



DGB-Index Gute Arbeit

Arbeitsbedingungen und Arbeitsfähigkeit bis zur Rente

Ergebnisse aus der Erhebung zum DGB-Index Gute Arbeit 2008

Konzeption und Ausarbeitung:

Prof. Dr. Ernst Kistler, Falko Trischler unter Mitarbeit von Andreas Ebert

Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie (INIFES)

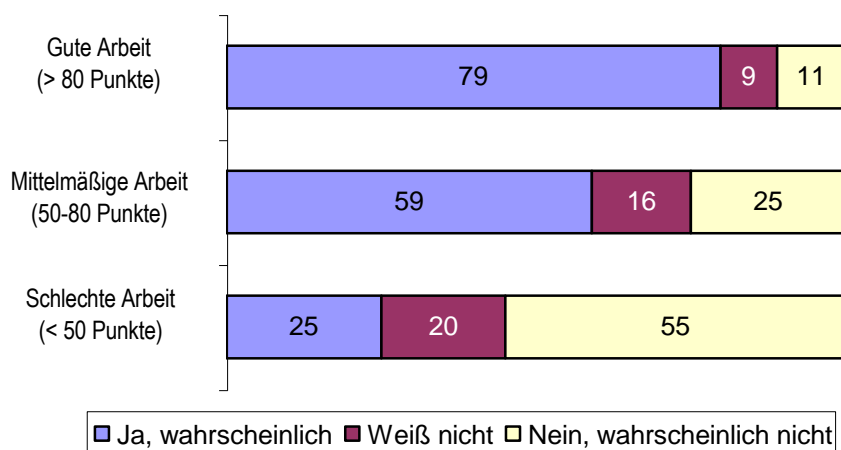
Stadtbergen, November 2008

Auf einen Blick

Ein Drittel der ArbeitnehmerInnen glaubt (wie schon 2007) nicht, die gegenwärtige Tätigkeit bis zur Rente ausüben zu können. Auch andere Erhebungen bestätigen in den Größenordnungen diesen Befund.

Bei Befragten mit guter Arbeit (80+ Indexpunkte) beträgt dieser Anteil 11 Prozent, bei Befragten mit schlechter Arbeit (<50 Indexpunkte) sind es 55 Prozent. Umgekehrt gilt: Befragte, die nicht glauben, bis zur Rente durchhalten zu können haben im Verhältnis zu denjenigen, die das für sich für möglich halten, praktisch durchgängig schlechtere Werte hinsichtlich der Beschreibung ihrer Arbeit auf Ebene der Dimensionsindices.

Arbeitsqualität und subjektive Erwartung der Arbeitsfähigkeit bis zur Rente
(Angaben in Prozent)



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2008, INIFES.

Überdurchschnittlich hoch ist der Anteil vor allem in Ostdeutschland, bei mittlerem Qualifikationsniveau, in Betrieben mit 20-199 Beschäftigten, bei Zeitarbeitsbeschäftigten, in den Wirtschaftszeigen Bau (52 %), Nachrichtenübermittlung (42 %) und Gesundheits-/Sozialwesen (40 %). Nach Berufen differenziert sind es vor allem die Bau- und Baunebenberufe (68 %), Berufe des Nachrichtenverkehrs (56 %) und Ernährungsberufe (55 %) in denen ein hoher Befragtenanteil nicht glaubt die Tätigkeit bis zur Rente ausüben zu können.

In der Tendenz beschreiben ab 55-, vor allem ab 60-Jährige ihre Arbeitsbedingungen positiver als Jüngere. Ursache ist ein starker Selektionseffekt durch früheres Ausscheiden von geringer Qualifizierten mit schlechteren Arbeitsbedingungen (healthy-worker-effect).

Zwischen der Erwartung, nicht bis zur Rente durchhalten zu können, dem DGB-Index als Maß der Arbeitsqualität, dem Anteil der Erwerbsminderungsrenten an allen Rentenzugängen und weiteren Variablen (z. B. AU-Tage je Beschäftigten) bestehen in der Berufsgruppendifferenzierung klare und stabile Zusammenhänge.

In multivariaten Analysen wird ersichtlich, dass von den aktuellen Arbeitsbedingungen körperlicher Schwerarbeit und Arbeitshetze/Zeitdruck der stärkste Einfluss auf die subjektive Erwartung zukommt, nicht bis zur Rente durchhalten zu können. Insbesondere können bessere Arbeitsbedingungen hin-

sichtlich anderer Aspekte von Arbeitsqualität den negativen Einfluss körperlicher Schwerarbeit auf die erwartete (und tatsächliche) Arbeitsfähigkeit nur sehr begrenzt kompensieren.

Befragte, die angeben, während ihres bisherigen Erwerbslebens meist körperlich schwer gearbeitet zu haben und meist psychisch belastende Arbeit bei wenig beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten gehabt zu haben, äußern zu 67 Prozent, dass sie nicht glauben, bis zur Rente in ihrem Job durchhalten zu können.

Der oben erwähnte kaum kompensierbare negative Effekt körperlich schwerer aktueller Arbeitsbedingungen findet sich ähnlich auch in der erwerbsbiographischen Perspektive. Nur eine deutliche Verbesserung bei den aktuellen körperlichen Belastungen kann bei schwerer Arbeit in den früheren Erwerbsjahren zu einer unterdurchschnittlichen Erwartung eines Nicht-Durchhalten-Könnens führen. Das gilt etwas schwächer auch hinsichtlich der psychischen Belastungen.

Kurzum: Die „Sünden der Vergangenheit“ sind nur schwer bzw. nur begrenzt kompensierbar. Es geht um alternsgerechtes Arbeiten, es geht um Prävention!

Insbesondere die Gruppenspezifität der einem länger Arbeiten abträglichen Belastungen verstärkt die Probleme. Für die besonders belasteten Gruppen mit schlechter Arbeit kommt eine Perspektivlosigkeit mit geringen Einkommen und großen Sorgen um ihre künftigen Renteneinkommen zusammen. Sie sind es auch, die deutlich häufiger als Befragte mit guter Arbeit eine (weitere) Verschlechterung ihrer Arbeitsbedingungen erwarten.

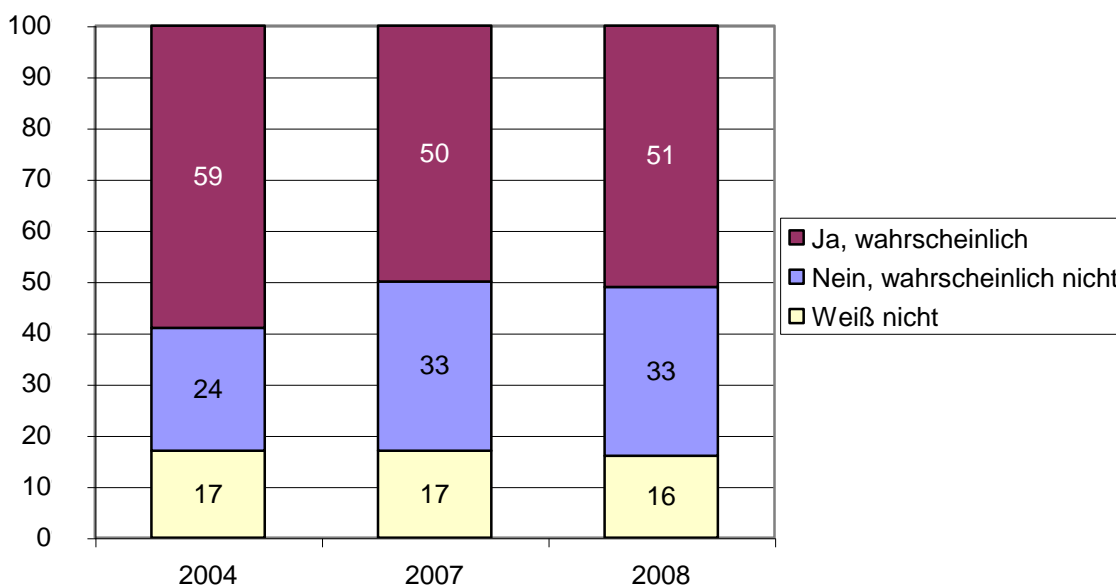
Inhalt

	Seite
1. Problemstellung und Aufbau des Berichts	1
2. Subjektiv erwartete Arbeitsfähigkeit von Beschäftigtengruppen	6
3. Arbeitsbedingungen und Alter	13
4. Aktuelle Arbeitsbedingungen und subjektiv erwartete Arbeitsfähigkeit bis zur Rente	21
5. Der erwerbsbiographische Faktor	33
6. Ausblick	42
Literatur	45
Anhang	46

1. Problemstellungen und Aufbau des Berichts

Ein Drittel der 6.835 interviewten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben bei der repräsentativen Befragung zum DGB-Index 2008 geäußert, dass sie es, angesichts ihrer Arbeitsbedingungen und ihres gegenwärtigen Gesundheitszustandes, für unwahrscheinlich halten in ihrer Tätigkeit bis zur Rente durchhalten zu können. Dieser Wert ist genauso hoch wie bei der Befragung 2007 und deutlich höher als in der INQA-Befragung „Was ist gute Arbeit?“ im Jahr 2004 (vgl. Darstellung 1.1).

Darstellung 1.1: Subjektiv erwartete Arbeitsfähigkeit bis zur Rente 2004-2008 (Angaben in Prozent)



Quelle: Eigene Darstellung nach INIFES/Infratest INQA-Erhebung „Was ist gute Arbeit“ 2004 und DGB-Index Gute Arbeit 2007 und 2008.

51 Prozent waren der Meinung, in ihrer Tätigkeit bis zur Rente durchhalten zu können und 16 Prozent der Befragten antworteten mit „Weiß nicht“. Der Anstieg bei den Befragten, die nicht glauben in ihrer Tätigkeit das Rentenalter erreichen zu können, zwischen 2004 und 2007 ist ganz offensichtlich darauf zurückzuführen (vgl. Conrads, Ebert, Kistler 2007, S. 2), dass zwischen diesen beiden Befragungen die Diskussion und Beschlussfassung zur Rente mit 67 den Inhalt der Frage in den Köpfen der Befragten verändert hat. Die Stabilität des Ergebnisses zwischen 2007 und 2008 deutet demgegenüber auf eine hohe Validität des abgefragten Items hin.

Ebenfalls sei vermerkt, dass auch Ergebnisse anderer Umfragen in dieser Größenordnung liegen. So kommt etwa das IGA-Barometer in seiner zweiten Welle (vgl. Bödeker, Hüsing 2008) zu folgendem Ergebnis: Auf die Frage „Können Sie sich vorstellen, ihre derzeitige Arbeitstätigkeit bis zum 65. Lebensjahr auszuüben?“ antworteten bei dieser kleineren Befragung im Jahr 2007 51 Prozent mit „Kann ich mir vorstellen“, 21 Prozent antworteten mit „Kann ich mir nur eingeschränkt vorstellen“ und weitere 28 Prozent mit „Kann ich mir nicht vorstellen“ (vgl. Darstellung 1.2).

Darstellung 1.2: Subjektiv erwartete Arbeitsfähigkeit¹⁾ – ein einfacher Ergebnisvergleich (Angaben in Prozent)

Infratest-Befragung zum DGB-Index

„Bitte denken Sie einmal an Ihre Arbeit und Ihren Gesundheitszustand: Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben können?“

	2007	2008
- ja, wahrscheinlich	50 (60)	51 (61)
- nein, wahrscheinlich nicht	33 (40)	33 (39)
- weiß nicht/kA	17 (/)	16 (/)

ACADEMIC-DATA-Befragung zum IGA-Barometer

„Können Sie sich vorstellen, ihre derzeitige Arbeitstätigkeit bis zum 65. Lebensjahr auszuüben?“

	2007
- Kann ich mir vorstellen	51
- Kann ich mir nur eingeschränkt vorstellen	21
- Kann ich mir nicht vorstellen	28
- Weiß nicht/kA	/

¹⁾ Die geklammerten Werte beziehen sich auf die Gesamtheit der Befragten minus die nicht Antwortenden.

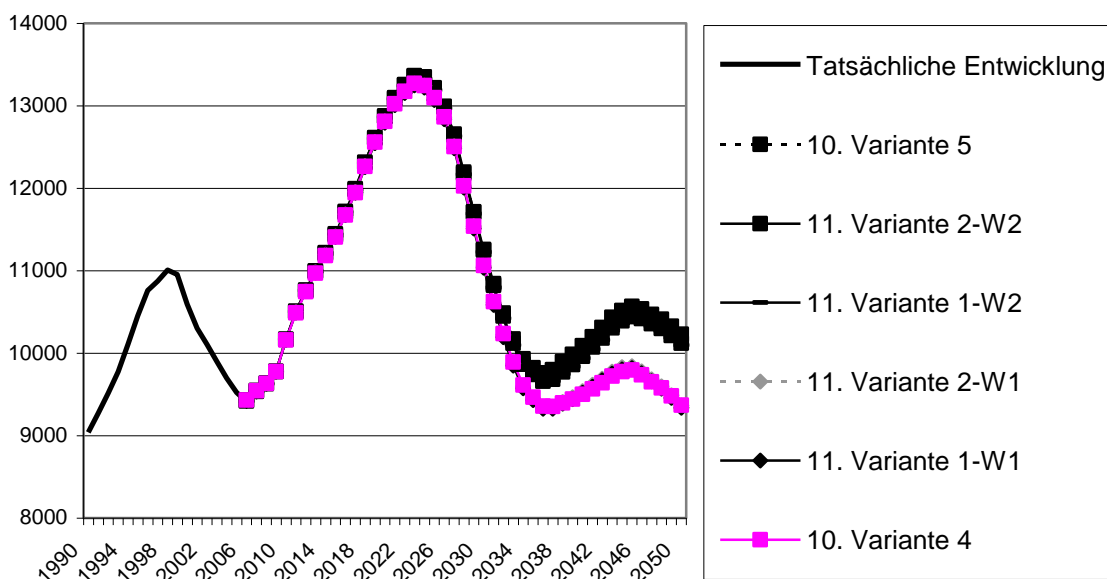
Quelle: INIFES, eigene Berechnung und Darstellung nach DGB-Index Gute Arbeit 2007 und 2008 und Bödeker, Hüsing 2008.

Berücksichtigt man bei diesem kursorischen Vergleich der Ergebnisse des DGB-Index und der Befragung von Academic-Data die unterschiedlichen Bezugszeitpunkte (bis zum Rentenalter bzw. bis zum 65. Lebensjahr) sowie die unterschiedlich ausgeformten Antwortvorgaben, und gleichzeitig die Tatsache, dass Bödeker und Hüsing keine unentschiedene Kategorie „Weiß nicht/Keine Antwort“ ausweisen, so sind die Ergebnisunterschiede in ihrer Richtung und Größenordnung zumindest plausibel.

Weniger plausibel ist es allerdings aus unserer Sicht, dass Bödeker und Hüsing (2008, S. 6) ihren Befund als einen der Belege für folgende Behauptung anführen: „Die Befragten beschreiben ihre Arbeitssituation außerordentlich positiv“. Wenn nur 51 Prozent der Befragten insgesamt, bzw. 53 Prozent der Männer und 48 Prozent der Frauen, der Meinung sind, dass sie ihre Arbeitstätigkeit bis zum 65. Lebensjahr ausüben können, andere dieses zumindest nur eingeschränkt für möglich halten bzw. verneinen, so interpretieren wir dies zunächst als deutliches Indiz dafür, dass die Arbeitsbedingungen eventuell nicht so positiv sind bzw. dass eine Erhöhung des gesetzlichen Renteneintrittsalters für einen erheblichen Anteil der Beschäftigten nicht realistisch ist und daher auf Sand gebaut sein könnte.

Die Antworten auf die Frage nach der subjektiv erwarteten Arbeitsfähigkeit bis zur Rente sind nämlich in einen breiteren Horizont von Debatten einzuordnen. Einerseits – und zuallererst – ist die Schaffung gesunder, kompetenzerhaltender und motivierender Arbeitsbedingungen, wie auch die Weltgesundheitsorganisation betont hat, ein Menschenrecht. Dabei muss es darum gehen, die Arbeitsfähigkeit nicht nur bis zur Rente, sondern die Gesundheit und anderen Voraussetzungen für ein aktives Alter auch im Rentenalter zu erhalten. Andererseits gibt es eine ganze Reihe von guten Begründungen dafür, dass sich gute Arbeitsbedingungen und ein Erhalt der Arbeitsfähigkeit nicht nur für die Beschäftigten als wichtiges Ziel, sondern auch für die Betriebe und die Volkswirtschaft als entscheidender Wettbewerbsfaktor darstellen. Insbesondere in Zeiten eines sich beschleunigenden demographischen Wandels ist es für die Betriebe wichtig, auch und gerade auf das Erfahrungswissen älterer Beschäftigter zu setzen.

Darstellung 1.3: Entwicklung der Zahl der 55- bis 64-Jährigen in Deutschland 1990 bis 2050 nach verschiedenen Vorausberechnungsvarianten (Angaben in Tausend)



Quelle: INIFES, eigene Berechnungen nach Daten des Statistischen Bundesamtes und der 10. sowie 11. kVb.

Darstellung 1.3 verdeutlicht in sehr kurzer Form, was mit diesem demographischen Argument gemeint ist. In der Bundesrepublik Deutschland wird sich im Verlauf der nächsten 20 Jahre die Anzahl der 55- bis 64-jährigen Einwohner um rund 40 Prozent erhöhen. Im Gegensatz zur allerjüngsten Vergangenheit, in der diese Altersgruppe spezifisch von den schwach besetzten Geburtsjahrgängen um 1945 geprägt und damit recht klein war, werden zwischen 2025 und 2030 die Babyboomer in großer Anzahl in dieser Altersgruppe vorhanden sein. Regional wird dieser Zuwachs sogar bis zu 75 Prozent betragen. Gleichzeitig ist davon auszugehen, was in der Darstellung 1.3 durch die minimalen, kaum noch sichtbaren Unterschiede der verschiedenen demographischen Szenarien deutlich wird, dass sich dieser Zuwachs bis 2030 unabhängig von verschiedenen Prognosevarianten in etwa in gleicher Größenordnung abzeichnet, also wohl tatsächlich so eintreten wird. Diese demographische Bugwelle wird auch auf die Altersstruktur der Belegschaften durchschlagen (müssen)!

Damit rückt die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit einer älter werdenden Population ins Zentrum einer zukunftsfähigen betrieblichen Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik. Dies erklärt das große öffentliche Interesse an den Ergebnissen zur subjektiv erwarteten Arbeitsfähigkeit bis zur Rente, wie sie in Darstellung 1.1 gezeigt werden. Die Arbeitsfähigkeit einer alternden Gesellschaft, spezifisch der Zusammenhang zwischen Arbeitsfähigkeit und Arbeitsbedingungen werden in der Literatur auch unter den Begriffen des altersgerechten (Arbeitsbedingungen für bereits ältere Erwerbspersonen) und des alternsgerechten Arbeitens (Arbeitsbedingungen, die es auch den heute Jüngeren erlauben bis ins höhere Erwerbsalter erwerbstätig zu sein) diskutiert (vgl. Ebert, Kistler, Trischler 2007).

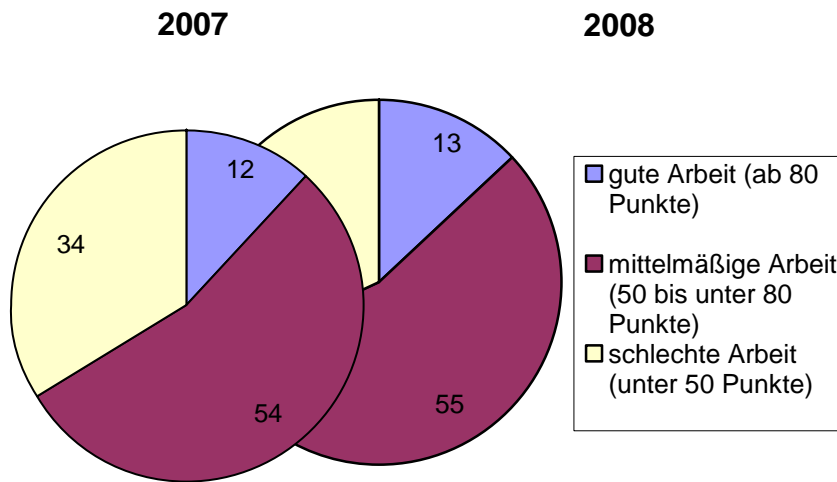
Der vorliegende Bericht präsentiert dazu die Ergebnisse aus der Befragung zum DGB-Index Gute Arbeit 2008. Zunächst wird dabei (Kapitel 2) darauf eingegangen, wie verschiedene Beschäftigtengruppen auf die Frage nach der subjektiv erwarteten Arbeitsfähigkeit bis zur Rente antworten. Im dritten Kapitel widmet sich der Bericht einer kurzen Darstellung der Arbeitsbedingungen nach Altersgruppen (Stich-

wort: altersgerechtes bzw. alternsgerechtes Arbeiten). Im vierten Kapitel wird der Zusammenhang zwischen den von den Befragten beschriebenen aktuellen Arbeitsbedingungen und ihrer subjektiv erwarteten Arbeitsfähigkeit bis zur Rente untersucht. Das fünfte Kapitel schließlich geht auf die Frage ein, welchen Einfluss die von den Befragten reportierten Arbeitsbedingungen in ihrem bisherigen Erwerbsleben auf ihre erwartete Arbeitsfähigkeit bis zur Rente haben und wie aktuelle und erwerbsbiographische Faktoren zusammenspielen. Im sechsten Kapitel, wird in Form eines kurzen Ausblicks auf die von den Arbeitnehmern erwarteten Veränderungen der Arbeitsbedingungen in der nächsten Zukunft und im Vergleich auf ihre Bewertung ihrer gegenwärtigen Entlohnung und der erwarteten Renteneinkommen aus ihrer Erwerbstätigkeit eingegangen.

Zu einigen Fragestellungen werden in diesem vorliegenden Bericht 2008 Tabellen und Abbildungen präsentiert, die auf Basis der Erhebung 2007 bereits Gegenstand der vorjährigen Berichterstattung zu diesem Thema waren (vgl. Conrads, Ebert, Kistler 2007). Aus Gründen der Lesbarkeit und der Länge des Berichts wird darauf verzichtet, jeweils die Ergebnisse für 2007 und 2008 wiederzugeben. Bis ins Detail sind die Ergebnisse in ihren Quantitäten wie in ihrer Gruppendifferenzierung höchst stabil! Dort wo, jenseits des „statistischen Rauschens“, größere Ergebnisunterschiede bzw. Veränderungen zu Tage treten, werden sie explizit angesprochen. Gleiches gilt für einige Darstellungen, in denen es für das Verständnis der Ergebnisse besonders wichtig ist, sowohl die Zahlen von 2007 als auch von 2008 zu präsentieren.

Hinzuweisen ist an dieser Stelle schließlich auf den Grundtrend – soweit man bei zwei Vergleichsjahren schon von einem Trend sprechen kann – zwischen den Ergebnissen zum DGB-Index 2007 und 2008 (vgl. ausführlich DGB 2008): Im Vergleich der beiden Erhebungen haben sich die Arbeitsbedingungen marginal verbessert. Dies kommt zum einen (vgl. Darstellung 1.4) darin zum Ausdruck, dass ein Prozent mehr der Befragten – ein Unterschied, den man angesichts des oben erwähnten „statistischen Rauschens“ auch bei so großen Befragungen nicht überstrapazieren darf – (Erhöhung von 12 auf 13 Prozent) von guter Arbeit (ab 80 Indexpunkte) berichten. Demgegenüber ist der Anteil von Befragten mit schlechter Arbeit (unter 50 Indexpunkte) von 34 auf 32 Prozent gesunken. Dieser Veränderung korrespondiert ein Anstieg des Werts des DGB-Index von 58 auf 59 Punkte.

Darstellung 1.4: Die prozentuale Verteilung der Arbeitsplätze nach Qualitätsstufen (Angaben in Prozent)



DGB-Index: 58 Punkte

59 Punkte

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2007 und 2008, INIFES.

2. Subjektiv erwartete Arbeitsfähigkeit von Beschäftigtengruppen

Vor dem Hintergrund dieser leichten Verbesserung der Werte beim Gesamtindex und auch der marginal positiven Veränderung (vgl. Darstellung 1.1) im Wert derer die glauben, bis zur Rente ihre Tätigkeit ausüben zu können (von 50 auf 51 %) stellt sich die Frage, wer eigentlich diejenigen Befragten sind, die glauben ihre jetzige Tätigkeit angesichts ihres Gesundheitszustands und ihrer derzeitigen Anforderungen (nicht) bis zum Rentenalter ausüben zu können. Darstellung 2.1 gibt hierzu eine erste Antwort in der Differenzierung nach einigen soziodemographischen Basismerkmalen.

Darstellung 2.1 „Bitte denken Sie einmal an Ihre Arbeit und Ihren Gesundheitszustand: Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen ihre jetzige Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben können?“ (Angaben in Prozent)

	Ja, wahrscheinlich		Weiß nicht		Nein, wahrscheinlich nicht	
	2007	2008	2007	2008	2007	2008
Befragte insgesamt	50	51	17	16	33	33
West	52	53	16	16	32	31
Ost	42	45	19	16	39	39
Männer	50	52	16	13	34	34
Frauen	50	49	18	20	32	31
unter 25	48	46	23	23	30	31
25 bis 34	52	49	17	16	31	35
35 bis 44	47	49	16	15	36	35
45 bis 54	48	50	16	17	38	33
55 Jahre und älter	63	62	11	13	26	25

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2007 und 2008, INIFES.

In dieser Tabelle sind zur Demonstration der hohen Ergebnisstabilität die Werte für 2007 und 2008 nebeneinander wiedergegeben. Wie die Darstellung klar zeigt, sind weiterhin eher die westdeutschen Befragten der Meinung, bis zum Rentenalter durchhalten zu können als die Befragten in den neuen Bundesländern (53 zu 45 %). Der Unterschied reduziert sich allerdings leicht. Der Geschlechterunterschied ist in dieser Frage gering, auch wenn sich 2008 leicht eher Männer überzeugt äußern, ihre Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben zu können. Marginal skeptischer geworden sind zwischen den beiden Jahren die unter 25-jährigen Befragten. Entscheidend ist aber in diesem Kontext der Altersdifferenzierung 2007 wie 2008 der „umgekehrt u-förmige Verlauf“ bei den Befragten, die nicht glauben bis zum Rentenalter durchhalten zu können. Diesbezüglich skeptisch sind insbesondere die mittleren Altersgruppen zwischen 35 und 54 Jahren mit 35 bzw. 33 Prozent im Jahr 2008. Bei den Jüngeren unter 25 Jahren glauben dagegen aktuell 31 Prozent und bei den über 55-Jährigen „nur“ 25 Prozent, dass sie nicht bis zum Rentenalter werden durchhalten können.

Die Ursachen für diese Entwicklung liegen bei den Jüngeren vor allem in dem höheren Anteil an sich in dieser Frage noch unklaren Befragten. Bei den Älteren ist, wie auch weitere Ergebnisse in diesem Bericht nahelegen, nicht etwa eine durchgängige Rücksichtnahme auf Ältere im Arbeitsprozess die Ursache, sondern eher die nur noch kürzere zeitliche Distanz dieser Befragten bis zum Rentenalter. Hinzu kommt, dass nach den Ergebnissen der Beschäftigtenstatistik unter den Älteren sich insbesondere solche mit einer tendenziell höheren Qualifikation finden – geringer Qualifizierte scheiden im Schnitt früher aus der Beschäftigung aus (vgl. Ebert, Kistler, Trischler 2007). Höherqualifizierte haben aber eindeutig im Schnitt bessere Arbeitsbedingungen. Beschäftigte mit gesundheitlichen Problemen bzw. geringerer Qualifikation erreichen das höhere Erwerbsalter häufig nicht mehr in Beschäftigung. Man kann in diesem Kontext eindeutig von einem „healthy worker-Effekt“ sprechen – die Erhebung zum DGB-Index bezieht sich nur auf aktuell abhängig Beschäftigte, die anderen sind damit bereits außen vor.

Dieser Effekt spiegelt sich auch in Darstellung 2.2, die einige weitere soziodemographische Aufgliederungen zur Frage nach der subjektiv erwarteten Arbeitsfähigkeit bis zum Rentenalter enthält.

Darstellung 2.2: „Bitte denken Sie einmal an Ihre Arbeit und Ihren Gesundheitszustand: Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen ihre jetzige Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben können?“ (Angaben in Prozent)

	Ja, wahrscheinlich	Weiß nicht	Nein, wahrscheinlich nicht
Befragte insgesamt	51	16	33
höchster berufl. Abschluss			
keine Ausbildung	48	22	30
Lehre/Berufsfachschule	48	17	36
Meister/Techniker	51	13	36
(Fach)Hochschulabschluss	64	12	25
Vorgesetzte(r) für andere:			
Ja	55	13	32
Nein	49	18	33
Betriebsgröße:			
unter 20 Beschäftigte	48	19	33
20 – 199	48	16	36
200 – 1.999	59	13	28
2.000 und mehr	58	13	29
Arbeitszeit:			
35 und mehr Std.	51	15	34
unter 35 Std.	54	19	28
nachrichtlich: Vollzeit, ohne Befristete, Leiharbeit, Auszubildende	52	14	34

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2008, INIFES.

Die Überzeugung, bis zum Rentenalter durchhalten zu können, nimmt mit zunehmendem beruflichem Abschluss deutlich zu, wobei sich hier bei den Befragten ohne Ausbildung gegenüber dem Vorjahr mit 48 versus 42 Prozent eine deutliche Verbesserung zeigt. Umgekehrt hat der Anteil der Befragten ohne Ausbildung, der nicht glaubt bis zum Rentenalter seine Tätigkeit ausüben zu können, von 34 auf 30 Prozent abgenommen. Am geringsten ist der Anteil der Pessimisten bei den Befragten mit (Fach-) Hochschulabschluss mit 25 Prozent. Vorgesetzte sind häufiger (55 vs. 49 %) der Meinung, bis zur Rente durchhalten zu können als solche ohne Vorgesetztenfunktion.

ArbeitnehmerInnen, die in größeren Betrieben tätig sind äußern häufiger, das Rentenalter erreichen zu können. In der Differenzierung nach Betriebsgrößenklassen findet sich diese Überzeugung deutlich stärker in Betrieben ab 200 Beschäftigte, während in den kleineren Betrieben ein Drittel und mehr der Meinung sind, dass sie das Rentenalter in ihrem Job nicht erreichen werden. Bemerkenswert ist, dass der Anteil der „Pessimisten“ mit 34 Prozent bei den Vollzeitbeschäftigten höher ist als bei denjenigen Beschäftigten mit einer Arbeitszeit unter 35 Stunden (28 %). Teilzeitbeschäftigte sind, soweit es nicht um wirklich prekäre Beschäftigungsverhältnisse geht, in der Tendenz dadurch gekennzeichnet, dass trotz zum Teil höherer Belastungen und Belastungskumulationen eher die Möglichkeit einer Kompensation im außerberuflichen Bereich existiert bzw. die geringere Expositionszeit den Befragten als weniger belastend erscheint. Beschäftigte unter 35 Stunden sagen demgemäß auch deutlich seltener (28 %), dass sie nicht glauben in ihrer Tätigkeit das Rentenalter erreichen zu können.

Darstellung 2.3: „Bitte denken Sie einmal an Ihre Arbeit und Ihren Gesundheitszustand: Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen ihre jetzige Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben können?“ (Angaben in Prozent)

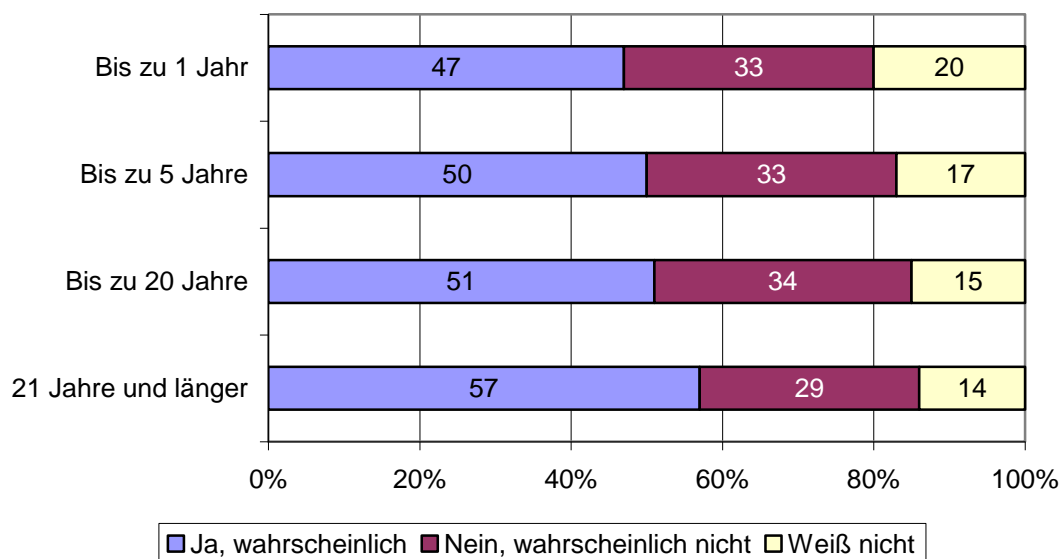
		Ja, wahrscheinlich	Weiß nicht	Nein, wahrscheinlich nicht
Befragte insgesamt		51	16	33
Befristet	ja	45	20	35
	nein	52	15	32
Zeitarbeitsfirma	ja	47	7	46
	nein	51	16	32
Geringfügige/Minijobs/400 €	ja	47	26	27
	nein	51	15	33

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2008, INIFES.

Prekär Beschäftigte sind, wie Darstellung 2.3 aufweist, in der Tendenz häufiger der Meinung, dass sie ihre Tätigkeit nicht bis zum Rentenalter ausüben können. Das gilt insbesondere mit 46 Prozent für Zeitarbeitsbeschäftigte, aber auch für befristet Beschäftigte. Für Minijobber fällt dagegen der Anteil der Pessimisten geringer aus als für den Durchschnitt aller Befragten (27 versus 33 %). Bei Minijobbern hat sich in Bezug auf die Angabe „Ja, wahrscheinlich“ im Übrigen eine deutliche Veränderung ergeben.

Erheblich weniger (47 % in 2008 versus 56 % in 2007) glauben, bis zur Rente durchhalten zu können. Ebenfalls ist bei den Zeitarbeitnehmern der Anteil der Beschäftigten, die glauben das Rentenalter in ihrer Tätigkeit erreichen zu können, von 39 auf 47 Prozent deutlich angestiegen; dies spezifisch zu Lasten der Kategorie „Weiß nicht“. Hier ist allerdings auch die relativ geringe Fallzahl von nur gut 100 Befragten in der Stichprobe zu berücksichtigen.

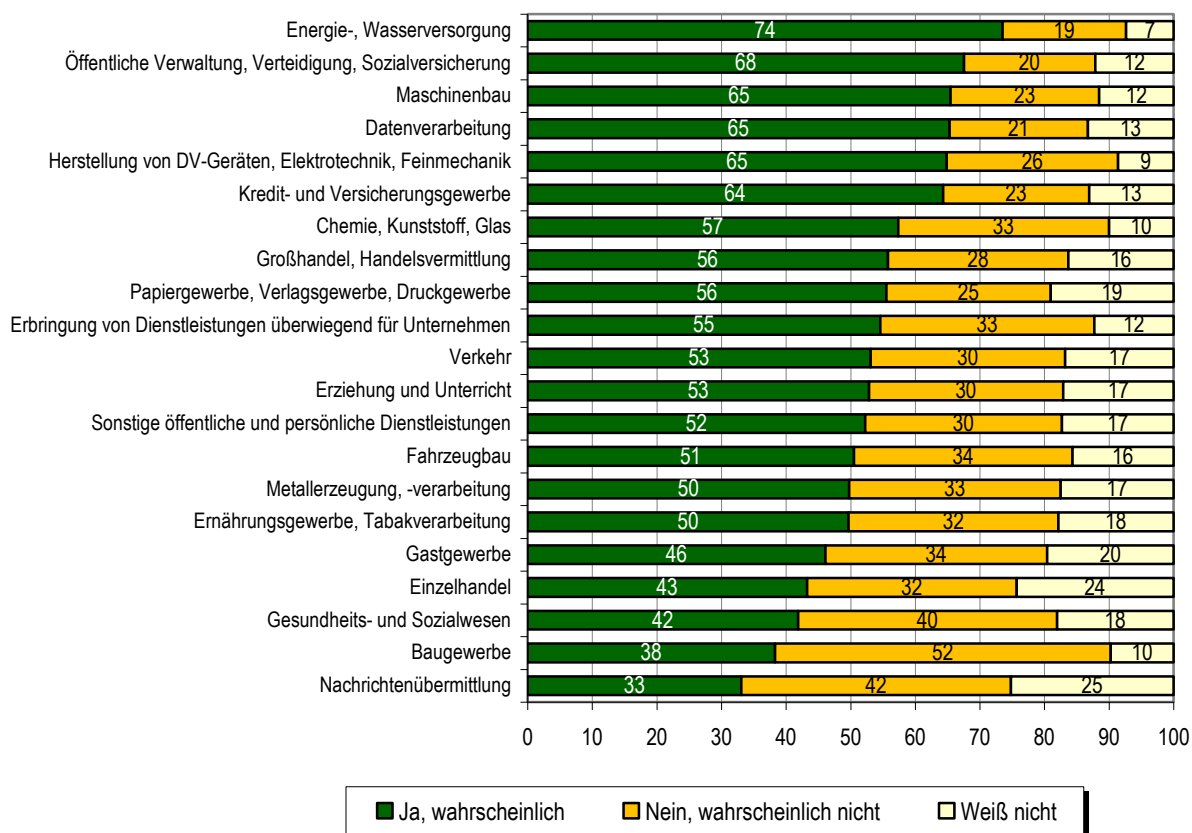
Darstellung 2.4: Subjektiv erwartete Arbeitsfähigkeit bis zur Rente nach Beschäftigungsdauer (Angaben in Prozent)



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2008, INIFES.

In Darstellung 2.4 erweist sich, korrespondierend auch zur obigen Differenzierung nach Altersgruppen, dass Befragte in der Tendenz um so eher daran glauben, ihre Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben zu können, je länger sie schon im selben Betrieb arbeiten. Bei Befragten, die erst auf eine Betriebszugehörigkeit von einem Jahr zurückblicken können sind dies nur 47 Prozent; im Falle einer Tätigkeit von 21 Jahren und länger im Betrieb ist der Wert mit 57 Prozent dagegen signifikant höher. Umgekehrt verhält es sich bei denjenigen, die nicht glauben ihren Job bis zur Rente durchhalten zu können.

Darstellung 2.5: Subjektiv erwartete Arbeitsfähigkeit bis zur Rente nach Wirtschaftszweig (Angaben in Prozent)



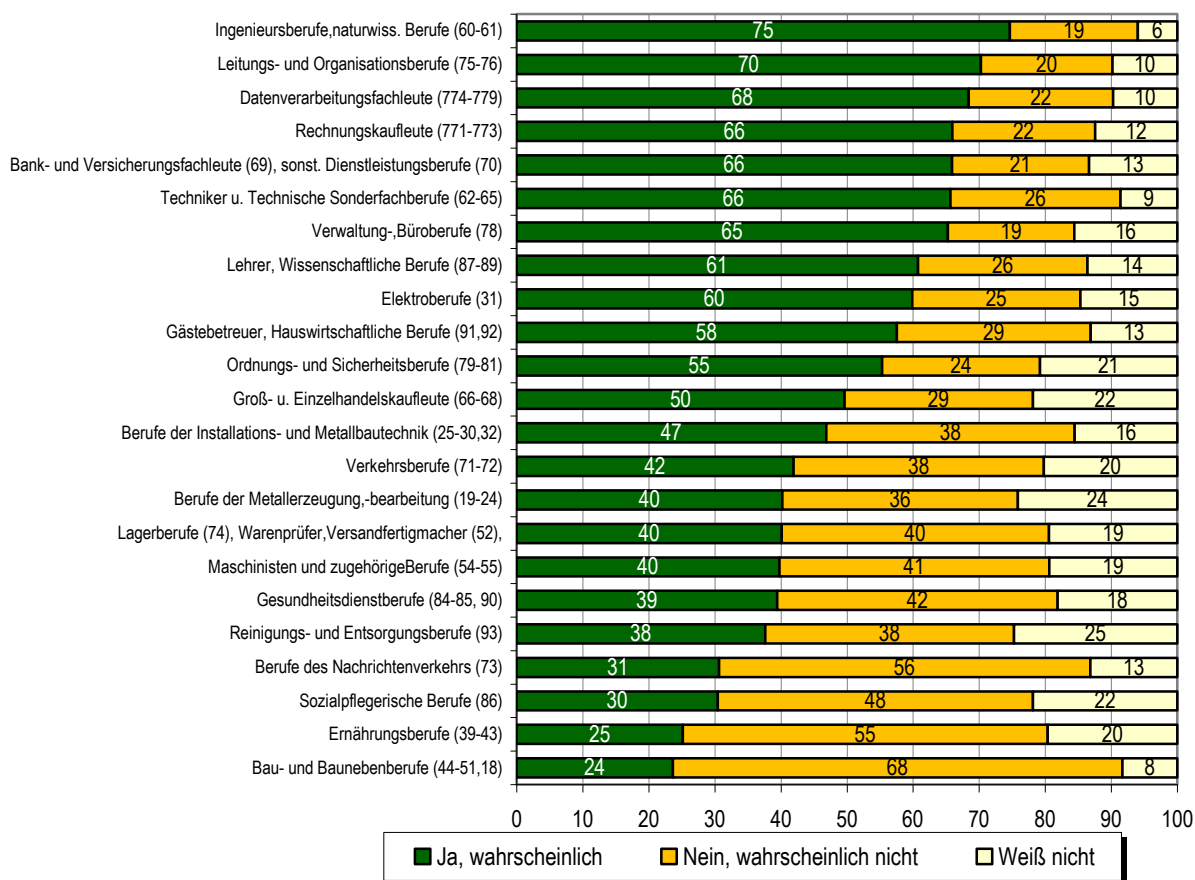
Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2008, INIFES.

Die Darstellungen 2.5 und 2.6 enthalten die entsprechenden Werte in der Differenzierung nach Wirtschaftszweigen und Berufsgruppen.

Am höchsten ist, wie Darstellung 2.5 zeigt, der Anteil derjenigen die nicht glauben bis zur Rente durchhalten zu können, mit 52 Prozent im Baugewerbe, gefolgt vom Gesundheits-/Veterinär-/Sozialwesen (40 %). Es folgt, mit einigem Abstand, der zusammengefasste Bereich Gastgewerbe und Verkehr und der Fahrzeugbau mit 34 Prozent. Direkt dahinter rangieren die Bereiche Chemie/Kunststoff/Glas sowie die Erzeugung und Herstellung von Metallprodukten (33 %). Besonders niedrig ist der Wert dagegen mit 20 Prozent im Bereich der öffentlichen Verwaltung und mit 19 Prozent in der Energie-/Wasserversorgung.

Dem korrespondiert in Darstellung 2.6 auch die Differenzierung nach Berufsgruppen. Allen voran und noch deutlicher als in der Aufgliederung nach Wirtschaftszweigen rangieren mit 68 Prozent die Bauberufe. Dieser nochmals viel höhere Wert erklärt sich aus der Tatsache, dass im Baugewerbe natürlich neben den herkömmlichen hoch belasteten Bauberufen eine Reihe anderer Tätigkeiten ausgeübt wird. Gefolgt wird diese Negativ-Reihung von den Verkehrsberufen (44 %) sowie den Gesundheitsdienstberufen mit 42 Prozent. Am besten schneiden demgegenüber die Verwaltungs- und Büroberufe mit 20 Prozent und die technischen Berufe mit 24 Prozent ab.

Darstellung 2.6: Subjektiv erwartete Arbeitsfähigkeit bis zur Rente nach Berufsgruppen (Angaben in Prozent)



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2008, INIFES.

Ein kleines Zwischenfazit

Ein Drittel der Beschäftigten hält es für nicht wahrscheinlich, dass sie in ihrer Tätigkeit bis zur Rente werden durchhalten können. Angesichts der hohen Abschläge auf die Renten bei vorzeitigem Renteneintritt einerseits und der Einschränkungen bei den Frühverrentungsmöglichkeiten respektive der Beschlusslage zur Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters andererseits muss festgestellt werden: Die Voraussetzungen für ein länger Arbeiten sind aus Sicht eines erheblichen Anteils der Beschäftigten nicht gegeben.

Da, wie in Kapitel 4 gezeigt werden wird, zwischen der Frage nach der subjektiv erwarteten Arbeitsfähigkeit und dem tatsächlichen Anteil der Erwerbsminderungsrenten (sowie weiteren „objektiven“ Indikatoren und auch den Arbeitsbedingungen) ein enger statistischer Zusammenhang besteht, kann dieser Befund nicht einfach damit abgetan werden, dass es sich hier um subjektive Urteile oder Meinungen handelt. Vielmehr ist dies erstens als ernstes Warnzeichen für die Gefahr einer Wiederkehr der Altersarmut bei einem erheblichen Anteil der künftigen RentnerInnen zu betrachten. Zweitens stellt sich damit zwingend die Frage, welche Gruppen der Beschäftigten denn diesbezüglich besonders pessimistisch sind.

Dazu ist speziell festzuhalten, dass es eine starke Streuung nach Berufsgruppen bzw. abgeschwächt auch nach Branchen in der Einschätzung der subjektiven Arbeitsfähigkeit bis zur Rente gibt (z. B. besonders hohe Anteile bei Bauberufen, Verkehrs- und Gesundheitsdienstberufen): Auch hinsichtlich der Kriterien Qualifikationsniveau gibt es hier klare Gruppenunterschiede – was z. T. (wegen der schon erfolgten Ausgliederungen aus der Erwerbstätigkeit) auch erklärt, dass 55- bis 64-Jährige seltener glauben, nicht bis zum Rentenalter in ihrem Job verbleiben zu können. Teilzeitbeschäftigte sind seltener der Meinung, nicht bis zur Rente durchhalten zu können, z. B. Leiharbeitnehmer dagegen zu einem weit überproportionalen Anteil.

In einem Satz ausgedrückt: Es sind deutlich eher die Beschäftigten mit belastenden Arbeitsbedingungen, geringerer Qualifikation und niedrigerem beruflichem Status, die nicht glauben bis zum Rentenalter durchhalten zu können – für sie sind und bleiben unter den gegebenen Voraussetzungen¹ weiterhin Möglichkeiten des vorzeitigen Renteneintritts (ohne abstrafende Abschlüsse!) unverzichtbar.

¹ Dies bezieht sich v. a. auf die geringe Verbreitung von Maßnahmen des alters- und altersgerechten Arbeitens in der betrieblichen Praxis. In der Befragung zum DGB-Index wurde dies auch an den Ergebnissen auf (zusätzliche, nicht in die Indexbildung eingehende) Fragen zur betrieblichen Weiterbildung und zur Verbreitung und Intensität von Gefährdungsbeurteilungen erneut deutlich.

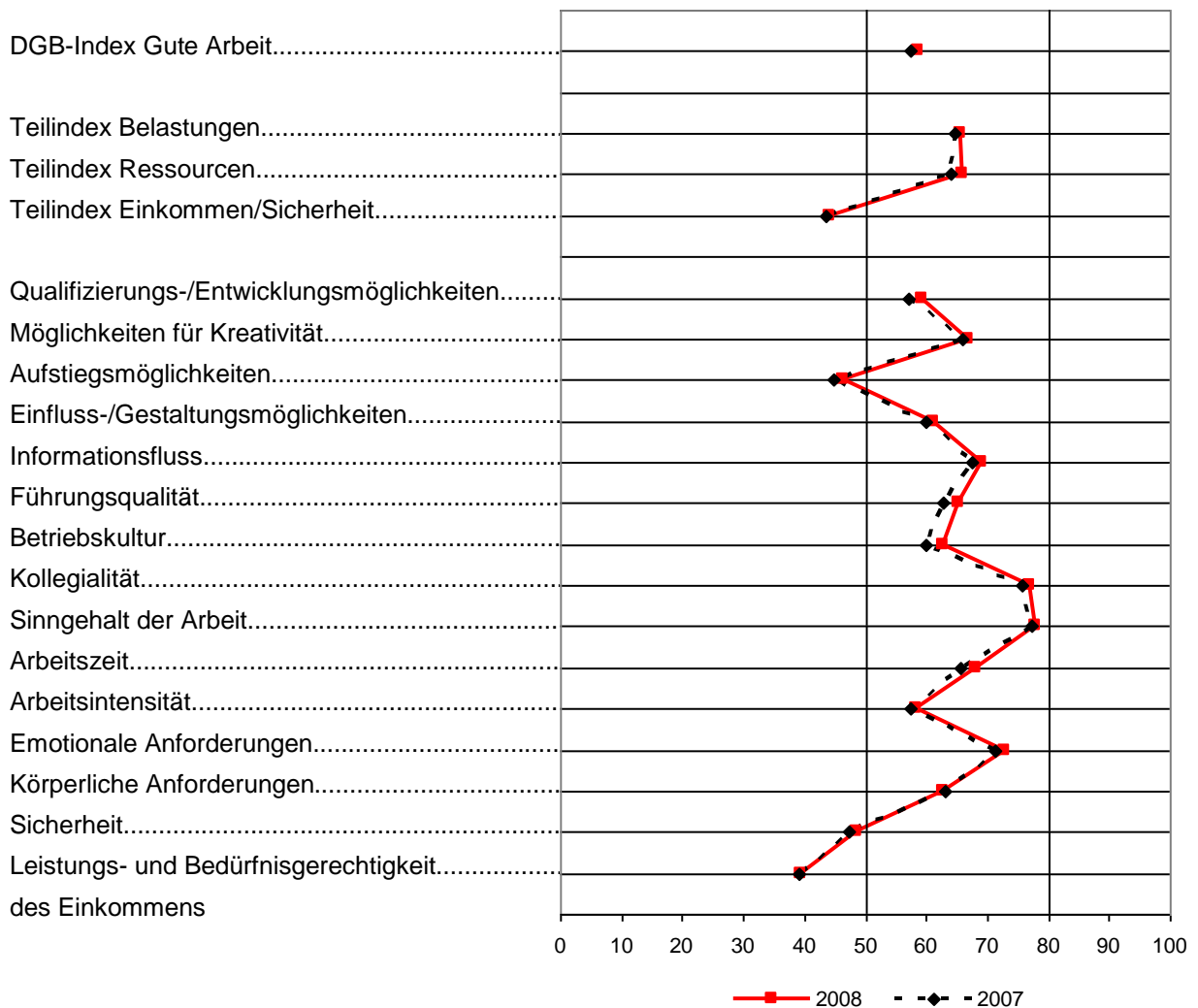
3. Arbeitsbedingungen und Alter

Bereits oben (vgl. Darstellung 2.1) wurde festgestellt, dass es im Vergleich der Erhebungen 2007 und 2008, aber ähnlich auch in anderen Befragungen, ein altersspezifisches Muster in der Beantwortung der Frage nach der subjektiv erwarteten Arbeitsfähigkeit bis zum Rentenalter gibt. Während bei den ganz Jungen (unter 25 Jahre) ein etwas höherer Anteil an Interviewten diese Frage noch nicht zu beantworten weiß und ein etwas unterdurchschnittlicher Anteil die Frage nach dem Durchhalten bis zum Rentenalter mit „Nein, wahrscheinlich nicht“ beantwortet, steigt der Wert dann bei den 25- bis 34-Jährigen deutlich an und danach nimmt dieser Anteil bis hin zu den 55- bis 64-Jährigen ab. Ebenfalls sinkt hier der Wert der „Weiß nicht“-Antworten und dagegen steigt der Anteil derjenigen, die glauben durchhalten zu können. Bereits oben wurde darauf hingewiesen, dass dies mit einem „healthy worker-Effekt“, also der bereits erfolgten Ausgliederung von leistungsgeminderten Beschäftigten bzw. einem Berufswechsel dieser Personen zu tun hat. Außerdem haben die verbliebenen älteren Befragten nur noch eine geringere zeitliche Distanz bis zum Rentenalter durchzuhalten.

Damit und generell mit dem Problem von alters- und altersgerechten Arbeitsbedingungen ist direkt die Frage verbunden, wie sich die Beschreibung ihrer Arbeitssituation für verschiedene Altersgruppen darstellt. Um die Antworten auf diese Fragen entsprechend einordnen zu können, sollen eingangs dieses Kapitels zwei allgemeinere Befunde nochmals in Erinnerung gerufen werden.

Darstellung 3.1 zeigt mit den Vergleichswerten der Erhebungen 2007 und 2008 die Insgesamt-Ergebnisse auf der Ebene des Gesamt-Index, der drei Teilindices sowie der 15 Dimensionsindices. Es wird ersichtlich, dass sich die leichte Verbesserung beim Gesamt-Index von 58 auf 59 Indexpunkte im Wesentlichen aus einer Veränderung beim Teilindex Ressourcen (von 64 auf 66 Punkte) speist. Ausdifferenziert nach den 15 Dimensionsindices der Arbeitsqualität ist zu erkennen, dass sich dies wiederum im Wesentlichen aus leichten Verbesserungen bei den Dimensionen Informationsfluss, Führungsqualität und Betriebskultur ergeben hat, während bei den Dimensionen wie Arbeitsintensität und Leistungs- und Bedürfnisgerechtigkeit des Einkommens oder den körperlichen Anforderungen praktisch keine Veränderungen zu verzeichnen sind.

Darstellung 3.1: Veränderungen zwischen 2007 und 2008 auf der Ebene des Gesamtindex, der Teil- und der Dimensionsindices (Angaben in Indexpunkten)



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2007 und 2008, INIFES.

Diese generelle Veränderung ist auf der Ebene von Gesamt-Index und Teilindices mit den entsprechenden Punktwerten auch in Darstellung 3.2 nochmals numerisch wiedergegeben. Gerade wegen der Altersspezifik von prekären Arbeitsbedingungen (vgl. dazu auch Fuchs 2008) erfolgt in dieser Darstellung eine Differenzierung auf der Insgesamt-Ebene hinsichtlich befristeter Beschäftigungsverhältnisse, von Leiharbeit und Minijobs. Wie aus der Darstellung zu entnehmen ist, beschreiben befristet Beschäftigte und Leiharbeiter auf der Gesamtindex-Ebene ihre Arbeitsbedingungen deutlich schlechter als der Durchschnitt aller Befragten. Bei Minijobbern ist das Ergebnis dagegen etwas besser, was, wie oben schon erläutert, auch mit der geringeren Expositionszeit gegenüber Belastungen zu tun hat. Die Darstellung 3.2 enthält hierzu auch unter dem Teilindex Belastungen den eindeutigen Beleg. Auffällig ist, dass sich bei den LeiharbeiterInnen – wohl im Ergebnis des konjunkturellen Aufschwungs, der von 2007 bis zum Frühjahr 2008 noch angehalten hat – die Beschreibung ihrer Arbeitsbedingungen verbessert hat. Dies gilt vor allem für die Dimension Einkommen/Sicherheit (unbenommen ob eine erwartete

höhere Beschäftigungssicherheit hier auf einer Illusion beruht) und leicht auch für den Teilindex Belastungen.

Darstellung 3.2: Gesamtindex und Teilindices für verschiedene Formen von Nichtnormarbeit im Vergleich zu allen Befragten (Angaben in Indexpunkten)

	Gesamtindex		Teilindex Ressourcen		Teilindex Belastungen		Teilindex Einkommen/Sicherheit	
	2007	2008	2007	2008	2007	2008	2007	2008
Alle Befragten	58	59	64	66	65	65	44	44
Befristet	54	54	65	64	65	64	32	33
Leiharbeit	48	54	59	59	62	65	33	38
Minijob/Geringfügig	59	61	67	68	72	72	39	43

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2007 und 2008, INIFES.

Es ist wichtig, diese Befunde im Auge zu behalten, da sich gerade bei den jüngeren Befragten prekäre Arbeitsverhältnisse, insbesondere befristete Tätigkeiten und Leiharbeit in besonderem Maße häufen (vgl. Fuchs, Ebert 2008). Andererseits ist eine der diskutierten arbeitsmarktpolitischen Strategien und angeblichen Optionen auch für die Beschäftigung Älterer (vor allem Frauen) Minijobs. In jedem Fall spiegeln sich diese Spezifika atypischer Beschäftigungsverhältnisse auch in den nachfolgend geschilderten Einzelergebnissen zur Beschreibung der Arbeitssituation nach Altersgruppen wieder.

Darstellung 3.3: Gesamtindex und Teilindices nach Altersgruppen (Angaben in Indexpunkten)

Dimensionsindices	Gesamt	Alter		
		Bis 30 Jahre	31 bis unter 50 Jahre	50 Jahre und älter
DGB-Index Gute Arbeit	59	58	58	61
Teilindex Einkommen/Sicherheit	44	42	43	49
Teilindex Ressourcen	66	67	65	67
Teilindex Belastungen	66	66	64	67

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2008, INIFES.

Auf der Ebene des Gesamtindex beschreiben die über 50-Jährigen ihre Arbeit wie schon 2007 als etwas besser (61 Punkte) als die beiden jüngeren Altersgruppen in Darstellung 3.3 (jeweils 58 Punkte). Differenziert nach Teilindices ist in der Darstellung zu erkennen, dass dies insbesondere auf eine positivere Einschätzung beim Teilindex Einkommen/Sicherheit zurückzuführen ist, während sich bei den Teilindices Ressourcen und Belastungen deutlich geringere Unterschiede ergeben.

In Darstellung 3.4 sind auf der Ebene der 15 Dimensionsindices die Werte für die drei unterschiedenen Altersgruppen wiedergegeben. Der höhere Wert beim Teilindex Einkommen/Sicherheit für die über 50-Jährigen aus Darstellung 3.3 resultiert sowohl aus einer besseren Bewertung der Leistungs- und Bedürfnisgerechtigkeit des Einkommens bei den Älteren (42 Punkte vs. 37 Punkte bei den unter 30-Jährigen) als auch – und vor allem – aus einer positiveren Beschreibung der subjektiv empfundenen Arbeitsplatzsicherheit. Über 50-Jährige haben danach eine geringere Angst um ihre berufliche Zukunft.

Darstellung 3.4: Beschreibung der Arbeitsbedingungen nach Altersgruppen (Angaben in Indexpunkten)

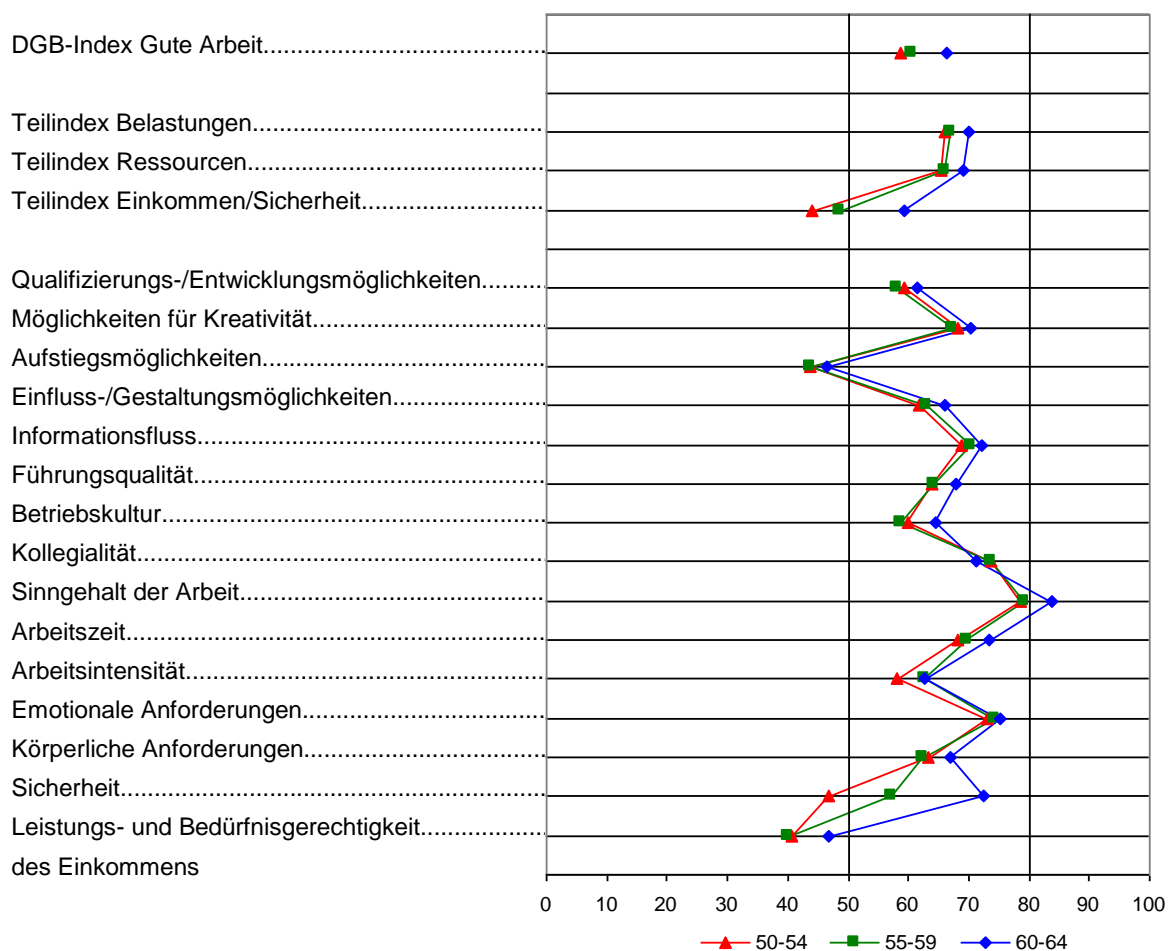
Dimensionsindices	Insgesamt	Alter		
		Bis 30 Jahre	31 bis unter 50 Jahre	50 Jahre und älter
Qualifizierungs-/Entwicklungsmöglichkeiten	59	61	58	60
Möglichkeiten für Kreativität	67	64	68	68
Aufstiegsmöglichkeiten	46	51	45	44
Einfluss-/Gestaltungsmöglichkeiten	61	58	61	63
Informationsfluss	69	71	68	70
Führungsqualität	65	67	65	65
Betriebskultur	63	67	62	61
Kollegialität	77	81	77	73
Sinngehalt der Arbeit	78	77	77	80
Arbeitszeit	68	67	68	70
Arbeitsintensität	58	60	56	61
Emotionale Anforderungen	73	72	72	74
Körperliche Anforderungen	63	62	63	64
Sicherheit	49	46	46	56
Leistungs- und Bedürfnisgerechtigkeit des Einkommens	40	37	39	42

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2008, INIFES.

Betrachtet man die Einzeldimensionen, so lässt sich für die bis 30-Jährigen, spezifisch bei den Möglichkeiten für Kreativität (64 Punkte), bei den Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten (58 Punkte) sowie beim Aspekt Sicherheit ein deutlich unterdurchschnittlicher Wert feststellen. Umgekehrt rangieren die Punktwerte bei der Arbeitsintensität und vor allem der Sicherheit bei den über 50-Jährigen deutlich überdurchschnittlich. Für diese ältere Gruppe lassen sich demgegenüber besonders niedrige Punktwerte in Bezug auf die Dimension Kollegialität (73 Punkte) identifizieren. Bemerkenswert ist auch, dass die ab 50-Jährigen mit 80 Punkten bezüglich des Sinngehalts der Arbeit höhere Werte als die beiden anderen Altersgruppen angeben. Zweifellos ist hier erneut die soziale bzw. qualifikatorische Selektivität der Altersbeschäftigung zu beachten – diejenigen mit besonders schlechten Arbeitsbedingungen sind in der Tendenz nicht mehr beschäftigt bzw. unter den Befragten.

Dieser Effekt wird noch deutlicher, wenn man nur die Beschäftigten im höheren Erwerbsalter betrachtet (vgl. Darstellung 3.5).²

Darstellung 3.5: Der DGB-Index Gute Arbeit nach Altersgruppen im höheren Erwerbsalter (Angaben in Indexpunkten)



Quelle: INIFES, eigene Darstellung und Berechnung nach DGB-Index 2008.

Mit 66 Indexpunkten rangieren die „übrig gebliebenen“ 60- bis 64-Jährigen deutlich höher als alle anderen Altersgruppen. Ihre Beschreibung ihrer Arbeit liegt in allen 3 Teilindices deutlich besser. Hinsichtlich der 15 Dimensionsindices weisen sie nur in Bezug auf den Aspekt „Kollegialität“ einen schlechteren Wert auf. Ansonsten sind ihre Urteile fast durchgängig positiver.

Die Spaltung der Arbeitsbedingungen zeigt sich auch bei einer anderen Betrachtungsweise, wie sie in Darstellung 3.6 verwendet wird. Wiedergegeben sind die Anteile schlechter, mittelmäßiger und guter Arbeit nach Altersgruppen.

² In der Befragung 2008 beträgt z. B. der Anteil der Interviewten mit (Fach-)Hochschulabschluss unter den 50- bis 54-Jährigen im gewichteten Datensatz 18 Prozent, bei den 55- bis 59-Jährigen 17 Prozent und bei den 60- bis 64-Jährigen 25 Prozent.

Darstellung 3.6: Anteile schlechter, mittelmäßiger und guter Arbeit nach Altersgruppen (Angaben in Prozent)

	Gesamtindex			Ressourcen		
	(0<50 P.) schlecht	(50<80 P.) mittel	(80+ P.) gut	(0<50 P.) schlecht	(50<80 P.) mittel	(80+ P.) gut
Insgesamt	32	55	13	19	55	25
unter 25 Jahre	33	58	9	18	55	26
25-34	30	61	10	19	57	24
35-44	34	54	12	20	56	24
45-54	36	49	15	21	54	25
55 Jahre und älter	25	53	23	16	54	29
	Belastungen			Einkommen/ Sicherheit		
	(0<50 P.) schlecht	(50<80 P.) mittel	(80+ P.) gut	(0<50 P.) schlecht	(50<80 P.) mittel	(80+ P.) gut
Insgesamt	26	45	30	61	24	16
unter 25 Jahre	24	41	35	71	20	9
25-34	24	48	27	62	24	13
35-44	27	47	26	63	24	14
45-54	28	43	30	63	21	15
55 Jahre und älter	24	40	37	42	31	27

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2008, INIFES.

Auf der Ebene des Gesamtindex liegt über die Altersgruppen bis 54 Jahre hinweg der Anteil der Befragten, die ihre Arbeitsbedingungen insgesamt als schlecht bezeichnen (unter 50 Punkte), bei rund einem Drittel. Bei den über 55-Jährigen beträgt der Anteil dagegen „nur“ 25 Prozent. Umgekehrt steigt der Anteil derjenigen mit dem Alter deutlich an, die ihre Arbeit mit 80 und mehr Punkten als gut beschreiben. Ein vergleichbares altersspezifisches Muster gilt auch bei der Betrachtung der drei zusammenfassenden Teilindikatoren Ressourcen, Belastungen und Einkommen/Sicherheit. Durchgängig, besonders deutlich aber bei der Dimension Einkommen/Sicherheit, ist der Anteil derjenigen, die ihren Arbeitsbedingungen insgesamt mehr als 80 Punkte geben, bei den 55-Jährigen und Älteren erheblich höher als in den jüngeren Gruppen; wobei die ganz Jungen in Bezug auf den Aspekt Belastungen mit 35 Prozent der Befragten, die ihre Arbeitsbelastungen als gut beschreiben, ebenfalls nach oben abweicht.

Dies führt zur Frage, ob Jüngere – wie es z. B. verschiedenen Theorien zum Wertewandel etc. entspräche – an ihre Arbeitsbedingungen eventuell andere, vielleicht sogar höhere Ansprüche stellen als Ältere. Ohne diese Diskussion hier in extenso ausführen zu können, kann dahingehend aus Darstellung 3.7 eine erste negative Antwort gegeben werden.

Darstellung 3.7: Anforderungen an Gute Arbeit nach Altersgruppen (Angaben in gewichteten Prozentanteilen)

Dimensionsindices	Gesamt	Alter		
		Bis 30 Jahre	31 bis unter 50 Jahre	50 Jahre und älter
Anforderungsprofil – gute Arbeit	85,3	83,5	85,7	86,4
Qualifizierungs-/ Entwicklungsmöglichkeiten	84	84	84	83
Möglichkeiten für Kreativität	80	78	80	81
Aufstiegsmöglichkeiten	69	74	69	66
Einfluss-/ Gestaltungsmöglichkeiten	77	73	78	80
Informationsfluss	90	88	91	90
Führungsqualität	82	81	83	81
Betriebskultur	81	80	81	81
Kollegialität	81	82	81	80
Sinnhaftigkeit	70	65	70	73
Arbeitszeit	74	71	75	74
Angemessenes Arbeitspensum	83	81	83	85
Respektvoller Umgang	90	91	90	90
Gesundheitsschutz	86	84	87	88
Sicherheit	90	85	91	94
Einkommen	91	90	91	92

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2008, INIFES.

In der Befragung zum DGB-Index wird hierzu auch eine Batterie von Fragen gestellt, die die Ansprüche an gute Arbeit betreffen. Korrespondierend zu den Einzeldimensionen wird mit der Frage „Wie wichtig ist es für Sie persönlich, dass ...?“ die Bedeutung der einzelnen Qualitätsdimensionen von Arbeit ermittelt.³ Als Antwortvorgabe dient eine 5-stufige Skala mit den Extremwerten 1 (sehr wichtig) bis 5 (nicht wichtig). In Darstellung 3.7 werden für die altersgruppenspezifischen Anforderungsprofile die Prozentwerte der Antwortkategorien mit einem einfachen Gewichtungsverfahren (1; 0,75; 0,50; 0,25; 0) in eine numerische Skala transformiert.⁴

Wie die Darstellung zeigt, priorisieren junge Beschäftigte einen Aspekt der Arbeitsqualität (Aufstiegsmöglichkeiten) stärker als die älteren Gruppen, andere dagegen schwächer (z. B. Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten, Gesundheitsschutz). Von einem insgesamt höheren Anspruchsniveau der Jüngeren kann aber nicht gesprochen werden.

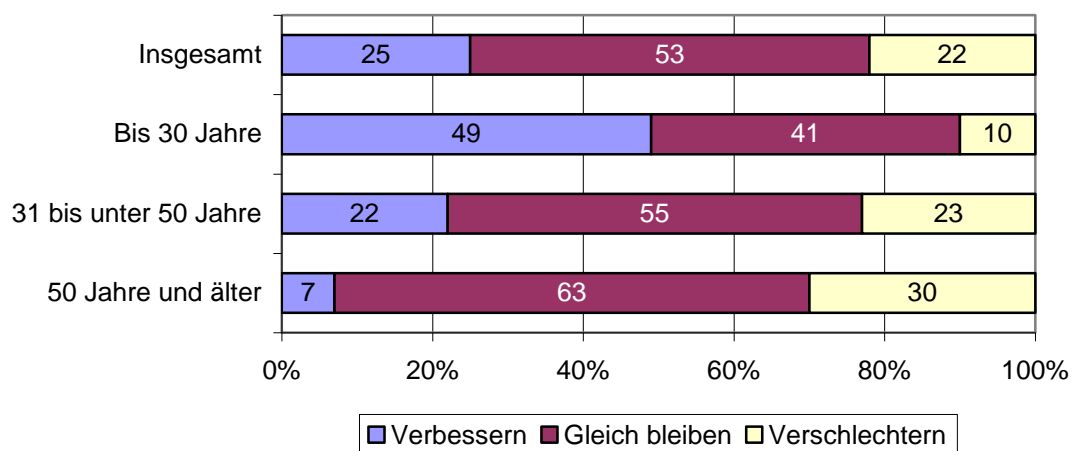
Abschließend sei an dieser Stelle zur altersgruppenspezifischen Betrachtung der Arbeitsplatzbeschreibungen durch die Beschäftigten ein Ergebnis angeführt, das sich mit den von den Befragten erwarteten Veränderungen ihrer persönlichen Arbeitsbedingungen in der Zukunft beschäftigt. Darstellung 3.8 zeigt

³ Diese Fragen werden nicht zur Bildung des DGB-Index Gute Arbeit herangezogen.

⁴ Auch andere Abstände ändern am Ergebnis praktisch nichts.

die erwarteten Veränderungen der Arbeitsbedingungen nach Altersgruppen. Insgesamt erwarteten in der Befragung 2008 25 Prozent der Befragten eine Verbesserung ihrer persönlichen Arbeitsbedingungen. 22 Prozent gingen von einer Verschlechterung aus. Diese pessimistische Position wird, wie die Darstellung zeigt, insbesondere von den über 50-Jährigen getragen. Bei ihnen sind es 30 Prozent, die eine Verschlechterung ihrer Arbeitsbedingungen erwarten, während nur 7 Prozent von einer Verbesserung ausgehen. Umgekehrt ist bei den unter 30-Jährigen praktisch jede(r) zweite Befragte der Meinung, dass sich seine/ihre Arbeitsbedingungen in den nächsten Jahren verbessern werden und nur 10 Prozent erwarten eine Verschlechterung.

Darstellung 3.8: Erwartete Veränderung der Arbeitsbedingungen (Angaben in Prozent)



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2008, INIFES.

Ein kurzes Zwischenfazit

Über 50-jährige ArbeitnehmerInnen und unter diesen wiederum die 60- bis 64-Jährigen beschreiben ihre Arbeitsbedingungen etwas besser als die Jüngeren. Besonders bezieht sich dieser altersspezifische Unterschied bei den über versus unter 50-Jährigen auf die Aspekte/Dimensionen Einkommen und Sicherheit. Beim Vergleich der Gruppen im höheren Erwerbsalter urteilen die 60- bis 64-Jährigen im Vergleich zu den Jüngeren nicht nur diesbezüglich, sondern auch hinsichtlich der Teilindizes Belastungen und Ressourcen positiver. Dies liegt, es muss nochmals betont werden, an einem „healthy worker-Effekt“: Es sind v. a. Beschäftigte mit höherer Qualifikation, beruflichem Status und besseren Arbeitsbedingungen, die sich im höheren Erwerbsalter noch unter den Beschäftigten – und eben dann auch den Befragten – finden. Bemerkenswert ist allerdings auch, dass die Älteren hinsichtlich einer Veränderung der Arbeitsbedingungen deutlich häufiger Verschlechterungen erwarten als Jüngere.

In einem Satz: es sind sowohl Maßnahmen des altersgerechten Arbeitens als auch solche des alterns-gerechten Arbeitens nötig.

4. Aktuelle Arbeitsbedingungen und subjektiv erwartete Arbeitsfähigkeit bis zur Rente

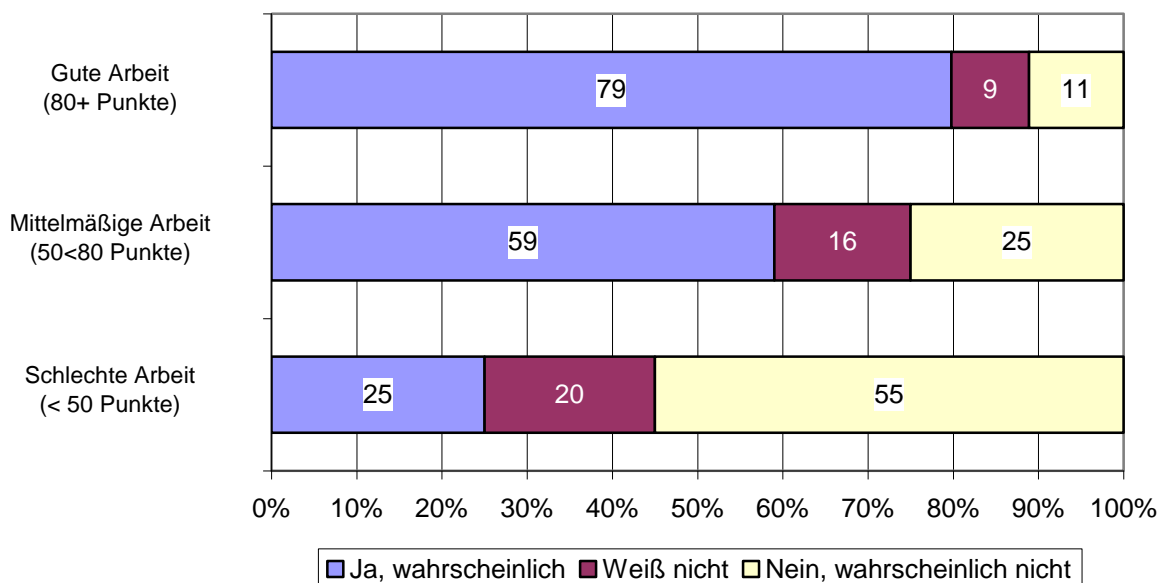
Die bisherigen Ausführungen haben gezeigt: Es gibt hinsichtlich der subjektiven Einschätzung der Arbeitsfähigkeit bis zum Rentenalter einen eindeutigen qualifikatorischen bzw. sozialen Gradienten. In besonders belastenden Berufen und bei einfacher Qualifikation ist der Anteil derjenigen besonders hoch, die nicht glauben ihre gegenwärtige Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben zu können. Hinsichtlich des Alters ist der Anteil an diesbezüglichen Pessimisten in den mittleren Altersgruppen besonders hoch. Bei den Jungen herrscht in dieser Frage noch eine etwas höhere Unklarheit/Unsicherheit. Bei den Älteren ist der Anteil an Befragten, die nicht glauben bis zum Rentenalter durchhalten zu können, am geringsten. Dies liegt aber nicht daran, dass sich hier eine besondere Rücksichtnahme auf und die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit fördernde Maßnahmen für Ältere niederschlagen würden. Vielmehr sind sowohl die qualifikatorische Zusammensetzung der über 55-Jährigen als auch auf der anderen Seite der relativ kürzere Zeitraum bis zur Rente die hauptsächlichen Ursachen für die niedrigeren Werte bei den Älteren.

Von einer verbreiteten Praxis altersgerechten Arbeitens (Maßnahmen für ältere Beschäftigte) in den deutschen Betrieben kann nach den Ergebnissen z. B. des IAB-Betriebspanels auch nicht ausgegangen werden.⁵ Die altersdifferenzierte Beschreibung der Arbeitsbedingungen durch die Befragten in Kapitel 3 zeigte dennoch, dass Ältere die verschiedenen Dimensionen von Arbeitsqualität im Hinblick auf ihren eigenen Arbeitsplatz etwas besser schildern als Jüngere. Die Älteren geben sowohl in Bezug auf den Gesamtindex als auch hinsichtlich der Teilindices Ressourcen und Belastungen positivere Werte als die Jüngeren. Das gilt auch hinsichtlich der Dimension Einkommen und Sicherheit. Summa summarum haben die Ergebnisse in Kapitel 3 gezeigt, dass auch von alterngerechten Arbeitsbedingungen in Deutschland nicht die Rede sein kann.

Damit stellt sich die Frage nach dem Zusammenwirken von aktuellen Arbeitsbedingungen und der Erwartung der subjektiven Arbeitsfähigkeit bis zur Rente.

⁵ Nach Angaben des IAB-Betriebspanels 2006, einer repräsentativen Befragung von jährlich rund 16.000 Personalwirtschaftlichen, wurden in 17 Prozent derjenigen Betriebe und Dienststellen in Deutschland, die überhaupt über 50-Jährige beschäftigten, Maßnahmen des altersgerechten Arbeitens praktiziert (vgl. Kistler 2008). Darunter wurden noch dazu vor allem Altersteilzeitangebote genannt. Besonders bedenklich ist, dass dieser Anteil verglichen mit dem Wert von 2002 (20 %) sogar um drei Prozent gesunken ist!

Darstellung 4.1: Arbeitsqualität und Erwartung der subjektiven Arbeitsfähigkeit bis zur Rente (Angaben in Prozent)

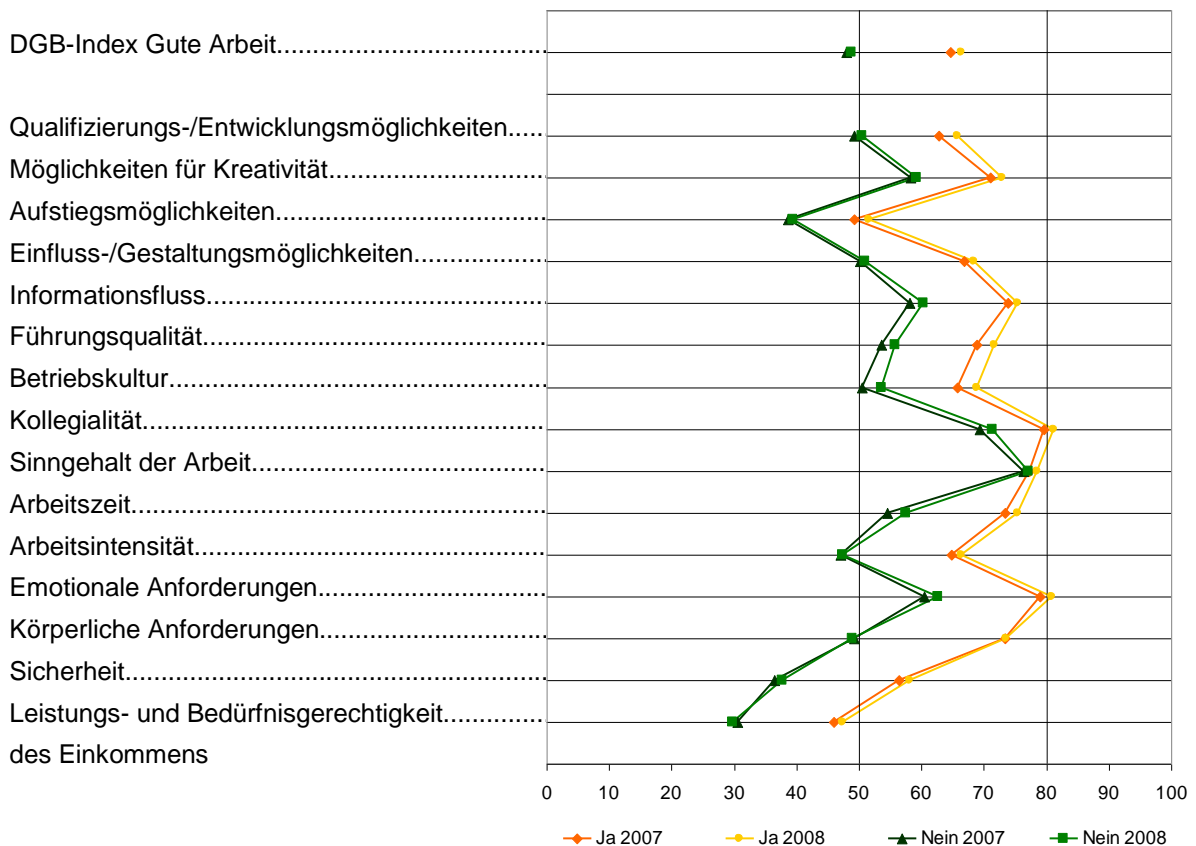


Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2008, INIFES.

Darstellung 4.1 zeigt, dass dieser Zusammenhang außerordentlich eng ist. Von denjenigen Befragten, die ihre eigene Arbeit als gut beschreiben, d. h. die einen Gesamtindex von 80 und mehr Punkten erreichen, sind nur 11 Prozent der Meinung, dass sie voraussichtlich ihre Tätigkeit nicht bis zum Rentenalter ausüben können. Umgekehrt sind es bei denjenigen mit schlechten Arbeitsbedingungen, d. h. einem Indexwert unter 50 Punkten, 55 Prozent die nicht glauben durchzuhalten und nur 25 Prozent sind in dieser Gruppe der Meinung, das Rentenalter in ihrem Job auch zu erreichen. Berücksichtigt man auch noch den höheren Anteil an „Weiß nicht“-Antworten bei denjenigen mit schlechten Arbeitsbedingungen, so kann von einem klaren – und außerordentlich bedenklichen – Muster gesprochen werden.

Wie hart und umfassend sich die darin ausdrückende Spaltung bei den Arbeitsbedingungen auch im Detail darstellt, ergibt sich aus der Darstellung 4.2. Wiedergegeben ist hier für die beiden Befragungsjahre 2007 und 2008 sowohl der Punktwert des DGB-Index Gute Arbeit derjenigen, die glauben bis zur Rente durchhalten zu können, als auch derjenigen, die gegenteiliger Meinung sind. Außerdem enthält die Darstellung diese Gegenüberstellung für die 15 Dimensionsindices.

Darstellung 4.2: Arbeitsqualität von Beschäftigten, die (nicht) glauben in ihrer Tätigkeit bis zur Rente durchhalten zu können 2007 und 2008 (Angaben in Indexpunkten)



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2007 und 2008, INIFES.

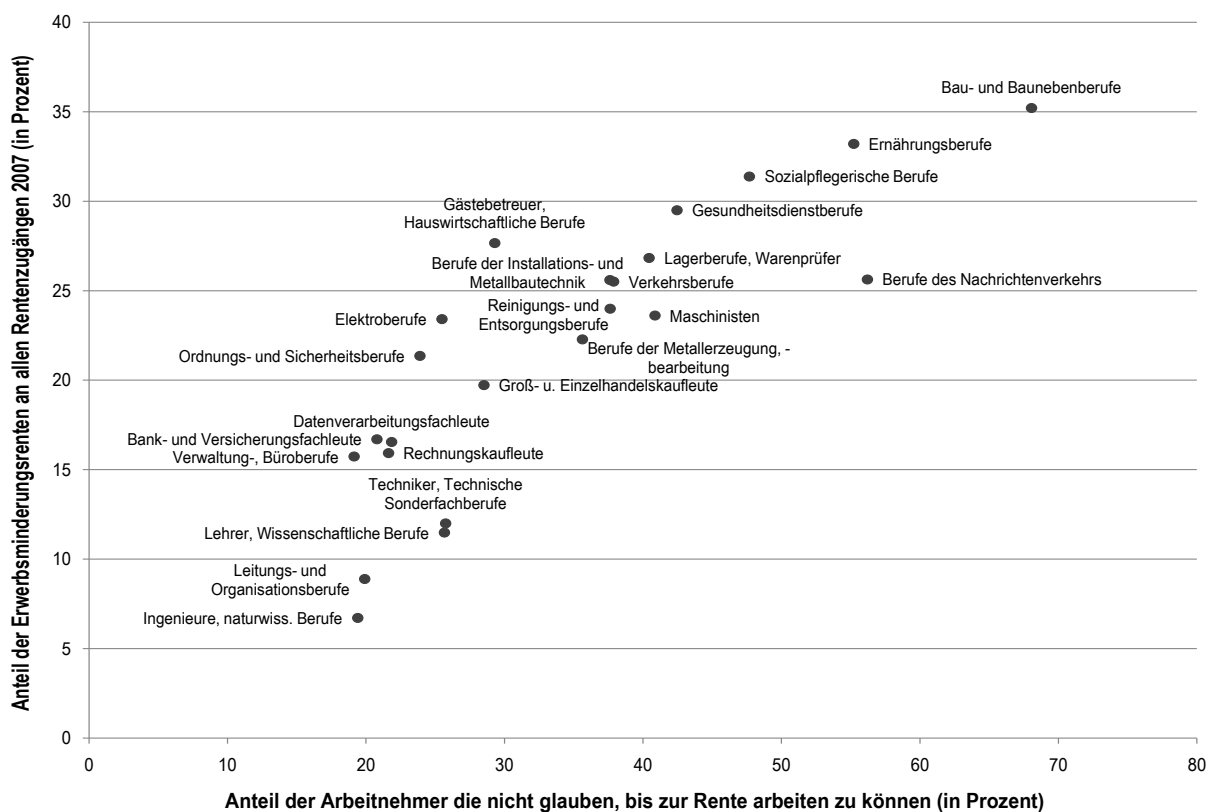
Zunächst fällt die extrem hohe Übereinstimmung der Muster in den beiden Jahren auf – ein eindeutiges Indiz für die Validität des Messinstruments! Mit Ausnahme einer einzigen der 15 Dimensionen zur Beschreibung der Arbeitsqualität, des von den Befragten gesehenen Sinngehalts ihrer Tätigkeit, gibt es außerdem eine klare Trennung zwischen den beiden Gruppen der Optimisten bzw. Pessimisten hinsichtlich ihrer eigenen Einschätzung der Chancen, das Rentenalter in ihrer Tätigkeit zu erreichen. Durchgängig beschreiben diejenigen, die optimistisch an die Möglichkeit glauben, bis zur Rente in ihrem Job verbleiben zu können, ihre Arbeitsbedingungen als deutlich besser als die Pessimisten. Die höchste Distanz zwischen den beiden Gruppen ergibt sich in Bezug auf die körperlichen Arbeitsbedingungen, die von den Pessimisten bereits im Bereich schlechter Arbeit verortet werden, während sie für die Optimisten relativ nahe an gute Arbeit heran reichen.

Bevor in diesem Sinne weiter auf die Frage nach den Determinanten einer solchen pessimistischen Position eingegangen wird, soll zunächst der Zusammenhang zwischen der Beschreibung der Arbeitsbedingungen und dem Anteil derjenigen, die glauben nicht bis zur Rente durchhalten zu können, sowie der Zusammenhang zu einigen „objektiven Indikatoren“ in berufsgruppenspezifischer Differenzierung dargestellt werden. Bereits in der Sonderauswertung zu dieser Fragestellung anhand der Ergebnisse der Befragung 2007 (vgl. Conrads, Ebert, Kistler 2007, S. 5 und S. 47) wurde gezeigt, dass hier außerordentlich klare und hinsichtlich der verschiedenen ausgewiesenen Berufsgruppen auch erklärbare

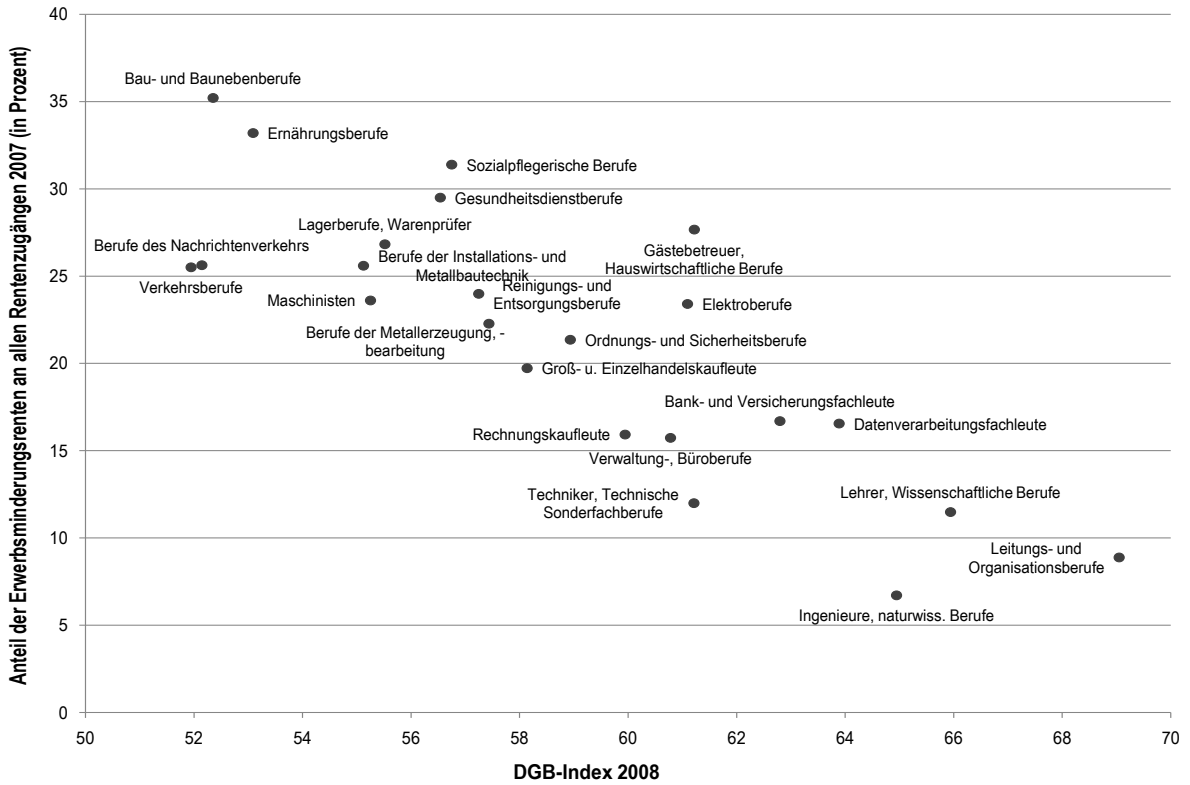
Zusammenhänge bestehen. Dies sind nicht nur reine Korrelationen, sondern hochplausible (und valide gemessene) Zusammenhänge!

Darstellung 4.3: Die Beschäftigten schätzen die erwerbsbiographischen Grenzen ihrer Tätigkeit durchaus realistisch ein – Subjektive Erwartungen der Arbeitsfähigkeit in der jetzigen Tätigkeit bis zur Rente, AU-Zeiten und Anteile der Erwerbsminderungsrenten an allen Rentenzugängen nach Berufsgruppen (Angaben in Prozent)

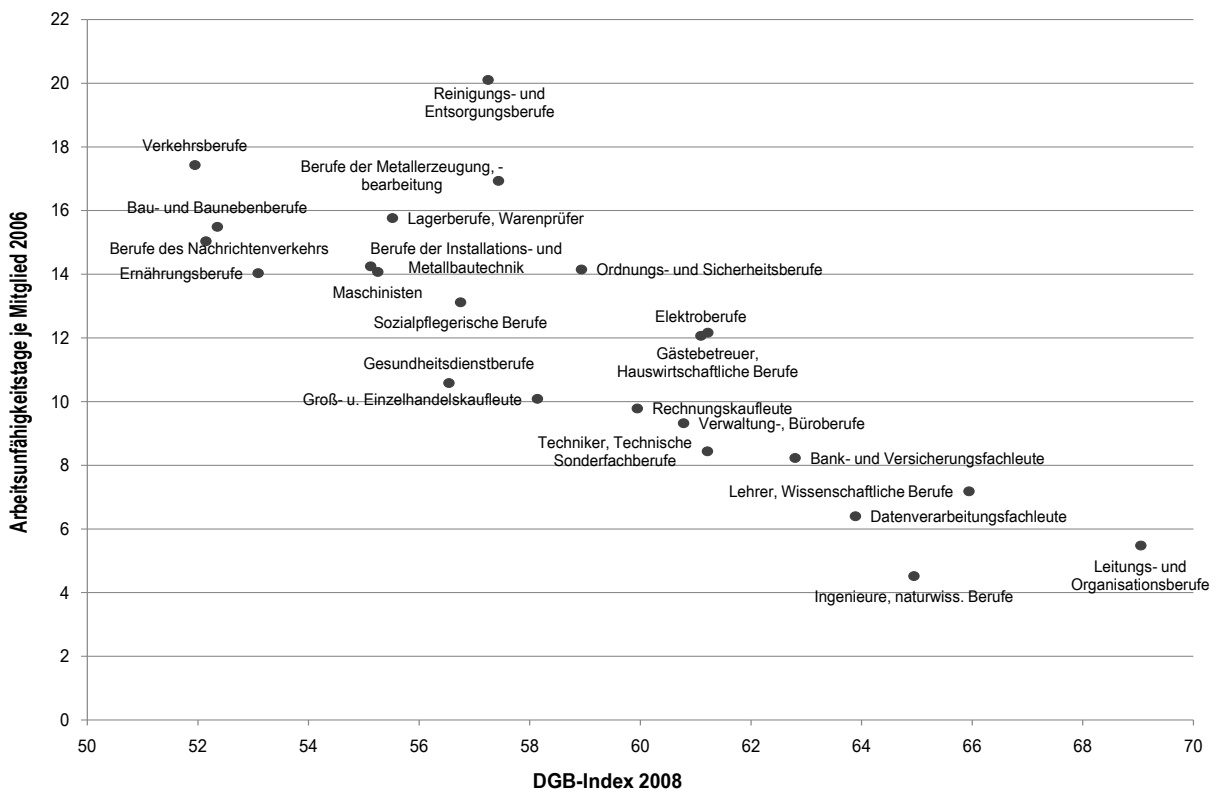
4.3a)



4.3b)



4.3c)



Quelle: INIFES, eigene Darstellung nach DGB-Index Gute Arbeit 2007 und 2008 sowie Deutsche Rentenversicherung Bund.

Die Darstellung 4.3 enthält drei solcher Zusammenhänge auf Basis der Ergebnisse der Befragung des Jahres 2008. Im ersten Teil der Darstellung (4.3a)) wird der Anteil derjenigen, die nicht glauben bis zur Rente durchhalten zu können in den verschiedenen Berufsgruppen dem einschlägig relevanten Indikator aus der Rentenzugangsstatisik gegenübergestellt. Es zeigt sich eine sehr starke Korrelation zwischen der subjektiven Erwartung, das Rentenalter im gegenwärtigen Job nicht erreichen zu können und dem Anteil der Erwerbsminderungsrenten an allen Rentenzugängen nach Berufsgruppen. Die Befragten wissen sehr wohl, wie es den Kolleginnen und Kollegen in ihrer Tätigkeit jeweils im Hinblick auf ihren Rentenübergang ergeht!

Ganz eindeutig rangieren hoch belastende Berufe rechts oben in der Abbildung, wie die Bau- und Bau-nebenberufe, Ernährungsberufe, Gesundheitsdienstberufe, Verkehrs- und Lagerberufe oder Pflanzenbauer, Tierzüchter und Fischereiberufe. Auf der anderen Seite, links unten im Bild, sind es die stärker akademisch geprägten Ingenieure/Naturwissenschaftler, Techniker, die Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe sowie die Dienstleistungskaufleute, die in beiden Dimensionen niedrigere Anteile ausweisen. Dies bedeutet nicht, dass es nicht auch dort Beschäftigte mit hohen Belastungen und den entsprechenden Folgen, sowohl in der subjektiven Antizipation als auch im tatsächlichen Geschehen, geben würde. Aber der Anteil ist eben deutlich geringer als z. B. am Bau.

Korrespondierend dazu ist die Abbildung 4.3b) zu lesen. Auch hier ergibt sich ein eindeutiger Zusammenhang zwischen den beiden subjektiven Indikatoren der Arbeitsplatzbeschreibung durch den DGB-Index 2008 einerseits und des Anteils derjenigen, die nicht glauben, bis zur Rente durchhalten zu können. Je höher der Indexwert, also je besser die Arbeit beschrieben wird, umso geringer ist der Anteil derjenigen, die ein vorzeitiges Ausscheiden aus ihrem Job erwarten. Wiederum sind die einzelnen Berufsgruppen in einer sehr ähnlichen Reihenfolge aufgereiht. Viel deutlicher können Streudiagramme auf die Kausalität von Zusammenhängen nicht hinweisen! Schlechte Arbeit macht krank!

Auch in Bezug auf die Arbeitsunfähigkeit – einem insgesamt gesehen recht schwierigen Indikator – nach Berufsgruppen zeigt sich in Darstellung 4.3c ein klarer Zusammenhang zum DGB-Index als Maß für die aktuellen Arbeitsbedingungen der Beschäftigten.

Schlechte Arbeit macht krank und führt zu Frühverrentung – oder umgekehrt: Ein längeres Arbeiten ist für einen sehr großen Teil der ArbeitnehmerInnen unter den gegebenen Arbeitsbedingungen schlicht nicht möglich!

Zur Komprimierung dieser hochgradig evidenzbasierten Argumentation ist in Darstellung 4.4 eine logistische Regressionsanalyse wiedergegeben, die die Stärke des Einflusses einzelner Aspekte der Arbeitsqualität auf die subjektive Einschätzung der Arbeitsfähigkeit bis zur Rente zeigt. In diesem statistischen Modell ergibt sich hinsichtlich der Reihenfolge der Einflussfaktoren und der einzelnen Effektstärken ein sehr ähnliches Bild wie im Jahr 2007. Als – mit Abstand – stärkster Einflussfaktor rangiert die körperliche Schwerarbeit, gefolgt von Arbeitshetze/Zeitdruck. Dies war auch 2007 der Fall (vgl. Conrads, Ebert, Kistler 2007).

Darstellung 4.4: Einflussfaktoren auf die Einschätzung der Arbeitsfähigkeit bis zur Rente

Starke oder sehr starke Belastung durch...	Exp(B)
körperl. Schwerarbeit	3,64
Arbeitshetze/Zeitdruck	1,88
(-) Arbeitszeitplanung zuverlässig	1,58
(-) Einkommen angemessen	1,53
einseit. körperl. Belast.	1,50
laute Umgebungsgeräusche	1,49
Gefühle verbergen	1,31
(-) konkrete Angebote für Qualifizierungswünsche	1,30
(-) Berücksicht. eig. Bedürfn. bei Arbeitszeitplanung	1,29
unwürd. Behandlung	1,27
(-) Einfluss auf Arbeitsmenge	1,22
Fallzahl (N)	5.807
Nagelkerkes R ²	0,233

(-) markiert eine Belastung durch fehlende Ressourcen im jeweiligen Aspekt

* Lesebeispiel: Arbeitnehmer mit einer starken oder sehr starken Belastung durch körperlich schwere Arbeit haben gegenüber Personen ohne solche Belastungen (und mit ansonsten gleichen Arbeitsbedingungen) eine 3,6fach höhere Wahrscheinlichkeit, dass sie angeben, nicht bis zur Rente arbeiten zu können.

** alle angegebenen Koeffizienten signifikant auf dem Niveau $p \leq 0.05$

*** Alter und Alter² wurden als Kontrollvariable einbezogen

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2008, INIFES.

Unter den stärksten fünf Faktoren rangierte 2007 nur die Belastung durch einen ständigen Zwang, seine Gefühle verbergen zu müssen, was insbesondere im Dienstleistungsbereich wichtig ist, auf dem dritten Rang (mit einem Koeffizienten von 1,57). Die Belastung durch ein als unangemessen empfundenenes Einkommen rangierte 2007 mit einem Wert von 1,30 auf Rang 8. Sie ist in 2008 auf den vierten Rang vorgerutscht – wohl eine Folge der Tatsache, dass der Aufschwung bei den Einkommen der Beschäftigten zumindest im Jahr 2008 nicht richtig angekommen ist.

Was sagen diese Regressionskoeffizienten nun praktisch aus? Wir würden die Frage nach der subjektiv erwarteten Arbeitsfähigkeit bis zur Rente keinesfalls als subjektives Prognoseinstrument im Hinblick auf die tatsächliche individuelle künftige Arbeitsfähigkeit interpretieren wollen (wie es z. B. für den finnischen Arbeits-Bewältigungs-Index reklamiert wird). Im Hinblick auf die – wie oben gezeigt, mit dem tatsächlichen gruppenspezifischen Verrentungsgeschehen aber eng zusammenhängende – Variable der subjektiven Erwartung der Arbeitsfähigkeit zeigen die Regressionskoeffizienten jedoch ein eindeutiges Ergebnis. Befragte die angeben, dass sie stark oder sehr stark durch körperliche Schwerarbeit belastet sind, geben mit 3,64-fach erhöhter Wahrscheinlichkeit auch an, dass sie nicht glauben bis zur Rente durchhalten zu können. Befragte, die sagen, dass sie stark oder sehr stark durch Arbeitshetze/Zeitdruck belastet sind, haben eine um das 1,88-fache erhöhte Wahrscheinlichkeit, auch zu glauben, nicht bis zur Rente in ihrem Job verbleiben zu können usw. Die einzelnen Regressionskoeffizienten sind

dabei so zu interpretieren, dass sie bei einem Zusammentreffen von zwei oder mehreren dieser Faktoren miteinander multipliziert werden müssen.

Das bedeutet z. B., dass Befragte die sich sowohl durch körperliche Schwerarbeit stark oder sehr stark belastet fühlen, als auch durch Arbeitshetze/Zeitdruck – ein nicht ganz so seltenes Phänomen – eine um das 6,8-fach erhöhte Wahrscheinlichkeit haben, selbst nicht an die Realisierbarkeit eines Arbeitens in ihrer Tätigkeit bis zum Rentenalter zu glauben (3,64 x 1,88). Tritt z. B. noch die Notwendigkeit dazu, in der Tätigkeit Gefühle zu verbergen – was beispielsweise für viele Berufe in der Kranken- und Altenpflege der Fall ist –, so verneunfacht sich gegenüber dem Durchschnitt die Wahrscheinlichkeit, nicht zu glauben bis zur Rente durchhalten zu können.

Wie zentral in dieser Frage die Qualität der Arbeitsbedingungen ist, sei abschließend in diesem Kapitel noch anhand des Zusammenhangs zwischen Gesamtindex bzw. Teilindices und der Erwartung, in der jetzigen Tätigkeit das Rentenalter nicht zu erreichen, gezeigt (vgl. Darstellung 4.5).

Darstellung 4.5: Zusammenhang zwischen Gesamtindex bzw. Teilindices und der Erwartung, in der jetzigen Tätigkeit das Rentenalter nicht zu erreichen (Angaben in Prozent)

Arbeitsqualität		nein, wahrscheinlich nicht	
		2007	2008
Gesamtindex:	schlecht	55	55
	mittel	23	25
	gut	14	12
Teilindex Ressourcen:	schlecht	57	56
	mittel	29	31
	gut	19	18
Teilindex Belastungen:	schlecht	57	56
	mittel	30	32
	gut	14	13
Teilindex Einkommen und Sicherheit:	schlecht	40	40
	mittel	25	27
	gut	17	15

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2007 und 2008, INIFES.

Es besteht sowohl 2007 wie 2008 ein hochgradig linearer und stark ausgeprägter Zusammenhang zwischen der Arbeitsqualität beim Gesamtindex bzw. bei allen drei Teilindices (vor allem bei den Belastungen und Ressourcen) und der Erwartung den Job nicht bis zum Rentenalter durchhalten zu können.

Auch mit den Daten aus der Befragung zum DGB-Index Gute Arbeit 2008 haben wir sog. CHAID-Analysen durchgeführt. Diese multivariaten Berechnungen bestätigen die Befunde der diesbezüglichen Auswertungen mit der Vorjahresumfrage.⁶

Bestätigt wird in diesem „Antwortbaum“ insbesondere der hohe Stellenwert, den die körperlichen Anforderungen bei der „Erklärung“ dafür einnehmen, ob ein(e) Befragte(r) der Meinung ist, nicht bis zum Rentenalter durchhalten zu können.⁷ Von den 15 Dimensionsindices die in die Analyse als „Erklärende“ eingehen, rangiert diese Dimension an erster Stelle (vgl. Darstellung 4.6).

Von allen Befragten, die ihre gegenwärtige Arbeit hinsichtlich der körperlichen Anforderungen als schlecht beschreiben, erwarten 53 Prozent, nicht bis zur Rente durchhalten zu können. Ergibt sich diesbezüglich ein mittelmäßiger Wert (50<80 Punkte) des Dimensionsindex, so sinkt der Anteil bereits auf unterdurchschnittliche 27 Prozent; ist der Dimensionsindex für die körperlichen Anforderungen im guten Bereich (80 und mehr Punkte), so sind es „nur“ 14 Prozent dieser Teilgruppe, die bezüglich ihrer eigenen Arbeitsfähigkeit bis zur Rente pessimistisch sind.⁸

Der starke Einfluss der körperlichen Arbeit auf die subjektiv erwartete Arbeitsfähigkeit bis zur Rente wird in der Gruppendifferenzierung dieser Analyse⁹ durch die anderen Einflussgrößen in begrenztem Maß moderiert.

Das Ausmaß in der Spannbreite der Gruppenunterschiede wird durch die beiden extremen Prozentangaben deutlich:

- Bei schlechten körperlichen Arbeitsbedingungen und gleichzeitig geringen Einfluss-/Gestaltungsmöglichkeiten (fehlende Ressource wird als belastend empfunden, Dimensionsindex unter 50 Punkten) und noch dazu geringen Qualifizierungs-/Entwicklungsmöglichkeiten (ebenfalls 0<50 Punkte) sind 68 Prozent dieser Teilgruppe der Meinung, dass sie es nicht bis zum Rentenalter schaffen.¹⁰
- Demgegenüber sagen von den Befragten mit guten Werten bei den körperlichen Arbeitsbedingungen (80 und mehr Punkte) und gleichzeitig guten Werten sowohl bei den emotionalen Anforderungen als auch hinsichtlich ihrer Arbeitszeit nur zu sechs Prozent, dass sie nicht glauben, in ihrem Job das Rentenalter erreichen zu können.¹¹

Bemerkenswert ist, dass auch bei guten Werten in den anderen Dimensionen eine schlechte Position mit Werten von unter 50 Punkten hinsichtlich der körperlichen Arbeitsbelastungen kein Prozentanteil in

⁶ Vgl. Conrads, Ebert, Kistler 2007, insbesondere S. 10. Aus Gründen der Lesbarkeit/Verständlichkeit sowie Platzgründen geben wir hier nur eine Berechnung in einer verkürzten Form wieder. Die Abbildung zeigt nur die Prozentwerte, die glauben nicht bis zur Rente in ihrer Tätigkeit durchhalten zu können. Eine ausführliche Version dieser Auswertung und eine weitere hier nicht näher dargestellte CHAID-Analyse finden sich in den Anhängen A6 und A7.

⁷ Die groß und in rot geschriebenen Zahlen geben den Prozentanteil der jeweiligen Gruppe an, die nicht bis zur Rente in ihrer Tätigkeit glauben durchhalten zu können, also für alle Befragten z. B. 33 Prozent.

⁸ Auf die – relativ kleine – Gruppe derjenigen, die auf diese Teilfragen keine Antwort gaben, wird hier nicht näher eingegangen. Sie werden aber aus Gründen der Vollständigkeit der Ergebnisdokumentation in der Darstellung angeführt.

⁹ CHAID ist ein Verfahren zur Bildung homogener Gruppen der erklärenden Variablen hinsichtlich der zu erklärenden Größe (hier: subjektiv erwartete Arbeitsfähigkeit). Genau genommen kann man es sich als Methode vorstellen, die eine unüberschaubare n-dimensionale Kreuztabelle auf – wesentliche – ähnliche Ergebnisgruppen reduziert.

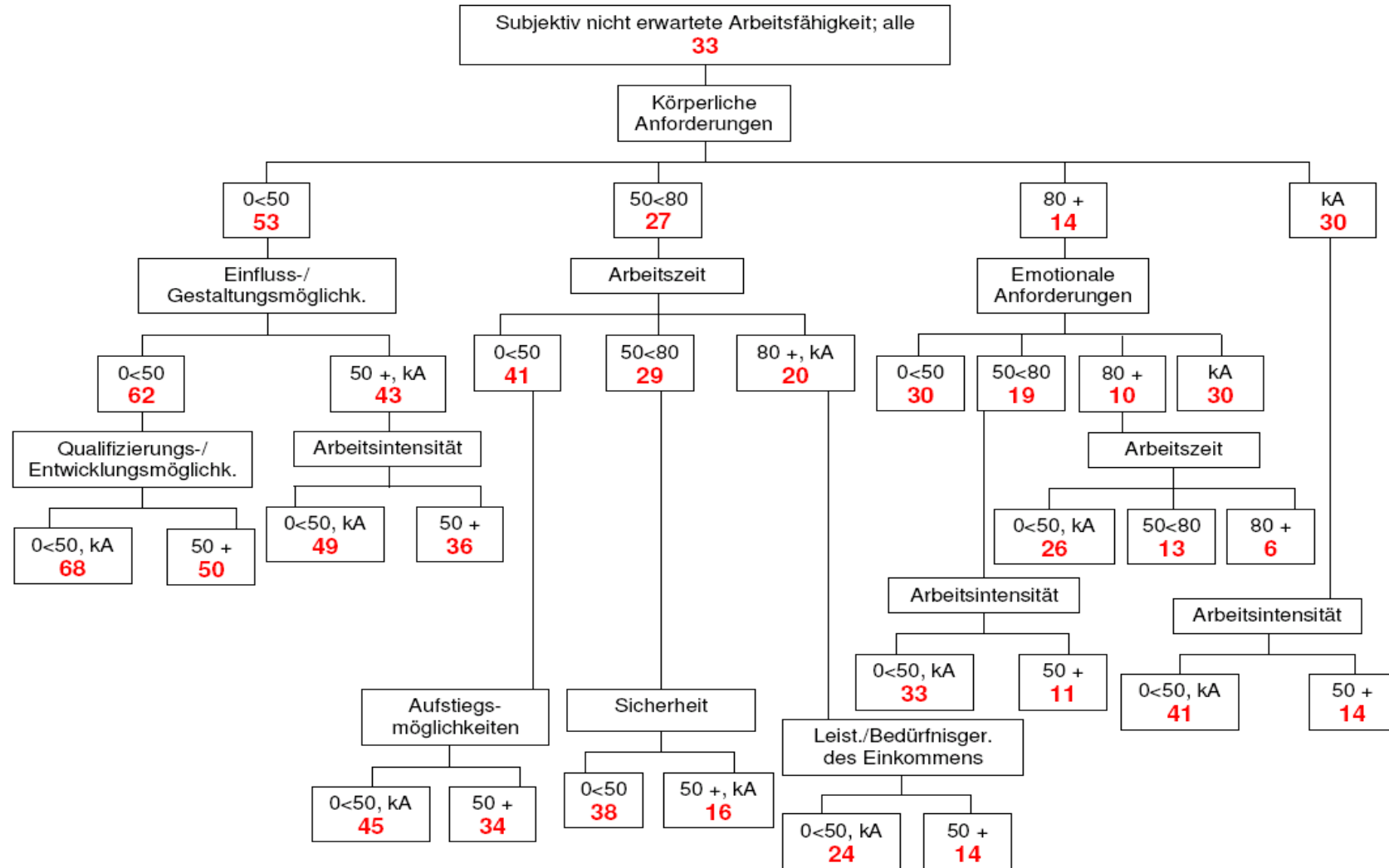
¹⁰ Wie Darstellung A6 im Anhang zeigt, sind in dieser Gruppe 17 Prozent der Meinung, bis zur Rente durchhalten zu können (16 % weiß nicht).

¹¹ In dieser Teilgruppe sind (vgl. Darstellung A6 im Anhang) dagegen 87 Prozent der Meinung, in ihrer Tätigkeit das Rentenalter erreichen zu können.

der Frage nach der subjektiven Arbeitsfähigkeit bis zur Rente erreicht wird, der unter dem Durchschnitt von 33 Prozent liegt (vgl. linker Ast von Darstellung 4.6).

Dies hat für Fragestellungen wie die weiterhin bestehende Notwendigkeit von Frühverrentungsmöglichkeiten (oder Altersteilzeitregelungen) bzw. die Sinnhaftigkeit/Machbarkeit einer „Rente mit 67“ unmittelbar einsichtige Konsequenzen!

Darstellung 4.6: Subjektiv erwartete Arbeitsfähigkeit bis zur Rente nach den 15 Dimensionsindices (Angaben in Prozent derjenigen, die nicht glauben das Rentenalter in ihrer Tätigkeit erreichen zu können)



Hinweis: Die ausführlichen Werte finden sich in Darstellung A6 im Anhang.

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, INIFES.

Ein kurzes Zwischenfazit

Die bi- und die multivariaten Analysen in diesem Kapitel zeigen eindeutige Ergebnisse auf zwei Ebenen: Im Sinne einer Überprüfung der Konstruktvalidität erweist sich die Konstruktion des hierarchisch aufgebauten DGB-Index (Einzelfragen, Dimensions- und Teilindices) Gesamtindex als valide und aussagekräftig. Die Ergebnisse sind im Vergleich zu denen aus der Erhebung von 2007 auch sehr stabil.

In inhaltlicher Hinsicht zeigen sich klare – und unter Aspekten wie der Einschränkungen bei der Altersteilzeit, den bisherigen und geplanten Erhöhungen der Regelaltersgrenze höchst problematische – Zusammenhänge zwischen erstens den Arbeitsbedingungen, zweitens der subjektiv erwarteten Arbeitsfähigkeit bis zur Rente und schließlich drittens objektiven Indikatoren wie den Anteilen der Erwerbsminderungsrenten an allen Neurenten und der Arbeitsunfähigkeit/Fehlzeiten. Die Unterschiede nach Berufsgruppen sind höchst plausibel und machen vor allem klar: Für erhebliche Anteile der Beschäftigten, z. B. in den Bau- und Baunebenberufen, in den Ernährungsberufen, der Land- und Forstwirtschaft, Verkehrs- und Gesundheitsdienstberufen, erscheint (und ist) schon die Rente mit 65 Jahren nicht realistisch, geschweige das Erreichen einer späteren Regelaltersgrenze.

Die einem länger Arbeiten im Wege stehenden verbreitet schlechten Arbeitsbedingungen haben kumulierende Effekte, wobei vor allem körperliche Schwerarbeit, gefolgt von Arbeitshetze/Zeitdruck als negative Faktoren zu Buche schlagen. Sind die körperlichen Belastungen hoch, so erreichen die Befragten selbst bei ansonsten nicht schlechten Arbeitsbedingungen (wie bezüglich der Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten auf die eigene Arbeit und einer nicht zu sehr belastenden Arbeitsintensität) nur überdurchschnittliche pessimistische Werte hinsichtlich der erwarteten persönlichen Arbeitsfähigkeit bis zur Rente.

In einem Satz: Die Arbeitsbedingungen sind so, dass für erhebliche Anteile der Beschäftigten die Voraussetzungen für ein längeres Arbeiten nicht gegeben sind.

5. Der erwerbsbiographische Faktor

Die Arbeitsfähigkeit bis zum Rentenalter bzw. die – wie gezeigt eng damit zusammenhängende – subjektive Einschätzung der diesbezüglichen eigenen Perspektiven hängen natürlich nicht nur von den jeweiligen aktuellen Arbeitsbedingungen ab unter denen eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer tätig ist. Insbesondere sind die Arbeitsbedingungen während der gesamten Erwerbsbiografie als mögliche Determinanten zu betrachten. Detaillierte diesbezügliche Analysen sind außerordentlich komplex und erfordern den Rückgriff auf verschiedenste Datenmassive. Gegenwärtig arbeiten einige Forschergruppen mit unterschiedlichen Herangehensweisen in Deutschland in dieser Richtung.

Eine erste sehr grobe Annäherung, die natürlich die differenzierte Arbeit mit entsprechenden Rentenversicherungs-, Arbeitsmarkt- und Befragungsdaten nicht ersetzen kann, soll in diesem Kapitel mit ausschließlichem Rückgriff auf die Befragungsdaten des DGB-Index 2008 verdeutlichen, von welcher arbeits- und sozialpolitischer Relevanz die Thematik ist.

Im Fragebogen zum DGB-Index 2008 wurde zur – sehr groben – Erfassung der erwerbsbiographischen Arbeitsbedingungen den Interviewten folgende Frage gestellt: „Haben Sie während Ihres bisherigen Erwerbslebens ...

... meist unter schweren körperlichen Arbeitsbedingungen gearbeitet?“

... meist unter anstrengenden psychischen Arbeitsbelastungen gearbeitet?“

... meist wenig berufliche Entwicklungsmöglichkeiten gehabt?“.

Darstellung 5.1 gibt zunächst einen kurzen Überblick über die Verteilung derartiger problematischer Arbeitsbedingungen während des bisherigen Erwerbslebens nach einigen soziodemographischen Kriterien. 33 Prozent der Befragten äußern, dass sie meist unter schweren körperlichen Anforderungen gearbeitet haben. Das trifft insbesondere auf ostdeutsche Befragte, auf Männer sowie auf ArbeitnehmerInnen mit geringer beruflicher Qualifikation zu. 41 Prozent der Befragten berichten von meist anstrengenden psychischen Arbeitsbelastungen. Erneut gilt das stärker für ostdeutsche Befragte und im besonderen Maß für Beschäftigte mit Meister-, Techniker- oder Fachschulabschluss sowie (Fach-) Hochschulreife. Meist weniger berufliche Entwicklungsmöglichkeiten während ihrer Erwerbsbiographie nennen 45 Prozent der Befragten, etwas mehr Frauen sowie insbesondere Befragte mit geringerer beruflicher Qualifikation/ohne Ausbildung.

Darstellung 5.1: Verbreitung problematischer Arbeitsbedingungen während der bisherigen Erwerbsbiographie (Angaben in Prozent)

	meist unter schweren körperl. Anforderungen gearbeitet	meist unter anstrengenden psychischen Arbeitsbelastungen gearbeitet	meist wenig berufl. Entwicklungsmöglichkeiten gehabt
Befragte insgesamt	33	41	45
West	31	39	45
Ost	40	46	46
Männer	39	40	43
Frauen	26	41	47
keine Ausbildung	41	36	55
Lehre, Berufsfachschule	40	37	49
Meister, Techniker, Fachschule	32	49	36
(Fach-)Hochschulstudium	6	46	31
DGB-Index:			
- schlechte Arbeit (0<50 Punkte)	52	61	67
- mittelm. Arbeit (50<80 Punkte)	26	34	38
- gute Arbeit (80 und mehr Punkte)	16	21	20

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2008, INIFES.

Darstellung 5.1 zeigt außerdem, wie sich diese drei retrospektiven Belastungsangaben für Befragte mit schlechter, mittelmäßiger bzw. guter Arbeit entsprechend des DGB-Index 2008 unterscheiden. Durchgängig zeigt sich ein sehr klarer Zusammenhang zwischen der Qualität der aktuellen Arbeit und den bisherigen Arbeitsbedingungen in der Vergangenheit. Befragte mit guten aktuellen Arbeitsbedingungen (DGB-Index mit 80 und mehr Punkten) berichten grob gesprochen nur ein Drittel so oft von schwerer körperlicher Arbeit oder anstrengenden psychischen Arbeitsbelastungen bzw. wenig beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten in ihrem bisherigen Erwerbsleben als Befragte, die ihre Arbeit aktuell nur mit 0 bis unter 50 Punkten (schlechte Arbeit) bewerten.

Darstellung 5.2 zeigt umgekehrt, wie sich für Befragte mit und ohne die jeweiligen drei erwerbsbiographischen Belastungsangaben der DGB-Index insgesamt, der entsprechende Teilindex (Belastungen bzw. bezogen auf die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten Ressourcen) sowie der jeweilige direkt vergleichbare Dimensionsindex darstellen.

Darstellung 5.2: Zusammentreffen von früheren und aktuellen Arbeitsbelastungen (Angaben in Indexpunkten)

In der bisherigen Erwerbsbiographie ...		Beschreibung der aktuellen Arbeitsbedingungen		
		Dimensionsindex Körperl. Anforderungen	Teilindex Belastungen	DGB-Index
... meist unter schweren körperlichen Arbeitsbed. gearbeitet	Ja	43	55	51
	Nein	72	70	62
		Dimensionsindex Arbeitsintensität	Teilindex Belastungen	DGB-Index
... meist unter anstrengenden psychischen Arbeitsbelast. gearbeitet	Ja	47	55	51
	Nein	66	72	64
		Dimensionsindex Qualif./Entwickl.	Teilindex Ressourcen	DGB-Index
... meist wenig berufl. Entwicklungsmöglichkeiten	Ja	47	58	51
	Nein	69	72	65

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2008, INIFES.

Wie man Darstellung 5.2 entnehmen kann¹² sind die Vorstellungen von verbreiteten individuellen Verbesserungen im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen nicht über zu bewerten, die man mit beruflichem Fortkommen, Berufswechseln etc. verbindet. Ein Beispiel: Befragte, die von meist schweren körperlichen Arbeitsbedingungen während ihres bisherigen Erwerbslebens berichten, haben hinsichtlich des Dimensionsindex körperliche Anforderungen bei ihrer aktuellen Tätigkeit deutlich schlechtere Indexpunkte (43 Punkte im Durchschnitt) als solche, deren Erwerbsbiographie nach eigenen Angaben nicht durch schwere körperliche Arbeitsbedingungen geprägt war (72 Indexpunkte). Dies setzt sich – mit einer etwas geringeren Differenz (55 vs. 70 Indexpunkte) auch auf der Ebene des Teilindex Belastungen – fort und gilt schließlich – in wiederum etwas geringerer Differenz – auch für den DGB-Index zur Gesamtbewertung der Arbeitsbedingungen. ArbeitnehmerInnen mit früher schweren körperlichen Arbeitsbedingungen erzielen einen DGB-Index für ihre aktuelle Tätigkeit von 51, während für diejenigen, die eben nicht unter schweren Arbeitsbedingungen gearbeitet haben, der Indexwert bei 62 Punkten liegt. In

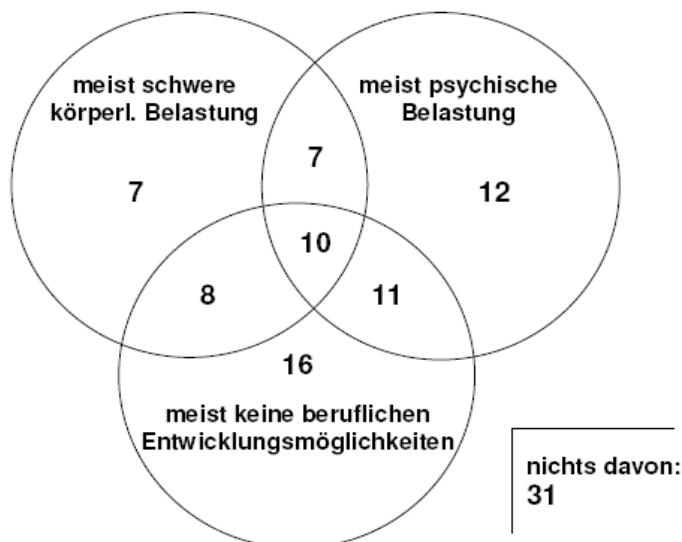
¹² In Darstellung A.1 ist zusätzlich entsprechend die Verteilung auf die jeweiligen Kategorien gut, mittel und schlecht für die Dimensionsindices, die Teilindices und den DGB-Index als Zusatzinformation ohne weitere Kommentierung enthalten.

vergleichbarer Weise gilt dies auch im Hinblick auf die Angaben zu meist anstrengenden psychischen Arbeitsbelastungen bzw. meist wenig beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten während der Erwerbstätigkeit. Zweifellos gibt es individuelle Verbesserungen während der Erwerbsbiographien – dennoch fällt es offensichtlich denen mit besonderen Belastungen (das sind häufig die geringer Qualifizierten) relativ schwer, aus der jeweiligen „Mühle“ auch herauszukommen.

Für die Fragestellung des vorliegenden Berichts ist interessant, wie sich frühere und aktuelle Arbeitsbelastungen schließlich auf die subjektive Erwartung der eigenen Arbeitsfähigkeit bis zur Rente auswirken. Darstellung 5.3 zeigt zunächst die entsprechenden Ergebnisse im Überblick. Im oberen Teil der Darstellung ist zuerst wiedergegeben, dass 31 Prozent der Befragten sich rückblickend von keiner der drei abgefragten erwerbsbiographischen Belastungen bzw. fehlenden Ressource betroffen sehen. Zusammengerechnet 26 Prozent nennen zumindest die Kumulation von 2 Belastungen bzw. der fehlenden Ressource (keine beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten) und 10 Prozent aller Befragten berichten schließlich sogar vom Zusammentreffen aller drei Faktoren während ihres bisherigen Erwerbslebens.

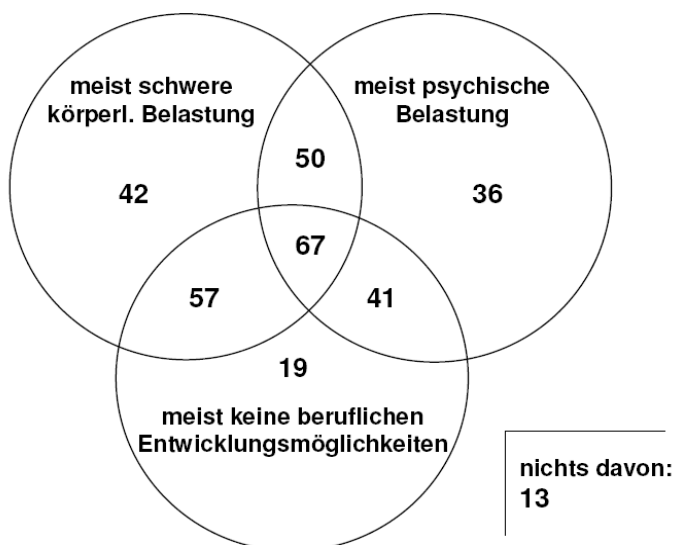
Darstellung 5.3: Belastungskumulationen während des bisherigen Erwerbslebens und die Einschätzung bis zum Rentenalter nicht durchzuhalten 2008 (Angaben in Prozent)

- erwerbsbiographische Belastungskumulationen -



Lesehinweis: 11 % der Befragten äußern, in ihrem bisherigen Erwerbsleben meist psychisch belastende Arbeit und meist keine beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten gehabt zu haben.

- subjektive Erwartung der Arbeitsfähigkeit bis zur Rente -



Lesehinweis: Die 11 % aus der obigen Abbildung sagen zu 41 %, dass sie nicht glauben, in ihrer Tätigkeit bis zum Rentenalter durchhalten zu können.

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2008, INIFES.

Der untere Teil von Darstellung 5.3 gibt korrespondierend für die jeweilige Gruppe wieder, wie sie ihre subjektive Erwartung der Arbeitsfähigkeit in ihrer Tätigkeit bis zum Rentenalter einschätzt. Die Ergebnisse zeigen die geradezu dramatische Spaltung in der Qualität von Erwerbsbiographien in dieser Hinsicht. Diejenigen Befragten, die weder von körperlichen noch psychischen Belastungen in der Vergangenheit berichten und sich auch nicht über fehlende berufliche Entwicklungsmöglichkeiten äußern (das waren die 31 % aus dem oberen Teil der Abbildung) sagen zu 13 Prozent, dass sie nicht bis zur Rente durchzuhalten glauben. Demgegenüber äußern die zehn Prozent der Befragten mit allen drei erwerbsbiographischen problematischen Arbeitsaspekten zu 67 Prozent, dass sie nicht glauben bis zur Rente in ihrer Tätigkeit durchhalten zu können. Aus dem unteren Teil von Darstellung 5.3 wird außerdem deut-

lich, dass auch hier die körperlichen Belastungen offensichtlich den stärksten Einfluss auf die subjektive Erwartung der Arbeitsfähigkeit bis zur Rente ausüben.

In einem nächsten Schritt ist zu fragen, inwieweit erwerbsbiographische und aktuelle Arbeitsqualität zusammenspielen. Bereits in Darstellung 5.2 wurde aufgezeigt, dass bei Befragten die hinsichtlich der drei Arten von Arbeitsbelastungen ein häufiges Auftreten während ihrer bisherigen Erwerbsbiographie bejahten, auch hinsichtlich der aktuellen Arbeitsbedingungen deutlich schlechtere Indexwerte zu verzeichnen sind als bei denjenigen Befragten, die es jeweils verneinten, während ihrer bisherigen Berufstätigkeit meist körperlich schwer, psychisch anstrengend oder mit wenig beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten gearbeitet zu haben.

In der nachfolgenden Darstellung 5.4 wird untersucht, inwiefern sich mit Blick auf die subjektiv erwartete Möglichkeit, bis ins Rentenalter die eigene Tätigkeit auszuüben, durch ein Fortdauern schlechter Arbeit auch aktuell Auswirkungen ergeben. Eine solche Betrachtungsweise ist unter zweierlei Aspekten wichtig. Einerseits ist mit Richtung auf die Forderung nach altersgerechten Arbeitsbedingungen interessant zu wissen: Ergibt sich durch eine – wie oben erwähnt relativ seltene – Verbesserung des jeweiligen Aspekts der aktuellen Arbeitsqualität im Verhältnis zu der Beschreibung der Arbeitsbedingungen während der Erwerbsbiographie eine Veränderung in der subjektiven Erwartung einer langfristigen Fortführung der Tätigkeit. Sollte dem nicht so sein, so wäre dies ein möglicher Hinweis auf z. B. bereits chronifizierte Erkrankungen und ein wichtiger Beleg dafür, dass altersgerechte Arbeit alleine nicht ausreicht, sondern es im Sinne altersgerechter Arbeit darum geht, bereits im jüngeren Alter Schädigungen zu verhindern. Andererseits ist zu fragen, ob für Personen die z. B. in ihrer Erwerbsbiographie schwer körperlich gearbeitet haben, eine nur leichtere Reduzierung der körperlichen Anforderungen ausreicht, um ihnen ein Arbeiten bis zur Rente zu ermöglichen, oder ob es gerade für solche Gruppen eine umfassendere, wirklich tief greifende Veränderung bei den aktuellen Arbeitsbelastungen gehen muss.

Darstellung 5.4: Zusammenwirken von früheren und aktuellen Arbeitsbedingungen im Hinblick auf die Einschätzung der eigenen Arbeitsfähigkeit bis zur Rente (Angaben in Prozent)

Während des bisherigen Erwerbslebens ...	Aktuelle Belastung/ Arbeitsqualität	Jetz. Tätigk. bis Rentenalter ausüben				
		Ja, wahrscheinlich	Weiß nicht	Nein, wahrscheinlich nicht		
... meist unter schweren körperlichen Arbeitsbelastungen gearbeitet?	Ja	Körperliche Anforderungen	schlecht	20	17	63
			mittel	41	17	42
			gut	61	18	21
	Nein		schlecht	38	21	40
			mittel	61	16	23
			gut	77	10	13
... meist unter anstrengenden psychischen Arbeitsbelastungen gearbeitet?	Ja	Arbeitsintensität	schlecht	27	19	54
			mittel	45	14	41
			gut	58	12	30
	Nein		schlecht	50	15	35
			mittel	64	14	22
			gut	71	15	14
... meist wenig berufliche Entwicklungsmöglichkeiten gehabt?	Ja	Qualifizierungs-/ Entwicklungsmöglichkeiten	schlecht	31	18	51
			mittel	50	20	30
			gut	56	17	27
	Nein		schlecht	43	18	40
			mittel	62	12	26
			gut	66	14	20
Zum Vergleich: Alle Befragten				51	16	33

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2008, INIFES.

Die nachfolgende Interpretation von Darstellung 5.4 bezieht sich aus Gründen der Nachvollziehbarkeit für den Leser insbesondere auf die rechte der drei Spalten, also auf den Anteil derjenigen, die jeweils nicht glauben ihre Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben zu können. Als „Referenznorm“ ist in der untersten Zeile der Darstellung der schon bekannte Anteil von 33 Prozent an allen Befragten wiedergegeben, die es für unwahrscheinlich halten, in ihrem Job durchzuhalten.

Als erstes Ergebnis ist aus der Darstellung festzuhalten, dass bei allen drei betrachteten Arten von Belastungen (körperliche bzw. psychische Belastungen und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten) diejenigen Befragten, die angeben, jeweils unter diesen Aspekten in der Vergangenheit gearbeitet zu haben – unbenommen ihrer Beschreibung der aktuellen Arbeitssituation – durchgehend häufiger glauben, nicht bis zum Rentenalter durchzuhalten. Nennen Befragte z. B. körperlich schwere Arbeit als prägend für ihre bisherige Erwerbsbiographie, so sind unbenommen der aktuellen Belastungssituation in diesem Aspekt die Anteile der Befragten, die nicht glauben bis zur Rente durchzuhalten um 10 bis 20 Prozent höher als im Fall derjenigen Befragten, die die entsprechende Frage nach den schweren körperlichen Arbeitsbelastungen in der Vergangenheit verneinen.

Bei denjenigen Befragten, die über belastende Arbeitsbedingungen in der Vergangenheit berichten, reduziert sich der Anteil derjenigen, die nicht glauben, bis zur Rente durchzuhalten dann erheblich, wenn sie ihre aktuellen Arbeitsbedingungen im Hinblick auf den jeweiligen Aspekt als gut beschreiben,

als wenn sie auch über aktuell diesbezüglich schlechte Arbeitsbedingungen berichten. Die Verbesserung in ihrer aktuellen Situation muss aber deutlich sein (Kategorie gut; 80-100 Punkte), um – insbesondere im Bereich psychischer und physischer Belastungen – auch wirklich einen unterproportionalen Anteil an Personen zu erreichen, die glauben bis zur Rente durchzuhalten (d. h. weniger als 33 %). Es ist, vereinfacht gesagt, sehr schwer zu korrigieren, was früher einmal kaputt gemacht wurde. Altersgerechte Arbeitsbedingungen sind eine *conditio sine qua non* für demographiefeste Arbeit!

Im Detail: Befragte, die von schweren körperlichen Arbeitsbelastungen während ihrer bisherigen Erwerbstätigkeit berichten, ihre körperlichen Anforderungen aktuell aber nur als mittel einstufen (50 bis unter 80 Punkte) sagen immer noch zu 42 Prozent, dass sie wahrscheinlich nicht bis zur Rente durchgehalten werden. Korrespondierend dazu sind es in Bezug auf die anstrengenden psychischen Arbeitsbelastungen auch noch 41 Prozent. Erst wenn die aktuellen Bedingungen jeweils als gut beschrieben werden, sinkt der Wert bei den körperlichen Anforderungen auf 21 Prozent und bei den psychischen Arbeitsbelastungen bzw. der aktuellen Arbeitsintensität auf 30 Prozent.

In den Anhangsdarstellungen A.2 bis A.4 wird diese Argumentation zur Textdarstellung 5.4 noch ein Stück weiter geführt. Es geht dabei um den Aspekt, ob alleine eine Verbesserung in Bezug auf die jeweilige genannte erwerbsbiographische Belastungshistorie ausreicht um nachhaltige Verbesserungen zu erreichen; letzteres gemessen immer an der Frage der subjektiven Einschätzung der Arbeitsfähigkeit bis zur Rente (die sich ja wie oben dargestellt als sehr guter, valider Indikator erwiesen hat). Müssen also die Arbeitsbedingungen von Beschäftigten, die in ihrer Erwerbsbiographie unter schweren körperlichen Arbeitsbelastungen gearbeitet haben nur hinsichtlich der Dimension körperliche Anforderungen verbessert werden, wie in Darstellung 5.4 diskutiert, oder geht es darum, in Bezug auf das gesamte Belastungsspektrum (umfassend) die Arbeitsbedingungen zu verbessern, um ihnen – zumindest in ihrer subjektiven Erwartung – ein Arbeiten bis zur Rente zu ermöglichen. Als Maßzahl dient daher nicht nur die bereits in Darstellung 5.3 verwendete Indexzahl in der entsprechenden Belastungsdimension für die aktuelle Arbeit, sondern es wird jeweils der gesamte einschlägige Teilindex und der DGB-Index insgesamt herangezogen. Die Ergebnisse in den drei Anhangstabellen A.2 bis A.3 zeigen, dass hinsichtlich körperlich schwerer Arbeit in der bisherigen Erwerbsbiographie eine Veränderung der körperlichen Anforderungen einen besonders starken Effekt ausübt. Eine umfassendere Veränderung der Arbeitsbelastungen bringt nach den vorliegenden Zahlen dabei kaum einen zusätzlichen Effekt. Hier ist also für diejenigen, die körperlich schwer in der Vergangenheit gearbeitet haben, vor allem bei Arbeitsplätzen für Leistungsgewandelte, auf diesen spezifischen Aspekt besonderer Wert zu legen oder umgekehrt formuliert: Was im Hinblick auf die körperlichen Arbeitsbelastungen schon zu (chronifizierten) Schäden geführt hat, ist auch mit ruhigeren Jobs oder entsprechenden Aufstiegsmöglichkeiten etc. und einem guten Betriebsklima nicht mehr wirklich reparierbar.

Anders verhält es sich im Hinblick auf die psychischen Arbeitsbelastungen während der bisherigen Erwerbstätigkeit und die Historie der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten der Befragten. Arbeitnehmer, die vor allem unter anstrengenden psychischen Arbeitsbelastungen gearbeitet haben und solche mit eingeschränkten beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten während der Erwerbsbiographie können durch einen umfassenderen Ansatz zur Verbesserung ihrer aktuellen (und künftigen) Arbeitsbedingungen offensichtlich zu einer positiveren Einschätzung ihrer Möglichkeiten, bis zum Rentenalter durchzuhalten, beeinflusst werden. So reduziert sich z. B. für Befragte, die während ihrer Erwerbshistorie meist unter

anstrengenden psychischen Arbeitsbelastungen gearbeitet haben (vgl. Darstellung A.3 im Anhang) bei umfassend guten aktuellen Arbeitsbedingungen (80 und mehr Punkte beim DGB-Index) der Anteil der Befragten, die nicht glauben ihren Job bis zum Rentenalter ausüben zu können auf 21 Prozent.

Bei denjenigen mit meist wenig beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten in ihrer Erwerbsbiographie reduziert sich der Anteil bei einem DGB-Index von 80 und mehr Punkten für ihren aktuellen Arbeitsplatz auf 16 Prozent (vgl. Darstellung A.4 im Anhang).

Selbstverständlich sind weitere Forschungen – die durchaus aufwändig sind – nötig, um diesem Zusammenspiel von Arbeitsbedingungen während der gesamten Erwerbsbiographie und aktueller Situation noch näher und detaillierter auf die Spur zu kommen. Die mit den relativ begrenzten Bordmitteln einer einzelnen Befragung und nur auf der Ebene von im Rahmen eines kurzen Fragebogens knapp gehaltenen subjektiven Indikatoren vorgestellte Belegführung in diesem Kapitel reicht sicher nicht aus. Sie liefert aber bereits sehr eindeutige Indizien dafür, dass sowohl im Hinblick auf den Forschungs-, als auch im Hinblick auf den arbeitspolitischen Handlungsbedarf hieran weiter gearbeitet werden muss.

Ein kurzes Zwischenfazit

In der Befragung zum DGB-Index Gute Arbeit 2008 wurde auch in einer kurzen Frage auf die Arbeitsbelastungen der Beschäftigten während ihres bisherigen Erwerbslebens abgestellt (körperlich schwere Arbeit, psychische Belastungen, berufliche Entwicklungsmöglichkeiten). Es zeigt sich zunächst eine recht breite Streuung hinsichtlich der erwerbsbiographischen Belastungsangaben – während knapp ein Drittel der Befragten diesbezüglich von keinen Problemen berichtet, bezeichnen sich ein Zehntel als von allen drei Aspekten negativ betroffen. Zwei Drittel der letztgenannten Gruppe glauben nicht, bis zur Rente durchhalten zu können. Außerdem gibt es hier einen starken sozialen/qualifikatorischen Gradienten und eine sehr geringe „Mobilität“: Befragte mit schwieriger Belastungshistorie berichten zu einem weit überdurchschnittlichen Anteil auch von aktuell belastenden Arbeitsbedingungen.

Hinsichtlich der subjektiv erwarteten Arbeitsfähigkeit bis zur Rente wirken erwerbsbiographische und aktuelle Arbeitsbelastungen – wie erwartet – verstärkend zusammen. Selbst wenn die aktuellen Arbeitsbedingungen von den Befragten als besser beschrieben werden, schlagen die Belastungen der Vergangenheit aber durch. D. h.: So wichtig Maßnahmen des altersgerechten Arbeitens auch sind – bis hin zu Arbeitsplätzen für Leistungsgewandelte –, die „Sünden der Vergangenheit“ können sie „lindern“, aber nicht ganz beheben (v. a. nicht bei den körperlichen Beanspruchungen). Es geht um altersgerechtes Arbeiten, d. h. kompetenzfördernde, gesundheitserhaltende und motivierende Arbeitsbedingungen für alle Altersgruppen – und alle Beschäftigtengruppen!

6. Ausblick

Die Auswertung des DGB-Index Gute Arbeit 2008 hat gezeigt:

- Ein Drittel der repräsentativ befragten abhängig Beschäftigten glaubt nicht, in der gegenwärtigen Tätigkeit bis zur Rente durchhalten zu können.
- Diese pessimistische Perspektive hängt in starkem Maß von der Qualität der gegenwärtigen und von den während der bisherigen Erwerbsbiographie der Befragten erlebten Arbeitsbedingungen ab.
- Diese streuen sehr stark gruppenspezifisch. Insbesondere manche Tätigkeits-/Berufsgruppen weisen noch viel höhere Werte auf.
- Die Ergebnisse sind nicht nur hoch valide (Kriterienvalidität), sondern sie spiegeln sich eindeutig in anderen subjektiven und objektiven Indikatoren (Konstruktvalidität). Speziell zeigt sich ein enger Zusammenhang zu den berufsgruppenbezogenen Anteilen der Erwerbsminderungsrenten an allen neuen Versichertenrenten.

An dieser Stelle soll zur Abrundung der Problembeschreibungen noch auf drei bisher nicht beleuchtete Aspekte kurz eingegangen werden: Erstens den Zusammenhang zwischen Alter bzw. Arbeitsqualität und Fragen zur Arbeitgeberbindung bzw. Arbeitsemotionen (hier beispielhaft an beruflichen Zukunftsängsten demonstriert), zweitens auf die unter der Fragestellung „Arbeiten bis zum Rentenalter“ wichtige Problematik der Bewertung des aktuellen Arbeits- bzw. erwarteten Renteneinkommens und drittens den Zusammenhang von erlebter Arbeitsqualität und erwarteten diesbezüglichen Veränderungen.

Darstellung 6.1 deutet zunächst darauf hin, dass für die Beschäftigten trotz aller Kritik an den Arbeitsbedingungen ihre Arbeit einen sehr hohen Stellenwert hat. 51 Prozent der Befragten würden, auch wenn sie die Möglichkeit hätten, ihren Arbeitgeber nicht wechseln. Allerdings bejahen auch 30 Prozent diese Frage – wie erwartet deutlich mehr die Jüngeren als die Älteren. Umgekehrt haben 29 Prozent in hohem oder sogar sehr hohem Maße Angst um ihre berufliche Zukunft – etwas mehr die Jüngeren als die Älteren.

Darstellung 6.1: Wechselabsicht und Angst um berufliche Zukunft nach Altersgruppen (Angaben in Prozent)

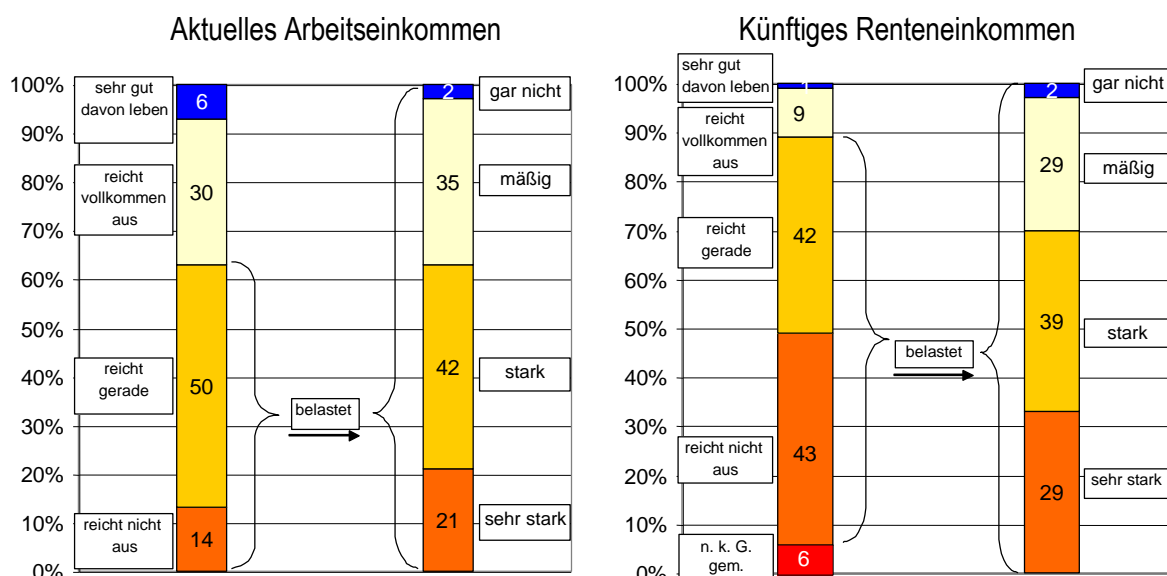
	Wechselabsicht falls möglich			Angst um berufl. Zukunft			
	Ja	Nein	Weiß nicht	Nein	in geringem Maß	in hohem Maß	in sehr hohem Maß
Insgesamt	30	51	19	31	40	19	10
Bis 30 Jahre	36	43	21	28	42	20	11
31 bis unter 50	29	50	20	28	43	19	10
50 und älter	25	60	15	42	32	18	8
DGB-Index							
gute Arbeit (80+ Pkt.)	8	84	8	78	19	3	0
mittelm. Arbeit (50<80 Pkt.)	22	58	20	36	45	14	4
schlechte Arbeit (0<50 Pkt.)	54	24	22	4	39	35	23

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2008, INIFES.

Differenziert man nach der durch den DGB-Index beschriebenen Arbeitsqualität, so kommen sehr klare Befunde zu Tage. Befragte mit guter Arbeit äußern zu acht Prozent, dass sie an einen Arbeitgeberwechsel denken. Bei den Befragten mit schlechter Arbeit sind es dagegen 54 Prozent, wobei immer noch 24 Prozent der Befragten mit einem DGB-Index unter 50 Punkten mit „Nein“ antworteten. Nur drei Prozent der ArbeitnehmerInnen mit guter Arbeit, aber 58 Prozent derjenigen mit schlechten Arbeitsbedingungen haben in hohem oder sehr hohem Maß Angst um ihre berufliche Zukunft.

Wenden wir uns der Bewertung des aktuellen Arbeitseinkommens bzw. des künftigen Renteneinkommens zu, so zeigt sich, dass die Ergebnisse aus der Befragung 2008 sehr ähnlich zu denen aus der Vorjahreserhebung sind.

Darstellung 6.2: Belastung durch „nicht“ oder nur „gerade“ ausreichendes aktuelles Arbeits- bzw. künftiges Renteneinkommen (Angaben in Prozent)



Quelle: DGB Index Gute Arbeit 2008, INIFES.

Nur sechs Prozent aller ArbeitnehmerInnen sagen, sie könnten von ihrem Einkommen sehr gut leben, weitere 30 Prozent antworten, es reiche vollkommen aus (vgl. Darstellung 6.2). Umgekehrt meinen 50 Prozent, es reiche gerade so aus; 14 Prozent sagen, es reiche nicht zum Leben (Darstellung A.5 im Anhang differenziert diese Ergebnisse nach einigen soziökonomischen Kriterien aus). Von denjenigen, die ihr Einkommen als nicht oder nur gerade ausreichend bezeichnen, äußern 21 Prozent, dass sie das sehr stark und 42 Prozent, dass sie das stark belaste. Drei Prozent sehen sich dadurch gar nicht belastet.

Im Vergleich noch problematischer fällt das Urteil der Beschäftigten hinsichtlich des aus ihrer Arbeitstätigkeit zu erwartenden künftigen Renteneinkommens aus.¹³ 43 Prozent sagen „es wird nicht ausreichen“, weitere 42 Prozent sind der Meinung, es würde wohl gerade ausreichen. Ein Prozent der Befragten glaubt, künftig davon sehr gut leben zu können. Von den 85 Prozent der Befragten, die von ihrer

¹³ Bedenklich ist auch, dass sechs Prozent der Befragten äußern, sie hätten sich dazu noch keine Gedanken gemacht.

künftigen Rente nicht oder nur gerade so erwarten, es werde zum Leben ausreichen, äußern 33 Prozent, das belaste sie sehr stark. Weitere 37 Prozent sagen, das belaste sie stark.

Abschließend sei hier ein Ergebnis wiedergegeben, das sich ebenfalls auf die, wenn auch nähere, Zukunft bezieht. 25 Prozent der 2008 befragten abhängig Beschäftigten (2007: 23 %) erwarten eine Verbesserung ihrer persönlichen Arbeitsbedingungen binnen der nächsten Jahre. Eine Verschlechterung erwarten mit 22 Prozent 2008 um fünf Prozent weniger Befragte als im Vorjahr – eine Folge wohl des zum Befragungszeitpunkt Anfang 2008 noch vorhandenen Aufschwungsoptimismus. Entscheidend und das Bild der in diesem Bericht behandelten Probleme abrundend ist jedoch der Befund (vgl. Darstellung 6.3), dass diejenigen, die ihre Arbeitsbedingungen als schlecht beschreiben (unter 50 Indexpunkte), zu 37 Prozent in dieser Frage pessimistisch sind. Bei denjenigen mit guter Arbeit (80-100 Punkte) sind es dagegen „nur“ 7 Prozent!

Darstellung 6.3: Erwartete Veränderungen der persönlichen Arbeitsbedingungen in den nächsten Jahren (Angaben in Prozent)

	Erwartete Veränderung		
	verbessern	gleich bleiben	verschlechtern
Befragte insgesamt 2007	23	50	27
Befragte insgesamt 2008	25	53	22
darunter:			
DGB-Index 80 u. mehr	25	67	7
50 < 80	28	56	17
< 50	20	43	37

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2007 und 2008, INIFES.

Unter den gegebenen Arbeitsbedingungen besteht eine Tendenz zur Spaltung der Gesellschaft. Ein erheblicher Anteil der Beschäftigten kann nicht länger Arbeiten – soll dies aber gemäß politischer Vorgaben (Abschaffung von Frühverrentungsmöglichkeiten, Rente mit 67) bei Strafe von Abschlägen bei den Alterseinkommen bzw. vorher schon Hartz IV statt Arbeitslosenhilfe. Die Schere öffnet sich weiter – bis hin zur Gefahr einer künftigen Altersarmut!

Literatur

- Bödeker, W.; Hüsing, T. (2008): IGA-Barometer 2. Welle, IGA-Report 12, Essen u. a. O.
- Conrads, R.; Ebert, A.; Kistler, E. (2007): Arbeitsfähig bis zur Rente? Ein Bericht auf Basis der Erhebung zum DGB-Index Gute Arbeit 2007, Stadtbergen (auch in DGB 2008).
- DGB (2008): DGB-Index Gute Arbeit 2008. Wie die Beschäftigten die Arbeitswelt in Deutschland beurteilen, Berlin.
- DGB (2008a): Methodik des DGB-Index Gute Arbeit und Berichte aus dem Jahr 2007, Berlin (CD).
- Ebert, A.; Kistler, E.; Trischler, F. (2007): Ausrangiert – Arbeitsmarktprobleme Älterer in den Regionen, Edition Böckler, Bd. 189, Düsseldorf.
- Fuchs, T. (2008): Der DGB-Index, in: Beermann, B.; Conrads, R.; Kistler, E. (Hrsg.): Repräsentative Beschäftigtenbefragungen als wichtige Informationsquelle zur Ermittlung der Arbeitsqualität, BAuA-Schriften, Dortmund u. a. O. (i. E.).
- Fuchs, T.; Ebert, A. (2008): Anforderungen an den Berufseinstieg aus Sicht der jungen Generation. BMAS-Forschungsbericht Bd. 375, Bonn.
- Kistler, E. (2008): „Altersgerechte Erwerbsarbeit“ – Ein Überblick über den Stand von Wissenschaft und Praxis, Forschungsmonitor der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf (i. E.).

Anhang

Darstellung A.1: Zusammentreffen von früheren und aktuellen Arbeitsbelastungen (Angaben in Indexpunkten)

In der bisherigen Erwerbsbiographie ...		Beschreibung der aktuellen Arbeitsbedingungen								
		Dimensionsindex Körperl. Anforderungen			Teilindex Belastungen			DGB-Index		
		schlecht	mittel	gut	schlecht	mittel	gut	schlecht	mittel	gut
... meist unter schweren körperlichen Arbeitsbed. gearbeitet	Ja	65	28	7	41	45	14	50	43	7
	Nein	19	46	35	18	45	37	23	60	17
		Dimensionsindex Arbeitsintensität			Teilindex Belastungen			DGB-Index		
		schlecht	mittel	gut	schlecht	mittel	gut	schlecht	mittel	gut
... meist unter anstrengenden psychischen Arbeitsbelast. gearbeitet	Ja	61	25	14	43	41	16	48	45	7
	Nein	33	32	35	14	47	39	21	61	18
		Dimensionsindex Qualif./Entwickl.			Teilindex Ressourcen			DGB-Index		
		schlecht	mittel	gut	schlecht	mittel	gut	schlecht	mittel	gut
... meist wenig berufl. Entwicklungsmöglichkeiten	Ja	53	31	16	32	56	12	47	47	6
	Nein	19	30	51	9	56	35	19	61	20

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2008, INIFES.

Darstellung A.2: Kumulation früherer und aktueller körperlicher Arbeitsbelastungen und Auswirkungen auf die Einschätzung der eigenen Arbeitsfähigkeit bis zur Rente (Angaben in Prozent)

Während des bisherigen Erwerbslebens ...		Aktuelle Belastung/ Arbeitsqualität		Jetz. Tätigk. bis Rentenalter ausüben		
				Ja, wahrscheinlich	Nein, wahrscheinlich nicht	Weiß nicht
... meist unter schweren körperlichen Arbeitsbelastungen gearbeitet?	Ja	Körperliche Anforderungen	schlecht	20	63	17
			mittel	41	42	17
			gut	61	21	18
	Nein		schlecht	38	40	21
			mittel	61	23	16
			gut	77	13	10
... meist unter schweren körperlichen Arbeitsbelastungen gearbeitet?	Ja	Teilindex Belastungen	schlecht	14	68	18
			mittel	33	50	17
			gut	59	23	17
	Nein		schlecht	33	43	24
			mittel	62	24	14
			gut	78	11	12
... meist unter schweren körperlichen Arbeitsbelastungen gearbeitet?	Ja	DGB-Index	schlecht	17	66	17
			mittel	28	43	19
			gut	60	29	11
	Nein		schlecht	34	43	23
			mittel	67	19	14
			gut	84	8	8

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2008, INIFES.

Darstellung A.3: Kumulation früherer und aktueller psychischer Arbeitsbelastungen und Auswirkungen auf die Einschätzung der eigenen Arbeitsfähigkeit bis zur Rente (Angaben in Prozent)

Während des bisherigen Erwerbslebens ...	Aktuelle Belastung/ Arbeitsqualität	Jetz. Tätigk. bis Rentenalter ausüben				
		Ja, wahrscheinlich	Nein, wahrscheinlich nicht	Weiß nicht		
... meist unter anstrengenden psychischen Arbeitsbelastungen gearbeitet?	Ja	Arbeitsintensität	schlecht	27	54	19
			mittel	45	41	14
			gut	58	30	12
	Nein		schlecht	50	35	15
			mittel	64	22	14
			gut	71	14	15
... meist unter anstrengenden psychischen Arbeitsbelastungen gearbeitet?	Ja	Teilindex Belastungen	schlecht	20	59	21
			mittel	43	43	14
			gut	64	22	15
	Nein		schlecht	31	49	20
			mittel	58	26	15
			gut	78	10	12
... meist unter anstrengenden psychischen Arbeitsbelastungen gearbeitet?	Ja	DGB-Index	schlecht	19	61	20
			mittel	48	37	15
			gut	68	21	11
	Nein		schlecht	35	47	18
			mittel	65	19	16
			gut	84	8	8

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2008, INIFES.

Darstellung A.4: Kumulation früherer und aktueller hoher bzw. geringer beruflicher Entwicklungsmöglichkeiten und Auswirkungen auf die Einschätzung der eigenen Arbeitsfähigkeit bis zur Rente (Angaben in Prozent)

Während des bisherigen Erwerbslebens ...	Aktuelle Belastung/ Arbeitsqualität	Jetz. Tätigk. bis Rentenalter ausüben			
		Ja, wahrscheinlich	Nein, wahrscheinlich nicht	Weiß nicht	
... meist wenig berufliche Entwicklungsmöglichkeiten gehabt?	Ja	Qualifizierungs-/ schlech	31	51	18
		Entwicklungs- mittel	50	30	20
		möglichkeiten gut	56	27	17
	Nein	schlech	43	40	18
		mittel	62	26	12
		gut	66	20	14
... meist wenig berufliche Entwicklungsmöglichkeiten gehabt?	Ja	Teilindex Ressourcen schlech	22	58	19
		mittel	47	34	18
		gut	66	21	14
	Nein	schlech	30	49	21
		mittel	58	28	14
		gut	71	16	13
... meist wenig berufliche Entwicklungsmöglichkeiten gehabt?	Ja	DGB-Index schlech	24	57	20
		mittel	55	28	17
		gut	73	16	11
	Nein	schlech	28	51	20
		mittel	63	23	14
		gut	83	8	9

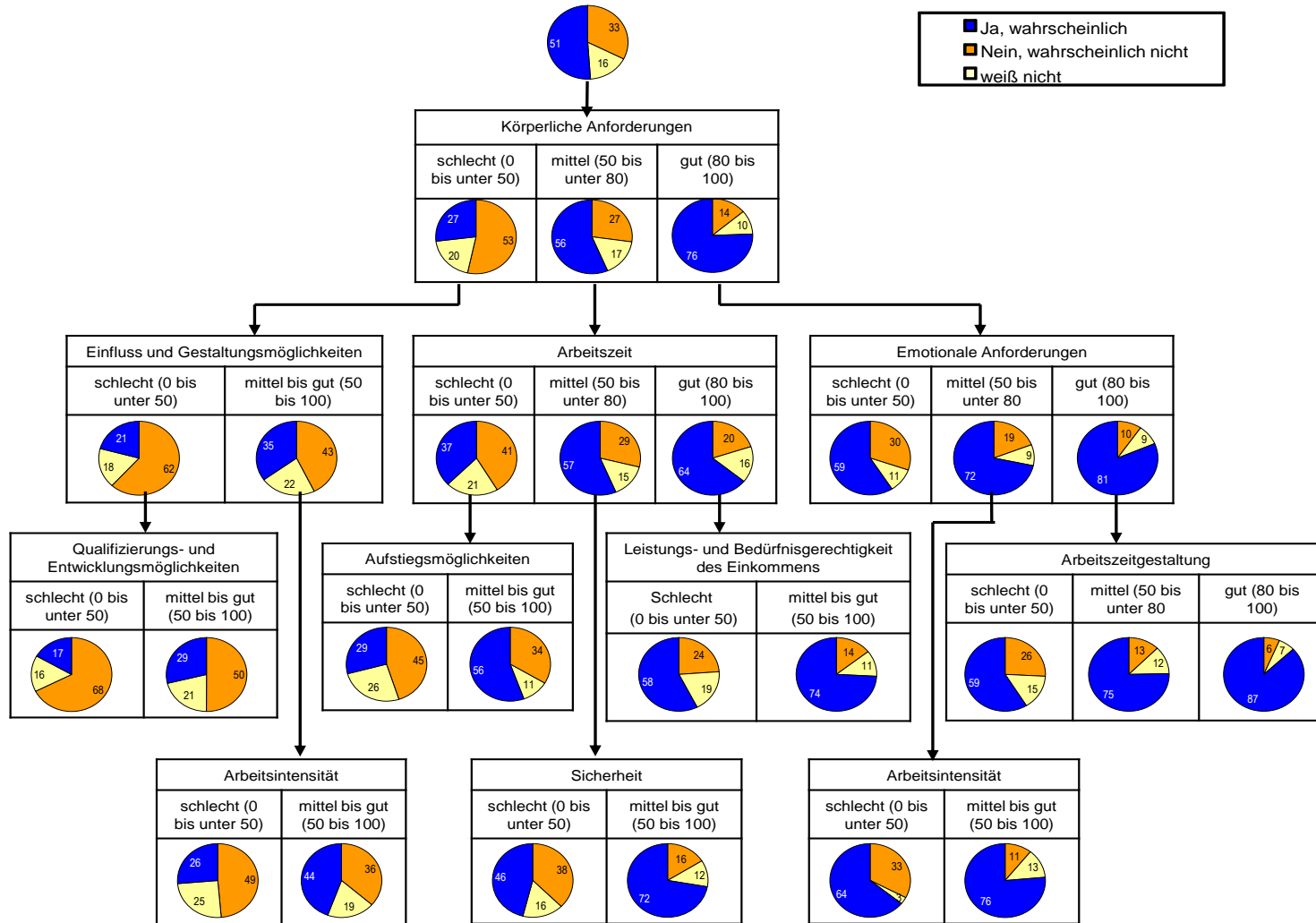
Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2008, INIFES.

Darstellung A.5: Einschätzung von Einkommen und erwarteter Rente (Angaben in Prozent)

	Einschätzung Einkommenshöhe				Einschätzung künftige Rentenhöhe			
	Ich kann sehr gut davon leben	Es reicht vollkommen aus	Es reicht gerade	Es reicht nicht aus	Ich werde sehr gut davon leben können	Es wird vollkommen ausreichen	Es wird gerade ausreichen	Es wird nicht ausreichen
Befragte insgesamt	6	30	50	14	1	9	44	46
West	7	31	49	13	1	10	44	45
Ost	4	24	54	18	0	5	44	50
Männer	7	32	50	10	1	11	48	40
Frauen	5	27	49	18	0	7	39	53
unter 25 Jahre	3	28	48	21	0	3	36	60
25-34	6	32	49	12	0	9	37	54
35-44	6	31	51	12	1	8	44	47
45-54	7	27	51	15	1	10	50	39
55 Jahre und älter	8	31	47	14	2	13	52	33
keine Ausbildung	4	22	53	21	1	4	43	52
Lehre, Berufsfachschule	4	27	53	15	1	7	42	51
Meister, Techniker, Fachschule (Fach-)	5	34	50	10	0	11	48	41
Hochschulstudium	16	44	35	5	2	19	49	30

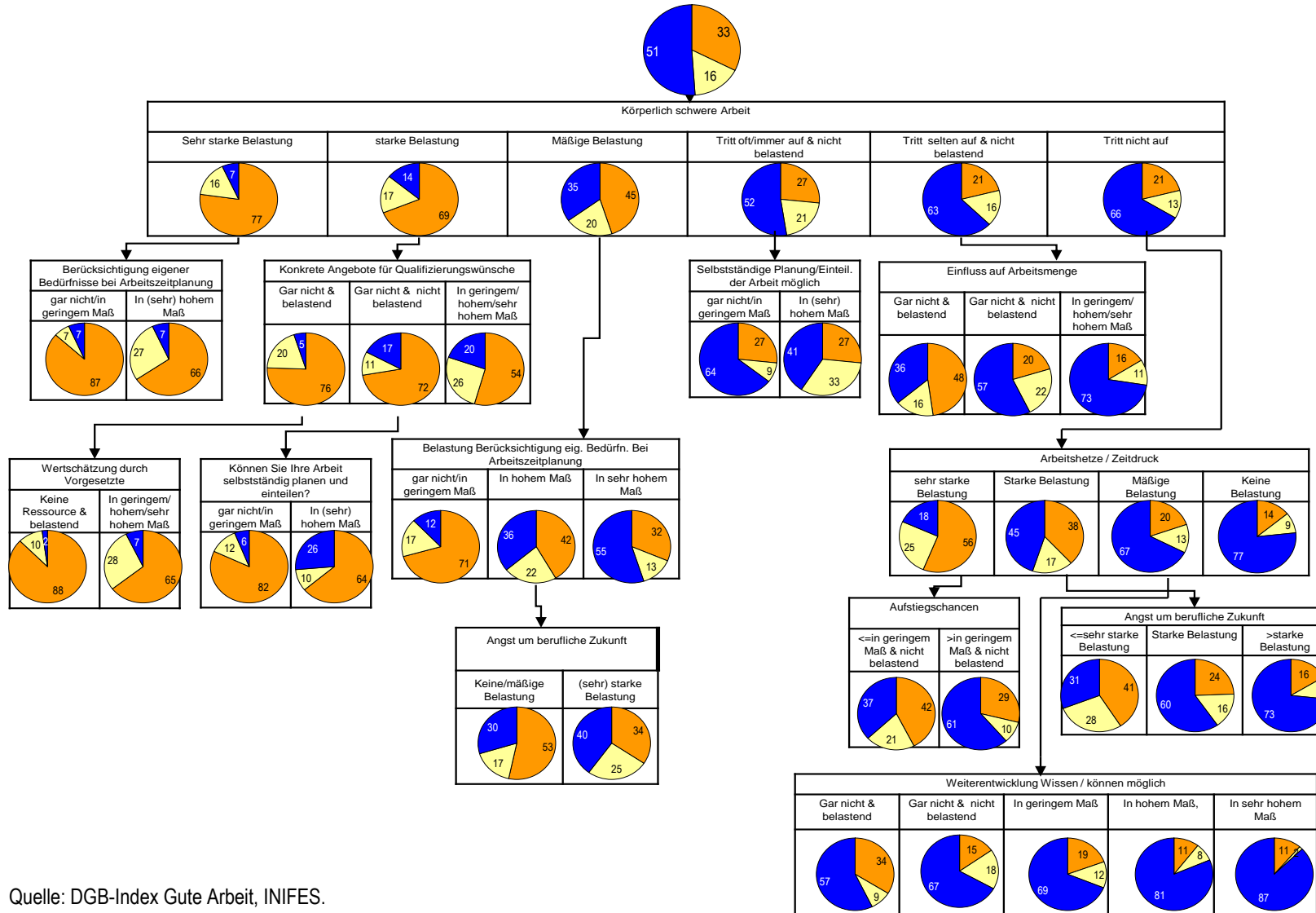
Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2008, INIFES.

Darstellung A.6: Subjektiv erwartete Arbeitsfähigkeit bis zur Rente nach den 15 Dimensionsindices



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, INIFES.

Darstellung A.7: Subjektiv erwartete Arbeitsfähigkeit bis zur Rente nach den 31 indexbildenden Fragen



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, INIFES.