blickpunkt

DGB Bayern

ARBEITSQUALITÄT UND RENTE IN BAYERN

München, 2013

DGB-Index Gute Arbeit

Eine Analyse auf Basis der Befragung zum DGB-Index Gute Arbeit 2012

Impressum

Herausgeber:

Deutscher Gewerkschaftsbund Bezirk Bayern
Schwanthalerstraße 64
80336 München

www.bayern.dgb.de

München, Dezember 2013

Verantwortlich:

Matthias Jena, Vorsitzender DGB Bayern

Redaktion:

Verena Di Pasquale

Robert Günthner

Timo Günther

Gestaltung:

Plett, Schulte und Partner

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

1. Zukünftige Arbeitsfähigkeit, Arbeitsqualität, Höhe der Rente – die zentralen Ergebnisse 6

2. Zukünftige Arbeitsfähigkeit 8

2.1 Erwartete Arbeitsfähigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter

2.2 Erwartetes Auskommen mit der Rente im Alter

3. Der Zusammenhang zur Arbeitsqualität 12

3.1 Arbeitsqualität, erwartete Arbeitsfähigkeit und erwartetes Auskommen mit der Rente

3.2 Zu wenige betriebliche Maßnahmen

4. Rentenentwicklung in Bayern 20

4.1 Unterschiede in der Höhe der Bestands- und Neurenten

4.2 Streuung der Rentenhöhe nach Regionen und Zahlbeträgen

5. Das Rentenkonzept des DGB 32

6. Weitere Forderungen in der Rentenpolitik 33

Literaturverzeichnis 35

Anhang: Der DGB-Index Gute Arbeit – Die Datenbasis

Vorwort

Von der eigenen Rente im Alter leben zu können, wird für viele Menschen, auch in Bayern, zunehmend schwieriger. Schon heute ist Altersarmut ein Problem. Mit der geplanten Absenkung der Rentenniveaus von heute 50 Prozent auf 43 Prozent im Jahr 2030 wird Altersarmut zum Massenphänomen. Verantwortungsvolle Politik geht anders. Es ist an der Zeit, in der Rentenpolitik endlich umzusteuern. Dass das möglich ist, hat der DGB in seinem Rentenkonzept aufgezeigt. Eine gesetzliche Rente, die wieder gleichzusetzen ist mit der ausreichenden Sicherung des Lebensstandards im Alter, ist möglich. Es muss nur politisch gewollt sein.

Doch die Rentenpolitik alleine kann die Fehlentwicklungen auf dem Arbeitsmarkt nicht ausgleichen. Damit wäre sie schlicht überfordert. Vielmehr ist das Augenmerk auch auf den Arbeitsmarkt zu richten. Dort gilt es, endlich Sorge dafür zu tragen, dass gute Arbeit zum Standard wird. Die Qualität der Arbeit in all ihren Facetten ist in den Mittelpunkt zu rücken. Heute gehen die Beschäftigten in Bayern im Durchschnitt mit knapp 64 Jahren in die Rente. Wer aus gesundheitlichen Gründen ausscheiden muss, schafft es durchschnittlich gerade mal bis zum 51. Lebensjahr. Das sind deutliche Zeichen, dass etwas schiefläuft im Freistaat.

Gute Arbeitsbedingungen verbessern die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten auch im höheren Erwerbsalter. Doch werden Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten nicht ausreichend vor gesundheitlichen Belastungen geschützt. Auf der einen Seite steigt der Druck bei der Arbeit, auf der anderen Seite fehlt es an Prävention und Gesundheitsförderung in den Betrieben. Das spiegelt sich dann auch in den Erwartungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Arbeitsfähigkeit und zum Auskommen mit der Rente wider.

Arbeit und Rente sind die zwei Seiten einer Medaille. Wem heute die Möglichkeit genommen wird, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen und mit seinem Einkommen auszukommen, für den wird es im Alter erst recht nicht reichen. Die in dieser Broschüre vorgelegten bayerischen Ergebnisse zeigen großen Handlungsbedarf auf. Wir brauchen einen Politikwechsel in der Rentenpolitik, am Arbeitsmarkt und in den betrieblichen Realitäten – für ein Mehr an Perspektive, heute und im Alter.

Matthias Jena
Vorsitzender DGB Bayern

1. Zukünftige Arbeitsfähigkeit, Arbeitsqualität, Höhe der Rente – die zentralen Ergebnisse

- Nur 42 % der Beschäftigten im Freistaat gehen davon aus, ihre derzeitige Tätigkeit unter den gegebenen Umständen bis zum gesetzlichen Rentenalter uneingeschränkt ausüben zu können, 45 % rechnen nicht damit.

- Noch höher sind die Anteile derjenigen, die erwarten, es nicht bis zur Rente zu schaffen, wenn sie sehr lange Arbeitszeiten haben (52 %) oder sehr häufig bis oft einer Arbeitshetze ausgesetzt sind (53 %). Bei Beschäftigten mit sehr häufig oder oft körperlicher Schwerarbeit sind es sogar 65 %.

- Alarmierend ist, dass mehr als vier Fünftel der Beschäftigten der Meinung sind, dass ihre Rente im Alter gerade (40 %) oder aber nicht (43 %) ausreichen wird. Gerade einmal weniger als 1 % gehen davon aus, dass sie von der Rente aus ihrer Erwerbstätigkeit im Alter sehr gut leben können. Es werde gut ausreichen, sagen 16 %. Frauen sind diesbezüglich pessimistischer als Männer.

- Der DGB-Index Gute Arbeit misst die Qualität der Arbeit am Urteil der Beschäftigten über ihre Arbeitsbedingungen. In Bayern liegt die Arbeitsqualität nach Einschätzung der ArbeitnehmerInnen mit einem Wert von 63 Indexpunkten im unteren Mittelfeld. Erschreckend ist, dass nur 12 % der Beschäftigten ihre Arbeitsbedingungen als gut beurteilen. 19 % beschreiben ihre Arbeitsbedingungen als schlecht, 69 % als mittelmäßig.

  Besonders schlecht ist die Arbeitsqualität in der Dimension Einkommen und Sicherheit (nur 58 von 100 Punkten). Von den Beschäftigten mit Schlechter Arbeit erwarten nur 23 % dass sie es unter diesen Bedingungen bis zur Rente schaffen – unter den Beschäftigten mit Guter Arbeit liegt der Anteil dagegen bei 61 %.

- Noch immer investieren viel zu wenig Unternehmen in Maßnahmen zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit ihrer Beschäftigten. So berichten 69 % der Beschäftigten, dass es in ihrem Betrieb keine Angebote zur betrieblichen Gesundheitsförderung gibt. Bei 18 % der Beschäftigten werden Qualifizierungswünsche gar nicht und bei weiteren 29 % nur in geringem Maß durch den Betrieb unterstützt. 52 % berichten von keinen, weitere 19 % von nur in geringem Maß ausreichenden Angeboten betrieblicher Sozialleistungen. In 28 % der Fälle gibt es keine, bei weiteren 33 % nur unzureichende Angebote einer betrieblichen Altersvorsorge.

- Daten über die Rentenentwicklung, die die Deutsche Rentenversicherung Bayern Süd für diesen Bericht zur Verfügung gestellt hat, zeigen:
  - » Die Höhe der durchschnittlichen Altersrenten im Rentenbestand liegt 2012 in Bayern bei Männern bei nur 1.033 Euro; bei Frauen sind es sogar nur 535 Euro. Das ist zwar nominal mehr als 1996, unter Berücksichtigung der Preissteigerungen seither, ist aber von einem deutlichen Kaufkraftverlust auszugehen.
  - » Die Bestandsrenten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit betragen 2012 bei Männern durchschnittlich 758 Euro, das sind um 28 Euro weniger als 1996. Bei den Frauen führte die gestiegene Erwerbsbeteiligung in diesem Zeitraum zwar zu einem Anstieg von 567 auf 686 Euro, dieser fällt aber ebenfalls geringer aus als die Inflationsrate.
  - » Bei den neuen Versichertenrenten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit verzeichnen die Frauen zwischen 1996 und 2012 einen geringfügigen Anstieg von 582 auf 591 Euro, der die Inflationsrate nicht annähernd ausgleicht. Die Männerrenten dieser Rentenart sind sogar nominal von 782 auf 676 Euro gesunken.
  - » Die neuen Altersrenten an Frauen und Männer sind 2012 höher als 1996, aber auch weit weniger gestiegen als die Inflation an Kaufkraftverlust brachte. Sie liegen bei Männern und Frauen 2012 mit 941 bzw. 516 Euro niedriger als die Bestandsrenten. Die Zahlbeträge der neuen Altersrenten liegen in Bayern für beide Geschlechter unter den bundesdeutschen Vergleichszahlen.
  - » Hinzu kommt, dass die durchschnittlichen Rentenhöhen stark nach Regionen und Zahlbetragsklassen streuen.

2. Zukünftige Arbeitsfähigkeit

2.1 Erwartete Arbeitsfähigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter

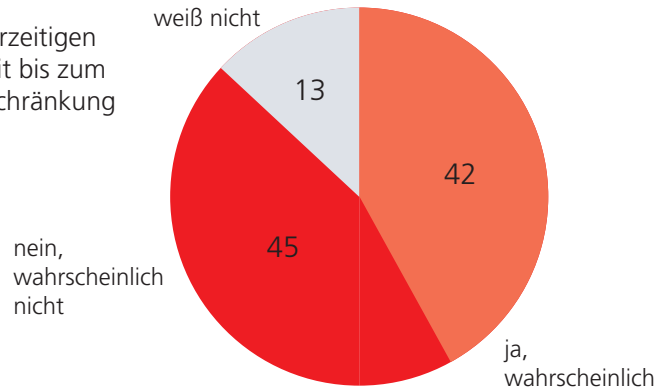
Nur 42 % der befragten abhängig Beschäftigten im Freistaat erwarten, ihre derzeitige Tätigkeit unter den gegebenen Umständen bis zum gesetzlichen Rentenalter uneingeschränkt ausüben zu können. 45 % glauben, dass ihnen das wahrscheinlich nicht möglich sein wird. 13 % sind sich bei dieser Frage (noch) unsicher (vgl. Abbildung 1). Dabei antworten Frauen auf diese Frage etwas pessimistischer als Männer. 40 % der Frauen gegenüber 43 % der Männer glauben, bis zur Rente in ihrer gegenwärtigen Tätigkeit durchhalten zu können.

Abb. 1

Arbeitsfähig bis zur Rente?

„Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ohne Einschränkung ausüben könnten?"

Angaben in Prozent



Quelle: Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit 2012

Die Arbeitsbedingungen beeinflussen die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten entscheidend. Deutlich wird dies an den Aussagen zu Fragen der Erreichbarkeit, Arbeitszeit, Arbeitshetze, körperlicher Belastung und Motivation. Befragte, die angeben, dass ihr Betrieb von ihnen „sehr häufig oder oft" eine ständige Erreichbarkeit verlangt, äußern zu 44 %, dass sie nicht erwarten, ihre Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben zu können. Befragte, von denen eine ständige Erreichbarkeit nicht in diesem Maß verlangt wird, sind zu 45 % dieser Meinung.

Deutlich ist die Differenz in dieser Frage dagegen zwischen Befragten mit versus ohne normalerweise überlangen tatsächlichen Arbeitszeiten. Zieht man die Grenze hierfür bei 45 Stunden, so äußern 52 % der Befragten mit überlangen Arbeitszeiten, dass sie erwarten, nicht bis zum Regelrentenalter durchhalten zu können. Bei den Befragten mit einer normalerweisen tatsächlichen Arbeitszeit von unter 45 Stunden sind es dagegen „nur" 42 %.

Noch größer ist der Unterschied, wenn man die Befragten nach dem Kriterium unterscheidet, ob sie angeben, „sehr häufig oder oft“ einer Arbeitshetze ausgesetzt zu sein. 53 % der Befragten, die sehr häufig gehetzt arbeiten müssen, glauben nicht, ihre Tätigkeit bis zur gesetzlichen Altersgrenze ausüben zu können. Bei denjenigen Beschäftigten, bei denen das nicht der Fall ist, sind dagegen nur 35 % dieser Meinung.

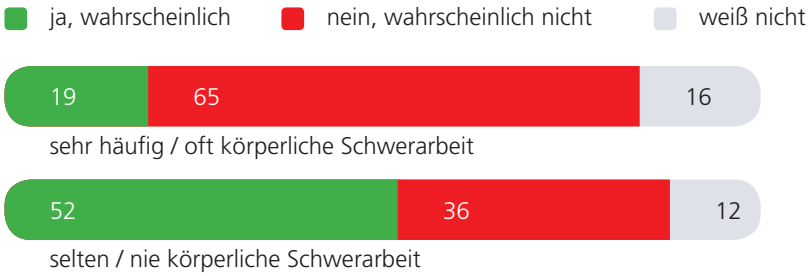
Am deutlichsten ist der Zusammenhang zwischen körperlicher Schwerarbeit und der Erwartung, nicht bis zur Rente durchhalten zu können. Beschäftigte, die angeben, sehr häufig oder häufig körperlich schwer zu arbeiten, äußern zu 65 %, dass sie ihre Tätigkeit wahrscheinlich nicht bis zum Regelrentenalter werden ausüben können. Befragte, die nie oder nur selten körperlicher Schwerarbeit ausgesetzt sind, sind nur zu 36 % pessimistisch bezüglich ihrer künftigen Arbeitsfähigkeit bis zur Rente (vgl. Abbildung 2). Schwerarbeit führt zum frühzeitigen Verschleiß des Arbeitsvermögens.

Abb. 2

Körperliche Belastung

Der Einfluss körperlicher Schwerarbeit auf die subjektiv erwartete Arbeitsfähigkeit bis zum Regelrentenalter.

Angaben in Prozent



Quelle: Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit 2012

Auch Nacht- und Schichtarbeit wirkt sich bei längerer Ausübung negativ auf die Gesundheit aus. Dementsprechend schätzen Beschäftigte, die häufig oder oft nachts bzw. in Schicht arbeiten, ihre Chancen, bis zur Rente durchhalten zu können, deutlich häufiger als schlecht ein als solche, bei denen dies nie oder nur selten vorkommt (60 % bzw. 58 % versus jeweils 42 %).

Neben den Arbeitsbelastungen beeinflussen auch die sogenannten Ressourcen die Erwartungen durchhalten zu können. Ressourcen sind Aspekte der Arbeit, die sich positiv auf die Arbeit auswirken, bzw. unterstützende Umstände, die Beanspruchungen erleichtern. Ein Beispiel hierfür ist der Spaß an der Arbeit, d. h. Arbeit, die die Beschäftigten begeistert und sie entsprechend motiviert. Beschäftigte, die angeben, dass sie in den letzten vier Wochen sehr häufig oder oft von ihrer Arbeit begeistert waren, sagen zu mehr als der Hälfte (55 %), dass sie glauben, in ihrer Tätigkeit das gesetzliche Regelrentenalter auch erreichen zu können. Beschäftigte, die ihre Arbeit in den letzten vier Wochen nie oder nur selten begeistert hat, sind nur zu gut einem Viertel (27 %) dieser Ansicht.

Die Ergebnisse zeigen klar, dass belastende Arbeitsbedingungen mit einem höheren Anteil an Betroffenen einhergehen, die nicht erwarten, das gesetzliche Rentenalter erreichen zu können.[1] Umgekehrt wirken positive Aspekte der Arbeit. Die Qualität der Arbeitsbedingungen entscheidet damit maßgeblich über die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten.

2.2 Erwartetes Auskommen mit der Rente im Alter

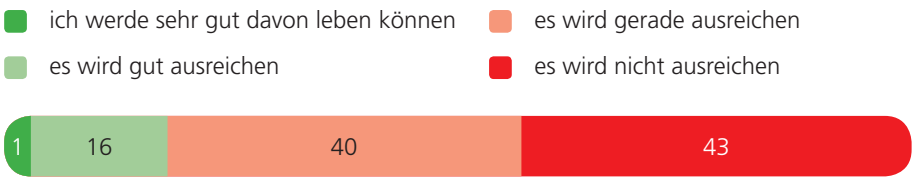
Weniger als 1 % der Beschäftigten erwarten, dass sie von der eigenen gesetzlichen Rente sehr gut werden leben können. 16 % antworteten mit gut. Es werde gerade so reichen, meinen 40 % und 43 % erwarten, ihre gesetzliche Rente werde zum Leben nicht ausreichen (vgl. Abbildung 3).

Abb. 3

Erwartetes Auskommen

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

Angaben in Prozent



Quelle: Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit 2012

[1] Zu weiteren Zusammenhängen siehe Kapitel 3.1.

Die Ergebnisse sind ein Alarmruf: Mehr als vier Fünftel der abhängig Beschäftigten sind der Meinung, dass ihre gesetzliche Rente allenfalls gerade mal so oder nicht zum Leben ausreichen werde. Dies in Zeiten, in denen durch die Erfahrungen der Finanzkrise offensichtlich geworden ist, dass die mit den Rentenreformen (Stichwort: Riester-Rente) erfolgte teilweise Umstellung auf eine kapitalmarktabhängige zusätzliche Altersvorsorge höchst unsicher und in ihren Renditechancen mehr als fragwürdig ist.

Bei den Teilzeitbeschäftigten erwarten 0 %, dass sie sehr gut von ihrer Rente werden leben können. Nur 6 % glauben, die Rente werde gut ausreichen. Dagegen meinen 72 %, ihre Rente werde nicht ausreichen. Aber auch 33 % der Vollzeitbeschäftigten sind dieser Meinung.

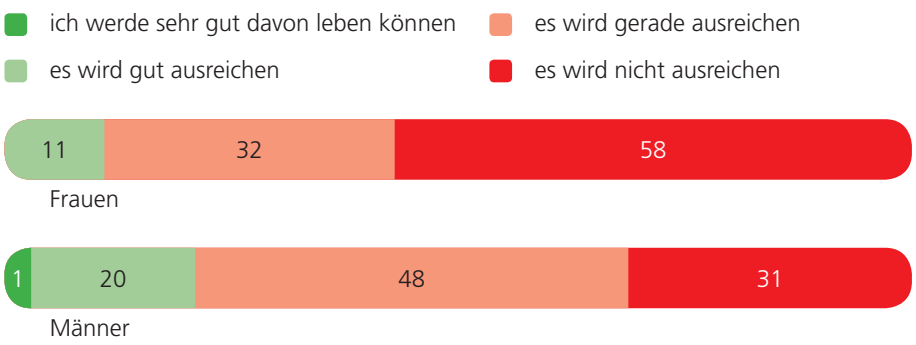
Korrespondierend dazu zeigen sich auch deutliche Unterschiede in dieser Frage zwischen den Geschlechtern – was aber nicht nur mit der höheren Teilzeitquote der Frauen zu tun hat, sondern auch mit Entlohnungsunterschieden und Erwerbsunterbrechungen. 58 % der Frauen und 31 % der Männer erwarten, dass ihre Rente nicht zum Leben ausreichen wird (vgl. Abbildung 4).

Abb. 4

Erwartetes Auskommen (nach Geschlecht)

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

Angaben in Prozent



Quelle: Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit 2012

3. Der Zusammenhang zur Arbeitsqualität

Die durchschnittliche Arbeitsqualität der abhängig Beschäftigten in Bayern liegt nach dem DGB-Index Gute Arbeit 2012 bei einem Mittelwert von 63 Punkten und damit im unteren Mittelfeld. Lediglich Männer erreichen dabei mit 65 Punkten gerade eben so das obere Mittelfeld. Frauen kommen dagegen mit jeweils 60 Punkten insgesamt auf einen schlechteren Wert.

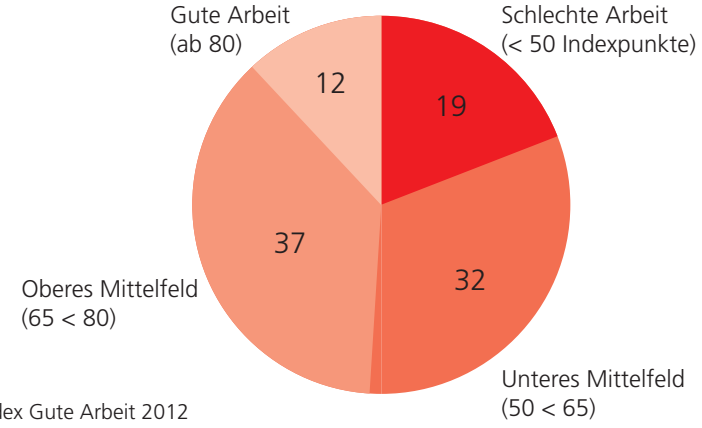
Betrachtet man nicht nur die Durchschnittswerte des Gesamtindex Gute Arbeit, sondern seine Verteilung auf die vier Kategorien von schlechter bis guter Arbeit, so zeigt sich (s. Abbildung 5), dass über die Hälfte der Befragten von Arbeitsbedingungen berichtet, die in die Kategorie schlechte Arbeit oder unteres Mittelfeld fallen.

Abb. 5

Qualität der Arbeit

Arbeitsqualität im Vergleich der Gruppen des Gesamtindex

Angaben in Prozent



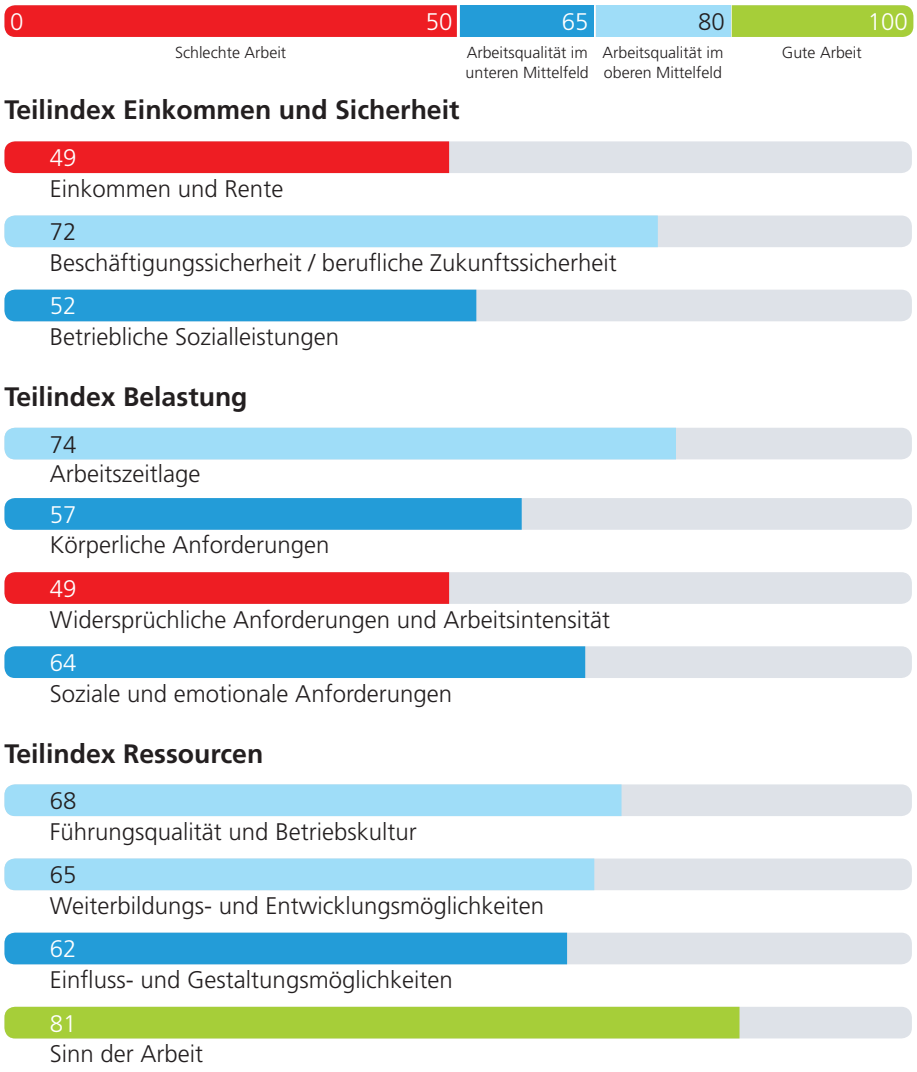
Quelle: Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit 2012

Die weitere Differenzierung entlang der im DGB-Index abgebildeten elf Kriterien zeigt (vgl. Abbildung 6): Besonders schlecht (je nur 49 Punkte) bewerten die Beschäftigten ihre Arbeitsbedingungen hinsichtlich des Einkommens und der daraus zu erwartenden Rentenansprüche sowie die Belastung durch widersprüchliche Anforderungen und die Arbeitsintensität. Nur wenig besser beurteilen die Befragten die betrieblichen Sozialleistungen (52 Punkte). Das beste und einzig gute Ergebnis gibt es für den Sinn der Arbeit mit 81 Punkten.

Abb. 6

Arbeitsqualität im Vergleich

Arbeitsqualität im Vergleich. Indexwerte der 11 Kriterien (Angaben in Indexpunkten)



Quelle: Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit 2012

3.1 Arbeitsqualität, erwartete Arbeitsfähigkeit und erwartetes Auskommen mit der Rente

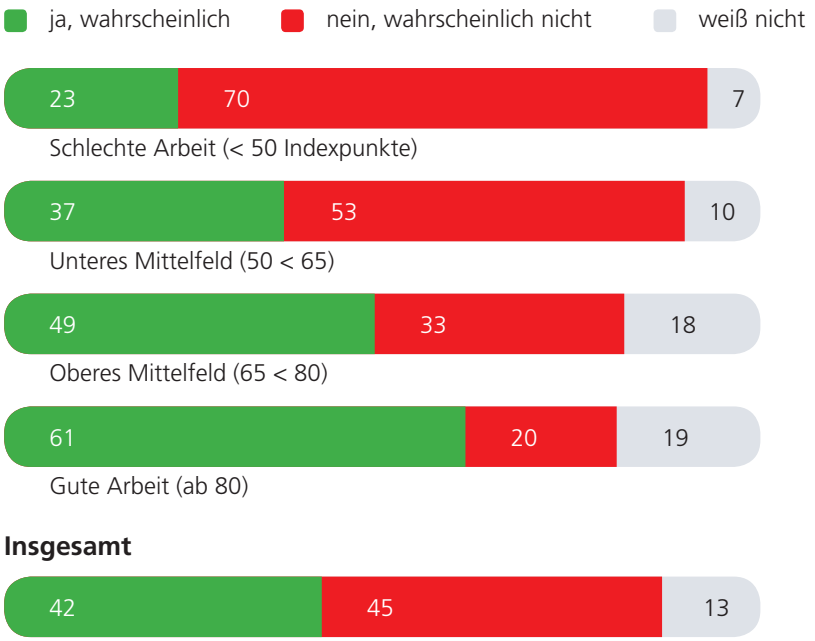
Welcher Zusammenhang besteht nun zwischen der Qualität der berichteten Arbeitsbedingungen und den oben behandelten Befürchtungen hinsichtlich der erwarteten Arbeitsfähigkeit bis zur Rente bzw. dem Auskommen mit der Rente?

Wie Abbildung 7 belegt, hängt die subjektiv erwartete Arbeitsfähigkeit bis zur Rente sehr eng mit der berichteten Arbeitsqualität zusammen. Befragte, deren Beschreibung ihrer Arbeitsbedingungen nur zu einem Indexwert von unter 50 Punkten führt, sagen nur zu 23 %, dass sie erwarten, ihre Tätigkeit wahrscheinlich bis zum gesetzlichen Rentenalter ausüben zu können. 70 % halten dies für unwahrscheinlich.

Abb. 7

Erwartete Arbeitsfähigkeit

Arbeitsqualität und subjektiv erwartete Arbeitsfähigkeit bis zum gesetzlichen Regelrentenalter.
Angaben in Prozent



Quelle: Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit 2012

Umgekehrt sind 61 % der Beschäftigten, die von guter Arbeit berichten, der Meinung, dass sie in ihrer gegenwärtigen Tätigkeit bis zum Regelrentenalter werden durchhalten können. Nur 20 % aus dieser Gruppe erwarten, dass sie das Regelrentenalter in ihrer Tätigkeit wahrscheinlich nicht erreichen können. Eindeutiger können solche Zusammenhänge nicht ausfallen!

Das gilt auch für den Zusammenhang zwischen der Arbeitsqualität und dem erwarteten Auskommen mit der künftigen Rente. Von den Befragten, die von schlechten Arbeitsbedingungen berichten (< 50 Indexpunkte), erwarten 64 %, dass die gesetzliche Rente aus ihrer Erwerbstätigkeit im Alter nicht zum Leben ausreichen wird. Weitere 35 % meinen, ihre Rente werde gerade zum Leben reichen. Bei denjenigen Beschäftigten mit guten Arbeitsbedingungen erwarten dagegen „nur" 16 %, dass ihre künftige Rente nicht zum Leben reichen wird. 48 % meinen in dieser Gruppe, dass ihre Rente es ihnen erlauben wird, gut (1,6 % sogar sehr gut) davon zu leben.

Die Arbeitsbedingungen sind ein maßgeblicher Schlüssel, um die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten auch im höheren Erwerbsalter zu verbessern, und spielen auch bezüglich der Erwartung, mit der Rente auskommen zu können eine große Rolle. Zweifellos kommt bei letzterem allerdings auch zum Tragen, inwieweit es gelingt, das geplante Absenken des Rentenniveaus auf 43 % im Jahr 2030 zu stoppen sowie die Leistungseinschränkungen bei den gesetzlichen Renten und auch bei den Arbeitsmarktreformen zurückzunehmen. Doch sind auch und gerade die Unternehmen gefordert, endlich für ein Mehr an Maßnahmen zum alters- und alternsgerechten Arbeiten zu sorgen und weitaus mehr Engagement für die Gesundheit und die Weiterbildung ihrer Beschäftigten zu zeigen.

3.2 Zu wenige betriebliche Maßnahmen

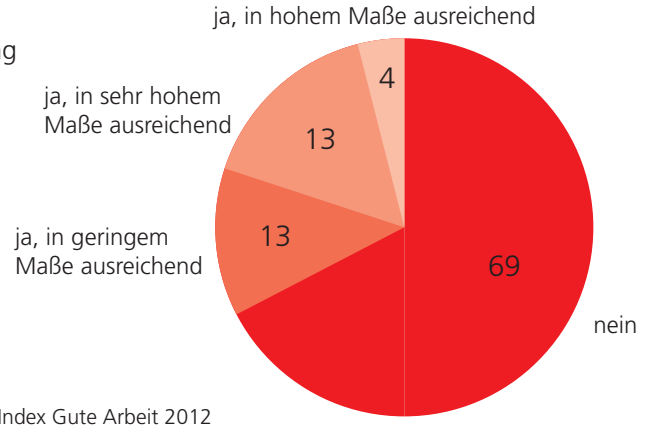
Zentrale Bereiche eines solchen Engagements der Betriebe sind Gesundheitsprävention und Gesundheitsförderung, Kompetenzerhalt und Kompetenzsteigerung sowie Arbeitsorganisation und Förderung der Motivation der Beschäftigten. Doch zeigt sich insgesamt ein Engagement der Betriebe auf niedrigem Niveau. So berichten 69 % der Beschäftigten von einem völligen Fehlen entsprechender betrieblicher Angebote. Nur 17 % halten das Angebot in ihrem Betrieb für in hohem oder sehr hohem Maß ausreichend (siehe Abbildung 8).

Abb. 8

Gesundheitsprävention und -förderung

Vorhandensein und Bewertung des Ausreichens betrieblicher Angebote zur Gesundheitsförderung

Angaben in Prozent



Quelle: Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit 2012

Auch an der Durchführung der gesetzlich vorgeschriebenen Gefährdungsbeurteilungen mangelt es in den Betrieben. So berichten 47 % der Befragten, dass in den letzten beiden Jahren an ihrem Arbeitsplatz keine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt worden ist. 16 % wissen von mehreren Gefährdungsbeurteilungen, 12 % wissen von einer einmaligen Gefährdungsbeurteilung zu berichten.

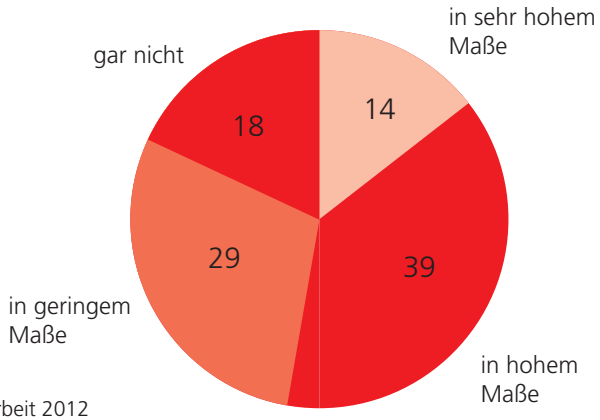
18 % der abhängig Beschäftigten in Bayern geben an, dass auf ihre Qualifizierungswünsche nicht eingegangen wird. Bei weiteren 29 % ist das nur in geringem Maß der Fall. Von einer in hohem oder sogar sehr hohem Maß gegebenen Unterstützung sprechen dagegen 39 % bzw. 14 % (vgl. Abbildung 9).

Abb. 9

Betriebliche Angebote zur Weiterbildung

„Inwieweit werden Ihre Qualifizierungswünsche durch konkrete Angebote, z.B. Schulungen, Weiterbildungen, Fortbildungen oder Seminare unterstützt?“

Angaben in Prozent



Quelle: Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit 2012

Eine wichtige Rolle in Bezug auf gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen kommt ebenfalls der Arbeitsorganisation in den Betrieben und dem Führungsverhalten zu. Die Wertschätzung der MitarbeiterInnen ist ein wichtiger motivationaler Aspekt eines die Arbeitsfähigkeit fördernden Führungsverhaltens. Rund ein Drittel der Beschäftigten sieht hier Defizite. Von einem in sehr hohem Maß wertschätzenden Führungsstil berichten 14 % der Beschäftigten.

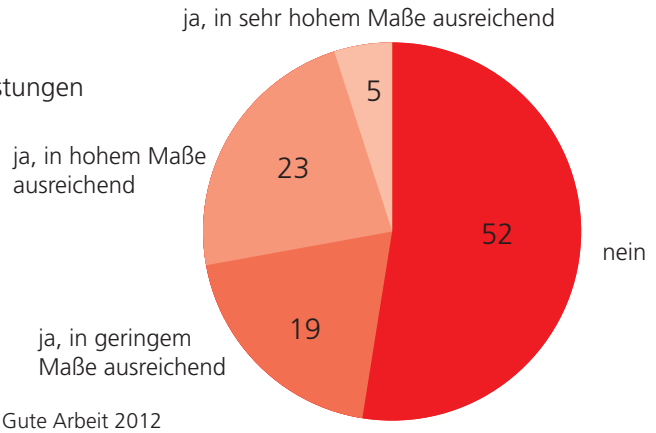
Zu den möglichen Motivationsinstrumenten gehören auch zusätzliche betriebliche Sozialleistungen wie beispielsweise die Unterstützung bei der Kinderbetreuung, Fahrtkosten- oder auch Essenszuschüsse. Rund 52 % der Beschäftigten berichten von keinen solchen Leistungen, weitere 19 % nur von einem geringen Maß zusätzlicher Sozialleistungen. Als in sehr hohem Maß ausreichend sieht nur jede(r) zwanzigste Beschäftigte die betrieblichen Sozialleistungen an (vgl. Abbildung 10).

Abb. 10

Zusätzliche betriebliche Sozialleistungen

Vorhandensein und Bewertung zusätzlicher betrieblicher Sozialleistungen

Angaben in Prozent



Quelle: Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit 2012

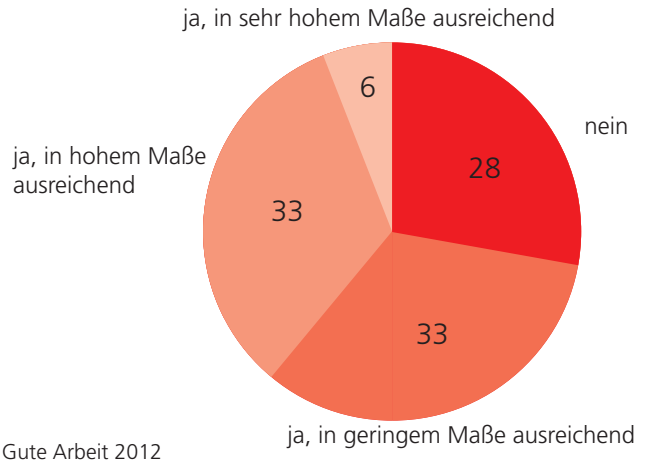
28 % der Befragten berichten, dass es in ihrem Betrieb keine Angebote für eine zusätzliche Altersvorsorge gibt. Weitere 33 % bewerten das bestehende Angebot als nur in geringem Maß ausreichend (vgl. Abbildung 11).

Abb. 11

Zusätzliche betriebliche Altersvorsorge

Vorhandensein und Bewertung betrieblicher Angebote zur zusätzlichen Altersvorsorge

Angaben in Prozent



Quelle: Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit 2012

Als Zwischenfazit kann festgehalten werden, dass die Verbreitung betrieblicher Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den bayerischen Betrieben insgesamt zu gering ist. Angesichts dessen wundert es nicht, wenn viele Beschäftigte Sorge haben, in ihren Tätigkeiten nicht bis zur Rente durchhalten und im Alter nicht mit ihrer Rente auskommen zu können.

4. Rentenentwicklung in Bayern

Die oben behandelten Sorgen der Beschäftigten sind nicht unbegründet. Das zeigt eine Analyse des Altersübergangsgeschehens und der Rentenentwicklung – gerade in Bayern.

Die Bestandsrenten in Bayern fallen im Durchschnitt deutlich niedriger aus als in West- und vor allem in Gesamtdeutschland (vgl. StMAS 2012, S. 340 ff.), und die Neurenten erreichen erst allmählich das westdeutsche Niveau. Gleichzeitig nimmt die Spreizung der Zahlbeträge zu, es gibt mehr hohe und mehr besonders geringe Renten. Die Folge ist ein überdurchschnittlicher Anteil von Älteren in Bayern, die mit ihren gesamten Alterseinkommen unter die Armutsrisikoschwelle fallen.[2] Bei den Männern ab 65 „… liegt die Armutsgefährdungsquote mit 16,1 % 2,3 Prozentpunkte über dem bayerischen Durchschnitt. Bei den Frauen ab 65 Jahren beträgt sie hingegen 21,2 %. Die gegenüber der Gesamtbevölkerung höhere Einkommensarmutsgefährdung Älterer in Bayern ist vor allem auf die unterdurchschnittlichen Renten infolge der bis in die 1970er Jahre eher ländlich-agrarisch geprägte Struktur Bayerns zurückzuführen“ (ebenda, S. 92). Das ist sicher zutreffend.

Daneben tragen jedoch noch weitere Faktoren zu diesen unterdurchschnittlichen Rentenzahlbeträgen bei, wie z. B. die traditionell höhere Frauenerwerbsquote in Bayern (davon immer mehr Frauen in Teilzeit) und die in Bayern immer noch im Vergleich zum westdeutschen Durchschnitt geringeren Löhne im unteren Lohnbereich, die nicht mit der Spitzenposition Bayerns beim Sozialprodukt korrespondieren.

Bei der nachfolgenden Darstellung von Rentenzahlbeträgen müssen folgende Dinge immer im Auge behalten werden:

- In Haushalten Älterer stellen Renten mehrheitlich nicht die einzige Einkommensquelle dar. Je geringer aber die Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung sind, umso geringer sind im Schnitt auch die anderen Alterseinkommen. Das gilt, obwohl es sich bei vielen Beziehern von ganz besonders niedrigen Renten häufig um Statuswechsler handelt. Diese haben neben einer gesetzlichen Rente aus relativ kurzer Versichertenzeit noch eine andere Alterssicherung, z. B. aus einer selbstständigen oder Beamtentätigkeit (vgl. StMAS 2012, S. 540).
- Die nachfolgend genannten Zahlbeträge sind nominale Euro-Beträge, d. h. der Kaufkraftverlust durch die Inflation ist nicht berücksichtigt. Als grobe Orientierung kann gesagt werden, dass allein seit dem Jahr 2000 laut Verbraucherpreisindex des Statistischen Bundesamtes gut 21 % Kaufkraftverlust zu berücksichtigen sind.

[2] Die Bezieheranteile von Grundsicherung wegen Alters (früher: Sozialhilfe) sind in Bayern dennoch relativ gering. Viele Ältere bewegen sich mit ihren Einkommen im Bereich zwischen Grundsicherung und der etwas höheren Armutsrisikoschwelle. Hinzu kommt die Dunkelziffer der Nichtinanspruchnahme von Grundsicherung trotz Berechtigung.

- Zu unterscheiden ist zwischen den sogenannten neuen Versichertenrenten bzw. dem Rentenzugang (Renten, die im Betrachtungsjahr erstmals bezahlt wurden) und den Bestandsrenten, die mindestens schon im Vorjahr bezahlt wurden. Ebenso ist zwischen Altersrenten und Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit (EM-Renten) zu differenzieren.[3]

Im Jahr 2012 wurden in Bayern rund 2,4 Millionen Versichertenrenten wegen Alters gezahlt (davon ca. 1,36 Mio. an Frauen). Daneben gab es im Rentenbestand rund 207.000 EM-Renten (davon ca. 103.000 an Frauen). Im Rentenzugang wurden 2012 rund 93.000 Altersrenten und knapp 23.000 EM-Renten erstmals an Versicherte ausbezahlt. Auffällig ist bei Männern wie Frauen der starke Anstieg der Diagnosegruppe „Psychische Erkrankungen" bei den Gründen für Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit. Bei Männern machen diese Diagnosen 2012 knapp 35 % aller Fälle aus (2006 waren es noch rund 27 %). Bei den Frauen stieg dieser Anteil im selben Zeitraum von rund 37 % auf rund 46 % an.

Das durchschnittliche Rentenzugangsalter liegt deutlich vor der gesetzlichen Grenze. Bei den neuen Altersrenten liegt das durchschnittliche Rentenzugangsalter im Jahr 2012 bei den Männern und Frauen bei 63,9 Jahren. Zu den EM-Renten gibt es einen großen Unterschied. Hier liegt das durchschnittliche Zugangsalter im Jahr 2012 bei 51,3 Jahren für Männer und 50,0 Jahren für Frauen und damit etwa 15 Jahre vor dem Erreichen des gesetzlichen Rentenalters. Abschläge müssen damit lebenslang von den meisten RentnerInnen in Kauf genommen werden. Die Erhöhung des gesetzlichen Eintrittsalters auf 67 Jahre wird die Situation weiter verschärfen.

4.1 Unterschiede in der Höhe der Bestands- und Neurenten

Der durchschnittliche Rentenzahlbetrag der Versichertenrenten wegen Alters im Rentenbestand ist von 1996 bis 2012 moderat angestiegen. Gegenüber 1996 liegt der durchschnittliche nominale Zahlbetrag 2012 bei den Männern um 13,5 % höher (vgl. Abbildung 12). Der bereits angesprochene Kaufkraftverlust fiel in diesem Zeitraum jedoch deutlich höher aus, womit die RentnerInnen erheblich an Finanzkraft verloren haben.

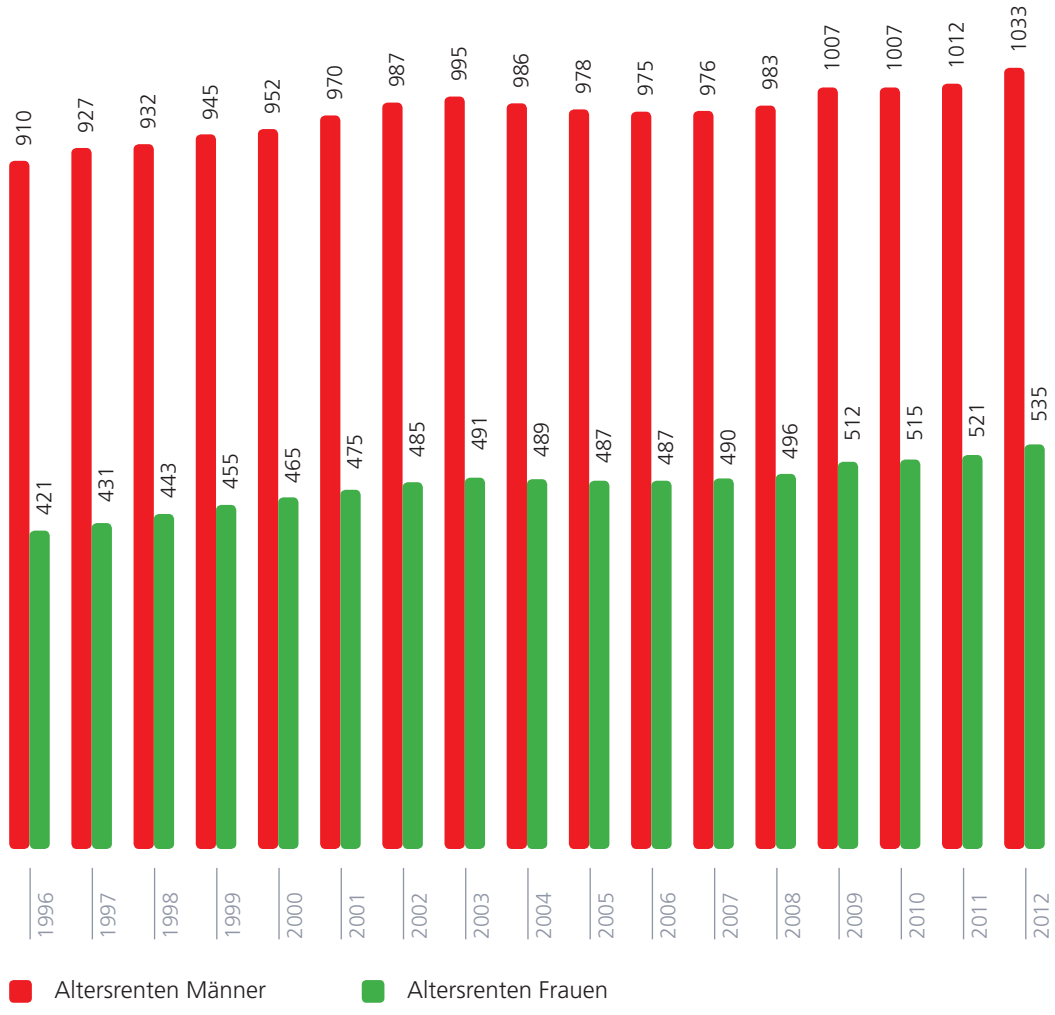
[3] Hinterbliebenenrenten bleiben in diesem Bericht außerhalb der Betrachtung.

In Bayern ist die Frauenerwerbstätigkeit langfristig angestiegen. Doch machen die Frauenrenten im Durchschnitt 2012 nur 51,8 % der Männerrenten aus, 1996 waren es sogar nur 46,3 %.

Abb. 12

Zahlbeträge, Bestandsrenten

Entwicklung der Zahlbeträge der Versichertenrenten wegen Alters an Männer und Frauen im Rentenbestand (Angaben in Euro)



Quelle: Deutsche Rentenversicherung Bayern Süd 2013

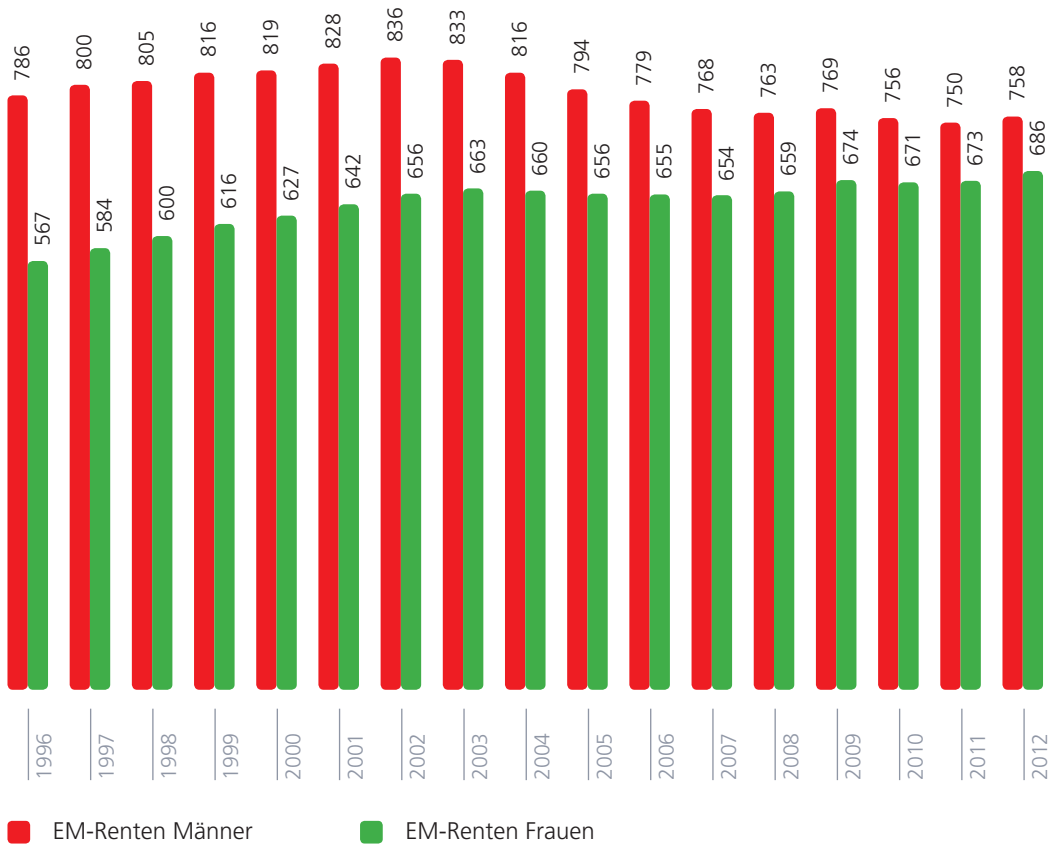
Die Bestandsrenten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit – die nur bis zum Regelrentenalter bezahlt werden – sind dagegen bei den Männern sogar nominal von 786 auf 758 Euro gesunken. Bei den Frauen hat die gestiegene Frauenerwerbstätigkeit trotz der starken Einschnitte bei dieser Rentenart zu einem Anstieg (nominal) von 567 auf 688 Euro geführt (vgl. Abbildung 13).

Bei den Erwerbsminderungsrenten im Rentenbestand gleichen sich die Zahlbeträge von Männern und Frauen von beiden Seiten her an. Armutsfest sind Renten in dieser Höhe für die meisten Betroffenen nicht.

Abb. 13

Zahlbeträge, Bestandsrenten (verm. Erwerbsfähigkeit)

Entwicklung der Zahlbeträge der Versichertenrenten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit an Männer und Frauen im Rentenbestand (Angaben in Euro)



Quelle: Deutsche Rentenversicherung Bayern Süd 2013

Gegenüber den Bestandsrenten fallen die Neurenten, d.h. der jeweilige Rentenzugang, deutlich niedriger aus. Deren durchschnittliche Zahlbeträge spiegeln die Lohnentwicklung bzw. die Erwerbsbiografien „zeitnäher" wieder. Insbesondere werden die Einschnitte oder Niveauabsenkungen durch Reformmaßnahmen deutlicher.[4]

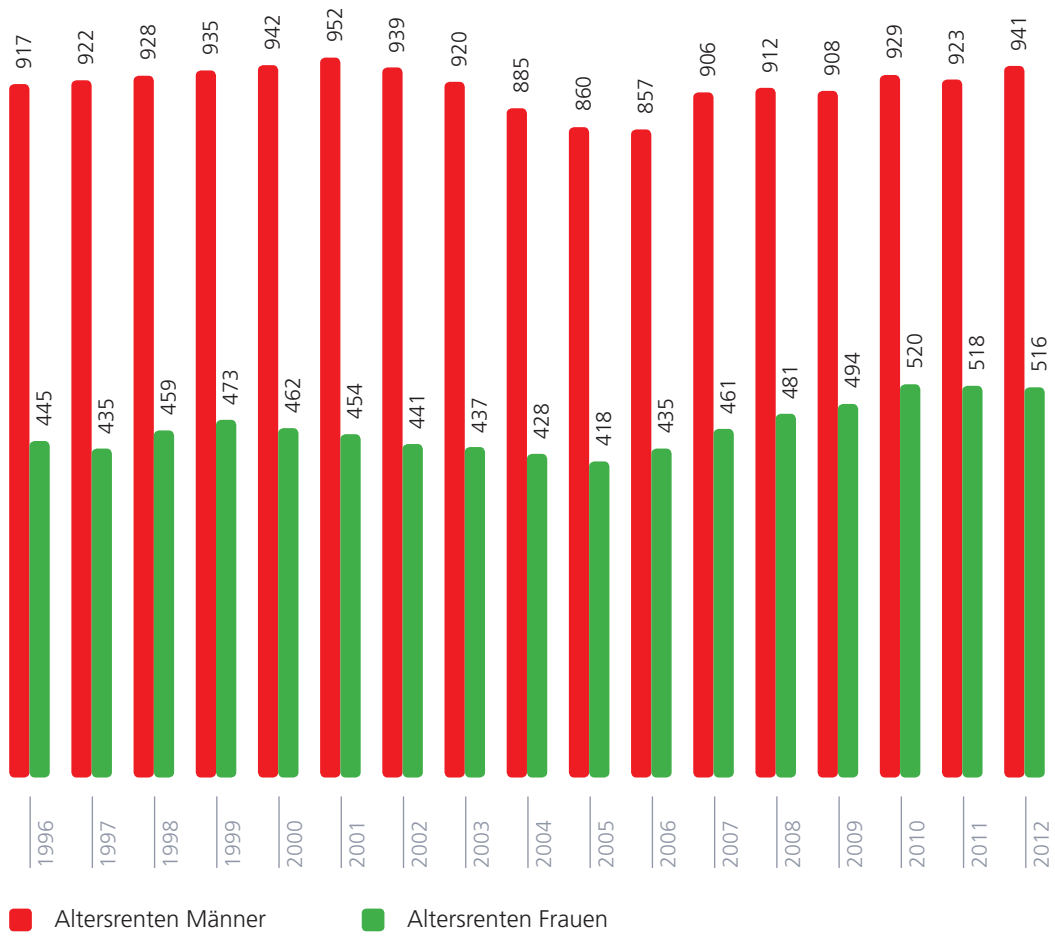
[4] Die Neurenten eines Jahres gehen in die Berechnung der durchschnittlichen Bestandsrenten des Folgejahres bzw. der Folgejahre ein. Einschnitte werden bei den Bestandsrenten dadurch stärker verwischt.

Die durchschnittlichen Zahlbeträge – bei starkem zwischenzeitlichen Rückgang – der neuen Versichertenrenten wegen Alters an Männer in Bayern sind zwischen 1996 und 2012 nur um 24 Euro auf 941 Euro angestiegen (vgl. Abbildung 14). Der erwähnte Kaufkraftverlust schlägt damit beim Rentenzugang fast voll durch. Bei den Zahlbeträgen der Altersrentenzugänge an Frauen in Bayern ist 2011 und 2012 dagegen sogar ein leichter Rückgang um 2 Euro zu verzeichnen. Längerfristig, von 1996 bis 2012, haben diese Renten um 16 % auf 516 Euro zugenommen.

Abb. 14

Zahlbeträge, neue Renten

Entwicklung der Zahlbeträge der neuen Altersrenten an Männer und Frauen im Rentenbestand (Angaben in Euro)



Quelle: Deutsche Rentenversicherung Bayern Süd 2013

Die durchschnittlichen Zahlbeträge der neuen Versichertenrenten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit sind wegen der Reform dieser Rentenart 2011 im vergangenen Jahrzehnt bei den Männern deutlich gesunken und seither nur leicht angestiegen (vgl. Abbildung 15). Mit 676 Euro liegt der Betrag um 13,6 % unter dem Vergleichswert von 1996 (Bei einer Bereinigung um die Inflationsrate kann von einem realen Rückgang der Kaufkraft von deutlich mehr als einem Drittel ausgegangen werden). Bei den neuen Frauenrenten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit ist die Entwicklung zwar nicht ganz so dramatisch wie bei den Männern, aber auch eine nominale Stagnation (582 Euro versus 591 Euro), bedeutet einen erheblichen realen Kaufkraftverlust.

Abb. 15

Zahlbeträge, neue Renten (verm. Erwerbsfähigkeit)

Entwicklung der Zahlbeträge der neuen Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit an Männer und Frauen (Angaben in Euro)

Quelle: Deutsche Rentenversicherung Bayern Süd 2013

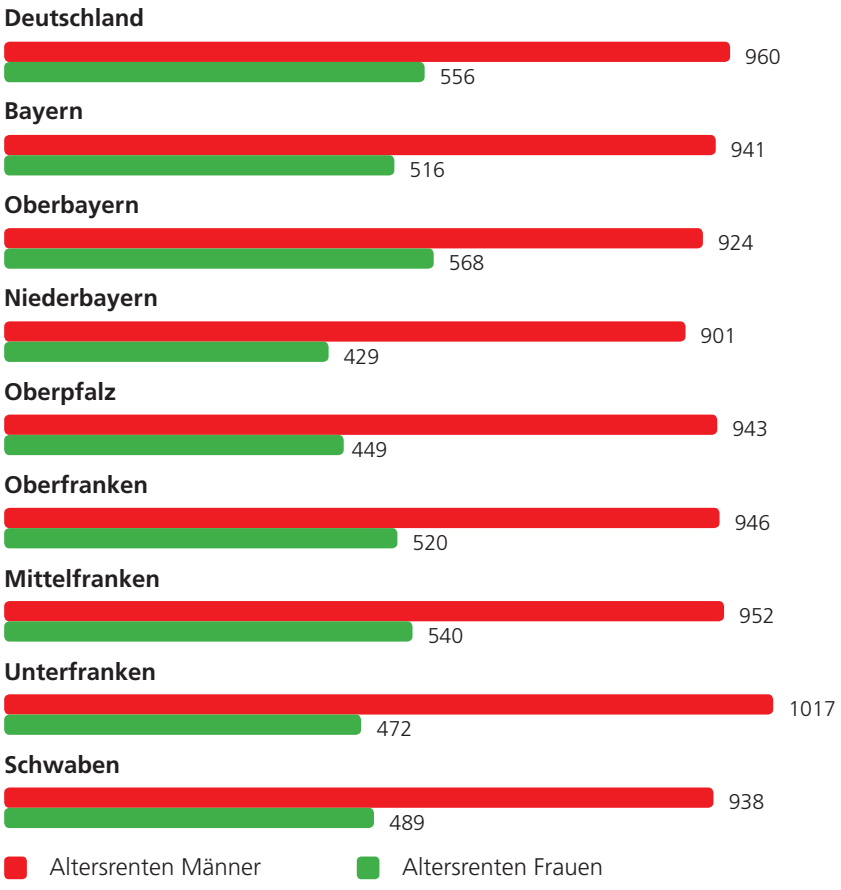
4.2 Streuung der Rentenhöhe nach Regionen und Zahlbeträgen

Die durchschnittlichen Zahlbeträge der neuen Altersrenten in Bayern liegen auch aktuell deutlich unter den Vergleichswerten für den Bund – um 19 Euro bei den Männern und um 40 Euro bei den Frauen (vgl. Abbildung 16). Unter den bayerischen Regierungsbezirken gibt es dabei erhebliche Unterschiede. Bei den Altersrentenzugängen der Männer reicht die Spannweite von 901 Euro in Niederbayern bis zu 1.017 Euro in Unterfranken. Bei den Frauen sind die durchschnittlichen Zahlbeträge in Niederbayern mit 429 Euro am niedrigsten und mit 568 Euro in Oberbayern am höchsten.

Abb. 16

Zahlbeträge, neue Renten

Durchschnittliche Zahlbeträge der neuen Altersrenten an Männer und Frauen
Angaben in Euro



Quelle: Deutsche Rentenversicherung Bayern Süd 2013

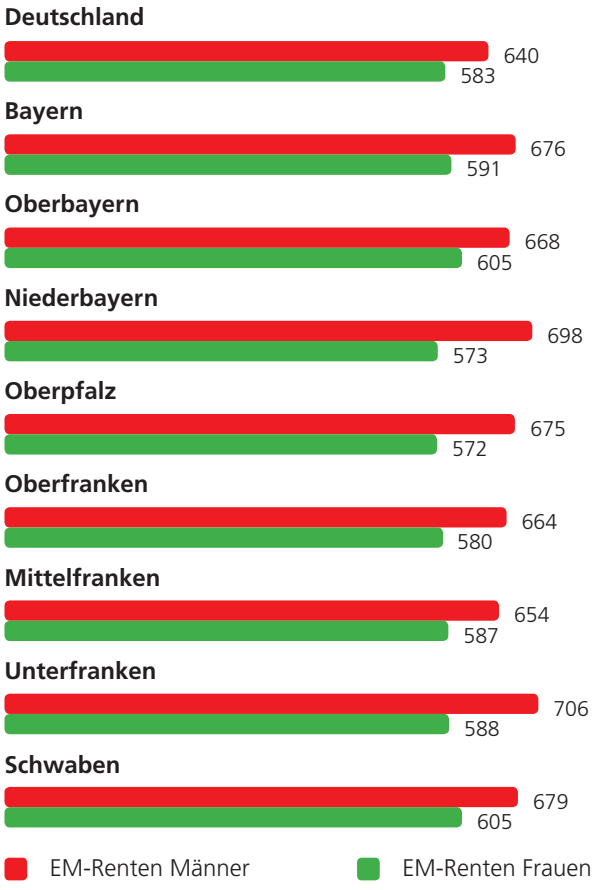
Die neuen Versichertenrenten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit sind der einzige Bereich[5], in dem die durchschnittlichen Zahlbeträge in Bayern höher ausfallen als im Bundesdurchschnitt (vgl. Abbildung 17). Unter den Regierungsbezirken fallen bei den Männern die Zahlbeträge in Mittelfranken (654 Euro) am geringsten und in Unterfranken (706 Euro) am höchsten aus. Bei den Frauen nehmen Oberbayern und Schwaben mit je 605 Euro den Spitzenplatz ein, die Oberpfalz und erneut Niederbayern (572 bzw. 573 Euro) bilden hier die Schlusslichter.

Abb. 17

Zahlbeträge, neue Renten (verm. Erwerbsfähigkeit)

Durchschnittliche Zahlbeträge der neuen Versichertenrenten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit an Männer und Frauen

Angaben in Euro



Quelle: Deutsche Rentenversicherung Bayern Süd 2013

[5] Bei diesen Neurenten ist der „Aktualitätsgrad" nicht nur (vgl. oben) höher als bei Bestandsrenten. Neue Erwerbsminderungsrenten betreffen auch Jüngere (mit den „aktuellsten" Erwerbsbiografien).

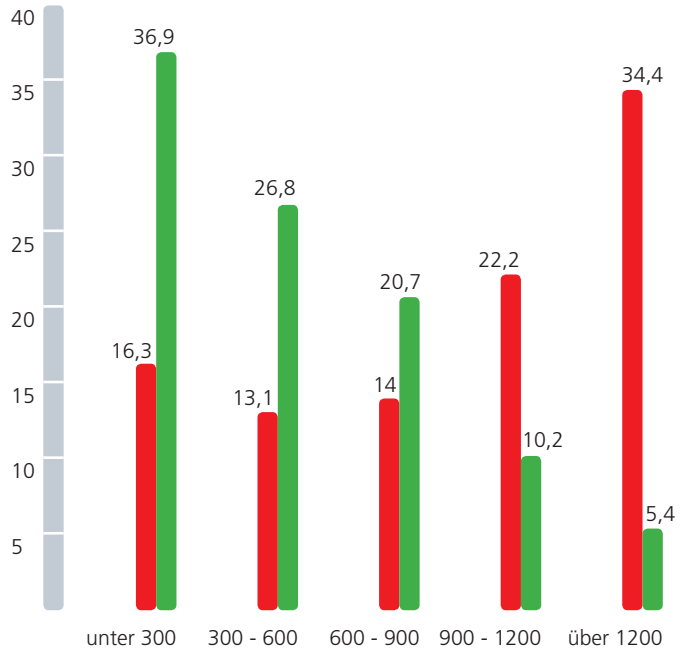
Die Rentenhöhe streut jedoch nicht nur regional. In der Betrachtung nach Zahlbetragsklassen wird deutlich, dass es sehr viele sehr niedrige Renten aus der Gesetzlichen Rentenversicherung gibt. So beziehen bei den Altersrenten in Bayern gut 29 % der Männer und über 63 % der Frauen eine monatliche Rente von unter 600 Euro (vgl. Abbildung 18). Demgegenüber liegen über 56 % der neuen Altersrenten 2012 an Männer auf einer Höhe von über 900 Euro. Bei den Frauen sind das nur gut 15 %.

Abb. 18

Durchschnittliche Rentenhöhe

Durchschnittliche Höhe der neuen Altersrenten 2012 nach Zahlbetragsklassen

Angaben in Prozent



Quelle:
Deutsche Rentenversicherung Bayern Süd 2013

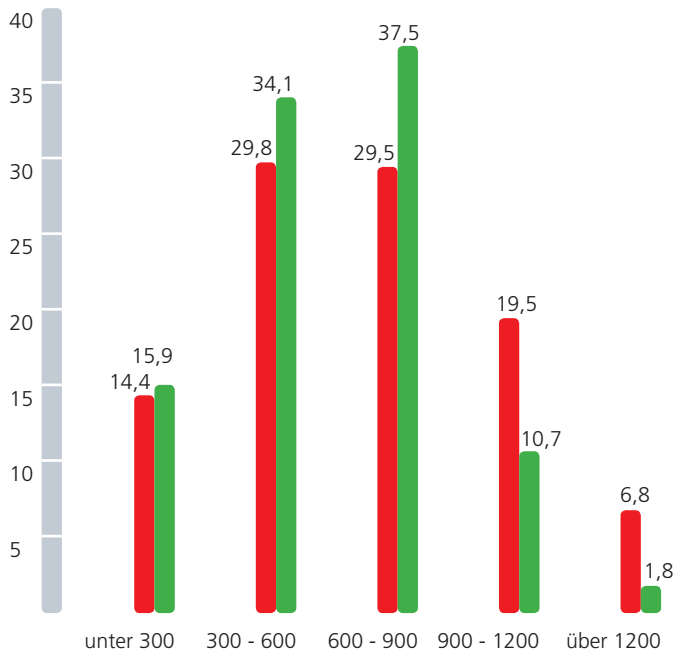
Bei den neuen EM-Renten ist der Anteil der „höheren“ Renten noch weitaus geringer (vgl. Abbildung 19). Nur knapp über 26 % der neuen EM-Renten an Männer und nur 12,5 % der neuen EM-Renten an Frauen haben einen Zahlbetrag von über 900 Euro. Gut 44 % dieser Renten bei Männern und 50 % bei den Frauen sind dagegen niedriger als 600 Euro monatlich. Das macht deutlich, dass EM-Renten in sehr vielen Fällen in die Armut führen.

Abb. 19

Durchschnittliche Höhe der Erwerbsminderungsrenten

Durchschnittliche Höhe der neuen Erwerbsminderungsrenten 2012 nach Zahlbetragsklassen

Angaben in Prozent



EM-Rente Frauen

EM-Rente Männer

Quelle:
Deutsche Rentenversicherung Bayern Süd 2013

Fazit

Die in dieser Broschüre vorgestellten Ergebnisse zeigen, dass eine Mehrheit der befragten Beschäftigten in Bayern

- nicht erwartet oder sich zumindest unsicher ist, ihre Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ausüben zu können, das allmählich auf 67 Jahre ansteigt,
- große Befürchtungen hinsichtlich eines ausreichenden Renteneinkommens im Alter hat und
- in Betrieben arbeitet, die zu wenig für die Arbeitsbedingungen ihrer Beschäftigten und insbesondere für ihre Arbeitsfähigkeit tun.

Auch wurde herausgearbeitet, dass zwischen schlechten Arbeitsbedingungen und den genannten Befürchtungen klare Zusammenhänge bestehen.

Der Bericht zeigt weiterhin, dass die durchschnittlichen Rentenzahlbeträge bei den Altersrenten in Bayern niedriger sind als im Bundesdurchschnitt. Sie streuen in ihrer Höhe deutlich, ebenso nach Geschlecht und zwischen den Regierungsbezirken. Zwischen 1996 und 2012 sind die Renten nominal kaum gestiegen, vor allem nicht die Neurenten. Sie haben inflationsbereinigt sogar dramatisch an Kaufkraft verloren.

Die dargelegten Entwicklungen spiegeln sich auch in den Armutsrisikoquoten Älterer, insbesondere älterer Frauen, in Bayern wider. Altersarmut ist bereits heute in Bayern ein Problem. So gelten 14,3 % aller Bayern im Jahr 2012 als armutsgefährdet. Bei den ab 65-Jährigen sind es sogar 21,3 %. Das ist der höchste Wert aller Bundesländer (vgl. Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2013).

Mit der geplanten Absenkung des Rentenniveaus von heute knapp 50 auf 43 Prozent im Jahr 2030 wird es zu einer weiteren Ausweitung der Altersarmut kommen. Damit steigt auch für Normalverdienende die Gefahr, dass ihnen ihre Rente im Alter nicht reicht. Verstärkt wird diese Gefahr durch die zunehmende Prekarisierung am Arbeitsmarkt. Niedriglohnbeschäftigung sowie brüchige Erwerbsbiografien in Kombination mit den Einschnitten in der gesetzlichen Rentenversicherung führen dazu, dass Lebensstandardsicherung im Alter für viele Menschen zu einem Fremdwort wird.

Zudem sind die Voraussetzungen für die Rente mit 67 nicht gegeben. Weder sind die Betriebe in der Mehrheit bereit, in die Arbeitsfähigkeit ihrer Beschäftigten zu investieren und die Arbeitsbedingungen entscheidend zu verbessern, noch zeichnet sich ein Ende der Diskriminierung Älterer ab, speziell bei der Rekrutierung vom externen Arbeitsmarkt. Ein erheblicher Anteil von Beschäftigten schafft es so nicht einmal, bis 65 und schon gar nicht bis 67 zu arbeiten.

5. Das Rentenkonzept des DGB

Ohne ein gezieltes Gegensteuern lassen diese Entwicklungen eine sich stark ausbreitende Altersarmut erwarten. Für eine zukunftssichere gesetzliche Rentenversicherung hat der DGB ein Rentenkonzept vorgestellt. Dieses Konzept zeigt, dass große Finanzierungs- und Handlungsspielräume möglich sind. Selbst wenn der Beitragssatz auf 22 Prozent bis zum Jahr 2030 begrenzt wird, ist es umsetzbar, das Rentenniveau auf dem heutigen Stand von 50 Prozent zu halten. Durch den Aufbau einer Demografie-Reserve kann das Sicherungsniveau auch in Zukunft gewährleistet werden. Es ist in diesem Rahmen sogar möglich, weitere Leistungsverbesserungen zu erzielen.

Im Kern geht es darum:

- den Beitragssatz ab 2014 in kleinen Schritten – den demografischen Herausforderungen folgend – zu erhöhen,
- die dadurch gewonnenen Mittel dafür einzusetzen, die Rücklagen der Rentenversicherung zu einer Demografie-Reserve auszubauen und damit
- das Rentenniveau mindestens auf dem heutigen Niveau von 50 Prozent zu stabilisieren, bei der Erwerbsminderungsrente zu spürbaren Verbesserungen zu kommen und die Rente mit 67 zumindest auszusetzen.

Das alles ist selbst unter der bislang gesetzlich willkürlich festgelegten Beitragssatzbegrenzung von 22 Prozent im Jahr 2030 machbar. Das bedeutet jedoch nicht, dass der DGB eine solche Beitragssatzbegrenzung fordern würde. Auch bedeutet dieser Vorschlag nicht, dass der DGB Abstriche bei seinen sonstigen rentenpolitischen Forderungen macht.

6. Weitere Forderungen in der Rentenpolitik

Rentenpolitik steht in einem engen Zusammenhang zum Arbeitsmarkt. Wer im Erwerbsleben von Armut betroffen ist, der wird das auch im Alter sein. Daher fordert der DGB die Bekämpfung von Erwerbsarmut. Dafür muss der Niedriglohnsektor eingedämmt werden. Der DGB fordert hier einen einheitlichen gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 Euro die Stunde und eine Reform der Minijobs. Zudem muss endlich das Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit" umgesetzt werden – in der Leiharbeit ebenso wie zwischen Männern und Frauen. Dies sind nur zwei Beispiele dafür, wie der Arbeitsmarkt endlich wieder in Ordnung gebracht werden kann.

Um Altersarmut zu bekämpfen, kennt das Rentenrecht schon heute ein wirksames Instrument: Die Rente nach Mindesteinkommen. Sie gilt allerdings nur für Zeiten bis 1991. Der DGB fordert die Verlängerung dieser Option, Niedrigrenten bis auf 75 Prozent der Durchschnittsrente durch Steuermittel anzuheben.

Als eine sinnvolle Ergänzung zur gesetzlichen Rente sieht der DGB die betriebliche Altersvorsorge. Allerdings muss deren Verbreitung noch deutlich verbessert werden. Um die Beschäftigten nicht übermäßig zu belasten, fordert der DGB die mindestens hälftige Beteiligung der Arbeitgeber an den Kosten.

Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schaffen es nicht, bis zum Erreichen des gesetzlichen Rentenalters zu arbeiten. Sie benötigen passgenaue Möglichkeiten für einen flexiblen und sozial abgesicherten Übergang in die Rente. Dafür muss der Gesetzgeber die notwendigen Rahmenbedingungen schaffen. Zu den wichtigsten Instrumenten gehören:

- Ausbau der Teilrente mit einem Rentenzugang ab 60, wenn die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine unbefristete, sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung haben.
- Schaffung eines nicht abdingbaren Rechtsanspruchs auf Teilzeit zumindest für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.
- Eine neue geförderte Altersteilzeit, wenn bestimmte Bedingungen erfüllt werden (Wiederbesetzung durch Langzeitarbeitslose oder förderbedürftige Jugendliche).
- Die Möglichkeit, schon vor dem Alter von 55 Jahren zusätzliche Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung zum Ausgleich von Abschlägen leisten zu können.

Aber: Flexible und sozial abgesicherte Übergänge können ein realitätsnahes und für die Mehrheit der Menschen auch in Arbeit erreichbares gesetzliches Rentenalter natürlich nicht ersetzen.

Langfristig muss die gesetzliche Rentenversicherung zu einer Erwerbstätigenversicherung weiterentwickelt werden, in der dann u. a. auch Beamte und alle Selbständigen versichert sind. Als einen ersten Schritt fordert der DGB zunächst die Einbeziehung all jener Selbständigen, die derzeit ohne obligatorische Absicherung für das Alter sind.

Literaturverzeichnis

Institut DGB-Index Gute Arbeit (2013):
DGB-Index Gute Arbeit – Der Report.
Ergebnisse der Repräsentativumfrage 2012 zur Ermittlung des DGB-Index Gute Arbeit, Berlin.

Schütte, M. (2011):
DGB-Index – Eine Überprüfung der statistischen Gütekriterien, Dortmund.

Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2013):
www.amtliche-sozialberichterstattung.de

StMAS (2012):
Dritter Bericht der Staatsregierung zur sozialen Lage in Bayern, München.

Anhang:
Der DGB-Index Gute Arbeit – die Datenbasis

Der DGB-Index Gute Arbeit in Bayern – die Sicht der Beschäftigten

Die Qualität der Arbeit hat viele Facetten, von den physischen und psychischen Arbeitsbelastungen über das Verhältnis Vorgesetzter zu Beschäftigten (bzw. auch der KollegInnen untereinander) bis hin zur Arbeitsplatzsicherheit und dem Einkommen sowie den daraus erworbenen Rentenansprüchen. Um umfassende Vergleiche zwischen Branchen, Regionen etc. durchführen zu können, müssen Kennziffern ermittelt werden, die die Vielfalt dieser Aspekte zusammenfassen.

Datenbasis

Der DGB-Index Gute Arbeit ist ein solches Verfahren, bei dem die Einzelaspekte der von den Beschäftigten in einer repräsentativen Erhebung erfragten Arbeitsbedingungen zu gemeinsamen Kriterien, Teilindices und schließlich zu einem Gesamtindex zusammengefasst werden.[6] Deutschlandweit wurden 2012 insgesamt 4.733 repräsentativ ausgewählte abhängig Beschäftigte (inkl. Auszubildende) ab 15 Jahren mit einer Wochenarbeitszeit von mindestens zehn Stunden befragt. Die nachfolgenden Auswertungen beziehen sich auf die 649 Befragten aus Bayern.

Dabei werden (vgl. in Kurzform die nachfolgende Übersicht) 42 Einzelfragen[7] zu elf Kriterien, drei Teilindices und schließlich einer Gesamtkennziffer, dem DGB-Index Gute Arbeit, zusammengefasst. Die Einzelfragen fließen in die Kriterien, diese in die Teilindices und letztere dann in den Gesamtindex jeweils gleichgewichtig ein.

Die Kennziffern können auf den jeweiligen Ebenen dabei Werte zwischen 0 (=Extrem schlechte Arbeit) und 100 (= Extrem gute Arbeit) annehmen. Die Ergebnisse werden dann noch in vier Kategorien („Noten") eingeteilt, wobei Punktzahlen zwischen 0 und 49 Punkten als „Schlechte Arbeit", zwischen 50 und 64 Punkten als „Unteres Mittelfeld", zwischen 65 und 79 Punkten als „Oberes Mittelfeld" und schließlich Punktzahlen zwischen 80 und 100 als „Gute Arbeit" bezeichnet werden.[8]

[6] Eine kurze Erläuterung der Vorgehensweise und der dem Index zu Grunde liegenden Konzeption enthält der Bericht zur Erhebung 2012 für Deutschland (vgl. Institut DGB-Index Gute Arbeit 2013, S. 12 ff.).

[7] In die 42 Einzelfragen geht dabei jeweils das Ausmaß des Vorliegens eines einzelnen Aspekts der Arbeitsqualität ein (z. B. die Häufigkeit des Arbeitens unter Lärm) und die Nachfrage wie stark sich der/die Befragte dadurch belastet fühlt. Damit wird also die Belastungs-Beanspruchungssituation im arbeitswissenschaftlichen Sinne abgebildet.

[8] Die asymmetrische Kategorisierung entspricht derjenigen, wie sie ähnlich bei Schul- oder Klausurnoten üblich ist. Auch Schüler oder Studenten müssen normalerweise mehr als ca. die Hälfte der möglichen Punkte erreichen, damit eine Arbeit überhaupt bestanden ist.

Anhang

DGB-Index Gute Arbeit

Die 11 Kriterien und die Einzelfragen (Kurzform) zur Ermittlung der Arbeitsqualität

Teilindex Ressourcen

1 Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten
Können die Beschäftigten Einfluss auf die Arbeitsmenge nehmen? Ist es ihnen möglich, die Gestaltung ihrer Arbeitszeit zu beeinflussen? Können sie ihre Arbeit selbständig planen?

2 Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten
Bietet der Betrieb berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten? Können die Beschäftigten eigene Ideen einbringen? Ihr Wissen und Können weiterentwickeln? Haben sie Aufstiegschancen?

3 Führungsqualität und Betriebskultur
Gibt es Wertschätzung durch Vorgesetzte? Hilfe von KollegInnen? Ein offenes Meinungsklima? Wird rechtzeitig informiert? Planen die Vorgesetzten gut? Wird Kollegialität gefördert?

4 Sinn der Arbeit
Haben die Beschäftigten den Eindruck, mit ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft zu leisten? Einen wichtigen Beitrag für den Betrieb? Identifizieren sie sich mit ihrer Arbeit?

Teilindex Belastungen

5 Arbeitszeitlage
Wird am Wochenende gearbeitet? In den Abendstunden? In der Nacht? Wird von den Beschäftigten erwartet, ständig erreichbar zu sein? Leisten sie auch unbezahlte Arbeit für den Betrieb?

6 Soziale und emotionale Anforderungen
Sind die Beschäftigten respektloser Behandlung ausgesetzt? Müssen sie ihre Gefühle verbergen? Kommt es zu Konflikten oder Streitigkeiten mit KundInnen, PatientInnen, Klienten?

7 Körperliche Anforderungen
Muss in ungünstigen Körperhaltungen gearbeitet werden? Bei Kälte, Nässe, Zugluft? Müssen die Beschäftigten körperlich schwer arbeiten? Sind sie bei der Arbeit Lärm ausgesetzt?

8 Widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität
Gibt es Arbeitshetze? Unterbrechungen des Arbeitsflusses? Schwer zu vereinbarende Anforderungen? Werden alle arbeitswichtigen Informationen geliefert?

Teilindex Einkommen & Sicherheit

9 Einkommen und Rente
Wird die Arbeit leistungsgerecht bezahlt? Hat das Einkommen ein Niveau, das sich davon leben lässt? Wird die Rente, die sich aus der Erwerbstätigkeit ergibt, später zum Leben reichen?

10 Betriebliche Sozialleistungen
Gibt es ausreichend Angebote zur Altersvorsorge im Betrieb? Werden Maßnahmen zur Gesundheitsförderung offeriert? Werden weitere Sozialleistungen geboten?

11 Beschäftigungssicherheit/Berufliche Zukunftssicherheit
Sind die Beschäftigten in Sorge, dass ihr Arbeitsplatz durch technische Veränderungen oder Umstrukturierungen überflüssig wird? Machen sie sich Sorgen um ihre berufliche Zukunft?

DGB Bayern