

Workshop 2: „Rentenübergänge und Alterssicherung“

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

Oliver Zander  
Hauptgeschäftsführer Gesamtmetall

IAB Veranstaltung Wissenschaft trifft Praxis

Nürnberg, 9./10. Juli 2013

Ältere am Arbeitsmarkt – Chancen, Risiken und Handlungsansätze



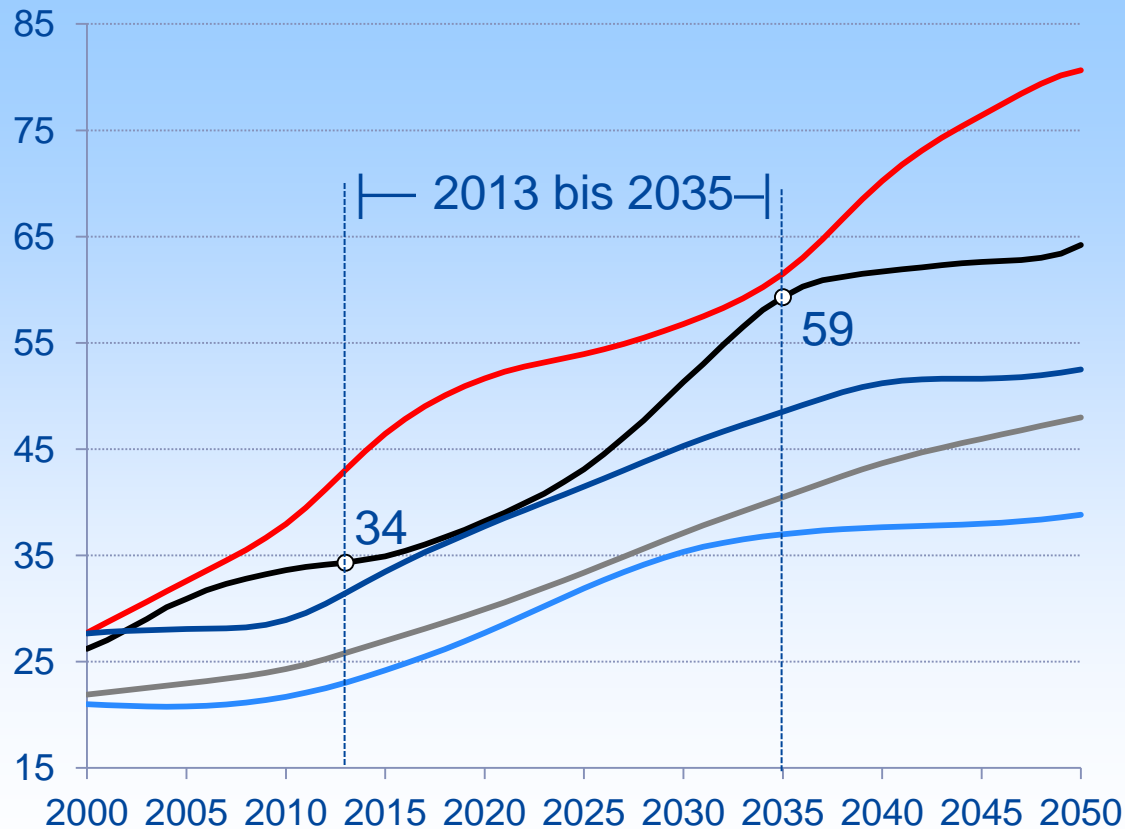
1. Demografische Fakten in Deutschland
2. Konsequenzen für den Altersübergang und die Beschäftigung
3. Tarifliche Lösungsansätze in der M+E-Industrie
4. Fakten zur Arbeitsfähigkeit älterer Erwerbstätiger

# 1.

# DEMOGRAFISCHE FAKTEN IN DEUTSCHLAND

## Immer mehr Ältere pro 100 Erwerbsfähige

So viele Ältere (65+) kommen auf 100 Personen im Alter von 20-64:



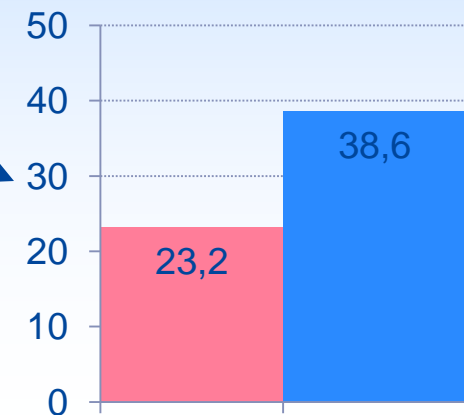
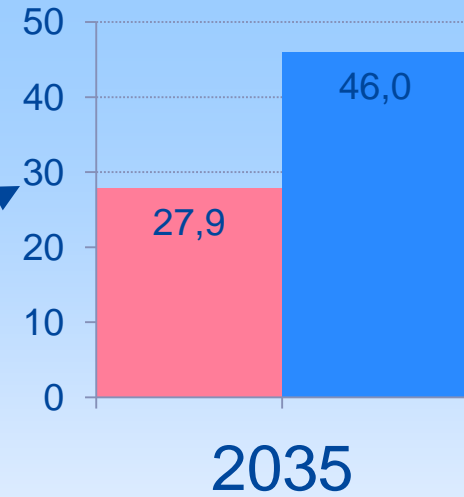
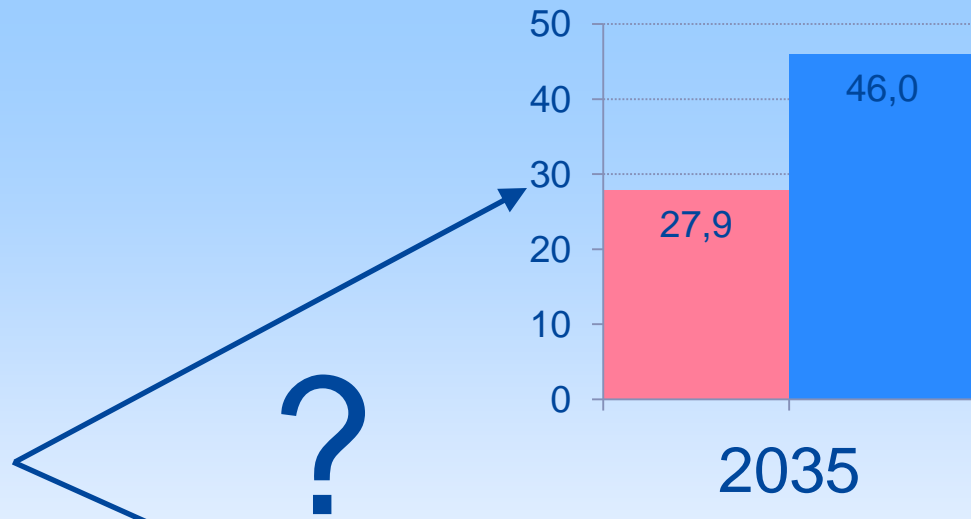
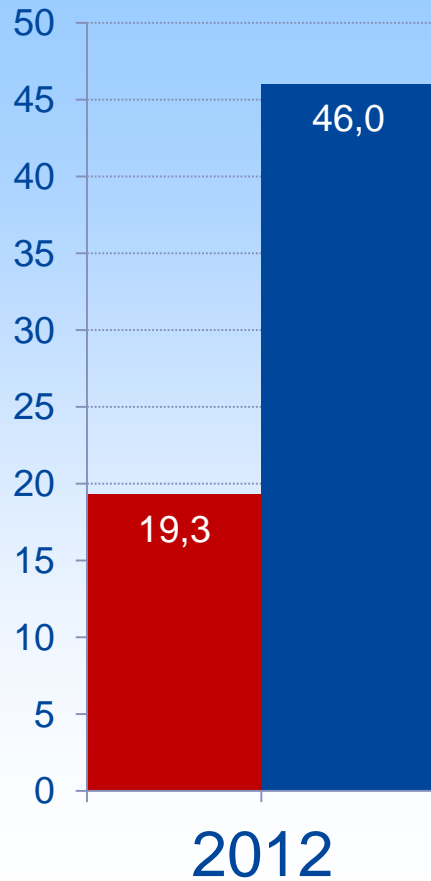
Zunahme 2013 bis 2035:



Quelle: OECD

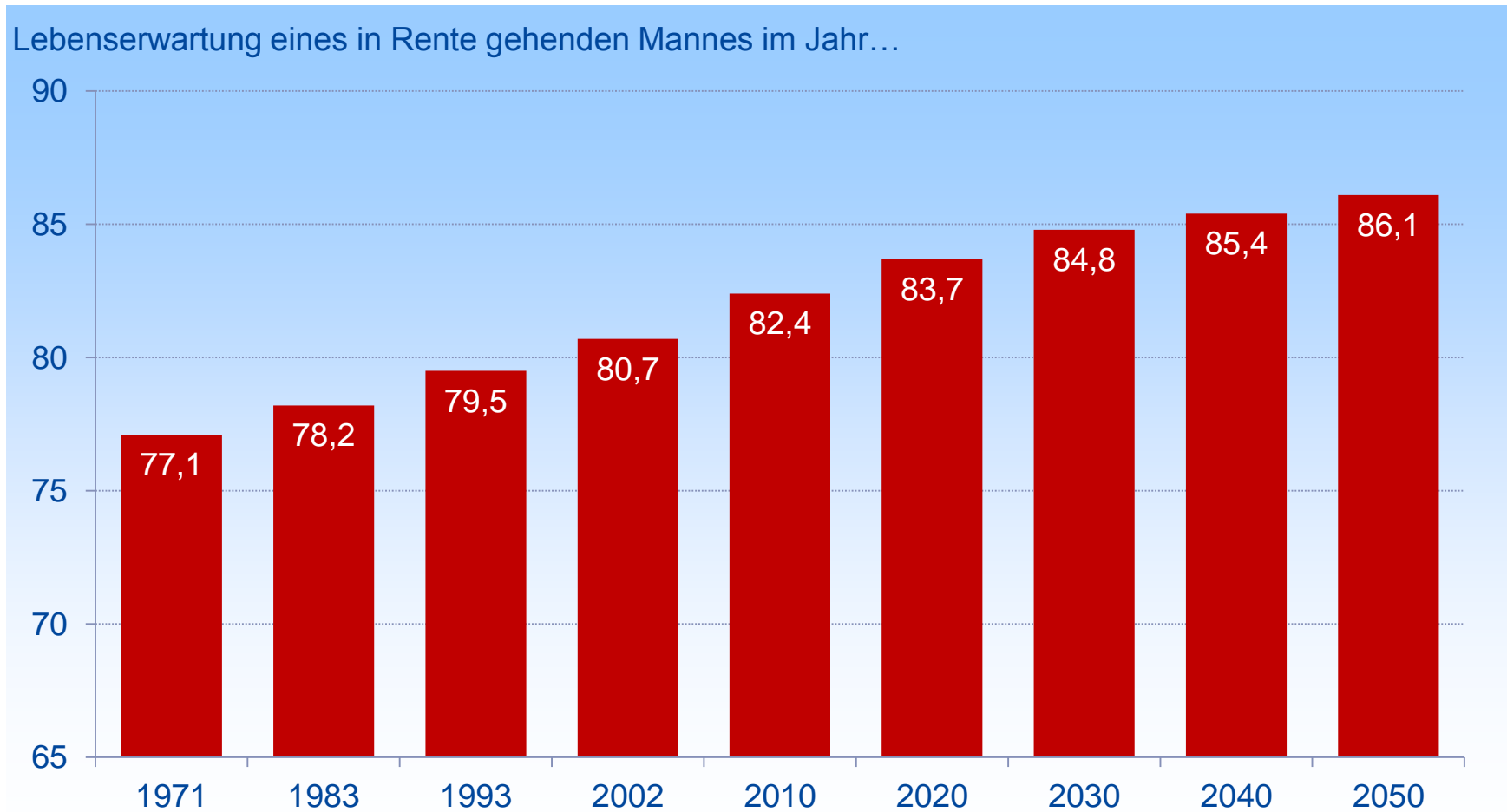
## Höhere Beiträge, niedrigere Renten oder beides?

Projektion Rentenversicherungsbeiträge (rot/rosa) und Bruttorentenniveau (blau/hellblau) bis 2035



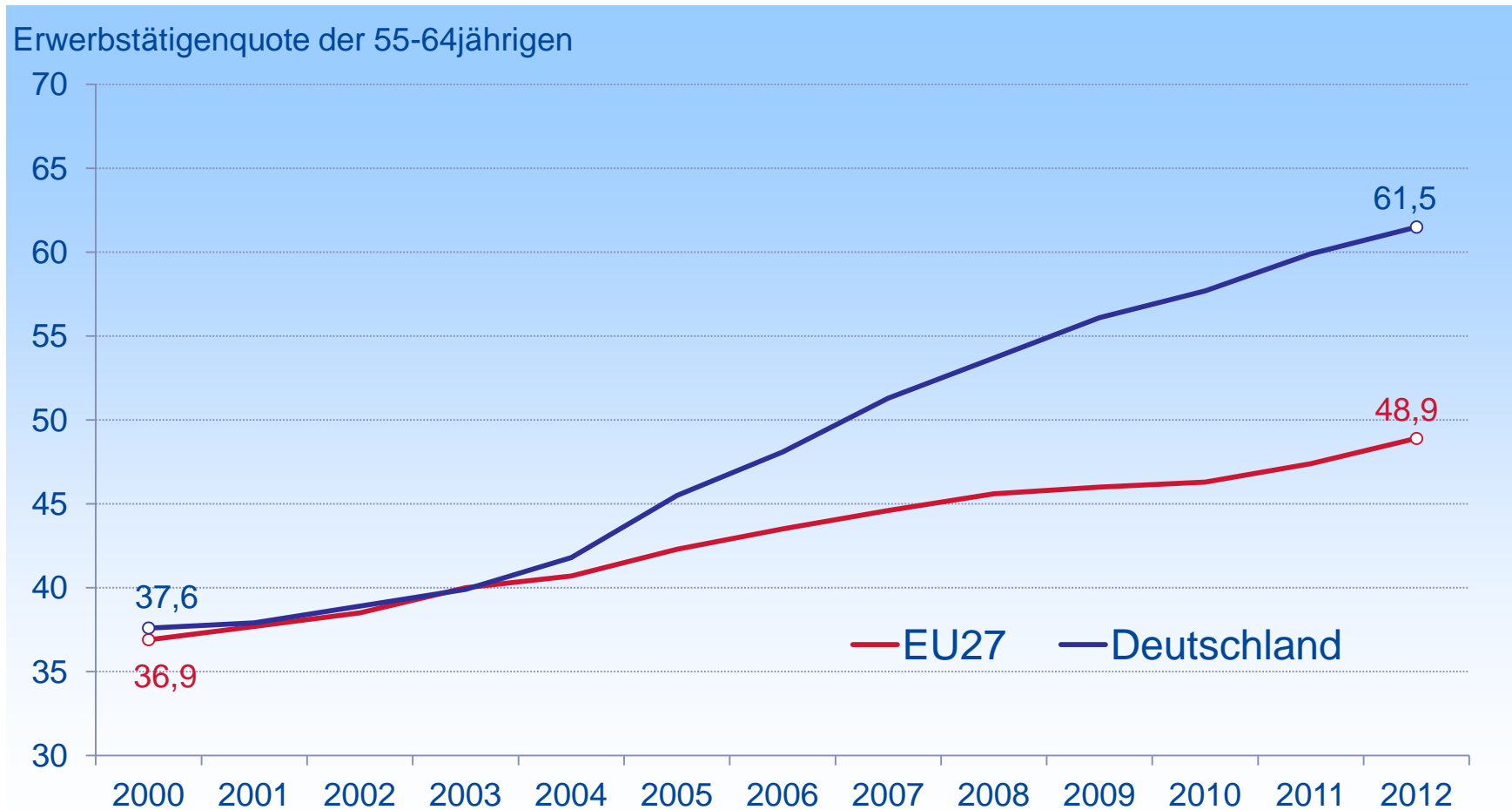
Quelle: RWI

## Lebenserwartung steigt beständig



Quelle: OECD

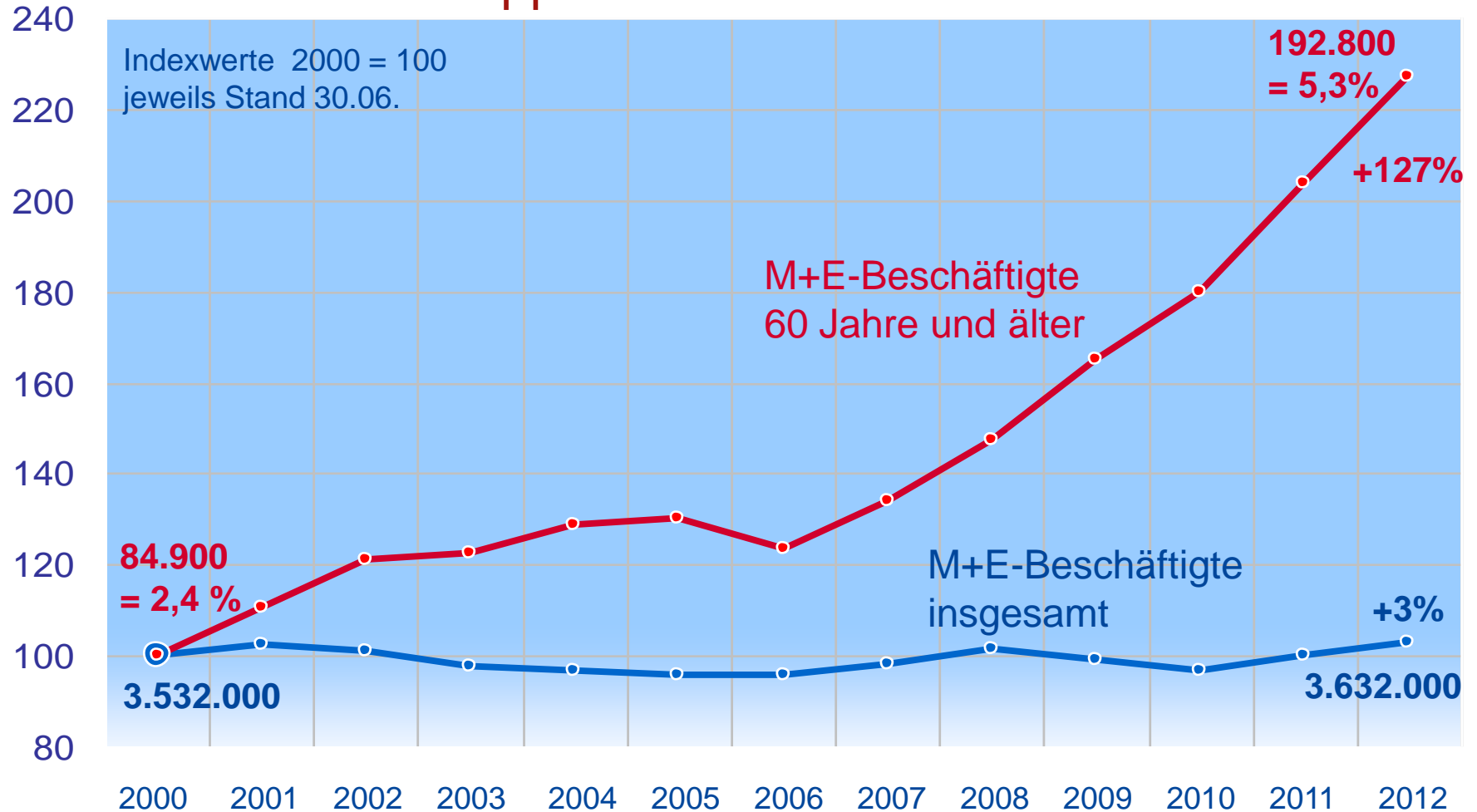
## Bessere Beschäftigungschancen für Ältere



Quelle: Eurostat

# M+E-Beschäftigte 60 Jahre und älter

## Mehr als doppelt so viele Ältere in 12 Jahren



Quelle: Bundesagentur für Arbeit



# 2.

## **KONSEQUENZEN FÜR DEN ALTERSÜBERGANG UND DIE BESCHÄFTIGUNG**

## Neuer Fokus auf Ältere

„Alte Welt“

„Neue Welt“

Herausforderung: Wettbewerbsfähige M+E-Betriebe

Verhältnis 20 - 64 zu älter 2005:  
3,1 : 1

Trend: Personalüberhang



Verhältnis 20 - 64 zu älter 2050:  
1,7 : 1

Trend: Fachkräftemangel

Bild vom inaktiven Alter  
Vorruhestandsmodelle schaffen  
Vorruhestandsmentalität



Bild vom aktiven Alter  
„Gerne länger  
fit in Arbeit“  
„Silverliner  
hoch  
willkommen“

Frühverrentungsanreize

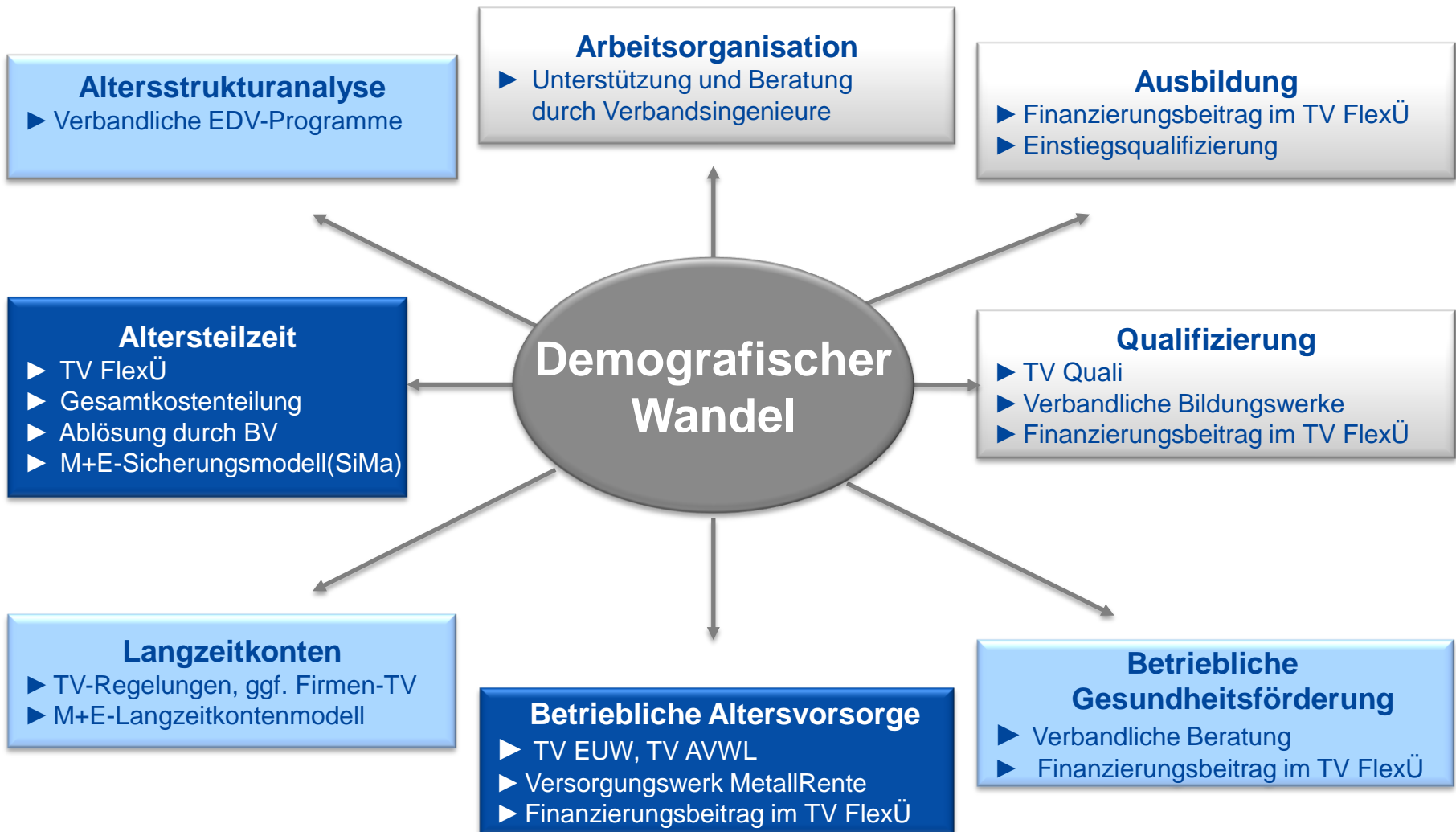


Anreize für Beschäftigung

## Die „M+E-Philosophie“ zur Gestaltung des demografischen Wandels

- Demografie trifft jeden Betrieb – aber jeden anders
- Gestaltungsspielräume erhalten
- Beschränkung von Tarifregelungen auf den nötigen Rahmen
- Umfassende Flankierung durch verbandliche Dienstleistungen

## Flankierung des demografischen Wandels



# 3. TARIFLICHE LÖSUNGSANSÄTZE IN DER M+E-INDUSTRIE

Kollektives Finanzierungsmodell\* und feste Rahmenbedingungen ermöglichen Nutzung der Altersteilzeit bis hin zur Gestaltung einer demografiefesten Personalpolitik

## Säule 1 Kollektiv

### **Modul 1 - Erhaltung**

Bestandsschutz für bestehende BV's nach TV ATZ

### **Modul 2 - Gestaltung**

Freiwillige BV zum flexiblen Übergang in die Rente 2010

### **Modul 3 - Ablösung**

Freiwillige BV zur demografiefesten Personalpolitik

## Säule 2 Individuell

### **Modul 4 - Ansprüche**

- Besonderer Anspruch (max. 2,5 % der Belegschaft)
  - Allgemeiner Anspruch (max. 2,5 % der Belegschaft)
- Überlastquote: max. 4 %

### **Modul 5 - Einzelverträge**

Freiwillige einzelvertragliche Vereinbarung

\* 0,8 % der betrieblichen Entgeltsumme

# 4.

## **FAKTEN ZUR ARBEITSFÄHIGKEIT ÄLTERER ERWERBSTÄTIGER**

## 4 Fakten zur Arbeitsfähigkeit älterer Erwerbstätiger

- Fakt 1:** Wir müssen uns damit vertraut machen, dass es keinen „kalendarischen Stichtag“ einer generellen arbeitsbedingten Verschlechterung der beruflichen Leistung gibt.
- Fakt 2:** Die Bevölkerung wird von Generation zu Generation gesünder und leistungsfähiger älter.
- Fakt 3:** Die gewollte zeitliche Ausdehnung der Erwerbstätigkeit erfordert Rahmenbedingungen und Voraussetzungen
- seitens der Gesellschaft
  - seitens der Unternehmen und
  - seitens des Einzelnen.
- Fakt 4:** Die Unternehmen haben bereits damit begonnen, sich den Herausforderungen zu stellen.



## Die Unternehmen sind bereits aktiv.

Beispiele für altersdifferenzierte HR-Programme:

- ▶ **ABB**      ⇒      „**Generations**“ (seit 2007)  
„Mix der Generationen“, Führung, Kultur, persönliche Entwicklung, Wissensmanagement, Gesundheitsvorsorge
- ▶ **AUDI**     ⇒      „**Silver Line**“ (seit 2007)  
manufakturartige Fertigung des Modells R8 mit vornehmlich älteren Mitarbeitern (komplexere Arbeitsvorgänge bei gleichzeitiger Vermeidung einseitiger Belastungen)
- ▶ **BMW**      ⇒      „**Heute für morgen**“ (seit 2004)  
Gesundheitsmanagement, Qualifizierung, Arbeitsumfeld, Altersaustrittsmodelle, Kommunikation / Change Management
- ▶ **DAIMLER** ⇒      „**Aging workforce**“ (seit 2007)  
Förderung der Leistungsfähigkeit und Know-how-Sicherung  
„**Space Cowboys – Daimler Senior Experts**“ (seit 2013)  
Mitarbeiter im Ruhestand unterstützen mit ihrem Wissen und ihren Fähigkeiten (z. B. Projekte, Produktanläufe, Coaching)