

Deutscher
Gewerkschaftsbund
Bayern

DGB

**MACH
DICH
STARK**
MIT UNS



**Für eine
sichere Rente**

UNSERE FORDERUNG:

**Rentenniveau
auf mindestens
50 % anheben**

Rentenreport 2025

Impressum

Herausgeber: DGB-Bezirk Bayern, Neumarkter Straße 22, 81673 München

Homepage: www.bayern.dgb.de

Facebook: www.facebook.de/DGBBayern

Instagram: www.instagram.com/dgbbayern

Verantwortlich: Dr. Verena Di Pasquale, stellvertretende Vorsitzende DGB Bayern

Redaktion: David Schmitt, Herbert Hartinger

Fotos Seite 5: Kerstin Groh, Reinhold Weinretter

Wir danken der Deutschen Rentenversicherung Bayern Süd für die Bereitstellung des Datenmaterials sowie der Fa-Ro Marketing GmbH für die Gestaltung.

Layout: Fa-Ro Marketing, München

Druck: Weber Offset, München

München, März 2025

Rentenreport 2025



**Für eine
sichere Rente**

Inhalt

Vorwort	5
Handlungsfelder für eine gerechte und nachhaltige Altersvorsorge	6
Mythen der Rentenpolitik	8
Entwicklung der Renten in Bayern: Eine Einordnung	12
Sichere und gute Rente? Auf die Arbeit kommt es an	22
Ein starker Sozialstaat in unsicheren Zeiten: Zentrale Forderungen	36
Ansprechpartner*innen bei Rentenfragen	39

Vorwort

Die rentenpolitischen Auseinandersetzungen werden sich auch nach der Bundestagswahl fortsetzen. Denn noch immer ist die Politik gefordert, die Weichen in der Rentenpolitik so zu stellen, dass für die Menschen das sozialstaatliche Versprechen nach Sicherheit im Alter wie auch im Falle der Erwerbsminderung eingelöst wird.

Für viel zu viele Menschen erfüllt sich dieses Versprechen nicht. Für viel zu viele Menschen auch in Bayern ist die Lebensrealität eine andere. Sie kommen nicht über die Runden. Das zeigt sich an der steigenden Altersarmut, an der steigenden Inanspruchnahme von Grundsicherung im Alter ebenso wie an den vielen älteren Menschen, die an den Tafeln Schlange stehen oder Pfandflaschen sammeln müssen. Und das belegen auch die Zahlen in diesem Report.

Es braucht Veränderungen, damit die gesetzliche Rente ein würdiges Leben im Alter gewährleisten kann. Damit dies gelingt, darf das Rentenniveau nicht weiter sinken. Es muss bei mindestens 48 Prozent stabilisiert und langfristig erhöht werden.

Nach wie vor ist die gesetzliche Rente die tragende Säule bei der Alterssicherung. Für viele Menschen ist sie die einzige Alterssicherung. Wer ein Leben lang gearbeitet hat, soll im Alter einen Anspruch auf eine Rente haben, die für ein Leben in Würde reicht. Dabei ist klar: Die Rente ist kein Almosen, sondern eine verdiente Leistung nach einem langen Arbeitsleben.

Mit dem vorliegenden Report stellt der DGB Bayern die Situation der Rentnerinnen und Rentner in Bayern dar und nimmt zugleich auch die Entwicklungen am Arbeitsmarkt in den Blick. Denn die Rente ist immer auch ein Spiegel des Erwerbslebens.

Sicher ist: Wir machen uns auch weiterhin stark für eine sichere Rente!



Dr. Verena Di Pasquale
Stellvertretende Vorsitzende
DGB Bayern



Bernhard Stiedl
Vorsitzender
DGB Bayern

Handlungsfelder für eine gerechte und nach

Rententaler nicht weiter anheben

Bereits heute erreichen viele Menschen nicht das Rententaler, da sie zuvor krank oder arbeitslos werden. Die Altersgrenze für die Regelaltersrente lag bis 2011 bei 65 Jahren. Sie wird seit 2012 – beginnend mit dem Geburtsjahrgang 1947 – schrittweise angehoben. Für Versicherte ab Geburtsjahrgang 1964 gilt dann die Regelaltersgrenze von 67 Jahren. Eine weitere Erhöhung des Renteneintrittsalters würde vor allem jene benachteiligen, die unter schlechten Bedingungen körperlich hart arbeiten. Die steigende Lebenserwartung gilt zudem nicht für alle gleichermaßen, insbesondere nicht für Beschäftigte in belastenden Berufen.

Absicherung für alle Erwerbstätigen

Der Versichertenkreis der gesetzlichen Rentenversicherung sollte erweitert werden. Es geht darum, alle Erwerbstätigen gut für das Alter und bei Erwerbsminderung abzusichern. Dazu gilt es, schrittweise alle Selbstständigen einschließlich der Freiberufler, aber z. B. auch Abgeordnete in die gesetzliche Rentenversicherung einzubeziehen.

Unternehmen in die Pflicht nehmen

Arbeitgeber müssen stärker zur Altersvorsorge beitragen, etwa durch einen verpflichtenden Mindestbeitrag zu einer Betriebsrente. Zudem sind bessere Arbeitsbedingungen notwendig, um die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten langfristig zu erhalten.

haltige Altersvorsorge

Solidarität stärken

Erziehungszeiten, Pflege, Weiterbildung oder Arbeitslosigkeit dürfen keine großen Lücken in der Altersvorsorge hinterlassen. Rentenpunkte für diese Lebensphasen müssen verbessert werden. Gleichzeitig muss die Grundrente reformiert und der Zugang erleichtert werden, damit auch Geringverdienende nach einem langen Arbeitsleben eine ausreichende Rente erhalten.

Ordnung am Arbeitsmarkt schaffen

Nur gute Löhne sichern gute Renten. Der Niedriglohnbereich muss zurückgefahren, gute Arbeitsbedingungen und tarifliche Bezahlung wieder zum Standard werden. Dazu gehört auch ein Investitionsturbo in gesunde Arbeitsplätze sowie in Aus- und Weiterbildung.

Rentenniveau anheben

Das Rentenniveau muss zunächst bei 48 Prozent stabilisiert und anschließend auf mindestens 50 Prozent angehoben werden, um die Altersvorsorge für alle nachhaltig zu stärken. Laut aktuellem DGB-Sozialstaatsradar wäre eine klare Mehrheit von 63 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zu etwas höheren Beiträgen bereit, wenn die Leistungen der gesetzlichen Rente dadurch mindestens auf dem bisherigen Niveau bleiben, weitere 12 Prozent wären sogar zu deutlich höheren Beiträgen für bessere Leistungen bereit.

Mythen der Rentenpolitik

Es wird oft behauptet, dass sich Rentenbeiträge für jüngere Generationen nicht lohnen, private Vorsorge unumgänglich sei und generell die demografische Entwicklung uns finanziell überfordere.

Ja, eine alternde Gesellschaft erfordert, dass ein größerer Teil der Wirtschaftsleistung für die Alterssicherung aufgebracht wird, sofern weiterhin angestrebt wird, Rentnerinnen und Rentnern die Teilhabe am gesellschaftlichen Wohlstand zu ermöglichen.

Ohne eine Stabilisierung des Rentenniveaus würden zwar die Rentenbeträge auch in Zukunft in absoluten Zahlen steigen, jedoch pro Kopf einen geringeren Anteil der Wirtschaftsleistung ausmachen – mit gravierenden Folgen auch für die Jüngeren, die in Zukunft mit niedrigeren Renten rechnen müssten.

GRAFIK 1 verdeutlicht, dass trotz steigender Rentner*innenzahlen in Deutschland keineswegs ein Anstieg der Ausgaben der Rentenversicherung als Anteil vom Bruttoinlandsprodukt (BIP) feststellbar ist. Während sich die Anzahl

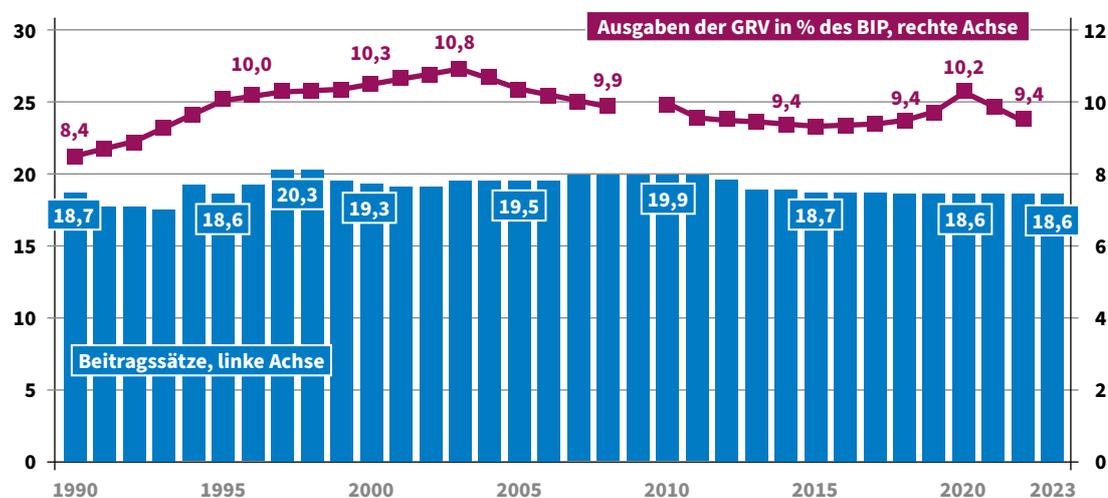
der Rentner*innen von rund 18 Millionen im Jahr 1997 auf mehr als 21,2 Millionen im Jahr 2023 erhöht hat, lagen die Ausgaben der gesetzlichen Rentenversicherung zuletzt im Jahr 2023 bei 9,4 Prozent des BIP und damit deutlich unterhalb früherer Jahre. Auch der Beitragssatz bleibt im langfristigen Vergleich moderat.

Lastenverschiebung zu den Beschäftigten

Zugleich werden seit 2001 Bürger*innen durch die „Riester-Rente“ dazu aufgefordert, privat vorzusorgen, meist ohne Beteiligung der Arbeitgeber. Diese private Vorsorge hat die Alterssicherung jedoch in Summe nicht günstiger gemacht, sondern Kosten lediglich zu Lasten der Beschäftigten verschoben und insgesamt weniger sichtbar gemacht, welchen finanziellen Anteil die Beschäftigten mittlerweile komplett allein übernehmen.

Ein ausreichend hohes Rentenniveau ist notwendig, damit auch jüngere Generationen auf einen fairen Gegenwert ihrer geleisteten Beiträge zählen können. Bereits heute liegen die Aufwendungen für Beschäftigte für die Alters-

GRAFIK 1 Beitragssätze zur Gesetzlichen Rentenversicherung und Anteil am BIP 1990 – 2023 in %



Quelle: Deutsche Rentenversicherung Bund (zuletzt 2023), Rentenversicherung in Zahlen; Bundesministerium für Arbeit und Soziales (zuletzt 2023), Sozialbudget. Aufgrund methodischer Änderungen sind die Quoten vor und ab 2009 nur begrenzt miteinander vergleichbar

vorsorge faktisch bei 22,6 Prozent (18,6 Prozent Beitragssatz/ jeweils zur Hälfte von Arbeitnehmer und Arbeitgeber sowie ca. 4 Prozent für private Vorsorge). Im internationalen Vergleich zeigt sich, dass höhere Beitragssätze, wie in Österreich (22,8 Prozent – Arbeitgeber 12,55 Prozent, Arbeitnehmer 10,25 Prozent), durchaus tragfähig und erfolgreich sein können, insbesondere bei stärkerer Beteiligung der Arbeitgeber. Eine Umfrage des DGB zeigt: Die erwerbsfähige Bevölkerung sieht den Bedarf höherer Renten (83 Prozent). Ein Großteil der Menschen wäre zudem bereit, lieber etwas höhere Beiträge einzuzahlen, als noch später in Rente zu gehen. Besonders häufig (70 Prozent) vertreten gerade Jüngere (zwischen 18 und 39 Jahren) diese Auffassung.

Griff in die Beitragskasse

Ein stabiles, erst recht ein höheres Rentenniveau erfordert finanzielle Anpassungen. Viel zu oft wird dabei der Eindruck erweckt, die Rentenversicherung müsse aus dem Bundeshaushalt durch die sogenannten Bundeszu-

schüsse subventioniert werden. Der Begriff „Bundeszuschuss“ suggeriert, hier handele es sich um eine „Finanzspritze“ für eine scheinbar notleidende Rentenkasse. Dabei handelt es sich in Wahrheit nicht um einen Zuschuss, sondern um eine Teilrückzahlung zuvor übertragener gesamtgesellschaftlicher Aufgaben.

Beschäftigte erwerben Rentenansprüche, wenn aus ihrem Arbeitsentgelt Beiträge an die Rentenversicherung entrichtet werden. Die Rentenversicherung erbringt zudem zusätzlich Leistungen, denen keine vorherige Beitragszahlung zugrunde liegt, die jedoch gesamtstaatliche Aufgaben erfüllen. Diese Leistungen werden als versicherungsfremde Leistungen bezeichnet. Dazu gehören beispielsweise Leistungen, die Kindererziehung honorieren, Rentenzuschläge für Personen mit vormals niedrigem Einkommen wie die Grundrente und Zeiten, die rentenerhöhend wirken, in denen jedoch keine oder nur geringe Beiträge entrichtet wurden. Auch die Ost-West-Angleichung der Renten gehört dazu.



Entgeltpunkt: Was ist das?

Die erreichten Entgeltpunkte sind entscheidend für die individuelle Rentenhöhe. Sie errechnen sich grundsätzlich aus dem versicherten Arbeitsentgelt. Bei der Rentenberechnung wird dieses Entgelt Jahr für Jahr zu dem jeweiligen Durchschnittsentgelt aller Arbeitnehmer*innen ins Verhältnis gesetzt. Dieser Wert wird als Entgeltpunktwert des entsprechenden Jahres bezeichnet. Das vorläufige Durchschnittsentgelt für das Jahr 2024 beträgt 45 358 Euro. Damit ergibt sich genau ein Entgeltpunkt, wenn das persönliche Jahresentgelt dem durchschnittlichen Entgelt aller Arbeitnehmer*innen entspricht. Liegt das Entgelt höher, so ergibt sich ein höherer Entgeltpunktwert (bis zur Beitragsbemessungsgrenze). Liegt es allerdings darunter, ergibt sich ein niedrigerer Wert.

Die Deutsche Rentenversicherung Bund berechnet die versicherungsfremden Leistungen, da sie gesetzlich nicht abgegrenzt sind, nach eigenen Annahmen und veröffentlicht das Ergebnis in unregelmäßigen Abständen, zuletzt für das Jahr 2020. Gemäß der erweiterten Abgrenzung machten sie 112,4 Mrd. Euro aus. Die Bundeszuschüsse betragen im Jahr 2020 insgesamt 75,3 Mrd. Euro. Eine beachtliche Differenz, die aus Beitragsmitteln finanziert werden muss.

Ohne Mehrheiten für eine stärkere Beteiligung aus dem Bundeshaushalt oder eine breitere Einnahmehasis bleibt der Anstieg des Beitragssatzes der einzige Weg zu angemessenen Renten. Doch der erforderliche Anstieg ist weder untragbar noch beispiellos.

Auf die Arbeit kommt es an

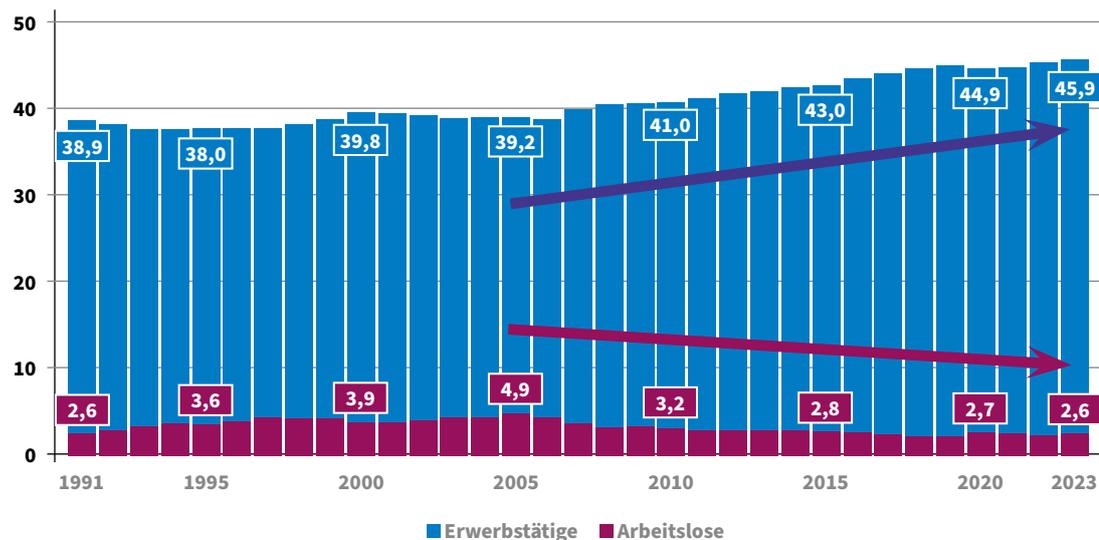
Entscheidend für die Finanzierung der Rentenversicherung ist nicht nur der Altenquotient (das Verhältnis älterer Menschen zur Gesamt-

bevölkerung), sondern das Verhältnis von Beitragszahler*innen zu Rentner*innen. Eine stärkere Erwerbsbeteiligung von älteren Beschäftigten, Menschen mit Behinderungen, Frauen und Migrant*innen könnte dieses Verhältnis verbessern – vorausgesetzt, es handelt sich um sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Wie **GRAFIK 2** verdeutlicht, konnte die hohe Beschäftigung erheblich dazu beitragen, den Beitragssatz in den letzten Jahren niedrig zu halten.

Der noch vor uns liegende demografische Wandel wird oft als übermäßige Belastung dargestellt. Doch Studien zeigen, dass der vorausgerechnete Anstieg des Altenquotienten zwischen 2020 und 2040 moderater ausfällt als in vergleichbaren Zeiträumen der Vergangenheit. Eine gezielte Nutzung der Arbeitsmarktpotenziale kann die bestehenden Herausforderungen bedeutsam abmildern.

GRAFIK 2 Erwerbstätige und Arbeitslose 1991 – 2023

Jahresdurchschnitt in Mio.



Die Werte der Erwerbstätigen für die Jahre 2019 bis 2022 sind vorläufig

Quelle: Statistisches Bundesamt (2023), Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen; Bundesagentur für Arbeit (2023), Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf

Kein höheres Rentenalter

Ein weiteres Heraufsetzen der Regelaltersgrenze wäre eine weitere Rentenkürzung durch die Hintertür. Besonders betroffen wären diejenigen, die körperlich und emotional stark belastet sind oder gar zu prekären Bedingungen arbeiten müssen. Sowohl die Lebenserwartung als auch das Risiko einer Erwerbsminderung, samt massiver lebenslanger Abschläge, sind keineswegs gleichverteilt.

Die Stabilisierung und Verbesserung des Rentensystems sind für alle Generationen essenziell. Ein etwas höherer Beitragssatz ist ein fairer und für die Mehrheit der Bevölkerung akzeptabler Preis für angemessene Renten. Die Alternative – ein sinkendes Rentenniveau und steigende private Vorsorgekosten – wäre für Beschäftigte weitaus teurer. Investitionen in ein solidarisches Rentensystem sind sowohl ökonomisch tragbar als auch gesellschaftlich gerecht.



Entwicklung realer Tariflöhne

Rentenanpassungen sind unverzichtbar, um den Lebensstandard im Alter zu sichern. Ohne regelmäßige Anpassungen würden Rentnerinnen und Rentner schrittweise an Kaufkraft verlieren, da sie nicht an der allgemeinen Lohnentwicklung teilhaben würden.

Die Höhe der Rentenanpassung orientiert sich hauptsächlich an der Lohnentwicklung. Wenn die Löhne steigen, ziehen die Renten in der Regel im darauffolgenden Jahr nach.

Ein Beispiel dafür ist das Jahr 2024: Aufgrund der kräftigen Lohnsteigerungen im Vorjahr erhöhte sich die Rente um 4,57 Prozent. Allerdings gab es in der Vergangenheit auch Phasen ohne Rentenerhöhung, wie etwa 2021, als die Löhne in der Coronakrise zurückgingen. Rentenkürzungen sind hingegen ausgeschlossen.

Durchschnittliche Erhöhung der realen Tariflöhne 2010 – 2024*

2010 = 100



* Real = deflationiert um die Entwicklung der Verbraucherpreise
Quelle: WSI 2024

Besser mit Tarif!

Im Schnitt 11 Prozent mehr, jeden Monat: Das bekommen Beschäftigte, wenn sie in einem Betrieb mit Tarifvertrag arbeiten. Doch davon gibt es immer weniger. Das muss sich ändern: Wir kämpfen für eine stärkere Tarifbindung in Bayern. Und damit auch für eine gute Rente.

Entwicklung der Renten in Bayern: Eine Einord

Rentenbestand

Aktuell (Stand 2023) beziehen mehr als 3,5 Millionen Menschen in Bayern eine gesetzliche Rente. Knapp drei Viertel des Rentenbestandes entfallen dabei auf die Altersrenten. Hinterbliebenenrenten machen knapp ein Fünftel aus, die Erwerbsminderungsrenten etwas über sechs Prozent.

Bei den **Zahlbeträgen¹ im Rentenbestand** (siehe **GRAFIK 3**), also bei denjenigen, die vor 2023 in Rente gegangen sind, ergibt sich für Bayern folgendes Bild:

Männer lagen 2023 bei der **Altersrente** im Schnitt bei 1.400 Euro. Frauen hingegen bei 869 Euro. Das entspricht einer Differenz von 531 Euro. Frauen im Rentenbestand erreichen damit im Durchschnitt nur rund 62 Prozent der Altersrente der Männer.

Der Zahlbetrag der männlichen Altersrentner im Bestand entwickelte sich von 2018 bis 2023, also im Zeitraum von Corona-Krise, russischem Angriffskrieg und Inflationswelle, von 1.179 Euro im Jahr 2018 auf 1.400 Euro im Jahr 2023. Mit dem Jahr 2018 als Ausgangsbasis ist dies eine Steigerung um 221 Euro oder 18,7 Prozent. Allein die summierten Inflationsraten der Jahre 2018 bis 2023 liegen bei 19,6 Prozent. Die Altersrenten der Männer konnten demnach mit der Inflation nicht Schritt halten.

Die Entwicklung der Altersrenten der Frauen im Bestand zeigt im selben Zeitraum die Steigerung des durchschnittlichen Zahlbetrags von 680 Euro im Jahr 2018 auf 869 Euro im Jahr 2023. Dies sind 189 Euro oder 27,8 Prozent mehr. Dieser deutlichere Anstieg muss jedoch sowohl mit den erfolgten Reformen zur Anerkennung von Erziehungsleistungen („Mütterrente“) als auch mit den sich widerspiegelnden veränderten Erwerbsbiografien der Rentnerinnen interpretiert werden und ändert wenig an der nach wie vor gravierenden „Rentenlücke“ zwischen den Geschlechtern.

Die **Erwerbsminderungsrenten** (Voll- und Teilrente) für Bestandsrentner lagen 2023 im Schnitt bei 1.046 Euro. Frauen erhielten mit 993 Euro rund 95 Prozent dieser Summe. Beim Blick auf die volle Erwerbsminderung nähern sich die Werte nochmals auf leicht höherem Niveau an. Männer erhielten hier im Schnitt 1.067 Euro, Frauen erhielten 1.021 Euro.

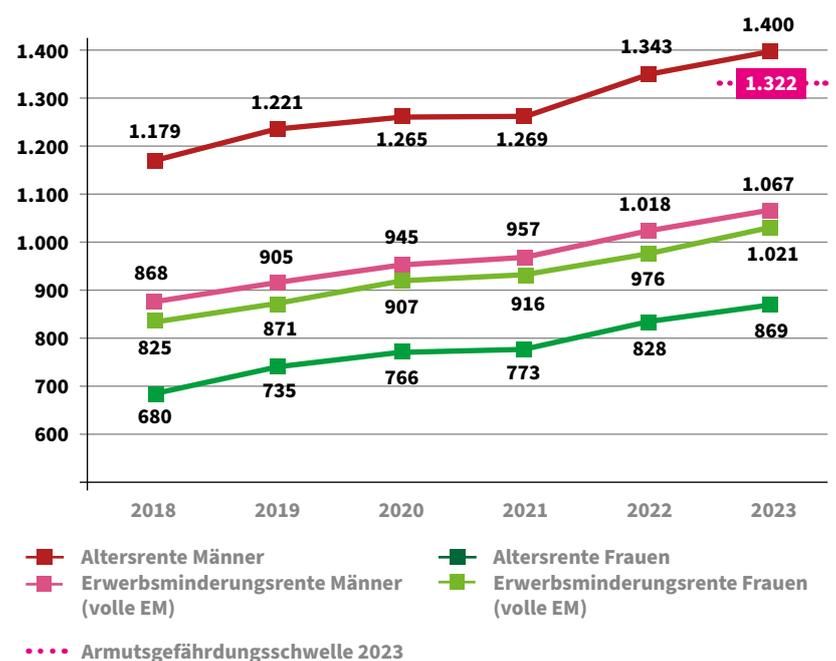
Die durchschnittlichen Zahlbeträge aller Erwerbsminderungsrenten stiegen im Zeitraum von 2018 bis 2023 um 23,6 Prozent. Angesichts der Armutsgefährdungsschwelle von 1.322 Euro ist eine Erwerbsminderung trotz dieses Anstiegs für viele Betroffene nach wie vor mit existenziellen Sorgen verbunden. Die Bestandsrenten bei Erwerbsminderung profitierten lange nicht von den verbesserten Zurechnungszeiten für neue Erwerbsminderungsrentner*innen. Mit dem 2024 beschlossenen EM-Bestandsverbesserungs-Auszahlungsgesetz hat sich das geändert: Rund drei Millionen

Ohne anderweitige Kennzeichnung handelt es sich bei den in diesem Kapitel dargestellten Zahlen um Daten der Deutschen Rentenversicherung.

¹ Sofern nicht anders angegeben, handelt es sich bei den Zahlbeträgen in diesem Report um die Auszahlungsbeträge nach Abzug von Kranken- und Pflegeversicherung, vor Versteuerung. Ob Steuern anfallen, hängt u.a. von der Höhe der Rente und ggf. sonstigen Einkünften ab.

GRAFIK 3 Rentenbestand Bayern 2018 bis 2023

durchschnittliche Zahlbeträge in Euro



Bestandsrentner*innen erhalten seit Juli 2024 einen Zuschlag. Damit werden die vom Gesetzgeber beschlossenen Verbesserungen bei den Erwerbsminderungsrenten umgesetzt. Diese positive Entwicklung wird erst in kommenden Datenreihen sichtbar werden. Ob diese Maßnahmen ausreichen, die Erwerbsminderung arbeitsfest zu machen, bleibt jedoch abzuwarten.

Rentenzugang 2023

Von den 221.942 Zugängen in die Rente entfielen im Jahr 2023 in Bayern 65,8 Prozent auf die Altersrenten, 24 Prozent auf die Hinterbliebenenrenten sowie etwas mehr als 10 Prozent auf die Erwerbsminderungsrenten.

Wie sehr eine gute Alterssicherung mit der Erwerbsbiografie und damit auch mit dem Arbeitsmarkt aber auch der Gesundheit verknüpft ist, verdeutlicht der Blick auf die unterschiedlichen Arten der Altersrenten.

Werden **alle Altersrenten** zusammen betrachtet, so betragen die durchschnittlichen Zahlbeträge der Rentenzugänge 2023 1.351 Euro bei den Männern und 905 Euro bei den Frauen – eine beachtliche Differenz von 446 Euro. Frauen erreichen im Schnitt damit rund 67 Prozent der Altersrenten der Männer. Der sogenannte Gender Pension Gap liegt mit 33 Prozent somit nochmals deutlich über dem Gender Pay Gap, dem Entgeltunterschied zwischen Frauen und Männern. Noch immer verdienen Frauen in Deutschland im Durchschnitt 16 Prozent weniger als Männer (Stand: 2024). In Bayern sind es sogar 18 Prozent (unbereinigter Gender Pay Gap). (Siehe auch: Exkurs Gleichstellung auf S. 27).

Differenzierter fällt der Blick aus, werden die unterschiedlichen Rentenarten beim Zugang unterschieden (siehe **GRAFIK 4**). Eine **Altersrente für besonders langjährig Versicherte** erhält, wer 45 Versicherungsjahre vorweisen kann.

GRAFIK 4 Rentenzugang Bayern 2023

Renten nach Rentenart

	Anzahl Männer	Durchschnittsbetrag Männer	Anzahl Frauen	Durchschnittsbetrag Frauen
Altersrenten gesamt	70.798	1.351 €	75.272	905 €
davon Altersrenten				
für besonders langjährig Versicherte	25.428	1.755 €	20.466	1.305 €
für langjährig Versicherte	12.960	1.500 €	17.143	940 €
Regelaltersrente	26.662	866 €	32.859	615 €
Verschiedene Rentenarten	4.748		4.804	

Von den 70.798 männlichen Neurentnern in Bayern des Jahres 2023 galt dies für 25.428 Personen. Ihr Durchschnittszahlbetrag lag bei 1.755 Euro. Frauen mit einer derartigen Versichertenbiografie kamen im Schnitt auf 1.305 Euro. Von den 75.272 Neurentnerinnen des Jahres 2023 erhielten 20.466 Personen diese Rentenart. Die damit deutlich höheren durchschnittlichen Zahlungen bezogen somit rund 36 Prozent der männlichen Neurentner und 27 Prozent der Neurentnerinnen.

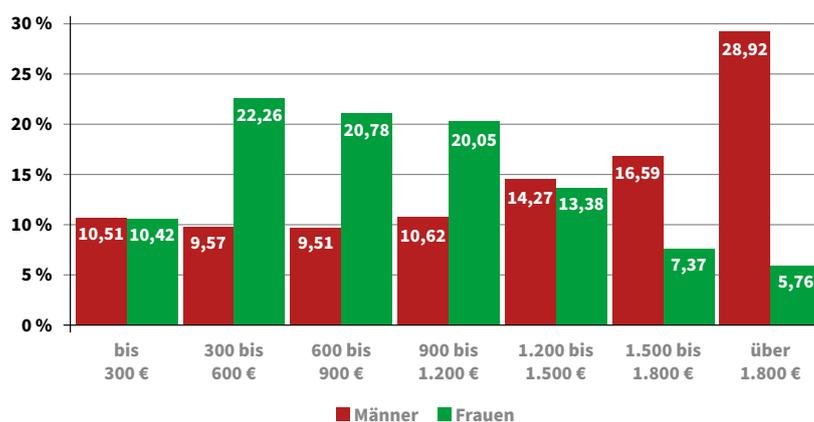
Eine Altersrente für langjährig Versicherte erhält, wer 35 Versicherungsjahre vorweisen kann. In Bayern betraf dies 2023 12.960 Neurentner, dies waren 18,3 Prozent. Sie erhielten im Schnitt 1.500 Euro. Bei den Frauen lag der Anteil noch etwas höher. 22,8 Prozent der Neurentnerinnen im Jahr 2023 bezogen diese Rentenart. Diese 17.143 Frauen erhielten im Schnitt 940 Euro.

Ein Großteil der Rentnerinnen und Rentner bezieht die sogenannte **Regelaltersrente**. Versicherte erhalten die Regelaltersrente, wenn sie die Regelaltersgrenze erreicht und die allgemeine Wartezeit von fünf Jahren erfüllt haben. Im Jahr 2023 entfielen 37,6 Prozent der bayrischen Neurentner sowie 43,6 Prozent der Neurentnerinnen auf diese Rentenart. – Männliche Neurentner in Bayern in der Regelaltersrente erhielten im Schnitt lediglich 866 Euro, Frauen gar nur 615 Euro.

Ein noch genaueres Bild der Lage des Rentenzugangs ergibt sich bei der Bildung von **Zahlbetragsklassen** (siehe **GRAFIK 5**). Hierbei zeigt sich, dass rund 29 Prozent der männlichen Neurentner, aber nicht einmal sechs Prozent der Neurentnerinnen Zahlbeträge über 1.800 Euro bezogen. Weitere knapp 17 Prozent der Männer und rund sieben Prozent der Frauen erhielten einen Zahlbetrag zwischen 1.500 Euro und 1.800 Euro. Somit lagen rund 45 Prozent der Männer, aber nur 13 Prozent der Frauen mit Zahlbeträgen oberhalb von 1.500 Euro mit ihren eigenen Rentenzahlungen deutlich oberhalb der Armutsgefährdungsschwelle. Rund 14 Prozent der Männer und 13 Prozent der Frauen lagen mit Rentenzahlbeträgen zwischen 1.200 Euro und 1.500 Euro nahe an der Armutsgefährdungsschwelle. Deutlich darunter lagen 73,5 Prozent der Frauen und 40,2 Prozent der Männer mit Zahlbeträgen von unter 1.200 Euro. Rund 10 Prozent der Männer und Frauen erreichen aus eigenen Ansprüchen eine Altersrente von unter 300 Euro.

GRAFIK 5 Rentenzugang Bayern 2023 – Altersrenten

Nach Zahlbetragsklassen in Prozent



Wenn die Rente nicht reicht...

Nicht nur an Bayerns Tafeln wird es immer voller. Immer mehr Menschen in Bayern beantragen auch Leistungen zur Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung. Lag deren Zahl im Jahr 2005 noch insgesamt bei rund 79.000 Personen, waren es im Jahr 2023 bereits mehr als 145.000.

pauschal Kosten für Ernährung, Kleidung, Körperpflege, Hausrat und Bedürfnisse des täglichen Lebens abdecken. Auch die Teilnahme am soziokulturellen Leben soll mit den Regelsätzen abgesichert werden. Die Kosten der Unterkunft und Heizung werden, soweit sie angemessen sind, in der Höhe der tatsächlichen Aufwendungen zusätzlich übernommen.

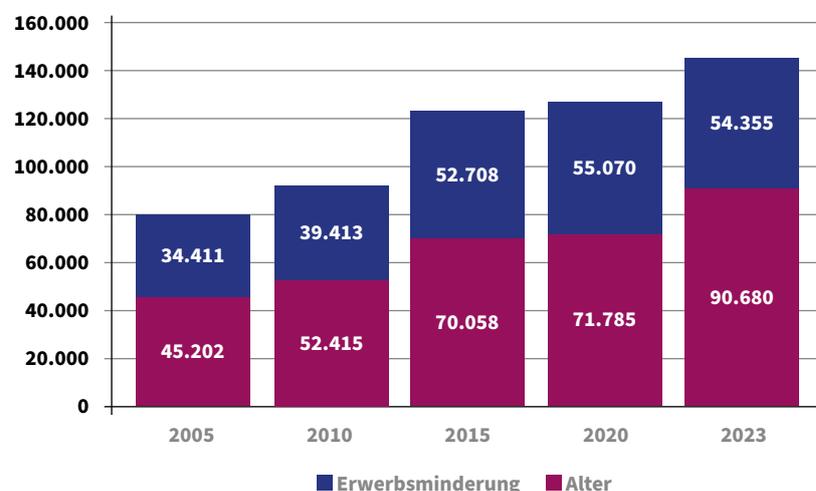
2 Der Median ist der mittlere Wert in einer Folge von nach aufsteigender Größe sortierten Werten. Ober- bzw. unterhalb des Median liegt jeweils die Hälfte der Werte. Das Äquivalenzeinkommen ist ein Wert, der sich aus dem Gesamteinkommen eines Haushalts und der Anzahl und dem Alter der von diesem Einkommen lebenden Personen ergibt.

Der Median² der Äquivalenzeinkommen (bedarfsgewichtetes Einkommen) für Bayern lag 2023 bei 2.203 Euro. Die Armutsgefährdungsschwelle für Bayern lag im Jahr 2023 bei 1.322 Euro für einen Einpersonenhaushalt. Liegt das Haushaltsnettoeinkommen unter diesem Betrag, wird von Armutsgefährdung ausgegangen.

Die Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung ist ein Sozialleistungssystem für Menschen, die die Regelaltersgrenze erreicht haben oder dauerhaft voll erwerbsgeminderte Menschen. Die Grundsicherung soll den notwendigen Lebensunterhalt sichern, wenn Einkommen und Vermögen nicht ausreichen. Der jeweilige Grundsicherungsbedarf setzt sich aus dem Regelbedarf für den notwendigen Lebensunterhalt und den Kosten für Unterkunft und Heizung sowie ggf. für Mehrbedarfe zusammen.

Die Empfänger*innen von Bürgergeld oder Sozialhilfeleistungen haben im Jahr 2025 Anspruch auf Geldleistungen in derselben Höhe wie im Jahr 2024. Alleinstehende Erwachsene, die in einer Wohnung leben, erhalten in der Regelbedarfsstufe 1 weiterhin 563 Euro pro Monat. Der Regelsatz soll

Empfänger*innen von Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung in Bayern



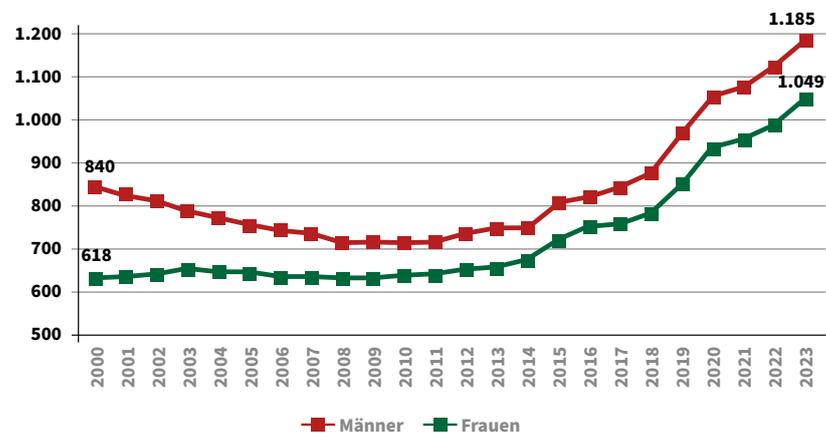
Quelle: Sozialberichterstattung der amtlichen Statistik

Beim **Rentenzugang in die (volle) Erwerbsminderung** (siehe **GRAFIK 6**) zeigen sich im langjährigen Vergleich die in den letzten Jahren erfolgten Verbesserungen bei den Zurechnungszeiten. Während die Zahlbeträge im ersten Jahrzehnt dieses Jahrhunderts beständig zurückgingen, beträgt der durchschnittliche Zahlbetrag im Jahr 2023, nach teils kräftigen Zuwächsen in den vergangenen Jahren, bei Männern 1.185 Euro und bei Frauen 1.049 Euro.

Der Blick auf die Zahlbetragsklassen der Neurentner bei voller Erwerbsminderung (siehe **GRAFIK 7**) zeigt, dass rund 26 Prozent der Männer und knapp 12 Prozent der Frauen mit Beträgen von über 1.500 Euro deutlich oberhalb der Armutsgefährdungsschwelle liegen. 12 Prozent der Männer, aber nur rund drei Prozent der Frauen erhalten gar über 1.800 Euro. Weitere rund 23 Prozent der Männer und rund 21 Prozent der Frauen liegen mit einer Summe zwischen 1.200 Euro und 1.500 Euro in der Nähe der Armutsgefährdungsschwelle. Mehr als 50 Prozent der männlichen Neurentner in der Erwerbsminderungsrente und rund zwei Drittel der Neurentnerinnen lagen mit Zahlungen von unter 1.200 Euro deutlich unterhalb der Armutsgefährdungsschwelle.

GRAFIK 6 Rentenzugang Bayern 2000 bis 2023 – Renten wegen voller Erwerbsminderung

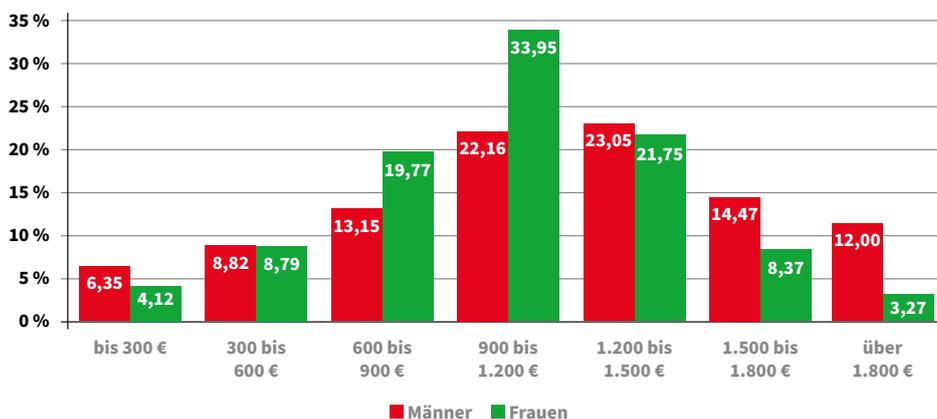
Durchschnittliche mtl. Zahlbeträge in Euro 2000 bis 2023



Bei den Hauptdiagnosen für eine Erwerbsminderung (siehe **GRAFIK 8**) ist das Bild der letzten Jahre weitgehend konstant. Auch im Jahr 2023 war die häufigste Diagnose für eine Erwerbsminderung in Bayern eine psychische Erkrankung. 44 Prozent der neuen Erwerbsminderungsrentnerinnen und 33,1 Prozent der Erwerbsminderungsrentner waren hiervon betroffen.

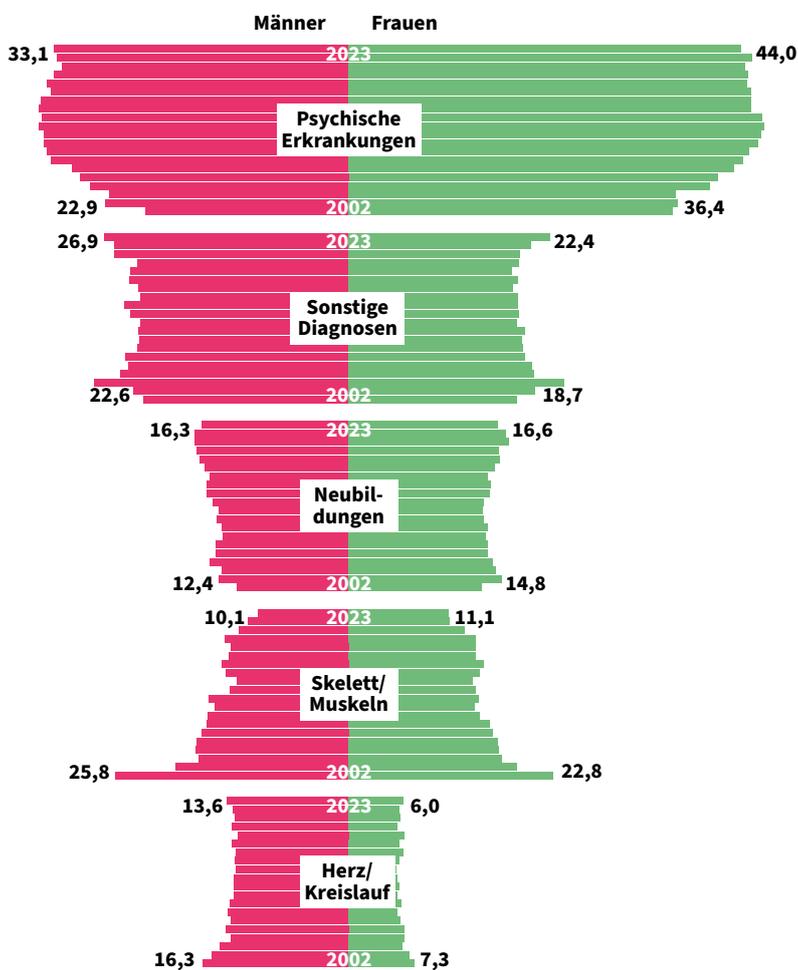
GRAFIK 7 Rentenzugang Bayern 2023 – Renten wegen voller Erwerbsminderung

Nach Zahlbetragsklassen in Prozent



GRAFIK 8 Rentenzugang Bayern – Renten wegen Erwerbsminderung (alle EM)

2002 bis 2023 – Berentungsdiagnosen in Prozent



Angesichts der Zahlen sind die Anstrengungen für eine gesunderhaltende Arbeitswelt, die eine Grundlage für kontinuierliche Erwerbsbiografien bildet, deutlich auszubauen. Es bleibt bei der großen Herausforderung, insbesondere psychische Belastungen in der Arbeitswelt abzubauen.

Zugangsalter

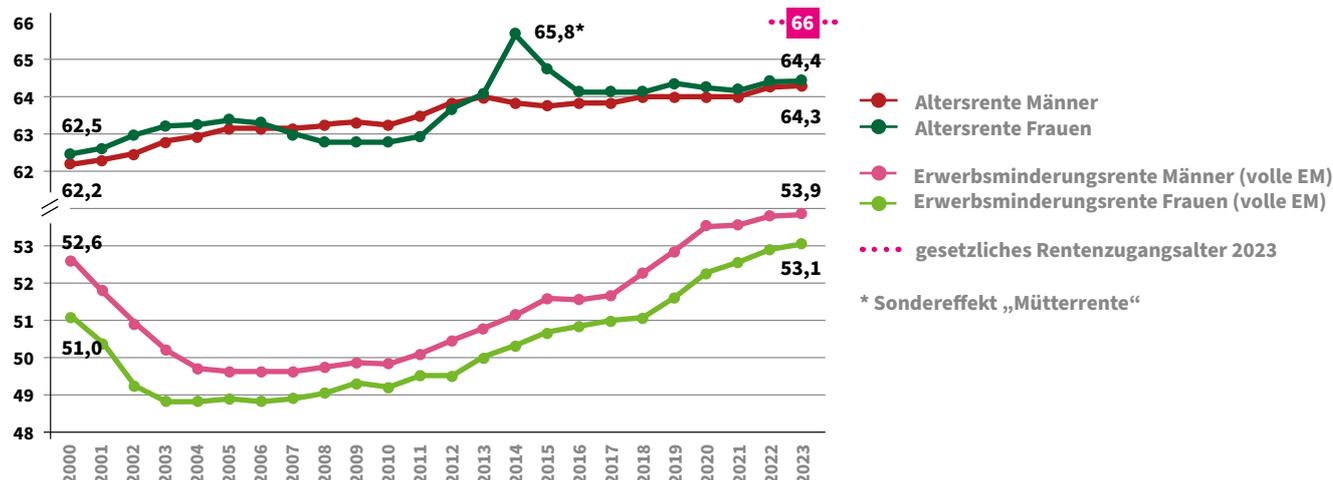
Das durchschnittliche Zugangsalter in die Altersrente (siehe GRAFIK 9) in Bayern folgt dem längerfristigen Trend seit der Jahrtausendwende und steigt weiter an. Dies folgt insofern der Logik des weiter steigenden Rentenzugangsalters, da bei einem vorzeitigen Rentenbeginn Abschläge fällig sind. Derzeit gehen Frauen in Bayern im Schnitt mit 64,4 Jahren in die Altersrente, Männer knapp einen Monat früher.

Die Altersgrenze für die Regelaltersrente ohne Abschläge lag demgegenüber im Jahr 2023 bei 66 Jahren. Das heißt, dass schon heute viele das gesetzliche Renteneintrittsalter nicht erreichen. Bis 2031 wird dieses sogar noch schrittweise auf 67 Jahre angehoben.

Sind 35 Jahre an anrechenbaren Zeiten in der Rentenversicherung vorhanden, kann eine Altersrente für langjährig Versicherte bezogen werden. Alle Versicherten der Jahrgänge 1949 bis 1963 können noch vor ihrem 67. Geburtstag ohne Abschläge in Rente gehen.

GRAFIK 9 Rentenzugang Bayern 2000 bis 2023

Durchschnittliches Zugangsalter



* Sondereffekt „Mütterrente“

Das Rentenalter wird schrittweise angehoben. Für alle, die 1964 oder später geboren sind, liegt das Renteneintrittsalter auch nach 35 Beitragsjahren bei 67 Jahren. Betroffene können die Altersrente auch ab 63 Jahren vorzeitig in Anspruch nehmen, allerdings mit einem Abzug von bis zu 14,4 Prozent. Für jeden Monat der vorzeitigen Rente werden 0,3 Prozent der Rente abgezogen. Ein solcher Abschlag bleibt dauerhaft bestehen.

Menschen mit einer Versicherungszeit von 45 Jahren können grundsätzlich früher in Rente gehen. Die Altersrente für besonders lang-

jährig Versicherte wird oft noch „Rente mit 63“ genannt, weil alle vor 1953 Geborenen ohne Abschläge mit 63 Jahren in Rente gehen konnten. Das gilt nicht mehr für alle, die zwischen 1953 und 1963 geboren sind. Da das Rentenalter schrittweise angehoben wird, verschiebt sich auch das Eintrittsalter mit dem Geburtsjahr nach oben. Ab dem Geburtsjahrgang 1964 können besonders langjährig Versicherte mit 65 Jahren abschlagsfrei in Rente gehen. Die Altersrente für besonders langjährig Versicherte kann nicht vorzeitig bezogen werden – auch nicht mit Abschlägen.

Die Bedeutung der Rente für Bayerns Wirtschaft

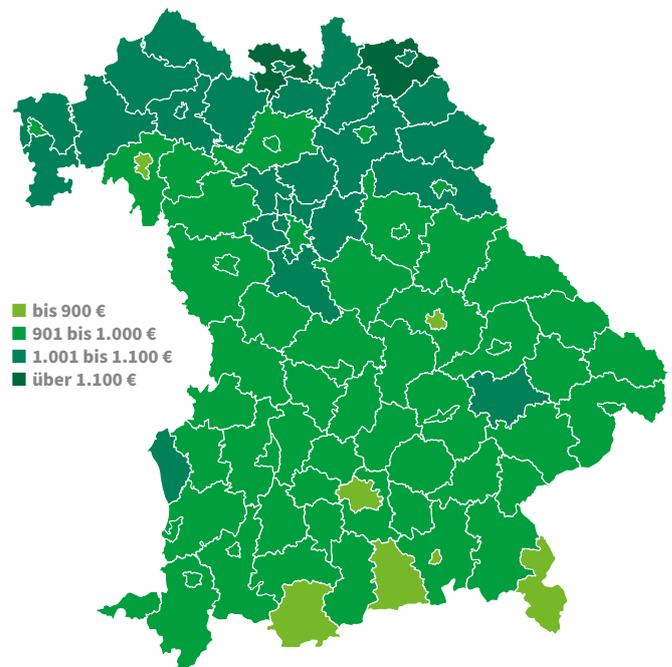
Laut Statistischem Landesamt erhielten 2,75 Millionen Bürgerinnen und Bürger ab 65 Jahren in Bayern 2023 insgesamt rund 49 Milliarden Euro an Leistungen aus gesetzlicher, privater oder betrieblicher Rente. Der überwiegende Teil, 95,1 Prozent der Männer und 98,3 Prozent der Frauen, bezieht Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung.

Bei einer überdurchschnittlichen Quote der Konsumausgaben in diesem Alterssegment sind die Rentnerinnen und Rentner in Bayern ein bedeutender Faktor für das Wirtschaftsleben. Ein Absinken des Rentenniveaus, also eine weitere Entkoppelung von der Wohlstandsentwicklung, würde daher nicht nur die steigende Anzahl der Rentnerinnen und Rentner finanziell belasten, auch die Binnennachfrage würde geschwächt.

Im Gegensatz zu den absoluten Konsumausgaben der Haushalte sind die Konsumquoten in den höheren Altersgruppen erheblich höher als in den mittleren Altersgruppen. Dabei werden hier die Konsumausgaben auf das sogenannte ausgabefähige Einkommen der Haushalte bezogen. Bei den 65- bis 69-Jährigen entfallen 84 Prozent und bei den 70- bis 79-Jährigen knapp 80 Prozent der ausgabefähigen Einkommen auf den Konsum. Dagegen sind es bei den 25- bis 55-Jährigen deutlich unter 70 Prozent.

Was ist die Rente wert?

Rentenkaufkraft nach Kreisen in Bayern; in Euro



Auch das durchschnittliche Zugangsalter bei voller **Erwerbsminderung** steigt weiter, wenn auch gebremst. Bei den Männern in Bayern lag das durchschnittliche Zugangsalter in die volle Erwerbsminderung im Jahr 2023 bei 53,9 Jahren, Frauen traf die Erwerbsminderung nochmals früher. Sie mussten bereits mit rund 53,1 Jahren aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Noch immer verringern die lebenslangen Abschläge dieser Rentenart die ohnehin nicht üppigen Versorgungszahlungen. Vielfach ist Altersarmut die Konsequenz. So stieg die Anzahl derjenigen in Grundsicherung bei Erwerbsmin-

derung in Bayern von 34.000 Personen im Jahr 2005 auf 54.000 Personen im Jahr 2023.

Bei einem Rentenbeginn im Jahr 2024 lag das maßgebende Lebensalter für eine abschlagsfreie Erwerbsminderungsrente bei 65 Jahren. Für jeden Monat, den eine Person früher in die Erwerbsminderungsrente gehen muss, beträgt der Abschlag 0,3 Prozent, insgesamt jedoch höchstens 10,8 Prozent.

Die Bedeutung der Seniorinnen und Senioren für die Wirtschaft wird in den kommenden Jahren weiterwachsen. Der Anteil der Altersbezüge an den Haushaltseinkommen insgesamt betrug zuletzt 17,3 Prozent, bei einem Bevölkerungsanteil der über 65-Jährigen von 20,7 Prozent.

Die Kaufkraft der Renten in Deutschland variiert regional um bis zu 70 Prozent. Bayern ist dabei laut Berechnungen des Forschungsinstituts Prognos das Bundesland mit dem größten Gefälle in der Rentenkaufkraft. Im Landkreis Hof – Spitzenreiter im Freistaat – verfügten Ältere (Stand 2021) preisbereinigt mit 1.108 Euro über ein Drittel mehr als in Garmisch-Partenkirchen, dem Berchtesgadener Land und der Stadt Regensburg, die gemeinsam mit 862 Euro Schlusslicht sind.

Insgesamt ist die Kombination aus regionalem Rentenzahlbetrag und Preisniveau in Bayern eher ungünstig. Nur in 13 der 96 Kreise und kreisfreien Städte liegt die Rentenkaufkraft über dem Bundesdurchschnitt von 1.036 Euro. Dagegen zählen gleich fünf bayerische Gebietskörperschaften zu den zehn Regionen Deutschlands, in denen der Rentenwert am niedrigsten ist.

Im Landkreis Hof profitieren die Menschen am stärksten von der Aufwertung ihrer Rente. Generell ist das Preisniveau in den Randgebieten Oberfrankens, der Oberpfalz und Niederbayerns niedriger als im Bund, was zu einer Aufwertung der Rente führt.

Teuer ist das Leben dagegen in der Landeshauptstadt München. Mit 1.043 Euro ist der durchschnittliche Rentenzahlbetrag zwar relativ hoch, er wird wegen der höheren Lebenshaltungskosten aber so stark entwertet wie sonst nirgendwo in Deutschland.

Vor allem die unterschiedlichen Mietpreise sorgten dafür, dass die Lebenshaltungskosten, und damit auch der Wert der Rente, regional deutlich auseinanderklafften. Am härtesten trifft es diejenigen, bei denen niedrige Rentenansprüche und hohe Lebenshaltungskosten zusammenkommen.

Sinkende Bestände an Sozialwohnungen und weiter explodierende Mietpreise, nicht nur in Bayerns Metropolen, sind ein deutlicher Handlungsauftrag, damit Lebensleistungen nicht per Lebenshaltungskosten entwertet werden oder gar der Zwangsumzug droht, da in der gewohnten Umgebung das Leben zu teuer ist.

Rentenhöhe regional

Die wirtschaftliche Entwicklung der bayerischen Regionen verläuft keineswegs gleichförmig. Arbeitsmarkt- und Verdienstmöglichkeiten weichen sowohl regional als auch anhand von soziodemografischen Merkmalen (Geschlecht, Alter, Migrationshintergrund, etc.) teils deutlich voneinander ab.

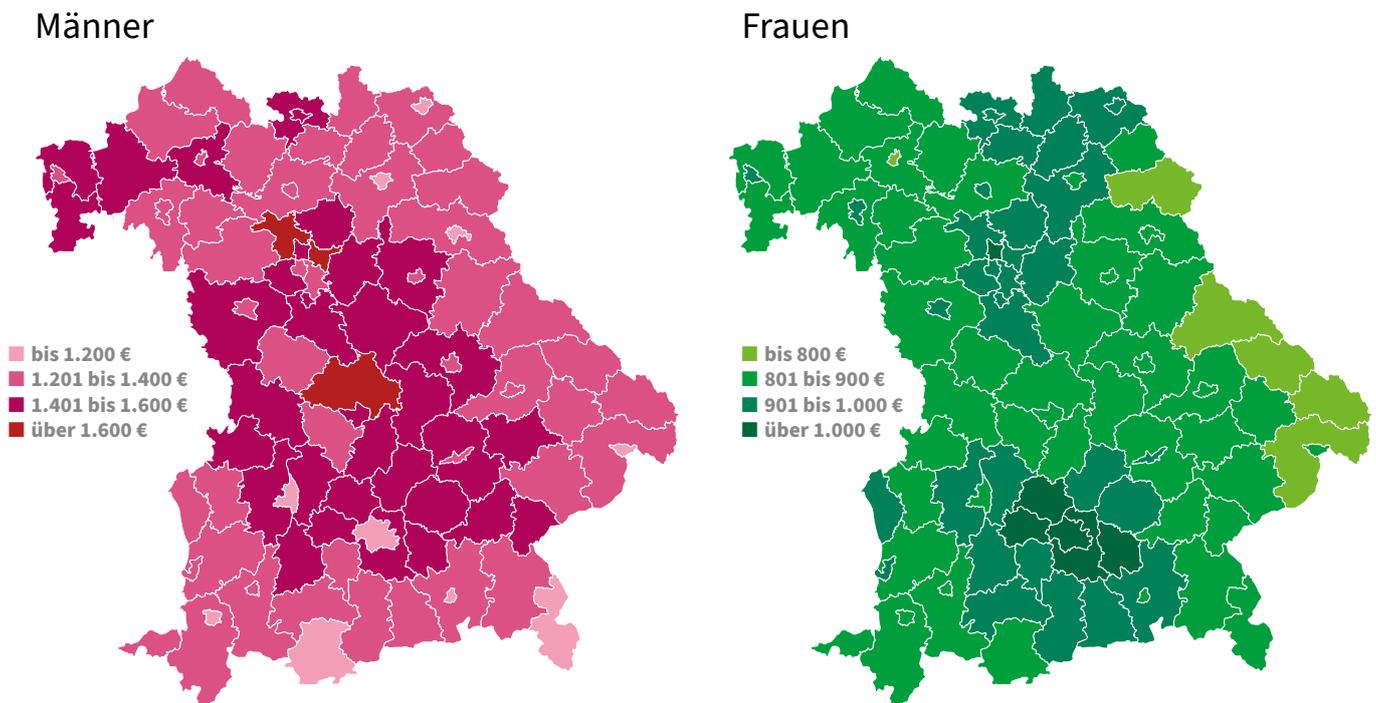
Spiegelbildlich zu diesen regionalen Entwicklungen sind die Rentenhöhen in den bayerischen Regierungsbezirken, Städten und Kreisen zu lesen (siehe **GRAFIK 10**). Auch diese unterscheiden sich zum Teil erheblich. Ziel muss es

bleiben, mittels Wirtschafts-, Gleichstellungs-, sowie Regional- und Strukturpolitik eine deutlich homogenere Entwicklung in den bayerischen Regionen zu erreichen.

Auf Ebene der Regierungsbezirke zeigt sich beim durchschnittlichen Zahlbetrag der Altersrenten bei den Männern zwischen dem Spitzenreiter Unterfranken (1.398 Euro) und dem Schlusslicht Oberfranken (1.310 Euro) eine Differenz von 88 Euro. Lediglich Oberfranken bleibt mit den durchschnittlichen Zahlbeträgen unterhalb des Bundesdurchschnitts von 1.328 Euro. Bei den Frauen beträgt die Differenz

GRAFIK 10 Regionaler Durchschnittszahlbetrag

Rentenzugang 2023 (Altersrente)

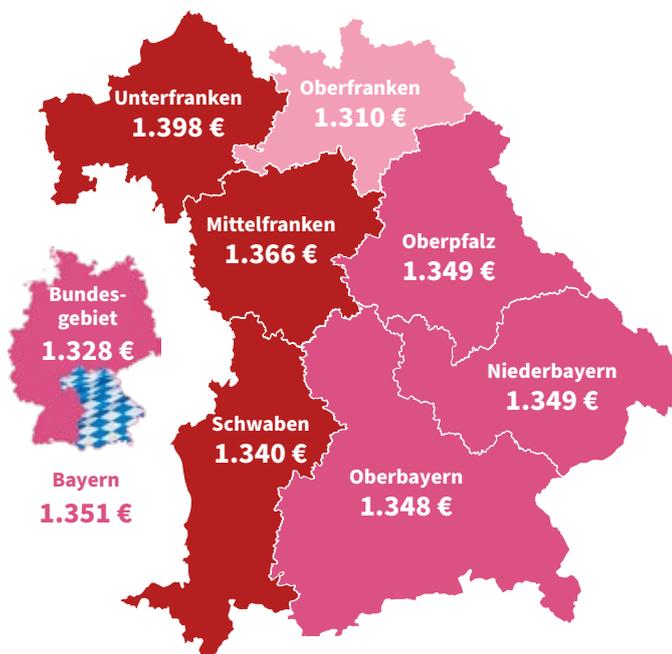


von Spitzenreiter zum Schlusslicht 131 Euro. Oberbayern liegt mit 956 Euro an der Spitze und erreicht exakt die Höhe des Bundesdurchschnitts der Frauen. Alle anderen Regierungsbezirke bleiben unterhalb des Bundesschnitts. Schlusslicht bleibt Niederbayern mit durchschnittlich 825 Euro.

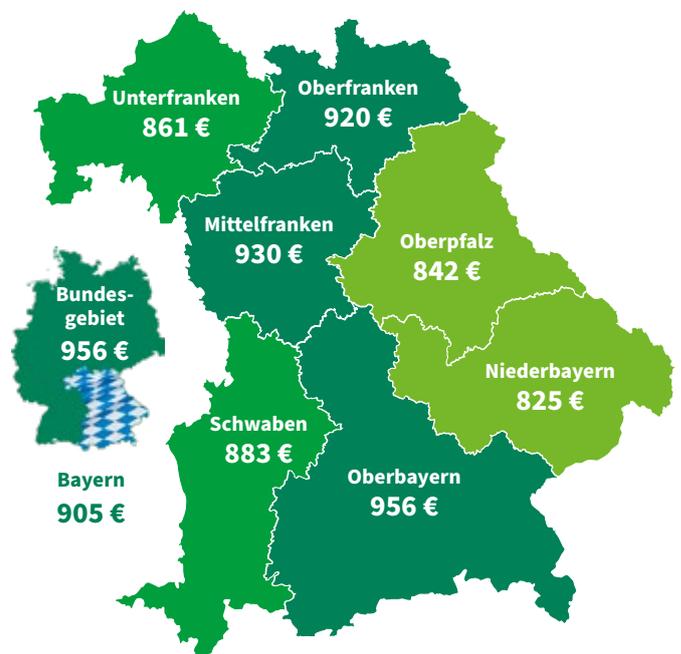
1.037 Euro. Bei den Frauen belegt der Landkreis München mit durchschnittlich 1.050 Euro den Spitzenplatz. Dies sind 338 Euro mehr als beim Schlusslicht, dem Landkreis Regen. Hier bezogen die Neurentnerinnen im Jahr 2023 im Schnitt nur 712 Euro.

Bezogen auf die Städte und Kreise zeigen sich deutlichere Unterschiede. 2023 erhielten Neurentner im Landkreis Eichstätt die höchsten Zahlungsbeträge. Sie kamen auf durchschnittlich 1.684 Euro und damit auf 647 Euro mehr als das Schlusslicht Berchtesgadener Land mit

Männer



Frauen



Sichere und gute Rente? Auf die Arbeit kommt

Arbeit sichert nicht nur den Lebensunterhalt während der Erwerbsphase. Sofern sie sozialversicherungspflichtig ist, ist sie die Grundlage der späteren Ansprüche an die gesetzliche Rentenversicherung. Gute Arbeit ist der zentrale Pfeiler für eine sichere und gute Altersvorsorge. Dabei spielen drei Dimensionen eine wesentliche Rolle: gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen, gute Löhne und sichere Arbeitsplätze. Gesundheitsförderliche Arbeit gewährleistet, dass Beschäftigte auch langfristig leistungsfähig bleiben und ohne vorzeitige krankheitsbedingte Ausfälle bis zum Renteneintritt arbeiten können. Gute Löhne ermöglichen es den Beschäftigten, nicht nur ihren laufenden Lebensunterhalt zu sichern, sondern auch ausreichend Ansprüche in Form von Entgeltpunkten zu sammeln. Sichere Arbeitsplätze schaffen Perspektiven und sorgen für ein kontinuierliches Einkommen, wodurch Lücken in der Erwerbsbiografie vermieden werden können. Gemeinsam tragen diese Faktoren dazu bei, dass Menschen möglichst gesund, finanziell abgesichert und selbstbestimmt in den Ruhestand gehen können.

Entwicklung der Beschäftigungsformen

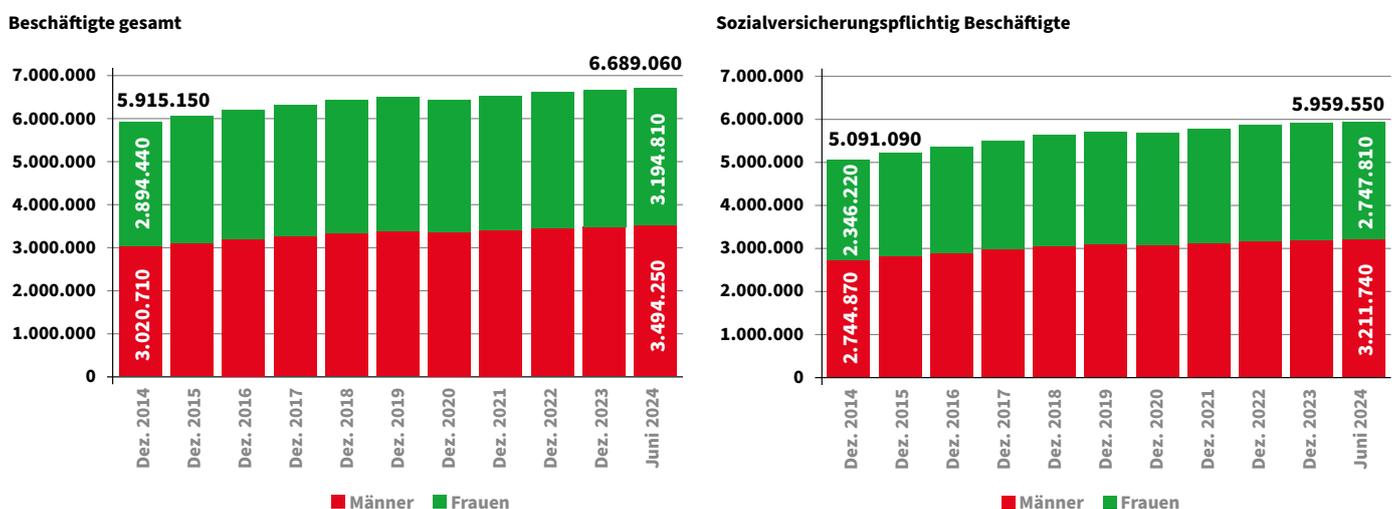
Der Blick auf den bayerischen Arbeitsmarkt der vergangenen zehn Jahre (siehe **GRAFIK 11**) verdeutlicht die vordergründig positive Entwicklung sowohl der Beschäftigung insgesamt als auch der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung.

Seit 2014 stieg die Beschäftigung von knapp 5,9 Millionen Menschen auf mehr als 6,6 Millionen im Jahr 2024. Im gleichen Zeitraum nahm die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Bayern von rund fünf Millionen auf knapp sechs Millionen zu. Ein Allzeithoch folgte dem nächsten.

Was die geschlechtsspezifische Entwicklung anbelangt, so stieg die Beschäftigung der Frauen von rund 2,9 Millionen im Jahr 2014 auf rund 3,2 Millionen im Jahr 2024. Noch einmal stärker fiel der Anstieg bei den Männern aus. Hier stieg die Beschäftigtenzahl von rund drei Millionen auf rund 3,5 Millionen. Der Großteil der Steigerungen entfiel dabei auf die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Im Zehnjahresvergleich stieg diese bei den Frauen um mehr als 400.000 auf rund 2,7 Millionen. Bei

Ohne anderweitige Kennzeichnung handelt es sich bei den in diesem Kapitel dargestellten Zahlen um Daten der Bundesagentur für Arbeit.

GRAFIK 11 Entwicklung Beschäftigungsformen in Bayern 2014-2024



den Männern gab es eine Steigerung von knapp 470.000 auf mehr als 3,2 Millionen.

Die Entwicklung der geringfügigen Beschäftigung, auch Minijobs genannt, ist uneinheitlich. Klar ist, dass aus einem Minijob, wenn überhaupt (Befreiungsmöglichkeit von der Rentenversicherungspflicht), nur Mini-Rentenansprüche entstehen. Der Eigenbeitrag beim Minijob zur Rentenversicherung beträgt 3,6 Prozent. Bei 538 Euro monatlich ist das ein Eigenbeitrag von 19,37 Euro. Daraus erwächst keine substanzielle Absicherung im Alter.

Im Jahr 2023 lag die Geringfügigkeitsgrenze bei 520 Euro im Monat. Daraus hätte sich bei einer Beitragsentrichtung nur durch den Arbeitgeber eine monatliche Anwartschaft von 4,38 Euro und bei einer Beitragsentrichtung durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine monatliche Anwartschaft von 5,44 Euro ergeben.

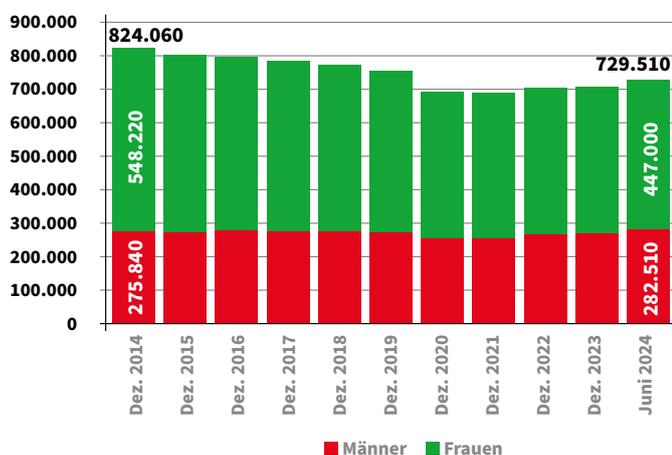
Nicht nur aus sozialpolitischer, sondern auch aus arbeitsmarktpolitischer Sicht sind Minijobs nicht zu befürworten. Minijobs verdrängen sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Gerade Minijobber*innen arbeiten zudem

häufig deutlich unterhalb ihrer eigentlichen Qualifikation zu Niedriglöhnen und partizipieren kaum von beruflichem Aufstieg und Entwicklungsmöglichkeiten.

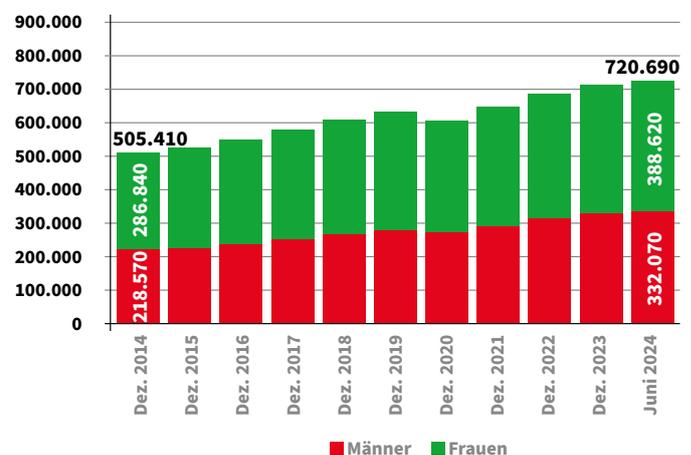
Was die Verbreitung in Bayern anbelangt, geht die ausschließlich geringfügige Beschäftigung im Zeitraum der vergangenen zehn Jahre von mehr als 824.000 auf knapp 730.000 zurück. Gleichzeitig nahm die geringfügige Beschäftigung im Nebenjob um mehr als 200.000 Personen, von rund 505.000 auf über 720.000, zu.

Geschlechtsspezifisch ergibt sich folgendes Bild: Während die ausschließlichen Minijobs bei den Frauen von mehr als 548.000 im Jahr 2014 auf 447.000 im Jahr 2024 zurückgingen, nahm diese Beschäftigungsform bei den Männern leicht um rund 7.000 zu und liegt am aktuellen Rand bei rund 282.000 Personen. Die geringfügige Beschäftigung im Nebenjob legte bei beiden Geschlechtern deutlich zu, bei den Frauen um mehr als 100.000 auf rund 388.000 und bei den Männern um mehr als 110.000 auf rund 332.000 Personen.

Ausschließlich geringfügig Beschäftigte



Geringfügig Beschäftigte im Nebenjob



Der fortgesetzte Anstieg der geringfügigen Beschäftigung im Nebenjob bleibt weiter besorgniserregend. Eine sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung durch einen Minijob bei einem anderen Arbeitgeber zu ergänzen, mag im Vergleich zu einer Ausdehnung der Arbeitszeit im Hauptjob individuell steuerlich vorteilhaft sein, volkswirtschaftlich sind die Auswirkungen jedoch problematisch. Nicht zuletzt, da es sich beim Nebenjob oft um Hilfstätigkeiten handelt, die das Potenzial der Beschäftigten ungenutzt lassen und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung verdrängen. Auf individueller Ebene zeigt sich, dass Beschäftigten wichtige Rechte wie der Mindestlohn, die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und Urlaub teilweise versagt bleiben.

Erwerbsumfang

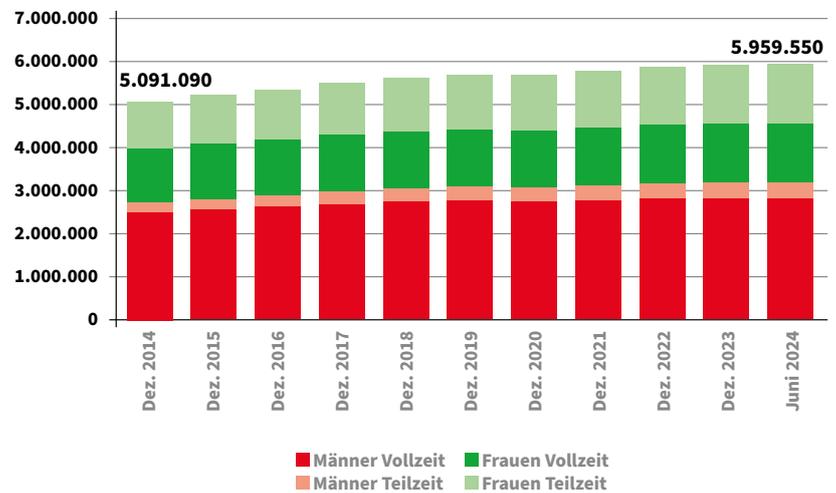
Jenseits der reinen Entwicklung der Anzahl der Beschäftigten ist die Unterscheidung in Voll- und Teilzeitstellen relevant (siehe **GRAFIK 12**), nicht zuletzt mit Blick auf die durch Teilzeit geringeren Entgeltpunkte für die Alterssicherung.

In Summe gab es in beiden Kategorien deutliche Zuwächse von rund 400.000 Personen, wobei die Steigerungen der Teilzeitstellen etwas stärker ausfielen. Deutliche Unterschiede ergeben sich bei der Verteilung auf die Geschlechter.

Im Zeitraum der vergangenen zehn Jahre entwickelte sich die Vollzeitbeschäftigung der Männer von knapp über 2,5 Millionen auf mehr als 2,8 Millionen. Teilzeitbeschäftigung bleibt bei Bayerns Männern ein „Randphänomen“, auch wenn über den Zeitverlauf eine dynamische Zunahme von 220.000 im Jahr 2014 auf rund 380.000 erkennbar ist.

GRAFIK 12 Entwicklung Voll- und Teilzeit in Bayern 2014-2024

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte



Bei Bayerns Frauen sieht die Entwicklung anders aus. Die Vollzeittätigkeit stieg im Zeitraum zwischen 2014 und 2024 moderat um rund 90.000 Personen auf mehr als 1,3 Millionen. Deutlich stärker entwickelte sich die Teilzeit. Diese stieg von rund 1,1 Millionen auf fast 1,4 Millionen Personen und überholte damit die Anzahl der Vollzeitstellen.

Niedriglohn bringt Minirente

Neben dem Stundenumfang ist es die Höhe des Entgelts, die maßgeblich über die Anzahl der Entgeltpunkte im Erwerbsleben entscheidet. Auch wenn der Niedriglohnsektor in Deutschland laut einer DIW-Studie so klein wie zuletzt vor 25 Jahren ist, war 2022 noch etwas mehr als jede*r siebte Beschäftigte in Deutschland (15,2 Prozent) in einem solchen Bereich tätig. 2007 lag der Anteil laut DIW noch bei 23,5 Prozent. Die Einführung und der Ausbau des von den Gewerkschaften eingeforderten gesetzlichen Mindestlohns waren hier wichtige Treiber.



Arbeitszeit neu gestalten!

Aus Politik und Wirtschaft kommen regelmäßig Forderungen, dass Beschäftigte mehr arbeiten sollen, und längere Arbeitszeiten werden als notwendig angesehen. Doch die Zahlen sprechen eine andere Sprache: Mit 55 Milliarden Arbeitsstunden erreichte das Gesamtarbeitsvolumen in Deutschland im Jahr 2023 einen Rekordwert. Zudem leisten Beschäftigte jedes Jahr Millionen Überstunden – oft unbezahlt. Die Behauptung, die Menschen würden nicht genug arbeiten, ist nicht nur sachlich falsch, sondern auch respektlos gegenüber ihrer Leistung.

Anstelle von längeren und gesundheitsgefährdenden Arbeitszeiten braucht es dringend bessere Arbeitsbedingungen. Der DGB-Index Gute Arbeit zeigt klar, dass die Gesundheit der Beschäftigten eng mit ihren Arbeitsbedingungen verknüpft ist. Je höher die Arbeitsbelastung, desto schlechter schätzen die Betroffenen ihre Gesundheit und langfristige Arbeitsfähigkeit ein.

2023 gaben nur 39 Prozent der Beschäftigten, die unter mehreren körperlichen und psychischen Belastungen litten, an, sich in gutem Gesundheitszustand zu befinden. Lediglich 7 Prozent der Hochbelasteten glaubten, ihre Tätigkeit bis zur Rente durchhalten zu können. Diese Zahlen machen deutlich, dass Verbesserungen bei den Arbeitsbedingungen dringend notwendig sind, um Gesundheit und Leistungsfähigkeit langfristig zu sichern.

Arbeitszeitfragen stehen seit jeher auf der gewerkschaftlichen Agenda. Mit großen Erfolgen. Auch heute häufen sich die Zeitkonflikte wieder. Menschen brauchen Zeit für Kinderbetreuung, Zeit für die Pflege von Angehörigen, Zeit für Weiterbildung und Zeit für Pausen, um bis zur Rente durchzuhalten. Gerade durch die sich beschleunigende Verdichtung und Entgrenzung von Arbeit ist es wieder Zeit, neu über Arbeit nachzudenken und zu gestalten.

- **Wir wollen deiner Stimme Gehör verschaffen!**
- **Wir nehmen den Arbeits- und Gesundheitsschutz ernst!**
- **Wir wollen die Zukunft mitbestimmt und beschäftigtenorientiert gestalten!**
- **Wir haben Bock auf Gute Arbeit!**

Mehr zur Arbeitszeitkampagne des DGB Bayern findest du hier:



Die Betroffenheit von Niedriglöhnen in Bayern ist dabei keineswegs gleich verteilt. Zur besseren Vergleichbarkeit lohnt sich hierbei der Blick auf die sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten (siehe **GRAFIK 13**). Zum Stichtag 31.12.2023 lag die Schwelle des unteren Entgeltbereichs³ für Westdeutschland bei 2.598 € brutto im Monat. Bayernweit betraf dies 545.000 Personen bzw. 14,3 Prozent der Vollzeitbeschäftigten.

Regional sind die Schwankungen erheblich. Während im Jahr 2023 in der Stadt Erlangen nur 7,5 Prozent der Vollzeitbeschäftigten im unteren Entgeltbereich lagen, war dies beim Spitzenreiter im Kreis Coburg mit 25,9 Prozent mehr als jede*r vierte Vollzeitbeschäftigte. Strukturen wie diese bilden sich im Zeitverlauf auch in der individuellen sowie regionalen Rentenhöhe ab.

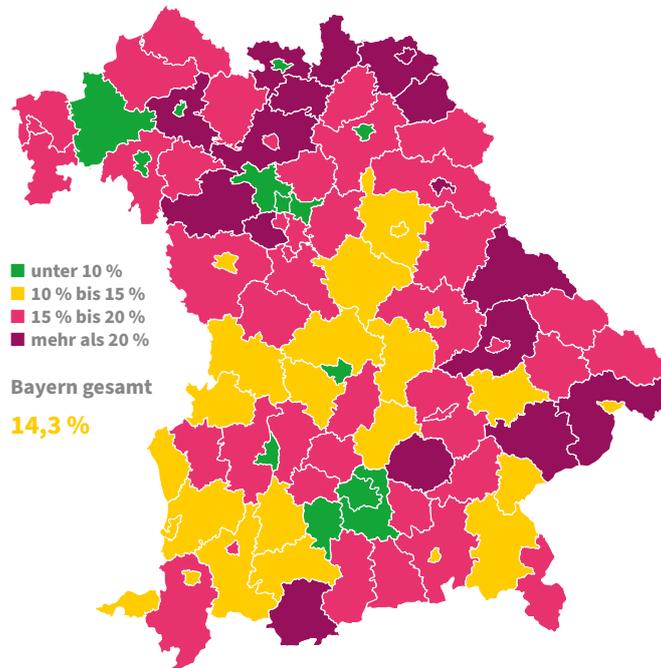
Bessere Rahmenbedingungen für gleichwertige Lebens- und Arbeitsbedingungen in Bayern gelingen nur mittels aktiver Regional- und Strukturpolitik sowie neuen Impulsen in der Arbeitsmarkt-, Bildungs- und Sozialpolitik. Ziel dieser Bemühungen muss sein, Niedriglöhne und damit auch Niedrigrenten einzudämmen.

Ältere am Arbeitsmarkt

Neben den bereits genannten Aspekten ist eine kontinuierliche Erwerbsbiografie für eine gute Rente entscheidend. Hierzu gehört auch der möglichst nahtlose Übergang von der Erwerbstätigkeit in die Rente, ohne dass Arbeitslosigkeit entsteht oder Abschlüsse fällig werden.

Mit der schrittweisen Anhebung des regulären Renteneintrittsalters auf 67 Jahre bis zum Jahr 2031 ist der Weg bis zum Ende eines Arbeitslebens noch länger geworden. Umso wichtiger ist es, dass alters- und altersgerechtes Arbeiten zum Standard wird und damit die Gesunderhaltung während des Erwerbslebens besser gelingt. Zudem gilt es, die nach wie vor bestehende Stigmatisierung Älterer auf dem Arbeitsmarkt abzubauen.

GRAFIK 13 Betroffenheit „unterer Entgeltbereich/Niedriglohn regional“



Der demografische Wandel und die zunehmende Alterung der Gesellschaft bleiben auch in Zukunft eine große Herausforderung. Vor diesem Hintergrund spielt auch die Integration älterer Menschen in den Arbeitsmarkt eine zentrale Rolle, um die Anzahl der Erwerbspersonen zu stabilisieren. Zusätzlich muss es darum gehen, individuelle Erwerbsbiografien und damit Alterssicherungsansprüche möglichst lückenlos zu gestalten.

Zwar deuten steigende Erwerbstätigen- und Beschäftigungsquoten darauf hin, dass sich die Situation älterer Arbeitnehmer*innen verbessert hat, doch bei genauerer Betrachtung der rentennahen Jahrgänge am bayerischen Arbeitsmarkt wird deutlich, dass weiterhin erheblicher Handlungsbedarf besteht.

³ In Anlehnung an die „Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD)“ gelten als Beschäftigte des unteren Entgeltbereichs Personen, die als sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte weniger als 2/3 des Medianentgelts aller sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten erzielen.

Rente und Gleichstellung

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist in Deutschland im Grundgesetz verankert – jedoch in vielen Lebensbereichen noch nicht erreicht. Einkommen und Rente, Zeit für Sorge- und Erwerbsarbeit sowie Chancen auf beruflichen Aufstieg sind noch immer ungleich verteilt.

Noch immer verdienen Frauen in Deutschland im Durchschnitt 16 Prozent weniger als Männer, in Bayern sind es sogar 18 Prozent (Stand: 2024). Der in Bayern vorherrschende Gender Pension Gap liegt gar bei 33 Prozent.

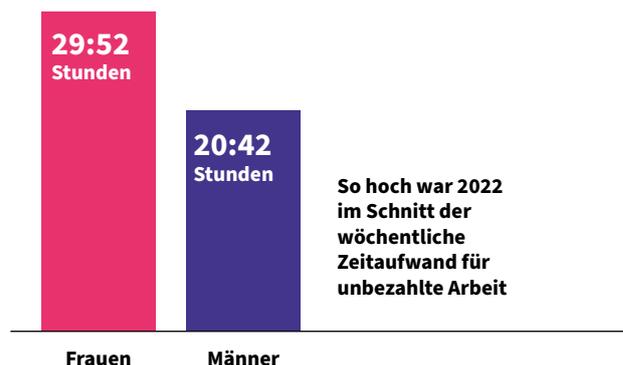
Die Rente gilt als Spiegelbild der Teilhabe am Erwerbsleben. Durch längere Erwerbsunterbrechungen, Schwierigkeiten beim beruflichen Wiedereinstieg und häufige Teilzeitbeschäftigung erwerben Frauen, wie in diesem Report aufgezeigt, einen deutlich geringeren eigenen Rentenanspruch als Männer.

Trotz der vielfältigen Rufe nach Fachkräften liegt die Beschäftigungsquote der bayerischen Frauen um rund sieben Prozentpunkte unter der der Männer. Damit liegt Bayern im Bundesländerranking auf einem unteren Mittelfeldplatz und bleibt unterhalb des Bundesdurchschnitts. Der größte Fachkräfteschatz in Bayern sind seine Frauen. Allein das Heben der Erwerbsquote der Frauen um ein Prozent bedeutet für Bayern mehr als 17.000 zusätzliche Fachkräfte.

Frauen sind so gut ausgebildet wie nie, haben aber trotzdem schlechtere Ausbildungs-, Beschäftigungs-, Verdienst- und Aufstiegschancen. Um das zu ändern, müssen die Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Freistaat weiter massiv gestärkt werden. Mehr als 70.000 fehlende Betreuungsplätze für Kinder sind das größte Fachkräftehindernis Bayerns.

Neben dem Betreuungsangebot ist auch die Aufteilung der häuslichen (Betreuungs-)Aufgaben zwischen Müttern und Vätern ein entscheidender Faktor dafür, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch für Frauen gelingen kann.

Großer Gender Care Gap



Der auf Basis der Zeitverwendungserhebung berechnete „Gender Care Gap“ misst den Unterschied des zeitlichen Umfangs unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern. Hierunter fallen zum Beispiel Haushaltsführung, Kinderbetreuung oder die Pflege anderer Angehöriger.

Die Zeitverwendungserhebung aus dem Jahr 2022 ergab, dass Frauen ab 18 Jahren im Schnitt rund 9 Stunden pro Woche oder 1 Stunde und 19 Minuten pro Tag mehr unbezahlte Arbeit leisten als Männer. Dies entspricht einem Gender Care Gap von 44,3 Prozent.

Nur im Zusammenspiel von Wirtschaft, Politik und Gesellschaft kann es gelingen, den grundgesetzlichen Anspruch auf Gleichstellung mit Leben zu füllen. Bayern kann und muss sozial-, wie arbeitsmarktpolitisch bessere Rahmenbedingungen schaffen, damit sein größter Fachkräfteschatz gehoben werden kann. Sowohl gleichstellungspolitisch aber auch im Sinne einer nachhaltigen Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme gilt es, die Frauen in Bayern zu stärken und Ungleichheiten abzubauen.

Der Blick auf die konkreten Zahlen der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Bayern im rentennahen Alter (siehe **GRAFIK 14**) zeigt ein eindeutiges Bild.

Zum Stichtag 31.12.2023 arbeiteten von den knapp 212.000 60-Jährigen in Bayern rund 130.000 bzw. rund 63 Prozent sozialversicherungspflichtig, darunter mehr als 83.000 in Vollzeit, was einer Vollzeitquote von 39,4 Prozent entspricht. Jahrgang für Jahrgang geht es danach steil abwärts. Von den rund 172.000 65-Jährigen sind nur noch 20,7 Prozent sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Die Vollzeitquote sackt auf 11,8 Prozent ab. Von den 66-Jährigen waren im Jahr 2023 lediglich noch 9,5 Prozent sozialversicherungspflichtig beschäftigt, davon 4,6 Prozent in Vollzeit.

Trotz der vielfachen Rufe nach Fachkräften lag die Arbeitslosigkeit der Menschen ab 55 Jahren in Bayern zuletzt (November 2024) bei rund 79.000 und nahm im Vorjahreszeitraum um mehr als 10 Prozent zu. Es droht eine Verhärtung und eine Zunahme der Langzeitarbeitslosigkeit. Dies gilt umso mehr, als negative Stereotype und fragwürdige Vorurteile gegenüber älteren Menschen insgesamt noch immer weit verbreitet sind. Das zeigt die Studie „Ageismus – Altersbilder und Altersdiskriminierung in Deutschland“ im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Altersdiskriminierung ist einer der häufigsten Diskriminierungsgründe auf dem Arbeitsmarkt und tritt teilweise häufiger auf als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder der ethnischen Herkunft. Insofern verwundert es nicht, dass die Wiederbeschäftigungschancen Älterer nach Angaben des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) mit dem Näherrücken des Renteneintrittsalters dramatisch sinken.

Liegt der Anteil der Personen, die innerhalb der ersten zwei Jahre nach Beginn des Arbeitslosengeldbezugs erneut sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren, im Alter von 50-54 Jahren noch bei 72 Prozent (Frauen) bzw. 76 Prozent (Männer), so sinken

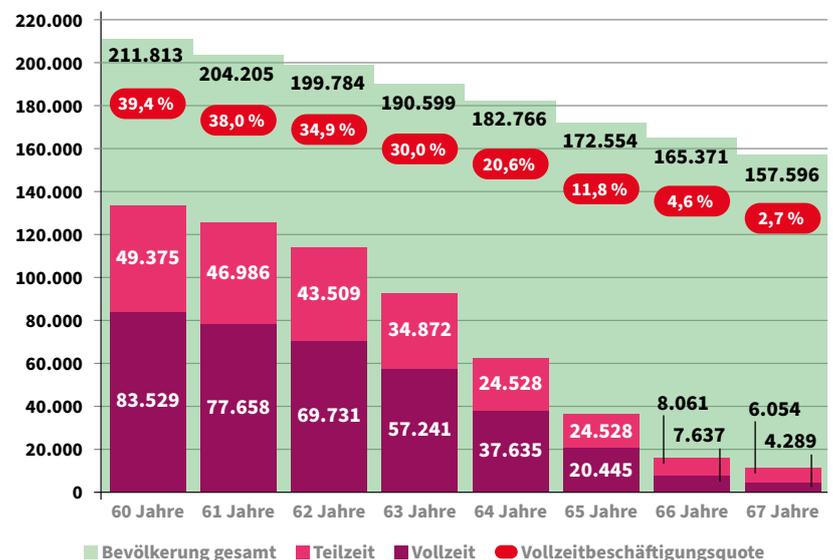
diese bei den 61-62-Jährigen auf elf Prozent (Frauen) bzw. 16 Prozent (Männer) und bei den 63-64-Jährigen gar auf fünf Prozent (Frauen) bzw. neun Prozent Männer. Allein diese Zahlen machen deutlich, dass es ein Umdenken seitens der Arbeitgeber braucht, wenn es um ältere Beschäftigte geht. Sie sind gefordert, das Erfahrungswissen älterer Menschen zu nutzen und ihnen nach Arbeitslosigkeit einen Wiedereinstieg in Arbeit zu ermöglichen.

Notwendig ist eine gezielte Aktivierung des inländischen Fachkräftepotenzials, zu der auch eine stärkere Beteiligung älterer Menschen am Erwerbsleben gehört. Besonders die geburtenstarken Jahrgänge könnten einen wesentlichen Beitrag leisten, um die Auswirkungen des demografischen Wandels auf den Arbeitsmarkt in den kommenden Jahren abzufedern.

Statt immer wieder eine weitere Erhöhung des Renteneintrittsalters zu fordern, müssen Arbeitgeber aktiv werden. Sie sind gefordert, bessere Arbeitsbedingungen zu schaffen und ihre Weiterbildungsangebote insbesondere für ältere Beschäftigte auszubauen. Häufig sind es ungeeignete Arbeitsbedingungen oder die gesund-

GRAFIK 14 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im rentennahen Alter in Bayern

Beschäftigungszahlen und -quoten zwischen 60 und 67 Jahren am 30.06.2024



heitlichen Folgen einer langen Erwerbsbiografie, die ältere Arbeitnehmer*innen dazu zwingen, vorzeitig aus dem Arbeitsleben auszuscheiden.

Ältere Menschen stellen aufgrund ihres umfassenden beruflichen Erfahrungsschatzes und angesichts des wachsenden Bedarfs an qualifizierten Fachkräften eine wertvolle Ressource dar. Um dieses Potenzial nachhaltig zu nutzen, sind altersgerechte Arbeitsplätze und eine gezielte Unterstützung älterer Beschäftigter unerlässlich.

Wandel der Arbeit gestalten

Die Arbeitswelt unterliegt seit jeher einem steten Wandel. Der aktuelle Umbau der Arbeitswelt unterscheidet sich jedoch durch seine Vielschichtigkeit und Geschwindigkeit von früheren Umgestaltungen. Es sind nicht nur einzelne Branchen betroffen, sondern nahezu alle Sektoren und Berufsgruppen. Die Interaktion technologischer, wirtschaftlicher, sozialer und ökologischer Treiber verstärkt die Dynamik zusätzlich. Um diesen Wandel zu bewältigen, ist eine aktive Gestaltung durch Bildung, Quali-

fizierung und Investitions- sowie Innovationsförderung notwendig.

Die Auswirkungen der Digitalisierung und „künstlicher Intelligenz (KI)“ auf die Arbeitswelt werfen die zentrale Frage auf, in welchem Umfang menschliche Tätigkeiten durch Computer und computergesteuerte Maschinen ersetzt werden können. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) untersucht diese Fragestellung anhand des sogenannten Substituierbarkeitspotenzials (für Bayern zuletzt 2019). Dieses Konzept beschreibt den Anteil der Tätigkeiten innerhalb eines Berufs, die bereits heute durch technische Systeme übernommen werden könnten.

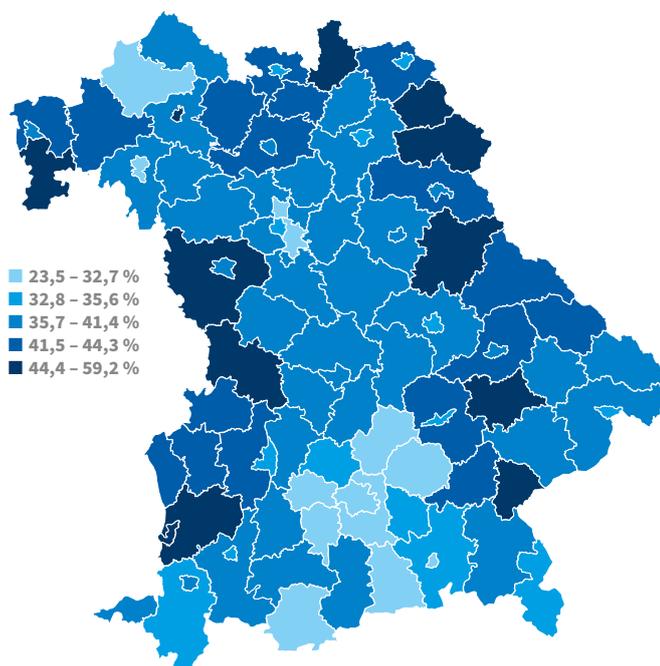
Die Ergebnisse zeigen, dass die Substituierbarkeitspotenziale in nahezu allen Berufsfeldern und auf allen Anforderungsniveaus weiter angestiegen sind, wenngleich das Wachstum im Vergleich zu den Vorjahren moderater ausfällt. Die Auswirkungen der jüngsten Entwicklungen im Bereich der KI sind hierin noch nicht abgebildet.

Besonders ausgeprägt ist der Anstieg in einigen Dienstleistungsberufen. Fertigungs- und fertigungstechnische Berufe bleiben jedoch diejenigen mit den höchsten Substituierbarkeitspotenzialen, während soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe sowie medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe die niedrigsten Werte aufweisen. Betrachtet man die Anforderungsniveaus, sind vor allem Helfer- und Fachkraftberufe betroffen.

Der Anteil sozialversicherungspflichtig Beschäftigter in Berufen mit einem hohen Substituierbarkeitspotenzial von über 70 Prozent ist von 26 auf 35 Prozent gestiegen. Bei Helferberufen liegt der Anteil sogar bei 48 Prozent, bei Fachkraftberufen sind es 44 Prozent. Beschäftigte in Berufen auf Spezialisten- und Expertenniveau sind dagegen deutlich weniger betroffen.

Regional gibt es in Bayern erhebliche Unterschiede (siehe **GRAFIK 15**): In der Stadt München haben nur 23 Prozent der Beschäftigten ein

GRAFIK 15 Betroffenheit der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten von einem hohen Substituierbarkeitspotenzial (> 70 %)



hohes Substituierbarkeitspotenzial, in Dingolfing-Landau sind es dagegen 59 Prozent.

Ein Blick auf die geschlechtsspezifische Verteilung zeigt, dass Männer insgesamt ein höheres Substituierbarkeitspotenzial aufweisen als Frauen. Dennoch sind Frauen in einigen Berufssegmenten stärker betroffen, was auf die unterschiedliche Verteilung von Männern und Frauen in bestimmten Berufen und auf die verschiedenen Anforderungsniveaus zurückzuführen ist.

Der Anteil der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen, die von einem hohen Substituierbarkeitspotenzial betroffen sind, liegt bei 29 Prozent und damit deutlich unter dem der Männer mit 40 Prozent.

Die Daten unterstreichen die Bedeutung von Bildung, Ausbildung und Weiterbildung, um die Herausforderungen der Digitalisierung erfolgreich zu bewältigen und ihre Potenziale positiv zu nutzen.

Arbeiten bis zur Rente: Herausforderungen und Lösung

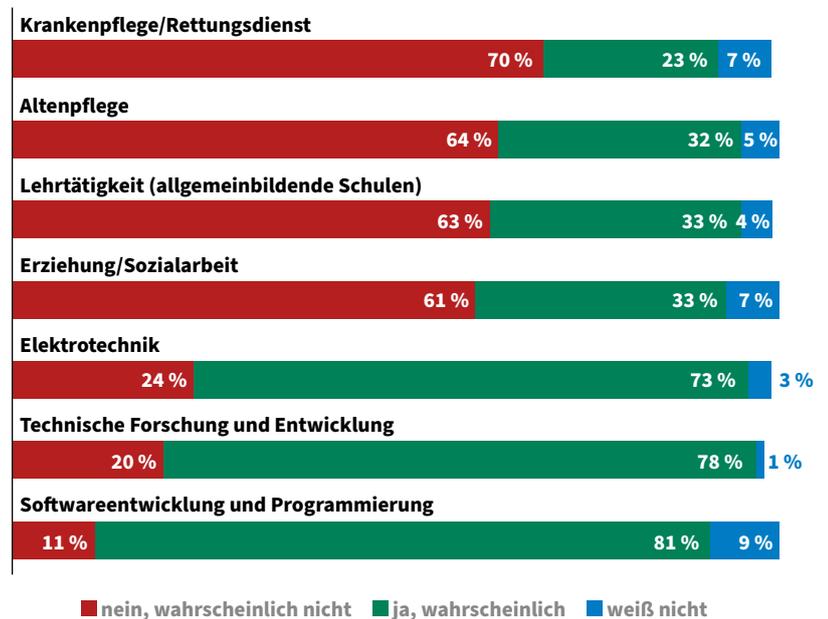
Viele Beschäftigten zweifeln daran, bis zum Renteneintritt arbeiten zu können. Laut des DGB-Index Gute Arbeit 2024 geht in der Selbsteinschätzung zu ihrer zukünftigen Arbeitsfähigkeit nur die Hälfte der Beschäftigten (52 Prozent) davon aus, ihre aktuelle Tätigkeit bis zum Renteneintrittsalter verrichten zu können. In Pflegeberufen geht sogar nur eine Minderheit von 23 Prozent der Befragten davon aus, bis zur Rente durchhalten zu können – angesichts der Pflegekrise ein alarmierendes Ergebnis. Auch hier zeigt sich deutlich der Zusammenhang zwischen Arbeitsbedingungen und Fachkräfteengpässen.

Politische Maßnahmen wie Abschlüsse bei vorzeitigem Renteneintritt oder die Möglichkeit, neben der Rente hinzuverdienen, adressieren aber vor allem finanzielle Aspekte. Andere zentrale Einflussfaktoren wie der Gesundheitszustand, das Wohlbefinden oder die berufliche Weiterbildungsbereitschaft werden oft vernachlässigt.

Ziel muss daher sein, die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Beschäftigte tatsächlich bis zum Rentenalter arbeiten können. Ein vielversprechender Ansatz ist dabei die Förderung von Gesundheit und Arbeitsfähigkeit. Das betriebliche

Arbeitsfähigkeit bis zur Rente in ausgewählten Engpassberufen

Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ohne Einschränkungen ausüben können?



Quelle: Fachkräftesicherung? Nur mit guten Arbeitsbedingungen! Ergebnisse des DGB-Index Gute Arbeit 2024

Wie das IAB unterstreicht, wandeln sich die Potenziale, berufliche Tätigkeiten durch Computer oder computergesteuerte Maschinen vollautomatisch zu ersetzen, wenn neue Technologien auf dem Markt verfügbar werden. Angesichts der dynamischen Entwicklung im Bereich der KI bleibt es bei der Herausforderung, die Entwicklungen engmaschig zu begleiten.

Neben der Intensivierung der Anstrengungen in den Bereichen der frühkindlichen, schulischen, sowie universitären Bildung sind eine zukunftsgerichtete duale Berufsausbildung und die ganze Bandbreite der beruflichen Weiterbildung zentrale Faktoren, um in einem dynamischen Arbeitsmarkt erfolgreich zu bleiben und langfristig individuell gute Rentenansprüche zu sichern.

ansätze

Gesundheitsmanagement kann durch Präventionsmaßnahmen sowohl die physische als auch die mentale Belastung reduzieren. Ergänzend helfen strukturierte Laufbahnplanungen und gezielte Weiterbildungen, um Beschäftigte länger im Arbeitsleben zu halten. Dafür spricht auch, dass jüngere Beschäftigte sich seltener in der Lage sehen, ihre momentane Tätigkeit bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter auszuüben, als ältere Beschäftigte. Mit zunehmendem Alter bedarf es z.T. anderer Tätigkeiten.

Untersuchungen zeigen deutliche Unterschiede zwischen den Berufsgruppen: Arbeiter*innen in körperlich belastenden Tätigkeiten scheiden oft früher aus dem Erwerbsleben aus, während Akademiker*innen im Schnitt länger arbeiten. Laut Untersuchungen zum Bauarbeitsmarkt liegt der Anteil der Erwerbsminderungsrenten bei Renteneintritt bei Dachdecker*innen bei über 50 Prozent, bei Gerüstbauer*innen sogar bei über 80 Prozent. Höhere Einkommen gehen zwar zumeist mit einem besseren Gesundheitszustand einher. Trotzdem zeigt sich, dass auch in besser bezahlten Berufen die Belastung der Beschäftigten teilweise so hoch ist, dass sie es nicht schaffen, bis zur gesetzlichen Altersgrenze zu arbeiten.

Neben gesundheitlichen Faktoren beeinflussen auch finanzielle Rahmenbedingungen den Renteneintritt. Personen mit höherem Einkommen verfügen oft über

bessere Arbeitsbedingungen und ein stärker ausgeprägtes Gesundheitsbewusstsein. Dies reduziert den Wunsch nach einem früheren Ausstieg aus dem Erwerbsleben. Allerdings reicht eine reine Gesundheitsförderung nicht aus, um Erwerbsfähigkeit nachhaltig zu sichern. Entscheidend ist, ob Menschen ihre spezifischen Tätigkeiten trotz gesundheitlicher Einschränkungen bewältigen können. Hier kommt die Gestaltung der Arbeitsumgebung ins Spiel: Altersgerechte Arbeitsplätze, flexible Aufgabenverteilungen und technische Hilfsmittel können dazu beitragen, die Arbeitsfähigkeit zu fördern. Durch eine schrittweise Reduzierung der Arbeitszeit oder gleitende Übergänge in den Ruhestand lassen sich Überlastungen vermeiden. Ergänzend können generationsübergreifende Teams das Wissen älterer Beschäftigter nutzen und gleichzeitig die Arbeitsbelastung verteilen. Solche Maßnahmen fördern nicht nur die Erwerbsfähigkeit, sondern auch die Wertschätzung älterer Arbeitnehmer*innen.

Ein multifaktorieller Ansatz, der finanzielle Absicherung, Gesundheit, Arbeitsbedingungen, individuelle Laufbahnplanung und kulturelle Wertschätzung vereint, bietet die besten Chancen, die Herausforderungen des demografischen Wandels zu bewältigen und die Arbeits- und Erwerbsfähigkeit älterer Menschen zu erhalten.

Ohne Weiterbildung geht es nicht

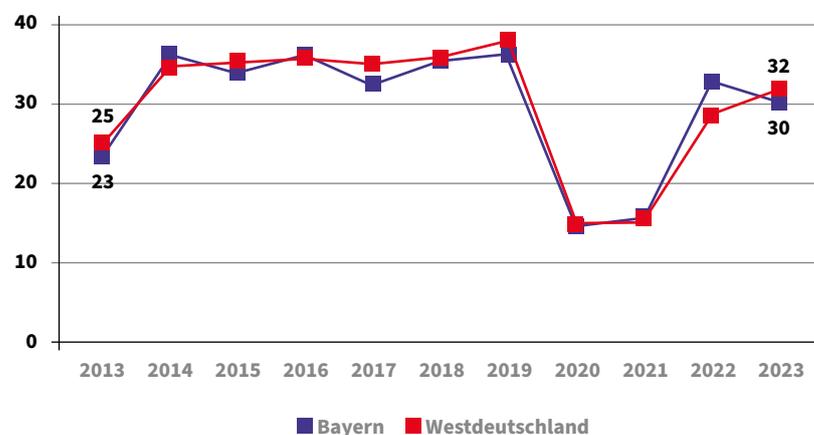
Der Anteil der Weiterbildungsteilnehmer*innen an den Beschäftigten insgesamt (Weiterbildungsquote) für Bayern (siehe **GRAFIK 16**) verdeutlicht, dass wir uns noch immer im Erholungsprozess nach dem Corona-Pandemie-Einbruch befinden. Zuletzt lag die Weiterbildungsquote in Bayern im Jahr 2023 bei 30 Prozent und damit leicht unterhalb des westdeutschen Wertes. Zwar bedeutet dies einen Aufwuchs von sieben Prozentpunkten gegenüber dem Jahr 2013, jedoch lag die Beteiligung in den Jahren 2014 bis zum krisenbedingten Absturz im Jahr 2019 mehr oder weniger konstant bei deutlich über 30 Prozent. Die relative Konstanz in den Jahren vor der Pandemie sowie die nach wie vor geringere und zuletzt sogar rückläufige Quote verweisen darauf, dass die Notwendigkeit beruflicher Weiterbildung in den Unternehmen und Personalabteilungen noch immer nicht den erforderlichen Stellenwert innehat.

Auch gesetzgeberische Maßnahmen sowohl im Bund wie auch in Bayern bleiben weiterhin hinter den Erfordernissen zurück. Alle Menschen brauchen ein Recht auf Weiterbildung. Dafür müssen Zeit, Geld und ein gutes Fortbildungsangebot zur Verfügung stehen. Weiterbildung muss ohne finanzielle Einbußen möglich und für alle zugänglich sein, um Chancengleichheit zu schaffen und die Zukunftsfähigkeit zu fördern. Denn Weiterbildung hilft, Arbeitsplätze zu sichern, Beschäftigungsoptionen zu erschließen und Fachkräfte zu gewinnen. In Verbindung mit regionalen Transformationsnetzwerken in Bayern können gezielt der örtliche Bedarf ermittelt sowie Weiterbildungsverbände und Kooperationen organisiert werden.

Die Teilnahmequoten an Weiterbildungen zeigen sowohl bei den betrieblichen Merkmalen wie Branche und Betriebsgröße, als auch bei den Merkmalen der Beschäftigten teils deutliche Unterschiede. Betrachtet man die Beschäftigtenmerkmale, sind die früher typischen Unterschiede zwischen Männern und Frauen mittlerweile kaum noch relevant. Nach Daten des IAB-Betriebspanels lag die Weiterbildungsquote der Frauen im Jahr 2023 mit 31 Prozent sogar leicht über der der Männer (29 Prozent).

Die größten Differenzen zeigen sich jedoch zwischen den Tätigkeits- und Qualifikationsgruppen. In Bayern war der Weiterbildungsanteil unter Beschäftigten in einfachen Tätigkeiten mit 15 Prozent deutlich niedriger als der Durchschnittswert aller Beschäftigten (30 Prozent).

GRAFIK 16 Anteil der Weiterbildungsteilnehmer*innen



Quelle: IAB-Betriebspanel 2023

Beschäftigte mit mittlerer Qualifikation (Tätigkeiten, die einen Berufsabschluss erfordern) erreichten eine Weiterbildungsquote von 36 Prozent, während Hochqualifizierte (Tätigkeiten, die einen Hochschulabschluss erfordern) mit 38 Prozent den höchsten Wert aufwiesen. Dieser Zusammenhang war branchen- und betriebsgrößenunabhängig und zeigte sich sowohl in Bayern als auch in West- und Ostdeutschland sowie im gesamten Bundesgebiet. In Bayern war die Weiterbildungsquote hochqualifizierter Beschäftigter jedoch etwas höher als in den anderen Regionen Deutschlands.

Analog zu den Weiterbildungsbetriebsquoten war die Teilnahmequote im Dienstleistungsbereich traditionell höher als im Produzierenden Gewerbe, und dieser Trend setzte sich auch im Jahr 2023 fort. Im Dienstleistungsbereich betrug die Teilnahmequote 33 Prozent, während sie im Produzierenden Gewerbe bei 27 Prozent lag. Am niedrigsten war die Quote im Bereich Handel und Reparatur mit 24 Prozent.

Ein weiteres Unterscheidungsmerkmal war die Betriebsgröße: In großen Betrieben mit 250 oder mehr Beschäftigten lag die Weiterbildungsquote bei 33 Prozent, deutlich höher als in kleinen Betrieben. In Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten nahmen hingegen nur 23 Prozent der Beschäftigten an Weiterbildungen teil.

Wie beschrieben, kommt der Weiterbildung angesichts der Umbrüche in der Wirtschafts- und Arbeitswelt weiter eine große Bedeutung zu. Die Realität sieht für die Mehrheit der Beschäftigten in Bayern jedoch nach wie vor ernüchternd aus. Vor allem für die in der Weiterbildung unterrepräsentierten bzw. benachteiligten Gruppen, wie z.B. Geringqualifizierte sowie prekär und atypisch Beschäftigte, bleibt der Zugang zur Weiterbildung erschwert.

Viele davon sind Frauen und Menschen mit Migrationsgeschichte. Weiterbildung kann nicht allein durch die Kräfte des Marktes verwirklicht werden, sondern benötigt bessere Rahmenbedingungen. Deshalb brauchen Beschäftigte ein Recht auf Weiterbildungsfreistellung mit Entgeltfortzahlung und Beratung, eine sichere Förderung und eine bessere Qualität der Weiterbildungsangebote.

Nicht zuletzt kann ein bayerisches Bildungsfreistellungsgesetz wichtige Impulse für eine Verbreiterung der Kultur der Bildungsbeteiligung geben.

Rente und Migration

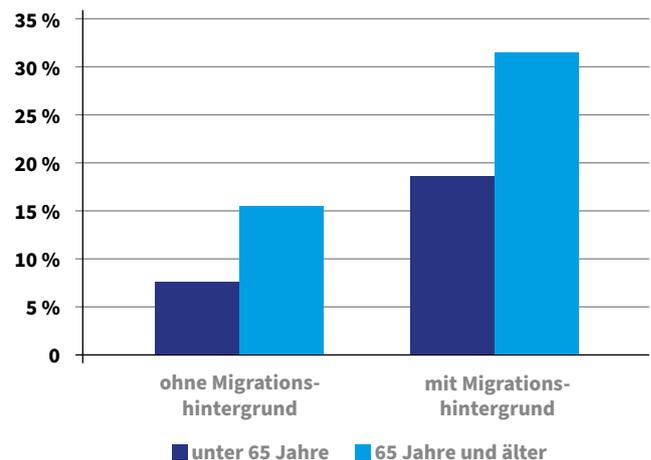
Zuwanderung spielt eine zentrale Rolle zur Stabilisierung des deutschen Rentensystems. Das zeigt der Versichertenbericht der Deutschen Rentenversicherung für 2024. Demnach hat die gestiegene Zahl an Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit die Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Rentenkassen abgedeckt.

Der Anteil der aktiv Versicherten mit ausländischer Staatsbürgerschaft stieg in den letzten Jahren stetig und lag Ende 2022 bundesweit bei 20,3 Prozent – ein beachtlicher Zuwachs im Vergleich zu den 8,3 Prozent aus dem Jahr 2004. Insgesamt gab es fast sechs Millionen Beschäftigte mit ausländischer Staatsbürgerschaft, was 17,9 Prozent aller Beschäftigten entsprach.

Wie das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) schätzt, bedarf es einer jährlichen Nettozuwanderung von rund 400.000 Personen, um das Arbeitskräfteangebot bis ins Jahr 2060 stabil zu halten. Im Zusammenspiel mit der besseren Ausschöpfung des inländischen Potenzials (Ältere, Frauen, Menschen mit Behinderung, Migrant*innen) und dem Ausbau von Guter Arbeit liegt hier ein wichtiger Baustein zur Abfederung des demografischen Wandels und zur Finanzierung der Sozialversicherungssysteme.

Klar ist aber auch: Neben der notwendigen Willkommenskultur bedarf es gezielter Unterstützungs- und Beratungsangebote, damit Integration gelingt. Menschen mit Migrationshintergrund stehen vor spezifischen Herausforderungen am Arbeitsmarkt wie auch im Rentensystem. Benachteiligungen am Arbeitsmarkt schlagen sich auch in der Alterssicherung nieder. Das gilt sowohl

Armutsgefährdungsquote in Bayern



Quelle: Bericht zur sozialen Lage in Bayern 2022

für die Migrant*innen erster Generation, die selbst migriert sind, als auch für ihre Nachfahren, die teilweise in Deutschland geboren und aufgewachsen sind – wenn auch nicht im gleichen Maße.

Menschen mit Migrationshintergrund sind überproportional im Niedriglohnsektor beschäftigt, was zu entsprechend niedrigen Rentenansprüchen führt. 32,2 Prozent der in Vollzeit sozialversicherungspflichtig ausländischen Beschäftigten (Kerngruppe) waren 2022 in Deutschland zum Niedriglohn tätig. Deutsche Beschäftigte derselben Gruppe arbeiteten zu 13,6 Prozent im Niedriglohnsektor. In absoluten Zahlen stellten ausländische Beschäftigte mit rund 1,1 von 3,6 Millionen fast ein Drittel der Niedriglohnbeschäftigten.

Ein starker Sozialstaat in unsicheren Zeiten:

Gerade in Zeiten der Verunsicherung ist ein starker Sozialstaat unverzichtbar. Ihn gegen Maßnahmen zur wirtschaftlichen Stabilisierung oder zur Stärkung der Verteidigungsfähigkeit auszuspielen, birgt große Gefahren.

Für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ist der Sozialstaat nicht bloß ein wohlfahrtsstaatliches Instrument, sondern eine essenzielle Grundlage für gesellschaftlichen Zusammenhalt und nachhaltiges Wirtschaftswachstum.

Ein funktionierender Sozialstaat sichert durch die von den Beschäftigten finanzierten Sozialversicherungen zentrale Lebensrisiken ab: Alter, Pflegebedürftigkeit, Krankheit, Arbeitslosigkeit, Unfall und Erwerbsminderung. Dadurch ermöglicht er echte Teilhabe an Arbeit und Gesellschaft und trägt zur Vermeidung von Armut und Abhängigkeiten bei. Folgende Forderungen sind zentral:

**MACH
DICH
STARK**
MIT UNS

Das Rentenniveau muss rauf! Für eine sichere und gute Rente!

Der DGB setzt sich dafür ein, dass das Rentenniveau nicht nur stabil bleibt, sondern langfristig wieder steigt – auch wenn dafür moderate Beitragserhöhungen notwendig sind. Eine starke gesetzliche Rente bedeutet höhere Renten für alle und weniger Abhängigkeit von privater Vorsorge. Um das höhere Rentenniveau und eine starke gesetzliche Rente zu finanzieren, brauchen wir einen Dreiklang aus fairen Löhnen, mehr Beschäftigung und Guter Arbeit.

Dafür fordern wir:

- **Höhere Löhne:** Steigende Einkommen bedeuten höhere Beitragszahlungen. Die Tarifbindung muss gestärkt, Niedriglöhne zurückgedrängt werden, ein Bundes-, wie auch bayerisches Tariftreue- und Vergabegesetz sind dringend notwendig.
- **Mehr Erwerbstätige:** Höhere Beitragszahlungen entstehen durch eine bessere Integration von Frauen, Älteren, Migrant*innen und Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt sowie durch gezielte Aus- und Weiterbildungsangebote.
- **Gute Arbeitsbedingungen:** Damit möglichst viele Menschen bis zur Rente arbeiten können, sind Unternehmen in der Verantwortung, gesunde und altersgerechte Arbeitsbedingungen zu schaffen.

**Für eine
sichere Rente**

Zentrale Forderungen

Rentenfragen sind Verteilungsfragen! Private Vorsorge ist das falsche Pferd!

Individuelle Rentenversicherungen wie die Riester-Rente können die Defizite der gesetzlichen Rente nicht ausgleichen. Hohe Verwaltungs- und Vertriebskosten, Intransparenz und geringe Renditen machen sie für viele unattraktiv. Zudem können sich viele Beschäftigte private Vorsorge gar nicht leisten. Nach Berechnungen der Bundesregierung müssen Beschäftigte sieben Prozent ihres Bruttolohns für private Vorsorge bezahlen, um ein sinkendes Rentenniveau auszugleichen. Am Ende zahlen vor allem die Beschäftigten drauf, da sich die Arbeitgeber an der privaten Vorsorge nicht beteiligen.

Stattdessen muss die die gesetzliche Rentenversicherung gestärkt werden! Dazu gehört:

- **Langfristige Einbeziehung aller Erwerbstätigen:** Selbstständige, Freiberufler und Abgeordnete sollten schrittweise in die gesetzliche Rente integriert werden.
- **Mehr Solidarität:** Die Grundrente muss weiterentwickelt und der Zugang erleichtert werden. Zudem sollten Kindererziehungszeiten, Pflegezeiten, Ausbildungszeiten sowie Zeiten der Arbeitslosigkeit oder Krankheit angemessen berücksichtigt werden.
- **Gerechte Finanzierung:** Eine gute Rente muss dauerhaft sicher bezahlt werden. Der Beitragssatz muss entsprechend steigen. Und der Bund muss seiner Verantwortung gerecht werden: Er hat der Rentenversicherung Leistungen übertragen, die nicht durch Beiträge finanziert sind. Diese muss er komplett finanzieren.

Arbeitgeber stärker in die Pflicht nehmen – Betriebsrenten ausbauen!

Die Erwartungen an private und betriebliche Altersvorsorge haben sich nicht erfüllt. Die Riester-Rente verursacht hohe Kosten, bietet aber geringe Renditen, und Arbeitnehmer*innen müssen sie allein finanzieren. Auch Betriebsrenten sind zu wenig verbreitet. Deshalb setzen wir auf eine starke gesetzliche Rente, ergänzt durch flächendeckende Betriebsrenten.

Das bedeutet:

- Tarifverträge, die Betriebsrenten regeln, sollen einfacher für allgemeinverbindlich erklärt werden. Damit würden sie auch für Unternehmen der gleichen Branche gelten, die keinen Tarifvertrag haben.
- Die Arbeitgeber*innen sollen einen verpflichtenden Mindestbeitrag zu den Betriebsrenten leisten (arbeitgeberfinanzierte Betriebsrente).
- Die von den Arbeitgeber*innen bei der Entgeltumwandlung eingesparten Sozialbeiträge müssen vollständig weitergegeben werden.

Immer länger arbeiten? Nicht mit uns!

Eine höhere Regelaltersgrenze wäre unsozial. Menschen in körperlich belastenden Berufen haben oft eine geringere Lebenserwartung und schaffen es heute schon viel zu selten, bis zum Renteneintrittsalter zu arbeiten. Länger zu arbeiten mag zum Beispiel für Wissenschaftler*innen, Manager*innen und Politiker*innen möglich sein. Wenn sie das wünschen, hindert sie auch niemand daran. Die Unterschiede in der Lebenserwartung sind allerdings ein Fakt. Daher gilt: 45 Jahre sind eine lange und für viele eine anstrengende Arbeitszeit. Wer fast ein halbes Jahrhundert gearbeitet hat, verdient es, noch gesunde Jahre im Ruhestand zu genießen. Umfragen des DGB zeigen zudem, dass ein Großteil der Bevölkerung lieber höhere Rentenbeiträge zahlen würde, als das Rentenalter weiter hinauszuschieben. Der Zugang zu Sozialleistungen muss für alle einfach und niedrigschwellig sein. Dort, wo bestehende Regelungen nicht ausreichen, etwa bei flexiblen Altersübergängen für körperlich belastende Berufe, muss der Sozialstaat gezielt ausgebaut werden.

Statt weiter am Rentenalter zu schrauben, brauchen wir umfassende Anstrengungen für mehr Gute Arbeit.

Dazu gehört:

- Gute Arbeitsbedingungen schaffen, damit Menschen gesund bis zur Rente arbeiten können. Insbesondere die stark gestiegenen psychischen Belastungen sind in den Blick zu nehmen.
- Den digitalen Wandel sozial gerecht und arbeitnehmerorientiert gestalten. Nicht nur auf die Technik, auch auf die Hände und Köpfe der Menschen kommt es an.
- Starke Tarifbindung und starke Mitbestimmung in den Betrieben. Betriebsräte gestalten die wichtigen Fragen der Weiterbildung, der Arbeitsbedingungen sowie der Arbeitszeit im Sinne der Beschäftigten mit.

Ordnung und Perspektiven am Arbeitsmarkt schaffen! Inländische Potentiale heben!

Rentenpolitik ist mehr als nur Köpfe nach Altersgruppen zu zählen. Entscheidend für eine gute Rente ist, wie viele Menschen einzahlen und wie gut sie verdienen. Wir wollen, dass möglichst viele Menschen gesund bis zur Rente arbeiten können – und zwar in sicheren sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen mit guten Einkommen.

Daher gilt:

- Die bestehende Ungleichheit bei der Arbeitsmarktteilhabe muss aktiv abgebaut werden. Die Potentiale von Frauen, Älteren, Menschen mit Behinderung oder Migrationsgeschichte bleiben noch viel zu oft ungenutzt. Hierzu sind auch die Rahmenbedingungen, etwa bei der Kinderbetreuung oder der Pflege, weiter zu verbessern.
- Viel zu viele Menschen sind trotz Arbeit arm. Wir wollen Arbeit, mit der Menschen ihre Existenz eigenständig sichern können. Der Niedriglohnsektor ist konsequent einzudämmen, die Tarifbindung zu stärken. Atypische Erwerbsformen, wie z.B. Minijobs, sind kein Zukunftsmodell.
- Wir brauchen mehr und bessere Förderung für Ausbildung und Qualifizierung, bessere Beratung und Begleitung vor Ort sowie verlässliche Leistungen bei Arbeitslosigkeit und Kurzarbeit. Das gilt besonders in Krisenzeiten.
- Gute Arbeit geht nur mit gutem Arbeitsschutz. Schutzstandards, wie das Arbeitszeitgesetz, dürfen nicht aufgeweicht werden. Stattdessen braucht es wirksamere Kontrollen und eine beständige Weiterentwicklung alters- und alternsgerechter Arbeit.
- Gerade angesichts der bereits laufenden Transformationsprozesse bedarf es mittels Wirtschafts- sowie Regional- und Strukturpolitik massiver Impulse hin zu einer Innovations- und Investitionsoffensive. Dabei ist es zentral, Bayerns Ungleichgewichte bei den Lebens- und Arbeitsbedingungen abzubauen.



**Für eine
sichere Rente**

Ansprechpartner*innen bei Rentenfragen

Kompetente, zuverlässige und darüber hinaus kostenlose Auskünfte zu Ihrem individuellen Rentenfall erhalten Sie in allen Auskunfts- und Beratungsstellen der Deutschen Rentenversicherung. Auch die ehrenamtlichen Versichertenberater*innen des DGB Bayern geben zuverlässig Auskunft und Rat. Diese füllen mit Ihnen zum Beispiel Ihren Rentenantrag aus und leiten diesen an den Rentenversicherungsträger weiter.

Hier finden Sie Ihre Ansprechpartner*innen sowie regionale Beratungsangebote des DGB Bayern:



<https://bayern.dgb.de/soziale-selbstverwaltung>

Informationen der Deutschen Rentenversicherung Bund sowie der bayerischen Regionalträger erhalten Sie hier:

Deutsche Rentenversicherung Bund

www.deutsche-rentenversicherung.de

Deutsche Rentenversicherung Bayern Süd

www.deutsche-rentenversicherung-bayernsued.de

Deutsche Rentenversicherung Nordbayern

www.deutsche-rentenversicherung-nordbayern.de

Deutsche Rentenversicherung Schwaben

www.deutsche-rentenversicherung-schwaben.de

Deutscher
Gewerkschaftsbund
Bayern

DGB

Der DGB-Bezirk Bayern vertritt die Interessen von rund 800.000 Gewerkschaftsmitgliedern. Wir sind die politische Stimme unserer acht Mitgliedsgewerkschaften auf Landesebene und vertreten die gewerkschaftlichen Interessen gegenüber politischen Entscheidungsträgern, Parteien und Verbänden.

Jetzt Mitglied werden!



<https://www.dgb.de/mitmachen/mitglied-werden>

DGB-Bezirk Bayern
Neumarkter Str. 22
81673 München

Homepage: www.bayern.dgb.de
Facebook: www.facebook.de/DGBBayern
Instagram: www.instagram.com/dgbbayern

Telefon: 089-51700-0