



**ARBEIT:
SICHER UND FAIR!**

Eine Kampagne
der **IG Metall**

Die Befragung: Altersvorsorge und flexible Rentenübergänge





Warum haben wir die Befragung durchgeführt?

Votum zu Arbeits- und Lebensbedingungen

- Unmittelbar und direkt von Mitgliedern und anderen Beschäftigten im Organisationsbereich der IG Metall
- Erfahrungen im Betrieb
- Erwartungen an die berufliche Zukunft
- Anforderungen an Politik – Bundestagswahl!

als Grundlage für das betriebliche, tarifliche und politische Handeln der IG Metall!



Wie wurde die Befragung angenommen?

Alle Erwartungen wurden übertroffen: **514.134 Antworten**
(am 4. Juni alle in die Auswertungssoftware Netigate eingepflegt)

- Davon **57.939** online
- Knapp **8 Prozent** haben die offene Frage zur individuellen Stellungnahme genutzt.
- Das ist die **umfassendste empirische Untersuchung** zu zentralen politischen und betrieblichen Gestaltungsfragen für den industriellen Sektor einschließlich industrienaher Dienstleistungen und Handwerksbranchen.
- Die Beschäftigten **vertrauen der IG Metall** und sind bereit zur Unterstützung.



Warum sind Altersvorsorge und flexible Rentenübergänge ein Thema für die IG Metall?

- Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels steigt auch das Durchschnittsalter der Belegschaften
- Die Arbeitswelt ist bisher aller Rhetorik zum Trotz nur unzureichend auf ältere Arbeitnehmer/innen vorbereitet
- Deshalb sind zwei Dinge notwendig: Alters- und altersgerechte Arbeitsplätze sowie flexible Ausstiegsoptionen für diejenigen, die bereits über Jahrzehnte in die Rentenversicherung eingezahlt haben
- Dabei ist zu beachten, dass einzelne Berufs- und Personengruppen ganz unterschiedlichen Belastungen ausgesetzt sind/waren
- Die betriebliche Altersvorsorge ist ein wichtiger Baustein bei der Altersvorsorge, kann aber den Leistungsverfall der Gesetzlichen Rente nicht kompensieren



Wie lauten die zentralen Befunde der Befragung in Sachen Altersvorsorge und flexible Rentenübergänge?

- Neun von zehn Befragten stufen die Möglichkeit, früher aus dem Erwerbsleben ausscheiden zu können, als sehr wichtig oder wichtig ein
- Verdienstsicherung und besonderer Kündigungsschutz im Alter genießen durchgängig sehr hohe Zustimmungswerte
- Für weite Teile der mittleren und unteren Einkommensgruppen erscheint die Inanspruchnahmen von Altersteilzeit erstrebenswert, aber nicht finanzierbar
- Diese Personen geben an, nicht oder nicht ausreichend privat fürs Alter vorsorgen zu können
- Eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorge wird von über 90% der Befragten als wichtiger Baustein der Altersvorsorge gesehen (auch vor dem Hintergrund des Leistungsverfalls der Gesetzlichen Rentenversicherung)



Die Befragungsergebnisse



Früherer Renteneinstieg – Wunsch und Wirklichkeit

Wie wichtig sind Ihnen die folgenden Punkte?: Die Möglichkeit, früher aus dem Erwerbsleben auszusteiden (z. B. durch Altersteilzeit)

	Alter			
	15 - 34 Jahre	35 - 49 Jahre	50 - 64 Jahre	Gesamt
sehr wichtig / wichtig	89,4 %	93,8 %	93,2 %	92,3 %
weniger wichtig / unwichtig	10,6 %	6,2 %	6,8 %	7,7 %

Tabelle 1

Früherer Renteneinstieg – Wunsch und Wirklichkeit

Wie wichtig sind Ihnen die folgenden Punkte?: Die Möglichkeit, früher aus dem Erwerbsleben auszusteigen (z. B. durch Altersteilzeit)

	Ausbildung				
	keine Berufs- ausbildung	Berufsab- schluss nach Lehre / Berufs- fachschule	Meister/ Techniker/ Fachwirt	Hochschulab- schluss	Gesamt
sehr wichtig	58,6 %	65 %	61,9 %	43,9 %	61,1 %
wichtig	31,9 %	29,2 %	31,1 %	40,7 %	31,3 %
weniger wichtig	8,1 %	5,1 %	6,1 %	13,4 %	6,7 %
unwichtig	1,4 %	0,7 %	0,9 %	2,0 %	0,9 %

Tabelle 2

Früherer Renteneinstieg – Wunsch und Wirklichkeit

**Ausbildung / Würden Sie nach heutigem Stand die bestehende
Altersteilzeitregelung nutzen?**

Nutzung der Altersteilzeit	Ausbildung			
	keine Berufs- ausbildung	Ausbildung	Meister/Techniker	Hochschulabschluss
Ja	43 %	56 %	61 %	52 %
Nein, habe vor bis zum Rentenalter zu arbeiten	12 %	9 %	10 %	17 %
Nein, kann ich mir nicht leisten	23 %	22 %	17 %	11 %
Die Regelung ist mir nicht bekannt	22 %	14 %	13 %	21 %

Tabelle 3

Früherer Renteneinstieg – Wunsch und Wirklichkeit

Ausbildung / Wie gut ist Ihr Betrieb auf eine älter werdende Belegschaft vorbereitet?

Vorbereitung des Betriebes auf älter werdende Belegschaften	Ausbildung			
	keine Berufsausbildung	Ausbildung	Meister/Techniker	Hochschulabschluss
sehr gut	7 %	4 %	3 %	3 %
gut	32 %	29 %	28 %	29 %
schlecht	29 %	38 %	39 %	29 %
gar nicht	11 %	13 %	14 %	10 %
weiß nicht	21 %	18 %	17 %	29 %

Tabelle 4

Früherer Renteneinstieg – Wunsch und Wirklichkeit

Wie gut ist Ihr Betrieb auf älter werdende Belegschaften vorbereitet?

Wenn Sie an Ihre persönliche Arbeitssituation denken:

Frage:		sehr gut	gut	schlecht	gar nicht	weiß nicht
Haben Sie eine interessante Arbeit?	Ja	4 %	31,6 %	33,8 %	10,1 %	20,5 %
	Nein	2,4 %	19,2 %	42,2 %	20,1 %	16 %
Haben Sie ein gutes Betriebsklima in der Abteilung?	Ja	4,4 %	33 %	32,2 %	8,9 %	21,6 %
	Nein	1,6 %	18 %	45 %	21,4 %	14 %
Haben Sie ausreichende Mitsprache- und Mitgestaltungsmöglichkeiten?	Ja	5,4 %	37,2 %	29,5 %	7,2 %	20,7 %
	Nein	2,1 %	21,6 %	41,2 %	16,8 %	18,3 %

Tabelle 5

Sicherheit im Alter

**Wie wichtig sind Ihnen die folgenden Punkte:
Der besondere Kündigungsschutz und die Verdienstsicherung im Alter**

	Alter			
	15 - 34 Jahre	35 - 49 Jahre	50 - 64 Jahre	Gesamt
sehr wichtig	65,2 %	74,4 %	81,6 %	74,0 %
wichtig	30,9 %	23,1 %	17,1 %	23,5 %
weniger wichtig	3,5 %	2,0 %	1,0 %	2,1 %
unwichtig	0,5 %	0,4 %	0,3 %	0,4 %

Tabelle 6



Rentenerwartung – große Unterschiede zwischen den Generationen und den Qualifikationen

Wie schätzen Sie die gesetzliche Rente ein, die Sie später einmal aus Ihrer Erwerbstätigkeit erhalten werden?

Einschätzung der späteren Rente	Alter				
	15 - 24 Jahre	25 - 34 Jahre	35 - 44 Jahre	45 - 54 Jahre	55 - 64 Jahre
Ich werde gut davon leben können	4 %	3 %	4 %	5 %	7 %
Es wird gerade ausreichen	19 %	21 %	31 %	42 %	53 %
Es wird nicht ausreichen	48 %	54 %	46 %	37 %	30 %
Kann ich nicht einschätzen	28 %	23 %	19 %	16 %	11 %

Tabelle 7



Rentenerwartung – große Unterschiede zwischen den Generationen und den Qualifikationen

Wie schätzen Sie die gesetzliche Rente ein, die Sie später einmal aus Ihrer Erwerbstätigkeit erhalten werden?

Einschätzung der späteren Rente	Ausbildung				
	keine Berufsausbildung	Berufsabschluss nach Lehre/Berufsfachschule	Meister/Techniker/Fachwirt o. Ä.	Hochschulabschluss	Gesamt
Ich werde gut davon leben können	5,7 %	3,3 %	5,6 %	7,1 %	4,4 %
Es wird gerade ausreichen	25 %	34,5 %	43,1 %	36,6 %	35 %
Es wird nicht ausreichen	45,3 %	43,5 %	36,4 %	39,9 %	42,3 %
Kann ich nicht einschätzen	24 %	18,7 %	14,9 %	16,4 %	18,3 %

Tabelle 8

Altersvorsorge – „Nein, das kann ich mir nicht leisten“

Haben Sie die Möglichkeit, durch eine zusätzliche Altersvorsorge
Ihre Rentenbezüge deutlich zu verbessern?

Möglichkeit einer zusätzlichen Altersvorsorge	Ausbildung				
	keine Berufs- ausbildung	Berufsabschluss nach Lehre / Berufsfachschule	Meister/ Techniker/ Fachwirt o. Ä.	Hochschul- abschluss	Gesamt
Kann ich mir nicht leisten	39,3 %	22,6 %	14,4 %	8,9 %	21,1 %
Mache ich, aber nicht im ausreichendem Umfang	35,5 %	46,7 %	46,9 %	42,9 %	45,2 %
Mache ich im ausreichenden Umfang	14,9 %	23,1 %	31,6 %	40,9 %	26 %
Ich sehe keinen Sinn darin	10,2 %	7,6 %	7,1 %	7,3 %	7,7 %

Tabelle 9



Altersvorsorge – „Nein, das kann ich mir nicht leisten“

	Ausbildung				
	keine Berufs- ausbildung	Berufsabschluss nach Lehre / Berufsfachschule	Meister/ Techniker/ Fachwirt o. Ä.	Hochschul- abschluss	Gesamt
keine zusätzliche Altersvorsorge (AV)	38 %	16,6 %	9,6 %	12,2 %	17 %
sonstige private AV	38,3 %	64,5 %	72,8 %	72,7 %	64,4 %
Entgeltumwandlung	7,1 %	16,7 %	28,3 %	31,5 %	19,4 %
AG-finanzierte betriebliche AV	32 %	41,1 %	47,7 %	50,3 %	42,4 %

Tabelle 10



Altersvorsorge – „Nein, das kann ich mir nicht leisten“

	Alter					
	15 - 24 Jahre	25 - 34 Jahre	35 - 44 Jahre	45 - 54 Jahre	55 - 64 Jahre	Gesamt
keine zusätzliche Altersvorsorge (AV)	31,6 %	19,9 %	15,7 %	13,6 %	16,6 %	17,5 %
sonstige private AV	51,1 %	64,2 %	66,4 %	66,8 %	61,5 %	63,9 %
Entgeltumwandlung	7,1 %	14,5 %	20,4 %	23,3 %	22,4 %	19,2 %
AG-finanzierte betriebliche AV	31 %	37,5 %	43,7 %	46,2 %	43,6 %	42,1 %

Tabelle 11

Große Bedeutung zusätzlicher betrieblicher Altersvorsorge

Wie wichtig sind Ihnen die folgenden Punkte?

Eine zusätzliche arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorge

Angaben in %

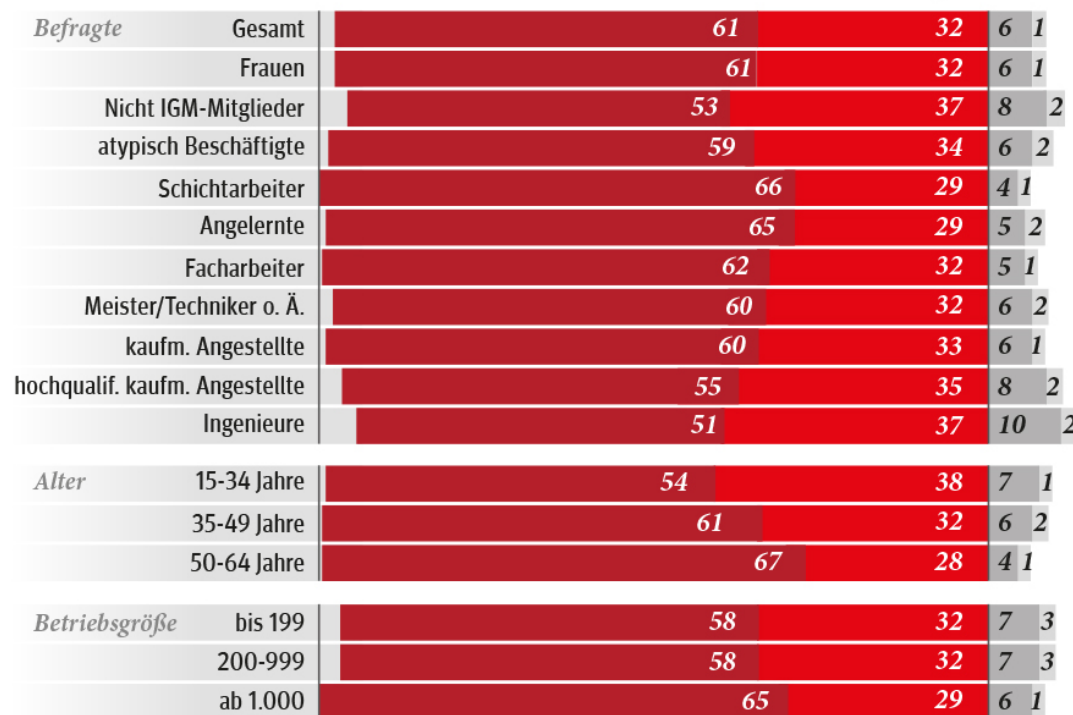


Tabelle 12

sehr wichtig wichtig weniger wichtig unwichtig



Große Bedeutung zusätzlicher betrieblicher Altersvorsorge

	Betriebsgröße			
	bis 199	200 - 999	ab 1.000	Gesamt
keine zusätzliche Altersvorsorge (AV)	20,4 %	18,3 %	16,2 %	17,5 %
sonstige private AV	65,3 %	64,0 %	63,4 %	63,9 %
Entgeltumwandlung	18,7 %	19,4 %	19,3 %	19,2 %
AG-finanzierte betriebliche AV	28,2 %	36,1 %	50,1 %	42,1 %

Tabelle 13



Nutzung der VWL / AVWL zur zusätzlichen Altersvorsorge

Alter / Ich nutze vermögenswirksame Leistungen (VWL/AVWL)

VWL/AVWL	Alter				
	15 - 24 Jahre	25 - 34 Jahre	35 - 44 Jahre	45 - 54 Jahre	55 - 64 Jahre
Ja	56 %	63 %	74 %	78 %	77 %
Nein	44 %	37 %	26 %	22 %	23 %

Tabelle 14



Nutzung der VWL / AVWL zur zusätzlichen Altersvorsorge

Ausbildung / Ich nutze vermögenswirksame Leistungen (VWL/AVWL)

Nutzung VWL/ AVWL	Ausbildung			
	keine Berufs- ausbildung	Berufs- ausbildung	Meister/ Techniker/ Fachwirt	Hochschul- abschluss
Ja	61 %	74 %	80 %	62 %
Nein	39 %	26 %	20 %	38 %

Tabelle 15



Vorschläge zur Debatte

Diskussionsgrundlage für betriebliche Erfolgskriterien:

- Im Betrieb gibt es ein Angebot zur Altersteilzeit
- Die Altersteilzeitquote im Betrieb wird ausgeschöpft. Ist dies nicht der Fall, werden die Mittel unter Beteiligung des Betriebsrates für andere Themen eingesetzt
- Besonders belastete Beschäftigte werden bei der Inanspruchnahme der Altersteilzeit und dem tariflichen 6 Jahres Modell stärker berücksichtigt
- Die materielle Grundlage für die Altersteilzeit und die betriebliche Altersvorsorge werden durch Betriebsvereinbarungen verbessert

GEMEINSAM FÜR EIN
GUTES LEBEN



ARBEIT:
SICHER UND FAIR!

Eine Kampagne
der **IG Metall**

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit.

