nach der Bedeutung von verschiedenen Flexibilisierungsinstrumenten, die im Personaleinsatz angewendet werden.<sup>1</sup> Im Rahmen wechselnder Sonderfragen werden die Unternehmen zudem nach aktuellen personalpolitisch relevanten Themen befragt. Die Sonderfrage im zweiten Quartal 2014 thematisierte die Folgen der neuen Regelungen zur Rente mit 63 in den Unternehmen.

Am 1. Juli 2014 trat das neue Rentenreformpaket in Kraft, das unter anderem Regelungen für einen abschlagsfreien, vorzeitigen Renteneintritt – die Rente mit 63 – ermöglicht. In der Sonderfrage der Personalleiterbefragung wurden die Unternehmen im zweiten Quartal gefragt, ob sie erwarten, dass im Zuge der neuen Regelungen in den nächsten zwei Jahren in ihrem Unternehmen mehr Mitarbeiter als bisher vorzeitig in Rente gehen werden. Da in der Presse wiederholt die Befürchtung geäußert wurde, die aufgrund der neuen Rentenregelungen ausscheidenden Mitarbeiter könnten nicht rechtzeitig ersetzt werden, wurden die Personalleiter im zweiten Teil der Sonderfrage gefragt, ob sie Personalengpässe erwarten.

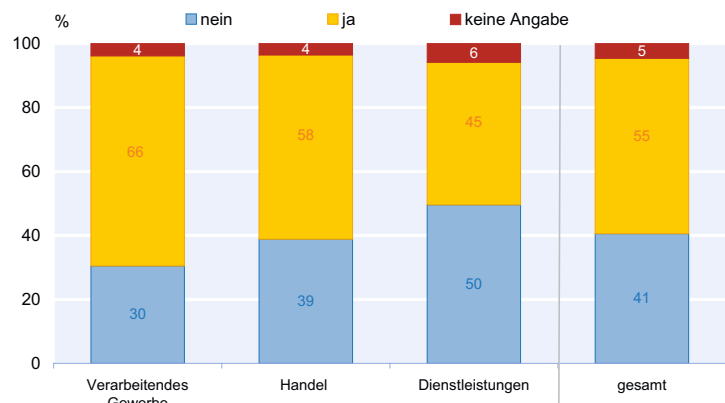
Nach den Ergebnissen der Befragung werden sich die neuen Regelungen zur Rente mit 63 in den nächsten zwei Jahren in mehr als der Hälfte der Unternehmen bemerkbar machen. So erwarten 55% der Personalleiter, dass im Zuge der Gesetzesänderung mehr Mitarbeiter als vor Einführung des Rentenpakets einen vorzeitigen Renteneintritt in Anspruch nehmen werden. In rund 41% der befragten Unternehmen werden dagegen keine Effekte erwartet; die restlichen Personalleiter machten keine Angabe.

In den drei Wirtschaftsbereichen gehen die Anteile etwas auseinander: Während die Rente mit 63 im Dienstleistungsbereich etwas weniger Auswirkungen haben dürfte – 45% der Unternehmen rechnen mit einem häufigeren vorzeitigen Renteneintritt –, so lag dieser Anteil im Verarbeitenden Gewerbe deutlich höher (66%). Differenziert nach Beschäftigtengrößenklassen zeigt sich, dass die neu-

<sup>1</sup> Die Personalleiter werden nach der Bedeutung verschiedener Flexibilisierungsinstrumente im Personaleinsatz befragt, wie etwa Zeitarbeit, Überstunden oder freie Mitarbeit. Befragt werden Personalleiter in Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes, des Groß- und Einzelhandels sowie der Dienstleistungsbereiche ohne Handel (ohne Finanzdienstleistungen). Weiterführende Informationen zu der Befragung unter [www.ifo.de/w/3yxLYQ8ta](http://www.ifo.de/w/3yxLYQ8ta).

Abb. 1

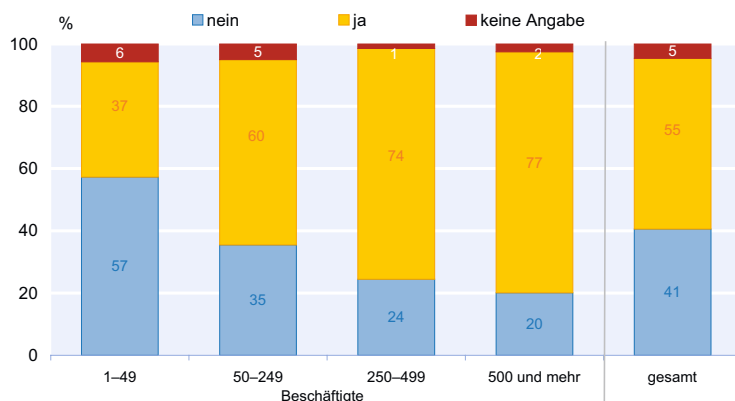
Erwarten Sie, dass in den nächsten zwei Jahren Ihre Mitarbeiter häufiger als zuvor vorzeitig in Rente gehen werden?



Abweichungen von 100% durch Runden bedingt.  
Quelle: ifo Personalleiterbefragung im zweiten Quartal 2014.

Abb. 2

Erwarten Sie, dass in den nächsten zwei Jahren Ihre Mitarbeiter häufiger als zuvor vorzeitig in Rente gehen werden?

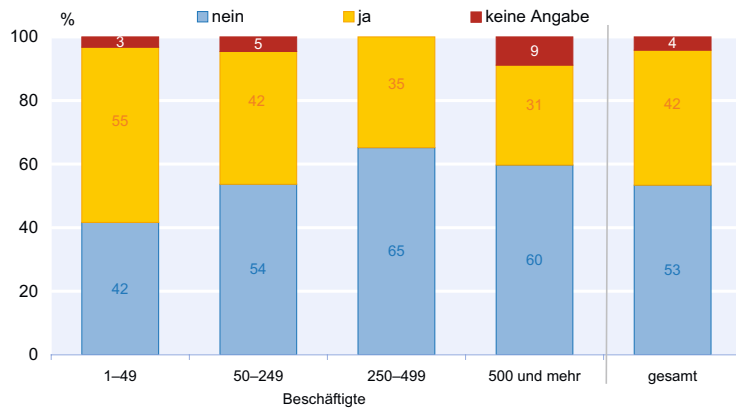


Abweichungen von 100% durch Runden bedingt.  
Quelle: ifo Personalleiterbefragung im zweiten Quartal 2014.

en Regelungen in großen Unternehmen besonders relevant sind. 74% der Unternehmen mit 250 bis 499 Mitarbeitern erwarten, dass in den nächsten zwei Jahren mehr Mitarbeiter als zuvor vorzeitig in Rente gehen werden, in Firmen mit 500 und mehr Beschäftigten lag der Anteil noch höher (77%). Dagegen dürften die Regelungen zur Rente mit 63 nur in 37% der Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern relevant sein.

Im zweiten Teil der Frage werden nur Personalleiter berücksichtigt, die auf die erste Frage mit »ja« antworteten, also davon ausgehen, dass in den nächsten zwei Jahren Mitarbeiter in ihren Unternehmen durch die neuen Rentenregelungen häufiger vorzeitig in den Ruhestand gehen werden. Nach den Ergebnissen der Befragung sehen rund 53% der Unternehmen keine Schwierigkeiten darin, ihr Personal zu ersetzen. Dagegen gaben 42% der Personalchefs an, aufgrund der vorzeitig in den Ruhestand gehenden Mitarbeiter einen Personalengpass zu erwarten. In den drei Wirt-

Abb. 3

**Wenn ja: Erwarten Sie Personalengpässe?**

Anteile beziehen sich nur auf Unternehmen, die erwarten, dass aufgrund der neuen Regelung zur Rente mit 63 Mitarbeiter vorzeitig in den Ruhestand gehen. Abweichungen von 100% durch Runden bedingt.

Quelle: ifo Personalleiterbefragung im zweiten Quartal 2014.

schaftsbereichen wichen die Anteile nur geringfügig vom Durchschnitt ab.

Mit Blick auf die Beschäftigtengrößenklassen scheinen kleine Unternehmen stärker von Problemen bei der Personalbeschaffung betroffen zu sein als große. 55% der Firmen, die weniger als 50 Mitarbeiter haben, erwarten, vorzeitig in den Ruhestand gehendes Personal nicht rechtzeitig ersetzen zu können. Mit steigender Beschäftigtengröße nimmt der Anteil der betroffenen Unternehmen ab; einen Personalengpass sehen nur 31% der großen Firmen mit 500 und mehr Mitarbeitern kommen.

In den zahlreichen Kommentaren der Umfrageteilnehmer zu den Folgen der Rente ab 63 für ihr Unternehmen wird ein differenziertes Bild erkennbar. Einige Personalleiter sehen die Gefahr bald steigender Rentenbeiträge sowie steigende Kosten bei der betrieblichen Altersvorsorge. Viele Personalleiter wiesen darauf hin, dass im Zuge der neuen Rentenregelung erfahrene und hoch qualifizierte Mitarbeiter zwei Jahre eher als geplant in den Ruhestand gehen werden; in diesem Zusammenhang war häufig von einem vorzeitigen »Verlust von Wissensträgern und Fachkräften« die Rede, der in manchen Branchen aufgrund der zum Teil angespannten Situation am Arbeitsmarkt kaum nachbesetzt werden kann. Auch reicht in einigen Unternehmen durch den vorgezogenen Renteneintritt die Zeit nicht für einen Wissenstransfer. Andererseits sieht ein kleinerer Unternehmenskreis in der Rente mit 63 Vorteile, da sich im Zuge vorzeitig ausscheidender Mitarbeiter die »Altersstruktur verjüngt« und/oder durch den »Abgang hoch dotierter Mitarbeiter und günstigem Ersatz« Personalkosten gespart werden können.