



# DGB-Index Gute Arbeit

## Arbeitsfähig bis zur Rente?

Ein Bericht auf Basis der Erhebung zum DGB-Index Gute Arbeit 2007

Konzeption und Ausarbeitung:

Dr. Ralph Conrads, Andreas Ebert, Prof. Dr. Ernst Kistler

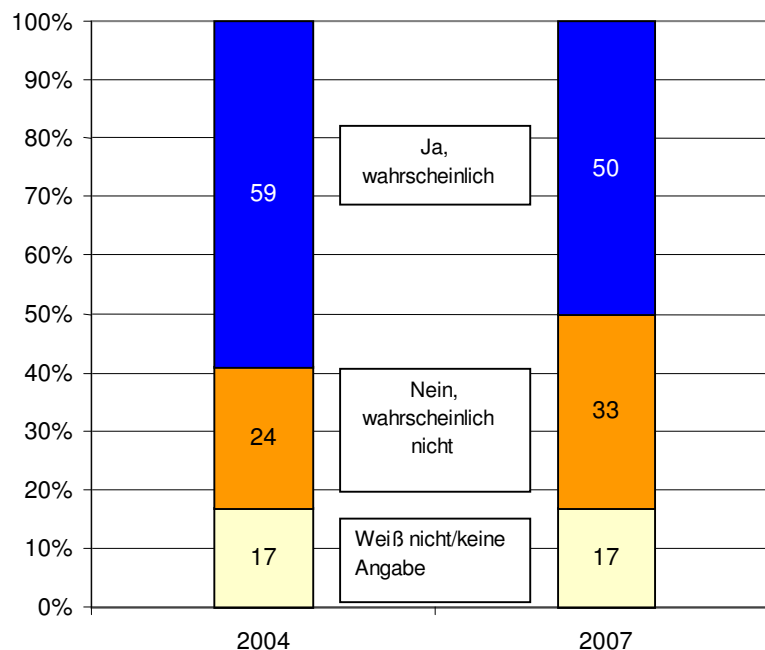
Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie (INIFES)

Stadtbergen, November 2007

## 1. Problemstellung und -hintergrund

„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?“. Diese Frage wurde im Frühjahr 2007 den 6.972 repräsentativ ausgewählten abhängig Beschäftigten der Erhebung zum DGB-Index Gute Arbeit 2007 gestellt. Nur 50 Prozent der Befragten hielten es für wahrscheinlich, dass sie ihre Arbeitsfähigkeit in der gegenwärtigen Tätigkeit bis zum Rentenalter erhalten könnten. Erschreckende 33 Prozent waren gegenteiliger Meinung und 17 Prozent waren sich in dieser Frage unsicher (vgl. die rechte Säule in Darstellung 1.1).

Darstellung 1.1: Subjektive Erwartung der eigenen Arbeitsfähigkeit bis zum Rentenalter in der gegenwärtigen Tätigkeit (Arbeitnehmer 2004 und 2007; Angaben in Prozent)



Quelle: INIFES/Infratest INQA-Erhebung „Was ist gute Arbeit“ 2004 (n= 5.388) und „DGB Index Gute Arbeit 2007“ (n=6.972)

Darstellung 1.1 enthält zusätzlich zum Vergleich das Ergebnis aus einer bereits im Jahr 2004 von uns, ebenfalls zusammen mit TNS Infratest Sozialforschung, durchgeführten Repräsentativbefragung bei damals 5.388 Erwerbstätigen. Der Anteil derjenigen, die nicht glauben in ihrer Tätigkeit bis zur Rente durchhalten zu können, ist im Vergleich der beiden Erhebungen zwischen 2004 und 2007 von einem Viertel auf ein Drittel gestiegen!

Woher kommt dieser Anstieg? Zweifellos ist er nicht durch eine so starke Veränderung in den Arbeitsbedingungen binnen so kurzer Zeit bedingt. Vielmehr geht er auf die starke Thematisierung der Probleme eines länger Arbeitens im Kontext der Debatten um die „Rente mit 67“ zurück, die ja von einer überwältigend breiten Mehrheit der Bevölkerung abgelehnt wird (vgl. zu einer entsprechenden Zusammenstellung von Ergebnissen z. B. Kistler, Heinecker 2007).<sup>1</sup> Wie aussagefähig ist aber dann ein solcher Indikator? Und: Warum ist es wichtig, sich mit diesen Ergebnissen auseinanderzusetzen?

In den folgenden Kapiteln wird untersucht, welche Gruppen besonders häufig äußern, wahrscheinlich nicht bis zur Rente durchhalten zu können (Kapitel 2) – und womit dies zusammenhängt (Kapitel 3). Anschließend wird diskutiert, für welche Personengruppen alters- und altersgerechte Arbeitsbedingungen überhaupt gegeben sind (Kapitel 4) sowie wie sich verschiedene Beschäftigtengruppen hinsichtlich des erwarteten Renteneinkommens äußern (Kapitel 5). Kapitel 6 diskutiert abschließend einige der Befunde unter dem Aspekt ihrer Konsequenzen für die politisch geplante Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters. Zuvor muss jedoch in diesem einleitenden ersten Kapitel auf die oben gestellten Fragen kurz eingegangen werden.

Dass die subjektive Einschätzung der eigenen Arbeitsfähigkeit bis zur Rente eine arbeitsmarkt- und sozialpolitisch wichtige Fragestellung ist, ist unmittelbar einsichtig und muss eigentlich nicht weiter begründet werden. Angesichts der geplanten Erhöhung des gesetzlichen Renteneintrittsalters ist dieser Aspekt für die individuellen (Erwerbs-)Biographieplanungen ebenso relevant wie für die notwendigen Überlegungen zu den (gruppenspezifischen) Konsequenzen einer Maßnahme wie der Rente mit 67 oder der Abschaffung von Vorruhestandsregelungen. Insbesondere im Rahmen der anstehenden Analysen zur Bestandsprüfungsklausel der Regelungen der Rente mit 67 ist die Betroffenenansicht ein Prüfkriterium, auf das man nicht verzichten kann. In den Forschungsergebnissen der letzten Jahre wurde national wie international eine Reihe von Voraussetzungen untersucht, die gegeben sein müssen, damit ein (älterer) Mensch (länger) arbeiten kann (vgl. z. B. Ilmarinen 2006). Darstellung 1.2 fasst die wesentlichen Bedingungen unter dem Begriff der Arbeitsfähigkeit und dem Oberbegriff der Beschäftigungsfähigkeit grob zusammen.

---

<sup>1</sup> Genau aus diesem Grund wurde auch allgemein nach einem Arbeiten bis zur Rente und nicht nach einem Arbeiten bis zum 65. oder 67. Lebensjahr gefragt. Zu einer inhaltlichen und methodischen Auseinandersetzung mit der Frageformulierung vgl. auch Molinié 2003.

Neben der Arbeitsfähigkeit der Individuen sind dabei die Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes und die Beschäftigungsbereitschaft der Betriebe gegenüber Älteren Bedingungen, die nicht vernachlässigt werden dürfen. Hierauf wird in diesem Bericht nicht näher eingegangen.<sup>2</sup> Betrachtet man die individuelle Arbeitsfähigkeit, für die Beschäftigte und Betriebe Verantwortung tragen, so ist mit den Begriffen Kompetenz, Gesundheit und Motivation gleichzeitig umrissen, welche betrieblichen Handlungsfelder (und gegebenenfalls gesetzlichen oder tarifvertraglichen Regulierungsbereiche) betroffen sind: Weiterbildung(-sförderung), Gesundheitsprävention und -schutz sowie Aspekte von Arbeitsorganisation, Führung und Entgelt.

Darstellung 1.2: Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit



Quelle: Eigene Darstellung.

Die wissenschaftliche Diskussion ist sich weiterhin einig, dass Arbeitsfähigkeit nicht allein unter der Perspektive altersgerechten Arbeitens (also von Bedingungen und Maßnahmen für bereits Ältere) betrachtet werden darf. Vielmehr muss die Perspektive auch auf alternsgerechtes Arbeiten gerichtet werden (also auch auf die älter werdenden Beschäftigten bzw. Belegschaften). Dies ist insbesondere von Bedeutung, wenn man Folgendes bedenkt (vgl. Ebert, Kistler 2007; Ebert, Kistler, Stecker 2007):

- In den nächsten zwanzig Jahren wird die Zahl der 55- bis 64-Jährigen in Deutschland gegenüber 2005 um rund 40 Prozent ansteigen, regional sogar um bis zu 75 Prozent.

<sup>2</sup> Die Befragung zum DGB Index Gute Arbeit 2007 enthält dazu auch keine Fragen bzw. manche Dinge in dieser Hinsicht sind auch nicht durch Befragungen von Beschäftigten zu ermitteln. Vgl. zu einer Bestandsanalyse der betrieblichen Realitäten in diesen Punkten z. B. Ebert, Kistler, Trischler 2007; Wübbecke 2005; Bellmann, Kistler, Wahse 2007.

- Dass die Erwerbsquote Älterer steigen wird, ist nicht nur europäische und nationale politische Vorgabe, sondern wird auch durch sinkende Renten erzwungen – nicht erst künftig, sondern schon in den letzten Jahren.<sup>3</sup> Dies hat – neben einem starken konjunkturellen Faktor und einem demographischen Artefakt – mit dazu beigetragen, dass die Beschäftigungsquote Älterer und das Renteneintrittsalter wieder gestiegen sind.<sup>4</sup>

Unbenommen solcher Argumente ist auch unbestrittener Forschungsstand, dass alters- und (auf die Zukunft bezogen) alterngerechte Arbeitsbedingungen eine notwendige – wenn auch nicht hinreichende – Voraussetzung für ein längeres Arbeiten und eine „demographiefeste“ betriebliche Personalpolitik sind. Dabei sollte allerdings nicht vergessen werden, dass humane Arbeitsbedingungen, dass „Gute Arbeit“ ganz jenseits demographischer Begründungen ein eigenständiger, berechtigter Anspruch und ein wichtiges Ziel sind.

In der Summe der vorgenannten Argumente ist es unverzichtbar, die Entwicklung von Arbeitsbedingungen bzw. -qualität zu messen und über Zeit zu beobachten. Dies ist Ziel und Funktion der jährlichen Befragungen zum DGB-Index Gute Arbeit (vgl. DGB 2007; Fuchs, Ebert, Kistler 2006). Damit sind wir aber wieder bei der Frage: Wie aussagefähig sind die subjektiven Beschreibungen der Beschäftigten wirklich – bis hin zur eingangs erwähnten Frage nach der subjektiv erwarteten eigenen Arbeitsfähigkeit bis zur Rente?

Dazu ist festzustellen:

- Die Ergebnisse der Befragung 2007<sup>5</sup> haben gezeigt, dass die verschiedenen Kennziffern signifikant Zusammenhänge abbilden, die auch anderen Beobachtungen mit objektiven Kennziffern entsprechen. In aller Kürze soll an dieser Stelle ein Beispiel hierfür angeführt werden. Darstellung 1.3 setzt die nach Berufsgruppen differenzierten Antworten auf die Frage nach der erwarteten Arbeitsfähigkeit in der gegenwärtigen Tätigkeit in Beziehung zum Anteil der Erwerbsminderungsrenten an allen Rentenzugängen des Jahres 2006. Die Klar-

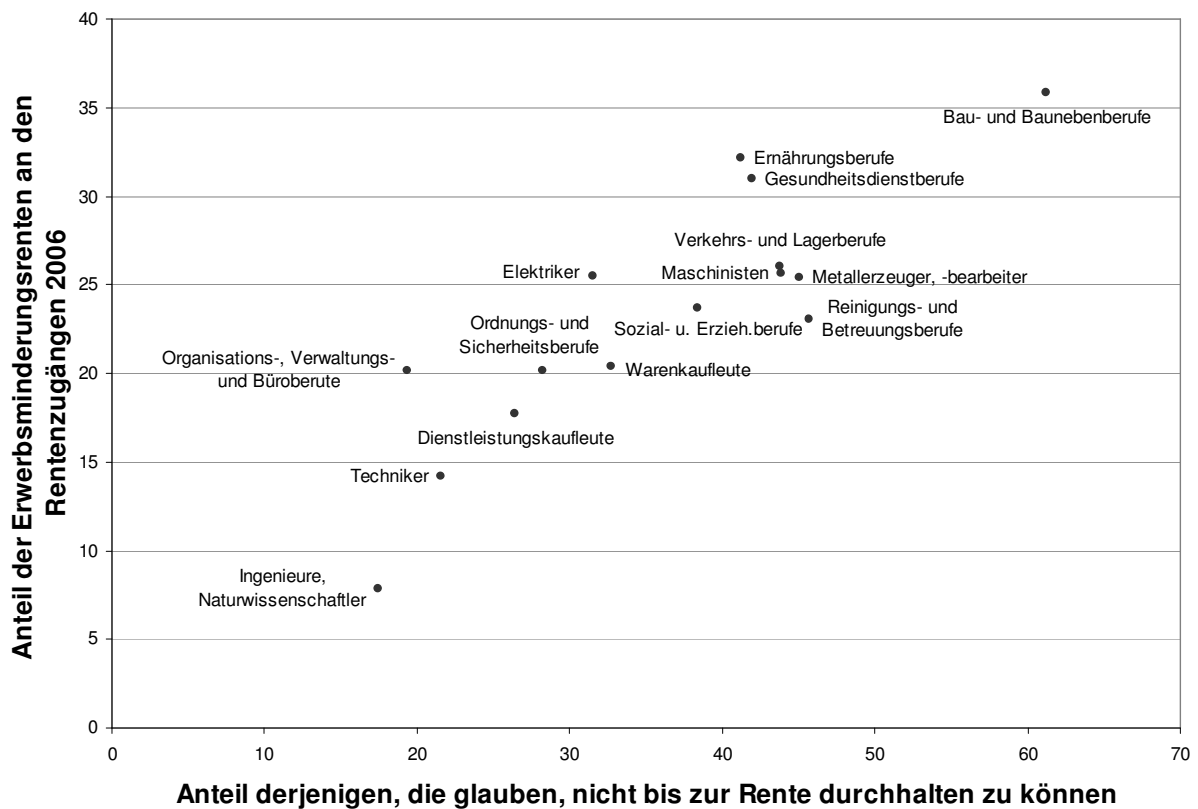
<sup>3</sup> Zwischen 2000 und 2006 ist der durchschnittliche Zahlbetrag der jeweils neuen Versichertenrenten um rund zehn Prozent gesunken. Rund die Hälfte des Beschäftigungszuwachses bei den 55- bis 64-Jährigen zwischen 2001 und 2006 ist durch eine Verschiebung der einzelnen Jahrganggruppen bedingt (vgl. Ebert, Kistler 2007).

<sup>4</sup> Womit aber auch die Frage gestellt ist, was für Arbeitsplätze das sind bzw. wie lebensstandardsichernd die sich daraus ableitenden Renten noch sind.

<sup>5</sup> Das gilt im Übrigen auch für andere einschlägige wissenschaftlich fundierte Befragungen zum Thema wie z. B. die INQA-Erhebung 2004 (vgl. Fuchs 2006), auf der der DGB-Index auch methodisch aufsetzt.

heit des statistischen Zusammenhangs ist nun sicherlich noch kein Beleg für die dahinter stehenden Kausalitäten. Sie ist aber zumindest ein Befund, der belegt: Die Beschäftigten selbst sind die Experten für ihre Arbeit; sie sehen die Arbeitsbedingungen und ihre Konsequenzen für die eigene Zukunft überwiegend sehr realistisch.

Darstellung 1.3: Subjektive Erwartung der eigenen Arbeitsfähigkeit bis zur Rente und Anteil der Erwerbsminderungsrenten<sup>6</sup> an allen neuen Versichertenrenten nach Berufsgruppen, Deutschland 2006 (Angaben in Prozent)



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

- Die manchmal vorgetragenen Zweifel an der Aussagefähigkeit solcher subjektiver Indikatoren – speziell aus dem Arbeitgeberlager und speziell im Zusammenhang mit dem Thema „psychische Belastungen“ (vgl. z. B. Schultetus, Mühlbradt 2003) – sind dagegen deswegen wenig glaubwürdig, weil auch ge-

<sup>6</sup> Die Angaben zum Anteil der Erwerbsminderungsrenten nach Berufen sind mit einigen Problemen behaftet. Zum einen sind nur für knapp die Hälfte aller Rentenzugänge Angaben zur vorherigen Tätigkeit verfügbar (die Angaben beziehen sich dabei auf den zuletzt ausgeübten Beruf). Zum anderen gibt es auch Personengruppen, denen trotz gesundheitlicher Einschränkungen der Weg in die Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit verschlossen bleibt. Ungeachtet dieser Datenmängel erscheinen uns die dargestellten Zahlen als (grobem) Indikator für krankheitsbedingte Frühverrentung durchaus aussagekräftig.

rade von dieser Seite massiv Politik mit den Ergebnissen von Meinungsumfragen gemacht wird. Ob der Ifo-Geschäftsklimaindex oder die verschiedenen Erhebungen zu Standortqualitäten: Die zugrunde liegenden Erhebungen sind auch nichts anderes als Meinungsumfragen! Bei den allfälligen Kammererhebungen oder Verbandsumfragen zu Ertragslagen, Fachkräftebedarf etc. kommt meist noch erschwerend hinzu, dass sie nicht auf systematischen Zufallsstichproben beruhen und methodisch daher weder sauber gewichtet noch ernsthaft hochgerechnet werden können!

- Schließlich verbleibt das beliebte Argument, die subjektiven Erhebungen zu Arbeitsbedingungen bei den Beschäftigten würden an Verzerrungen durch unrealistisch hohe (und steigende) Anspruchsniveaus leiden. Dass dieses Argument auch in Bezug auf Arbeitgeberbefragungen angewandt werden muss (Stichwort: insolente Gewinnerwartungen), sei hier nur erwähnt. Die Auswertungen zum DGB-Index Gute Arbeit zeigen jedenfalls, dass hinsichtlich der Aspekte guter Arbeit bis hin zur Frage als leistungsgerecht empfundener Entlohnung von den Befragten höchst differenzierte Anspruchsniveaus artikuliert werden (vgl. DGB 2007, S. 20 ff. sowie unten Abschnitt 6).

## **2. Wer sind die Befragten, die nicht glauben in ihrer Tätigkeit das Rentenalter erreichen zu können?**

Die ersten Darstellungen dieses Kapitels geben zunächst eine rein deskriptive Antwort auf diese Frage, ausgehend von einer Differenzierung der Befragten nach einigen sozioökonomischen Merkmalen, danach in den Zusammenhängen mit bestimmten Eigenschaften der Arbeit (aus Sicht der Befragten). Schließlich werden die Indexwerte des hierarchischen DGB-Index Gute Arbeit für die drei Antwortgruppen auf die Frage nach der erwarteten Arbeitsfähigkeit bis zur Rente tabelliert.

Einen leicht unterdurchschnittlichen Anteil von Befragten, die nicht glauben bis zum Rentenalter durchhalten zu können (32 vs. 33 % im Durchschnitt) verzeichnen wir bei den Beschäftigten aus Westdeutschland; in den neuen Bundesländern liegt der Wert mit 39 Prozent dagegen deutlich höher (vgl. Darstellung 2.1).

Keinen signifikanten Unterschied zeigt die Differenzierung nach Geschlecht. Dagegen sind es insbesondere im mittleren Alter von 30 bis 54 Jahre besonders viele Befragte (35 %), die in dieser Frage skeptisch sind. Mit 25 Prozent weisen die älteren Befragten einen relativ niedrigeren Anteil auf. Dies liegt wohl einerseits an der nur

noch kürzeren zeitlichen Distanz hin zur Rente und einem bereits hier wirksam werdenden sozialen Selektionseffekt: Diejenigen Älteren mit besonders schlechten Arbeitsbedingungen sind in erheblichem Maß in der Befragung (von Erwerbstätigen) nicht mehr enthalten, sondern schon in (EM-)Rente, oft auch in der Nichterwerbstätigkeit.

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
Befragte insgesamt	50	17	33
West	52	16	32
Ost	42	19	39
Männer	50	16	34
Frauen	50	18	32
unter 29 Jahre	50	19	30
30-54 Jahre	48	17	35
55 und mehr Jahre	63	11	26

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2007, INIFES.

Darstellung 2.2 differenziert die Frage nach Bundesländern. Selbstverständlich stehen hinter den Länderunterschieden im Wesentlichen andere Ursachen,<sup>7</sup> so z. B. verschiedene Besetzungen nach Branchen, Berufen etc. Auch Unterschiede in den Altersstrukturen wären näher zu beachten bzw. Länderspezifika bei den Beschäftigungsquoten etc.,<sup>8</sup> ebenso aber auch ein gewisses Maß an Mentalitätsunterschieden bzw. eine verschiedene Praxis der Betriebe bei wichtigen Einflussfaktoren wie Weiterbildungs- und Gesundheitsförderung.

In der einfachen Differenzierung von Darstellung 2.2 spiegelt sich der bereits erwähnte höhere Anteil ostdeutscher abhängig Beschäftigter wieder, die es für nicht wahr-

<sup>7</sup> Eine Länderdifferenzierung des DGB-Index nach Ländern bietet sich natürlich insbesondere unter Kampagnenaspekten der Bezirke an: Je regional (haut-)näher ein Befund, umso größer ist z. B. der Aufmerksamkeitswert.

<sup>8</sup> Zusätzlich ist der Hinweis wichtig, dass bei Befragtenzahlen unter 100 pro Land die statistische Ungenauigkeit sehr hoch ist. Deswegen erfolgt in der Tabelle auch kein Ergebnisausweis für das Saarland. Bei Befragtenzahlen unter 200 empfiehlt sich eine vorsichtige Interpretation. Dementsprechend ist in solchen Fällen auch eine weitere Untergliederung nach anderen unabhängigen Variablen problematisch.



scheinlich halten, in ihrer Tätigkeit das Rentenalter erreichen zu können. Die höchsten Werte ergeben sich für Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt. Die niedrigsten Werte verzeichnen Bayern und Hamburg, gefolgt von Schleswig-Holstein.

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)

	<i>N (Zahl der gültigen Antworten)</i>	Ja, wahrscheinlich	Weiß nicht	Nein, wahrscheinlich nicht
Befragte insgesamt	6.876	50	17	33
Schleswig-Holstein	203	53	17	30
Hamburg	113	56	16	28
Niedersachsen	562	51	17	32
Bremen (aufgestockte Stichprobe)	775	52	16	32
Nordrhein-Westfalen	1250	55	13	32
Hessen	471	49	15	36
Rheinland-Pfalz	305	50	16	34
Baden-Württemberg	881	51	17	32
Bayern	979	53	19	28
Saarland	65	48	15	37
Berlin	233	48	17	35
Brandenburg	201	41	22	37
Mecklenburg-Vorpommern	147	37	15	48
Sachsen	321	46	17	37
Sachsen-Anhalt	190	39	19	42
Thüringen	180	38	22	40

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2007, INIFES.

Betrachtet man die Unterschiede nach dem höchsten beruflichen Abschluss, so zeigt sich ein mit zunehmendem Abschluss steigender Anteil von Beschäftigten, die glauben, in ihrer Tätigkeit das Rentenalter erreichen zu können. So sind bei den Beschäftigten mit (Fach-)Hochschulabschluss 63 Prozent dieser Meinung. Ihnen stehen „nur“ 25 Prozent in dieser Gruppe gegenüber, die gegenteiliger Meinung sind. Einen besonders hohen Anteil an Unentschlossenen/Meinungslosen in dieser Frage finden wir bei den Befragten ohne abgeschlossene Berufsausbildung (vgl. Darstellung 2.3). Vorgesetzte sind etwas häufiger der Meinung als Beschäftigte ohne Vorgesetztenfunktion, bis zur Rente durchhalten zu können.

Nach Betriebsgrößen differenziert steigt der Anteil der Antworten „ja, wahrscheinlich“

deutlich an, während umgekehrt die Häufigkeit der gegenteiligen Position in Großbetrieben am niedrigsten ist.

Bemerkenswert ist schließlich das Ergebnis aus Darstellung 2.3, dass Befragte mit längerer Arbeitszeit (über 35 Std.) häufiger der Meinung sind, in ihrer Tätigkeit das Rentenalter nicht erreichen zu können. Offensichtlich bieten kürzere Arbeitszeiten – trotz z. T. höherer Belastungswerte und Belastungskumulationen – eher die Möglichkeit einer Kompensation im außerberuflichen Bereich, bzw. die geringere Expositionszeit erscheint den befragten Teilzeitbeschäftigten weniger belastend.

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	50	17	33
höchster berufl. Abschluss:			
keine Ausbildung	42	24	34
Lehre/Berufsfachschule	50	17	34
Meister/Techniker	50	14	36
(Fach)Hochschulabschluss	63	12	25
andere Ausbildung	46	17	38
Vorgesetzter für andere:			
Ja	54	13	33
Nein	49	18	33
Betriebsgröße:			
unter 20 Beschäftigte	48	17	35
20 - 199	48	18	34
200 - 1999	53	15	31
2000 und mehr	60	12	28
Arbeitszeit:			
35 und mehr Std.	49	16	34
unter 35 Std.	55	17	28

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2007, INIFES.

Wenn man nun summarisch für ausgewählte soziodemographische Merkmale untersucht, welche Personengruppen am häufigsten bzw. am wenigsten glauben, in ihrer gegenwärtigen Tätigkeit das Rentenalter erreichen zu können, bietet sich das auf

dem CHAID-Algorithmus<sup>9</sup> beruhende SPSS-Modul Answer-Tree<sup>10</sup> als Analysemöglichkeit an. Im nachfolgend dargestellten Baumdiagramm wurde untersucht, welche der ausgewählten Vorhersagemerkmale (Prädiktoren) die Ausprägungen dieser Frage am stärksten beeinflussen. Wie bereits beschrieben, haben von allen Befragten 50 Prozent die Frage „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?“ zu 50 Prozent mit „Ja, wahrscheinlich“ beantwortet. Dem gegenüber stehen 33 Prozent, die angegeben haben „Nein, wahrscheinlich nicht“ und 17 Prozent konnten oder wollten die Frage nicht beantworten („weiß nicht/k.A.“).

In dieses Berechnungsverfahren wurden nun vor allem soziodemographische Merkmale als potenziell „erklärende“ Merkmale verwendet:

- Berufsfelder (3-stufig)
- Alter
- höchster Abschluss Berufsausbildung (4-stufig)
- Geschlecht
- West- oder Ostdeutschland

In der obersten Hierarchiestufe des Baumdiagramms kann man nun sehr deutlich erkennen, dass die Zugehörigkeit zu einem Berufsfeld<sup>11</sup> das wichtigste Vorhersagemerkmal (Prädiktor) für die „Arbeiten bis zur Rente“-Frage ist.

---

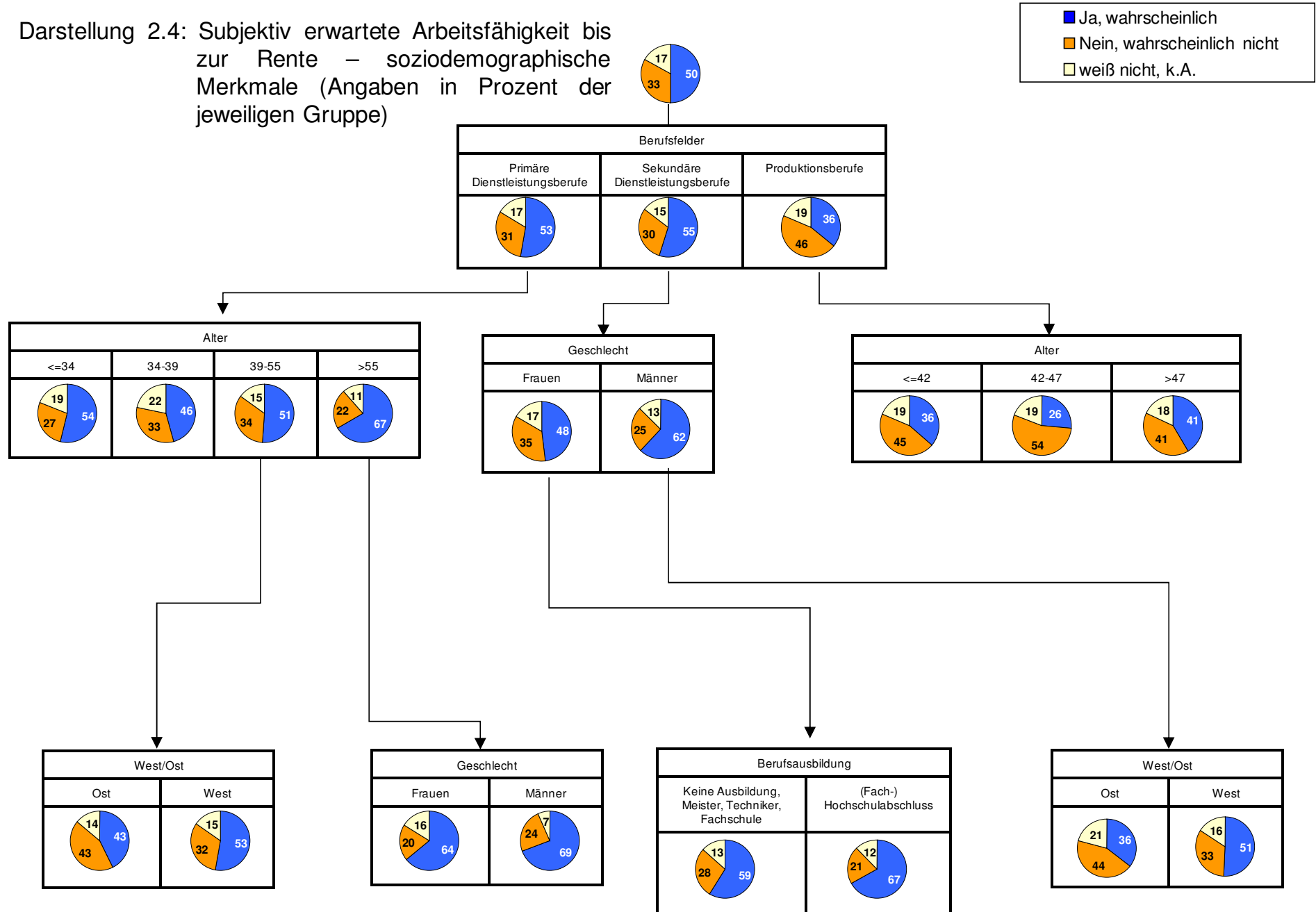
<sup>9</sup> Die CHAID-Analyse (CHi-squared Automatic Interaction Detector) ermöglicht die Aufteilung einer Gesamtmenge an Befragten oder Erfassten (Population) anhand von vorgegebenen kategorialen Vorhersagevariablen, so dass eine abhängige Variable in den verschiedenen Segmenten signifikant unterschiedliche Ausprägungen hat (vgl. Baltes-Götz 2004).

<sup>10</sup> Der Name Answer Tree spielt auf die Darstellungsform dieser Berechnungsmethode in Form von sogenannten „Baumdiagrammen“ an.

<sup>11</sup> Die Berufsfelder umfassen in Anlehnung an die Berufsklassifikation des Statistischen Bundesamtes (KldB 92) folgende Abgrenzungen:

- Produktionsberufe: Metall- und Elektroberufe, Bau-, Bauneben-, Holzberufe, Hersteller von Grundstoffen, Produktions-, Gebrauchsgütern.
- Primäre Dienstleistungsberufe: Warenkaufleute, Verkehrs- und Lagerberufe, Büroberufe, Bürokaufleute, Dienst-, Wach- und Sicherheitsberufe, Sonstige Dienstleistungsberufe.
- Sekundäre Dienstleistungsberufe: Technische Berufe, Dienstleistungskaufleute, Organisations-, Verwaltungs-, Rechtsberufe, Gesundheitsberufe, Sozial- und Erziehungsberufe.
- Sonstige nicht ausgewiesene Berufe: Gewinner von Naturprodukten, Mineralien, Publizistische, künstlerische Berufe, Wissenschaftsberufe.

Darstellung 2.4: Subjektiv erwartete Arbeitsfähigkeit bis zur Rente – soziodemographische Merkmale (Angaben in Prozent der jeweiligen Gruppe)



Anders gesprochen, je nachdem in welchem Beruf man arbeitet, variiert der Glaube, die jetzige Tätigkeit bis zur Rente ausüben zu können, stark. Zum Beispiel antworten in der ersten Baumstufe ganz links in der Kategorie „Primäre Dienstleistungsberufe“ (Verkaufspersonal, Transportarbeiter oder Reinigungskräfte) die Befragten zu 53 Prozent „Ja, wahrscheinlich“ werde ich die jetzige Tätigkeit bis zur Rente ausüben können. Zu 31 Prozent war die Antwort „Nein, wahrscheinlich nicht“.

Bei den Produktionsberufen hingegen (Metallberufe, Bauberufe usw.), die in der obersten Baumstufe ganz rechts vorzufinden sind, sagen nur 36 Prozent der Befragten „Ja, wahrscheinlich“. 46 Prozent hingegen sagen, dass sie „wahrscheinlich nicht“ die jetzige Tätigkeit bis zur Rente ausüben können. Die besten Werte erreichen die sekundären Dienstleistungsberufe (Ingenieure, Versicherungsfachleute, Unternehmensberater etc.). Hier sagen immerhin 55 Prozent der Befragten, dass sie wahrscheinlich die jetzige Tätigkeit bis zur Rente ausüben können (30 % „Nein, wahrscheinlich nicht“).

In den nachfolgenden Hierarchiestufen des Baumdiagramms sind weitere Merkmale zu erkennen, welche die Erwartung, bis zur Rente arbeiten zu können, positiv oder negativ zusätzlich beeinflussen.

Auf der linken Seite des Baumdiagramms unterhalb der „Primären Dienstleistungsberufe“ erscheint als nächstes Merkmal das Alter. Es fällt auf, dass mit zunehmendem Alter die Zuversicht, das Rentenalter in der jetzigen Tätigkeit zu erreichen, in den „Primären Dienstleistungsberufen“ am größten ist (hier ist die verbleibende „Strecke zum Ziel“ aber auch überschaubarer als bei den anderen Altersgruppen). Bei denen über 55 Jahre bedeutet dies, dass 67 Prozent glauben, das Rentenalter wahrscheinlich zu erreichen (22 % „Nein, wahrscheinlich nicht“). Unter den 34- bis 39-Jährigen ist diese Zuversicht bei den Primären Dienstleistungsberufen wesentlich geringer ausgeprägt: Nur 46 Prozent glauben, die jetzige Tätigkeit bis zur Rente ausüben zu können. 33 Prozent geben „Nein, wahrscheinlich nicht“ an (22 Prozent sagen „weiß nicht/k.A.“). Dies bestätigt auch das bekannte Ergebnis in Darstellung 2.1, die ein besonders skeptisches Ergebnis der Befragten im mittleren Alter (30-54 Jahre) ausweist. In den nächsten Hierarchiestufen spielen zum einen das Geschlecht und zum anderen der Wohnort in West- oder Ostdeutschland eine Rolle. Unter der Gruppe der 39- bis 55-Jährigen bei den Primären Dienstleistungsberufen zeichnen sich die Ostdeutschen durch eine wesentlich höhere Antworthäufigkeit „Nein, wahrscheinlich

nicht“ aus. 43 Prozent geben dies an (im Westen sind es nur 32 %). Betrachtet man noch die über 55-Jährigen genauer, stellt man fest, dass hier die Männer häufiger (69 %) an ein „Arbeiten bis zur Rente“ glauben, während dies nur 64 Prozent bei den Frauen sind.

Bei den Sekundären Dienstleistungsberufen in der Mitte der zweiten Hierarchiestufe des Baumdiagramms spielt das Geschlecht eine noch größere Rolle wie eben bei den „Primären Dienstleistungsberufen“ beschrieben. Bei allen, die in Sekundären Dienstleistungsberufen arbeiten, haben die Männer eine wesentlich höhere Zuversicht, bis zur Rente arbeiten zu können (62 %) als die Frauen (48 %). Betrachtet man nun die Frauen nochmals differenzierter nach der Berufsausbildung (unterste Hierarchiestufe), so stellt man fest, dass dann bei denen mit Fachhochschul- oder Hochschulabschluss ein deutlich erhöhter Anteil an Antworten auftritt, die „ja, wahrscheinlich“ angeben (67 %). Die Vermutung liegt nahe, dass hier die bessere Ausbildung maßgeblich dazu beiträgt, dass Frauen in qualitativ besseren Tätigkeiten arbeiten und dann auch oft glauben, bis zur Rente ausharren zu können. Denn umgekehrt, sind auch die Anteile bei denen wesentlich niedriger, die keinen Fachhochschul- oder Hochschulabschluss haben: Nur 59 Prozent!

Eine besonders hohe Bedeutung spielt bei den Männern (zweite Hierarchiestufe) in den Sekundären Dienstleistungsberufen die Variable Ost- oder Westdeutschland (unterste Hierarchiestufe). Eine bemerkenswerte Diskrepanz zwischen Ost und West ist an dieser Stelle festzustellen: Während von den westdeutschen Männern in Sekundären Dienstleistungsberufen 51 Prozent angeben, in diesen Tätigkeiten bis zu ihrer Rente arbeiten zu können, sagen dies im Osten nur 36 Prozent. Ganze 44 Prozent geben hier sogar an, wahrscheinlich nicht bis zur Rente arbeiten zu können.

Im letzten Berufsfeld Produktionsberufe ist das einzige weiter erklärende Merkmal das Alter. Auch hier haben die Ältesten (über 47 Jahre) den höchsten Glauben, wahrscheinlich bis zur Rente die jetzige Tätigkeit ausüben zu können. Bei den 42- bis 47-Jährigen sind es nur 26 Prozent, während ganze 54 Prozent „nein, wahrscheinlich nicht“ angegeben haben (auch hier wiederholen sich die schlechten Ergebnisse der mittleren Altersgruppen“). Auch bei den unter 42-Jährigen treten viele „Entmutigte“ auf: 45 Prozent glauben wahrscheinlich nicht, bis zur Rente in dieser Tätigkeit arbeiten zu können (36 % geben „ja, wahrscheinlich“ an).

Zusammenfassend ist zu dieser Berechnung herauszustellen, dass die Wahrscheinlichkeit bis zur Rente arbeiten zu können, vor allem durch folgende Faktoren beschrieben wird:

- Tätigkeit in einem Sekundären Dienstleistungsberuf: Hier ist die Hoffnung am höchsten, bis zur Rente arbeiten zu können.
- Dies trifft in auftretenden Untergruppen mit Geschlechtsdifferenzierung für Männer immer stärker zu als für Frauen.
- Mit zunehmendem Alter – ab 47 – glauben mehr Leute daran in ihrer Tätigkeit das Rentenalter erreichen zu können (dies mag auch an dem kürzeren Zeithorizont liegen, der dann noch im Arbeitsleben vor einem liegt). Auffällig ist bei allen Altersdifferenzierungen, dass eine mittlere Altersklasse (um die 40-45 Jahre) sehr häufig angibt „Nein, wahrscheinlich nicht“, dies gilt besonders für die Produktionsberufe.
- Westdeutsche glauben mehr an ein Erreichen des Rentenalters als Ostdeutsche.
- Personen mit Fachhochschul- oder Hochschulabschluss glauben häufiger an ein Erreichen des Rentenalters in der jetzigen Tätigkeit, als jene ohne.

Diese Ergebnisse und vor allem die hohe Bedeutung des Merkmals „Berufsfeld“ zeigen natürlich, dass noch differenzierter in den folgenden Passagen untersucht werden muss, welche Arbeitssituationen und welche Arbeitsbedingungen „hinter“ den nach soziodemographischen Merkmalen beschriebenen Ergebnissen stehen.

Darstellung 2.5 setzt die Frage der subjektiv erwarteten künftigen Arbeitsfähigkeit in Beziehung zu einigen ausgewählten Angaben der Befragten zu ihren Arbeitsbelastungen und komprimiert dabei die Ergebnisdarstellung durch Herausgreifen jeweils der beiden Extremgruppen (Belastung kommt „nie“ bzw. „in sehr hohem Maß vor“). Die größten Prozentwertunterschiede in der Antwortkategorie „Nein, wahrscheinlich nicht“ finden wir bei den Belastungsdimensionen:

- körperliche Schwerarbeit (21 versus 69 %)
- Arbeitshetze/Zeitdruck (20 versus 63 %)
- Unwürdige Behandlung (26 versus 68 %)

Darstellung 2.5: „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
Insgesamt	50	17	33
Körperl. Schwerarbeit (4 Stufen):			
Nie	65	14	21
In sehr hohem Maß	13	19	69
Arbeitsshetze/Zeitdruck (4 Stufen):			
Nie	68	13	20
In sehr hohem Maß	17	19	63
Unwürdige Behandlung (4 Stufen):			
Nie	59	16	26
In sehr hohem Maß	15	17	68
Arbeitsqualität DGB-Index:			
schlecht (0-50)	27	17	55
mittel (50-80)	59	17	23
gut (80-100)	73	12	14

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2007, INIFES.

Bereits an dieser Stelle kann festgehalten werden, dass offensichtlich ein sehr enger Zusammenhang zwischen den Arbeitsbedingungen und der Frage nach dem arbeiten Können bis zur Rente besteht: Es ist nicht nur bei weitem nicht alles sozial was Arbeit schafft, sondern weitergehend ist längst nicht jeder Arbeitsplatz auch nachhaltig bzw. demographiefest.

Das kommt auch zum Ausdruck, wenn man die im DGB-Index Gute Arbeit vorgenommene Klassifikation von drei Gruppen der Arbeitsqualität als Differenzierung verwendet. Dabei wird auf einer Skala von 0 bis 100 die Qualität des Arbeitsplatzes jedes Beschäftigten in schlechte Arbeit (0 bis 50 Punkte), mittelmäßige Arbeitsqualität (50 bis 80 Punkte) und gute Arbeit (80 bis 100 Punkte) unterschieden.

Von den Befragten mit guter Arbeit äußern nur 14 Prozent, dass sie nicht glauben, in ihrer gegenwärtigen Arbeit das Rentenalter erreichen zu können; 73 Prozent antworteten mit „ja, wahrscheinlich“. Demgegenüber sind es bei den Befragten mit insgesamt schlechten Arbeitsbedingungen nur 27 Prozent, die meinen, durchhalten zu



können, während 55 Prozent die Antwortkategorie „nein, wahrscheinlich nicht“ wählen.

Darstellung 2.6 enthält Ergebnisse zu einigen Differenzierungen nach weiteren für das Arbeitsklima wichtigen subjektiven Indikatoren.

Zunächst wird auf die Frage rekuriert „Wie werden sich – Ihrer Meinung nach – Ihre persönlichen Arbeitsbedingungen in den nächsten Jahren verändern?“. Auf diese Frage ergab sich in der Befragung vom Frühjahr 2007 ein schon per se alarmierendes Ergebnis: Mehr Beschäftigte (27 %) erwarten eine Verschlechterung als eine Verbesserung (23 %) ihrer persönlichen Arbeitsbedingungen; 50 % gehen von gleich bleibenden Arbeitsbedingungen aus. Unter denjenigen, die sich verschlechternde Arbeitsbedingungen erwarten, sind nur 34 Prozent der Meinung, sie würden bis zum Rentenalter in ihrer Tätigkeit verbleiben können. Dagegen halten 49 Prozent dies für unwahrscheinlich.

Auch bei der Frage, ob Beschäftigte einen Arbeitgeberwechsel erwägen, ergibt sich ein recht klares Muster: Unter denjenigen die dies tun, sind 53 Prozent der Meinung, die Arbeit nicht bis zum Rentenalter ausüben zu können. Im umgekehrten Fall (Befragte die keinen Arbeitgeberwechsel erwägen) antworten nur 23 Prozent, dass sie nicht glauben, bis zur Rente durchhalten zu können.

Betrachtet man in Darstellung 2.6 schließlich die verschiedenen Typen von Arbeitszufriedenheit, so zeigt sich ein extrem klarer Zusammenhang. Je „höher“ die Arbeitszufriedenheit der Befragten, um so weniger sind sie der Meinung, ihre Tätigkeit nicht bis zur Rente ausüben zu können.

Darstellung 2.6: „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	50	17	33
Persönliche Arbeitsbedingungen werden sich:			
verbessern	56	16	28
gleich bleiben	56	17	27
verschlechtern	34	17	49
Wechsel Arbeitgeber falls möglich:			
ja, wahrscheinlich	33	14	53
nein, wahrscheinlich nicht	63	14	23
weiß nicht	41	26	32
Arbeitszufriedenheit:			
stabil zufrieden	72	13	15
progressiv zufrieden	55	16	28
resigniert	36	22	43
konstruktiv unzufrieden	31	18	51
fixiert unzufrieden	21	9	70

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2007, INIFES.

Darstellung 2.7 enthält im Gegensatz zu den bisherigen Darstellungen dieses Kapitels keine Prozentzahlen. Wiedergegeben sind vielmehr die Indexkennziffern des hierarchischen DGB-Index auf seinen drei Differenzierungsstufen Gesamtindex, Teil- und Dimensionsindizes. Betrachtet wird, wie Befragte, die glauben bis zur Rente durchhalten zu können – versus solche, die dies nicht glauben (rechte Spalte der Darstellung) – die Qualität ihrer Arbeit bzw. die Qualität der verschiedenen Aspekte ihrer Arbeit einschätzen. Je höher der jeweilige Indexwert, als umso besser kann man den jeweiligen Aspekt der Arbeit in den beiden Gruppen einschätzen. Gleichzeitig geben die Differenzen zwischen linker und rechter Spalte einen ersten Hinweis auf die Bedeutung dieser Dimension für die Unterscheidung, ob ein Befragter/eine Befragte glaubt, in seiner/ihrer Tätigkeit das Rentenalter erreichen zu können.

Darstellung 2.7: Arbeitsqualität von Befragten, die (nicht) erwarten, in ihrer Tätigkeit das Rentenalter erreichen zu können (Indexwerte)

	Rentenalter wird wahrscheinlich		
	erreicht	weiß nicht/KA	nicht erreicht
DGB-Index	64,6	55,8	48,0
Teilindizes:			
Einkommen/Sicherheit	51,4	39,4	33,8
Ressourcen	69,3	64,1	56,4
Belastungen	73,0	63,1	53,0
Dimensionsindizes:			
Qualifizierungsmöglichkeiten	63	57	49
Kreativität	71	65	58
Aufstieg	49	44	39
Einfluss-/Gestaltungsmöglichkeiten	67	58	50
Informationsfluss	74	68	58
Führungsqualität	69	62	54
Betriebskultur	66	61	50
Kollegialität	80	76	69
Sinngehalt	77	79	76
Arbeitszeit	73	64	54
Arbeitsintensität	65	56	47
Emotionale Anforderungen	79	71	60
Körperliche Anforderungen	73	60	49
Sicherheit	56	42	36
Einkommen	46	36	31

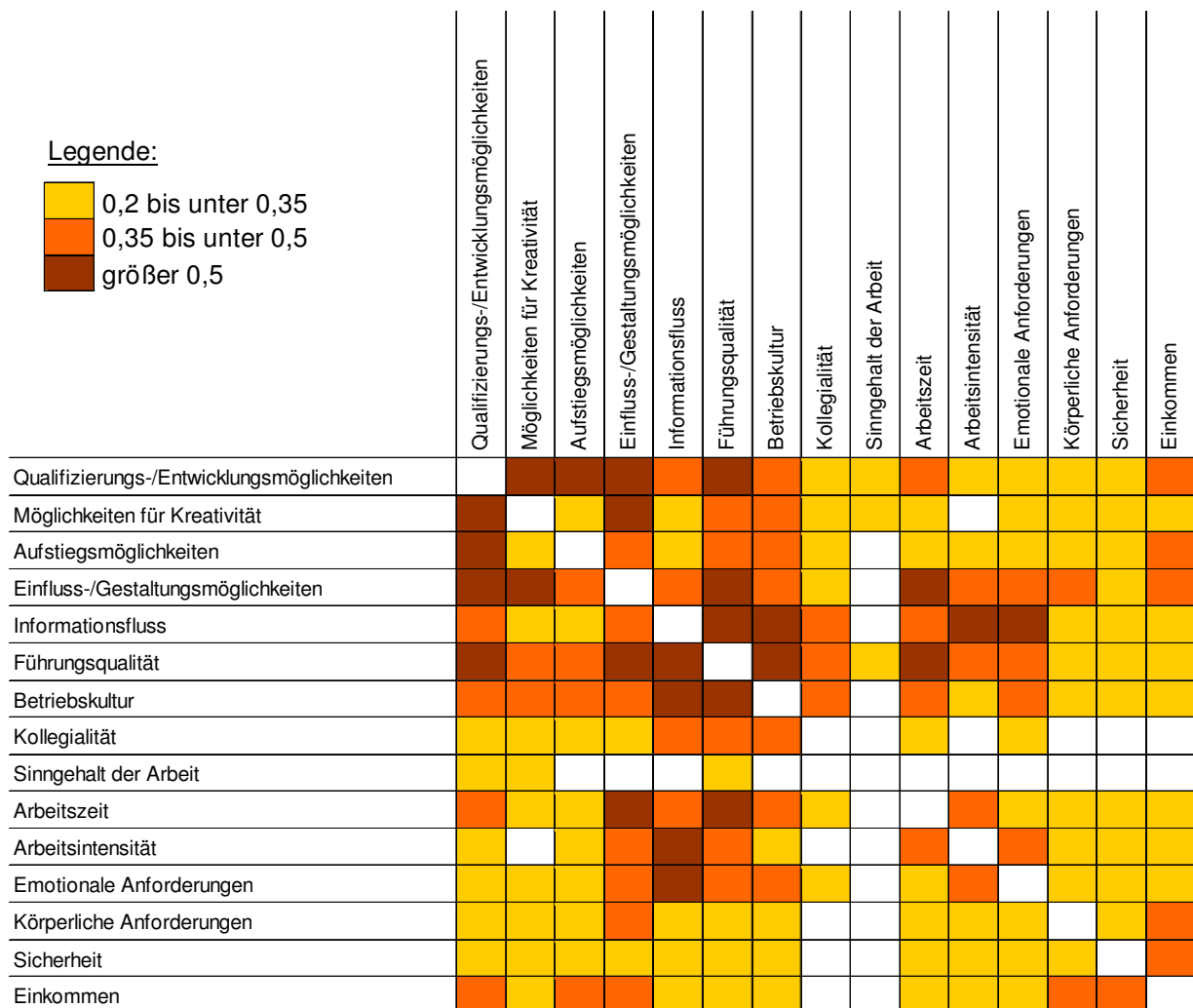
Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2007, INIFES.

Mit gut 16 Punkten Unterschied beim gesamten Indexwert ist erkennbar: Die Qualität der Arbeitsbedingungen macht aus, ob Beschäftigte im Ergebnis erwarten, bis zur Rente in ihrer Tätigkeit bleiben zu können. Auf der Ebene der Teilindizes ist dabei bei den Belastungen der Unterschied am größten, gefolgt vom Teilindex Einkommen/Sicherheit und schließlich Ressourcen. Dementsprechend unterscheiden sich die beiden Gruppen am stärksten in den Dimensionen körperliche Anforderungen, Sicherheit, emotionale Anforderungen und Arbeitszeit.

### 3. Arbeitsfähigkeit im Zusammenspiel der Arbeitsbedingungen

Mittels deskriptiver Auswertungen konnte gezeigt werden, dass sich Personen die glauben bis zum Rentenalter verbleiben zu können, in ihren Arbeitsbedingungen deutlich von jenen unterscheiden, die dies nicht glauben. Dies kann bereits an der Betrachtung einzelner Teilindizes (vgl. Darstellung 2.7) belegt werden, darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass schlechte Werte in einer der Teildimensionen häufig auch mit Defiziten in anderen Aspekten einhergehen. Sprich: Personen, die hohen körperlichen Belastungen ausgesetzt sind, haben oft auch wenig Ressourcen und umgekehrt. Die Zusammenhänge zwischen den einzelnen Teildimensionen spiegeln sich statistisch in den hohen Korrelationen („je höher... desto höher...“ bzw. „je niedriger... desto niedriger) wider (vgl. Darstellung 3.1).

Darstellung 3.1: Zusammenhänge zwischen den einzelnen Teilindizes (Korrelationskoeffizienten nach Spearman)

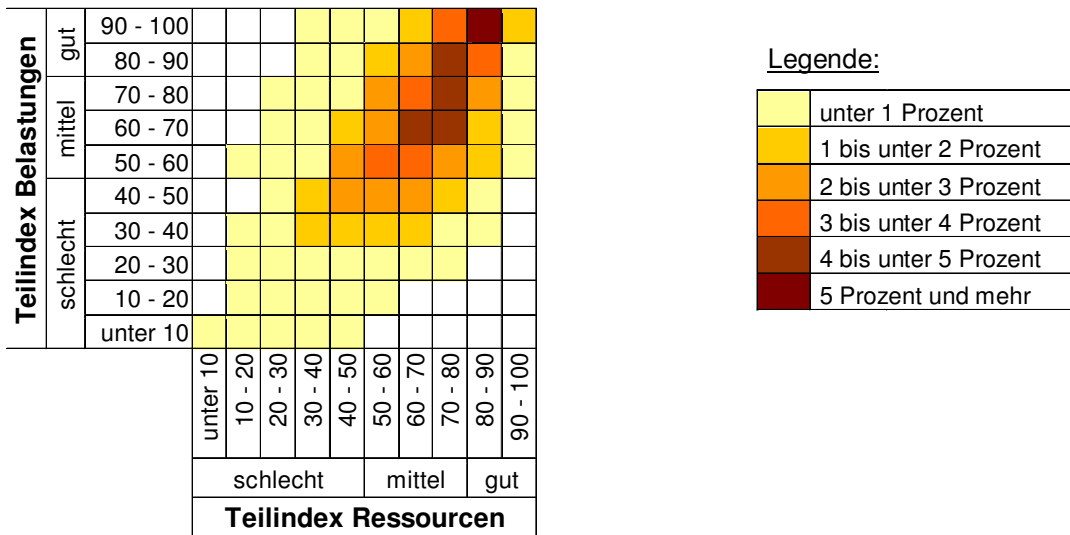


Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2007, INIFES.

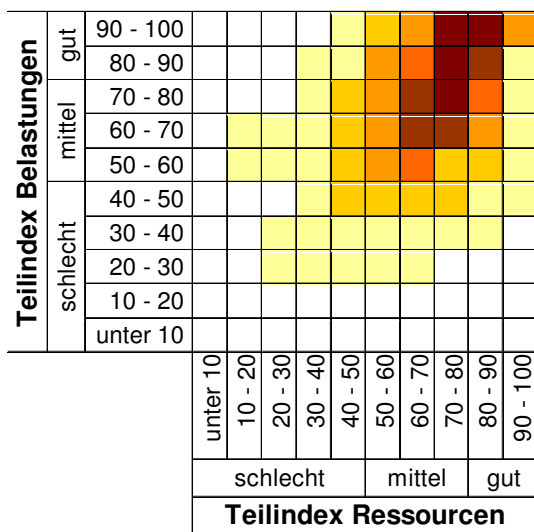
In ähnlicher Art zeigt Darstellung 3.2 auf der stärker aggregierten Ebene einen engen Zusammenhang zwischen den von den Befragten berichteten Arbeitsbedingungen anhand der Teilindizes Belastungen und Ressourcen. In der Unterscheidung der Frage nach der subjektiv erwarteten Arbeitsfähigkeit wird weitergehend deutlich, wie sehr sich die Befragten, die glauben, bis zur Rente in ihrer gegenwärtigen Tätigkeit verbleiben zu können im rechten oberen Bereich der Darstellung konzentrieren.

Darstellung 3.2: Zusammenhang von Arbeitsqualität und subjektiv erwarteter Arbeitsfähigkeit bis zur Rente (Angaben in Prozent der Beschäftigten in der jeweiligen Gruppe)

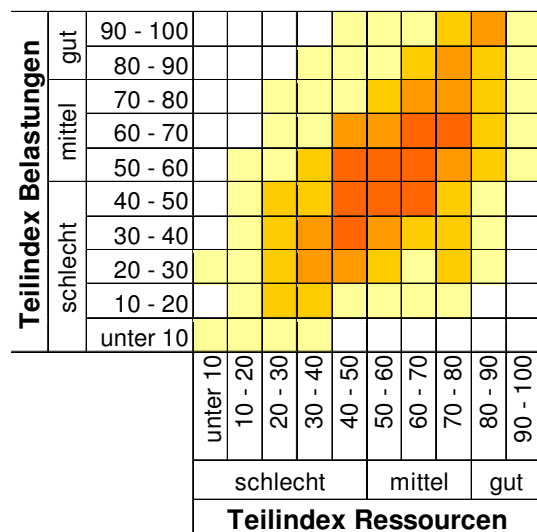
**Alle Beschäftigten**



**Rentenalter wird wahrscheinlich erreicht**



**nicht erreicht**



Insgesamt haben 11 Prozent der Befragten gute Werte (über 80 Punkte) in beiden Teildimensionen. Unter denjenigen, die glauben bis zur Rente arbeiten zu können, beträgt dieser Anteil knapp 17 Prozent, während unter den Personen, die diese Frage verneinen mit 5 Prozent deutlich weniger zu finden sind.

Umgekehrt trifft die Kombination besonders hoher Belastungen und geringer Ressourcen (jeweils Indexwert unter 50) auf 13 Prozent aller Beschäftigten zu. Von den Personen die nicht glauben bis zur Rente arbeiten zu können, entfällt allerdings ein deutlich höherer Anteil von 26 Prozent auf diese Belastungs-Ressourcen-Kombination.

Insgesamt lässt sich schlussfolgern, dass die Belastungs-Ressourcen-Kombination ausschlaggebend ist für die subjektive Einschätzung der Arbeitsfähigkeit bis zur Rente. Da beide Dimensionen hoch miteinander korrelieren, sind allerdings Aussagen darüber, welche Bedingungen letztendlich ursächlich für ein nicht bis zur Rente arbeiten Können sind, anhand dieser Darstellung noch nicht abzulesen. So gilt z. B.: „Langjährige Schichtarbeit geht mit einem leicht erhöhten Frühberentungsrisiko einher, aber auch hier zeigt sich, dass dieser Effekt nur schwer von psychosozialen Belastungen zu trennen ist bzw. dass möglicherweise erst ein Zusammenwirken beider Bedingungen die erhöhte Wahrscheinlichkeit erklärt“ (Siegrist, Dragano 2007, S. 14).

Nicht zuletzt für die betriebliche Praxis sind Aussagen solcherart, welche Faktoren kausal verantwortlich sind für die Einschätzung der Arbeitsfähigkeit bis zur Rente, von größter Bedeutung. Um die Einflüsse isoliert voneinander betrachten zu können, werden in der folgenden Darstellung die Ergebnisse einer logistischen Regression dargestellt. Die angegebenen Koeffizienten besagen, um das wievielfache das Vorhandensein einer starken oder sehr starken Belastung im jeweiligen Aspekt die Wahrscheinlichkeit erhöht, nicht bis zur Rente arbeiten zu können (unter ansonsten gleichen Bedingungen).

Mit Abstand der größte Effekt findet sich bei körperlich schwerer Arbeit: wer hier eine (sehr) starke Belastung angibt, äußert auch mit 3,2-fach höherer Wahrscheinlichkeit, nicht bis zur Rente arbeiten zu können. Weitere Risikofaktoren, die die Wahrscheinlichkeit deutlich erhöhen, es wahrscheinlich nicht bis zur Rente zu schaffen, sind Belastungen durch:

- Zeitdruck

- die Anforderung bei der Arbeit Gefühle zu verbergen
- einseitige körperliche Belastungen
- Lärm bzw. laute Umgebungsgeräusche
- notwendige Abstriche bei der Qualität der Arbeit, um das Arbeitspensum bewältigen zu können.

Das Auftreten jeder einzelnen dieser Belastungen erhöht das Risiko, nicht bis zur Rente in der derzeitigen Tätigkeit verbleiben zu können um das 1,4- bis 1,6-fache. Die bestimmenden Faktoren sind demnach – und dies bestätigt die oben getroffenen Aussagen – in erster Linie im Bereich der Fehlbeanspruchungen zu finden.

Darstellung 3.3: Einflussfaktoren auf die Einschätzung der Arbeitsfähigkeit bis zur Rente (Wahrscheinlichkeit, nicht bis zur Rente in der Tätigkeit verbleiben zu können)

	Exp(B)
Starke oder sehr starke Belastung durch...	
Körperlich schwere Arbeit	3,21
Arbeitshetze/Zeitdruck	1,61
Arbeit verlangt, Gefühle zu verbergen	1,57
Einseitige körperliche Belastungen	1,49
Lärm, laute Umgebungsgeräusche	1,46
Abstriche bei Arbeitqualität, um Arbeitspensum zu schaffen	1,44
(-) Überstundenausgleich nach eigenen Vorstellungen	1,42
(-) Angemessenes Einkommen	1,30
(-) Zuverlässige Arbeitszeitplanung	1,28
(-) Berücksichtig. eig. Bedürfnisse bei Arbeitszeitplanung	1,27
(-) Förderung der Kollegialität	1,26
(-) Weiterentwicklung Wissen/Können	1,26
(-) Geeignete Geschäftsführung/Behördenleitung	1,17
Fallzahl (N)	6.051
Modellanpassung: Nagelkerkes R <sup>2</sup>	.239

(-) markiert eine Belastungsexposition 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 3,2fach höhere Wahrscheinlichkeit, dass sie angeben, nicht bis zur Rente arbeiten können.

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

\*\*\* Alter und Alter<sup>2</sup> wurden als Kontrollvariable einbezogen

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2007, INIFES.

Von mehr als nur wissenschaftlicher Relevanz ist darüber hinaus auch der Hinweis, dass in dieser Darstellungsform die einzelnen Effekte additiv wirken. Treten mehrere Belastungen gleichzeitig bei einer Person auf – was in der Arbeitsrealität nicht selten der Fall ist – steigt das Risiko der „subjektiven Frühverrentung“ um die Summe der

Koeffizienten. Um die drastische Wirkung einer solchen Belastungskumulation zu verdeutlichen: Beschäftigte mit körperlich schwerer und einseitig belastender Arbeit, die zusätzlich unter Zeitdruck leiden<sup>12</sup>, geben – verglichen mit Beschäftigten, die keine dieser Belastungen zu tragen haben – 6,3mal häufiger an, wahrscheinlich bereits vor dem Rentenalter aus der Tätigkeit ausscheiden zu müssen.

Besonders relevant sind diese beträchtlichen Auswirkungen angesichts der Tatsache, dass körperliche Fehlbeanspruchungen nach wie vor stark verbreitet sind. Alle vorliegenden empirischen Erkenntnisse zeichnen das Bild eines sich allenfalls verschiebenden, aber keineswegs generell rückläufigen physischen Belastungsspektrums (vgl. Fuchs, Conrads 2003; Siegrist, Dragano 2007; Lenhardt 2007).

Weiter zeigt sich in Darstellung 3.3, dass eine Grundannahme des Befragungskonzepts – Gute Arbeit ist mehr als die schlichte Abwesenheit von körperlichen Belastungen – sich auch in den Auswirkungen der Arbeitsgestaltung auf die Einschätzung der Arbeitsfähigkeit bis zur Rente widerspiegelt. Negativ auf die Wahrscheinlichkeit, bis zur Rente arbeiten zu können, wirken Belastungen durch fehlende Ressourcen in den Bereichen Arbeitszeitgestaltung bzw. -planung (Überstundenausgleich, zuverlässige Arbeitszeitplanung, Berücksichtigung eigener Bedürfnisse bei der Arbeitszeitplanung), soziales Umfeld (Förderung der Kollegialität) bzw. Führungsqualität (Geeignete Geschäftsführung) sowie Qualifizierungsaspekte (Möglichkeit der Weiterentwicklung von Wissen und Können).

Dass auch die Belastung durch ein nicht angemessenes Arbeitseinkommen einen Risikofaktor für den Erhalt der Arbeitsfähigkeit<sup>13</sup> darstellt, ist nicht – wie von einigen Seiten argumentiert wird – als Folge unangemessen hoher Gehaltsansprüche zu interpretieren. Vielmehr ist dies Ausdruck eines Wirkungszusammenhangs, der mittlerweile in der arbeitswissenschaftlichen Forschung unter dem Begriff „berufliche Gratifikationskrise“ theoretisch und empirisch fundiert ist. Damit ist gemeint, dass ein andauerndes Ungleichgewicht zwischen hoher Verausgabung und niedriger Belohnung

---

<sup>12</sup> Eine solche Kombination der Belastungen ist bei 5 Prozent aller abhängig Beschäftigten Realität, und zwar nicht nur in Produktionsberufen (dort zwar überdurchschnittlich, aber in nennenswertem Umfang auch in den primären Dienstleistungstätigkeiten).

<sup>13</sup> Dass mit unzureichenden Arbeitseinkommen auch der Bereich der gesellschaftlichen Teilhabe außerhalb der Arbeitswelt (z. B. Ernährungsqualität, Freizeitmöglichkeiten, Bildungsmöglichkeiten) empfindlich beeinträchtigt wird – mit entsprechenden Konsequenzen für den individuellen Gesundheitszustand – muss hier zumindest erwähnt werden (vgl. ausführlich Fuchs 2007).



intensive Stresserfahrungen mit gesundheitsschädigenden Folgen nach sich zieht (vgl. Siegrist, Dragano 2007).<sup>14</sup>

Auch hier wiederum soll mithilfe einer Answer-Tree-Analyse untersucht werden, welche Personengruppen am häufigsten bzw. am wenigsten glauben, in ihrer gegenwärtigen Tätigkeit das Rentenalter erreichen zu können. Im nachfolgend dargestellten Baumdiagramm (Darstellung 3.5) wurde untersucht, welche der ausgewählten Vorhersagemerkmale (Prädiktoren) die Ausprägungen dieser Frage am stärksten beeinflussen. Die Antwortverteilung von allen Befragten ist bereits bekannt (50 % „ja, wahrscheinlich“, 17 % „nein wahrscheinlich nicht“ und 33 % „weiß nicht/k.A.“).

Im Berechnungsverfahren wurden nun zunächst folgende potenziell „erklärende“ Merkmale (unabhängige Variablen) verwendet:

- DGB-Index insgesamt (3-stufig)
- Berufsfelder (3-stufig)
- Alter
- Höchster Abschluss Berufsausbildung
- Geschlecht
- West-/Ostdeutschland

Nicht überraschend ist, wie die Tabelle in Darstellung 2.4 bereits sehr deutlich dargestellt hat, welchen direkten Einfluss die Arbeitsqualität (gemessen mit dem DGB-Index) auf die Ausprägungen zur „Arbeiten bis zur Rente“-Frage hat. In Darstellung 3.4 spiegelt sich dies darin wider, dass der DGB-Index insgesamt<sup>15</sup> als erstes Merkmal auf der höchsten Hierarchiestufe der erklärenden Merkmale erscheint. Das heißt, entlang der Ausprägungen des Index streuen die Antworten am stärksten: Ist der Indexwert niedrig, finden sich auf der linken Baumhälfte unter den Werten bis 50 („Schlechte Arbeit“) vor allem die Anwohnhäufungen „Nein, wahrscheinlich nicht“. Zum Beispiel antworten in der obersten Baumstufe ganz links in dieser Kategorie 56 Prozent der Befragten mit „Nein, wahrscheinlich nicht“. Also: Mehr als die Hälfte der

<sup>14</sup> Kaum überraschend, aber in der Eindeutigkeit bezeichnend ist das verstärkte Auftreten der Kombination körperlich stark belastender Arbeit und Belastung durch unangemessenes Arbeitseinkommen in spezifischen Arbeitnehmergruppen. Während der entsprechende Anteil sich bei allen abhängig Beschäftigten auf „nur“ 7 Prozent beläuft, sind es beispielsweise bei Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung 14 Prozent und bei Leiharbeitern sogar 17 Prozent. Hinzu kommt, dass berufliche Gratifikationskrisen gerade bei unteren Einkommens- bzw. Bildungsgruppen am stärksten auf das Frühverrentungsrisiko durchschlagen (vgl. Siegrist, Dragano 2007), da eine Kompensation durch andere Ressourcen noch weniger möglich ist.

<sup>15</sup> Der DGB-Index ist 3-stufig kategorisiert:

- Bis unter 50 Punkte („Schlechte Arbeit“)
- 50 bis 80 Punkte („Mittelmäßige Arbeit“)
- Über 80 Punkte („Gute Arbeit“)

Befragten mit einem schlechteren DGB-Index als 50 glauben nicht daran, bei der jetzigen Tätigkeit bis zur Rente arbeiten zu können.<sup>16</sup>

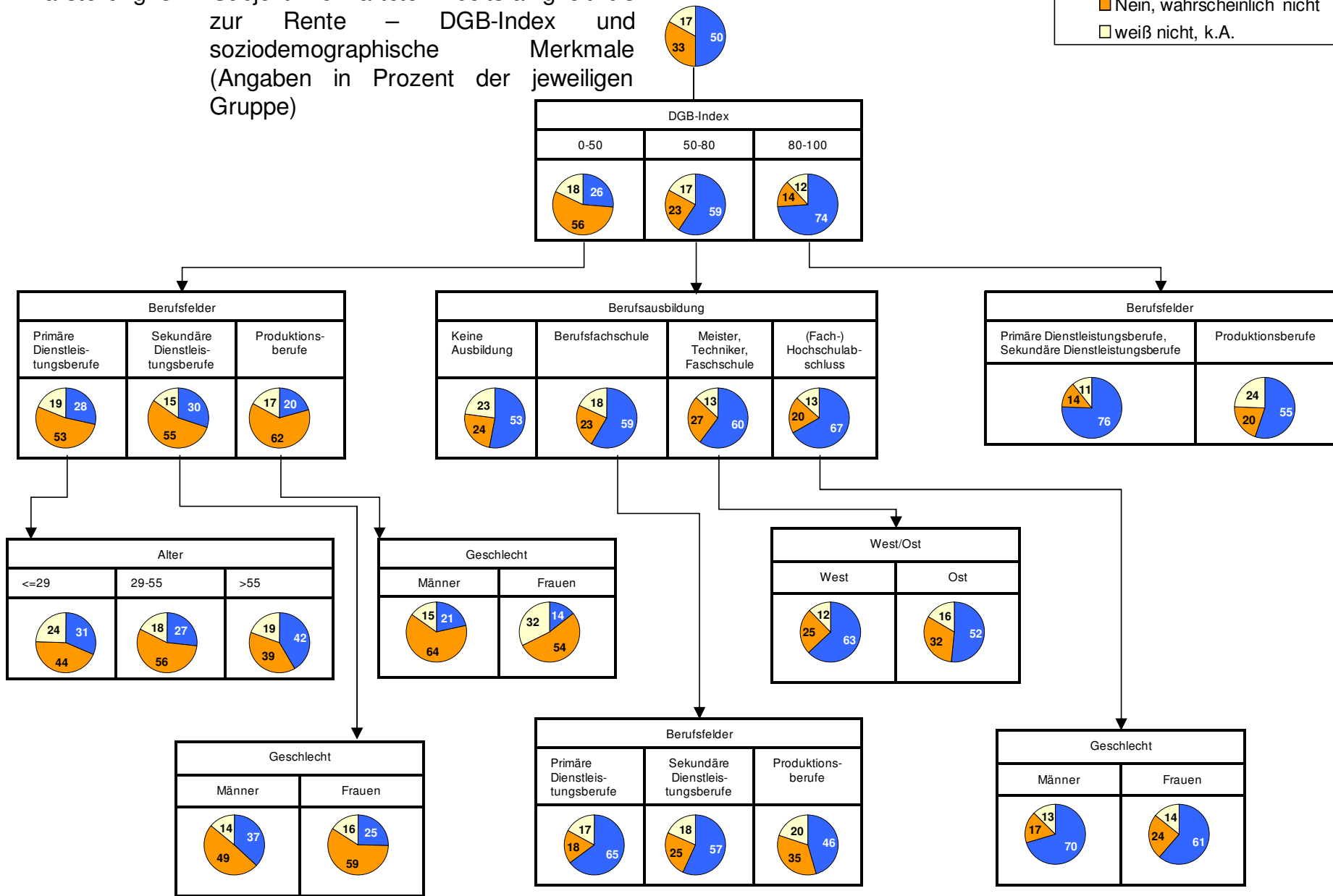
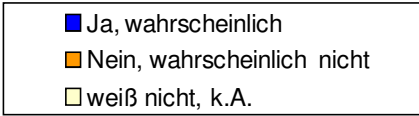
Ganz anders stellt sich die Situation bei den Befragten dar, deren Indexwert 80 Punkte oder mehr beträgt („Gute Arbeit“, oberste Hierarchiestufe, ganz rechts). Hier glauben nämlich 74 Prozent, die Rente bei jetziger Tätigkeit wahrscheinlich erreichen zu können (nur 14 % sagen dagegen „nein“ und 12 % „weiß nicht/k.A.“). Der Zusammenhang ist mehr als eindeutig: Um so besser die Qualität der Arbeit gemäß DGB-Index eingeschätzt wird, um so wahrscheinlicher ist die subjektive Erwartung der Möglichkeit einer Ausübung der Tätigkeit bis zur Rente. Dies lässt sich anhand der Farbgebung des Baumdiagramms auch deutlich ablesen. Während in der linken Baumhälfte orange als Farbe für „nein, wahrscheinlich nicht“ dominiert, erkennen wir auf der rechten Seite zunehmend blaue Farben für „ja, wahrscheinlich“.

Betrachten wir nun in der nächsten Hierarchiestufe die weiteren erklärenden Merkmale, so sieht man auf der linken Seite des Baumdiagramms („Schlechte Arbeit“), dass die Berufsfelder eine wichtige Rolle zur Erklärung der Frage spielen, ob jemand glaubt in der jetzigen Tätigkeit bis zur Rente arbeiten zu können. Hier wiederholt sich das Ergebnis des Baumdiagramms „Soziodemographie“ in Darstellung 2.4, dass in den Produktionsberufen weniger Befragte an ein Erreichen der Rente in der jetzigen Tätigkeit glauben (20 %) und sehr viele Befragte (62 %) angeben „nein, wahrscheinlich nicht“. Umso mehr gilt dies für die männlichen Befragten in den Produktionsberufen. Sie haben zu 64 Prozent mit „nein, wahrscheinlich nicht“ geantwortet und sind somit die schlechteste Gruppe in dieser Auswertung (nur 21 % geben „ja, wahrscheinlich“ an). Etwas bessere Ergebnisse finden wir unter jenen mit „Schlechter Arbeit“ (DGB-Index unter 50) bei den „Sekundären Dienstleistungsberufen“: Hier glauben 30 Prozent, wahrscheinlich bis zur Rente arbeiten zu können (während 55 % „nein, wahrscheinlich nicht“ angegeben haben). Bei den „Primären Dienstleistungsberufen“ sind diese Werte ein wenig schlechter (28 % „ja, wahrscheinlich“, 53 % „nein, wahrscheinlich nicht“).

---

<sup>16</sup> Noch viel deutlicher wird das Ergebnis, wenn man in diesem Berechnungsmodell den DGB-Index nicht vorkategorisiert, sondern metrisch verwendet. Dann ist festzustellen, dass fast Dreiviertel der Befragten (70 %) mit einem Indexwert unter 34 nicht glauben, ihre jetzige Tätigkeit bis zur Rente ausüben zu können. Weitere Ergebnisse dieser Auswertung sind im tabellarischen Vergleich in Darstellung 3.6 zu finden.

Darstellung 3.4: Subjektiv erwartete Arbeitsfähigkeit bis zur Rente – DGB-Index und soziodemographische Merkmale (Angaben in Prozent der jeweiligen Gruppe)



In der dritten Hierarchiestufe finden wir bei jenen mit „Schlechter Arbeit“ (DGB-Index unter 50) und in einem Primären Dienstleistungsberuf Tätigen eine starke Ausdifferenzierung nach dem Alter: Die Angehörigen dieser Gruppe, welche über 55 Jahre alt sind, glauben zu 42 Prozent, das sie das Rentenalter „Ja, wahrscheinlich“ erreichen können (39 % „Nein, wahrscheinlich nicht“). In den mittleren Altersgruppen (29 bis 55 Jahre) stellt sich dies deutlich anders dar: Ganze 56 Prozent geben an, die jetzige Tätigkeit in den Primären Dienstleistungsberufen wahrscheinlich nicht bis zur Rente ausüben zu können (27 % sagen „Ja, wahrscheinlich“, 18 % sagen „Weiß nicht/keine Angabe“).

In der Kategorie des DGB-Index, die „Mittelmäßige Arbeit“ beschreibt (DGB-Index 50 bis 80) ist vor allem die Berufsausbildung das wichtigste erklärende Merkmal. Ganz deutlich ist zu erkennen, dass mit zunehmend höherem Berufsausbildungsabschluss der Glaube steigt, bis zur Rente arbeiten zu können. Am höchsten sind diese Werte bei einem Fachhochschul- oder Hochschulabschluss (67 % „Ja, wahrscheinlich“, 20 % „Nein, wahrscheinlich nicht“). Die geringsten Häufigkeiten für eine positive Antwort finden wir in der Rubrik „keine Ausbildung“: Nur 53 Prozent geben hier an „Ja, wahrscheinlich“ kann ich meine jetzige Tätigkeit bis zur Rente ausüben (bei einer als mittelmäßig einzustufenden Arbeitsqualität mit einem DGB-Indexwert zwischen 50 und 80). Auffallend ist hier auch, dass bei den unter einer „Mittelmäßigen Arbeitsqualität“ arbeitenden Meistern, Technikern oder Absolventen einer Fachschule zwar 60 Prozent angeben „Ja, wahrscheinlich“ kann ich bis zur Rente arbeiten, aber hier auch die größte Gruppe der Skeptiker zu finden ist: 27 Prozent geben an „nein, wahrscheinlich nicht“. In der Rubrik „Berufsfachschule“ als Ausbildungsabschluss sind die Werte ein wenig schlechter: 59 Prozent „Ja, wahrscheinlich“, während 23 Prozent „nein, wahrscheinlich nicht“ angeben und 18 Prozent sind unsicher („weiß nicht/keine Angabe“). Jene mit mittelmäßiger Arbeitsqualität und einem Abschluss an einer Berufsfachschule werden in einer dritten Hierarchieebene durch das Berufsfeld differenziert: Die meisten Skeptiker sind hier ein weiteres Mal in den Produktionsberufen zu finden (35 % „nein, wahrscheinlich nicht“, 46 % „ja, wahrscheinlich“). In den „primären Dienstleistungsberufen“ sind es hingegen nur 18 Prozent. Zudem glauben 65 Prozent „ja, wahrscheinlich“ bis zur Rente ihre jetzige Tätigkeit ausüben zu können. Bei den Meistern, Technikern oder Fachschulabsolventen ist es der Wohnort in West- oder Ostdeutschland, welcher die Gruppe, die bei mittelmäßiger Arbeitsqualität

arbeitet, weiter differenziert: Im Westen glauben hier 63 Prozent bis zur Rente arbeiten zu können (25 % „nein, wahrscheinlich nicht“). Im Osten sind es nur 52 Prozent (32 % „Nein, wahrscheinlich nicht“).

Die letzte Gruppe, die beim DGB-Index mit einer „Guten Arbeitsqualität“ beschrieben wird (80 bis 100 Punkte DGB-Index), wird vor allem durch das Berufsfeld stärker differenziert. In der nächsten Hierarchiestufe auf der rechten Baumhälfte finden wir daher die Differenzierung zwischen den Dienstleistungsberufen und den Produktionsberufen. Auffällig sind die vergleichsweise schlechten Ergebnisse in den Produktionsberufen, obwohl wir uns hier im Baumsegment der „guten Arbeit“ befinden: 55 Prozent geben hier nur an „Ja, wahrscheinlich“ bis zur Rente arbeiten zu können. Dies sind deutlich weniger als in den Dienstleistungsberufen (76 %).

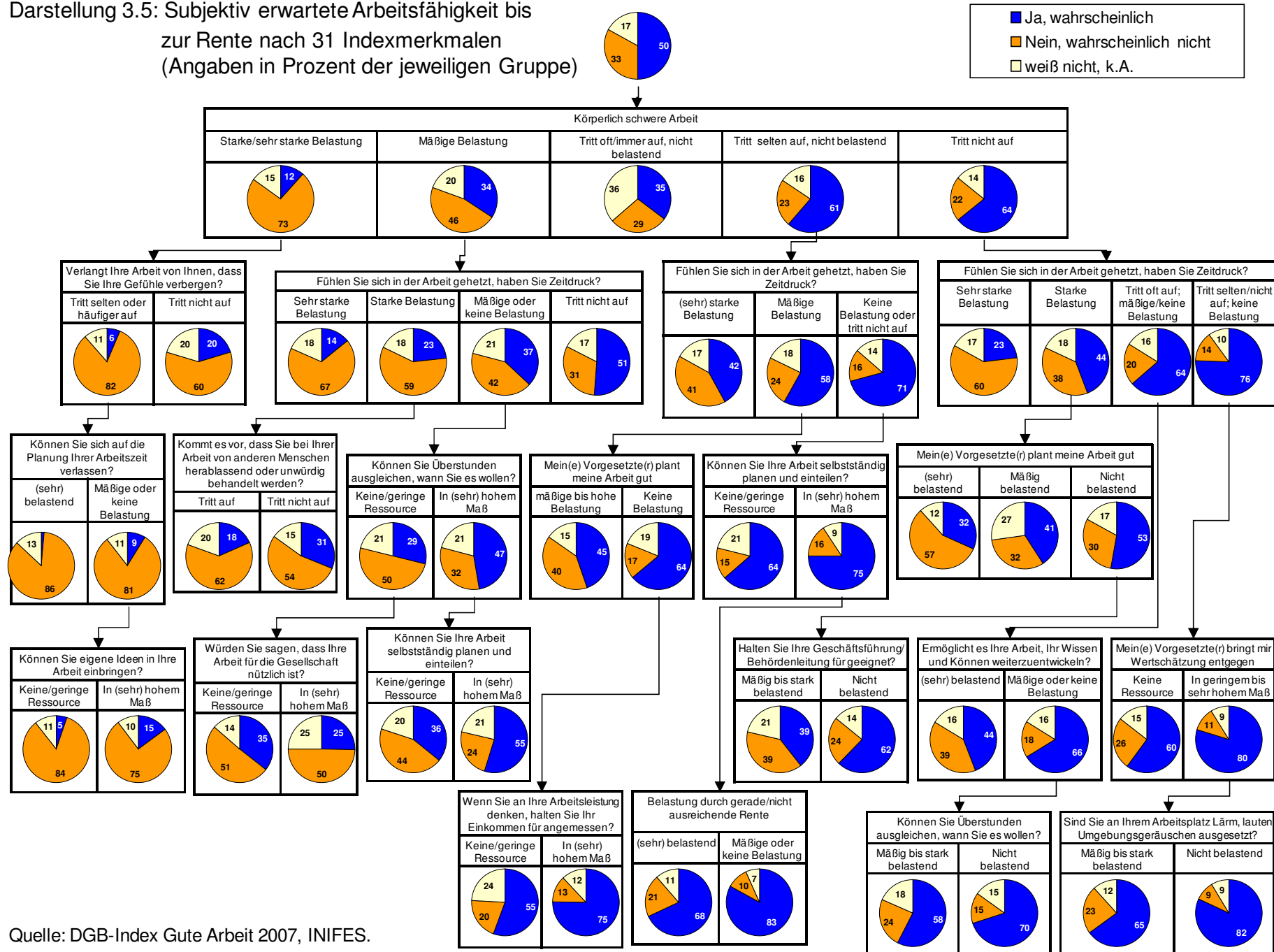
Zusammenfassend ist zu sagen, dass die Wahrscheinlichkeit, bis zur Rente arbeiten zu können vor allem durch folgende Faktoren beschrieben wird:

- Mit zunehmender Arbeitsqualität steigt die Erwartung, auch die jetzige Tätigkeit bis zur Rente ausüben zu können. Besonders viele Antworten mit negativen Statements zu dieser Frage findet man bei jenen mit „Schlechter Arbeitsqualität“.
- „Schlechte Arbeit“ (unter 50 DGB-Index): Besonders viele „skeptische“ Antworten sind hier bei Männern in Produktionsberufen zu erkennen.
- „Mittelmäßige Arbeit“ (50-80 DGB-Index): Höhere Berufsausbildung wirkt hier stark positiv.
- „Gute Arbeit“ (über 80 DGB-Index): Dienstleistungsberufe stehen generell sehr gut da, Produktionsberufe haben selbst bei besserer Arbeitsqualität viele ungeschlüssige oder negative Antworten (zusammen 44%).

Ursachen hierfür sind natürlich in den Arbeitsbedingungen und körperlichen und seelischen Anforderungen in den verschiedenen Berufsfeldern zu suchen und sollen im nachfolgenden Berechnungsverfahren nochmals weiter differenziert werden.

Darstellung 3.5 erweitert die bisher getroffenen Aussagen hinsichtlich der Auswirkungen einzelner Belastungen auf die Einschätzung der Arbeitsfähigkeit im Zusammenspiel mehrerer Arbeitsbedingungen. In dieses Answer-Tree-Berechnungsmodell sind die 31 Indexmerkmale eingeflossen, die die Grundlage des DGB-Index bilden.

Darstellung 3.5: Subjektiv erwartete Arbeitsfähigkeit bis zur Rente nach 31 Indexmerkmalen (Angaben in Prozent der jeweiligen Gruppe)



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2007, INIFES.

Auf der rechten Seite der Darstellung (mit vermehrtem Auftreten blauer Anteile in den Kreisdiagrammen) zeigen sich recht deutlich die notwendigen Voraussetzungen für den Erhalt der Arbeitsfähigkeit: Beschäftigtengruppen, von denen 70 Prozent und mehr glauben, ihre Tätigkeit bis zum Rentenalter ausführen zu können, zeichnen sich durch geringe körperliche Belastungen und geringe Belastungen durch Zeitdruck aus. Diese beiden Aspekte sind die Grundbedingungen für einen gesunden Verbleib in der jeweiligen Tätigkeit. Tritt weder die Fehlbeanspruchung durch Zeitdruck noch durch körperlich schwere Arbeit auf, geben 76 Prozent der Beschäftigten an, wahrscheinlich bis zur Rente arbeiten zu können. Kommen hier in den nächsten Hierarchiestufen noch Wertschätzung durch den Vorgesetzten (gering bis sehr hoch) und keine Belastung durch Lärm, steigt dieser Anteil auf 82 Prozent, die sagen „ja, wahrscheinlich“ kann ich die jetzige Tätigkeit bis zur Rente ausüben. Die größte Gruppe mit „Optimistischen“ finden wir unter der nächsten Kategorie der körperlich schweren Arbeit („tritt selten auf, nicht belastend“). Gibt es hier in den nächsten Hierarchien keine Belastung durch Zeitdruck, in hohem Maß Spielraum für selbständiges Arbeiten und mäßige oder kaum Belastung durch gerade bzw. nicht ausreichende Rente, dann antworten 83 Prozent mit „ja, wahrscheinlich“.

Demgegenüber findet sich unter den Bedingungen hoher Belastungen (linke Baumhälfte mit mehr orangenen Anteile in den Kreisdiagrammen) durch körperlich schwere Arbeit und/oder Zeitdruck keine Beschäftigtengruppe, von der mehr als ein Drittel die Frage nach der Ausübung der Tätigkeit bis zur Rente bejaht. Ein ausgeprägtes Belastungsspektrum kann bei den betreffenden Personen auch durch das Vorhandensein eines hohen Niveaus an Ressourcen (was noch dazu seltener vorkommt) nur in äußerst geringem Maße kompensiert werden. Dies zeigt sich an den Personengruppen am linken Rand der Darstellung: Von den Beschäftigten mit hoher Belastung durch körperlich schwere Arbeit und zusätzlicher emotionaler Belastung („Verlangt Ihre Arbeit von Ihnen, dass Sie ihre Gefühle verbergen?“) äußert ein verschwindend geringer Anteil von 6 Prozent, dass sie es bis ins Rentenalter schaffen. Auch diejenigen darunter, die angeben, kreative Spielräume (sowie zumindest keine größeren Defizite in der Arbeitszeitplanung) in ihrer Arbeit zu haben, geben gerade einmal zu 15 Prozent eine positive Einschätzung ihrer zukünftigen Arbeitsfähigkeit. Die größte Gruppe der „Skeptiker“ lässt sich auch in diesem Teil des Baumdiagramms finden: Bei (sehr) starker körperlicher Belastung, zu verbergenden Gefühlen und sehr belastender fehlender Planbarkeit der Arbeitszeit geben ganze 86 Prozent

an, wahrscheinlich nicht bis zur Rente die jetzige Tätigkeit ausüben zu können: So gut wie niemand (nur ein Prozent!) sagt hier „ja, wahrscheinlich“!

Dagegen lässt sich eine nennenswerte positive („kompensierte“) Auswirkung eines hohen Ressourcenniveaus (gute Vorgesetzte, Einkommens- oder Rentenniveau oder Spielräume bei der Arbeit) nur für Beschäftigtengruppen feststellen, die ein mittleres Belastungsniveau nicht unterschreitet. Diese Gruppen sind somit auch in der Mitte des Baumdiagramms vorzufinden.

Zusammenfassend lässt sich folgendes konstatieren:

- Mit zunehmenden körperlichen Belastungen sinkt die Zuversicht bis zur Rente arbeiten zu können deutlich.
- Vor allem die Kombination körperliche Anforderungen und Zeitdruck beeinflussen die Antworten auf diese Frage stark positiv bzw. negativ.
- Generell zeigen sich kompensierende Wirkungen durch Ressourcen bei mindestens nicht belastend auftretenden körperlichen Belastungen. Bei starken körperlichen Belastungen gibt es kaum Kompensationseffekte z. B. durch Einkommen oder Spielräume auf die Erwartung, die Tätigkeit bis zur Rente ausüben zu können.

Die nachfolgende Darstellung 3.6 zeigt einen zusammenfassenden Vergleich der hier berechneten Answer-Tree-Analysen bezüglich der „Arbeiten bis zur Rente“-Frage. In dieser Abbildung sind die extremsten Gruppen dargestellt, welche am häufigsten sagen „ja, wahrscheinlich“ kann ich meine jetzige Tätigkeit bis zur Rente ausüben und andererseits jene, die besonders oft mit „nein, wahrscheinlich nicht“ geantwortet haben. In den Tabellenfeldern findet man eine Beschreibung der jeweiligen Merkmalsausprägungen und -verkettungen, die zu den starken positiven oder negativen Anwohnhäufungen der Extremgruppen führen. Neben den im Text bereits vorgestellten drei Baumdiagrammen sind noch zwei weitere zusätzliche Auswertungen in der Grafik dargestellt, die im Bericht bisher nicht detailliert vorgestellt worden sind. Doch alle fünf Answer-Tree-Bäume geben gute Anhaltspunkte, was die Gruppe der „Optimistischen“ und andererseits die Gruppe der „Skeptischen“ beschreibt. Es fällt durchgehend bei allen Berechnungen auf, welcher starker (positiver wie negativer) Zusammenhang zwischen der Art und Qualität der Arbeit einerseits und der optimistischen bzw. skeptischen Einschätzung der „Arbeit bis zur Rente“-Frage vorherrscht.



Darstellung 3.6: Vergleich der Extremgruppen von „Optimistischen“ und „Skeptischen“ in der subjektiv erwarteten Arbeitsfähigkeit bis zu Rente in den verschiedenen Answer-Tree-Berechnungsmodellen

	Baum "Soziodemographie"	Baum "DGB-Index Kategorien"	Baum "31 Indexmerkmale"	Baum "DGB-Index metrisch" (nicht dargestellt)
<b>Vorhersagemerkmale</b>	Alter, Bildung, Geschlecht, West/Ost, Berufsfelder	DGB-Index (3 stufig), Alter, Bildung, Geschlecht, West/Ost, Berufsfelder	31 Indexmerkmale	DGB-Index (metrisch), Alter, Bildung, Geschlecht, West/Ost, Berufsfelder
<b>Die "Optimistischen"</b>				
	Primäre Dienstleistungsberufe <b>und</b> Alter > 55 <b>und</b> männlich	DGB Index mind. 80 <b>und</b> primäre/sekundäre Dienstleistungsberufe	Körperlich schwere Arbeit tritt selten auf (nicht belastend) <b>und</b> kein Zeitdruck (keine Belastung) <b>und</b> selbständige Arbeit in (sehr) hohem Maße <b>und</b> keine (mäßige) Belastung durch gerade/nicht ausreichende Rente	DGB Index >74 <b>und</b> primäre/ sekundäre Dienstleistungsberufe <b>und</b> männlich
	➡ 69 % "Ja, wahrscheinlich"	➡ 76 % "Ja, wahrscheinlich"	➡ 83 % "Ja, wahrscheinlich"	➡ 80 % "Ja, wahrscheinlich"
	Sekundäre Dienstleistungsberufe <b>und</b> weiblich <b>und</b> (Fach-) Hochschulabschluss	DGB Index mind. 80	Körperlich schwere Arbeit tritt nicht auf <b>und</b> selten Zeitdruck (keine Belastung) <b>und</b> Wertschätzung durch Vorgesetzte (gering bis sehr hoch) <b>und</b> keine Belastung durch Lärm	DGB Index >74 <b>und</b> primäre/ sekundäre Dienstleistungsberufe
	➡ 67 % "Ja, wahrscheinlich"	➡ 74 % "Ja, wahrscheinlich"	➡ 82 % "Ja, wahrscheinlich"	➡ 76 % "Ja, wahrscheinlich"
<b>Die "Skeptischen"</b>				
	Sekundäre Dienstleistungsberufe <b>und</b> männlich <b>und</b> ostdeutsch	DGB Index < 50 <b>und</b> Produktionsberufe	Körperlich schwere Arbeit (sehr) stark belastend <b>und</b> Gefühle verbergen müssen tritt auf <b>und</b> keine (mäßige) Belastung durch nicht verlässliche Arbeitszeit <b>und</b> geringe/keine Ressource durch Möglichkeiten für eigene Ideen	DGB Index < 34 <b>und</b> männlich <b>und</b> 34-42 Jahre
	➡ 44 % "Nein, wahrscheinlich nicht."	➡ 62 % "Nein, wahrscheinlich nicht."	➡ 84 % "Nein, wahrscheinlich nicht."	➡ 78 % "Nein, wahrscheinlich nicht."
	Produktionsberufe <b>und</b> 42-47 Jahre	DGB Index < 50 <b>und</b> Produktionsberufe <b>und</b> männlich	Körperlich schwere Arbeit (sehr) stark belastend <b>und</b> Gefühle verbergen müssen tritt auf <b>und</b> (sehr) starke Belastung durch nicht verlässliche Arbeitszeit	DGB Index < 34 <b>und</b> männlich <b>und</b> 42-50 Jahre
	➡ 54 % "Nein, wahrscheinlich nicht."	➡ 64 % "Nein, wahrscheinlich nicht."	➡ 86 % "Nein, wahrscheinlich nicht."	➡ 81 % "Nein, wahrscheinlich nicht."

Da die Berufsfelder oder Tätigkeitsgruppen im starken Zusammenhang mit den zugehörigen Arbeitsbedingungen stehen, ist es nicht verwunderlich, dass im einzelnen die Ausprägungen der Extremgruppen gemäß der Auswertungslogik – erst über soziodemographische Merkmale und Berufsfeld, die dann allgemeine Arbeitsqualität bis hin zu den Arbeitsbedingungen – immer deutlicher werden. Ein Beispiel: Die „Optimistischen“ (also jene, die sehr häufig angeben „ja, wahrscheinlich“ kann ich bis zur Rente in meiner Tätigkeit arbeiten) werden in dem rein soziodemographischen Analysebaum durch die Eigenschaften primärer Dienstleistungsberuf **und** Alter über 55 Jahren **und** männlich beschrieben. Dies führt dann bei 69 Prozent der Befragten zur Antwort „ja, wahrscheinlich“. Im mittleren Baum „31 Indexmerkmale“, welcher ausschließlich die 31 Arbeitsbedingungen des Befragungsdesigns enthält, erhalten wir einen wesentlich höheren Anteil der „Optimistischen“: 83 Prozent sagen hier „Ja, wahrscheinlich“. Sie arbeiten selten und nicht belastend unter körperlich schwerer Arbeit **und** sie haben keine Belastung durch Zeitdruck **und** sie arbeiten in sehr hohem Maße selbstständig **und** erfahren keine bzw. geringe Belastung durch eine nicht ausreichende Rente.

Unter der Rubrik dieses Baumes „31 Indexmerkmale“ findet man auch jene „Skeptischen“, die am häufigsten angeben „Nein, wahrscheinlich nicht“ kann ich bis zur Rente meine jetzige Tätigkeit ausüben: Sie arbeiten körperlich schwer **und** sind dadurch sehr stark belastet **und** müssen ihre Gefühle bei der Arbeit verbergen **und** sie erfahren eine sehr starke Belastung durch nicht verlässliche Arbeitszeiten.

Summa summarum ist zu sagen, dass in allen Auswertungen zu erkennen ist, dass Dienstleistungsberufe und Tätigkeiten, in denen weniger körperlich schwere Arbeit und/oder weniger Zeitdruck auftritt, zu optimistischeren Einschätzungen führen, ob bis zur Rente weitergearbeitet werden kann oder nicht. Auf der anderen Seite sind vor allem jene skeptisch, das Rentenalter unter den jetzigen Arbeitsbedingungen zu erreichen, wenn ihre Arbeit körperlich schwer belastend ist und zusätzlich psychische Belastungen (Gefühle verbergen, unverlässliche Arbeitszeiten) auftreten. Hier sind auch immer wieder Produktionsberufe durch mehr skeptische Antworten geprägt als die Dienstleistungsberufe. Nach Altersstufen zeigt sich in diesem Vergleich auch, dass die Altersgruppen im mittleren Alter (34 bis 47 Jahre) skeptischer sind als die jeweils jüngeren oder älteren Kollegen. Durch die hohen Anteile von Männern in körperlich schwer belastenden Tätigkeiten sind auch meist Männer mit mehr skepti-

schen Antworten auffallend. Weiterhin tritt auch immer das Merkmal „ostdeutsch“ mit einem negativen Einfluss bei dieser Frage auf. Zu guter Letzt, wirkt sich meistens eine höhere Berufsausbildung positiv auf die Einschätzung aus, die jetzige Tätigkeit bis zur Rente ausüben zu können. Der größte Einflussfaktor auf die „Arbeit bis zur Rente“-Frage bleibt aber die Kombination von körperlichen Anforderungen und Zeitdruck bzw. anderen psychischen Belastungsfaktoren.

#### **4. Altersprofile der Arbeitsqualität – Für wen gibt es alters- bzw. altersgerechte Arbeitsplätze?**

Wie gezeigt, findet sich unter den älteren Beschäftigten ein höherer Anteil an Personen, die glauben bis zur Rente in ihrer derzeitigen Tätigkeit verbleiben zu können. Es wurde bereits darauf hingewiesen, dass dies vor allem an der kürzeren Distanz zur Rente sowie an einem Selektionseffekt der Befragung (aufgrund schlechter Arbeitsbedingungen frühzeitig Ausgeschiedene konnten nicht mehr befragt werden) liegt.

Allerdings, dies wird bei einer weiteren Differenzierung deutlich, ist der Einfluss der Arbeitsbedingungen deutlich stärker als der reine Alterseffekt. Darstellung 4.1 zeigt dazu die Anteile der Antworten auf die Frage nach der Arbeitsfähigkeit bis zur Rente aufgeschlüsselt nach dem erreichten Wert des DGB-Index Arbeitsqualität. Es zeigt sich, dass erst ab einem Alter von 58 Jahren – und somit erst in der Nähe des Rentenalters – ein höherer Anteil glaubt bis zur Rente durchzuhalten.

Hinzu kommen beträchtliche Unterschiede nach den Gruppen der Arbeitsqualität. Bei Personen mit einem DGB-Indexwert unter 50 Punkten nimmt der Anteil derjenigen, die glauben nicht bis zur Rente arbeiten zu können, bis zur Altersgruppe der 50- bis 57-Jährigen von einem ohnehin hohen Wert auf 59 Prozent zu. Hier liegt dann die Annahme nahe, dass dies überwiegend Arbeitnehmer sind, die nicht nur aktuell, sondern den größten Teil ihres bisherigen Erwerbslebens unter schlechten Arbeitsbedingungen tätig waren.

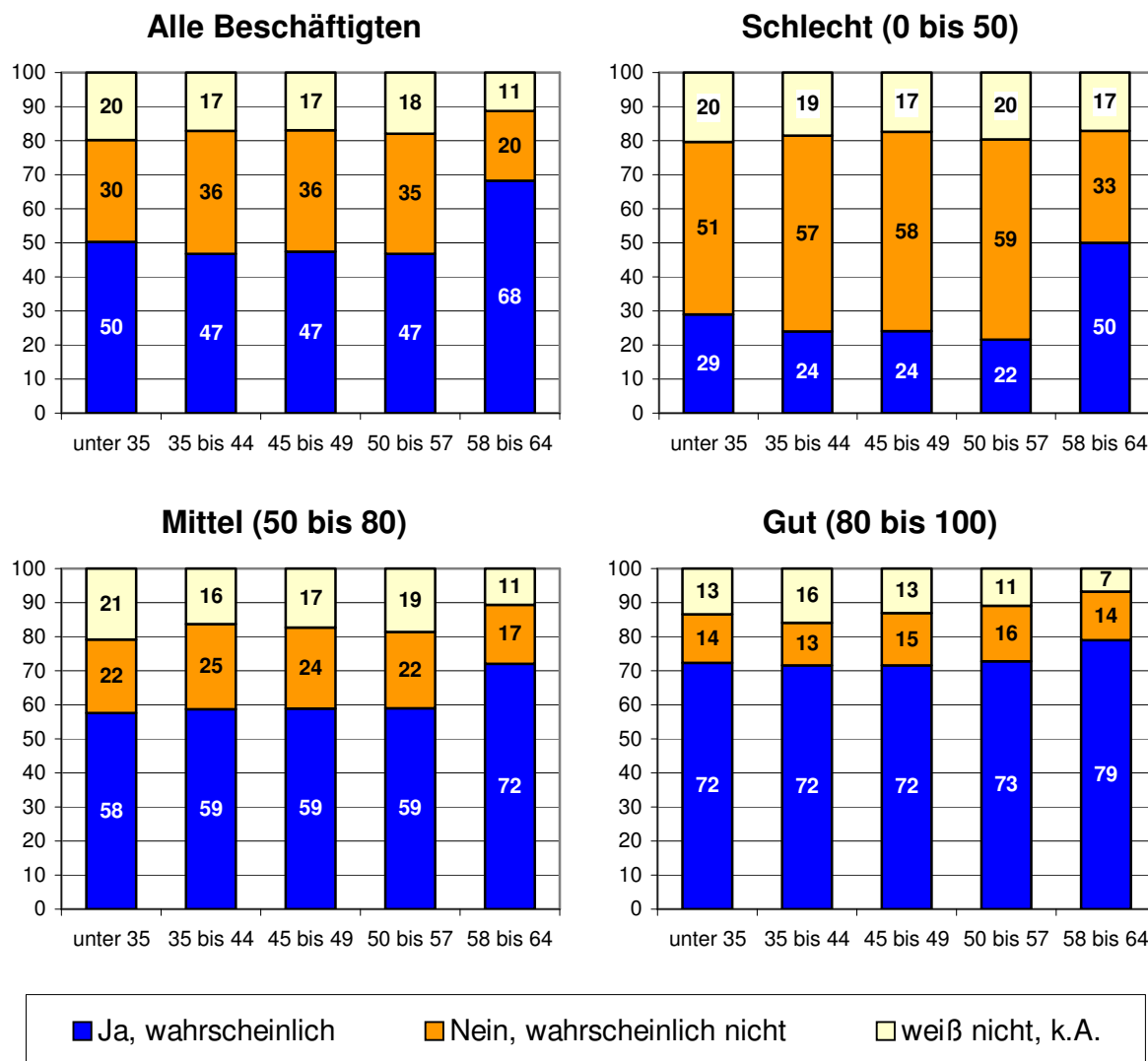
Dagegen sind bei Personen die aktuell gute Arbeitsbedingungen haben (und wohl auch über weite Strecken des Erwerbslebens hatten), kaum Altersunterschiede zu beobachten. Zwar sind mit den vorliegenden Befragungsdaten natürlich keine wirklichen Erwerbsbiographien derselben Personen zu betrachten,<sup>17</sup> allerdings können die nach den Gruppen der Arbeitsqualität unterschiedlichen Altersprofile durchaus so

---

<sup>17</sup> Das bedeutet, eine Unterscheidung von Alters- und Kohorteneffekten ist nicht möglich.

interpretiert werden, dass unter guten Arbeitsbedingungen auch mit zunehmendem Alter eine Erhalt der Arbeitsfähigkeit möglich ist.

Darstellung 4.1: Subjektive Erwartung der eigenen Arbeitsfähigkeit bis zum Rentenalter in der gegenwärtigen Tätigkeit nach DGB-Index Arbeitsqualität und Altersgruppen (Angaben in Prozent)



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2007, INIFES.

Nachdem die Bedeutung der Arbeitsbedingungen für die Frage der subjektiv erwarteten Arbeitsfähigkeit bis zur Rente sich als ausschlaggebend erwiesen hat, stellt sich weiterhin die Frage, für welche Beschäftigtengruppen sich – gerade auch im höheren Erwerbsalter – gute Arbeitsbedingungen beobachten lassen.

Darstellung 4.2 verdeutlicht anhand der Durchschnittswerte des DGB-Index und der Teilindizes, dass dies insbesondere im höheren Alter keineswegs für alle Gruppen – hier nach Berufsgruppen – gleichermaßen der Fall ist. Vielmehr nehmen die Unter-

schiede in der Arbeitsqualität im höheren Alter noch zu. Wie in Kapitel 1 gezeigt wurde, bestehen erhebliche berufsspezifische Unterschiede sowohl in der subjektiven Einschätzung der Arbeitsfähigkeit als auch im Anteil der Erwerbsminderungen (als Indikator für krankheitsbedingte Frühverrentung). Diese Unterschiede sind vor allem eine Folge der unterschiedlichen Arbeitsbedingungen, die ein gesundes Altern in der Tätigkeit in bestimmten Berufen erschweren bzw. unmöglich machen.

Darstellung 4.2: Arbeitsqualität nach Berufsfeldern\* und Altersgruppen (Indexwerte)

	Produktionsberufe	Primäre Dienstleistungsberufe	Sekundäre Dienstleistungsberufe	Insgesamt
<b>DGB-Index</b>				
unter 30 Jahre	58	57	60	58
30 bis unter 50 Jahre	52	56	60	56
50 Jahre und älter	51	58	65	59
<b>Insgesamt</b>	<b>53</b>	<b>57</b>	<b>61</b>	<b>58</b>
<b>Teilindex Ressourcen</b>				
unter 30 Jahre	67	67	68	67
30 bis unter 50 Jahre	61	62	67	63
50 Jahre und älter	59	62	67	63
<b>Insgesamt</b>	<b>62</b>	<b>63</b>	<b>67</b>	<b>64</b>
<b>Teilindex Belastungen</b>				
unter 30 Jahre	65	65	67	66
30 bis unter 50 Jahre	59	64	65	64
50 Jahre und älter	57	67	68	66
<b>Insgesamt</b>	<b>60</b>	<b>65</b>	<b>66</b>	<b>65</b>
<b>Teilindex Einkommen/Sicherheit</b>				
unter 30 Jahre	42	39	47	42
30 bis unter 50 Jahre	34	41	46	42
50 Jahre und älter	38	45	58	49
<b>Insgesamt</b>	<b>37</b>	<b>42</b>	<b>49</b>	<b>44</b>

\* zur Erläuterung der Berufsklassifikation siehe Fußnote 11.

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2007, INIFES.

Bereits an dem aggregierten Indikator des DGB-Index Gute Arbeit spiegelt sich die jeweils altersspezifisch unterschiedliche Arbeitsqualität in den Berufsgruppen wider (vgl. Darstellung 4.2). Insgesamt finden wir in sekundären Dienstleistungsberufen Beschäftigte (mit einem durchschnittlichen DGB-Index von 61 Punkten) bessere Arbeitsbedingungen vor als in primären Dienstleistungstätigkeiten (57 Punkte); Arbeitnehmer in Produktionsberufen liegen noch ein gutes Stück darunter und mit durch-

schnittlich 53 Punkten am unteren Rand mittlerer Arbeitsqualität. Dahinter verbergen sich allerdings – und das ist für die Fragestellung im vorliegenden Beitrag von besonderem Interesse – völlig unterschiedliche altersspezifische Strukturen. Während bei den jüngeren Beschäftigten die Unterschiede der Arbeitsbedingungen relativ gering sind, ist die Spanne des DGB-Index in der mittleren Altersgruppe und noch stärker bei den über 50-Jährigen um einiges größer.

In sekundären Dienstleistungstätigkeiten ist die Differenz der Belastungen und Ressourcen zwischen den Altersgruppen gering; auch für Ältere gibt es in diesem Berufsfeld noch vergleichsweise bessere Arbeitsbedingungen. Im Gegensatz dazu haben ältere Erwerbstätige in Produktionstätigkeiten deutlich niedrigere Teilindizes bei Belastungen und Ressourcen als die Jüngeren. Selbst diejenigen, denen es gelingt bis ins höhere Alter in einem Produktionsberuf tätig zu sein,<sup>18</sup> liegen im Niveau der Arbeitsqualität mit Abstand unter dem Durchschnitt aller über 50-Jährigen. Sowohl bei den Ressourcen als auch bei den Belastungen werden um bis zu 9 Punkte niedrigere Werte erreicht als in den anderen Berufsgruppen.

Als weitere Differenzierung der Arbeitsqualität wird in Darstellung 4.3 nach Arbeitszeit und Geschlecht unterschieden. Bereits angesprochen wurde die von Teilzeitbeschäftigten stärker geäußerte Einschätzung bis zur Rente arbeiten zu können. Dahinter liegen jedoch Ursachen, die eine genauere Betrachtung erforderlich machen.

So ist zunächst festzustellen, dass der DGB-Index Gute Arbeit bei den Männern kaum Unterschiede nach Arbeitszeit aufweist. Bei teilzeitbeschäftigten Frauen ist allerdings gegenüber vollzeiterwerbstätigen ein Plus von 3 Punkten festzustellen. Vor allem ist dies auf ein geringeres Belastungsniveau bzw. einen höheren Teilindex Belastungen bei dieser Personengruppe zurückzuführen.

Für beide Geschlechter gilt, dass im Alter von 50 und mehr Jahren Teilzeitbeschäftigung mit einem niedrigeren Belastungsniveau einhergeht. Dies liegt möglicherweise (vor allem bei Männern) zum Teil auch an einem Selektionseffekt der Altersteilzeit: Diese wird tendenziell eher von Personen genutzt, die etwas bessere Arbeitsbedingungen haben. Zum anderen weist dies aber auch darauf hin, dass unter den Bedingungen, denen die derzeit älteren Beschäftigten während ihres Erwerbslebens ausgesetzt waren, ein gleitender Übergang in den Ruhestand durch reduzierte Arbeitszeit ein niedrigeres Belastungsniveau schaffen kann.

---

<sup>18</sup> Dies sind auch die Berufsgruppen, in denen die höchsten Anteile der Erwerbsminderungsrenten an den Rentenzugängen zu verzeichnen sind (vgl. Ebert, Kistler, Trischler 2007).

Der insgesamt etwas bessere DGB-Index von älteren Arbeitnehmern kommt in erster Linie durch den deutlich geschlechtsspezifisch geprägten Teilindex Einkommen/Sicherheit zustande. Bei Männern und darunter insbesondere bei Teilzeitbeschäftigten sind in dieser Dimension überdurchschnittliche Indexwerte zu verzeichnen. Die dahinter liegenden Gründe sind vielfältig und reichen von dem angesprochenen Selektionseffekt der altersteilzeitbeschäftigten Männer bis hin zu geschlechtsspezifisch unterschiedlichen inner- und außerbetrieblichen Karriereverläufen.

Umgekehrt ist der niedrige Teilindex Einkommen/Sicherheit von unter 30-jährigen Arbeitnehmern vor dem Hintergrund der Diskussion um Prekarität im Berufseinstieg (bzw. der zunehmenden Bedeutung unsicherer Beschäftigung bei Jüngeren) besorgniserregend.

Darstellung 4.3: Arbeitsqualität nach Geschlecht, Arbeitszeit und Alter (Indexwerte)

	Männer		Frauen		Insgesamt
	Vollzeit(nah): min.35 Std./Woche	Teilzeit bis zu 34 Std./Woche	Vollzeit(nah): min.35 Std./Woche	Teilzeit bis zu 34 Std./Woche	
<b>DGB-Index</b>					
unter 30	60	54	57	57	58
30 bis unter 50	56	57	55	58	56
50 und älter	60	65	57	60	59
<b>Insgesamt</b>	<b>58</b>	<b>59</b>	<b>56</b>	<b>59</b>	<b>58</b>
<b>Teilindex Ressourcen</b>					
unter 30	68	65	66	66	67
30 bis unter 50	63	63	62	66	63
50 und älter	63	66	62	65	63
<b>Insgesamt</b>	<b>64</b>	<b>65</b>	<b>64</b>	<b>65</b>	<b>64</b>
<b>Teilindex Belastungen</b>					
unter 30	68	61	64	66	66
30 bis unter 50	63	66	61	66	64
50 und älter	66	69	63	69	66
<b>Insgesamt</b>	<b>65</b>	<b>66</b>	<b>63</b>	<b>67</b>	<b>65</b>
<b>Teilindex Einkommen/Sicherheit</b>					
unter 30	44	35	41	37	42
30 bis unter 50	42	40	40	42	42
50 und älter	52	60	46	44	49
<b>Insgesamt</b>	<b>45</b>	<b>46</b>	<b>42</b>	<b>43</b>	<b>44</b>

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2007, INIFES.

## 5. Erwartetes Renteneinkommen

Die in den vorherigen Kapiteln dargestellten Ergebnisse zeigen eindeutige Zusammenhänge zwischen der Qualität der Arbeit und der subjektiven Erwartung, bis zum Rentenalter in der gegenwärtigen Tätigkeit durchhalten zu können. Ebenso eindeutig ist die Gruppenspezifität von Arbeitsbelastungen bzw. mangelnder Ressourcen, die noch dazu sehr kumulativ auftreten. Es ist daher kein Wunder, dass viele der Betroffenen nicht glauben, bis zur Rente durchhalten zu können. Die Befragten wissen um den Verschleiß ihrer Arbeitskraft und können dies auch allzu oft am Beispiel von Kollegen miterleben.

Man könnte nun argumentieren, dass ein Anteil von 33 Prozent aller Beschäftigten, der nicht glaubt, in seiner gegenwärtigen Tätigkeit bis zur Rente verbleiben zu können, insofern auch eine positive Seite hat, als den Betroffenen eben bewusst ist, dass sie sich eine andere Tätigkeit suchen müssen. Der klare Zusammenhang mit der Überlegung eines Arbeitgeberwechsels (vgl. Darstellung 2.6) wäre dafür ein plausibles Indiz. Die Sache ist jedoch komplizierter – so sind z. B. die Mobilitäts- und Arbeitsmarktchancen der Betroffenen mit ins Kalkül zu ziehen. Außerdem ist zu beachten, dass selbst eine vorübergehende Tätigkeit unter schlechten Arbeitsbedingungen für längere Zeit gesundheitliche Langzeitfolgen haben kann.<sup>19</sup>

Für diejenigen Arbeitnehmer mit den schlechtesten Mobilitätschancen – insbesondere bei den Geringqualifizierten – können länger dauernde Belastungen besonders zu einem Problem werden. Die Konsequenz (vgl. Ebert, Kistler, Trischler 2007, S. 142) ist bei ihnen eine häufigere Altersarbeitslosigkeit vor der Rente, die beim Zusammentreffen der „Vermittlungshemmnisse“ „Alter“ und „gesundheitliche Einschränkungen“ in Hartz IV zu Verarmung und zu besonders niedrigen Rentenansprüchen führt – und dies in einem Land mit sehr niedrigen Nettoeinkommensersatzraten des Alterssicherungssystems speziell bei Geringverdienern (vgl. OECD 2005, 2007).

Aus diesem Grund ist es auch nachvollziehbar, dass in der Befragung zum DGB-Index Gute Arbeit 2007 ein noch größerer Anteil an Befragten ein unzureichendes Renteneinkommen erwartet als sie ihr aktuelles Arbeitseinkommen als unzureichend

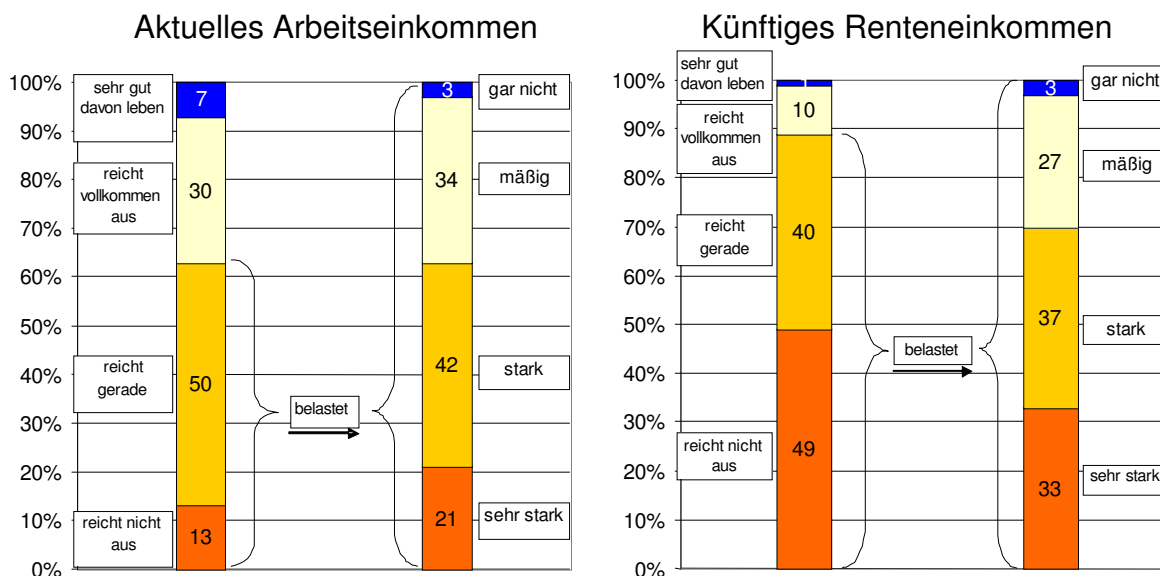
---

<sup>19</sup> In der INQA-Studie „Was ist gute Arbeit“ von 2004 zeigte sich z. B., dass diejenigen Befragten, die angaben, während ihrer bisherigen Erwerbstätigkeit – in dieser Reihenfolge der Einflussstärke – a) meist körperlich schwer gearbeitet zu haben, b) meist unter starken psychischen Belastungen und c) meist mit wenig beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten gearbeitet zu haben, deutlich häufiger davon ausgehen, nicht bis zur Rente in ihrer Tätigkeit durchhalten zu können (vgl. Kistler 2006, S. 183).



oder gerade mal ausreichend betrachten. Darstellung 5.1 zeigt zusätzlich, welche große Mehrheit der Interviewten dies auch als stark oder sehr stark belastend empfindet.

Darstellung 5.1: Belastung durch „nicht“ oder nur „gerade“ ausreichendes aktuelles Arbeits- bzw. künftiges Renteneinkommen (Arbeitnehmer 2007; Angaben in Prozent)

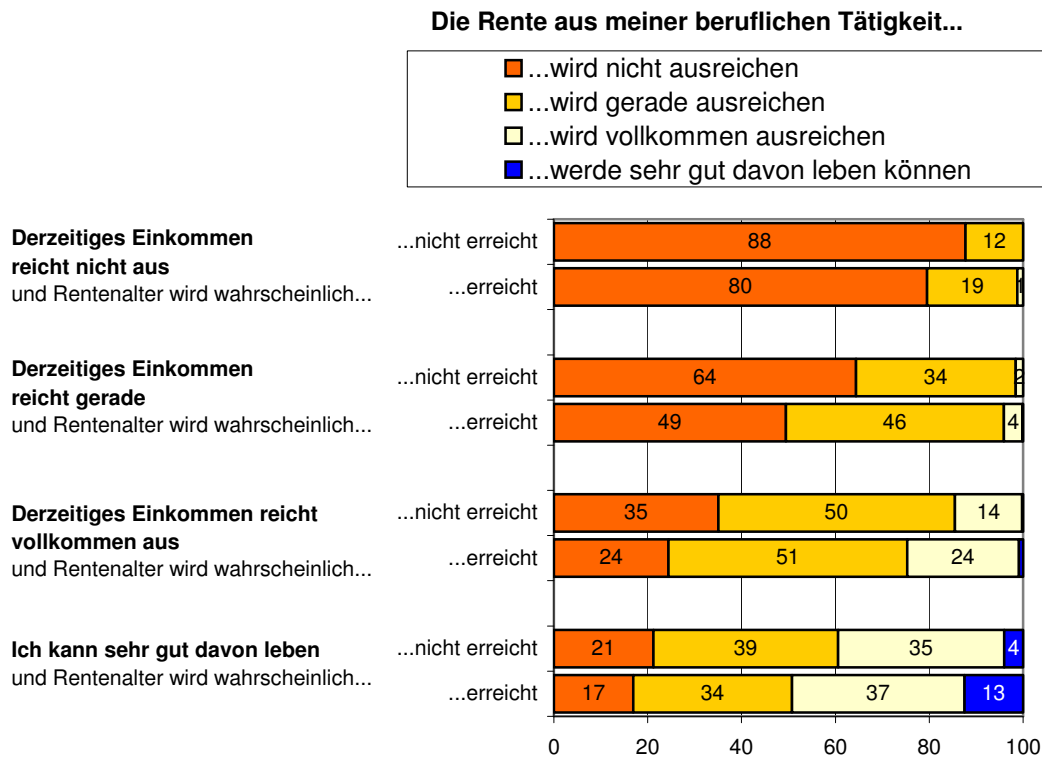


Quelle: INIFES/Infratest „DGB Index Gute Arbeit 2007“ (n=6.972).

Auf der Hand liegt darüber hinaus der enge Zusammenhang zwischen der derzeitigen Einkommenssituation und der geäußerten Erwartung hinsichtlich des Renteneinkommens. In der Einschätzung der befragten Personen spiegeln sich diesbezüglich realistische Erwartungen wider. Darstellung 5.2 zeigt die Antworten auf die Frage nach dem erwarteten Renteneinkommen in Abhängigkeit der Einschätzung des derzeitigen Einkommens – sowie in zusätzlicher Differenzierung, ob erwartet wird, bis zur Rente arbeiten zu können. Die entsprechenden Ergebnisse sind eindeutig: Eine ausreichende Rente aus der beruflichen Tätigkeit erwarten noch am ehesten diejenigen Personen, die derzeit von einem ausreichenden Einkommen berichten.

Das Risiko des Arbeitsplatzverlusts und des gesundheitsbedingten vorzeitigen Erwerbsaustritts ist für die Gruppe mit ohnehin niedrigen Rentenansprüchen überdurchschnittlich hoch, insbesondere für gering qualifizierte Beschäftigte im unteren Einkommensbereich (vgl. Wübbecke 2005). Dieser Personenkreis verfügt zudem vergleichsweise seltener über betriebliche oder private Altersvorsorgeleistungen, um Renteneinbußen kompensieren zu können (vgl. Barkholdt 2001).

Darstellung 5.2: Einschätzung der Rente aus der beruflichen Tätigkeit in Abhängigkeit des derzeitigen Einkommens und der zukünftigen Arbeitsfähigkeit (Angaben in Prozent der jeweiligen Personengruppe)



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2007, INIFES.

Welche Gruppen sind nun besonders von der Einschätzung einer nicht ausreichenden Rente betroffen? Zwar ist aktuell die Altersarmut in Deutschland im Vergleich zu anderen Ländern (noch) relativ gering verbreitet, allerdings ist eine Konzentration auf bestimmte Bevölkerungsgruppen zu beobachten. Risikofaktoren in Bezug auf niedriges Alterseinkommen bzw. Altersarmut sind in erster Linie geringes Erwerbseinkommen, diskontinuierliche Erwerbsbiographien und/oder Langzeitarbeitslosigkeit und Frühinvalidität.<sup>20</sup> Im letztgenannten Fall wirkt sich die Kombination von verringerten zusätzlichen Anwartschaften während der Arbeitslosigkeit und den Abschlägen bei vorzeitigem Renteneintritt besonders negativ auf das Alterseinkommen aus.

Diese objektiven Risikofaktoren für geringe Renteneinkommen finden sich auch in der Einschätzung der befragten Arbeitnehmer wieder. Als aussagekräftigstes Merk-

<sup>20</sup> Auch Selbständige die keine eigene Altersversorgung aufgebaut haben sowie Zuwanderer, die erst im mittleren oder höheren Alter nach Deutschland gekommen sind, zählen zu den von Altersarmut gefährdeten Personen, werden hier aber nicht eigens betrachtet, da sie in der Erhebung nicht eingeschlossen bzw. nicht identifizierbar sind.

mal erweist sich die Dauer der Betriebszugehörigkeit. Zwar muss dies natürlich bei kurzer Betriebszugehörigkeitsdauer nicht unmittelbar gleichbedeutend sein mit einer kurzen Dauer des bisherigen Erwerbslebens, umgekehrt lässt aber eine lange Betriebszugehörigkeit auch auf eine kontinuierliche Erwerbsbiographie schließen.

Dementsprechend erwarten Arbeitnehmer mit einer langen Beschäftigungsdauer im Betrieb noch am ehesten, dass ihr zukünftiges Renteneinkommen ausreicht (siehe rechte Seite der Darstellung). Bei einer Betriebszugehörigkeit von mehr als 27 Jahren sind dies immerhin 23 Prozent („reicht vollkommen aus“) bzw. 53 Prozent („reicht gerade aus“). Die Antwort „ich werde sehr gut davon leben können“ (gerade einmal ein Prozent aller Beschäftigten) findet sich in nennenswerten Anteilen nur in Personengruppen mit langer Betriebszugehörigkeit und hoher beruflicher Qualifikation.

Beträgt dagegen die bisherige Dauer im Betrieb weniger als 12 Jahre, so liegt der Anteil derjenigen die glauben, dass ihre Rentenansprüche nicht ausreichen werden, bei über der Hälfte. In der Beschäftigtengruppe mit der kürzesten Betriebszugehörigkeit (bis 4 Jahre) beträgt dieser Anteil sogar 62 Prozent, und steigt bei bisher unsicherer Erwerbsbiographie (mehrmals länger als 3 Monate arbeitslos und bisher mehrere Befristungen) auf über drei Viertel (siehe linke Seite der Darstellung).

Weitere Aussagen, die sich zum Teil an mehreren Stellen der Abbildung (für verschiedene Teilgruppen) ablesen lassen, sind:

- Vollzeit(nahe)beschäftigung ermöglicht mit höherer Wahrscheinlichkeit ein (zumindest gerade) ausreichendes Renteneinkommen als Teilzeitbeschäftigung.
- Sekundäre Dienstleistungstätigkeiten lassen aus Sicht der Befragten eine vergleichsweise bessere materielle Absicherung im Alter erwarten als primäre Dienstleistungs- oder Produktionsberufe. Dies hängt sowohl mit dem Lohn- und Gehaltsgefälle als auch mit den unterschiedlichen Arbeitsmarktrisiken der Berufsgruppen zusammen.
- Je älter die betrachtete Beschäftigtengruppe, desto seltener ist die Erwartung einer nicht ausreichenden Rente. Bei jüngeren Beschäftigtengruppen haben offenbar zunehmend unsichere Erwerbsbiographien ebenso wie die kaum absehbare weitere Entwicklung der rentenrechtlichen Rahmenbedingungen (Absenkung des Rentenniveaus, „Rente mit 67“ etc.) zur Folge, dass ein geringerer Anteil ein ausreichendes Alterseinkommen aus der beruflichen Tätigkeit erwartet.

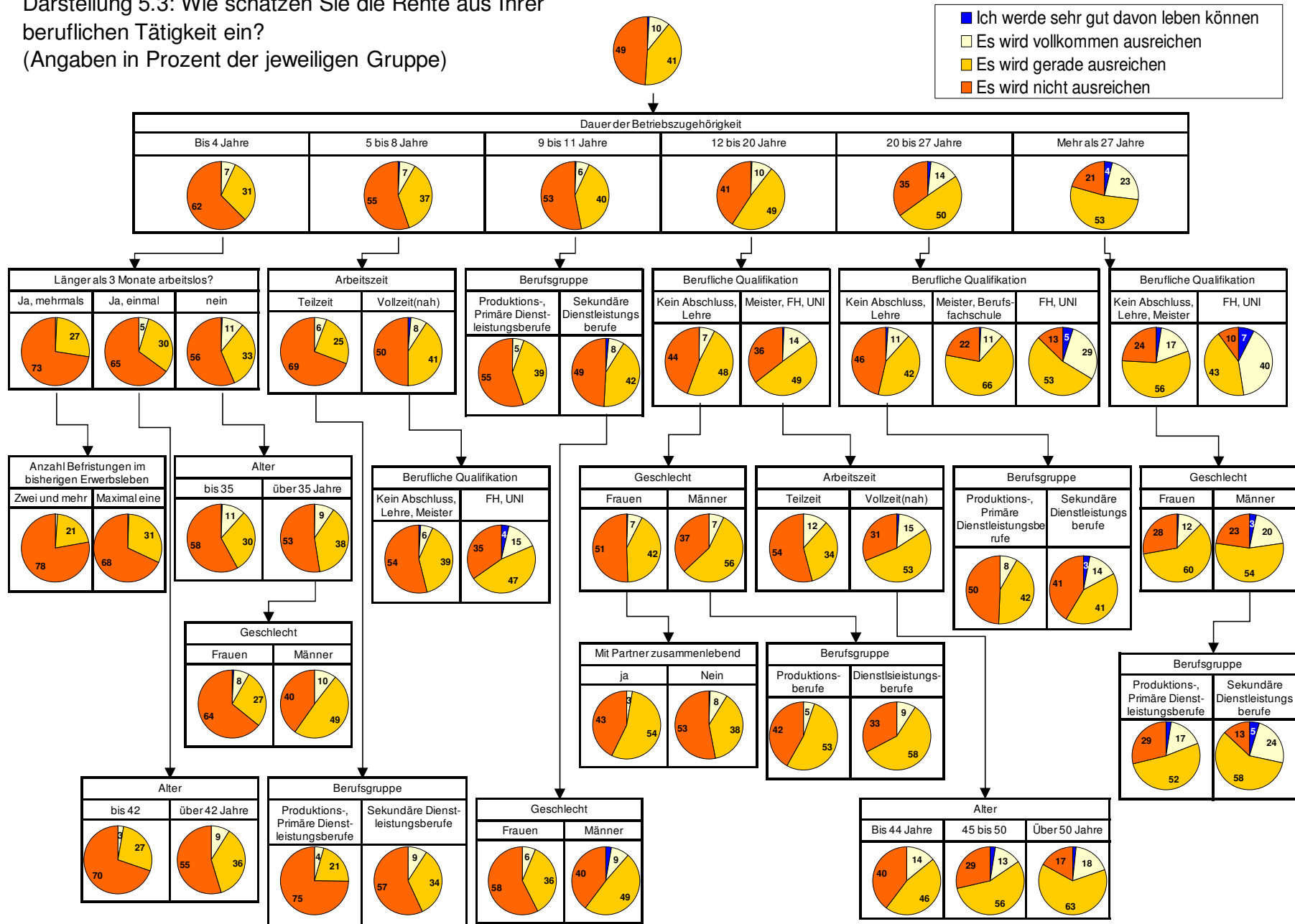
- Wenig überraschend ist das Ergebnis, dass Männer eher als Frauen die Erwartung einer (gerade) ausreichenden Rente angeben. Dies ist vor allem den stabileren Berufsverläufen, einer selteneren Teilzeitbeschäftigung und/oder dem im Durchschnitt höheren Einkommen der Männer geschuldet.

Als Fazit bleibt festzuhalten, dass sich empirisch belegte Risikofaktoren in der Einschätzung der erwarteten Rentenhöhe sehr deutlich widerspiegeln. Auch wenn die Frage noch nichts über das Wissen über die genaue Rentenhöhe aussagt,<sup>21</sup> ist in der relativen Betrachtung unterschiedlicher Personengruppen ein weit verbreitetes Bewusstsein hinsichtlich der Kumulierung von Risiken zu beobachten.

---

<sup>21</sup> Weiterhin hängt das Antwortverhalten wohl deutlich von den entsprechenden öffentlichen Debatten um die Entwicklung der gesetzlichen Rentenversicherung ab, einschließlich der entsprechenden Kampagnen von Instituten, die der Versicherungs- und Finanzwirtschaft nahe stehen (vgl. Kistler, Heinecker 2007).

Darstellung 5.3: Wie schätzen Sie die Rente aus Ihrer beruflichen Tätigkeit ein?  
(Angaben in Prozent der jeweiligen Gruppe)



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2007, INIFES.

## 6. Anforderungen an gute Arbeit im Kontext der Arbeitsbedingungen

In der Befragung wurde neben dem Vorkommen von Belastungen und Ressourcen an den Arbeitsplätzen auch untersucht, wie wichtig für die Befragten die verschiedenen Aspekte der Arbeitsbedingungen sind. Dabei zeigte sich (vgl. DGB 2007, S. 20 ff.), dass diese Anforderungen an die Gestaltung der Arbeitswelt von den Befragten durchaus realistisch formuliert werden. So wird von den befragten Arbeitnehmern der Maximal-Anspruch „ist mir äußerst wichtig“ nur sehr wohldosiert vergeben.

Darstellung 6.1: Aggregierte Durchschnittswerte der Anforderungsniveaus an gute Arbeit (Angaben in Prozentwertdurchschnitten)

Subjektiv erwartete Arbeitsfähigkeit bis zur Rente	Anforderungsniveau insgesamt	Anforderungen Einkommen/Sicherheit	Anforderungen Ressourcen	Anforderungen Belastungsreduktion
Ja, wahrscheinlich	74,1	80,1	67,6	74,7
Nein, wahrscheinlich nicht	76,5	82,1	68,6	78,9
Insgesamt	75,3	81,0	68,2	76,6

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2007, INIFES.

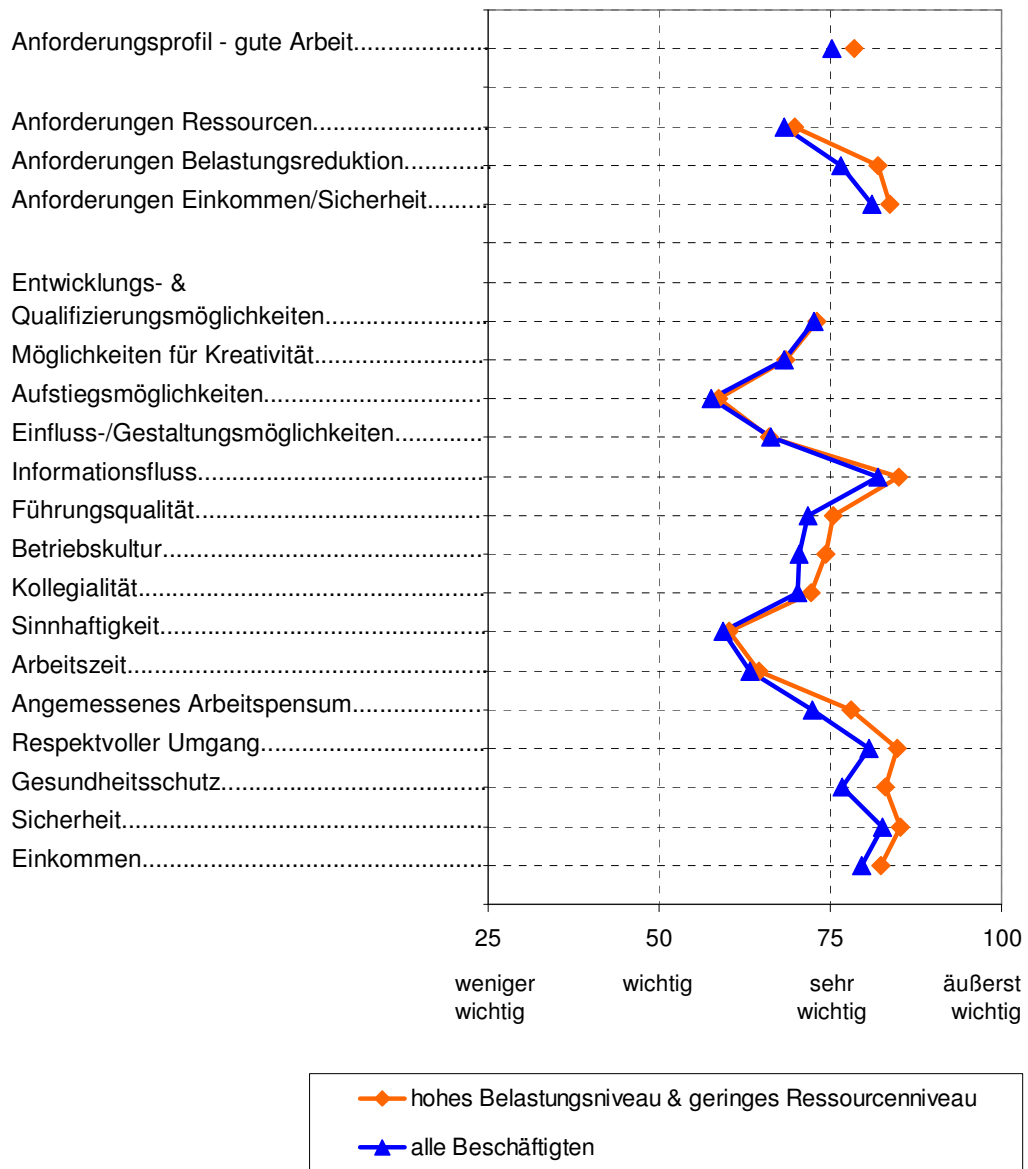
Darstellung 6.1 zeigt die Durchschnittswerte, die sich aus den diversen Anforderungen auf der Ebene aller Anforderungsdimensionen bzw. in den Teilaspekten „Einkommen/Sicherheit“, „Ressourcen“ und hinsichtlich der Arbeitsbelastung(-sreduktion) ergeben.<sup>22</sup> Diejenigen Befragten, die nicht glauben, ihre Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben zu können, haben bezogen auf die Aspekte Einkommen/Sicherheit und Ressourcen ein nur geringfügig höheres Anforderungsniveau.<sup>23</sup> Hinsichtlich der Belastungsreduktion erweist sich, dass Befragte, die nicht glauben bis zur Rente durchhalten zu können, diesen Dimensionen einen etwas höheren Stellenwert einräumen. Für diese Befragten – die, wie oben gezeigt, auch tatsächlich die diesbezüglich deutlich schlechteren Arbeitsbedingungen haben – besitzt das Belastungsthema aber auch verständlicherweise eine höhere Zentralität. Die Erwartung, unter diesen Bedingungen nicht bis zur Rente durchhalten zu können, ist darin begründet und nicht in einem überzogenen Anspruchsniveau. Von den Befragten geäußerte Anforderungen an Gute Arbeit sind weniger als reine Wunschvorstellung, sondern vielmehr als Reaktion auf aktuelle Defizite in den Arbeitsbedingungen zu deuten.

<sup>22</sup> Die Zahlen in Darstellung 6.1 sind aggregierte Durchschnittsprozentzahlen und nicht Indexziffern wie beim DGB-Index bzw. seinen Teilindizes. Sie können gruppenspezifisch als Maß für Ansprüche an die Arbeit (-sbedingungen) interpretiert werden.

<sup>23</sup> Im Fragebogen werden die Anforderungen als erste Frage, also vor den Fragen nach der eigenen Situation und ihrer Bewertung gestellt.

Noch deutlicher wird dies bei der detaillierten Betrachtung des Anforderungsniveaus von Beschäftigten mit hohen Belastungen und geringen Ressourcen (jeweils Indexwerte unter 50). Im Vergleich zum Durchschnitt wird von diesen Personen den Ressourcendimensionen Informationsfluss, Führungsqualität und Betriebskultur sowie den Belastungsaspekten Gesundheitsschutz, respektvoller Umgang und Arbeitspensum eine wichtigere Rolle beigemessen. Dies sind dann auch gleichzeitig die Faktoren, bei denen sich Defizite am stärksten auf die Einschätzung, nicht bis zur Rente arbeiten zu können, auswirken (vgl. Kapitel 3). Offensichtlich wissen die Beschäftigten sehr genau, welche Arbeitsbedingungen sie zur Erhaltung und Förderung ihrer Arbeitsfähigkeit benötigen.

Darstellung 6.2: Durchschnittswerte der Anforderungsniveaus an gute Arbeit (Angaben in Prozentwertdurchschnitten)

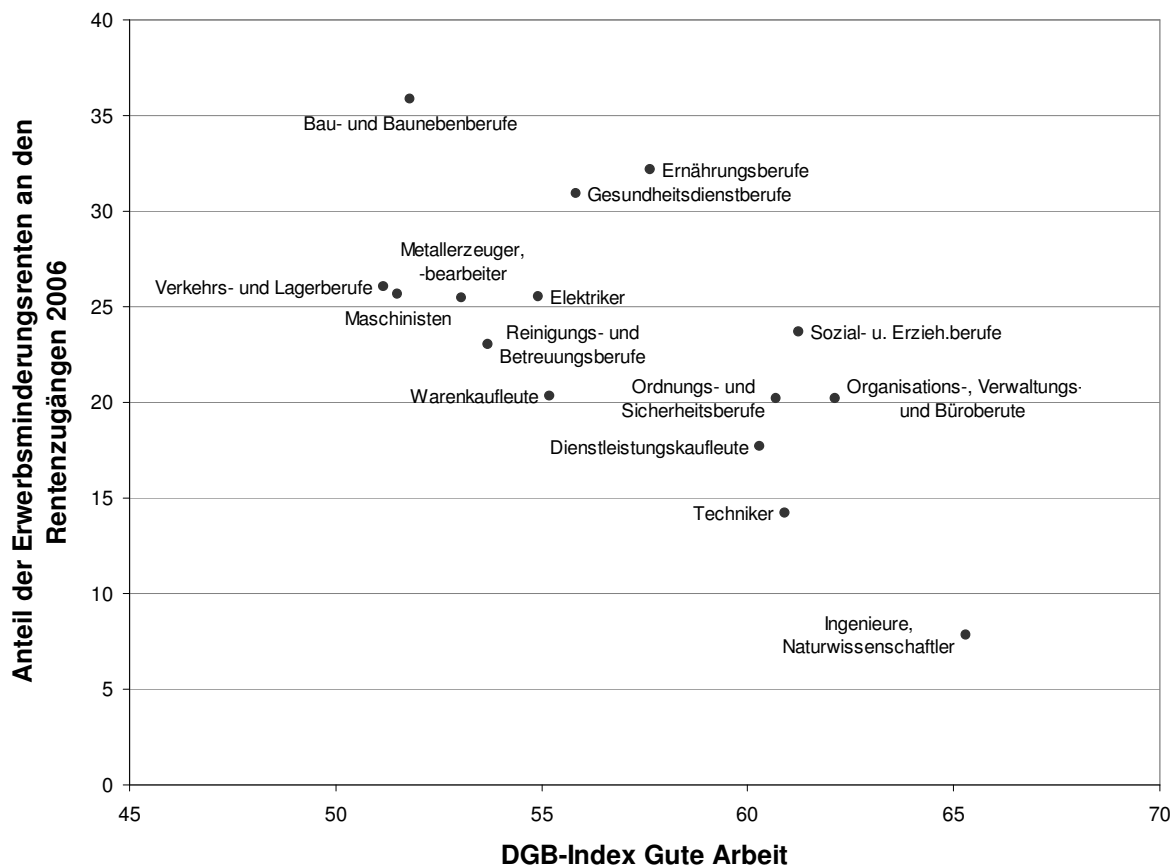


Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2007, INIFES.

## 7. Einige Schlussfolgerungen

Die vorgestellten Ergebnisse belegen eine durchaus realitätsnahe Einschätzung der Arbeitsqualität bzw. Arbeitsfähigkeit der Befragten und damit die hohe Aussagekraft der erhobenen Daten. Die Frage „Bitte denken Sie an Ihre Arbeit und Ihren Gesundheitszustand: Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben können?“ enthält einen Erkenntniswert, der unseres Erachtens über vergleichbare Studien hinausgeht. Von wissenschaftlichen Zusammenhangsanalysen bis hin zur konkreten betrieblichen Situation ergeben sich aus dem Befragungskonzept vielfältige Potenziale, die im Rahmen des vorliegenden Beitrags nur ausschnittsweise dargestellt werden konnten.

Darstellung 7.1: Durchschnittswerte des DGB-Index Gute Arbeit und Anteil der Erwerbsminderungsrenten an allen neuen Versichertenrenten nach Berufsgruppen, Deutschland 2006



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

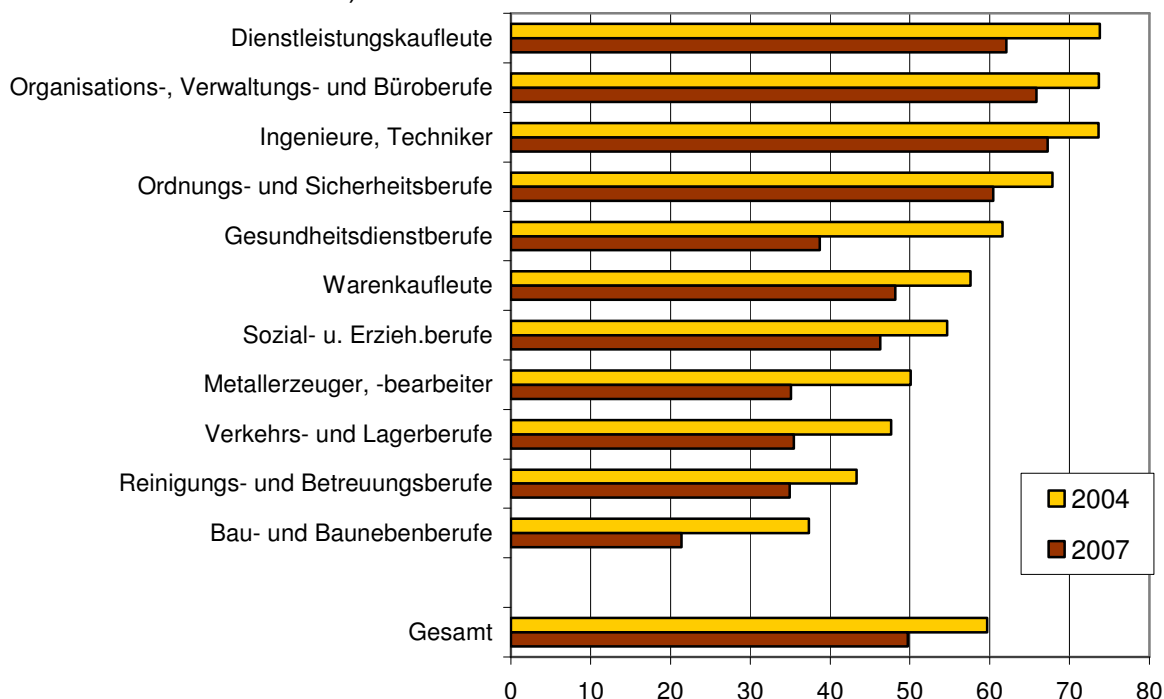
Darstellung 7.1 zeigt den Zusammenhang auch zwischen dem DGB-Index Gute Arbeit und dem jeweiligen Anteil der Erwerbsminderungsrenten nach Berufsgruppen. Anhand der eindeutigen, fast linearen Ausrichtung der Punktwolke wird die enge Kor-



relation zwischen den von den Befragten berichteten Arbeitsbedingungen und dem Niveau der krankheitsbedingten Frühverrentung ersichtlich. Die dennoch vorhandenen Abweichungen vom linearen Zusammenhang sind – dies ist hier nur in aller Kürze anzusprechen – unter anderem eine Folge unterschiedlicher Belastungs-Ressourcen-Kombinationen. Beispielsweise kann das vorzufindende hohe Belastungsniveau in Gesundheitsberufen sowie Sozial- und Erziehungsberufen offenbar durch die gerade in diesen Berufen tendenziell hohen Ressourcen nur unzureichend kompensiert werden.

Ein weiterer Aspekt, der uns höchst interessant erscheint, sind Gruppenvergleiche im Zeitverlauf (die ja in mittelfristiger Perspektive mit dem DGB-Index in großem Umfang möglich werden). Darstellung 7.2 zeigt hierzu exemplarisch den schon eingangs dargestellten Vergleich der Erwartung der subjektiven Arbeitsfähigkeit aus der DGB-Index-Erhebung 2007 mit den korrespondierenden Ergebnissen auf die gleiche Frage aus der INQA-Erhebung des Jahres 2004.

Darstellung 7.2: Anteil derjenigen die glauben bis zur Rente arbeiten zu können nach Berufsgruppen (Arbeitnehmer 2004 und 2007; Angaben in Prozent)



Quelle: INIFES, eigene Berechnungen nach INQA 2004 und DGB-Index Gute Arbeit.

Deutlich ablesbar aus Darstellung 7.2 ist der in den einzelnen Berufen höchst unterschiedlich ausgeprägte Rückgang der Erwartung, bis zur Rente in der Tätigkeit verbleiben zu können. Insgesamt ist der Anteil derjenigen Beschäftigten, die dies glau-

ben, von 59 Prozent auf 50 Prozent zurückgegangen. In der differenzierten Betrachtung finden sich sowohl solche Berufe, in denen nur ein geringer Rückgang zu finden ist (etwa Ingenieure), aber demgegenüber auch Tätigkeiten, in denen die eigene Einschätzung der Arbeitsfähigkeit bis ins Rentenalter drastisch abnahm (beispielsweise in Gesundheitsdienstberufen).

Worauf diese unterschiedlichen Entwicklungen zurückzuführen sind, kann hier nicht abschließend geklärt werden – die Fallzahlen für die ausgewiesenen Berufsgruppen sind jedenfalls ausreichend hoch, um rein zufällige bzw. statistische Schwankungen auszuschließen. Eine genauere Betrachtung dieser Unterschiede ist allerdings für die Identifizierung von „Risikogruppen“ hinsichtlich der Arbeitsqualität und Arbeitsfähigkeit und einer entsprechenden Ableitung von praktischen Konsequenzen von hohem Interesse.

## Literatur

- Backhaus, K.; Erichson, B.; Plinke, W.; Weiber, R. (2005): *Multivariate Analysemethoden. Eine anwendungsorientierte Einführung*,
- Baltes-Götz, B. (2004): *Entscheidungsbaumanalyse mit Answer Tree 3.1*, Trier.
- Barkholdt, C. (Hrsg.) (2001): *Prekärer Übergang in den Ruhestand. Handlungsbedarf aus arbeitsmarktpolitischer, rentenrechtlicher und betrieblicher Sicht*, Wiesbaden.
- Bellmann, L.; Kistler, E.; Wahse, J. (2007): *Demographischer Wandel. Betriebe müssen sich auf alternde Belegschaften einstellen*, IAB-Kurzbericht Nr. 21, Nürnberg.
- Bühl, A.; Zöfel, P. (1996): *Professionelle Datenanalyse mit SPSS für Windows*. Bonn.
- DGB (2007): *DGB-Index Gute Arbeit 2007*, Berlin.
- Ebert, A.; Kistler, E. (2007): *Demografische Zukunft und die Herausforderungen an die Arbeitsgestaltung heute*, in: *Gute Arbeit*, Heft 12 (i. E.).
- Ebert, A.; Kistler, E.; Trischler, F. (2007): *Ausrangiert – Arbeitsmarktprobleme Älterer in den Regionen*, Edition Böckler Bd. 189, Düsseldorf.
- Fuchs, T. (2006): *Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen*, INQA-Schriften Bd. 19, Berlin.
- Fuchs, T. (2007): *Wie nachhaltig ist die Arbeitswelt in Deutschland? Arbeit im Kontext von Einkommen, Sicherheit & Arbeitsqualität*, Stadtbergen.
- Fuchs, T.; Conrads, R. (2003): *Flexible Arbeitsformen. Arbeitsbedingungen, -belastungen und Beschwerden – eine Analyse empirischer Daten*, Schriftenreihe der BAuA, Fb 1006, Dortmund, Berlin, Dresden.
- Fuchs, T.; Ebert, A.; Kistler, E. (2006): *Konstruktion und arbeitswissenschaftliche Begründung eines DGB-Index „Gute Arbeit“*, Stadtbergen.
- Ilmarinen, J. (2006): *Towards a longer worklife. Ageing and the quality of worklife in the European Union*, Helsinki.
- Kistler, E. (2006): *Die Methusalem Lüge. Wie mit demographischen Mythen Politik gemacht wird*, München.
- Kistler, E.; Heinecker, P. (2007): *Wie hat sich die Akzeptanz der Gesetzlichen Rentenversicherung in den letzten Jahren entwickelt? Analyse neuester Umfrage-Ergebnisse zur Akzeptanz von und Wissen über die Gesetzliche Rentenversicherung. Bericht an die Deutsche Rentenversicherung Bund – Forschungsnetzwerk Alterssicherung*, Stadtbergen.
- Lenhardt, U. (2007): *Arbeitsbedingungen in Deutschland: Nichts für schwache Nerven*, in: *Gute Arbeit*, Heft 3, S. 36ff.
- Molinié, A.-F. (2003): *Age and working conditions in the European Union*, Dublin.
- Molinié, A.-F.; Volkoff, S. (2003): *Départs en retraite: les deux facettes de la «pénibilité» du travail*, Quatre Pages Nr. 60, Noisy-le-Grand Cedex.
- OECD (2005): *Renten auf einen Blick: Staatliche Politik im OECD-Ländervergleich*, DRV-Schriften Bd. 61, Berlin.
- OECD (2007): *Pensions at a Glance: Public Policies across OECD Countries*, Paris.
- Schultetus, W.; Mühlbradt, Th. (2003): *Auswirkungen des demografischen Wandels auf Erwerbsarbeit und Unternehmen. Strategien und Handlungsfelder der Arbeitgeberverbände*, in: Luczak, H. (Hrsg.): *Kooperation und Arbeit in vernetzten Welten*, Stuttgart, S. 295 ff.
- Siegrist, J.; Dragano, N. (2007): *Rente mit 67 – Probleme und Herausforderungen aus gesundheitswissenschaftlicher Sicht*, HBS-Arbeitspapier Nr. 147, Düsseldorf.
- Wübbecke, L. (2005): *Der Übergang in den Rentenbezug im Spannungsfeld betrieblicher Personal- und staatlicher Sozialpolitik 2 Bde*, BeitrAB 290.1/2, Nürnberg.