



Rente mit 67?

Insbesondere auch im „IG Metall-Bereich“ nicht machbar!

Verfasser:

Prof. Dr. Ernst Kistler, Falko Trischler

unter Mitarbeit von

Tatjana Fuchs, Markus Holler

INIFES – Internationales Institut

für Empirische Sozialökonomie, gGmbH

D-86391

Stadtbergen

Inhalt

	Seite
Vorwort	
Das Wichtigste in Kurzform	
1. Das RV-Altergrenzenanpassungsgesetz	1
2. Ist die Rente mit 67 nötig und machbar?	4
2.1 Mythos Fachkräftemangel	4
2.2 Mythos unbezahlbare Rentenlast	6
2.3 Mythos verbesserte Arbeitsfähigkeit und Arbeitsmarktlage	8
3. Beschäftigtenanteile Älterer, Altersstrukturen und Arbeitslosigkeit	11
3.1 Anteile Älterer an allen Beschäftigten	12
3.2 Altersstrukturen	17
3.3 Arbeitslosigkeit	20
4. Arbeitsbedingungen und Gesundheit	23
4.1 Einige exemplarische Detailergebnisse	23
4.2 Arbeitsqualität nach Berufsgruppen – Ergebnisse des DGB-Index Gute Arbeit	27
4.3 Arbeitsqualität nach Wirtschaftszweigen – Ergebnisse des DGB-Index Gute Arbeit	31
4.4 Gesundheit	32
5. Erwerbsaustritte, Rentenarten, Rentenalter und Zusammenhänge mit Arbeitsbedingungen	36
6. Zur betrieblichen Praxis alter(n)sgerechten Arbeitens	44
Literatur	57
Anhang	59

1. Das RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz

Am 09. März 2007 hat der Deutsche Bundestag das „Gesetz zur Anpassung der Regelaltersgrenze an die demografische Entwicklung und zur Stärkung der Finanzgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung“ beschlossen. Mit diesem Gesetz wurde – ab 2012 - eine schrittweise Anhebung des gesetzlichen Regelrentenalters vom 65. auf das 67. Lebensjahr festgelegt. Ab 2029 gilt das 67. Lebensjahr als Regelaltersgrenze.

Bei den wenigen noch verbleibenden Möglichkeiten eines vorzeitigen Renteneintritts¹ werden die Altersgrenzen ebenfalls angehoben:

- für Schwerbehinderte (abschlagsfrei² ab dem 65. bzw. mit Abschlägen ab dem 62. Lebensjahr)
- für langjährig Versicherte mit 35 und mehr Jahren Wartezeit (mit Abschlägen ab dem 63. Lebensjahr)
- für besonders langjährig Versicherte mit 45 und mehr Jahren Wartezeit (abschlagsfrei ab dem 65. Lebensjahr)
-

Bei Erwerbsminderungsrenten wird die Altersgrenze für einen abschlagfreien Rentenbezug mit stufenweiser Anhebung zwischen 2012 und 2024 auf das vollendete 65. Lebensjahr festgesetzt (Ausnahme: besonders langjährig Versicherte mit 40 Pflichtversicherungsjahren). Die Altersgrenze für den Bezug der großen Witwen-/Witwerrente steigt vom 45. auf das 47. Lebensjahr.

Auch in einer Reihe anderer EU-Länder – jedoch nicht in allen! – werden die Regelaltersgrenzen angehoben bzw. derartige Maßnahmen diskutiert. Dies entspricht Zielvorgaben der Europäischen Kommission. Allerdings würde Deutschland mit der Zielgröße 67 zu den Ländern mit der höchsten Regelaltersgrenze gehören.

¹ Außer den nachgenannten sind dies Sonderregelungen für Bergleute und vor allem in Teilen des Öffentlichen Dienstes. Bei der Beamtenversorgung wird ansonsten ebenfalls das Pensionierungsalter auf das 67. Lebensjahr parallel angehoben.

² Abschläge von (dauerhaft) 0,3 Prozent des Rentenanspruchs pro Monat vorzeitigen Rentenbeginns.

Einerseits wird argumentiert, es gehe das Angebot an (vor allem jüngeren) Arbeitskräften zurück und es drohe ein Fach-, ja gar genereller Arbeitskräftemangel. Daher gelte es, das Erfahrungswissen älterer Arbeitskräfte länger zu nutzen und die Beschäftigungsquote Älterer zu erhöhen.

Andererseits wird von den Befürwortern der Rente mit 67 darauf verwiesen, dass mit der steigenden Lebenserwartung auch die durchschnittliche Rentenbezugsdauer gestiegen sei (in den letzten 40 Jahren von 7 auf 17 Jahre); daher müssten die Beitragszeiten verlängert und die Rentenbezugsdauern verkürzt werden

Ein längeres Arbeiten werde künftig durch ein Umdenken der Betriebe – und Tarifparteien – ermöglicht werden; die Politik unterstütze dies mit entsprechenden Modellversuchen und Initiativen zur Weiterbildung und Altersbeschäftigung. Für Beschäftigte in besonders belastenden Berufen müssten z. B. durch Tätigkeitswechsel Alternativen (sog. Querkarrieren) geschaffen werden.

Bevor in diesem Bericht für die Berufe und Branchen im Organisationsbereich der IG Metall geprüft wird, wie realistisch ein Arbeiten bis zum 67. Lebensjahr ist, soll zunächst kurz auf die generelle Stichhaltigkeit der oben genannten Argumentationen eingegangen werden.

2. Ist die Rente mit 67 nötig und machbar?

Die Begründungen für die Rente mit 67 stellen sich als Mythen dar.

2.1 Mythos Fachkräftemangel

Mit Blick auf das Jahr 2025 kommen BIBB/IAB zum Ergebnis: „Insgesamt wird es in etwa zu einem Ausgleich zwischen Arbeitskräfteangebot und -bedarf kommen, was aber größere Engpässe nach Qualifikationen oder in Berufsfeldern nicht ausschließt“ (Autorengruppe 2010, S. 11).

Das Thema Arbeitskräftebedarf/-mangel hat eine hohe Affinität zu Arbeitgeberinteressen (vgl. Bundesanstalt für Arbeit 2002).³

- Bestehende Stellenbesetzungsprobleme der Betriebe (die immer höhere Anforderungen an Bewerber stellen) werden zu einem schon heute angeblich verbreiteten Fachkräftemangel stilisiert.⁴

Dabei wird übersehen, dass rund die Hälfte der Ausbildungsplatzbewerber⁵ keinen normalen Ausbildungsplatz findet. Erfolgreiche Ausbildungsabsolventen verbringen bei zunehmendem Anteil immer längere Zeit ihres Berufseinstiegs in Arbeitslosigkeit oder prekären Beschäftigungsformen (vgl. Maier, Dorau 2010). Erfolgreiche Hochschulabsolventen erreichen nach ihrem Studienabschluss, selbst in den angeblichen Mangelberufen, immer seltener/später ein normales Arbeitsverhältnis – und selbst wenn, dann bei deutlich geringerer Bezahlung

³ Unternehmen und Arbeitgeberverbände sind immer an einem deutlichen Arbeitsangebotsüberhang interessiert, der die Arbeitslosen und die Beschäftigten billig und willig hält.

⁴ Diese Übertreibungen (z. B. DIHK 2010) gehen bis ins Lächerliche: „Fast drei Viertel der deutschen Unternehmen suchen nach Angaben der Industrie- und Handelskammern händeringend nach qualifiziertem Personal“ (Augsburger Allgemeine vom 25.08.2010, S. 9). Dazu muss man wissen, dass laut der jährlichen Ergebnisse des IAB-Betriebspanels, einer im Gegensatz zu den Kammerumfragen wirklich repräsentativ angelegten Befragung von jährlich rund 16.000 Personalverantwortlichen, jedes Jahr (bezogen auf das 1.Halbjahr) nur um die 30 Prozent aller Betriebe Personal suchen und zu zwei Drittel auch ihre offenen Stellen vollständig besetzen können.

⁵ In diesem Bericht wird aus Platzgründen und zur besseren Lesbarkeit in den meisten Fällen, wo beide Geschlechter gemeint sind, nur die männliche Form verwendet.

als noch vor einigen Jahren (vgl. Autorengruppe 2008, Tab H 5.3-10. web). Insgesamt gilt: Wäre Arbeit wirklich so knapp,, würde sie besser bezahlt.

- In den Vorausberechnungen wird die Nachfrage nach Arbeit immer unter sehr optimistischen Annahmen zur Wirtschaftsentwicklung sehr hoch prognostiziert – während das Angebot an Arbeitskräften immer mit den niedrigsten demographischen Varianten unterlegt wird.

So werden beispielsweise die Folgen der immer wiederkehrenden Wirtschaftskrisen für die Arbeitskräftenachfrage ausgeblendet und gezielt Aufschwungphasen als Stützzeiträume für Trendberechnungen verwendet. Dazu gehört auch, dass Rationalisierungseffekte/Produktivitätssteigerungen eher unterzeichnet werden und dass das langfristig trotz gestiegener Bevölkerungs- und Erwerbstätigenzahl gesunkene Arbeitsvolumen (= Zahl der geleisteten Arbeitsstunden; diese ist zwischen 2002 und 2007 von 57,7 auf 57,0 Mrd. Stunden gesunken) ignoriert wird. Auf der anderen Seite werden bei der Vorausschätzung des Arbeitskräfteangebots zu niedrigere Steigerungen der Erwerbsquoten unterstellt. Vernachlässigt wird insbesondere, dass der sich ausbreitende Niedriglohnsektor, geringe Lohnzuwächse bzw. reale Einkommensverluste bei den Arbeitseinkommen und die schon bisher drastischen Einsparmaßnahmen bei den Rentenansprüchen – bereits vor der Rente mit 67 – den Arbeitsangebotszwang erhöhen. Auch dadurch steigt das Arbeitsangebot trotz künftig rückläufiger Zahl der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter.

Zweifellos geht das Angebot an Arbeitskräften nach 2025 demographisch bedingt deutlicher zurück. Ab dann sinkt aber auch aufgrund einer geringeren Zahl an Einwohnern und Haushalten die Binnennachfrage nach Gütern und Dienstleistungen – und damit auch nach Arbeitskräften. Das auch langfristig relevantere Problem als ein Fach-/Arbeitskräftemangel ist das Auseinanderklaffen von Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage in qualifikatorischer Hinsicht. Das hat aber weniger mit dem demographischen Wandel als mit Defiziten in den Ausbildungs-, Bildungs- und Weiterbildungsanstrengungen der Betriebe und des Staats zu tun. Im Übrigen ist ein

gewisses Maß an offenen Stellen in einer dynamischen Volkswirtschaft genauso normal wie ein gewisses Maß an Sucharbeitslosigkeit.

2.2 Mythos unbezahlbare Rentenlast

Unbestreitbar wird mit dem Eintreten der stark besetzten Jahrgänge der Babyboomer ins Rentenalter und angesichts der gestiegenen Lebenserwartung bzw. Dauer des Rentenbezugs ein zusätzlicher und vorübergehend besonders hoher Finanzbedarf in der Rentenversicherung virulent. Der viel beschworene steigende Altenquotient⁶ ist in dieser Frage aber ein schlechter Indikator. Viel relevanter ist das Verhältnis der Zahl Nichterwerbstätiger zu Erwerbstätigen und diese Relation steigt in Zukunft weit weniger stark (vgl. Kistler, Trischler 2010). Würden die auch in Zukunft zu erwartenden Produktivitätsfortschritte künftig auch den Arbeitseinkommen⁷ zu Gute kommen (und nicht wie im vergangenen Jahrzehnt nur den Kapitaleinkommen), so wären die steigenden Aufwendungen für die Renten auch ohne Einschnitte in das heutige Einkommensniveau der Beitragszahler leicht finanzierbar. Dies setzt aber einen Stopp des Trends zu einer ungleicheren Einkommensverteilung⁸ (v. a. auch zu Gunsten der Kapitaleinkommen) und eine Einschränkung der atypischen/sozialversicherungsfreien Beschäftigung voraus.

Die Bundesregierung selbst benennt als Effekt der Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre eine Entlastung bei den Beitragssätzen zur Rentenversicherung in Höhe von nur 0,5 Prozentpunkten.

2.3 Mythos verbesserte Arbeitsfähigkeit und Arbeitsmarktlage

Von den Befürwortern der Rente mit 67 wird darauf hingewiesen, dass Ältere heute im Durchschnitt gesünder und eher fit seien als Ältere es noch vor wenigen

⁶ Anzahl über 65-Jähriger dividiert durch die Zahl 20- bis 65-Jähriger.

⁷ Die Beiträge und Einnahmen der Rentenversicherung hängen zentral von der Entwicklung der Arbeitseinkommen ab.

⁸ Neue Zahlen der Europäischen Kommission zeigen, dass die in Deutschland im Vergleich zu den EU-15 Ländern lange Jahre geringere Ungleichverteilung der Einkommen nicht mehr gegeben ist (vgl. European Commission 2010, S. 261).

Jahrzehnten waren. Man könne also durchaus länger arbeiten. Noch bis vor kurzem dominierte das Defizitmodell des Alters mit dem Stereotyp einer automatisch abnehmenden Leistungsfähigkeit den Blick auf die Älteren – insbesondere bei den Arbeitgebern. Das hat zu einer eklatanten Diskriminierung Älterer geführt (die es heute aber auch noch gibt). Mit dem – an sich sinnvollen - Wandel zum Kompetenzmodell des Alters wurde aber das Kind mit dem Bade ausgeschüttet: Es wird suggeriert, dass plötzlich alle Beschäftigten länger arbeiten könnten. Dem ist mitnichten so, wie im Folgenden gezeigt wird.

Gleichermaßen wird von der Bundesregierung die in den letzten Jahren gestiegene Beschäftigungsquote bei den 55- bis 64-Jährigen als Indiz dafür gedeutet, dass für Ältere (dann auch die 65- und 66-Jährigen) genügend Arbeitsplätze zur Verfügung stünden. Dabei wird aber ignoriert, dass diese gestiegene Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen zum Teil auf einem demografischen Sondereffekt beruht, z. T. auf einer Ausweitung von prekären Jobs (z. B. geringfügige Beschäftigung, - Zunahme laut Mikrozensus 1998-2008: plus 1,07 Mio. – Soloselbstständigkeit – Zunahme 1998-2008: plus 450 Tsd. – etc.) bei den Älteren (Zahlen!). Der genannten demographische Effekt ist folgender: In den letzten Jahren gab es sehr viel mehr 55- bis 59-Jährige (mit noch hoher Beschäftigungsquote) und relativ sehr viel weniger 60- bis 64-Jährige (mit sehr niedriger Beschäftigungsquote). Dadurch steigt die Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen, ohne dass sich am Verhalten der Akteure etwas geändert hätte (vgl. mit verschiedenen quantitativen Berechnungsweisen Brussig 2010a; Kistler u. a. 2007).

Betrachtet man die Entwicklung von Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in den rentennahen Jahrgängen der 62-, 63- und 64-Jährigen – die am ehesten mit der Altersgruppe der 65- und 66-Jährigen vergleichbar sind – so sieht das Bild wesentlich düsterer aus (vgl. z. B. Bäcker u.a. 2010):

- Bei den 62-Jährigen waren im Juni 2008 gerade einmal 14,1 Prozent der Personen dieses Jahrgangs in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Bei den 63- bzw. 64-Jährigen waren es sogar nur noch 9,2 bzw. 6,3 Prozent. Um die Beschäftigungschancen für Ältere einzuschätzen, muss

aber auch noch berücksichtigt werden, dass sich inzwischen über ein Drittel dieser älteren Vollzeitbeschäftigten in der Freistellungsphase der Altersteilzeit nach dem Block-Modell befindet.

- Mit dem Auslaufen der Altersteilzeitregelungen und der Möglichkeiten eines vorzeitigen – auch abschlagsbewährten – Rentenbezugs sowie der sog. 58er-Regelung steigt der Anteil der älteren Arbeitslosen an allen Arbeitslosen seit 2004 in den Alten und seit 2007 in den Neuen Bundesländern wieder an. Ältere Arbeitslose haben kaum Rückkehrchancen am Arbeitsmarkt. Daher ist auch seit Beginn des Jahrzehnts ziemlich unverändert gut die Hälfte der älteren Arbeitslosen langzeitarbeitslos. Während sich die Zahl aller registrierten Arbeitslosen zwischen Januar 2009 und Juli 2010 von 3,2 auf 2,9 Mio. reduziert hat, hat sie sich bei den über 60-Jährigen von 72,5 Tsd. auf 133,5 Tsd. um 84 Prozent erhöht. Bei den ab 62-Jährigen beträgt der Anstieg 97 Prozent.

In den folgenden Kapiteln wird insbesondere auf die Frage eingegangen, wie es um die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit von (älteren) Beschäftigten in denjenigen Branchen (genauer: in den dort vertretenen Berufen) bestellt ist, die zum Organisationsbereich der IG Metall gehören. Unter Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit wird dabei in Erweiterung des gängigen Verständnisses nicht nur das arbeiten Können, sondern – vereinfacht gesagt – zusätzlich das arbeiten Dürfen verstanden.

Darstellung 2.1 setzt die beiden Begriffe in Beziehung und erläutert mit Schlagworten ihre Bedeutung.⁹

⁹ Wir verstehen die Arbeitsfähigkeit als Teil des weiteren Begriffs Beschäftigungsfähigkeit. Die Arbeitsfähigkeit wird im Wesentlichen bestimmt durch die Aspekte Gesundheit, Kompetenz und Motivation (zu der zentral die Führung, aber z. B. auch die Entlohnung gehören). Für die Beschäftigungsfähigkeit ist darüber hinaus die Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes (Verfügbarkeit von Arbeitsplätzen) und die Beschäftigungs-/Einstellungsbereitschaft der Betriebe (Nicht-Diskriminierung) relevant.

Darstellung 2.1: Arbeitsfähigkeit und Beschäftigungsfähigkeit (älterer ArbeitnehmerInnen)



Quelle: Eigene Darstellung

Die Frage lautet also, inwieweit auch Berufe aus dem Metall- und Elektro- bzw. Textil- und Holzbereich (und welche) zu den „Berufen mit begrenzter Tätigkeitsdauer“ gehören. Dies sind solche Berufe/Tätigkeiten, in denen man oft nicht das ganze Erwerbsleben verbringen kann, nicht bis zum 65. Lebensjahr und erst recht nicht bis 67. Es sind nämlich nicht nur die für diese Debatte bereits sprichwörtlich gewordenen Dachdecker, die nicht so lange arbeiten können.

Um diese Frage zu beantworten, werden verschiedenste Indikatoren aus einer Reihe von Datenquellen herangezogen¹⁰, die in den Fachdiskussionen als relevant für die Prüfung der Rente mit 67 bezeichnet bzw. verwendet werden.

3. Beschäftigtenanteile Älterer, Altersstrukturen und Arbeitslosigkeit

In der Debatte um alter(n)sgerechtes Arbeiten oder um die Rente mit 67 wird häufig mit Altersstrukturdaten, dem Anteil der Betriebe an allen Betrieben, die überhaupt Ältere beschäftigen oder z. B. dem Anteil Älterer an den Beschäftigten argumentiert.

¹⁰ Wegen der verschiedenen Quellen kann dabei keine ganz einheitliche Systematik und Benennung der Berufsgruppen erfolgen. Die verschiedenen in diesem Bericht verwendeten Bezeichnungen stellen jedoch ausreichend klar, um welche Berufsgruppen bzw. -felder es geht.

Dies sind wichtige Indikatoren, die aber alle ihre je eigenen Aussagegrenzen haben.¹¹

Vor einer Fixierung auf nur einen Indikator ist auf jeden Fall zu warnen! Ein Beispiel: Wenn sich die Quote der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 60- bis 64-Jährigen von heute rund 20 Prozent auf irgendwann 50 oder sogar mehr Prozent erhöhen würde, so sagt das begrenzt etwas aus über die Arbeitsmarktchancen Älterer; nichts aber über die sozialen Folgen einer Anhebung der Regelaltersgrenze für diejenigen vielleicht 30 oder 40 Prozent der Arbeitnehmer, die auf keinen Fall bis 67, oft nicht einmal bis zum 65. Lebensjahr arbeiten können.

3.1. Anteile Älterer an allen Beschäftigten

Verglichen mit dem Durchschnitt liegt der Anteil Älterer im Organisationsbereich der IG Metall etwas niedriger, die sogenannten Verbleibsquoten sind ebenfalls geringer. Aber auch hier müssen diese Zahlen im Kontext anderer Informationen interpretiert werden.

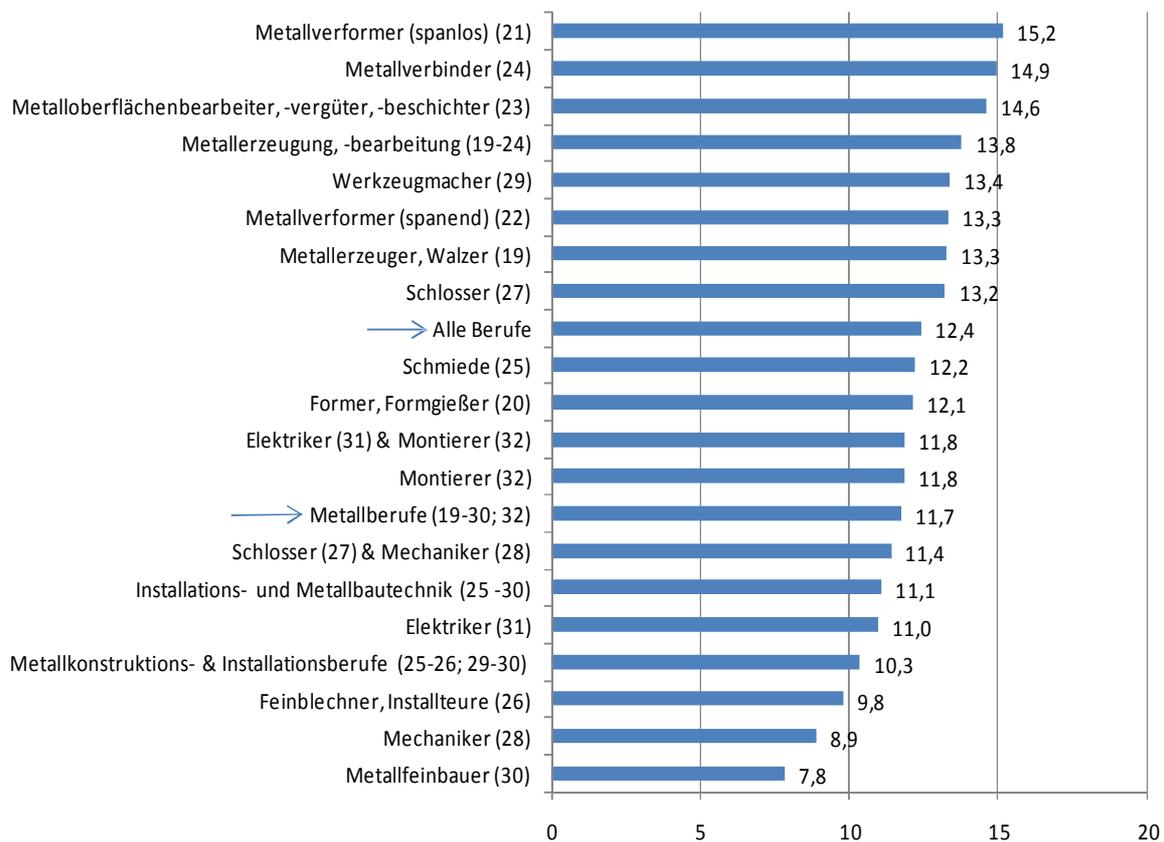
Dennoch können solche Kennziffern – bei vorsichtiger Interpretation und vor allem in ihrer Zusammenschau – wichtige Informationen liefern. Sie lassen den Schluß zu, dass die Beschäftigungslage im Organisationsbereich der IG Metall eine Anhebung des Renteneintrittsalters nicht geboten ist. So ist ein hoher Anteil Älterer in einem Betrieb, einem Beruf oder einer Branche nicht unbedingt ein Indiz dafür, dass man dort länger arbeiten kann. Häufig, wie z. B. in der Textilwirtschaft, ist das in langjährig schrumpfenden Branchen eine Folge unterlassener Nachrekrutierung Junger: Die noch fittesten Älteren bleiben eben über.

Darstellung 3.1 zeigt zunächst, dass der Anteil Älterer (55 – 64-Jährige) in den Metallberufen mit knapp 12 Prozent leicht unter dem Durchschnittswert für alle Berufe liegt.

¹¹ So waren laut IAB-Betriebspanel (vgl. Deutscher Bundestag 2010, S. 68 f.) im Jahr 2008 in 36 Prozent aller Betriebe und Dienststellen keine über 50-Jährigen beschäftigt. Angesichts des hohen Anteils von Kleinstbetrieben sagt diese Kennziffer aber nichts über ein altersdiskriminierendes Verhalten von Betrieben aus

Mit einer Streuung zwischen 8 und 15 Prozent ist die Spannweite innerhalb der Metallberufe recht groß, wobei die Berufe mit niedrigen Anteilen Älterer wohl z. T. mit den Arbeitsbedingungen zu tun haben, wie bei den Mechanikern, z. T. aber auch mit spezifischen Anforderungen wie bei den Metallfeinbauern, die evtl. auch Frauen und Jüngeren eher entgegenkommen. Auf den ersten Blick überraschend ist z. B. der relativ hohe Wert für die Gießereiberufe (12%), was aber wohl auch an der Beschäftigungsentwicklung in diesem Bereich liegt.

Darstellung 3.1: Anteil der 55- bis 64-Jährigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an den 15- bis 64-Jährigen sv-Beschäftigten 2008 (Angaben in Prozent)



Quelle: INIFES, eigene Berechnungen nach Daten der Bundesagentur für Arbeit.

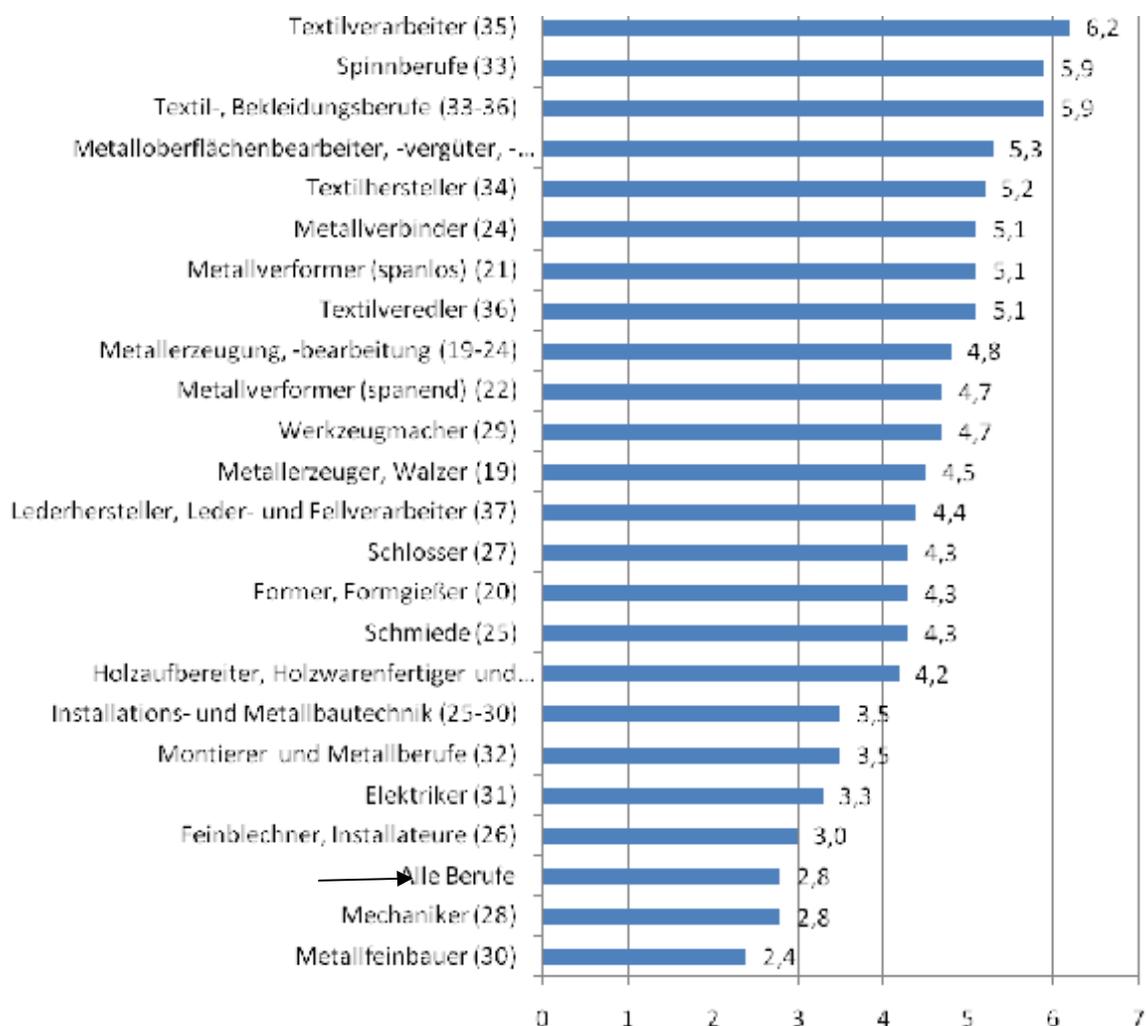
Es ist plausibel, dass die Betrachtung der Beschäftigtenanteile Älterer in der rentennäheren Altersgruppe 60 bis 64 Jahre in der Diskussion um die Rente mit 67 aussagefähiger ist als die im Gefolge der Europäischen Debatte zum Thema

gebräuchlich gewordenen Abgrenzung mit 50 oder 55 bis 64 Jahren.¹² Darstellung 3.2 enthält die entsprechenden Werte für das Jahr 2009, inklusive der Textilberufe. Zunächst zeigt sich, dass die Anteile in diesen rentennahen Jahrgängen erheblich geringer sind.¹³ Der Durchschnittswert ist mit 2,8 Prozent sehr niedrig. Noch etwas geringer ist der Anteil bei den Metallfeinbauern und Mechanikern – wie schon in der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen. Deutlich höher ist der Anteil 60- bis 64-Jähriger in den Textil-/Bekleidungsberufen, bei Metalloberflächenbearbeitern, -verbindern und -verformern (spanlos).

¹² Noch wichtiger wären jahrgangsgenaue Zahlen für die rentennahen Jahrgänge, die so nach Berufsgruppen differenziert aber nicht zur Verfügung stehen.

¹³ Bei Verwendung absoluter Zahlen liegt das aber auch daran, dass diese Altersgruppe sich gegenwärtig im Wesentlichen aus den geburtenschwachen unmittelbaren Nachkriegsjahrgängen rekrutiert.

Darstellung 3.2: Anteil der 60- bis 64-Jährigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an den 15- bis 64-Jährigen sv-Beschäftigten 2009 (Angaben in Prozent)



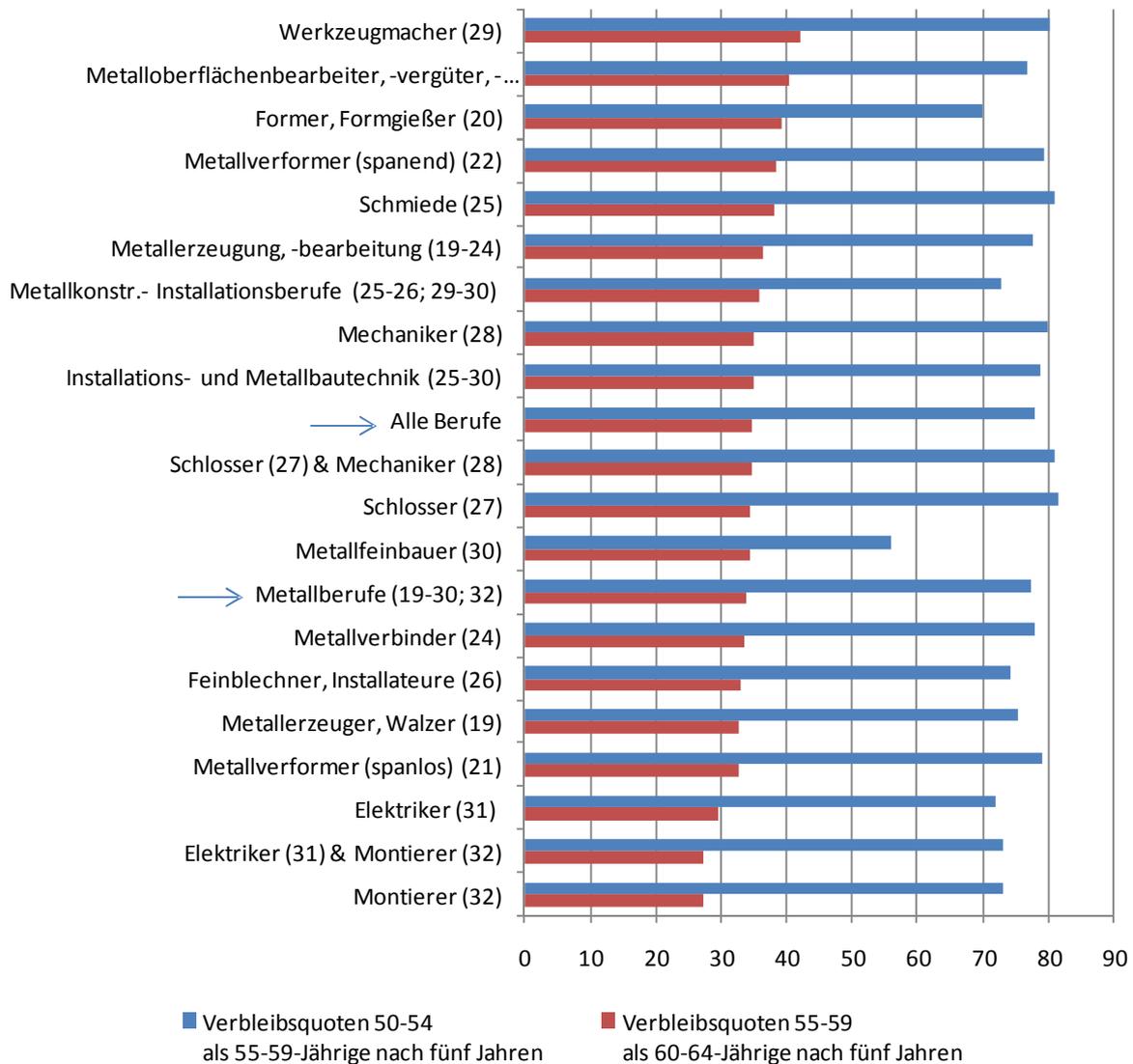
Q

Quelle: INIFES, eigene Berechnungen nach Daten der Bundesagentur für Arbeit.

Eine weitere Möglichkeit der Analyse von Altersstrukturen nach Berufen besteht in der Analyse von sog. „Verbleibsquoten“.¹⁴

¹⁴ Dabei wird die Besetzung einer Altersgruppe, also z. B. der 60- bis 64-Jährigen, mit derjenigen zu einem bestimmten Zeitpunkt der nächst jüngeren Altersgruppe, also z. B. der 55- bis 59-Jährigen zu einem entsprechenden früheren Zeitpunkt (also 5 Jahre zuvor) verglichen: Die Frage: „Wie viele bleiben über?“ wird dabei nicht ganz exakt beantwortet; die Verzerrung durch Eintritte ist aber in den oberen Altersgruppen so gering, dass dadurch die Aussagefähigkeit kaum beeinträchtigt wird.

Darstellung 3.3: „Verbleibsquoten“ in den Metallberufen 2003 bis 2008 (Angaben in Prozent)



Quelle: INIFES, eigene Berechnungen nach Daten der Bundesagentur für Arbeit.

Darstellung 3.3 zeigt, dass die Metallberufe im Durchschnitt etwas geringere Verbleibsquoten aufweisen als der Durchschnitt aller Berufe (Pfeile=, vor allem im Vergleich der Zahl 60- bis 64-Jähriger 2008 zu den 55- bis 59-Jährigen 2003 (dunkle Balken).¹⁵ Korrespondierend zu den oben dargestellten Anteilen der oberen Altersgruppen gilt bei den meisten gezeigten Berufen, dass die Zahl der 55- bis 59-Jährigen nach 5 Jahren „nur“ etwa um 20 bis 30 Prozent geringer ist, als die Zahl der

¹⁵ Verwendet man andere Berechnungsweisen der Verbleibsquoten, z. B. Einjahres-Altersgruppen (vgl. Brussig 2010, S. 6), so ergibt sich ebenfalls, dass spezifisch bei „qualifizierten manuellen Berufen“ der Schwund schon im Alter bis 58 Jahre erheblich ist.

50- bis 54-Jährigen.¹⁶ Eine Ausnahme stellen die oben (vgl. Darstellung 3.2) schon angesprochenen Metallfeinbauer dar: Ihr niedriger Anteil an 60- bis 64-Jährigen erklärt sich dadurch, dass beinahe die Hälfte der Beschäftigten schon in der Altersgruppe 55 bis 59 Jahre ausscheidet und bereits in diesem Altersbereich nur rund 55 Prozent „übrig bleiben“.

3.2 Altersstrukturen

Die Untersuchung der Altersstrukturen im Organisationsbereich der IG Metall zeigt, dass es einerseits eine Reihe von Berufen gibt, deren Altersstruktur ähnlich „deformiert“ ist wie bei den Dachdeckern. Andererseits gibt es auch solche, deren Altersstruktur näher beim Gesamtdurchschnitt aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten liegt. Berufe, in denen sehr viele Beschäftigte bis zum Rentenalter arbeiten, gibt es unter den betrachteten Berufsgruppen aber nicht. Die Anhebung der Rentengrenze wäre also auch unter diesem Gesichtspunkt hoch problematisch.

Darstellung 3.4 enthält für die Metallfeinbauer und die Mechaniker die Anteile der einzelnen Altersjahrgänge in den Jahren 2003 und 2008. Zum Vergleich ist in den Abbildungen auch die Altersstruktur in beiden Jahren für alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland dargestellt. Anhand der Verschiebung dieser beiden Kurven wird auch der Prozess der demographischen Alterung bei den Belegschaften deutlich:¹⁷

- Der „Gipfel“ bei den geburtenstarken Jahrgängen Mitte der 1960er Jahre wandert nach rechts – eben um fünf Jahre (Pfeil 1).
- Die auffällige „Delle“ (Pfeil 2) in der Kurve für 2003 bei den ca. 57-Jährigen (um den besonders schwach besetzten Geburtenjahrgang 1945) ist fünf Jahre später bei den 62-Jährigen kaum noch sichtbar, da in diesem rentennahen

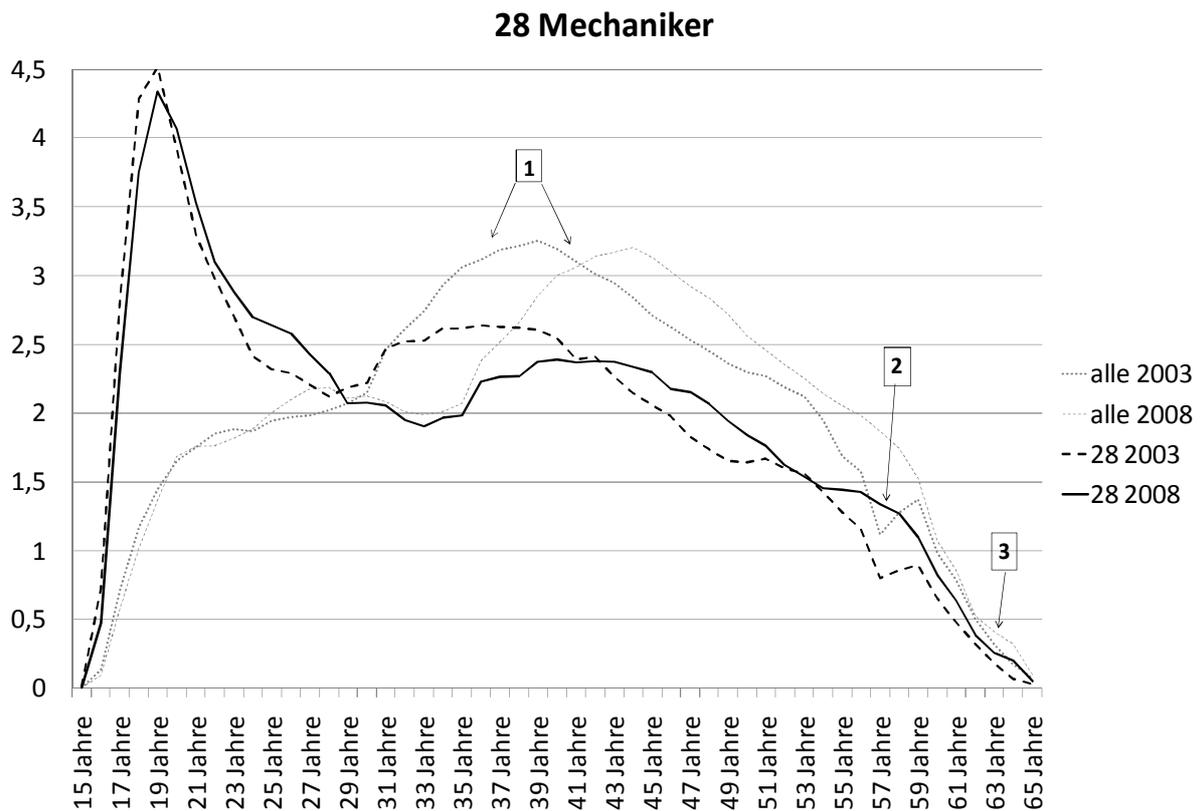
¹⁶ So wird bei dieser Betrachtung der demographische Effekt unterschiedlich stark besetzter Altersgruppen ausgeschaltet.

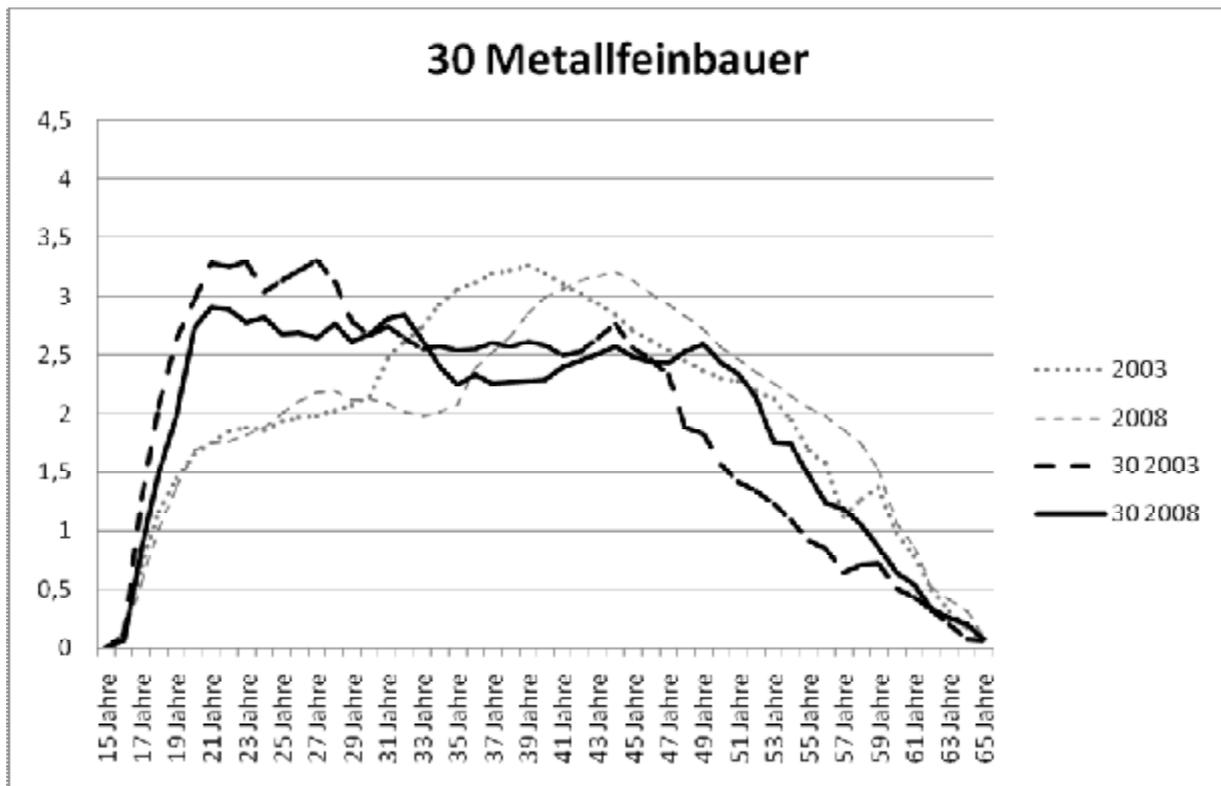
¹⁷ An dieser Stelle sei nur auf das Faktum hingewiesen, dass die beiden Kurven für alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im linken Bereich, bei den Jungen, kaum voneinander abweichen, obwohl die Bevölkerungszahl im Vergleich 2003 zu 2008 in diesen Alterskohorten stark zugenommen hatte. Dies ist Ausdruck der damals besonders vielen fehlenden Ausbildungsplätze bzw. der Jugendarbeitslosigkeit.

Bereich nur noch sehr wenig Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind

- Daran hat sich auch zwischen 2003 und 2008 wenig geändert: Nur bei den 63-Jährigen ist ein leichter Zuwachs sichtbar.

Darstellung 3.4: Altersstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den Berufsgruppen Mechaniker und Metallfeinbauer 2003 und 2008 im Vergleich zu allen Beschäftigten (Angaben in Prozent)





Quelle: INIFES, eigene Berechnungen nach Daten der Bundesagentur für Arbeit.

Betrachtet man dazu die Kurven 2003 und 2008 für die beiden Berufsgruppen, so wird einsichtig, warum in den vorherigen Auswertungen ein so geringer Anteil an Älteren festzustellen war. Bei den Mechanikern (in Fahr-/Flugzeugbau- und Wartungsberufen) herrscht eine extreme jugendzentrierte Altersstruktur (die noch ausgeprägter ist als etwa bei Malern/Lackierern bzw. Zimmerern/Dachdeckern/ Gerüstbauern; vgl. Trischler, Kistler 2009, S. 28 und 31). Beschäftigte in diesen Berufen konzentrieren sich besonders bei den unter 35-Jährigen, bei den Mechanikern sind es 2009 knapp 39 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.¹⁸ Ähnliches gilt für die Metallfeinbauer, wobei hier der Abbau „erst“ ab ca. dem 45. bzw. 50. Lebensjahr besonders drastisch wird. Bei beiden Gruppen ist im Übrigen von 2003 auf 2008 ein nur geringer Zuwachs der Anteile der rentennahen Jahrgänge festzustellen.

¹⁸ Nicht so ausgeprägt hohe Anteile der Jungen sind zu finden bei: Metallverformern (spanend), Schmieden, Feinblechnern/Installateuren, Schlossern und auch Werkzeugmachern.

Nicht einmal einen solch kleinen Zuwachs bei den Anteilen gab es bei den über 60-Jährigen in den Berufsgruppen der Former/Formgießer, Metallverbinder, Schmiede, Feinblechner/Installateure, Schlosser sowie im Berufsfeld der Holzbearbeiter, Holz- und Flechtwarenhersteller. Etwas größer (aber immer noch gering) ist der Zuwachs in den Beschäftigtenanteilen der rentennahen Jahrgänge ab 60 bei Metallverformern (v. a. spanlos), den Werkzeugmachern und in den Spinnberufen sowie vor allem bei den Textilverarbeitern und in den Elektroberufen. In der Anhangdarstellung A.1 sind die Altersstrukturen 2003/08 für die Berufsgruppe Holzaufbereiter/Holzwarenfertiger und die Metall-/Elektroberufe sowie Textil-/Leder-/ Bekleidungsberufe (auf der Ebene der Berufsfelder) wiedergegeben.

Insgesamt gesehen zeigen die hier dargestellten (und auch detaillierter vorliegenden) berufsspezifischen Altersstrukturen eine relativ heterogene Lage innerhalb des Organisationsbereichs der IG Metall: Es gibt einerseits eine Reihe von Berufen, deren Altersstruktur ähnlich „deformiert“ also jugendzentriert ist wie bei Dachdeckern etc., andererseits auch solche, deren Altersstruktur eher normal ist, d. h. näher beim Gesamtdurchschnitt aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten liegt. Berufe, in denen sehr viele Beschäftigte bis zum Rentenalter arbeiten, gibt es mit einer gewissen Ausnahme im Textilbereich unter den betrachteten Berufsgruppen aber nicht. Selbstverständlich sind die dargestellten Zahlen dabei nur Durchschnitte. Immer ist zu bedenken, dass es auch in Betrieben des Metallgewerbes eine ganze Reihe anderer Berufe (von der Bürokräft bis zum Verkäufer) gibt.¹⁹

3.3 Arbeitslosigkeit

Der Anteil älterer Arbeitsloser im Organisationsbereich der IG Metall ist – je nach Berufsgruppe – differenziert. Generell liegen die gleichen Probleme vor, wie in anderen Branchen und Berufen. Es gibt keinen plausiblen Grund zu der Annahme, dass sich diese Probleme bei einer Rentengrenze 67 verringern würden. Sie werden sich höchstwahrscheinlich verschärfen.

¹⁹ Aus diesem und aus Platzgründen wird in diesem Bericht auf die Wiedergabe von Ergebnissen zur Altersstruktur nach Branchen verzichtet.

Der Anteil älterer Arbeitsloser (55- bis 64-Jährige) an allen Arbeitslosen ist 2009 mit 16 Prozent fast so hoch wie 2001 und verzeichnet seit 2004 (11%) einen anhaltenden Anstieg (vgl. Bäcker u. a. 2010). Der Anteil Älterer an allen Langzeitarbeitslosen lag im ganzen letzten Jahrzehnt bei bzw. z. T. deutlich über 50 Prozent (März 2010: 57 Prozent). Eine Wiederaufnahme einer Beschäftigung gelingt älteren Arbeitslosen nur selten. Die Abgänge in Beschäftigung lagen 2009 bei den 60- bis unter 65-Jährigen bei 18 Prozent. In den ersten Arbeitsmarkt schafften es nur 14 Prozent dieser Altersgruppe.

Dass diese Schwierigkeiten gerade auch in den Berufsfeldern auftreten, die zu den von der IG Metall betreuten Branchen gehören, zeigt Darstellung 3.6. Der Anteil ab 50-Jähriger an den Arbeitslosen 2009 (Zielberufe) ist zwar in Berufen der Metallherzeugung/-bearbeitung und in der Installations- und Metallbautechnik niedriger als im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt (27%), mit deutlich über einem Fünftel aber immer noch sehr hoch. In den Elektroberufen und vor allem im Textilgewerbe sind die Werte mit 29,2 bzw. 35,6 Prozent sogar weit überdurchschnittlich.

Darstellung 3.6 Anteil der ab 50-Jährigen an den Arbeitslosen 2009 (Angaben in Prozent)

	Alle Berufsfelder	Metallerzeugung,	Installations- und Metallbautechnik	Elektroberufe	Textil-, Leder- und Bekleidungsindustrie
Deutschland	27	22,9	23	29,2	35,6
Ostdeutschland	29,7	24,7	27,8	32,2	35,8
Westdeutschland	25,7	22,1	21,3	27,9	35,5

Quelle: INIFES, eigene Berechnungen nach Daten des IAB.

Dass dabei die Arbeitslosenquote unter den Älteren (abgesehen von den Textil-/Bekleidungs- und Lederberufen) im Jahr 2009 in diesen Berufsfeldern relativ niedrig

war (vgl. Darstellung 3.7), sollte nicht als Anlass für zu großen Optimismus über Stand und Entwicklung der Arbeitsmarktchancen für Ältere geben. Gerade in diesem Bereich haben die Tarifparteien ja für – noch – wirksame Wege des früheren Ausstiegs gesorgt. Als Rechtfertigung für eine Rente mit 67 kann dieser Indikator also gerade nicht dienen.

Darstellung 3.7 Arbeitslosenquote der ab 50-Jährigen 2009 (Angaben in Prozent)

	Alle Berufsfelder	Metallerzeugung/-bearbeitung	Installations- und Metallbautechnik	Elektroberufe	Textil-, Leder- und Bekleidungsberufe
Deutschland	10,7	6,8	8,4	2,3	15,3
Ostdeutschland	16,6	11,8	13,5	4,1	24,7
Westdeutschland	8,9	5,7	7,2	1,9	12,7

Quelle: INIFES, eigene Berechnungen nach Daten des IAB.

4. Arbeitsbedingungen und Gesundheit

Die körperlichen und physischen Belastungen sind in den unterschiedlichen Berufen und Branchen im Organisationsbereich der IG Metall unterschiedlich stark ausgeprägt, im Durchschnitt aber stärker, als im Durchschnitt aller Berufe und Branchen.

Die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit bis zum Rentenalter hängt auch in erheblichem Maß von den Arbeitsbelastungen und daraus resultierenden Beeinträchtigungen ab, die eine Person während ihres Erwerbslebens erfahren hat bzw. erfährt. Dabei herrscht in der Debatte die Vorstellung vor, dass sich die Arbeitsbedingungen langfristig recht kontinuierlich verbessert hätten (und, so die implizite Unterstellung, künftig immer weiter verbessern würden). Das mag für den Vergleich mit den Jahren 1900 oder 1950 zwar durchaus zutreffend sein, stimmt aber für die letzten drei Jahrzehnte so nicht (vgl. z. B. Holler, Kistler, Trischler 2010). Sogar die Bundesregierung gesteht ein: „Die körperlichen Anforderungen haben sich seit Mitte der 80er Jahre kaum verändert ... Eine deutliche Zunahme findet sich

dagegen bei den psychischen Anforderungen“ (Deutscher Bundestag 2010, S. 77). Sie benennt (vgl. ebenda, S. 234) auf Basis einer Erhebung von 2005/06, der BiBB/BAuA-Erhebung, auch Berufsgruppen und Branchen, die in dieser Hinsicht sowie von Arbeitsunfähigkeit, Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten durch hohe oder sehr hohe Belastungsangaben auffällig²⁰ sind. Darunter sind Berufsgruppen aus dem Metall-/Elektrobereich stark vertreten, bei den physischen bzw. Umgebungsbedingungen auch die Holz- und Textilberufe. Ähnliches gilt laut Bundesregierung in der Betrachtung nach Branchen.

4.1 Einige exemplarische Detailergebnisse

Darstellung 4.1a bis 4.1d gibt die Ergebnisse zu vier einzelnen wichtigen Belastungsfaktoren wieder, um die große Streuung und die Unterschiedlichkeit der Belastungsschwerpunkte zu verdeutlichen.

Darstellung 4.1a: Lärm

Lärm, Laute Umgebungsgeräusche				
	Nie	In geringem Maß	In hohem Maß	In sehr hohem Maß
Metallerzeuger, -bearbeiter (19-24)	3	22	34	40
Metallkonstruktions-Installationsberufe (25-26; 29-30)	9	41	33	17
Schlosser & Mechaniker (27-28)	8	34	35	23
Elektriker & Montierer (31-32)	10	37	35	18
Maschinist/in und zugehörige Berufe (54-55)	3	23	35	39
Ingenieurberufe, naturwiss. Berufe (60-61)	62	33	4	1
Techniker/in(62); Anlagen-/System-/Kom.-elektroniker (311-319)	32	43	19	6
Technische- und Technische Sonderfachberufe (62-65)	34	41	19	6
Verwaltung-,Büroberufe (78) im produzierenden Gewerbe	63	29	5	2
Textil-/Leder- und Bekleidungsberufe (33-37)	13	38	28	20
Gesamt	42	33	16	9

Quelle: Eigene Berechnungen nach DGB-Index Gute Arbeit 2007-2009.

²⁰ Auffällig bedeutet hier im Sinne einer Zusammenschau vieler Einzeldimensionen.

Darstellung 4.1b: Körperliche Schwerarbeit

Körperliche Schwerarbeit	In			
	Nie	geringem Maß	hohem Maß	In sehr hohem Maß
Metallerzeuger, -bearbeiter (19-24)	10	48	28	15
Metallkonstruktions-Installationsberufe (25-26; 29-30)	13	34	32	20
Schlosser & Mechaniker (27-28)	13	40	33	14
Elektriker & Montierer (31-32)	13	39	38	10
Maschinist/in und zugehörige Berufe (54-55)	10	41	28	21
Ingenieurberufe, naturwiss. Berufe (60-61)	80	20	0	
Techniker/in(62); Anlagen-/System-/Kom.-elektroniker (311-319)	39	45	12	5
Technische- und Technische Sonderfachberufe (62-65)	54	37	8	1
Verwaltung-,Büroberufe (78) im produzierenden Gewerbe	80	17	2	1
Textil-/Leder- und Bekleidungsberufe (33-37)	18	61	12	9
Gesamt	43	31	16	10

Quelle: Eigene Berechnungen nach DGB-Index Gute Arbeit 2007-2009.

Darstellung 4.1c: Einseitige körperliche Belastungen

Einseitige körperliche Belastungen	In			
	Nie	geringem Maß	hohem Maß	In sehr hohem Maß
Metallerzeuger, -bearbeiter (19-24)	9	31	36	24
Metallkonstruktions-Installationsberufe (25-26; 29-30)	18	37	29	17
Schlosser & Mechaniker (27-28)	22	43	25	11
Elektriker & Montierer (31-32)	11	31	42	16
Maschinist/in und zugehörige Berufe (54-55)	19	27	32	22
Ingenieurberufe, naturwiss. Berufe (60-61)	33	37	26	4
Techniker/in(62); Anlagen-/System-/Kom.-elektroniker (311-319)	34	38	22	6
Technische- und Technische Sonderfachberufe (62-65)	40	34	19	7
Verwaltung-,Büroberufe (78) im produzierenden Gewerbe	27	38	26	9
Textil-/Leder- und Bekleidungsberufe (33-37)	15	26	38	20
Gesamt	23	34	28	15

Quelle: Eigene Berechnungen nach DGB-Index Gute Arbeit 2007-2009.

Darstellung 4.1d: Arbeitshetze / Zeitdruck

Arbeitshetze/Zeitdruck	In			
	Nie	geringem Maß	hohem Maß	In sehr hohem Maß
Metallerzeuger, -bearbeiter (19-24)	21	41	27	11
Metallkonstruktions-Installationsberufe (25-26; 29-30)	18	46	28	8
Schlosser & Mechaniker (27-28)	18	47	23	12
Elektriker & Montierer (31-32)	22	34	32	11
Maschinist/in und zugehörige Berufe (54-55)	27	38	21	15
Ingenieurberufe, naturwiss. Berufe (60-61)	13	49	30	9
Techniker/in(62); Anlagen-/System-/Kom.-elektroniker (311-319)	17	50	24	9
Technische- und Technische Sonderfachberufe (62-65)	22	44	25	9
Verwaltung-, Büroberufe (78) im produzierenden Gewerbe	26	48	18	8
Textil-/Leder- und Bekleidungsberufe (33-37)	13	54	21	12
Gesamt	21	44	23	12

Quelle: Eigene Berechnungen nach DGB-Index Gute Arbeit 2007-2009.

Wie Darstellung 4.1a am Beispiel des Lärms zeigt, stellvertretend für andere potenziell gesundheitsabträgliche Umgebungseinflüsse, berichten Metallerzeuger/-bearbeiter und Maschinisten, dass sie in ihrer Arbeit in besonders hohem Maß Lärm ausgesetzt sind. Auch bei Schlossern/Mechanikern, Elektroinstallateuren/-monteuren und Metallkonstruktions-/Installationsberufen sowie bei Textil-/ Bekleidungs-/ Lederberufen tritt Lärm im Vergleich zum Durchschnitt weit häufiger auf. Dagegen ist in Ingenieur- und naturwissenschaftlichen Berufen sowie Verwaltungs- und Büroberufen im Produzierenden Gewerbe die Ausgesetzttheit gegenüber Lärm weit unterdurchschnittlich.

Sehr ähnlich stellt sich die gruppenspezifische Betroffenheit durch körperliche Schwerarbeit (vgl. Darstellung 4.1b) und die Verbreitung von einseitigen körperlichen Belastungen (vgl. Darstellung 4.1c) dar. Das Vorkommen dieser Belastungsfaktoren streut zwar innerhalb der einzelnen Berufsgruppen. Dennoch zeigen Untersuchungen, dass es sehr häufig zu Belastungskumulationen kommt (vgl. z. B. Trischler, Kistler 2010b, S. 29 ff.). Auch ist zu beachten, dass viele Befragte laut Erwerbsbiographieanalysen negativen Belastungen oft lange ausgesetzt sind und in der Folge häufig perforierte Erwerbsverläufe (inklusive prekärer Altersübergänge) aufweisen (vgl. Trischler, Kistler 2010).

Psychische Belastungen treten durchaus auch bei eher manuellen Tätigkeiten auf. Die Verbreitung von Arbeitshetze/Zeitdruck in den in diesem Bericht betrachteten Berufsgruppen entspricht in etwa dem Durchschnitt aller Berufsgruppen. Z. T. liegt sie sogar etwas höher (vgl. Darstellung 4.1d).

Zusammenfassend muss festgehalten werden, dass die meisten Berufsgruppen im Metallbereich körperlichen und Umgebungsbelastungen deutlich stärker ausgesetzt sind als der Durchschnitt aller Berufe. In der Tendenz sind bei den psychischen Belastungen eher diesem Durchschnitt ähnliche Werte zu verzeichnen. Dabei kumuliert die Belastungsexposition stark.

4.2 Arbeitsqualität nach Berufsgruppen – Ergebnisse des DGB-Index Gute Arbeit

Mit dem DGB-Index Gute Arbeit liegt ein Instrument vor, mit dem Angaben von abhängig Beschäftigten zum Auftreten einzelner Belastungen und ihre Stärke in einer Kennziffer bzw. mehreren Kennziffern auf verschiedenen Aggregationsstufen dargestellt werden können. Die Angaben zu den 31 indexbildenden Fragen werden dann zu (15) sogenannten Dimensions- und (drei) Teilindizes bzw. einer Gesamtkennziffer, dem DGB-Index Gute Arbeit, zusammengefasst. Die Werte können dabei rechnerisch zwischen 0 (=extrem schlechte Arbeit) und 100 (= extrem gute Arbeit) schwanken.

Gemessen am Gesamt-Indexwert von 59 Punkten (vgl. Darstellung 4.2a) für alle Beschäftigten aller Berufsgruppen in Privatwirtschaft und Öffentlichem Dienst haben Maschinisten und Metallhersteller/-bearbeiter mit 53 und 54 Punkten deutlich schlechtere Arbeitsbedingungen – mit 56 Punkten schneiden auch die Metallkonstruktions- bzw. -installationsberufe relativ schlecht ab. Tendenziell gilt das besonders für die Elektriker und Montierer (47 Punkte; aber geringe Fallzahl!) ²¹

²¹ Basis der Auswertung ist die gewichtete kumulierte Stichprobe der Befragungswellen 2007 bis 2009 mit insgesamt rund 21.700 Befragten. Trotz dieser großen Stichprobe sind sehr kleine Berufsgruppen wegen zu geringer Fallzahlen (< 100) nicht sicher auswertbar. Bei Fallzahlen

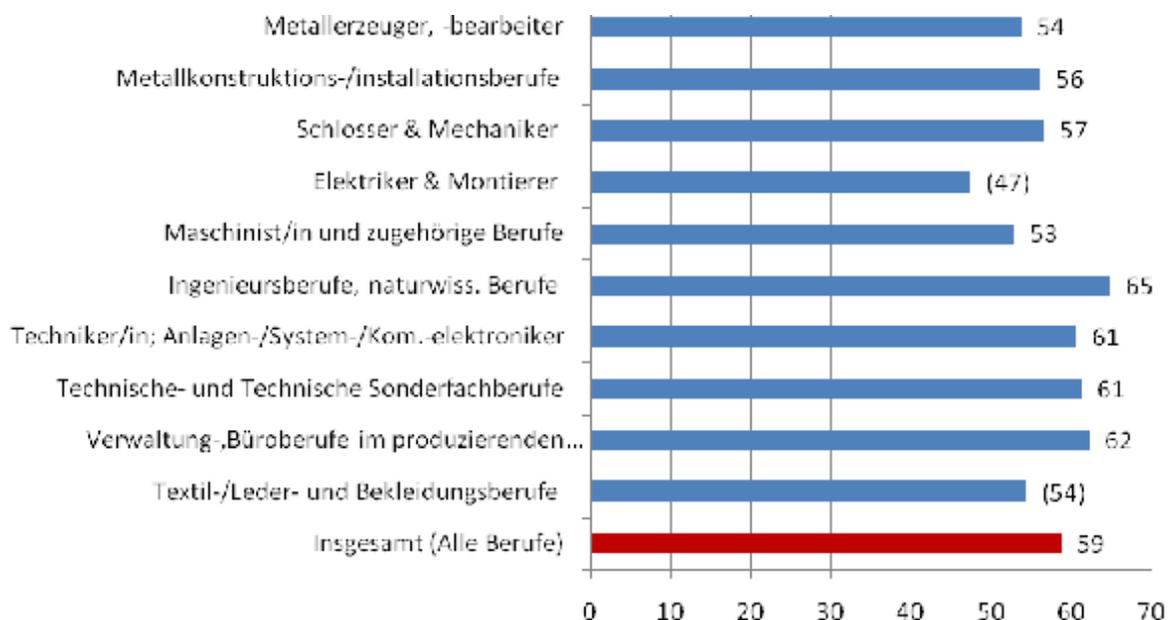
sowie die Textil-/Bekleidungs-/Lederberufe (54 Punkte; geringe Fallzahl). Dies liegt, wie die Teilindices in Darstellung 4.2b zeigen, vor allem an den schlechteren Werten bei den Belastungen (und bei erstgenannten auch bei den Ressourcen), sowie schlechten Werten beim Teilindex Einkommen/Sicherheit. Abgesehen von den beiden sehr schlecht abschneidenden, aber zu gering besetzten Berufsgruppen Elektriker/Montierer und Textil-/Leder-/Bekleidungsberufe um hier gesicherte Aussagen treffen zu können, gilt:

- Besonders niedrige Werte beim Teilindex Einkommen/Sicherheit gibt es in den Berufen der Metallerzeugung/-bearbeitung, bei Metallkonstruktions/-installationsberufen und Maschinisten.
- Besonders niedrigere Werte beim Teilindex Ressourcen gibt es in den Berufen der Metallerzeugung/-bearbeitung und vor allem Maschinisten.
- Besonders niedrige Werte beim Teilindex Belastungen gibt es in der Metallerzeugung/-bearbeitung und bei Maschinisten.

Überdurchschnittlich schneiden vor allem die ingenieur- und naturwissenschaftlichen Berufe sowie die Verwaltungs-/Büroberufe im Produzierenden Gewerbe ab (65 bzw. 62 Punkte beim Gesamtindex). Erstere zeichnen sich durch den höchsten Punktwert beim Teilindex Einkommen und Sicherheit, letztere erwartungsgemäß durch den höchsten Punktwert beim Teilindex Arbeitsbelastungen aus.

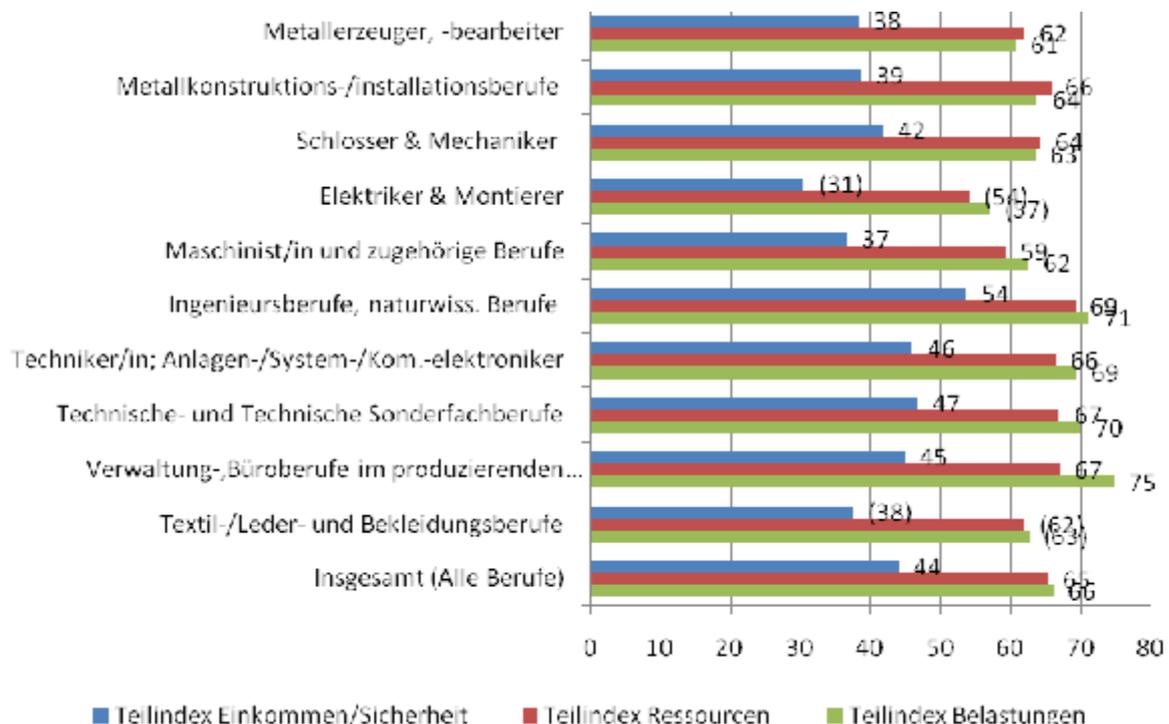
zwischen 50 und 100 wurden die Werte in Klammern gesetzt und dürfen nur mit Vorsicht interpretiert werden. Für kleinere Fallzahlen werden die Ergebnisse nicht präsentiert.

Darstellung 4.2a: Arbeitsqualität verschiedener Berufe im Metallbereich (Angaben in Indexpunkten – Gesamtindex)



Quelle: Eigene Berechnungen nach DGB-Index Gute Arbeit 2007-2009.

Darstellung 4.2b: Teilindices der Arbeitsqualität verschiedener Berufe im Metallbereich (Angaben in Indexpunkten – Teilindices)



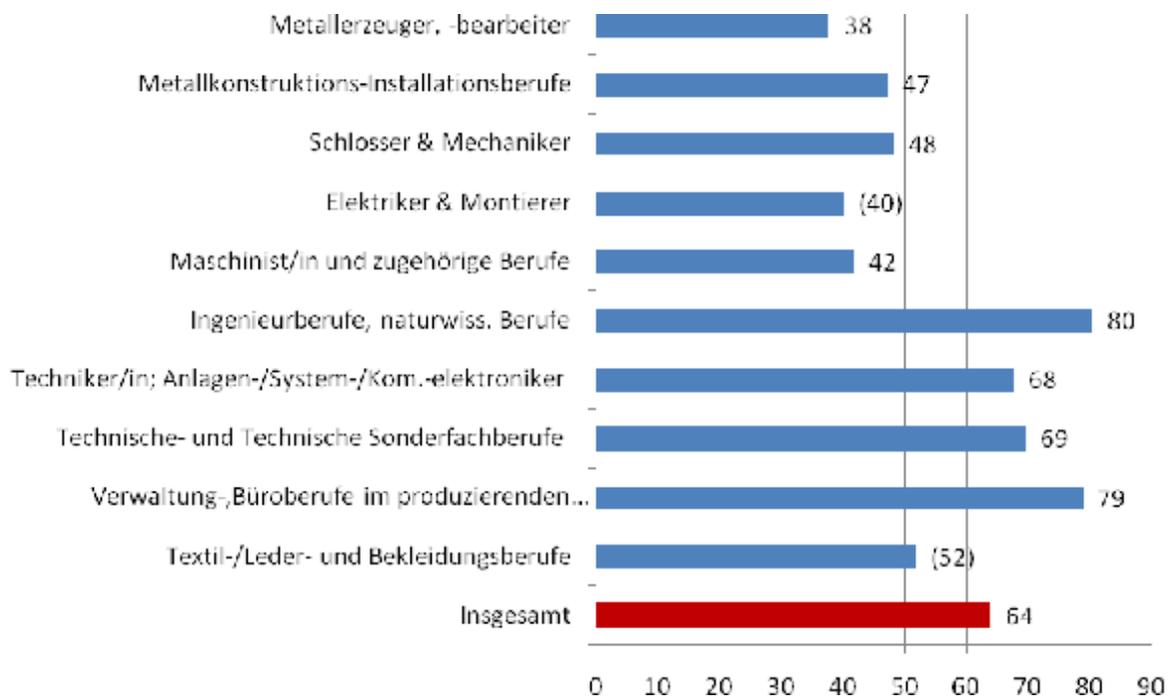
Quelle: Eigene Berechnungen nach DGB-Index Gute Arbeit 2007-2009.

Betrachtet man die 15 Dimensionsindizes²², die den drei Teilindices zugrunde liegen, so zeigen sich die problematischen Arbeitsbedingungen der einzelnen Berufsgruppen detaillierter (vgl. Anhangsdarstellung 4.3). So wird z. B. für die Maschinisten deutlich, dass ihr schlechter Wert beim Gesamtindex in besonders niedrigen Werten bei fast allen Dimensionsindices begründet ist, mit Ausnahme der Dimensionen Arbeitsintensität und emotionale Anforderungen bei der Arbeit. Das gleiche gilt in ähnlicher Weise für die Metallherzeuger/-bearbeiter (die erwartungsgemäß einen besonders niedrigen Punktwert bei den körperlichen Belastungen aufweisen). Für die Metallkonstruktions-/installationsberufe, deren Arbeitsbedingungen sich auf der Ebene des Gesamtindex ebenfalls relativ schlecht darstellten, schwanken die Werte der Dimensionsindices eher um den Durchschnitt. Auf den schlechten Gesamtindex schlagen aber die starken körperlichen Belastungen, der relativ geringe Wert in der Dimension Sicherheit sowie vor allem der sehr schlechte Wert bei der Leistungs- und Bedürfnisgerechtigkeit des Einkommens durch. Auffällig niedrig sind auch hier die – wegen der geringen Fallzahlen aber nur mit Vorsicht zu interpretierenden – Werte bei fast allen Dimensionsindices für die Elektroinstallateure und -monteure und die Textilberufe.

Zur Verdeutlichung der gruppenspezifischen Unterschiede werden an dieser Stelle vier der in der Anhangsdarstellung A2 vollständig aufgelisteten 15 Dimensionsindices herausgegriffen und graphisch gezeigt: Körperliche Anforderungen, Arbeitsintensität, Sicherheit und Leistungs-/Bedürfnisgerechtigkeit des Einkommens (vgl. Darstellung 4.3a-4.3d).

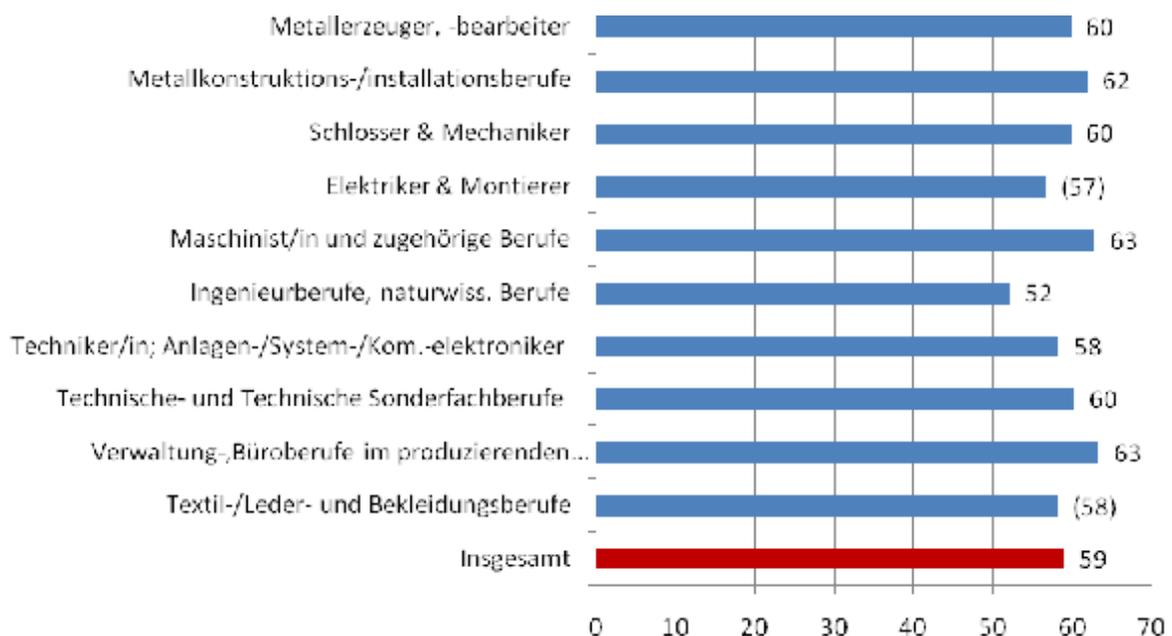
²² Die Einzelwerte zu den 15 Dimensionsindices und den 31 indexbildenden Fragen sind in Anhang A2 und A3 tabellarisch aufgeführt.

Darstellung 4.3a: Körperliche Anforderungen verschiedener Berufe im Metallbereich (Angaben in Indexpunkten – Dimensionsindex)



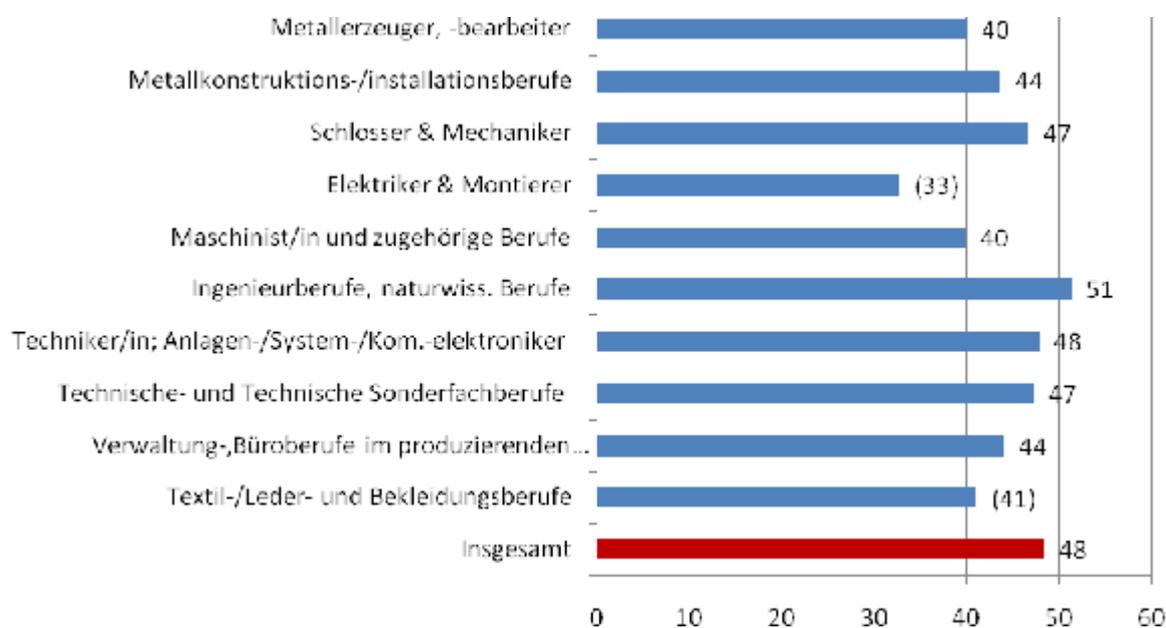
Quelle: Eigene Berechnungen nach DGB-Index Gute Arbeit 2007-2009.

Darstellung 4.3b: Arbeitsintensität verschiedener Berufe im Metallbereich (Angaben in Indexpunkten – Dimensionsindex)



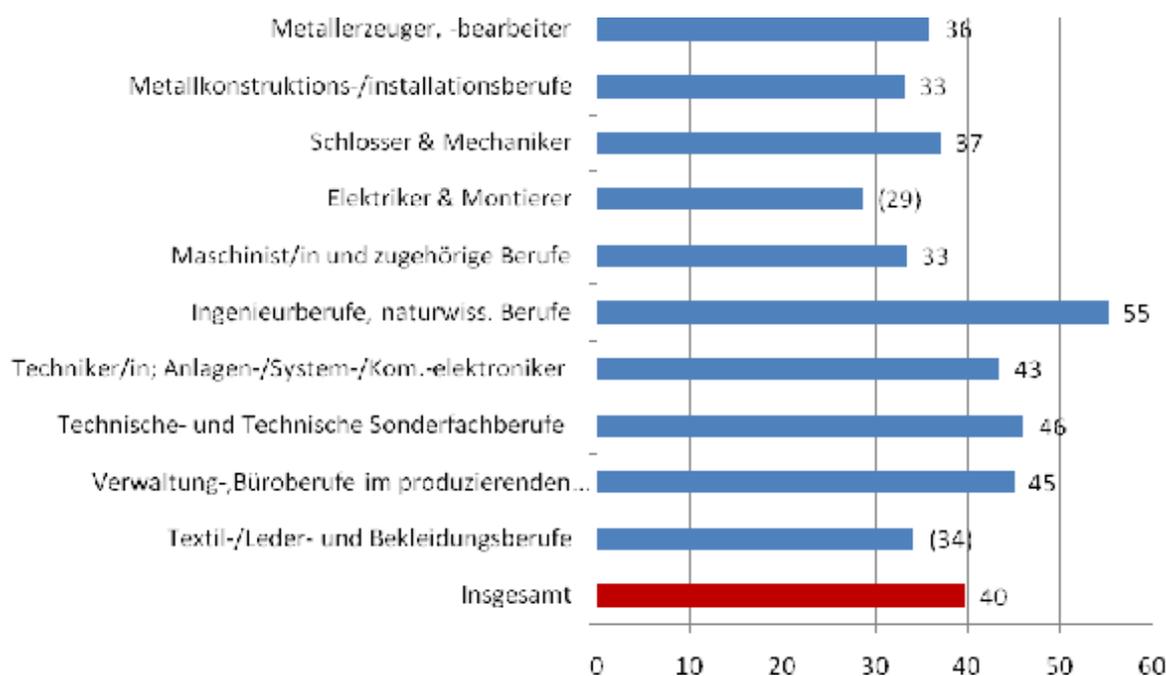
Quelle: Eigene Berechnungen nach DGB-Index Gute Arbeit 2007-2009.

Darstellung 4.3c: Sicherheit verschiedener Berufe im Metallbereich (Angaben in Indexpunkten – Dimensionsindex)



Quelle: Eigene Berechnungen nach DGB-Index Gute Arbeit 2007-2009.

Darstellung 4.3d: Leistungs- und Bedürfnisgerechtigkeit des Einkommens verschiedener Berufe im Metallbereich (Angaben in Indexpunkten – Dimensionsindex)



Quelle: Eigene Berechnungen nach DGB-Index Gute Arbeit 2007-2009.

Darstellung 4.3a zeigt, wie stark die körperlichen Anforderungen in den „klassischen“ Metallberufen (tendenziell auch in den Textil-/Leder- und Bekleidungsberufen) von den anderen, eher „white-collar-Berufsgruppen“ im Metallbereich bzw. produzierenden Gewerbe und auch von dem Gesamtdurchschnitt aller Beschäftigten abweichen. Von der Metallerzeugung/-bearbeitung (38 Punkte) bis zu Schlossern/Mechanikern: Dies sind Tätigkeiten, die auf die Knochen gehen und in denen viele nicht bis zur Rente durchhalten können.

In diesen Berufsgruppen ist die Arbeitsintensität aber auch nicht geringer als im Durchschnitt bzw. bei den Vergleichsgruppen (vgl. Darstellung 4.3b). Mit 63 bzw. 62 Indexpunkten bei dieser Dimension berichten Maschinisten bzw. die Beschäftigten in Metallkonstruktions-/installationsberufen zwar von etwas besseren diesbezüglichen Arbeitsbelastungen, ansonsten bewegen sich die Punktzahlen beim Durchschnitt von 59 Punkten.

Vor allem für Metallerzeuger/-bearbeiter und die Maschinisten liegt der Dimensionsindex „Sicherheit“ mit 40 Punkten merklich schlechter als der Gesamtdurchschnitt (48 Punkte), d. h. in den Metallberufen hegen mehr Beschäftigte Angst um ihre berufliche Zukunft bzw. sehen sich dadurch stärker belastet (vgl. Darstellung 4.3c).

Darstellung 4.3d zeigt, dass in den Metallkonstruktions-/installationsberufen und bei den Maschinisten mit je 33 Punkten (aber auch in den anderen Metallberufen) die Arbeitsqualität bezüglich der Dimension Einkommen schlechter als im Durchschnitt bewertet wird.

Die körperlichen Belastungen sind es letztlich, die bezogen auf die aktuellen wie die erwerbsbiographisch erlebten²³ Arbeitsbedingungen den wichtigsten Faktor für die künftige Arbeitsfähigkeit darstellen, gefolgt von Arbeitshetze/Stress (vgl. Kistler, Trischler 2008).

²³ Verwiesen werden muss in diesem Zusammenhang auch darauf, dass die vielbeschworene Strategie von Berufswechseln/Tätigkeitswechseln für Beschäftigte, die lange Zeit bestimmten Belastungskonstellationen ausgesetzt waren, selten erfolgreich ist. In den letzten Jahrzehnten ist der Anteil der Berufswechsler geringer geworden, die danach von Verbesserungen berichten. Insbesondere bei älteren Berufswechslern ist der Anteil derer mit Verschlechterungen häufiger und überwiegt den Anteil der Befragten, die von besseren Arbeitsbedingungen berichten (vgl. Trischler, Kistler 2010a).

Wie oben gezeigt (vgl. Darstellung 4.2), erreichen auf der anderen Seite die Ingenieur- und naturwissenschaftlichen Berufe sowie auch die Verwaltungs- und Büroberufe im Produzierenden Gewerbe auf der Ebene des Gesamtindex die höchsten/besten Werte.

Für die Ingenieure/Naturwissenschaftler liegt das vor allem an einem guten Wert beim Teilindex Einkommen/Sicherheit und beim Teilindex Ressourcen. Für die Verwaltungs- und Büroberufe sind vor allem hohe – gute – Werte bei den Teilindices Belastungen und auch Ressourcen maßgebend. Die Darstellungen 4.3 bestätigen dies, wobei für beide Gruppen der auffallend gute Wert bei den körperlichen Belastungen herausragt, andererseits aber z. B. auch auffällt, dass Ingenieure bei den Dimensionen Sinngehalt der Arbeit und erlebte Führungsqualität gar nicht so gut abschneiden.

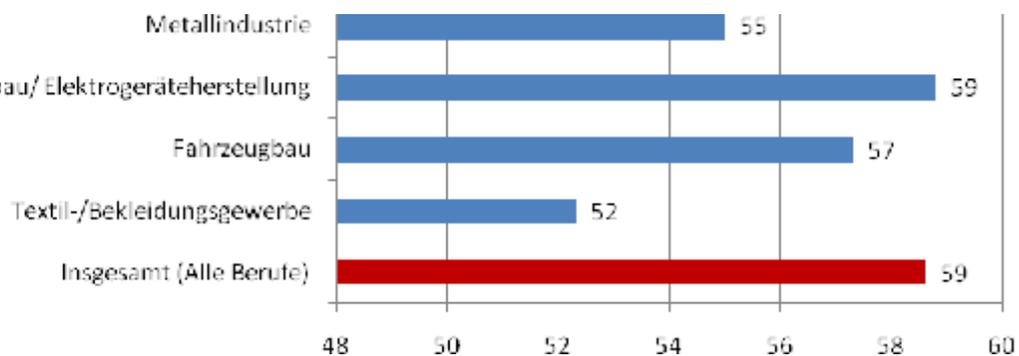
Insgesamt muss – neben den sehr schlechten, aber nicht gesicherten Werten bei den Textil-/Bekleidungs-/Lederberufen und den Elektroberufen – im vorliegenden Kontext von problematischer Arbeitsqualität besonders bei den Maschinisten, Metallherzeugern/-bearbeitern und Metallkonstruktions-/Installationsberufen ausgegangen werden.

4.3 Arbeitsqualität nach Wirtschaftszweigen – Ergebnisse des DGB-Index Gute Arbeit

Eine Betrachtung der Arbeitsqualität nach Wirtschaftszweigen zeigt, dass die Werte für den DGB Index Gute Arbeit 2007 bis 2009 im Textil-/Bekleidungsbranche mit 52 Punkten deutlich niedriger sind als im Durchschnitt aller Wirtschaftszweige/Branchen (59 Punkte). Mit 55 Punkten liegt die Metallindustrie ebenfalls deutlich, mit 57 Punkten der Fahrzeugbau leicht unter dem Gesamtdurchschnitt. Maschinenbau/Elektrogeräteherstellung liegen beim und keiner der hier betrachteten Wirtschaftszweige über dem Gesamtdurchschnitt (vgl. Darstellung 4.4a).

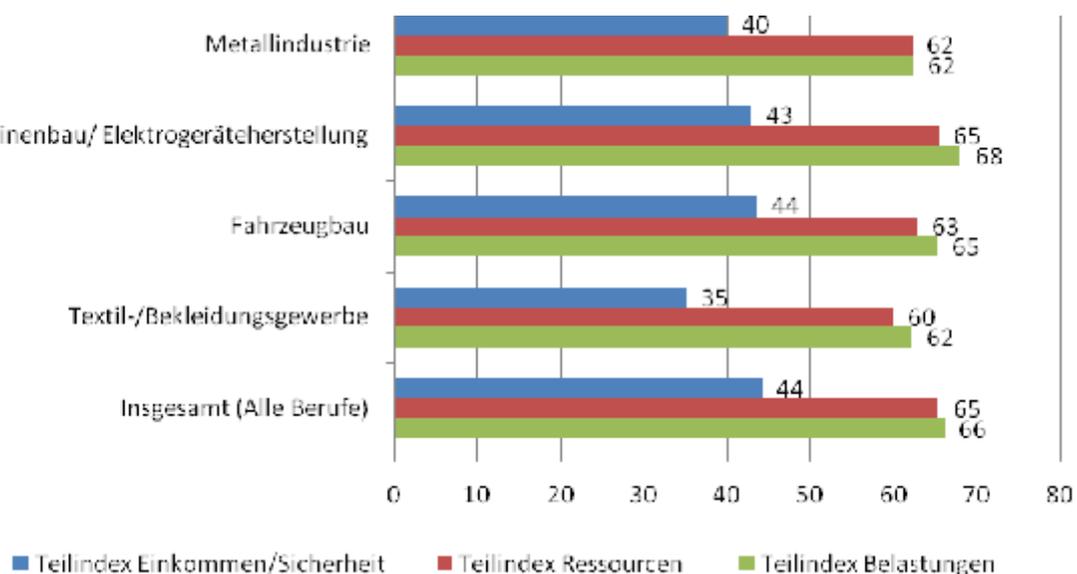
Das besagt: Keiner der hier betrachteten Wirtschaftszweige hat überdurchschnittlich gute Arbeitsbedingungen. Bemerkenswert ist auch, dass in der Betrachtung der Teilindices nur der Maschinenbau beim Teilindex Belastungen den Gesamtdurchschnitt aller Beschäftigten leicht übersteigt. Das Textil- und Bekleidungsgewerbe und die Metallindustrie haben bei allen drei Teilindices die jeweils niedrigsten/schlechtesten Werte (vgl. Darstellung 4.4b).²⁴

Darstellung 4.4a: Gesamtindex nach Wirtschaftszweigen (Angaben in Indexpunkten)



Quelle: Eigene Berechnungen nach DGB-Index Gute Arbeit 2007-2009.

Darstellung 4.4b: Teilindices nach Wirtschaftszweigen (Angaben in Indexpunkten)



Quelle: Eigene Berechnungen nach DGB-Index Gute Arbeit 2007-2009.

²⁴ In Anhang A3 sind die Ergebnisse für die 15 Dimensionsindices und 31 Einzelfragen nach Wirtschaftszweigen wiedergegeben.

4.4 Gesundheit

Die gesundheitliche Verfassung vieler Beschäftigter im Organisationsbereich der IG Metall lässt eine Anhebung der Rentenaltersgrenze nicht zu, wie die folgenden Auswertungen zeigen.

Die Wissenschaft diskutiert hinsichtlich des vorzeitigen Erwerbsaustritts bzw. Renteneintritts²⁵ einerseits Ursachen, die im Sinne von Frühverrentungsanreizen einen vorzeitigen Renteneintritt attraktiv machen, andererseits solche, durch die ein Ende der Erwerbstätigkeit vor dem Regelrentenalter erzwungen wird. Wie in diesem Bericht mit vielen Belegen gezeigt wird, spielen letztere Ursachen eine sehr große Rolle – nicht zuletzt auch in Metallberufen und in den hier näher betrachteten Berufen.

Schlechte Arbeitsbedingungen sind in diesem Sinne nicht die alleinige, oft aber eine entscheidende Ursache von gesundheitlichen Beeinträchtigungen, die ein längeres Arbeiten unmöglich machen. Dies kommt auch in den eingangs dieses Kapitels bereits angesprochenen Daten zu Arbeitsunfähigkeit, Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten deutlich zum Ausdruck. Wir wollen an dieser Stelle diese bekannten Belege nicht wiederholen, sondern nur exemplarisch folgende Fakten in aller Kürze ansprechen:

- Hinsichtlich der Arbeitsunfähigkeitsfälle je Mitglied rangiert das gesamte Verarbeitende Gewerbe laut der Daten der AOK ebenso überdurchschnittlich wie hinsichtlich der Arbeitsunfähigkeitstage je Fall (vgl. mit vielen Detaildaten Macco, Schmidt 2010). Die AU-Quote liegt im Bereich Textil/Bekleidung/Leder wie im Holzgewerbe über dem Gesamtdurchschnitt. Im Holzgewerbe ist dabei der Anteil der Arbeitsunfälle besonders hoch.

²⁵ Eines der großen Probleme der Altersübergänge in die Rente liegt darin, dass diese beiden Zeitpunkte immer seltener zeitlich zusammenfallen, ja immer weiter auseinanderrücken (vgl. Kapitel 5 sowie Brussig 2010a, S. 1). Glatte Übergänge direkt aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in den Rentenbezug sind eher die Ausnahme. Durch die Rente mit 67 drohen die problematischen Übergänge noch länger, häufiger und prekärer zu werden.

- Die AU-Quote liegt laut AOK-Daten auch im Durchschnitt der Metallindustrie über dem Gesamtdurchschnitt; das gilt auch für alle einzelnen Wirtschaftsabteilungen in der Metallindustrie. Der Anteil der Arbeitsunfälle an den AU-Tagen und -Fällen ist in der Metallindustrie überdurchschnittlich. Differenziert nach ausgewählten Berufsgruppen in der Metallindustrie weisen die Bürofachkräfte in dieser Branche die bei weitem niedrigste AU-Quote auf. Elektrogeräte-/teilemontierer, Kunststoffverarbeiter, Schweißer/ Brennschneider und Metallarbeiter verzeichnen dagegen die höchsten Werte.
- Viele Metallberufe gehören zu denjenigen Berufen, die laut Bödeker (2009) – bei beiden Geschlechtern – durch hohe Belastungen und eine „hohe Krankheitslast“ gekennzeichnet sind (vgl. zu differenzierten Zahlen BKK 2009, S. 73 ff. und 81 ff.).

Die engen Zusammenhänge zwischen Arbeitsbedingungen und der Arbeitsfähigkeit bis zur Rente (vgl. Kistler, Trischler 2008) sind auch sehr differenziert über Daten zu den gesundheitlichen Beanspruchungen nachweisbar. In der Befragung zum DGB-Index Gute Arbeit 2009 wurden solche Gesundheitsbeschwerden im Detail erhoben. Darstellung 4.5 zeigt für die hier relevanten Berufe ein deutliches Muster einer im Metallbereich meist hohen und doch gruppenbezogen stark streuenden Belastungskumulation.

Darstellung 4.5: Kumulation von gesundheitlichen Beschwerden (Angaben in Prozent)

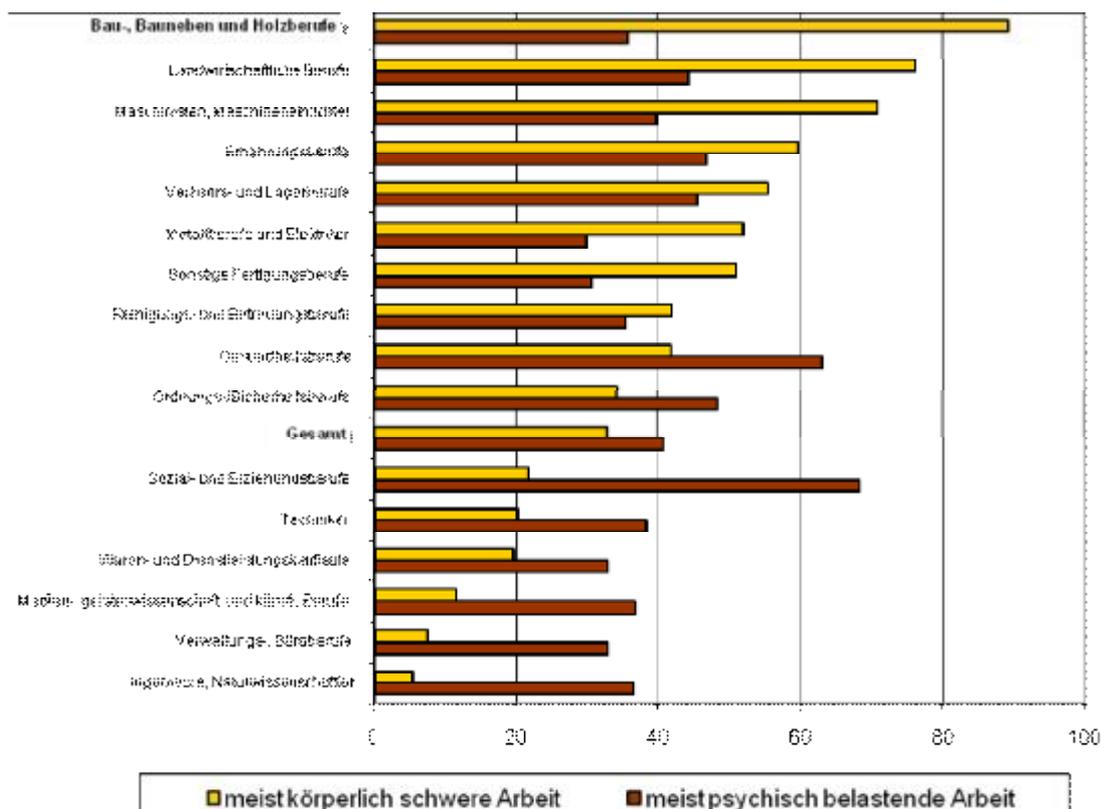
	Keine Beschwerden	1 bis 3 Beschwerden	4 und mehr Beschwerden
Metallerzeugung,-bearbeitung(19-24)	39	30	30
Metallkonstruktions-Installationsberufe (25-26; 29-30)	44	34	22
Maschinen- und Fahrzeugbau (27-28)	42	37	21
Maschinist/in und zugehörigeBerufe (54-55)	33	37	31
Ingenieursberufe,naturwiss. Berufe (60-61)	66	24	10
Techniker/in(62); Anlagen-/System-/Kom.-elektroniker (311- 319)	50	33	17
Technische- und Technische Sonderfachberufe (62-65)	(55)	(32)	(13)
Verwaltung-,Büroberufe (78) im produzierenden Gewerbe	38	38	24
Gesamt	41	35	24

Quelle: INIFES, eigene Berechnungen nach DGB-Index Gute Arbeit 2009.

Während in den Ingenieurberufen zwei Drittel der Befragten von keinen der abgefragten Beschwerden berichten und 10 Prozent vom gleichzeitigen Auftreten von vier und mehr Beschwerden, sagen letzteres 30 Prozent und mehr der Metallerzeuger/-bearbeiter und Maschinisten.

Nach den Befragten aus den Bau-/Bauneben-/Holzberufen und den landwirtschaftlichen Berufen antworten Maschinisten/Maschineneinrichter am häufigsten, dass sie während ihres bisherigen Erwerbslebens meist körperlich schwere Arbeit geleistet haben (vgl. Darstellung 4.6). Auch die anderen Metall-/Elektroberufe liegen dabei über dem Durchschnitt. Techniker und Ingenieure sagen das zu einem weit geringeren Anteil – bei ihnen waren psychische Belastungen deutlich häufiger. Von meist psychisch belastender Arbeit während ihres bisherigen Erwerbslebens berichten aber auch 40 Prozent der Maschinisten und 30 Prozent in den anderen Metall-/Elektroberufen.

Darstellung 4.6: Belastungen während des bisherigen Erwerbslebens in ausgewählten Berufsgruppen, Deutschland 2008 (Angaben in Prozent)



Quelle: INIFES, eigene Berechnungen nach DGB-Index Gute Arbeit 2008.

Zusammengenommen bedeutet dies: Beschäftigte in Metallberufen sind im Schnitt hinsichtlich der in diesem Abschnitt dargestellten Indikatoren häufiger arbeitsunfähig, haben häufiger Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten. Sie berichten häufiger von arbeitsbezogenen gesundheitlichen Beschwerden und auch von stärkeren körperlichen Belastungen während ihrer gesamten bisherigen Erwerbsbiografie.

5. Erwerbsaustritte, Rentenarten, Rentenalter und Zusammenhänge mit Arbeitsbedingungen

Es gibt neben den vielbeschworenen Dachdeckern eine erhebliche Anzahl anderer Berufe, darunter auch eine Reihe an Metallberufen, in denen ein Arbeiten bis zum 65. Lebensjahr für viele Beschäftigte nicht möglich ist und ein noch längeres Arbeiten schon gar nicht. Im Organisationsbereich der IG Metall scheiden überproportional

viele Ältere durch Entlassung aus dem Erwerbsleben aus. Viele von ihnen überbrücken die Zeit bis zur Rente durch Arbeitslosigkeit oder Nichterwerbstätigkeit. Ebenfalls überproportional viele gehen in Erwerbsminderungsrente.

Darstellung 5.1 enthält die Ergebnisse einer Sonderauswertung des Mikrozensus 2007 zur Frage an nichterwerbstätige Ältere, welches der Hauptgrund für die Beendigung ihrer letzten Tätigkeit war.²⁶ Verglichen mit allen früher Erwerbstätigen zeigt sich in Darstellung 5,1, dass bei den 55- bis 59-Jährigen Entlassungen auch in den Bereichen Metall, Elektro- und Textilgewerbe²⁷ der am häufigsten genannte Grund sind.. Im Textilbereich kommt, wohl wegen des hohen Frauenanteils, dem Grund „persönliche Verpflichtungen“ in beiden betrachteten Altersgruppen die größte Bedeutung zu. Als zweitwichtigster Grund scheint bei den Befragten insgesamt sowie im Metall- und Elektrobereich der Ruhestand aus gesundheitlichen Gründen auf, bei den 60- bis 64-Jährigen noch übertroffen vom Vorruhestand.

Dass ...

Darstellung 5.1: Hauptgrund für die Beendigung der letzten Tätigkeit von 55- bis unter 60-jährigen und 60- bis unter 65-jährigen Nichterwerbstätigen 2007* (Angaben in Prozent)

	Alle früher Erwerbstätigen		Metallerzeugung u. -bearb.; Herst. v. Metallerzeug.		Herst. Büromasch., Datenverarb.; Elektrotechnik, Feinmechanik		Textil-/ Bekl. und Leder- gewerbe	
	55-59	60-64	55-59	55-59	60-64	60-64	55-59	60-64
Entlassung	29	16	(41)	15	36	25	31	22
Befristeter Vertrag	6	2	(0)	0	1	1	2	1
eigene Kündigung	6	4	(3)	2	6	4	6	4
Ruhestand vorzeitig (Vorruhestand/Arbeitslosigkeit)	6	20	(12)	27	6	26	1	9
Ruhestand aus gesundh. Gründen	24	23	(22)	21	20	16	13	15
Ruhestand aus Altersgründen	2	20	(2)	24	1	15	1	9
persönl. Verpflichtungen (inkl. Kinder/Familie)	17	11	(10)	4	19	10	43	36
sonstige Gründe	9	4	(9)	6	10	4	4	4

²⁶ Einbezogen sind Arbeitslose und Personen, die keine Arbeit mehr suchen. Neuere Einzeldaten stehen noch nicht zur Verfügung.

²⁷ Damit ist die Branchenzugehörigkeit bei der letzten Tätigkeit gemeint.

* Abgrenzung: Personen (in Privathaushalten und Gemeinschaftsunterkünften am Erstwohnsitz im Alter von 55+)
Quelle: INIFES, eigene Darstellung nach Daten des Mikrozensus.

Für das Holzgewerbe kann die Altersgruppe 55- bis 64-Jahre nicht untergliedert werden. Dort berichten 40 Prozent der nicht (mehr) Erwerbstätigen von Entlassungen und 25 Prozent von gesundheitlichen Gründen als Hauptursachen.

Offensichtlich spielen gesundheitliche Gründe eine wichtige Rolle beim Erwerbsaustritt (der sich bei Älteren ja sehr häufig als final darstellt; vgl. Abschnitt 3.3). Aus diesem Grund ist für die vorliegende Fragestellung auch ein weiterer Blick auf das Rentenzugangsgeschehen von besonderer Bedeutung. Darstellung 5.2 zeigt, dass für alle hier betrachteten Berufsfelder bzw. -gruppen der Anteil der Erwerbsminderungsrenten an allen Rentenzugängen 2008 höher ist als im Gesamtdurchschnitt aller Berufe. Herausragend hoch ist der Wert bei den Holzaufbereitern/Holzwarenfertigern, gefolgt von den Montierern und Metallberufen.

Darstellung 5.2: Anteile der Erwerbsminderungsrenten an allen Neurenten und Rentenzugangsalter im IG Metall-Bereich 2008

Berufsgruppen	Schl.	Anteil der Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit (in%)	Durchschnittliches Zugangsalter der Rentempfänger wegen verminderter Erwerbsfähigkeit			Durchschnittliches Zugangsalter der Rentempfänger wegen Alters		
			in Jahren					
			Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen
Insgesamt (alle Berufe)		18,6	50,1	50,6	49,5	63,2	63,4	63,0
Holzaufbereiter, Holzwarenfertiger	18	31,3	50,8	51,0	50,2	62,6	62,9	62,0
Metallerzeuger, -bearbeiter	19-24	22,0	51,9	51,9	52,6	62,5	62,6	61,9
Schlosser, Mechaniker etc.	25-30	23,6	51,4	51,6	48,4	62,6	62,6	62,0
Elektriker	31	22,1	51,6	51,7	50,2	62,1	62,2	61,3
Montierer, Metallber. Ang..	32	27,9	50,4	49,9	50,9	61,9	62,3	61,6
Textil-, Bekleidungs- und Lederberufe	33-37	19,0	51,5	50,6	51,9	62,2	63,0	61,9

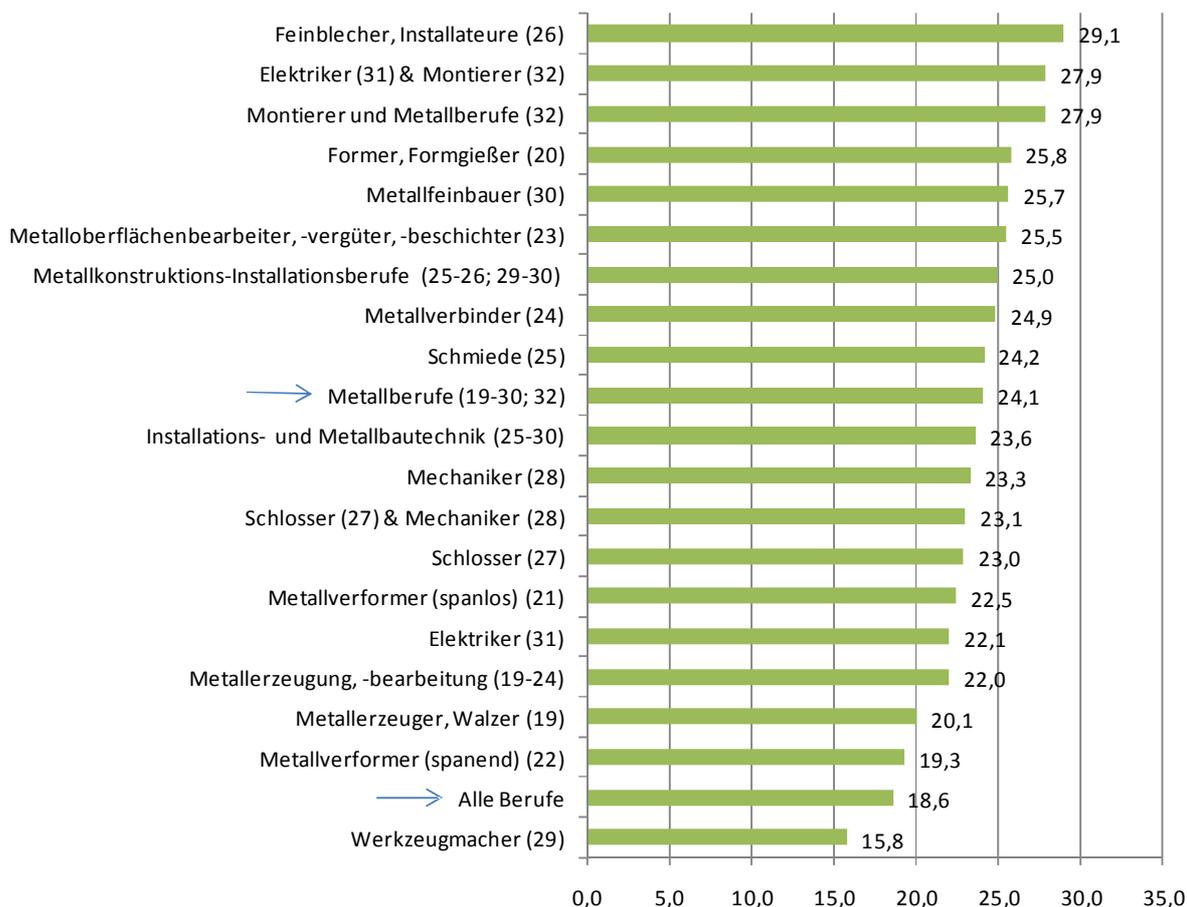
Quelle: Kistler, Trischler, Holler (2010) nach Daten der Deutschen Rentenversicherung Bund.

Das durchschnittliche Rentenzugangsalter in Erwerbsminderungsrenten liegt für alle betrachteten Gruppen über dem Gesamtdurchschnitt, nach Geschlecht differenziert gibt es dabei einige kleinere Ausnahmen. Bei den Empfängern neuer Altersrenten liegt das Rentenzugangsalter durchgehend, auch für beide Geschlechter, unter dem Gesamtdurchschnitt.

Darstellung 5.3 differenziert die Anteile der Erwerbsminderungsrenten an allen Rentenzugängen des Jahres 2008 weiter nach Berufsgruppen im Metallbereich auf. Bis auf die Werkzeugmacher liegt der Anteil der Zugänge neuer Erwerbsminderungsrenten über dem Gesamtdurchschnitt (18,5%). Der Durchschnitt

für alle Metallberufe liegt mit 24,1 Prozent deutlich über diesem Wert. „Spitzenreiter“ sind die Feinblechner/Installateure mit 29,1 Prozent, gefolgt von den Montierern.

Darstellung 5.3: Anteil Erwerbsminderungsrenten an allen Rentenzugängen 2008 (Angaben in Prozent)



Quelle: INIFES, eigene Berechnungen nach Daten der Deutschen Rentenversicherung Bund.

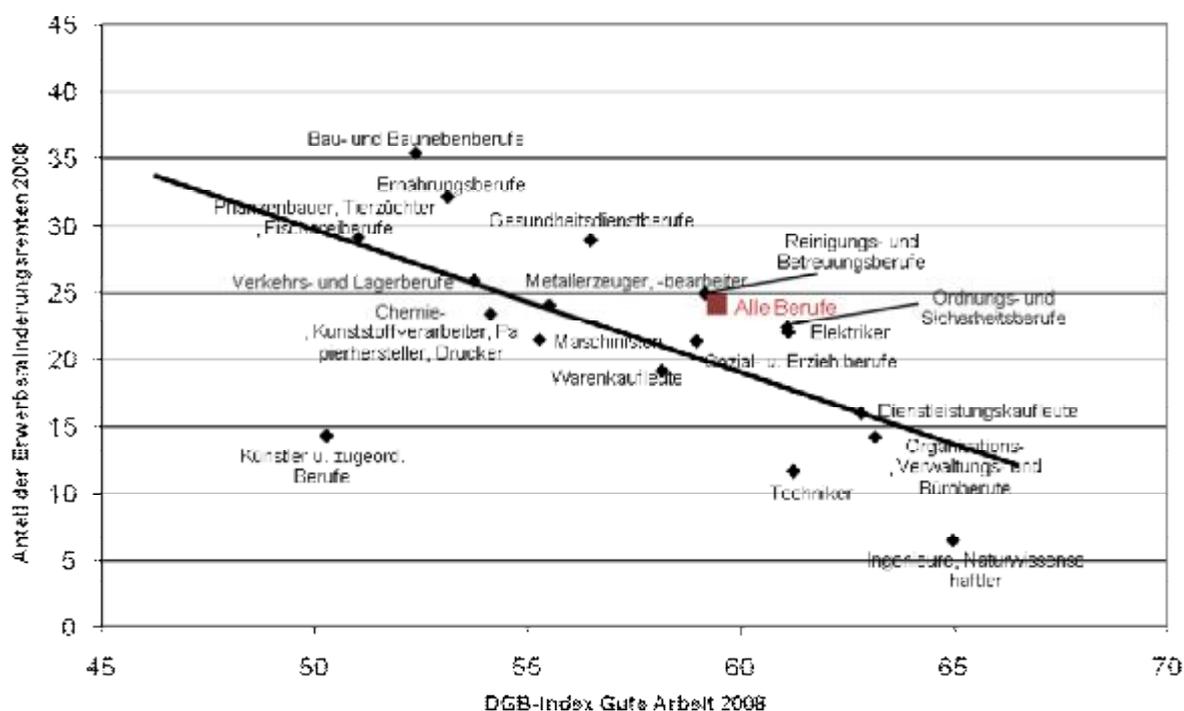
Bei dieser Betrachtung von Anteilen der Erwerbsminderungsrentner an allen Rentenzugängen ist zweierlei zu beachten:

- Erstens sind diese Anteile ein recht guter Indikator für Berufe/Tätigkeiten mit besonderen Belastungen – obwohl es natürlich auch außerberufliche Ursachen dafür gibt, dass jemand erwerbsgemindert wird. Die Anerkennungsquoten sind aber recht niedrig, so dass es daneben viele Ältere gibt, die zwar nicht so schwer beeinträchtigt sind, dass sie zumindest eine teilweise Erwerbsminderungsrente erhalten, aber dennoch nicht bis zur Rente durchhalten können.

- Zweitens weist Deutschland im internationalen Vergleich recht niedrige Anteile von Erwerbsminderungsrenten auf. Hierzulande werden solche Personen eher in die (Dauer-)Arbeitslosigkeit bzw. Nichterwerbstätigkeit gedrängt.

Gerade aus diesem Grund ist es wichtig, den Zusammenhang zwischen dem Indikator Anteil von Erwerbsminderungsrenten und der Arbeitsqualität bzw. subjektiv erwarteten Arbeitsfähigkeit mit zu betrachten. Darstellung 5.4 zeigt dies für wichtige (ausreichend stark besetzte) Berufsgruppen anhand des Indikators Anteil an Erwerbsminderungsrenten und der mit dem DGB-Index Gute Arbeit gemessenen Arbeitsqualität. Es besteht ein evidenter Zusammenhang: Je schlechter die Arbeitsqualität (niedrige Indexwerte), umso höher ist der Anteil der Erwerbsminderungsrenten an allen Neurenten.

Darstellung 5.4: DGB-Index Gute Arbeit 2008 und Anteil der Erwerbsminderungsrenten an allen Rentenzugängen 2008



Quelle: INIFES, nach Daten der Deutschen Rentenversicherung Bund und des DGB-Index Gute Arbeit.

Eine weitergehende Frage nach solchen Zusammenhängen ist die, ob die Betroffenen, die Beschäftigten in diesen Berufen, das Risiko von Erwerbsminderung bzw. das Problem von Tätigkeiten mit begrenzter Perspektive auch selbst so sehen.

Darstellung 5.5 zeigt dazu zunächst die Ergebnisse auf die Frage: „Bitte denken Sie einmal an Ihre Arbeit und Ihren Gesundheitszustand: Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben können?“

Darstellung 5.5: Subjektiv erwartete Arbeitsfähigkeit bis zur Rente (Angaben in Prozent)

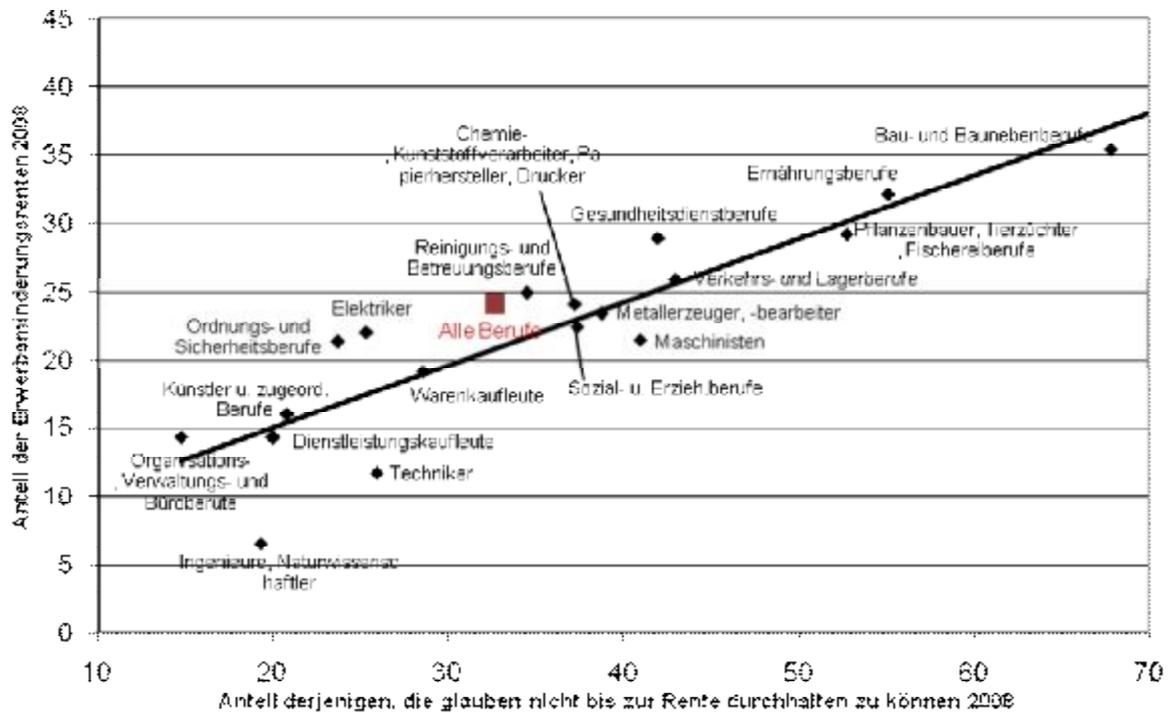
Jetz. Tätigk. bis Rentenalter ausüben	Ja, wahrscheinlich	Nein, wahrscheinlich nicht	Weiß nicht
Metallerzeugung,,-bearbeitung (19-24)	39	37	23
Metallkonstruktions-Installationsberufe (25-26; 29-30)	39	43	18
Schlosser & Mechaniker (27-28)	42	42	16
Elektriker & Montierer (31-32)!	(45)	(31)	(24)
Maschinist/in und zugehörigeBerufe (54-55)	41	43	16
Ingenieursberufe,naturwiss. Berufe (60-61)	73	17	10
Techniker/in(62); Anlagen-/System-/Kom.-elektroniker (311- 319)	59	28	13
Technische- und Technische Sonderfachberufe (62-65)	65	25	10
Verwaltungs-,Büroberufe (78) im produzierenden Gewerbe	73	16	11
Textil-/Lederverarbeitung (33-37) Zellenbesetzung!	(39)	(32)	(29)
Gesamt	50	34	16

Quelle: INIFES, eigene Berechnungen nach DGB-Index Gute Arbeit 2007-2009.

34 Prozent aller abhängig Beschäftigten verneinen dies. 50 Prozent glauben, dass sie „bis zur Rente“ in ihrer Tätigkeit durchhalten können; 16 Prozent sagen „Weiß nicht“. Beschäftigte in Metallkonstruktions-/installationsberufen, Maschinisten und Schlosser/Mechaniker sagen deutlich häufiger als der Gesamtdurchschnitt, dass sie nicht glauben, bis zur Rente durchhalten zu können. Deutlich geringer ist der Anteil dagegen bei Verwaltungs-/Büroberufen.

Dass dieser Indikator das Problem tatsächlich gut fasst, zeigt die Gegenüberstellung zu den berufsspezifischen Anteilen der Erwerbsminderungsrenten an den Neurenten (vgl. Darstellung 5.6): Je höher der Anteil der Erwerbsminderungsrenten, umso höher ist auch der Anteil derjenigen, die Zweifel an ihrer langfristigen Arbeitsfähigkeit hegen! Die Beschäftigten sind die Experten für ihre Arbeitsbedingungen und sehen bei älteren Kolleginnen und Kollegen auch die Folgen.

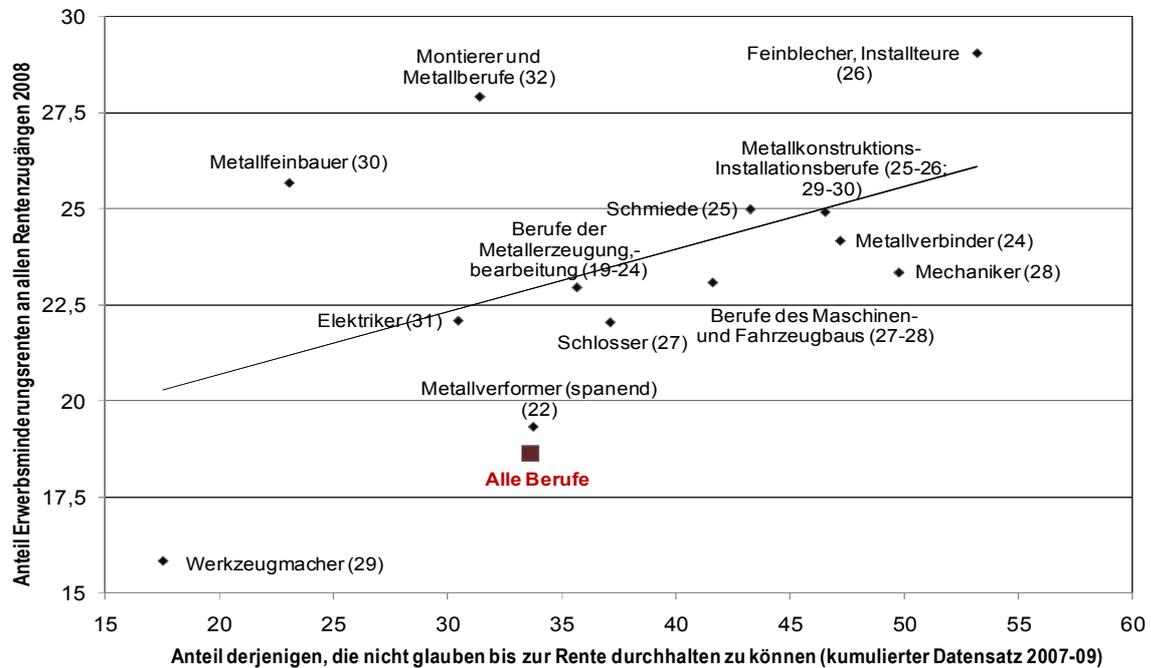
Darstellung 5.6: Anteil derjenigen, die nicht glauben bis zur Rente durchhalten zu können und der Anteil der Erwerbsminderungsrenten an allen Rentenzugängen 2008 (Alle Berufe)



Quelle: INIFES, nach Daten der Deutschen Rentenversicherung Bund und des DGB-Index Gute Arbeit.

Darstellung 5.7 betrachtet nur einen Ausschnitt aus der Darstellung 5.6 und differenziert die Werte für einzelne Berufsgruppen bzw. -felder aus. Es wird deutlich, dass mit Ausnahme der Werkzeugmacher keine der betrachteten Berufsgruppen bei beiden Indikatoren unterhalb der Werte für den Gesamtdurchschnitt aller Berufe liegt. Eine Reihe von Berufen – an der Spitze die Blechkonstruktions-/Installationsberufe – weisen sehr hohe (schlechte) Werte auf. Oder auf den Punkt gebracht: Es gibt neben den vielbeschworenen Dachdeckern eine erhebliche Anzahl anderer Berufe, darunter auch eine Reihe an Metallberufen, in denen ein Arbeiten bis zum 65. Lebensjahr für viele Beschäftigte nicht möglich ist und ein noch längeres Arbeiten schon gar nicht.

Darstellung 5.7: Anteil derjenigen, die nicht glauben bis zur Rente durchhalten zu können und Anteil der Erwerbsminderungsrenten an allen Rentenzugängen 2008 (Metallberufe)



Quelle: INIFES, nach Daten der Deutschen Rentenversicherung Bund und des DGB-Index Gute Arbeit.

6. Zur betrieblichen Praxis alter(n)sgerechten Arbeitens

Die Betriebe widmen sich nur sehr unzureichend und teils sogar mit abnehmender Tendenz dem alters- und alternsgerechten Arbeiten. Dies gilt grundsätzlich auch für den Organisationsbereich der IG Metall. Woher die Bundesregierung diesbezüglich ihren Optimismus für die Zukunft bezieht, ist nicht ersichtlich. Damit schaffen die Betriebe nicht einmal die Voraussetzungen dafür, dass mehr Beschäftigte die aktuelle Rentengrenze gesund erreichen können.

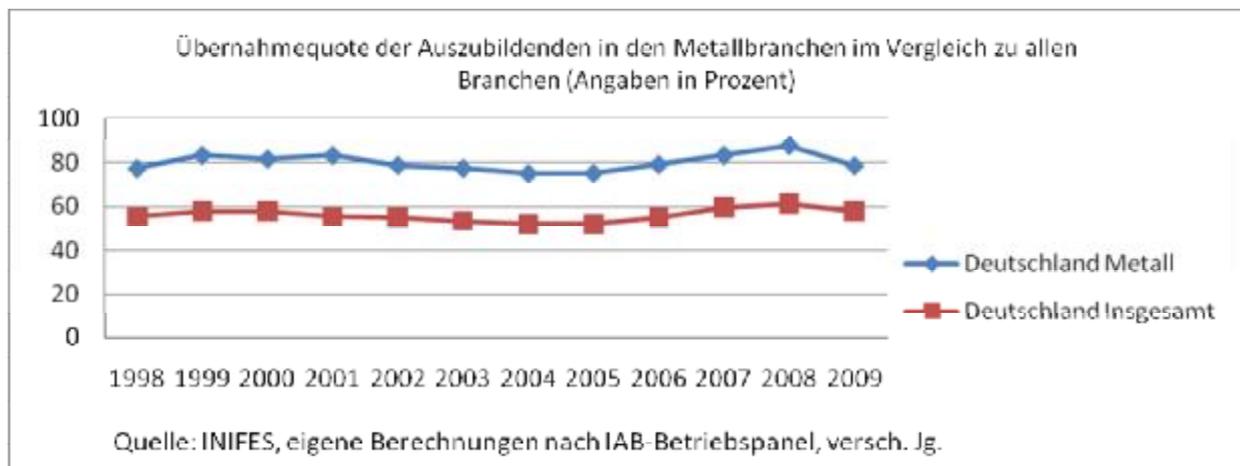
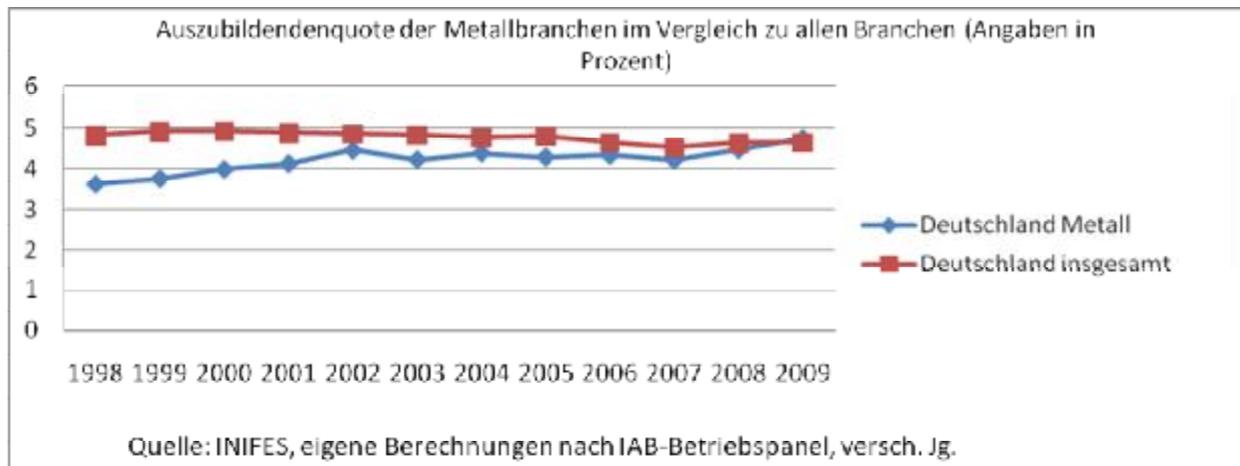
Angesichts des ungedeckten Wechsels auf eine Verhaltensänderung der Betriebe ist es nötig, hier die Frage nach der gegenwärtigen Praxis alter(n)sgerechten Arbeitens seitens der Betriebe und nach der Entwicklung in den letzten Jahren

aufzuwerfen.²⁸ Immerhin wird das Thema „Demografische Herausforderungen für die Betriebe“ schon seit einigen Jahren heftig kommuniziert.

Im Hinblick auf eine sehr wichtige Herausforderung aus den demographischen Veränderungen, die Nachwuchsrekrutierung, stehen die Metallbetriebe zunächst nach Angaben des IAB-Betriebspanels leicht überdurchschnittlich da (vgl. Darstellung 6.1). Die Auszubildendenquote (Anzahl der Auszubildenden dividiert durch die Gesamtzahl der Beschäftigten) ist langfristig gestiegen und hat 2009 den Durchschnittswert aller Wirtschaftszweige erstmals sogar leicht überschritten. Das ist insgesamt zwar zu wenig, aber immerhin. Deutlich besser (und wohl auch ein Ergebnis erfolgreicher Tarifpolitik) ist die Metallbranche hinsichtlich der Übernahmequote erfolgreicher Ausbildungsabsolventen. Im Metallbereich wird also etwas mehr für die Nachwuchsrekrutierung getan als im Durchschnitt.

²⁸ Als Datengrundlage dient dazu vor allem eine Sonderauswertung des IAB-Betriebspanels. Dies ist eine jährliche repräsentative Wiederholungsbefragung der Personalverantwortlichen von rund 16.000 Betrieben und Dienststellen mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis.

Darstellung 6.1: Auszubildendenquote und Übernahmequote 1998-2009 (Angaben in Prozent)



Quelle: INIFES, eigene Berechnungen nach IAB-Betriebspanel, versch. Jg.

Auch hinsichtlich der Verbreitung betrieblicher Maßnahmen zur Gesundheitsförderung schneiden Metallbetriebe besser ab als der Durchschnitt (vgl. Darstellung 6.2) – zufrieden stellen kann dieses Ergebnis von 2004 (neuere Zahlen wurden nicht erhoben) allerdings nicht. Da z. B. unhinterfragt bleibt, was die Personalverantwortlichen unter Krankenstandsanalysen verstehen (und mit welcher Intention diese betrieben werden), dürfen diese Ergebnisse nicht überinterpretiert werden. So ist zumindest in kleineren Betrieben die Wahrscheinlichkeit hoch, dass sich hinter den angegebenen Mitarbeiterbefragungen auch die leidigen Rückkehrergespräche verbergen.

Darstellung 6.2: Betriebliche Maßnahmen zum Schutz und zur Förderung der Gesundheit der Beschäftigten 2004 (Angaben in Prozent)

		Betriebe mit Maßnahmen insgesamt	darunter (Mehrfachnennungen)				
			Krankensstands-analysen	Mitabebefragungen	Ge-sprächs-kreise	Gesund-heits-kurse	Son-stiges
Deutschland	Alle Betriebe	20	8	8	4	6	5
	Metall	26	17	12	5	7	7
Westdeutschland	Alle Betriebe	19	8	8	4	6	4
	Metall	24	16	11	5	7	6
Ostdeutschland	Alle Betriebe	24	10	9	3	5	6
	Metall	36	21	16	5	5	10

Quelle: INIFES, eigene Berechnungen nach IAB-Betriebspanel.

Insgesamt ist zu diesem Punkt festzustellen, dass für eine weitere Verbreitung von betrieblichen Gesundheitsmaßnahmen in allen, auch in den Metallbetrieben noch viel Raum ist. Diesbezüglich sollte man aber nicht zu optimistisch sein, wenn man z. B. an die offensichtlich unzureichende Verbreitung von Gefährdungsanalysen auch in Metallbetrieben denkt – obwohl diese ja obligatorisch sind (vgl. Darstellung 6.3).

Darstellung 6.3: „Wurde an Ihrem Arbeitsplatz eine Gefährdungsanalyse durchgeführt? D. h. wurden Sie nach möglichen Gesundheitsbelastungen gefragt oder wurde Ihr Arbeitsplatz nach möglichen Gefährdungsquellen untersucht?“ (Angaben in Prozent)

	Alle Wirtschaftszweige	Metallerzeugung/ Herstell. von Metallerzeug- nissen	Maschinen-/ Fahrzeug/ Schiffbau
Ja, einmal	13	13	17
Ja, mehrmals	17	25	22
Nein	41	38	33
Weiß nicht	29	24	27

Quelle: Eigene Berechnungen nach DGB-Index Gute Arbeit 2008.

Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit bzw. zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind wichtig: Für die Betriebe zur Erschließung v. a. des Humankapitals von Frauen, für die Beschäftigten, vor allem die Frauen,

aber auch zur Verminderung der Doppelbelastungen durch Familie und Beruf und zur Verhinderung von gebrochenen Erwerbsbiographien. Dies ist – nach der Abschaffung der Sonderaltersgrenze für Frauen – angesichts der geplanten Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 für Frauen von besonderer Bedeutung. Es sind gerade die Frauen, die häufig nicht einmal die 35 Jahre Wartezeit für ein abschlagsbewährtes Ausscheiden ab dem 63. Lebensjahr erreichen werden; von den 45 Jahren Wartezeit für ein abschlagsfreies Ausscheiden ab dem 65. Lebensjahr ganz zu schweigen. Betrachtet man die Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel hierzu, so zeigt sich, dass in Deutschlands Betrieben in diesen Bereichen wenig geschieht (vgl. Darstellung 6.4). Maßnahmen der betrieblichen Kinderbetreuung (eigene Einrichtungen oder Plätze in Einrichtungen Dritter etc.) sind seltene Ausnahmen, ebenso wie eine gezielte Frauenförderung. Auch betriebliche Angebote bei Elternzeit (z. B. Informationen, Weiterbildungsteilnahme, aushilfsweise Tätigkeiten) sind selten. Metallbetriebe schneiden dabei insgesamt schlechter ab als der Durchschnitt. Vor allem aber: Entgegen der Propaganda der Arbeitgeberseite nimmt die Verbreitung solcher Maßnahmen nicht zu, sondern tendenziell sogar beim Durchschnitt aller Betriebe ab (nicht jedoch im Bereich der Metallbetriebe).

Darstellung 6.4: Verbreitung betrieblicher Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen bzw. der Vereinbarkeit von Familie und Beruf 2004 und 2008 (Angaben in Prozent)

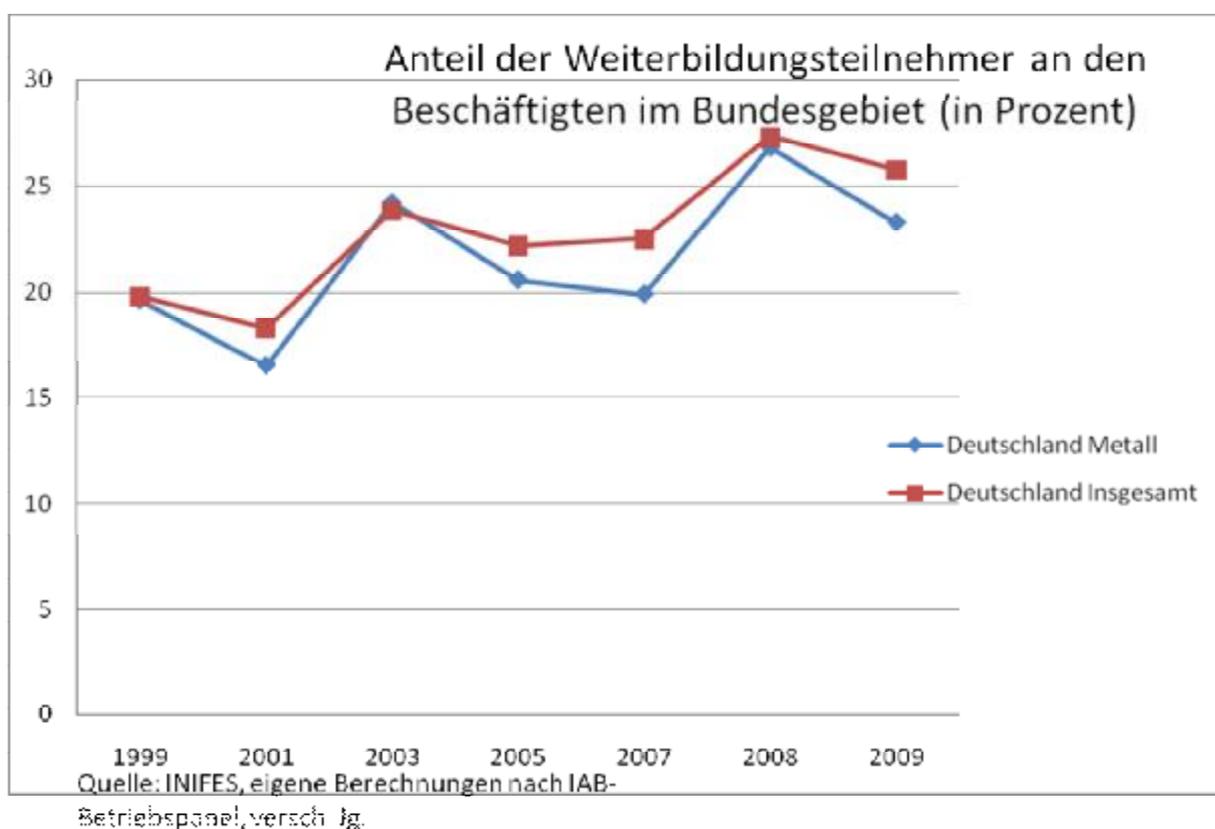
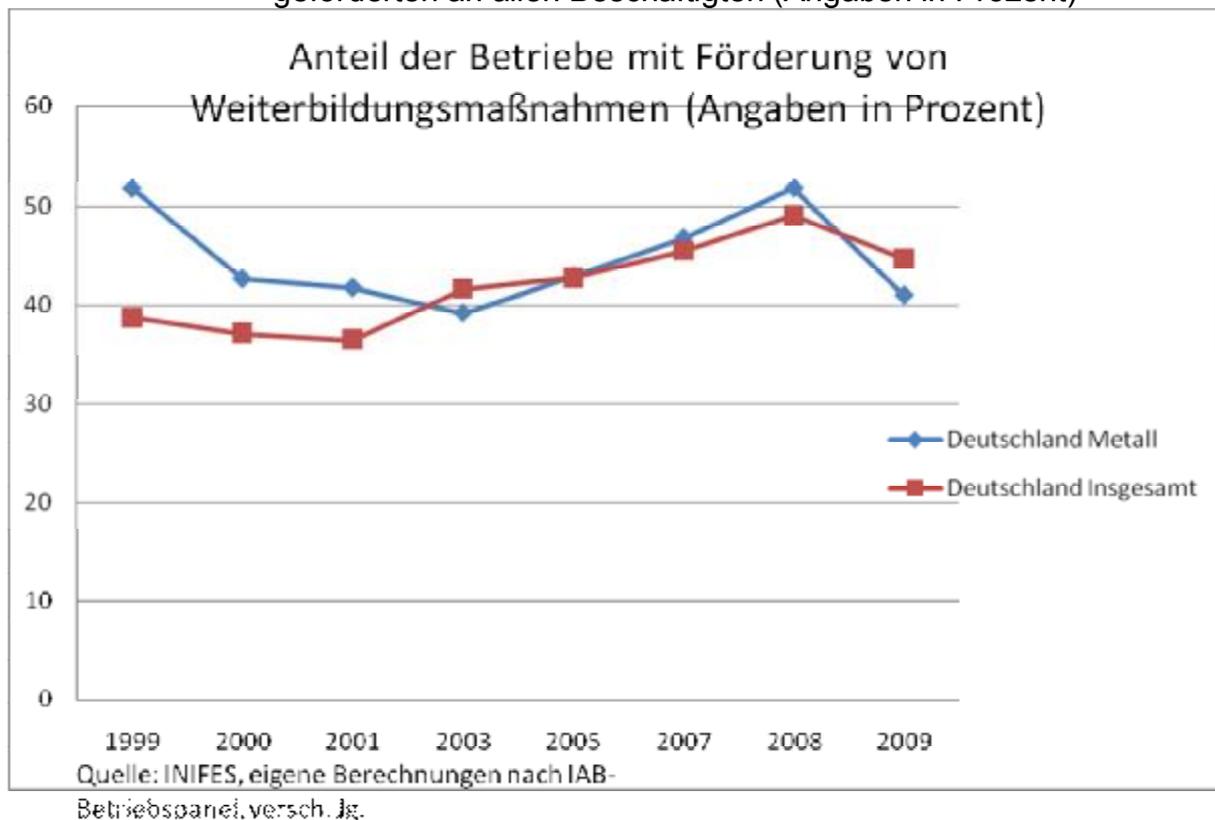
	Betriebe mit Maßnahmen		darunter (Mehrfachnennungen möglich)							
			Betriebliche Kinderbetreuung		Betriebliche Angebote bei Elternteilzeit		Gezielte Frauenförderung		Andere Maßnahmen	
	2004	2008	2004	2008	2004	2008	2004	2008	2004	2008
	insgesamt									
Deutschland Insgesamt	8	7	1	1	5	5	2	1	2	1
Westdeutschland	9	8	1	2	5	6	2	2	3	1
Ostdeutschland	7	4	1	1	4	3	2	1	1	0
	Metall									
Deutschland insgesamt	6	7	0	2	5	6	2	1	1	0
Westdeutschland	7	8	0	2	5	6	2	1	1	0
Ostdeutschland	5	4	0	1	3	3	1	1	1	0

Quelle: INIFES, eigene Berechnungen nach IAB-Betriebspanel.

Weiterbildung stellt, so ein weitergehender Konsens, ein wichtiges Element alterns- und altersgerechten Arbeitens dar und ist zum Erhalt der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit unerlässlich. Trotz eines insgesamt steigenden Anteils von die Weiterbildung fördernden Betrieben (durch zumindest partielle Kostenübernahme und/oder Freistellung²⁹) schneiden die Betriebe in der Praxis schlecht ab, vor allem auch im internationalen Vergleich (vgl. ausführlicher Kistler 2010). In den Metallbranchen liegt der Anteil der Betriebe, die sich in der Weiterbildungsförderung engagieren, trotz eines deutlichen Anstiegs zwischen 2003 und 2008 (und danach einem Rückgang 2009) unter dem Gesamtdurchschnitt und unter dem Wert vor zehn Jahren (vgl. Darstellung 6.5). Auch hinsichtlich des Anteils von geförderten Beschäftigten an allen Beschäftigten liegt die Metallbranche eher unterhalb des Wertes für alle Wirtschaftszweige. Dabei ist zwar längerfristig ein steigender Trend festzustellen, der aber stark schwankt.

²⁹ Die Werte beziehen sich jeweils auf das erste Halbjahr.

Darstellung 6.5: Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsförderung und Anteil der geförderten an allen Beschäftigten (Angaben in Prozent)



Das größte Problem der betrieblichen Weiterbildung im Hinblick auf die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten bis zur Rente ist jedoch in der hohen Selektivität zu sehen. Beschäftigte mit hoher Qualifikation bzw. hoher beruflicher Stellung werden deutlich häufiger in die Weiterbildungsförderung einbezogen als gering Qualifizierte³⁰ (vgl. Darstellung 6.6). Diese soziale Selektivität ist in der Metallbranche ebenfalls deutlich, wenn auch nicht so extrem wie im Durchschnitt der Gesamtwirtschaft. Männer werden – im Gegensatz zur Gesamtwirtschaft – im Metallbereich etwas häufiger gefördert als Frauen. Außerdem zeigt sich, wie in allen Branchen, eine geringe Einbeziehung Älterer in die betriebliche Weiterbildungsförderung.

Darstellung 6.6: Weiterbildungsförderung bei unterschiedlichen Qualifikationsgruppen 2008 (Angaben in Prozent)

		Ins- gesamt	Männer	Frauen	Beschäftigte für einfache Tätigkeiten	Angestellte/ Beamte mit Berufs- ausbildung	Angestellte/ Beamte mit Hochschul- abschluss
Gesamtdeutschland	insgesamt	26	24	28	13	32	40
	Metall	23	24	21	18	26	28
Westdeutschland	insgesamt	25	24	27	12	32	39
	Metall	23	24	21	18	27	27
Ostdeutschland	insgesamt	29	25	34	15	33	45
	Metall	25	25	23	20	26	34

Quelle: INIFES, eigene Berechnungen nach IAB-Betriebspanel.

Dies wird auch aus Darstellung 6.7 deutlich. Wiedergegeben werden die Ergebnisse auf die Frage (an jene Betriebe und Dienststellen, die überhaupt ab 50-Jährige beschäftigen), ob bei ihnen spezifische Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung älterer MitarbeiterInnen praktiziert werden. Spezielle Weiterbildung für Ältere ist mit einem Prozent Verbreitung die ganz seltene Ausnahme. Auch bei der Einbeziehung Älterer in Weiterbildungsmaßnahmen werden nur einstellige Anteile erreicht. Die weiteste Verbreitung erreichen unter den abgefragten Maßnahmen für

³⁰ Diese Schere geht, bezogen auf den Durchschnitt aller Branchen und über die Jahre hinweg betrachtet sogar noch leicht weiter auf.

Ältere noch Angebote der Altersteilzeit (allerdings mit einem deutlichen Rückgang in 2008 angesichts der eingeschränkten öffentlichen Förderung).

Maßnahmen des altersgerechten Arbeitens sind in den westdeutschen Metallbetrieben etwas häufiger als im Durchschnitt aller Wirtschaftszweige (vgl. Darstellung 6.7). Im Metallbereich ist ein geringer Rückgang der Verbreitung im Zeitraum 2002 bis 2008 festzustellen, im Durchschnitt aller Betriebe ist der Rückgang bei der Verbreitung solcher Maßnahmen für Ältere mit 20 vs. 17 Prozent aber merklich. Dies trotz der vielen Appelle, Demografiekampagnen, Modellversuche und Best Practice-Beispiele der letzten zehn bis fünfzehn Jahre.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass sich die Betriebe in der Praxis nur sehr unzureichend und teils sogar mit abnehmender Tendenz im Bereich alters- und altersgerechten Arbeitens engagieren. Woher die Bundesregierung diesbezüglich ihren chronischen Optimismus für die Zukunft bezieht, ist nicht ersichtlich.

Darstellung 6.7: Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer – Anteile an denjenigen Betrieben, die überhaupt ab 50-Jährige beschäftigen (Angaben in Prozent)

		Betriebe mit Maßnahmen 2002	Betriebe mit Maßnahmen 2006	Betriebe mit Maßnahmen 2008	darunter (2008, Mehrfachnennungen)						
					Alters- teilzeit	Aus- stattung der Arbeits- plätze	Herab- setzung der Leistungs- anforder- ungen	Altersge- mischte Arbeits- gruppen	Einbe- ziehung in Weiter- bildung	Spezielle Weiter- bildung	Andere Maß- nahmen
Deutschland	Alle Betriebe	20	17	17	9	2	2	5	6	1	1
	Metall	24	21	20	13	3	2	7	8	1	1
Westdeutschland	Alle Betriebe	20	18	18	10	2	2	6	6	1	1
	Metall	26	22	22	15	3	2	7	9	1	1
Ostdeutschland	Alle Betriebe	18	16	15	7	1	1	5	7	1	1
	Metall	17	15	15	8	2	1	6	8	1	1

Quelle: INIFES, eigene Berechnungen nach IAB-Betriebspanel.

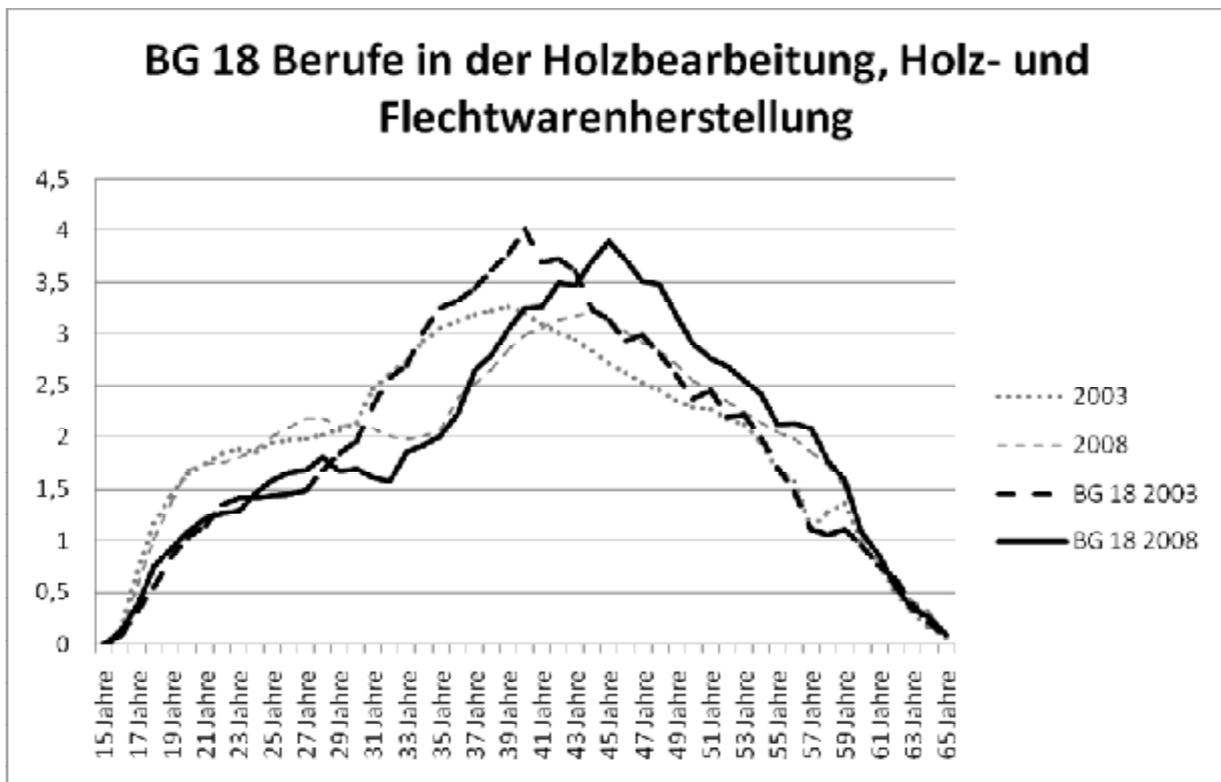
Literatur

- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2008): Bildung in Deutschland 2008, Bielefeld.
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2010): Bildung in Deutschland 2010. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Perspektiven des Bildungswesens im demografischen Wandel, Bielefeld.
- Bäcker, G.; Kistler, E.; Trischler, F. (2010): Rente mit 67? – Zu wenig Arbeitsplätze und zu wenig gute Arbeit für ein Arbeiten bis 67. Vierter Monitoring-Bericht des Netzwerks für eine gerechte Rente, Berlin.
- BKK Bundesverband (2009): Gesundheit in Zeiten der Krise – BKK Gesundheitsreport 2009, Essen.
- Bödeker, W. (2009): Berufe mit hoher Krankheitslast und hohen Belastungen, in: BKK Bundesverband: Gesundheit in Zeiten der Krise, Essen, S. 68 ff
- Brussig, M. (2010): Erwerbstätigkeit im Alter hängt vom Beruf ab, Altersübergangs-Report 2010-5, Düsseldorf.
- Brussig, M. (2010a): Höhere Alterserwerbsbeteiligung durch längere Erwerbsphasen, Altersübergangs-Report 2010-04, Düsseldorf.
- Bundesanstalt für Arbeit (2002): Arbeitsmarkt 2001. ANBA-Sondernummer vom 17.06.2002, Nürnberg.
- Dedring, K.-H. u. a. (2010): Rückkehr zur lebensstandardsichernden und armutsfesten Rente. WISO-Diskurs/Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.
- Deutscher Bundestag (2010): Beschäftigungssituation Älterer, ihre wirtschaftliche und soziale Lage und die Rente ab 67. Antwort der Bundesregierung, BTDr. 17/2271.
- DIHK (2010): Mitarbeiter dringend gesucht! Fachkräftesicherung – Herausforderung der Zukunft, Berlin, Brüssel.
- European Commission (2010): The Social Situation in the European Union 2009, Brüssel.
- Holler, M.; Kistler, E.; Trischler, F. (2010): Arbeiten bis 67 – ein weltfremdes Projekt, in: Gute Arbeit, Heft 2, S. 12 ff.
- Kistler, E. (2008): „Alternsgerechte Erwerbsarbeit“. Ein Überblick über den Stand von Wissenschaft und Praxis, Böckler-Forschungsmonitoring Bd. 7, Düsseldorf.
- Kistler, E. (2010): Gute Arbeit und lebenslanges Lernen – das Versagen der Weiterbildung. WISO-Diskurs/Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.
- Kistler, E.; Ebert, A.; Stecker, Ch. (2007): Steigende Beschäftigung Älterer – Sind wir wirklich auf dem richtigen Weg?, in: Deutsche Rentenversicherung 62(2010), 10, S. 651 ff.
- Kistler, E.; Trischler, F. (2008): Arbeitsbedingungen und Arbeitsfähigkeit bis zur Rente. Ergebnisse aus der Erhebung zum DGB-Index Gute Arbeit 2008, Stadtbergen (im Internet).

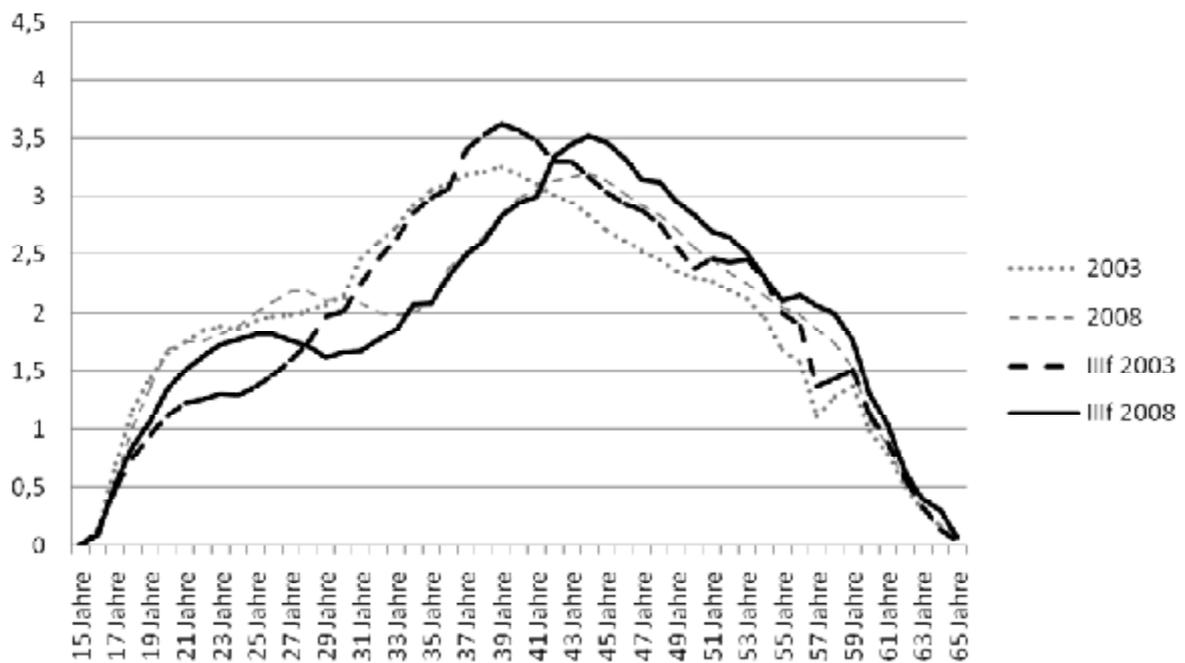
- Kistler, E.; Trischler, F. (2010): 12. Koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung – Gehen uns die Arbeitskräfte und Beitragszahler aus? – Teil I und II, in: Gute Arbeit, Heft 5/2010, S. 36 ff. und Heft 7/8/2010, S. 56 ff.
- Kistler, E.; Trischler, F.; Holler, M. (2010): Beiträge des INIFES zum 1. Jährlichen Sozialbericht des Freistaats Bayern, hekt. Ms., Stadtbergen.
- Macco, K.; Schmidt, J. (2010): Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft im Jahr 2008, in: Badura, B. u. a. (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2009, Heidelberg.
- Maier, T.; Dorau, R. (2010): Chancen für vollwertige Beschäftigung nach Abschluss einer dualen Ausbildung, in: BIBB-3WP 2/2010, S. 4 f.
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2009): Demografischer Wandel in Deutschland, Heft 4 – Auswirkungen auf die Zahl der Erwerbspersonen, Stuttgart.
- Trischler, F.; Kistler, E. (2009): Alters- und altersgerechtes Arbeiten am Bau – Defizite und Ansatzpunkte. Ergänzendes Expertengutachten zur Machbarkeitsstudie für die BAuA, Stadtbergen (im Internet).
- Trischler, F.; Kistler, E. (2010): Gute Erwerbsbiographien – Arbeitspapier 1: Erwerbsverläufe im Wandel, Bericht an die Hans-Böckler-Stiftung, Stadtbergen (im Internet).
- Trischler, F.; Kistler, E. (2010a): Gute Erwerbsbiographien – Arbeitspapier 2: Erwerbsverlauf und Arbeitsqualität, Bericht an die Hans-Böckler-Stiftung, Stadtbergen (im Internet).
- vbw (Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft) (2010): Arbeitslandschaft Bayern 2030 – Auswirkungen der Wirtschafts- und Finanzkrise, Kurzfassung, München.

ANHANG

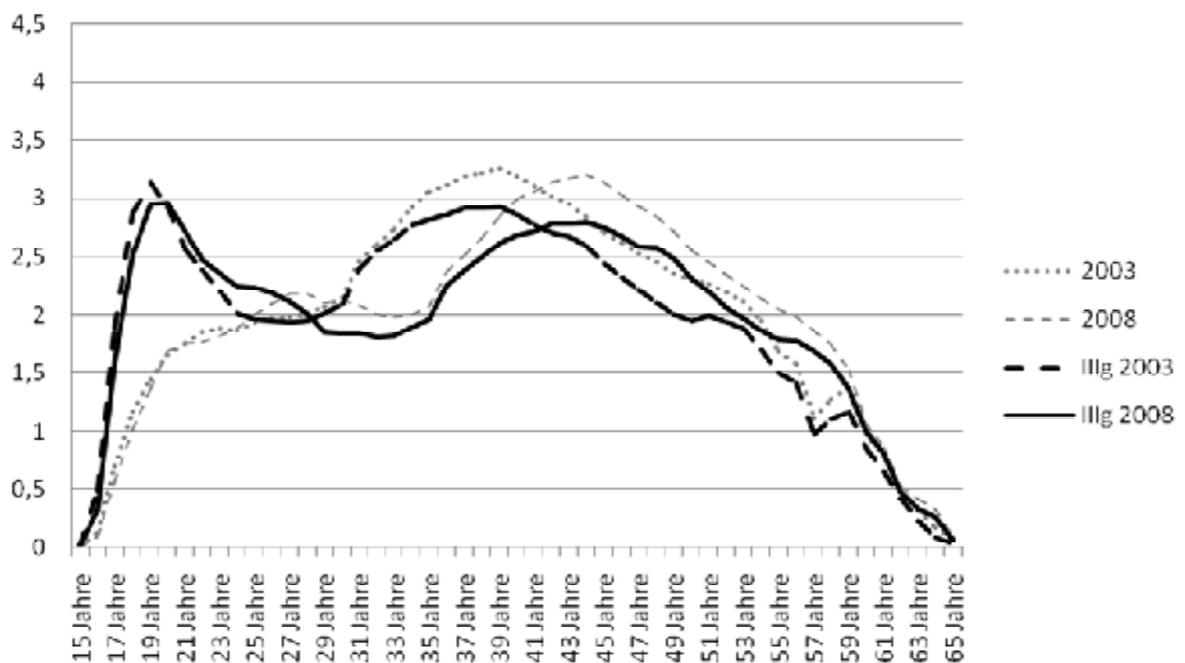
Anhangsdarstellung A1 Altersstrukturen 2003/2008 der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Berufsgruppe Holzaufbereiter/Holzwarenfertiger, den Berufsfeldern in Metall- und Elektrobereich sowie im Berufsfeld Textil-/Leder-/Bekleidungsberufe im Vergleich zu allen sv-Beschäftigten (Angaben in Prozent)

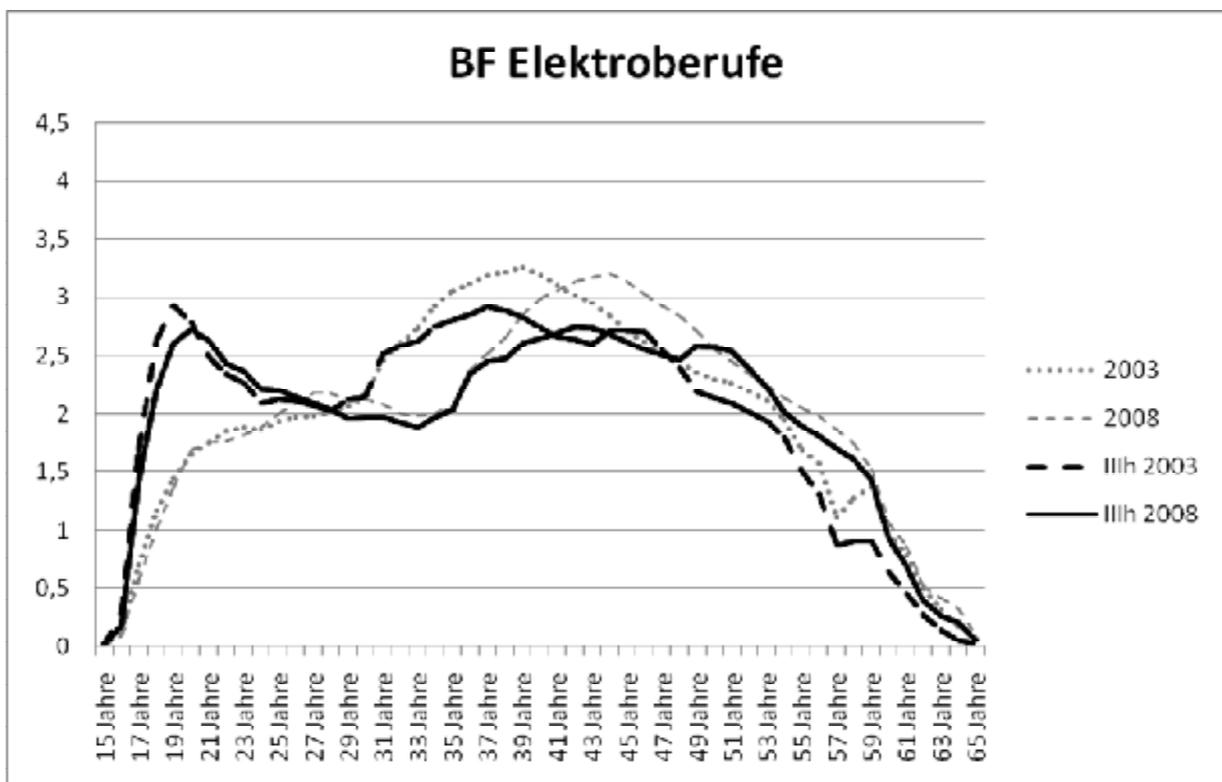
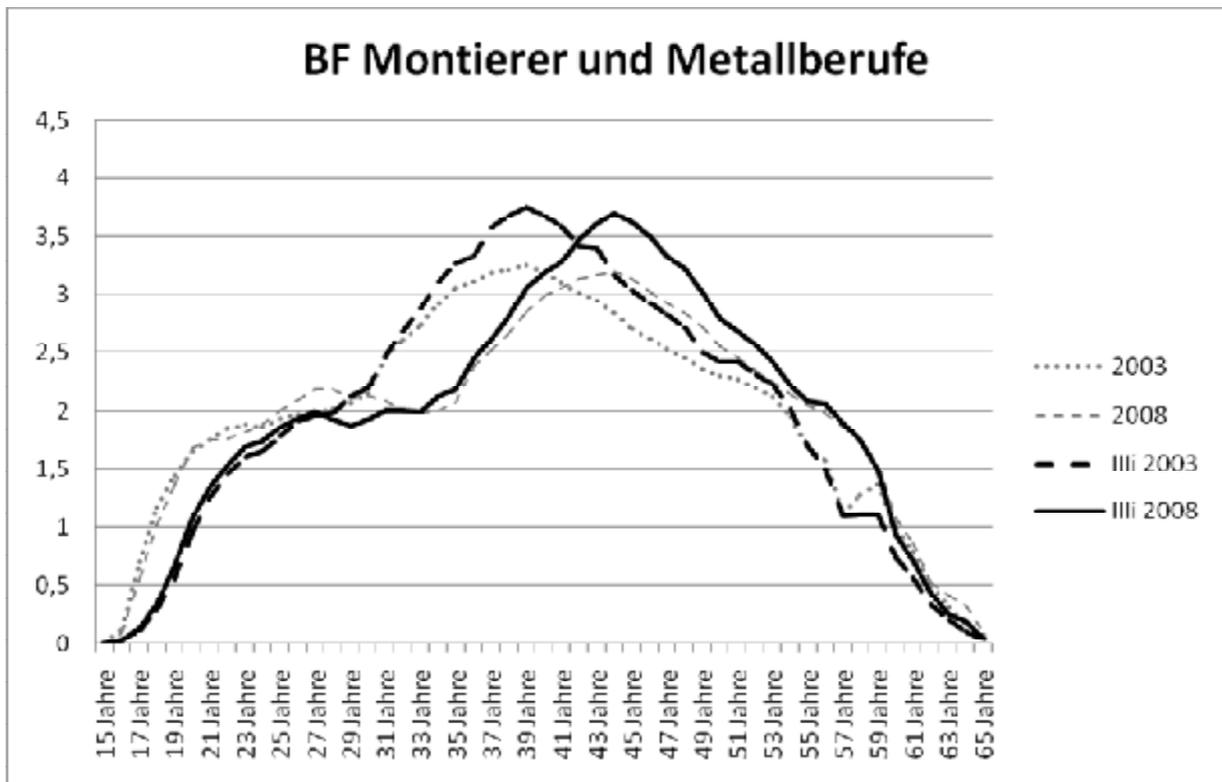


BF Metallerzeugung, -bearbeitung

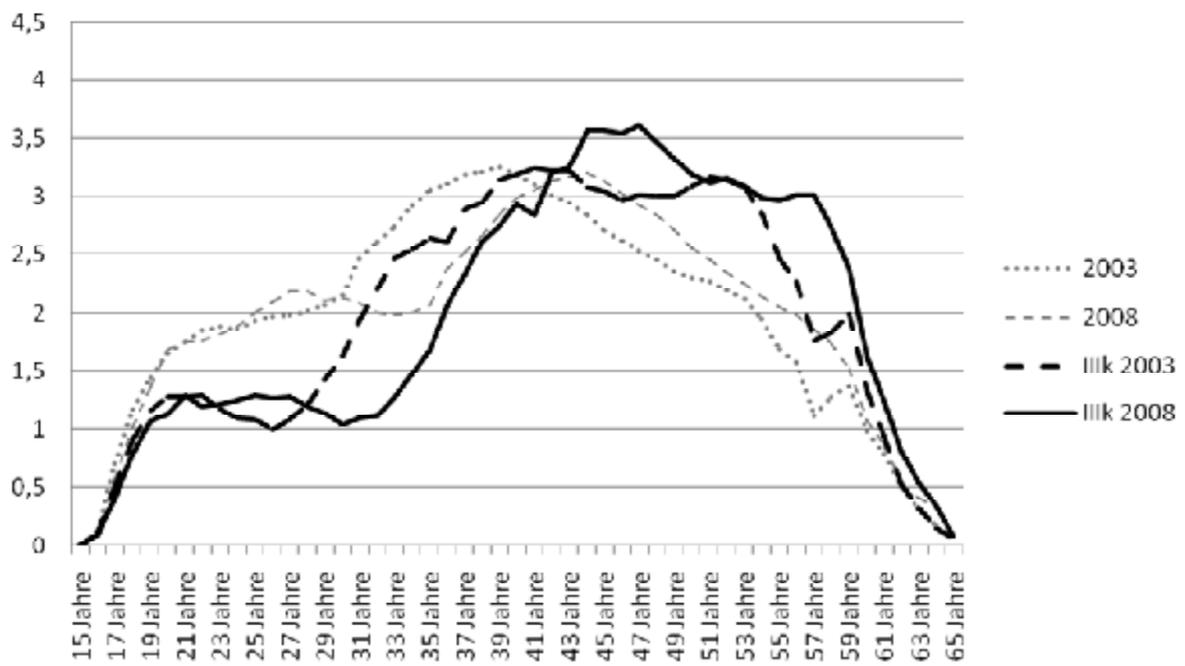


BF Installations- und Metallbautechnik





BF Textil- und Bekleidungsberufe



Anhangsdarstellung A2: Dimensionsindices nach Berufszusammenfassungen (Angaben in Indexpunkten)

	Qualifizierungs- /Entwicklungsmöglichkeiten	Möglichkeiten für Kreativität	Aufstiegsmöglichkeiten	Einfluss-/Gestaltungsmöglichkeiten	Informationsfluss	Führungsqualität	Betriebskultur	Kollegialität	Sinngelalt der Arbeit	Arbeitszeit	Arbeitsintensität	Emotionale Anforderungen	Körperliche Anforderungen	Sicherheit Leistungs- und Bedürfnisgerechtigkeit des Einkommens	
Metallerzeuger, -bearbeiter (19-24)	51	59	44	52	69	60	59	75	78	65	60	82	38	40	36
Metallkonstruktions-Installationsberufe (25-26; 29-30)	58	67	47	59	72	64	62	77	81	66	62	79	47	44	33
Schlosser & Mechaniker (27-28)	58	67	46	56	70	62	59	76	74	66	60	80	48	47	37
(Elektriker & Montierer (31-32))	43	44	33	43	64	50	54	60	72	59	57	68	40	33	29
Maschinist/in und zugehörige Berufe (54-55)	49	56	41	48	68	56	56	70	75	62	63	78	42	40	33
Ingenieurberufe, naturwiss. Berufe (60-61)	67	76	51	72	69	65	66	81	75	71	52	79	80	51	55
Techniker/in(62); Anlagen-/System-/Kom.-elektroniker (311-319)	61	72	47	64	69	63	61	79	74	68	58	80	68	48	43
Technische- und Technische Sonderfachberufe (62-65)	62	72	46	64	70	64	60	78	79	71	60	78	69	47	46
Verwaltung-, Büroberufe (78) im produzierenden Gewerbe	60	69	46	67	71	67	65	78	67	72	63	79	79	44	45
(Textil-/Leder- und Bekleidungsberufe (33-37))	52	60	47	56	69	60	61	73	74	67	58	77	52	41	34
Insgesamt	58	67	46	61	69	64	62	76	78	66	59	73	64	48	40

Quelle: Eigene Berechnungen nach DGB-Index Gute Arbeit 2007-2009.

Anhangsdarstellung A3: Einzelaspekte der Arbeitsqualität (Angaben in Indexpunkten)

Berufszusammenfassungen auf der Basis des 2- und 3-Stellers des statistischen Bundesamtes	Müssen Sie körperlich schwer arbeiten (z.B. schwer heben, tragen, stemmen)?	Werden Sie durch Ihre Arbeit einseitig körperlich belastet (z.B. ständiges Stehen, Sitzen, ungünstige Körperhaltungen)?	Sind Sie an Ihrem Arbeitsplatz Lärm, lauten Umgebungsgerauschen ausgesetzt?	Verlangt Ihre Arbeit von Ihnen, dass Sie Ihre Gefühle verbergen?	Kommt es vor, dass Sie bei Ihrer Arbeit von anderen Menschen herablassend oder unwürdig behandelt werden?	Wenn Sie an Ihre Arbeitsleistung denken, halten Sie Ihr Einkommen für angemessen?	Entspricht Ihr Einkommen ungefähr Ihren Bedürfnissen?	Und wie schätzen Sie Ihre Rente aus Ihrer beruflichen Tätigkeit ein?	Kommt es vor, dass Sie Angst um Ihre berufliche Zukunft haben?
	Metallerzeugung,-bearbeitung (19-24)	45	37	29	82	81	43	43	19
Metallkonstruktions-Installationsberufe (25-26; 29-30)	47	48	44	79	79	39	38	20	43
Schlosser und Mechaniker (27-28)	49	52	42	82	78	43	42	25	47
Elektriker (310) & Montierer (32)	46	35	36	70	65	38	31	17	33
Maschinist/in und zugehörige Berufe (54-55)	47	44	34	78	78	40	39	21	40
Ingenieursberufe,naturwiss. Berufe (60-61)	94	63	83	77	81	57	67	39	51
Techniker/in(62); Anlagen-/System-/Kom.-elektroniker (311-319)	72	63	65	78	81	48	52	29	48
Technische- und Technische Sonderfachberufe (62-65)	79	64	62	76	80	51	54	32	47
Verwaltung,-Büroberufe (78) im produzierenden Gewerbe	92	58	82	77	82	53	52	26	44
Textil-/Leder- und Bekleidungsberufe (33-37)	60	45	49	77	76	36	42	22	41
Insgesamt	69	52	68	71	74	45	46	26	48

Quelle: INIFES, eigene Berechnungen nach DGB-Index Gute Arbeit 2007-2009.

Berufszusammenfassungen auf der Basis des 2- und 3-Stellers des statistischen Bundesamtes

	Haben Sie den Eindruck, dass in Ihrem Betrieb Kollegialität gefördert wird?	Halten Sie Ihre Geschäftsführung/Behördenleitung für geeignet? Erhalten Sie Hilfe und Unterstützung von Ihren Kolleg/innen, wenn Sie dies benötigen?	Würden Sie sagen, dass Ihre Arbeit für die Gesellschaft nützlich ist?	Können Sie Überstunden ausgleichen, wann Sie es wollen?	Können Sie sich auf die Planung Ihrer Arbeitszeit verlassen?	Werden ihre Bedürfnisse bei der Planung Ihrer Arbeitszeit genügend berücksichtigt?	Kommt es vor, dass Ihre Arbeit durch unerwünschte Unterbrechungen gestört wird?	Fühlen Sie sich in der Arbeit gehetzt, haben Sie Zeitdruck?	Kommt es vor, dass Sie, um Ihr Arbeitspensum zu schaffen, Abstriche bei der Qualität Ihrer Arbeit machen müssen?	
Metallerzeugung,-bearbeitung (19-24)	57	60	75	78	60	73	60	63	48	67
Metallkonstruktions-Installationsberufe (25-26; 29-30)	59	65	77	81	65	68	63	62	50	70
Schlosser und Mechaniker (27-28)	59	59	76	74	64	70	62	58	48	70
Elektriker (310) & Montierer (32)	49	55	60	72	52	69	53	63	45	61
Maschinist/in und zugehörigeBerufe (54-55)	53	58	69	75	61	68	55	67	51	69
Ingenieursberufe,naturwiss. Berufe (60-61)	66	64	81	75	67	72	73	55	46	55
Techniker/in(62); Anlagen-/System-/Kom.-elektroniker (311-319)	62	59	79	74	68	70	67	56	51	65
Technische- und Technische Sonderfachberufe (62-65)	60	60	78	79	71	74	67	58	52	68
Verwaltung-,Büroberufe (78) im produzierenden Gewerbe	63	67	78	67	68	76	72	62	57	67
Textil-/Leder- und Bekleidungsberufe (33-37)	55	67	73	74	59	75	66	62	47	64
Insgesamt	61	62	76	78	62	70	66	61	51	63

Quelle: INIFES, eigene Berechnungen nach DGB-Index Gute Arbeit 2007-2009.

Berufszusammenfassungen auf der Basis des 2- und 3-Stellers des statistischen Bundesamtes

Werden Ihre Qualifizierungswünsche durch konkrete Angebote unterstützt?
 Ermöglicht es Ihre Arbeit, Ihr Wissen und Können weiterzuentwickeln?
 Können Sie eigene Ideen in Ihre Arbeit einbringen?
 Haben Sie in Ihrem Betrieb Aufstiegschancen?
 Können Sie Ihre Arbeit selbstständig planen und einteilen?
 Haben Sie Einlass auf die Arbeitsmenge, die Ihnen übertragen wird?
 Haben Sie Einfluss auf die Gestaltung Ihrer Arbeitszeit?
 Erhalten Sie alle Informationen, die Sie brauchen, um Ihre Arbeit gut zu erledigen?
 Werden bei Ihrer Arbeit widersprüchliche Anforderungen gestellt?
 Bitte geben Sie an, ob Ihr/e unmittelbarer/er Vorgesetzter/ Ihre Arbeit gut plant?
 Bringt Ihr/e unmittelbarer/ Vorgesetzter/ Ihnen Wertschätzung & Beachtung entgegen?
 Misst Ihr/e unmittelbarer/ Vorgesetzter/ Weiterbildung & Personalentwicklung einen hohen Stellenwert?

Metallerzeugung,-bearbeitung (19-24)	46	55	59	44	56	50	49	67	71	63	61	53
Metallkonstruktions-Installationsberufe (25-26; 29-30)	52	64	67	46	61	55	57	71	71	65	66	58
Schlosser und Mechaniker (27-28)	51	65	67	46	61	52	54	70	70	64	65	56
Elektriker (310) & Montierer (32)	41	44	44	33	46	42	40	65	63	58	47	45
Maschinist/in und zugehörige Berufe (54-55)	43	54	56	41	50	49	43	65	70	60	59	49
Ingenieursberufe, naturwiss. Berufe (60-61)	59	75	76	51	80	57	77	71	66	63	72	61
Techniker/in(62); Anlagen-/System-/Kom.-elektroniker (311-319)	53	68	72	47	70	54	65	69	68	63	68	57
Technische- und Technische Sonderfachberufe (62-65)	54	71	72	46	76	53	63	69	70	64	69	57
Verwaltung-, Büroberufe (78) im produzierenden Gewerbe	56	64	69	46	76	55	66	68	73	66	70	62
Textil-/Leder- und Bekleidungsberufe (33-37)	48	57	60	47	61	51	55	70	69	63	62	53
Insgesamt	53	63	67	46	68	52	59	70	68	65	68	58

Quelle: INIFES, eigene Berechnungen nach DGB-Index Gute Arbeit 2007-2009.

Anhangsdarstellung A4.: Dimensionsindizes nach Wirtschaftszweigen (Angaben in Indexpunkten)

Wirtschaftszweige zusammengefasst	Qualifizierungs- /Entwicklungsmöglichkeiten	Möglichkeiten für Kreativität	Aufstiegsmöglichkeiten	Einfluss-/Gestaltungsmöglichkeiten	Informationsfluss	Führungsqualität	Betriebskultur	Kollektialität	Sinngehalt der Arbeit	Arbeitszeit	Arbeitsintensität	Emotionale Anforderungen	Körperliche Anforderungen	Sicherheit	Leistungs- und Bedürfnisgerechtigkeit des Einkommens
Metallindustrie	54	61	44	55	66	60	61	73	73	65	58	77	49	41	38
Maschinenbau/ Elektrogeräteherstellung	59	68	47	62	70	64	61	77	74	67	58	80	64	42	43
Fahrzeugbau	54	64	45	57	68	59	59	76	72	67	57	78	59	44	43
Textil-/Bekleidungs-gewerbe	49	64	41	57	69	61	57	70	71	68	58	76	52	39	31
Insgesamt	58	67	46	61	69	64	62	76	78	66	59	73	64	48	40

Quelle: INIFES, eigene Berechnungen nach DGB-Index Gute Arbeit 2007-2009.

Einzelaspekte der Arbeitsqualität (Angaben in Indexpunkten)

Wirtschaftszweige zusammengefasst	Einzelaspekte der Arbeitsqualität													
	Haben Sie den Eindruck, dass in Ihrem Betrieb Kollegialität gefördert wird?	Halten Sie Ihre Geschäftsführung/Behördenleitung für geeignet?	Erhalten Sie Hilfe und Unterstützung von Ihren Kolleg/innen, wenn Sie dies benötigen?	Würden Sie sagen, dass Ihre Arbeit für die Gesellschaft nützlich ist?	Können Sie Überstunden ausgleichen, wann Sie es wollen?	Können Sie sich auf die Planung Ihrer Arbeitszeit verlassen?	Werden ihre Bedürfnisse bei der Planung Ihrer Arbeitszeit genügend berücksichtigt?	Kommt es vor, dass Ihre Arbeit durch unerwünschte Unterbrechungen gestört wird?	Fühlen Sie sich in der Arbeit geheizt, haben Sie Zeitdruck?	Kommt es vor, dass Sie, um ihr Arbeitspensum zu schaffen, Abstriche bei der Qualität Ihrer Arbeit machen müssen?	Müssen Sie körperlich schwer arbeiten (z.B. schwer heben, tragen, stemmen)?	werden Sie durch ihre Arbeit einseitig körperlich belastet (z.B. ständiges Stehen, Sitzen, ungünstige Körperhaltungen)?	Sind Sie an Ihrem Arbeitsplatz Lärm, lauten Umgebungsgeräuschen ausgesetzt?	
Metallindustrie	58	63	73	73	61	71	61	59	47	65	56	47	42	
Maschinenbau/ Elektrogeräteherstellung	60	61	77	74	65	70	65	58	49	65	71	55	62	
Fahrzeugbau	58	58	76	72	65	72	63	61	47	63	67	52	55	
Textil-/Bekleidungs-gewerbe	54	59	70	71	59	74	70	61	46	68	59	49	48	
Insgesamt	61	62	76	78	62	71	66	61	51	63	69	52	68	

Quelle: INIFES, eigene Berechnungen nach DGB-Index Gute Arbeit 2007-2009.

Einzelaspekte der Arbeitsqualität (Angaben in Indexpunkten)

Wirtschaftszweige zusammengefasst	Einzelaspekte der Arbeitsqualität					
	Verlangt Ihre Arbeit von Ihnen, dass Sie Ihre Gefühle verbergen?	Kommt es vor, dass Sie bei Ihrer Arbeit von anderen Menschen herablassend oder unwürdig behandelt werden?	Wenn Sie an Ihre Arbeitsleistung denken, halten Sie Ihr Einkommen für angemessen?	Entspricht Ihr Einkommen ungefähr Ihren Bedürfnissen?	Und wie schätzen Sie Ihre Rente aus Ihrer beruflichen Tätigkeit ein?	Kommt es vor, dass Sie Angst um Ihre berufliche Zukunft haben?
Metallindustrie	76	77	44	46	22	41
Maschinenbau/ Elektrogeräteherstellung	79	80	48	52	26	42
Fahrzeugbau	77	78	48	52	28	44
Textil/ Bekleidungs-gewerbe	77	75	33	36	20	39
Insgesamt	71	74	45	46	26	48

Quelle: INIFES, eigene Berechnungen nach DGB-Index Gute Arbeit 2007-2009.

Einzelaspekte der Arbeitsqualität (Angaben in Indexpunkten)

Wirtschaftszweige zusammengefasst	Werden Ihre Qualifizierungswünsche durch konkrete Angebote unterstützt?	Ermöglicht es Ihre Arbeit, Ihr Wissen und Können weiterzuentwickeln?	Können Sie eigene Ideen in Ihre Arbeit einbringen	Haben Sie in Ihrem Betrieb Aufstiegschancen?	Können Sie Ihre Arbeit selbständig planen und einteilen?	Haben Sie Einfluss auf die Arbeitsmenge, die Ihnen übertragen wird?	Haben Sie Einfluss auf die Gestaltung Ihrer Arbeitszeit?	Erhalten Sie alle Informationen, die Sie brauchen, um Ihre Arbeit gut zu erledigen?	Werden bei Ihrer Arbeit widersprüchliche Anforderungen gestellt?	Bitte geben Sie an, ob Ihr/e unmittelbare/r Vorgesetzte/r Ihre Arbeit gut plant?	Bringt Ihr/e unmittelbare/r Vorgesetzte/r Ihnen Wertschätzung & Beachtung entgegen?	Mißt Ihr/e unmittelbare/r Vorgesetzte/r Weiterbildung & Personalentwicklung einen hohen Stellenwert?
Metallindustrie	49	59	61	44	60	51	54	66	67	61	63	55
Maschinenbau/ Elektrogeräteherstellung	52	65	68	47	69	54	62	71	69	64	68	58
Fahrzeugbau	49	59	64	45	61	50	56	68	67	61	62	53
Textil-/Bekleidungsindustrie	47	52	64	41	65	51	55	71	68	67	66	50
Insgesamt	53	63	67	46	68	52	59	70	68	65	68	58

Quelle: INIFES, eigene Berechnungen nach DGB-Index Gute Arbeit 2007-2009.