



| Vorstand

**Dr. Hans-Jürgen Urban, geschäftsführendes
Vorstandsmitglied der IG Metall**

Möglichkeiten der Re-Flexibilisierung des Altersübergangs auf tariflicher und betrieblicher Ebene

**IAB-Konferenz
Wissenschaft trifft Praxis
10. Juli 2013, Nürnberg**



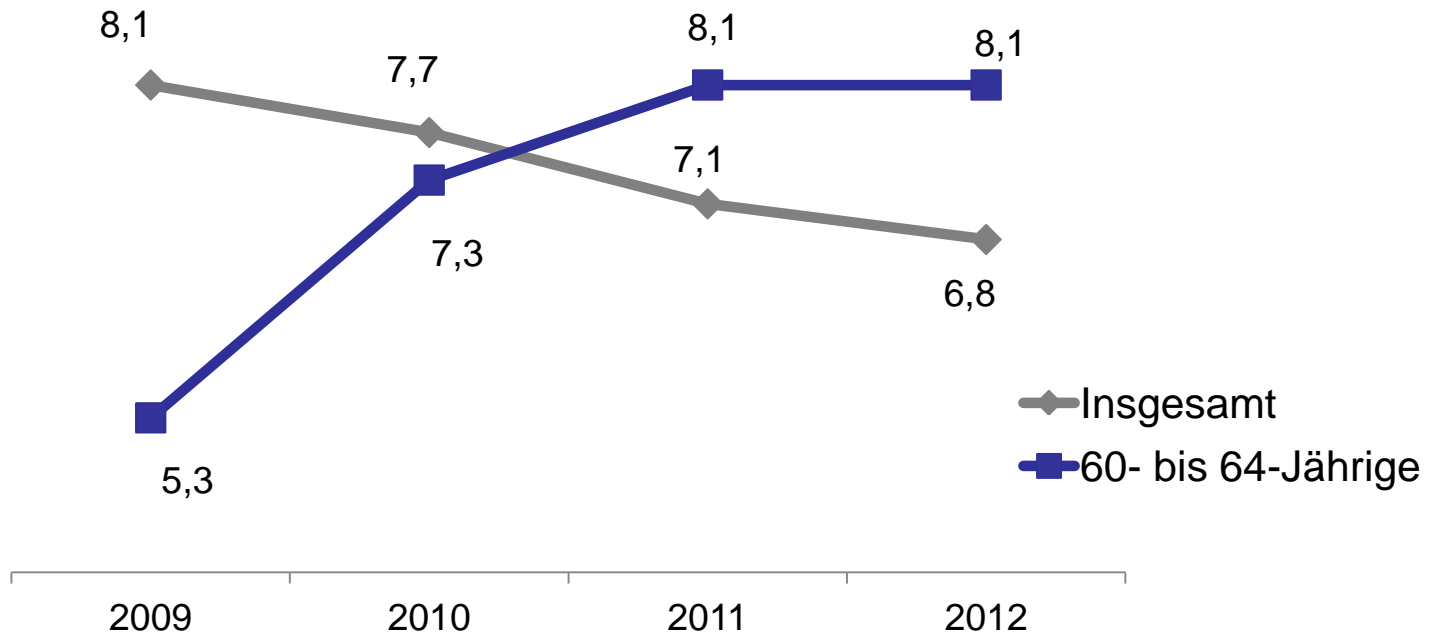
Re-Flexibilisierung des Altersübergangs - Fünf Thesen

- 1. Die medial wie wissenschaftlich anzutreffende These von der „umfassenden Neuentdeckung“ älterer Arbeitnehmer durch die Wirtschaft ist eher ein interessengeleiteter Mythos als Realität.**



Arbeitslosenquote bei Älteren überdurchschnittlich hoch

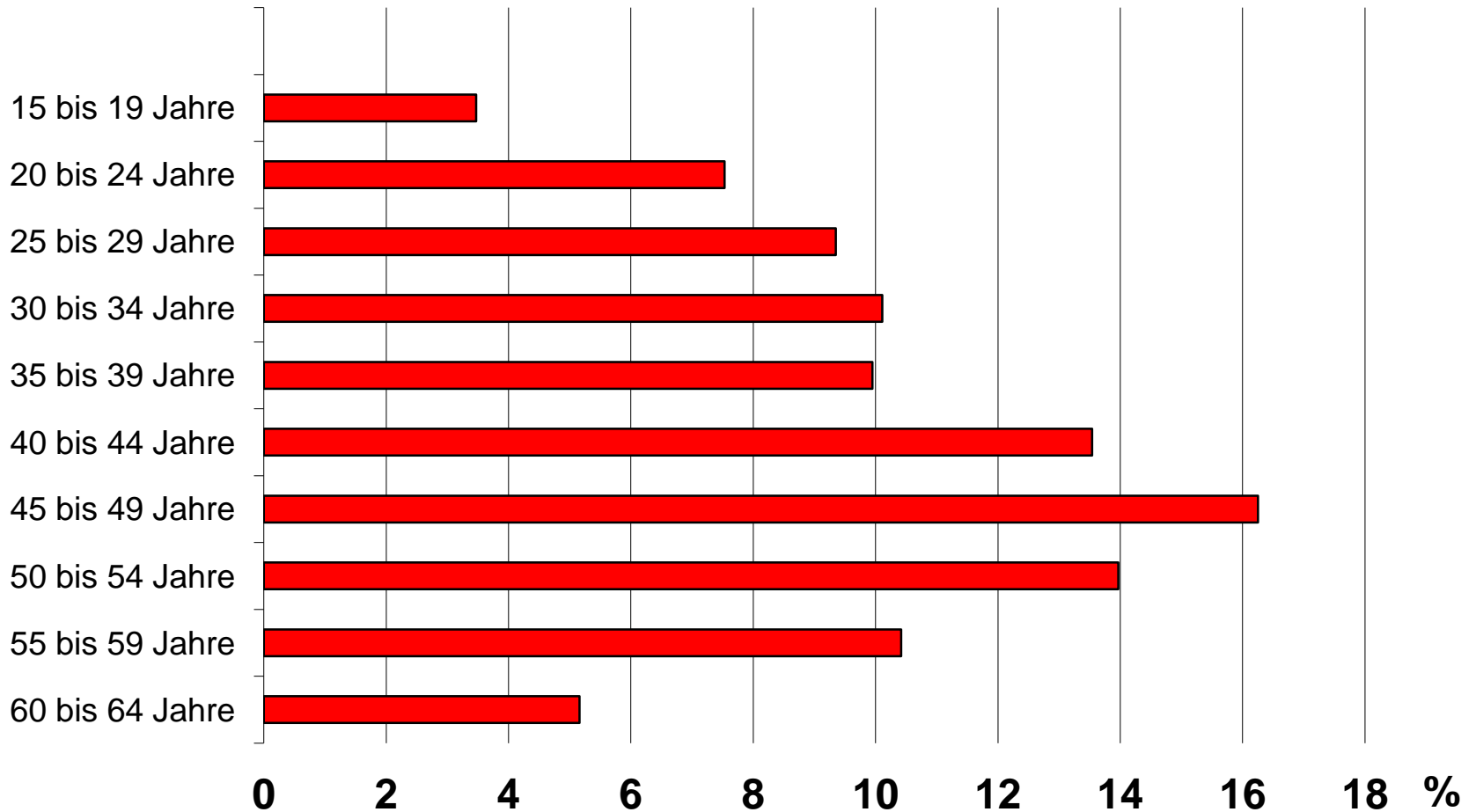
Entwicklung der Arbeitslosenquote in Prozent



Quelle: BA Arbeitslosenstatistik 2013, SoPolInfo 13/2013

Die Altersstruktur der MuE- Industrie

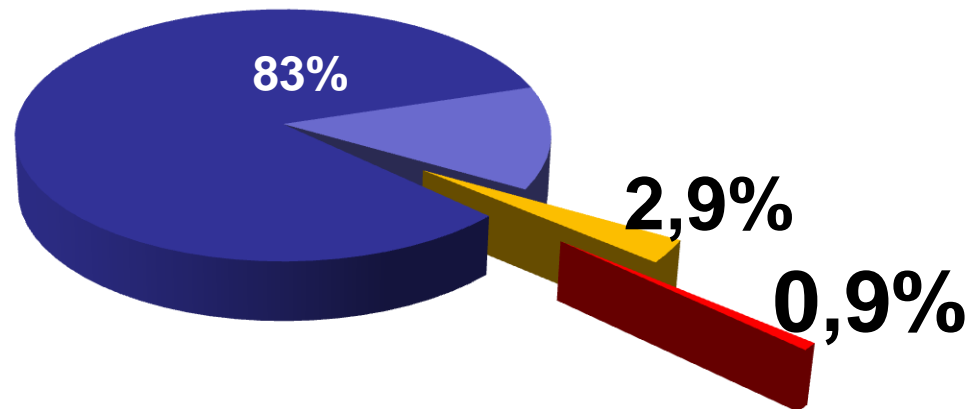
- Anteil der Altersgruppe an den Belegschaften -



Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Stichtag: 30.09.2012)

Geringe Präsenz Älterer in den Betrieben

Altersstruktur in den Betrieben des Organisationsbereichs der IG Metall



■ über 60 - 63 ■ über 63 ■ maximal 60 ■ weiß nicht/keine Angabe



Forschungsbedarf

Studien zum Einstellungsverhalten der Unternehmen

- **Vergleiche im Zeitablauf**
- **Deskriptive sowie multivariate Analysen**
- **Qualitative Fallstudien**



Re-Flexibilisierung des Altersübergangs - Fünf Thesen

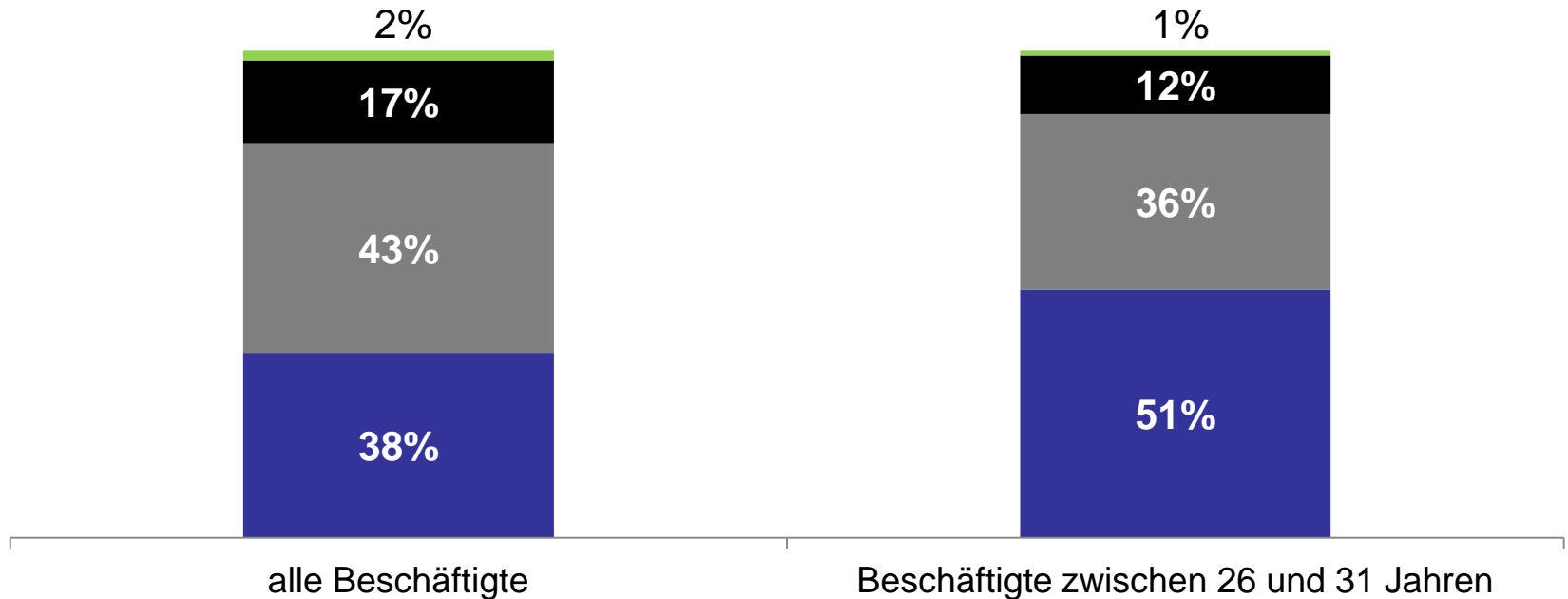
- 1. Die medial wie wissenschaftlich anzutreffende These von der „umfassenden Neuentdeckung“ älterer Arbeitnehmer durch die Wirtschaft ist eher ein interessengeleiteter Mythos als Realität.**
- 2. Die Prekarisierung von Arbeit und der Um- und Abbau der Alterssicherung stellen hohe Hürden für eine Re-Flexibilisierung des Altersübergangs dar.**



Angst vor Altersarmut unter den Beschäftigten

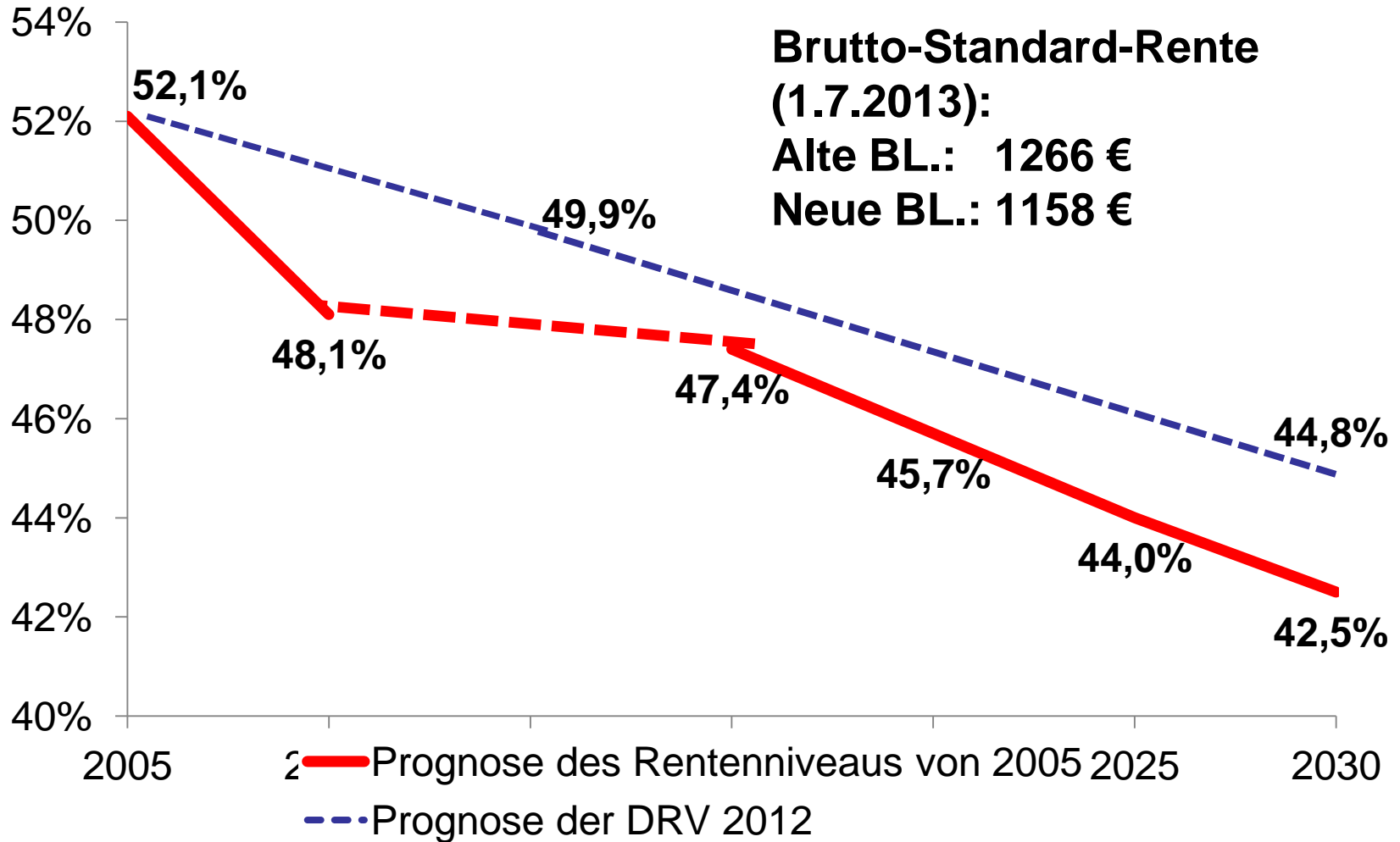
Wird die Rente reichen?

- Es wird nicht reichen
- Es wird gerade ausreichen
- Es wird gut ausreichen
- Ich werde sehr gut davon leben können



Quelle: DGB Index Gute Arbeit 2012 / IG Metall SoPolInfo 04

Die Talfahrt hält an – nur das Tal scheint nicht mehr so tief!

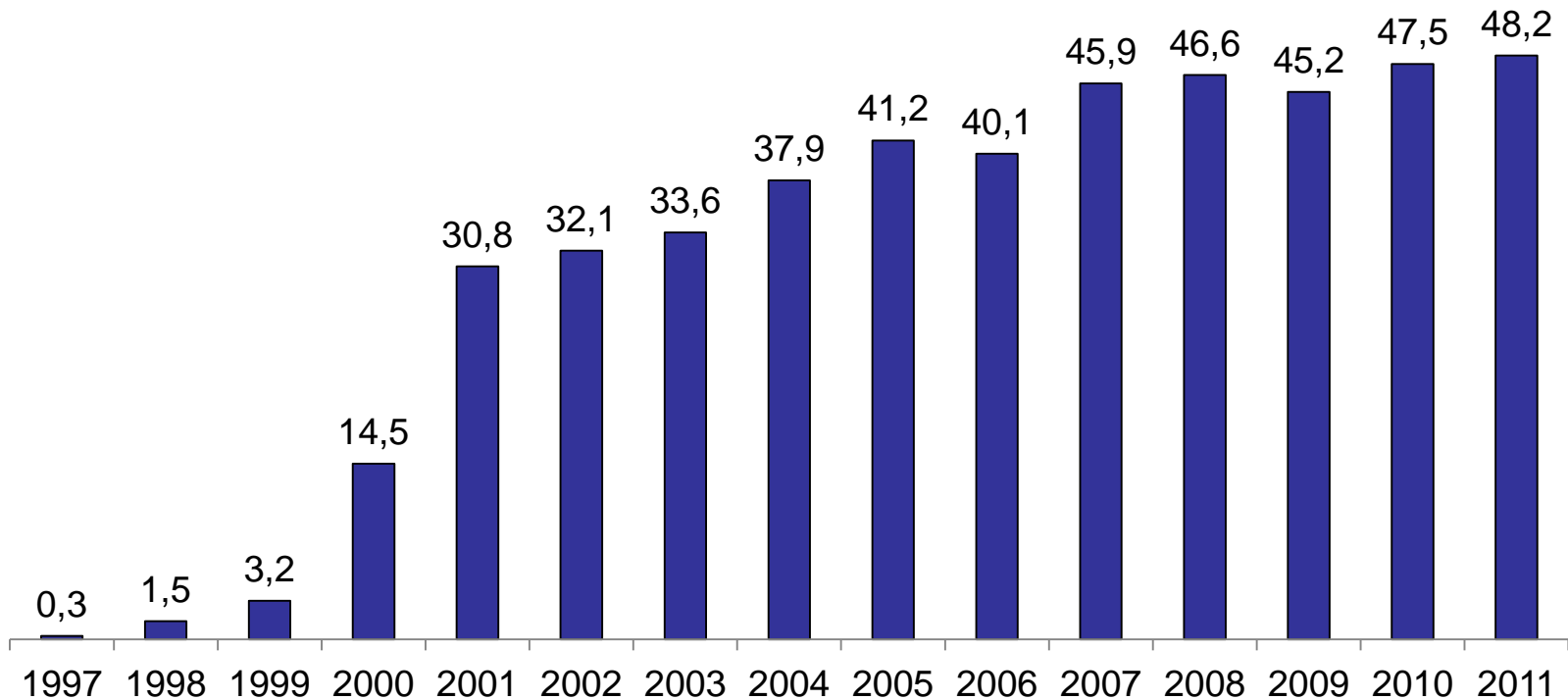


Quelle: deutsche Rentenversicherung



Immer mehr ohne volle Rente

Der Anteil der Altersrenten mit Abschlag an allen Neurenten betrug...
(Angaben in Prozent)

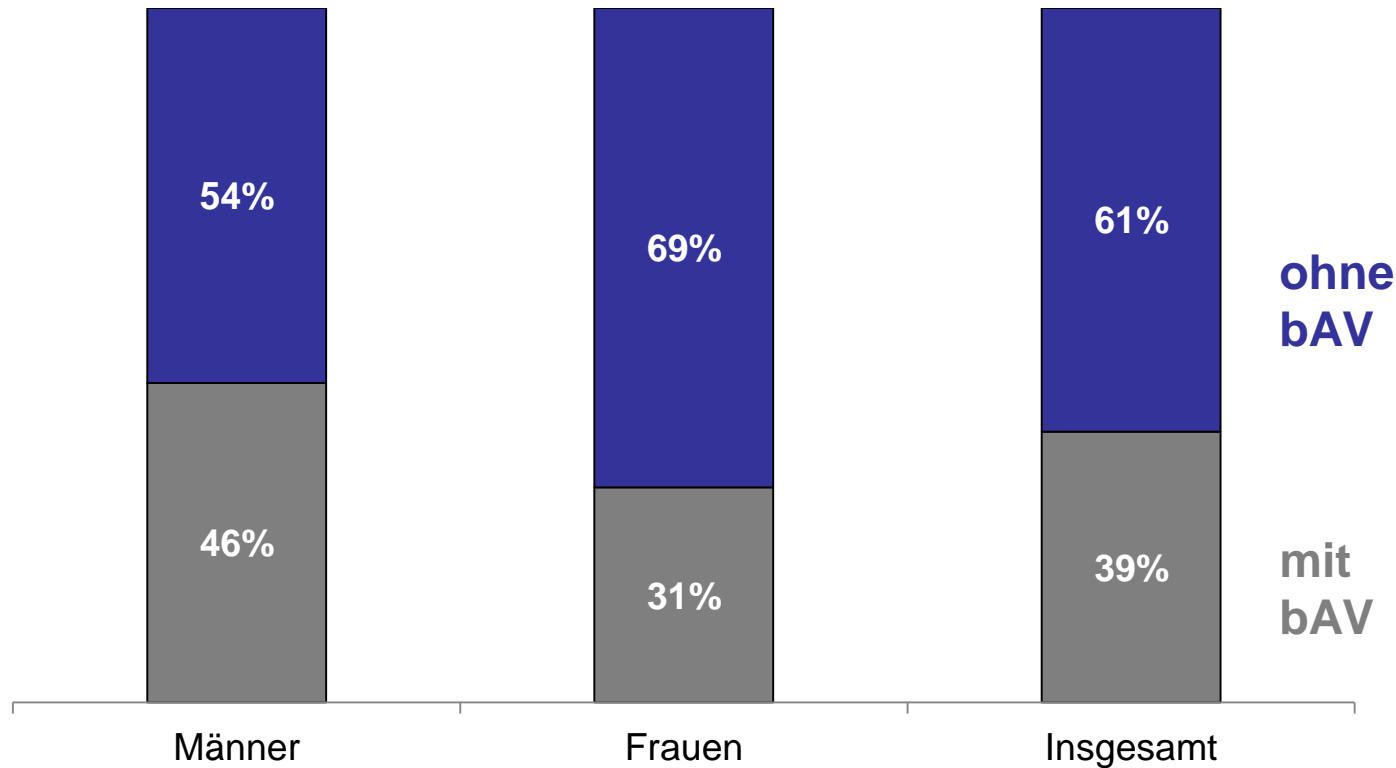


Quelle: Deutsche Rentenversicherung



bAV deckt nur einen Teilbereich ab

Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (ohne ZÖD)
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte von 25 bis unter 65 Jahren



Quelle: TNS Infratest Sozialforschung



Probleme und Entwicklungen in der bAV

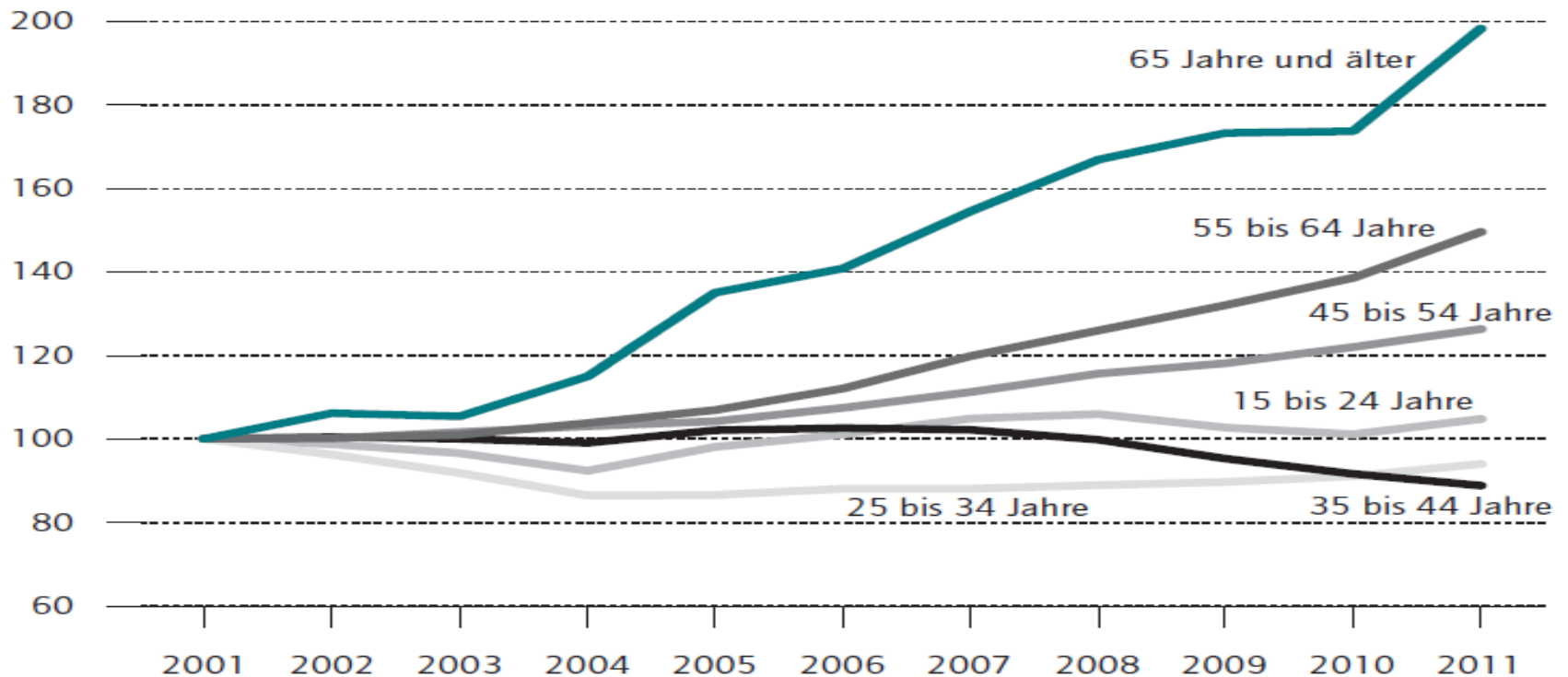
- Äußerst unterschiedliche Verbreitung der bAV (stark selektiver Charakter)
- Zunehmende Verschiebung der Tragelast zulasten der Arbeitnehmer
- Umstellung von Leistungs- auf Beitragszusagen
- Die Mehrzahl der Unternehmen nutzt mehr als einen Durchführungsweg
- Wachsende Unsicherheit bei Sicherheit und Ergiebigkeit kapitalgedeckter Systeme

Beschäftigung wächst bei über 65-Jährigen überproportional



Erwerbstätige nach Altersgruppen

Index 2001 = 100



Quellen: Eurostat; Berechnungen des DIW Berlin.

Forschungsbedarf

Studien:

- ... zur Entwicklung des Versorgungsniveaus der diversen Alterskohorten
- ... zur individuellen Perzeption der eigenen Versorgungslage
- ... zum Einfluss der vermuteten Versorgungslage auf die subjektiven Präferenzen im Altersübergang („verhaltensökonomische“ und Studien der experimentellen Wirtschaftsforschung?)



Re-Flexibilisierung des Altersübergangs - Fünf Thesen

- 1. Die medial wie wissenschaftlich anzutreffende These von der „umfassenden Neuentdeckung“ älterer Arbeitnehmer durch die Wirtschaft ist eher ein interessengeleiteter Mythos als Realität.**
- 2. Die Prekarisierung von Arbeit und der Um- und Abbau der Alterssicherung stellen hohe Hürden für eine Re-Flexibilisierung des Altersübergangs dar.**
- 3. Die notwendige Re-Flexibilisierung des Altersübergangs setzt eine paradigmatische Neuorientierung in der Arbeits- und Rentenpolitik voraus.**



„Deflexibilisierung“ des Altersübergangs

- die Regelaltersgrenzen steigen (Rente 67)
- Rentenzugangsarten wurden ersatzlos gestrichen:
 - „Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit“ (ab 60, später ab 62, ursprünglich abschlagsfrei, später mit Abschlägen),
 - „Altersrente für Frauen ab 60“
- Wegfall der öffentlichen Förderung der Altersteilzeit
- Zugangsvoraussetzungen für Beschäftigte mit gesundheitlich eingeschränktem Leistungsvermögen wurden verschärft

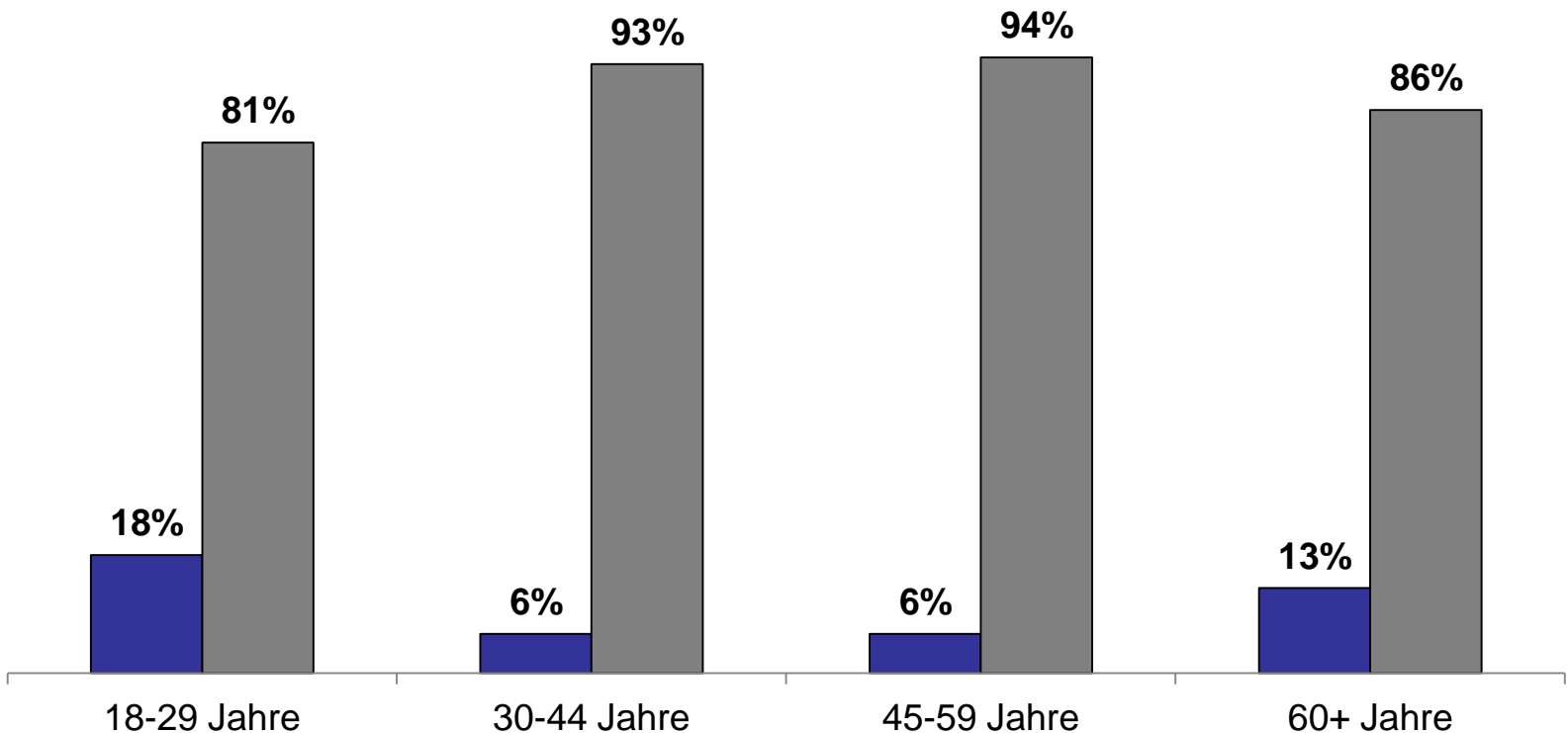


Fast alle gegen weitere Erhöhung der Lebensarbeitszeit

Die weitere Anhebung des Renteneintrittsalter über das 67. Lebensjahr hinaus.

Halten Sie dies für...

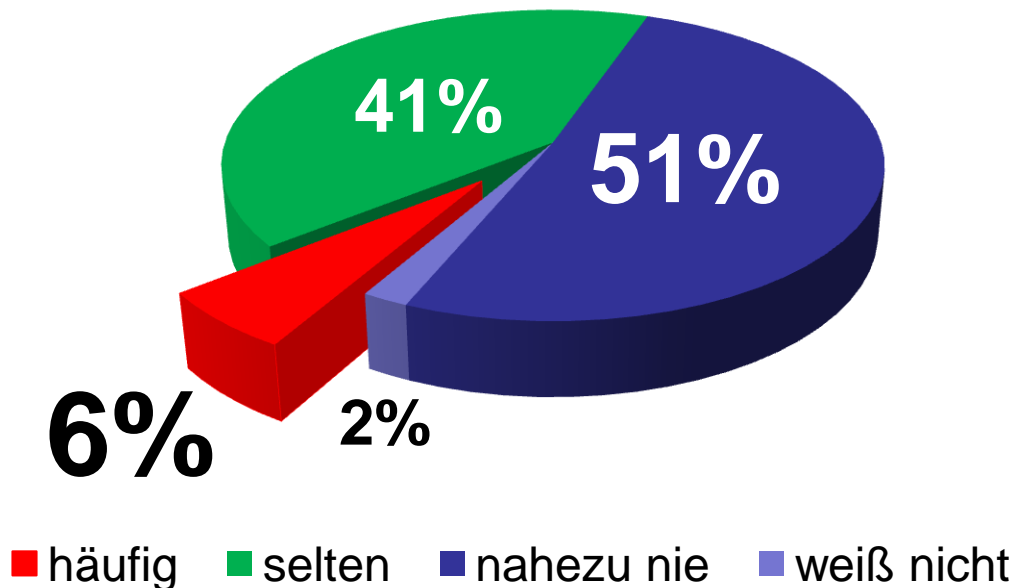
■ ist sinnvoll ■ ist nicht sinnvoll



Quelle: Studie von TNS Infratest Politikforschung im Auftrag der IG Metall, April 2013



Gibt es Maßnahmen zur altersgerechten Arbeitsgestaltung?

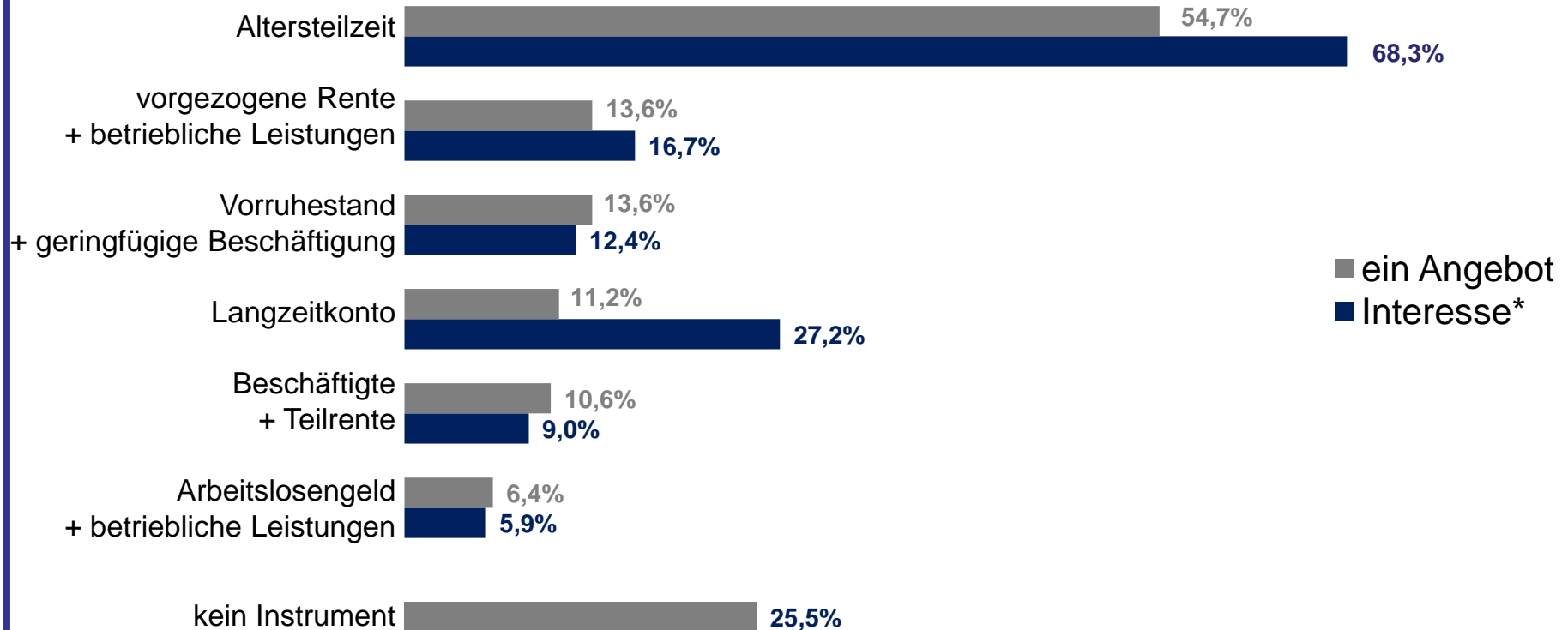


(IG Metall-BR-Befragung 2012)



Holpriger Übergang

Für einen flexiblen Rentenübergang gibt es in so vielen Betrieben ...



*von Beschäftigten in Betrieben, in denen das jeweilige Angebot fehlt Angaben von Betriebsräten 2010, repräsentativ für Betriebe mit mehr als 20 Beschäftigten und Betriebsrat; Quelle: Fröhler, Fehmel, Klammer 2012



Paradigmenwechsel in der Alterssicherungspolitik unverzichtbar

Plädoyer für ein neues Agenda-Setting in der Alterssicherungspolitik

- Unverzichtbar ist die Rehabilitierung versorgungspolitischer gegenüber kosten-, fiskal- und finanzwirtschaftlicher Zielsetzungen.
- Dies erfordert eine merkliche Umorientierung von einer „einnahmeorientierten Ausgabenpolitik“ zu einer „ausgabenorientierten Einnahmepolitik“ in der Arbeitslosen- und Rentenversicherung!

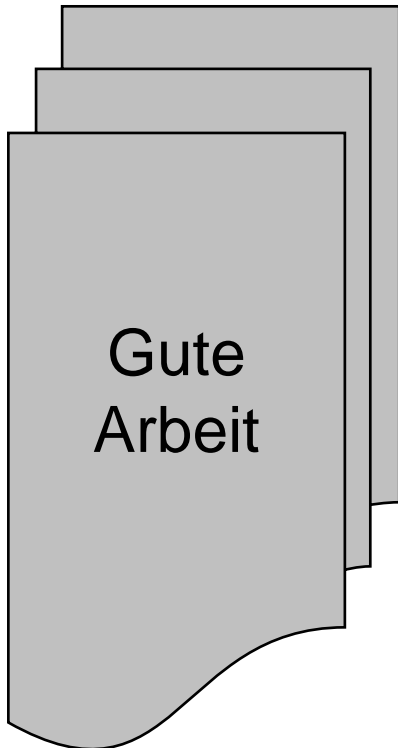
Re-Flexibilisierung des Altersübergangs - Fünf Thesen

- 1. Die medial wie wissenschaftlich anzutreffende These von der „umfassenden Neuentdeckung“ älterer Arbeitnehmer durch die Wirtschaft ist eher ein interessengeleiteter Mythos als Realität.**
- 2. Die Prekarisierung von Arbeit und der Um- und Abbau der Alterssicherung stellen hohe Hürden für eine Re-Flexibilisierung des Altersübergangs dar.**
- 3. Die notwendige Re-Flexibilisierung des Altersübergangs setzt eine paradigmatische Neuorientierung in der Arbeits- und Rentenpolitik voraus.**
- 4. Eine Re-Flexibilisierung des Altersübergangs erfordert neue Regeln und Optionen in der Arbeits-, der Renten- und der Tarifpolitik.**

ARBEIT:
SICHER UND FAIR!

Gute Arbeit
gut in Rente

„Gute Arbeit – Gut in Rente“ Arbeitgeber und Politik in die Verantwortung!



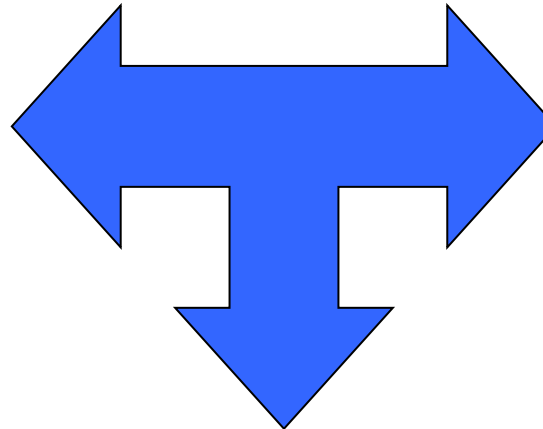
Gute
Arbeit

Adressat:
Betrieb/Arbeitgeber



Gut
in
Rente

Adressat:
Politik/Regierung



Das Handlungsfeld „Demografischer Interessenausgleich“ im Unternehmen





Zur Diskussion ...(1)

- **Tarifliche Regelungen unterstützen**
 - altersgerechte Arbeitsgestaltung (TV zur Gestaltung des demografischen Wandels in der Eisen- und Stahlindustrie),
 - einen flexiblen Altersausstieg (TV FlexÜ MuE) und
 - die materielle Absicherung im Alter (AVWL u. Entgeltumwandlung)
- **Angesichts des wachsenden Problemdrucks sollten die bestehenden Regelungen auf den Prüfstand gestellt werden**

Prüfkriterien könnten sein:

 - die Förderung von Maßnahmen zur altersgerechten Arbeitsgestaltung
 - die Reichweite der Regelungen zur flexiblen Gestaltung des Altersübergangs
 - die versorgungspolitische Wirksamkeit und verteilungspolitische Wirkung
 - das Zusammenspiel gesetzlicher und tariflicher Regelungen



Zur Diskussion ...(2)

- **Tarifliche/betriebliche Regelungen für mehr Flexibilität, z.B.**
 - Ausweitung der Atz-Quoten
 - Keine Aufteilung der Quoten in Belastete und nicht Belastete
- **Tarifliche/betriebliche Regelungen zur Kompensation versicherungstechnischer Abschläge**
 - Einzahlung zusätzlicher Arbeitgeberbeiträge gem. § 187 SGB VI
- **Tarifliche/betriebliche Regelungen zur Kompensation des sinkenden Rentenniveaus und fehlender Rentenpunkte durch vorzeitigen Ausstieg**
 - Kompensatorische Ausgleichszahlungen im Falle des vorzeitigen Ausscheidens, z.B. als Abfindung und/oder
 - Einführung/Ausweitung der bAV unter angemessener Beteiligung der Arbeitgeber

Re-Flexibilisierung des Altersübergangs - Fünf Thesen

- 1. Die medial wie wissenschaftlich anzutreffende These von der „umfassenden Neuentdeckung“ älterer Arbeitnehmer durch die Wirtschaft ist eher ein interessengeleiteter Mythos als Realität.**
- 2. Die Prekarisierung von Arbeit und der Um- und Abbau der Alterssicherung stellen hohe Hürden für eine Re-Flexibilisierung des Altersübergangs dar.**
- 3. Die notwendige Re-Flexibilisierung des Altersübergangs setzt eine paradigmatische Neuorientierung in der Arbeits- und Rentenpolitik voraus.**
- 4. Eine Re-Flexibilisierung des Altersübergangs erfordert neue Regeln und Optionen in der Arbeits-, der Renten- und der Tarifpolitik.**
- 5. Das Austeritäts-Regime der EU-Krisenpolitik stellt die Weichen in die falsche Richtung, ein politischer Pfadwechsel dürfte Voraussetzung für Erfolge auf Ebene der Mitgliedsstaaten sein.**

Forschungsbedarf

Studien:

- ... zur Analyse der makroökonomischen Effekte der europäischen Austeritäts-Politik
- ... zu den Implikationen des Austeritäts-Regimes auf die Handlungsbedingungen der betrieblichen Akteure
- ... die allgemeine Performance der Arbeitsmärkte insgesamt
- ... auf die „Verwilderung des sozialen Konfliktes“ (A. Honneth) in den EU-Mitgliedstaaten

ARBEIT:
SICHER UND FAIR!

Gute Arbeit
gut in Rente



„Es ist nicht genug zu wissen
- man muss auch anwenden;

es ist nicht genug zu wollen -
man muss auch tun.“

*(J. W. v. Goethe, Wilhelm Meisters Wanderjahre
in: Goethes Werke, Bd. 8, S. 471)*

Vielen Dank!

ARBEIT:
SICHER UND FAIR!

Gute Arbeit
gut in Rente