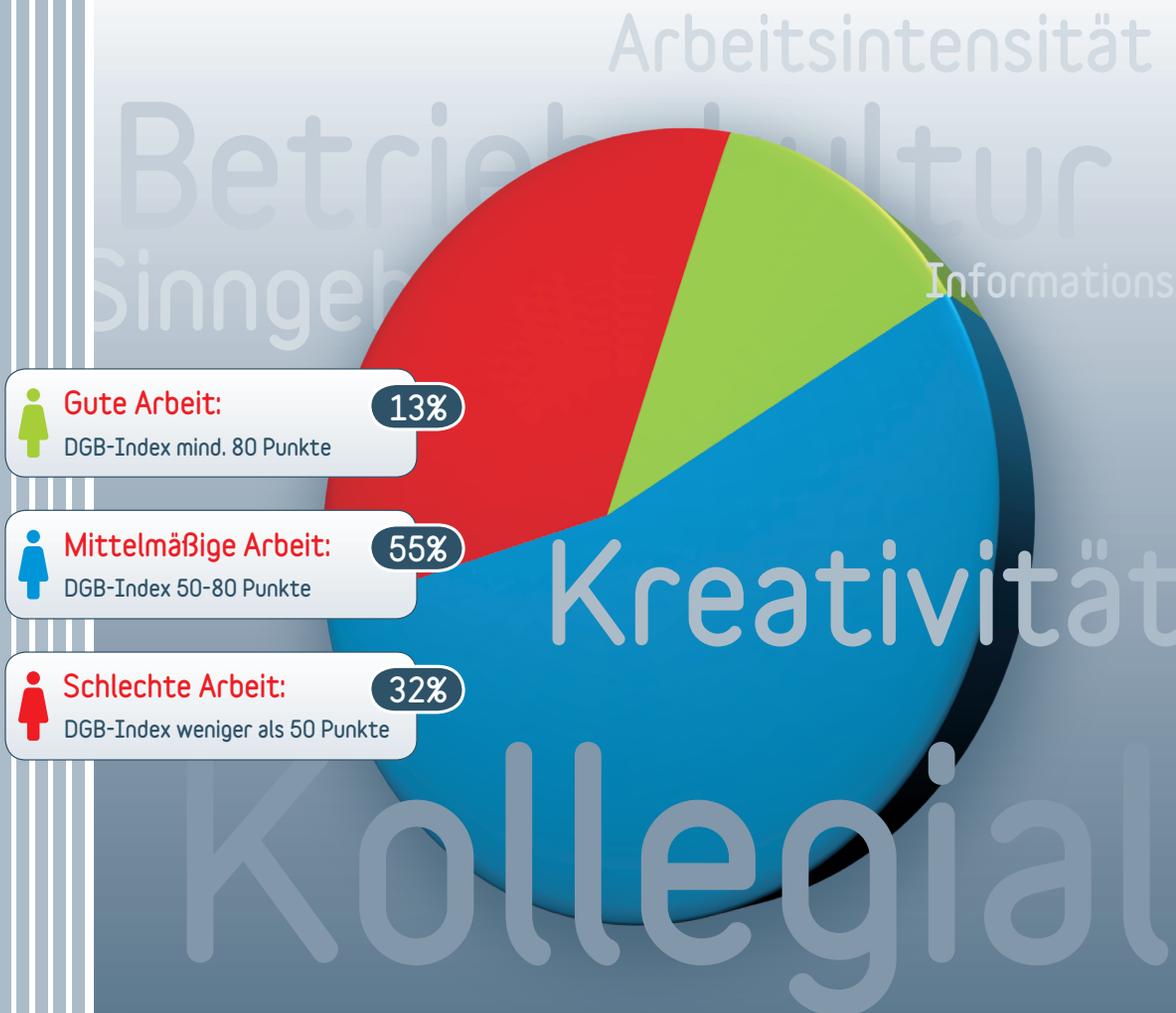




DGB-Index Gute Arbeit



DER REPORT

DGB-Index Gute Arbeit 2008

Wie die Beschäftigten die Arbeitswelt in Deutschland beurteilen



DGB-Index Gute Arbeit 2008 – Der Report

Wie die Beschäftigten die Arbeitswelt in Deutschland beurteilen

Vorwort

Einleitung

**Gut ist eine Arbeit, die den Ansprüchen der Beschäftigten gerecht wird.
Der DGB-Index Gute Arbeit ist das menschliche Maß für Arbeit.**

1. Das Prädikat:

Der DGB-Index Gute Arbeit erreicht im Jahre 2008 einen Wert von 59 Punkten und bleibt damit um 21 Punkte hinter den Anforderungen an Gute Arbeit zurück.

8

2. Das Ergebnis in Prozentangaben:

Die Arbeitswelt der abhängig Beschäftigten in Deutschland ist durch große Unterschiede gekennzeichnet: 13 Prozent der Beschäftigten haben Gute Arbeit, 32 Prozent Schlechte Arbeit, 55 Prozent Mittelmäßige Arbeit.

11

3. Das Ergebnis nach Arbeitsdimensionen und -qualitätsstufen:

Am weitesten gehen die Urteile der Beschäftigten über ihre beruflichen Zukunftsaussichten/Arbeitsplatzsicherheit auseinander: In der Gruppe Gute Arbeit steht sie an der Spitze der Wertung, in der Gruppe Schlechte Arbeit am Ende.

14

4. Das Ergebnis nach Berufsgruppen:

In allen Berufsgruppen verfügt zumindest eine kleine Gruppe der Beschäftigten über gute Arbeitsbedingungen.

18

5. Frauen und Männer – der Vergleich:

21

Vollzeitbeschäftigte Frauen haben schlechtere Arbeitsbedingungen als Männer – bei den Teilzeitbeschäftigten werten die Männer deutlich schlechter.

6. So urteilen die Beschäftigten in prekären Arbeitsverhältnissen:

25

Nicht nur Einkommen und Arbeitsplatzsicherheit werden als schlecht qualifiziert – prekär ist die gesamte Arbeitssituation.

7. Wie die Beschäftigten ihre Arbeit erleben:

31

Arbeitsstolz, ausgebrannt – die Kluft: Gute Arbeit löst vermehrt Arbeitsbegeisterung aus – Schlechte Arbeit zunehmend Unzufriedenheit und Erholungsdefizite.

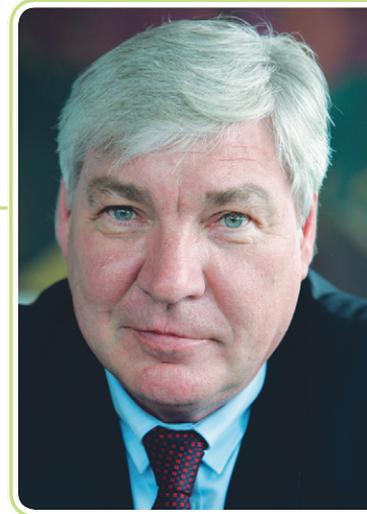
Impressum





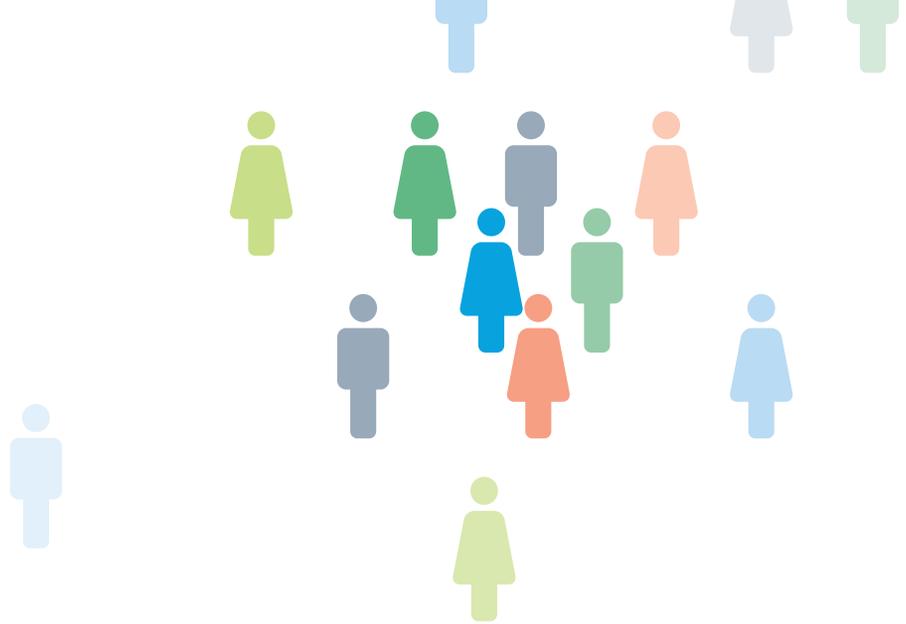
DGB-Index Gute Arbeit

Mit dem zweiten Report „DGB-Index Gute Arbeit“ gehen wir „in Serie“. Wie im vergangenen Jahr stehen bei uns die Beschäftigten im Mittelpunkt. Wie erleben sie ihre persönliche Arbeitssituation? Was verstehen sie unter Guter Arbeit? Neu ist, dass wir nun Vergleiche zur Vorjahresbefragung ziehen können: **Der Index 2008 liegt mit 59 Punkten einen Indexpunkt höher als im vergangenen Jahr – das ist die gute Nachricht.** Die schlechte ist, dass der Index damit immer noch im unteren Bereich mittelmäßiger Arbeit verharrt. Außerdem spüren längst nicht alle Beschäftigten diesen leichten Anstieg der Arbeitsqualität.



Besonders schlecht steht es um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in prekären Beschäftigungsverhältnissen. Unsere Befragung zeigt: **Wer unter prekären Bedingungen arbeitet, ist wesentlich häufiger unzufrieden mit seiner Einkommenssituation und Arbeitsplatzsicherheit als Befragte mit einem unbefristeten Vollzeitarbeitsplatz.** Auch ihre Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten schätzen prekär Beschäftigte als wesentlich geringer ein (Kapitel 6).

Hinter uns liegt ein Jahr, in dem der Begriff „Gute Arbeit“ Karriere gemacht hat – sowohl in der Politik, als auch in Unternehmen und Gesprächen im Freundes- oder Kollegenkreis. **Die Qualität von Arbeitsbedingungen ist wieder ein Thema.** Nicht zuletzt mit dem DGB-Index Gute Arbeit haben die Gewerkschaften einen Beitrag zu dieser neuen Qualitäts-Debatte geleistet.



Aber das reicht uns nicht. **Wir wollen, dass möglichst viele Unternehmen Gute Arbeit im eigenen Haus verwirklichen.** Der erste Schritt ist, die Erfahrungen und Wünsche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kennenzulernen. Erst dann kann gemeinsam nach Wegen gesucht werden, wie ihre Arbeitsbedingungen nachhaltig verbessert werden können. Das nutzt nicht nur den Beschäftigten. Auch die Unternehmen profitieren davon, denn zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in der Regel motivierter.

Nicht wenige Arbeitgeber haben das erkannt und handeln danach. Doch die deutsche Unternehmenslandschaft darf nicht aus mehr oder weniger strahlenden Leuchttürmen und vielen dunklen Schatten bestehen. Denn was nutzt es einer Verkäuferin bei Lidl oder dem Mitarbeiter eines Callcenters, wenn die Führungskräfte im Leuchtturm-Unternehmen noch eine Fortbildung mehr bekommen? **Gute Arbeitsbedingungen sind überall möglich – das zeigt auch der aktuelle Index. Mit dieser Gewissheit werden wir weiter hartnäckig daran arbeiten, dass Schlechte Arbeit von der Bildfläche verschwindet.** Aus Mittelmäßiger Arbeit soll Gute werden und aus Guter noch bessere Arbeit. Ganz einfach: Wir wollen, dass Gute Arbeit zum Regelfall wird.

Michael Sommer

Vorsitzender des Deutschen Gewerkschaftsbundes



DGB-Index Gute Arbeit

Einleitung

**Gut ist eine Arbeit, die den Ansprüchen der Beschäftigten gerecht wird.
Der DGB-Index Gute Arbeit ist das menschliche Maß für Arbeit.**

Der DGB-Index Gute Arbeit misst Arbeitsqualität einmal jährlich bundesweit, differenziert nach Arbeitsdimensionen. Maßgeblich ist dabei ausschließlich das Urteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

2007 wurde der DGB-Index Gute Arbeit zum ersten Mal ermittelt. Seither gibt es eine öffentliche Berichterstattung zur Arbeitswelt in Deutschland, die auf bundesweiten Repräsentativerhebungen zur Arbeitsqualität basiert. Schriftlich befragt wird dabei eine Zufallsstichprobe von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aller Regionen, Einkommensgruppen, Branchen, Betriebsgrößen und Beschäftigungsverhältnissen, gemäß ihrem Anteil an den abhängig Beschäftigten. Der DGB-Index ist damit repräsentativ für das Urteil der Arbeitnehmerschaft über die Arbeitsbedingungen in Deutschland.

Kurzbefund 2008:

13 Prozent der Beschäftigten haben Gute Arbeit, 55 Prozent Mittelmäßige Arbeit, 32 Prozent Schlechte Arbeit – die durchschnittliche Arbeitsqualität erreicht einen Indexwert von 59 von 100 möglichen Punkten. Aus der Sicht der abhängig Beschäftigten liegt die Arbeitsqualität damit nach wie vor im unteren Mittelfeld. Insgesamt ist gegenüber 2007 eine Verbesserung um einen Indexpunkt zu verzeichnen, die aber nicht allen Gruppen zugute kommt. Schlechte Arbeit ist nicht besser geworden – Schlechte Arbeit zermürbt zunehmend.

Der DGB-Index Gute Arbeit ist eine gewerkschaftliche Initiative, die von den im Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) organisierten Gewerkschaften getragen wird.¹ Die Urteile und Ansprüche der Beschäftigten periodisch zu erheben und die Ergebnisse für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen öffentlich verfügbar zu machen – das ist der arbeits- und sozialpolitische Sinn des DGB-Index Gute Arbeit, der auf Nachhaltigkeit angelegt ist. Der Anspruch der Beschäftigten auf Gute Arbeit ist im Kern ein Anspruch auf mehr Lebensqualität, mehr Teilhabe und mehr Gerechtigkeit.

¹ Gesellschafter der DGB-Index Gute Arbeit GmbH sind der DGB, die Industriegewerkschaft Metall (IG Metall), die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) und die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG).

Abb. 1

Die 15 Arbeitsdimensionen, an deren Gestaltung die Qualität der Arbeit zu messen ist

<p>1. Qualifizierungs- & Entwicklungsmöglichkeiten → Qualifizierungsangebote → Lernförderliche Arbeitsbedingungen</p>	<p>Teilindex „Ressourcen“</p>	<p>DGB-Index Gute Arbeit</p> 
<p>2. Möglichkeiten für Kreativität → Möglichkeiten eigene Ideen einzubringen</p>		
<p>3. Aufstiegsmöglichkeiten → Betriebliche Aufstiegschancen</p>		
<p>4. Einfluss- & Gestaltungsmöglichkeiten → Arbeit selbständig planen und einteilen → Einfluss auf die Arbeitsmenge → Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung</p>		
<p>5. Informationsfluss → Erhalt aller notwendigen Informationen → Klare Anforderungen</p>		
<p>6. Führungsqualität → Wertschätzung/Beachtung durch die Vorgesetzten → Gute Arbeitsplanung durch die Vorgesetzten → Hoher Stellenwert von Weiterbildung/Personalentwicklung</p>		
<p>7. Betriebskultur → Förderung der Zusammenarbeit → Kompetente/geeignete Geschäftsführung/Behördenleitung</p>		
<p>8. Kollegialität → Hilfe/Unterstützung durch Kolleg/innen</p>		
<p>9. Sinngehalt der Arbeit → Arbeit, die für die Gesellschaft nützlich ist</p>		
<p>10. Arbeitszeitgestaltung → Selbstbestimmter Überstundenausgleich möglich → Verlässliche Arbeitszeitplanung → Berücksichtigung individ. Bedürfnisse bei der Arbeitszeitplanung</p>		
<p>11. Arbeitsintensität → Störungen durch unerwünschte Unterbrechungen → Arbeitshetze/ Zeitdruck → Mangelnde Arbeitsqualität infolge hoher Arbeitsintensität</p>	<p>Teilindex „Belastungen“</p>	
<p>12. Emotionale Anforderungen → Verbergen von Gefühlen → Herablassende/unwürdige Behandlung</p>		
<p>13. Körperliche Anforderungen → Körperlich schwere Arbeit → Körperlich einseitige Arbeit → Lärm, laute Umgebungsgeräusche</p>		
<p>14. Berufliche Zukunftsaussichten/ Arbeitsplatzsicherheit → Angst um berufliche Zukunft</p>	<p>Teilindex „Einkommen und Sicherheit“</p>	
<p>15. Einkommen → Angemessenes Verhältnis von Einkommen und Leistung → Ausreichendes Einkommen → Ausreichende Rente aus beruflicher Tätigkeit</p>		

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2008; INIFES (Tatjana Fuchs)



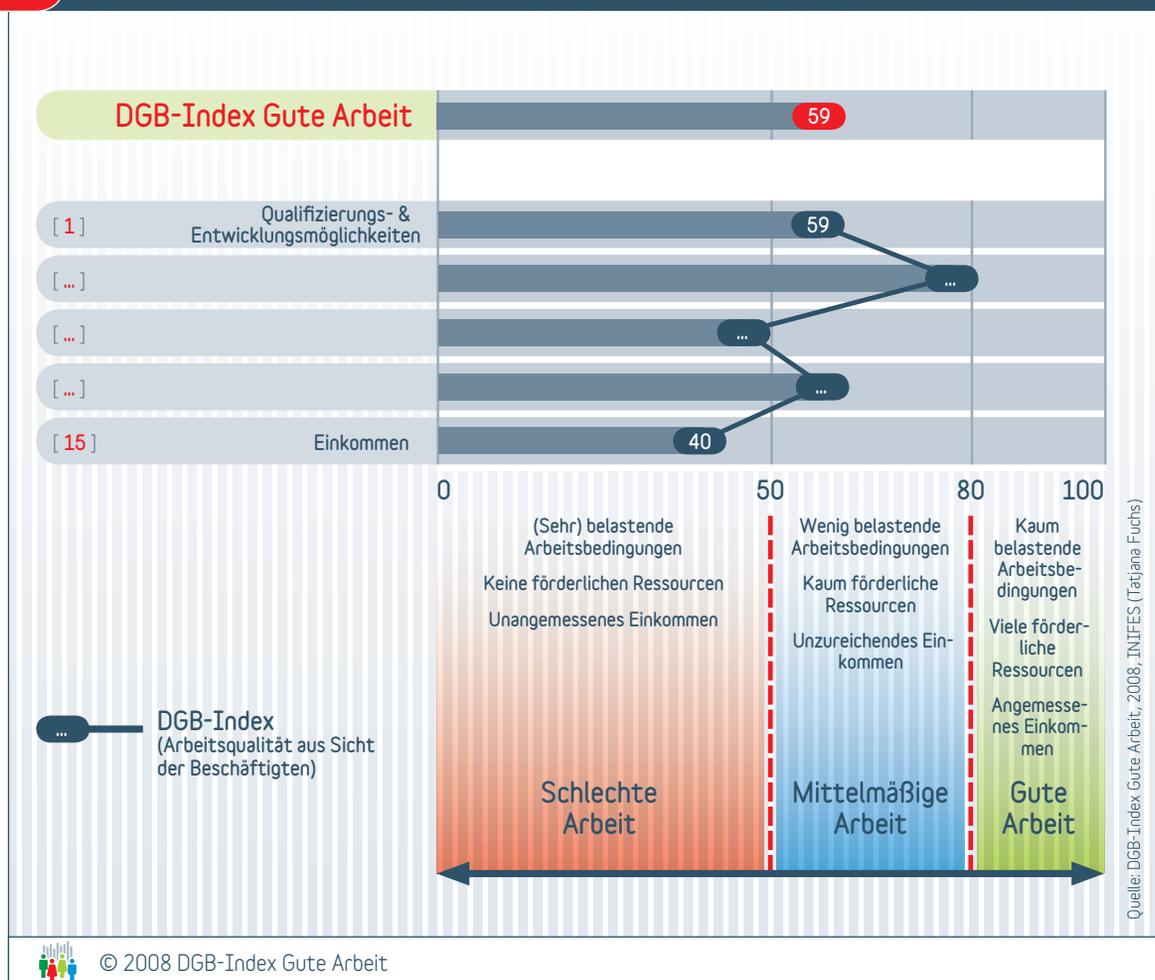
© 2008 DGB-Index Gute Arbeit

1. Das Prädikat:

Der DGB-Index Gute Arbeit erreicht im Jahre 2008 einen Wert von 59 Punkten und bleibt damit um 21 Punkte hinter den Anforderungen an Gute Arbeit zurück.

Gute Arbeit ist das Prädikat für Arbeitsbedingungen, die Beschäftigte als entwicklungsförderlich und wenig belastend einstufen. Auf der Skala von 1 bis 100 erhalten Werte im Bereich 80 und mehr das Prädikat Gute Arbeit. Werte zwischen 50 und 80 werden als Mittelmäßige Arbeit qualifiziert. Ein Indexwert unter 50, das heißt mit weniger als der Hälfte der zu vergebenden Punktzahl, wird als Schlechte Arbeit bezeichnet. Hier finden die Beschäftigten keinerlei förderliche Ressourcen, sondern beklagen belastende und entwicklungsarme Arbeitsbedingungen.

Abb. 2 DGB-Index Gute Arbeit 2008 - Schema der Darstellung





Die Repräsentativbefragung 2008 ermittelt gegenüber 2007 einen leichten Anstieg der Arbeitsqualität um einen Indexpunkt von 58 auf 59. Aus der Sicht der Beschäftigten liegt die Arbeitsqualität damit nach wie vor im unteren Mittelfeld. Sie bleibt um 21 Punkte – und das heißt deutlich – hinter den Anforderungen an Gute Arbeit zurück, liegt aber nur 9 Punkte über der Grenze zu Schlechter Arbeit.

Der Indexwert 59 ist für das Urteil der Gesamtheit der abhängig Beschäftigten bundesweit repräsentativ. Aufschluss über die Spannweite der Wertungen, aus denen er sich ergibt, verschafft die Bewertung der einzelnen Arbeitsdimensionen (Abb. 3) ebenso wie die in Abbildung 4 dargestellte prozentuale Verteilung nach Guter, Mittelmäßiger oder Schlechter Arbeit.

So wird der Index ermittelt

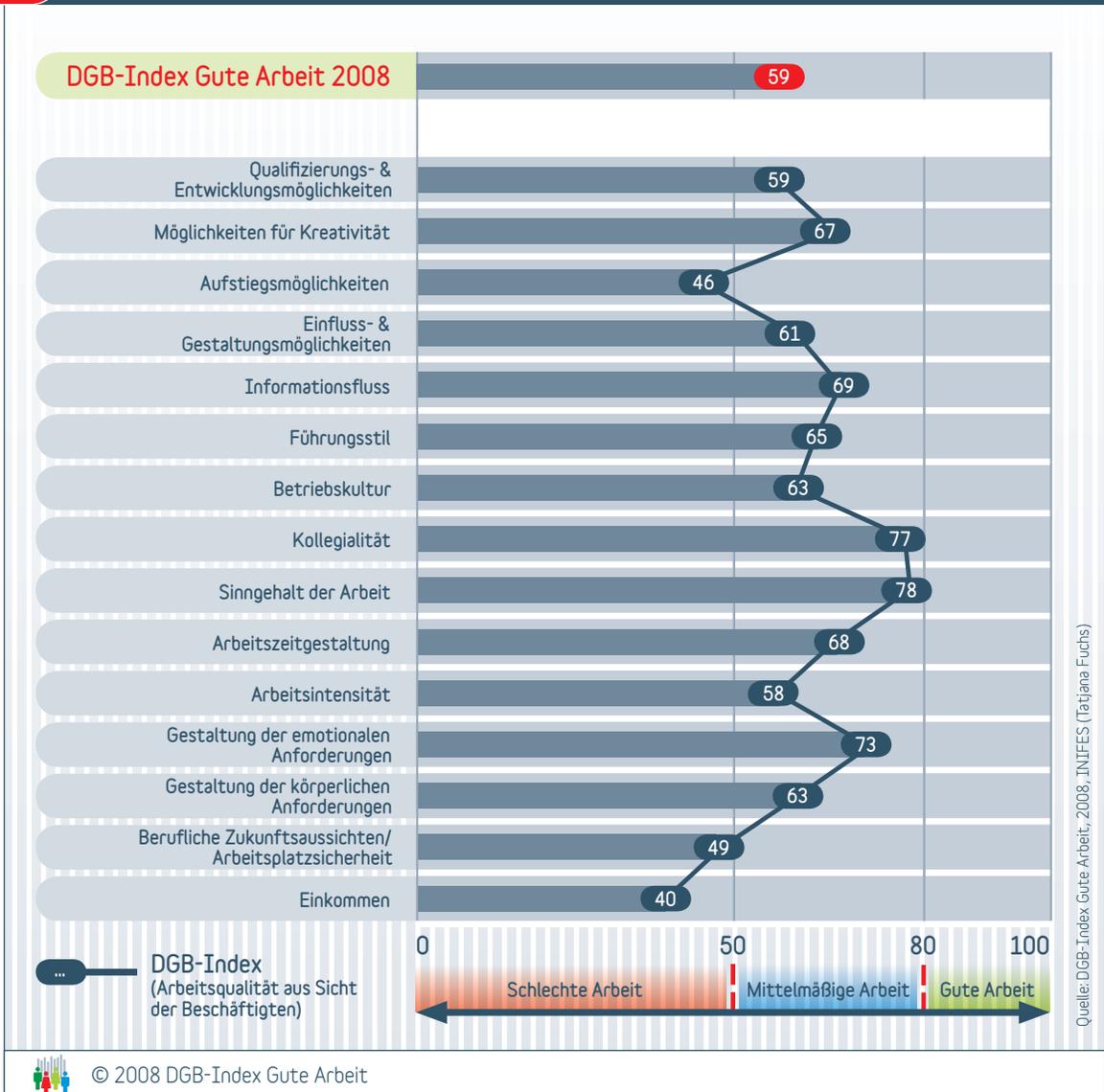
Die Beschäftigten beurteilen ihre Arbeitssituation in allen 15 Dimensionen, an deren Gestaltung die Qualität der Arbeit zu messen ist (siehe Abbildung 1). Ein Beispiel: „Können Sie eigene Ideen in ihre Arbeit einbringen?“ Auf diese Frage antworten die Befragten, ob und in welchem Maße das der Fall ist; antworten sie mit „Nein“ oder „In geringem Maße“, werden sie außerdem um Auskunft gebeten, ob und in welchem Maße sie sich dadurch belastet fühlen. Auf der Basis gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse werden für jede Dimension und für jeden der drei Teilbereiche – Ressourcen, Belastungen, Einkommen & Sicherheit – Indexwerte ermittelt. Die drei Teilindizes gehen zu je einem Drittel in den Gesamt-Indexwert ein. Indexwerte sind also keine Prozentwerte.

Zusätzlich zu den 31 indexbildenden Fragen werden im Rahmen der Repräsentativerhebung Fragen gestellt, die dazu dienen, Zusammenhänge zwischen Arbeitsbedingungen und anderen Faktoren zu untersuchen. Dazu gehören z.B. Angaben zur zukünftigen Arbeitsfähigkeit, zum Arbeitsleben, zu den Ansprüchen an Gute Arbeit, zur Erwerbsbiographie und Einkommenshöhe usw. Die Antworten auf diese Fragen finden keinen Eingang in die Indexberechnung.

Die Erhebungen zum DGB-Index Gute Arbeit erfassen auf repräsentativer Basis das Urteil von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus allen Branchen, Altersgruppen, Betriebsgrößen, Regionen und Beschäftigungsverhältnissen. Auch Gewerkschaftsmitglieder sind nur gemäß ihrem Anteil an den abhängig Beschäftigten vertreten.

Ein Hinweis: Die Indexwerte werden auf Grundlage der DIN 1333 – kaufmännisch – gerundet.

Abb. 3 DGB-Index Gute Arbeit 2008 – So werden die Arbeitsdimensionen beurteilt



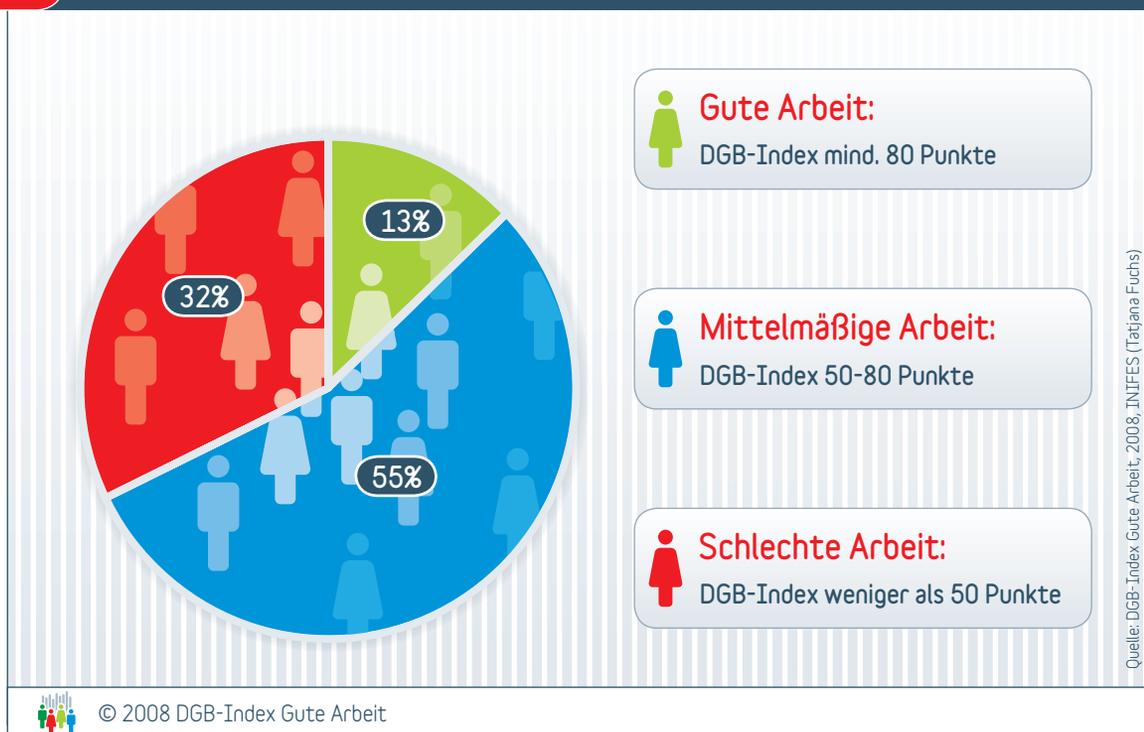


2. Das Ergebnis in Prozentangaben:

Die Arbeitswelt der abhängig Beschäftigten in Deutschland ist durch große Unterschiede gekennzeichnet: 13 Prozent der Beschäftigten haben Gute Arbeit, 32 Prozent Schlechte Arbeit, 55 Prozent Mittelmäßige Arbeit.

Im bundesweiten Durchschnitt qualifiziert jede/r zweite abhängig Beschäftigte in Deutschland seine Arbeits- und Einkommensbedingungen als mittelmäßig, jede/r dritte als schlecht, jede/r achte als gut. Die prozentuale Verteilung ist im Vergleich zum Vorjahr annähernd gleich geblieben.

Abb. 4 DGB-Index Gute Arbeit 2008 – Die prozentuale Verteilung der Arbeitsplätze nach Qualitätsstufen



Der Gesamtindex, aus dem sich die Eingruppierung nach Qualitätsstufen ergibt, wird aus den Einzelwertungen der Beschäftigten in den 15 Arbeitsdimensionen errechnet – groß ist daher die Zahl der Wertungs-Kombinationen. Dennoch weisen die Urteilsprofile von Beschäftigten, die ihre Arbeits- und Einkommensbedingungen jeweils als insgesamt gut, mittelmäßig oder schlecht qualifizieren ein hohes Maß an Übereinstimmung auf. *Schlecht ist eine Arbeit, bei der nahezu alle Faktoren fehlen, durch die Arbeit zu einer Quelle des Wohlbefindens und der Persönlichkeitsentwicklung der Arbeitenden werden kann. Umgekehrt: Je mehr förderliche Bedingungen vorhanden sind, desto besser ist die Arbeit.*



13 Prozent Gute Arbeit

Beschäftigte, die ihre Arbeit als gut bewerten (DGB-Index mindestens 80 Punkte), verfügen in der Regel über ein hohes Maß an Einfluss- und Entwicklungsmöglichkeiten, wenige körperliche und emotionale Belastungen, eine entwicklungs- und lernförderliche Arbeit, ein unterstützendes Umfeld bei der Arbeit, ein angemessenes Einkommen und einen hohen Grad beruflicher Zukunftssicherheit. Der Gesamt-Index beträgt 87 Punkte.



55 Prozent Mittelmäßige Arbeit

Im Bereich Mittelmäßige Arbeit (DGB-Index 50 bis 80 Punkte) werden die Arbeitsbedingungen zwar nicht unbedingt als Belastung empfunden, sind allerdings als entwicklungsarm zu bezeichnen. Um die Aufstiegsmöglichkeiten der Beschäftigten ist es in dieser Gruppe etwas besser bestellt als in der Gruppe Schlechte Arbeit, allerdings fehlen auch ihnen in einem hohen Maße Einfluss- und Entwicklungsmöglichkeiten. Hinzu kommen körperliche, psychische und emotionale Belastungen, die von den Befragten – in unterschiedlichem Maße – als subjektiv belastend beschrieben werden. Der Gesamt-Index beträgt 64 Punkte.



32 Prozent Schlechte Arbeit

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Schlechter Arbeit (Indexwert weniger als 50 Punkte) sind dagegen fast immer hohen Belastungen (wie Mangel an Respekt, einseitige Belastungen, emotionale Überforderung, körperliche Schwerarbeit) ausgesetzt. Sie haben kaum Entwicklungsmöglichkeiten in ihrer Arbeit. Ihre berufliche Zukunft ist sehr unsicher, ihr Einkommen ist ihren Leistungen nicht angemessen und wird auch ihren Bedürfnissen nicht gerecht. Der Gesamt-Index beträgt 37 Punkte.



Signifikant ist die Verstärkung der Unterschiede: Der leichte Anstieg der Arbeitsqualität um einen Indexpunkt auf 59 kommt durchaus nicht allen Beschäftigtengruppen zugute. Konträr zum Durchschnitts-Trend hat sich der Indexwert der Gruppe Schlechte Arbeit entwickelt – Schlechte Arbeit ist gegenüber dem Vorjahr nicht besser geworden. Auffällig ist insbesondere die wachsende Besorgnis derjenigen mit Schlechter Arbeit hinsichtlich des Erhalts ihres Arbeitsvermögens (siehe den folgenden Kasten). Die Einschätzung dazu ist gewissermaßen die Quintessenz aus den Urteilen über die Arbeitsbedingungen in den einzelnen Dimensionen. Die Angaben dazu fließen nicht in die Index-Berechnung ein.

Schlechte Arbeit ruiniert zunehmend das Arbeitsvermögen

Nur jede/r zweite Beschäftigte/r geht davon aus, dass sie/er den derzeitigen Arbeitsbedingungen bis zum Eintritt ins Rentenalter standhalten wird. Das ist das Ergebnis der Repräsentativumfrage 2008 zur Frage: „Bitte denken Sie einmal an Ihren Gesundheitszustand und Ihre Arbeit: Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis ins Rentenalter ausüben können?“ 51 Prozent der Beschäftigten antworten darauf mit „Ja, wahrscheinlich“, 33 Prozent mit „Nein, wahrscheinlich nicht“, 16 Prozent mit „Weiß nicht“.

Auch hier hat sich gegenüber 2007 eine leichte Verbesserung von einem Prozentpunkt bei den Ja-Antworten ergeben – der Nein-Anteil ist gleich hoch geblieben. Hinter diesem kleinen Zuwachs verbirgt sich eine wachsende Kluft: Bei den Beschäftigten mit Guter Arbeit ist der Anteil derjenigen, die mit dem Erhalt ihrer Arbeitsfähigkeit bis zur Rentenalter rechnen, von 73 auf 79 Prozent gestiegen – bei den Beschäftigten mit Schlechter Arbeit hingegen von 27 auf 25 Prozent gesunken. Bei der Gruppe mit Mittelmäßiger Arbeit liegt er gleichbleibend bei 59 Prozent. Umgekehrt ist der Anteil der wenig Hoffnungsvollen unter den Beschäftigten mit Guter Arbeit von 14 auf 11 Prozent gesunken, in der Gruppe Schlechte Arbeit ist er mit 55 Prozent gleichgeblieben, in der Gruppe Mittelmäßige Arbeit ist der Anteil derjenigen, die nicht glauben, ihre derzeitige Tätigkeit bis zur Rente ausüben zu können von 23 auf 25 Prozent gestiegen.

3. Das Ergebnis nach Arbeitsdimensionen und -qualitätsstufen:

Am weitesten gehen die Urteile der Beschäftigten über ihre Beruflichen Zukunftsaussichten/Arbeitsplatzsicherheit auseinander: In der Gruppe Gute Arbeit steht sie an der Spitze der Wertung, in der Gruppe Schlechte Arbeit am Ende.

Ein Profil der durchschnittlichen Qualität der Arbeits- und Einkommensbedingungen für abhängig Beschäftigte in Deutschland liefert Abbildung 3. Wie im Jahr 2007 werden die Einkommenssituation (40 Indexpunkte), die Aufstiegsmöglichkeiten (46 Indexpunkte) und die Arbeitsplatzsicherheit (49 Indexpunkte) am schlechtesten bewertet. Die besten Wertungen erhalten – ebenfalls wie im Vorjahr – der Sinngehalt der Arbeit mit 78 und die Kollegialität mit 77 Indexpunkten.

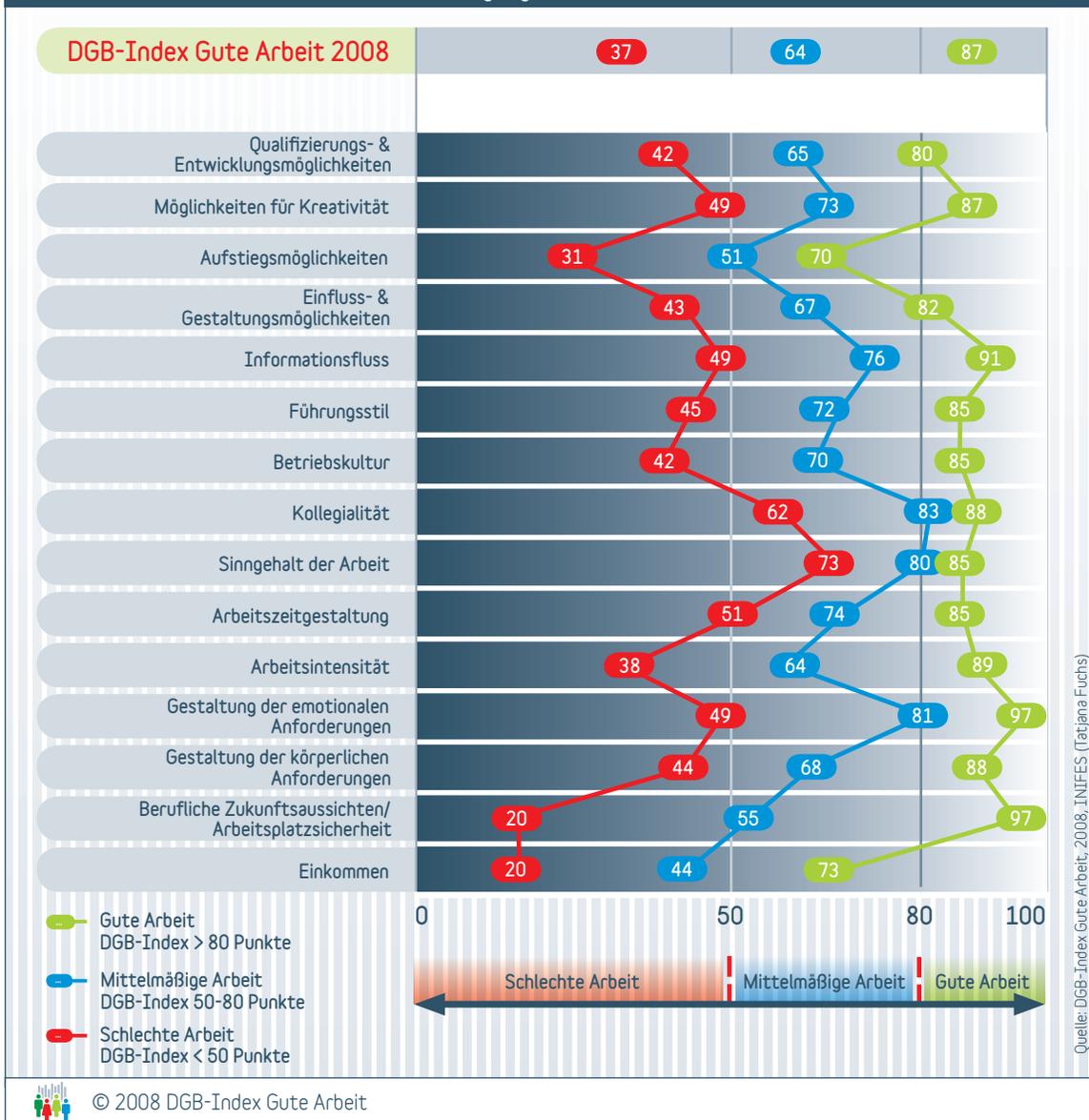
Die Wirklichkeiten hinter den Durchschnittszahlen gewinnen durch den Blick auf die Verteilung der Wertungen zu den indexbildenden Fragen an Kontur. Zum Beispiel: „Kommt es vor, dass Sie bei Ihrer Arbeit von anderen Menschen herablassend oder unwürdig behandelt werden?“ Auf diese Frage antworten insgesamt 61 Prozent der Beschäftigten mit einem „Nie“. Groß ist allerdings das Gefälle: Unter jenen Beschäftigten, die ihre Arbeits- und Einkommensbedingungen im Allgemeinen als gut bewerten, geben 85 Prozent an, bei ihrer Arbeit niemals herablassend oder unwürdig behandelt zu werden; unter den Beschäftigten mit Mittelmäßiger Arbeit sind es immerhin noch 72 Prozent, bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Schlechter Arbeit dagegen nur 30 Prozent.

Eine große Bandbreite haben auch die Angaben der Beschäftigten zu ihrem Einfluss auf die Arbeitsmenge, die ihnen übertragen wird: Eine hohen oder sehr hohen Einfluss darauf haben 55 Prozent der Beschäftigten mit Guter, 37 Prozent mit Mittelmäßiger und 12 Prozent mit Schlechter Arbeit.

Abbildung 5 dokumentiert, wie jene Beschäftigten, die Gute Arbeit haben, im Unterschied zu den Beschäftigten mit Mittelmäßiger bzw. Schlechter Arbeit die Gestaltung der einzelnen Dimensionen beurteilen:



Abb. 5 DGB-Index Gute Arbeit 2008 – So bewerten Beschäftigte mit Guter, Mittelmäßiger und Schlechter Arbeit ihre Arbeitsbedingungen



Die größten Wertungsunterschiede gibt es bei der Dimension Berufliche Zukunftsaussichten/Arbeitsplatzsicherheit. Beschäftigte mit Guter Arbeit bewerten die Dimension mit 97 Punkten und damit besser als jeden anderen Aspekt ihrer Arbeitsqualität. Die Beschäftigten mit Schlechter Arbeit dagegen haben ihre Beruflichen Zukunftsaussichten/Arbeitsplatzsicherheit mit 20 Punkten bewertet und damit zusammen mit dem Einkommen ans Ende der Skala gesetzt. In der Wertung der Beschäftigten mit Mittelmäßiger Arbeit liegt die Dimension mit 55 Punkten an drittletzter Stelle.

Entsprechend stellt sich die prozentuale Verteilung dar: Keine Angst um ihre berufliche Zukunft haben insgesamt 31 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Unter den Beschäftigten mit Guter Arbeit sind es indessen 78 Prozent, unter denen mit Mittelmäßiger Arbeit dagegen nur 36 Prozent, unter den Beschäftigten mit Schlechter Arbeit gerade einmal 4 Prozent. Diesen außerordentlich großen Unterschieden in der Wahrnehmung der individuellen Arbeitsplatzsicherheit steht ein wenig divergierendes Anspruchsniveau (vgl. Kasten unten) gegenüber: Gute berufliche Zukunftsaussichten und Arbeitsplatzsicherheit zählen für alle Gruppen gleichermaßen zu den Kernansprüchen an Gute Arbeit.

Gute Arbeit - Die Kernansprüche der Beschäftigten

So unterschiedlich die befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch ihre Arbeitsbedingungen bewerten, in ihren Ansprüchen an die Gestaltung der Arbeitswelt stimmen sie in hohem Maße überein – unabhängig von Qualifikation, Beschäftigungsverhältnis, Alter, Geschlecht und Indexwert. Wie bereits im Vorjahr sind für die große Mehrheit der Befragten die folgenden vier Arbeitsdimensionen außerordentlich wichtig:

- ein klarer und umfassender Informationsfluss,
- eine respektvolle Behandlung (Emotionale Anforderungen),
- ein ausreichendes und leistungsgerechtes Einkommen sowie
- gute berufliche Zukunftsaussichten/Arbeitsplatzsicherheit

liegen gleichauf an der Spitze.



Die größten Übereinstimmungen zwischen den drei Gruppen Gute, Mittelmäßige und Schlechte Arbeit gibt es in den Bewertungen der beiden Dimensionen Sinngehalt der Arbeit und Kollegialität. 75 Prozent der Beschäftigten mit Guter Arbeit, 70 Prozent der Gruppe Mittelmäßige Arbeit und immerhin noch 62 Prozent der Beschäftigten mit Schlechter Arbeit geben an, dass ihre Arbeit für die Gesellschaft nützlich sei. Besondere Aufmerksamkeit verdienen die Übereinstimmungen und Unterschiede der Urteile zum Einkommen: Diese Dimension nimmt in der Wertung aller drei Gruppen den letzten bzw. vorletzten Platz ein – dennoch sind die Differenzen beträchtlich.

Unter den Beschäftigten mit Guter Arbeit sind nur 4 Prozent der Meinung, dass ihr Einkommen gar nicht leistungsgerecht sei – in der Gruppe Mittelmäßige Arbeit sind es 17 Prozent, bei denjenigen mit Schlechter Arbeit sind es 45 Prozent. Insgesamt sind ein Viertel der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (24 Prozent) der Auffassung, gar nicht leistungsgerecht bezahlt zu werden. „Gerecht“ ist dabei wörtlich zu nehmen, denn die Einkommenshöhe ist mehr als eine monetäre Größe: Das Erwerbseinkommen dient dem allergrößten Teil der Beschäftigten nicht nur als wichtigste Quelle der Existenzsicherung, es ist auch das bedeutsamste Mittel, durch das sie Wertschätzung für ihre Arbeitsleistung erfahren.



4. Das Ergebnis nach Berufsgruppen:

In allen Berufsgruppen verfügt zumindest eine kleine Gruppe der Beschäftigten über gute Arbeitsbedingungen.

Ob eine Arbeit gut, mittelmäßig oder schlecht ist, hängt vor allem von der Gestaltung der Arbeitsbedingungen ab – weniger von der beruflichen Tätigkeit. Dieser Schluss ergibt sich nahezu zwingend aus der Tatsache, dass es in jeder Berufsgruppe zumindest einige wenige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gibt, die über entwicklungsförderliche Arbeitsbedingungen und ein ausreichendes Einkommen berichten. Das heißt also: Für jede Tätigkeit lassen sich Bedingungen schaffen, durch die sie zu einer Guten Arbeit wird.

Abbildung 6 liefert einen Überblick über die Prozentanteile der Arbeitsqualitäts-Stufen nach ausgewählten Berufsgruppen. Zu beachten ist dabei, dass es auch innerhalb der Berufsgruppen teils beträchtliche Unterschiede zwischen den Arbeits- und Einkommensbedingungen der Beschäftigten gibt.

Die nebenstehende Abbildung dokumentiert: Schlecht bewertet werden die Arbeits- und Einkommensbedingungen in überdurchschnittlich vielen Produktionsberufen (z.B. Metallkonstruktion und Installation, Bauberufe), wie auch in einigen Dienstleistungsberufen (z.B. Dienst- und Wachberufe) und beruflichen Tätigkeiten in der Logistik (z.B. in den Bereichen Nachrichtenverkehr, Verkehr oder Lager). Überdurchschnittlich gut bewerten u.a. Lehrer/innen oder auch Beschäftigte in ingenieur- und naturwissenschaftlichen Berufen die Qualität ihrer Arbeitsbedingungen.

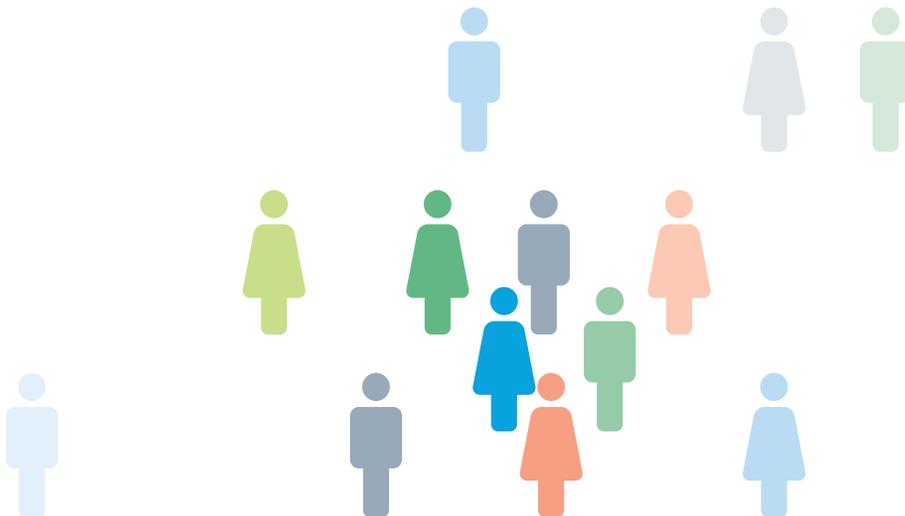
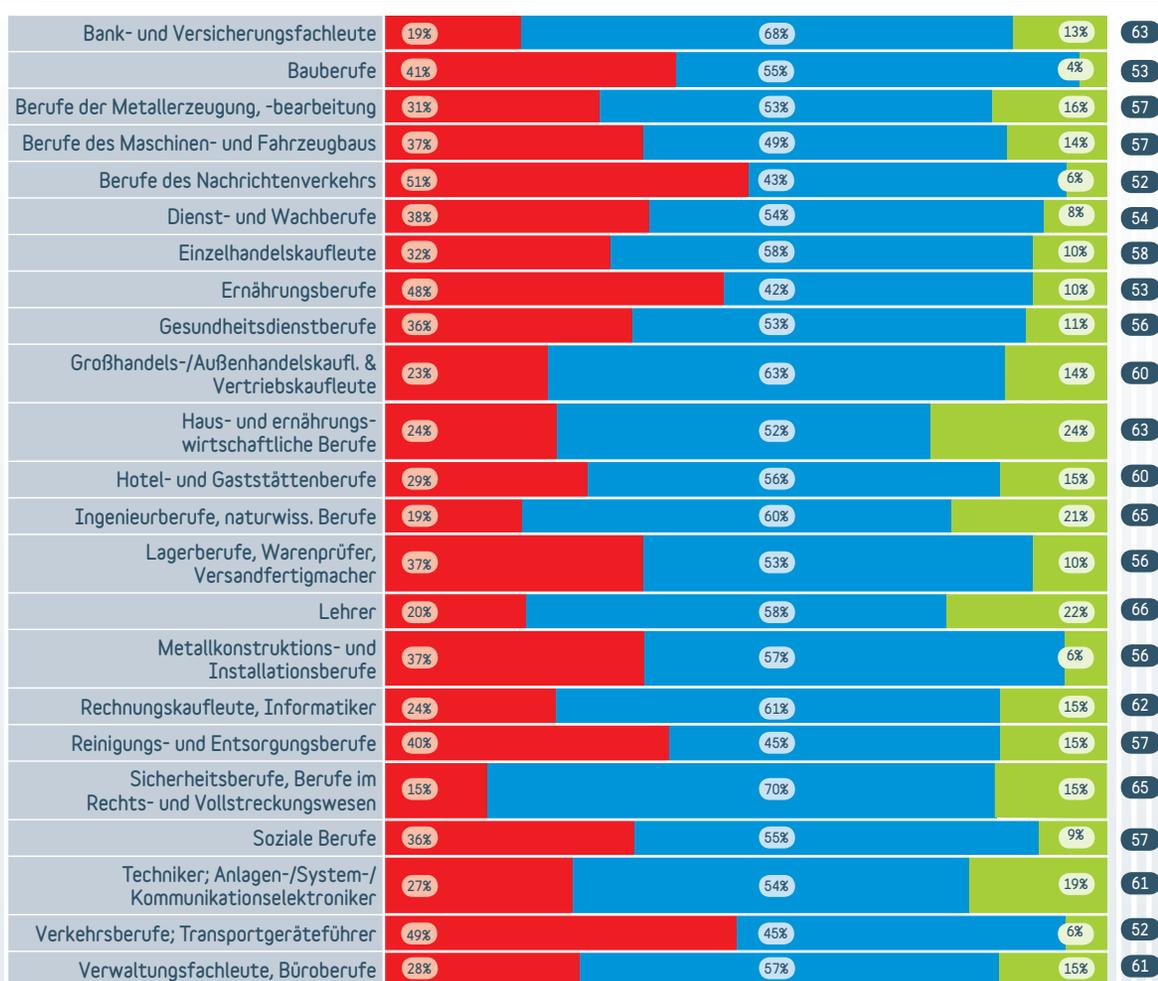
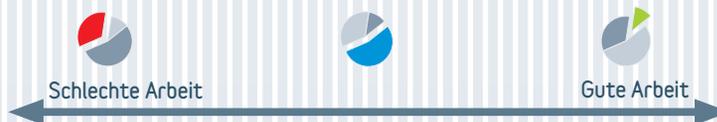




Abb. 6 DGB-Index Gute Arbeit 2008 – So werten die Beschäftigten nach Berufsgruppen



DGB-Index 2008
 (Arbeitsqualität aus Sicht
 der Beschäftigten)



Ausgewiesen sind ausgewählte Berufsgruppen mit einem Stichprobenumfang von min. 50 Personen. Die Abbildung ist daher kein Ranking, sondern dient zur Veranschaulichung der Bewertungen der Arbeits- und Einkommensbedingungen in ausgewählten Berufsgruppen. Aus Platzgründen wurde auf eine geschlechterdifferenzierte Schreibweise verzichtet. Die Systematisierung basiert auf der gültigen „Klassifizierung der Berufe des Statistischen Bundesamtes in der Fassung für den Mikrozensus 1992“.

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2008, INIFES (Tatjana Fuchs)



© 2008 DGB-Index Gute Arbeit

Der DGB-Index Gute Arbeit im Betrieb

Die DGB-Index Gute Arbeit GmbH bietet die Möglichkeit, den Fragebogen des DGB-Index für Mitarbeiter/innenbefragungen in Betrieben aller Branchen einzusetzen. Betriebsspezifische Themen werden durch Ergänzungen im Fragenbogen berücksichtigt.

Betriebsbefragungen mithilfe des DGB-Index Gute Arbeit liefern Erkenntnisse über die Qualität der betrieblichen Arbeitsbedingungen aus Sicht der Beschäftigten. Damit sind sie eine wichtige Stütze für die Umsetzung von Verbesserungen in der Praxis – etwa im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz, bei der Gestaltung von Arbeitszeitmodellen oder bei Qualifizierungs- und Entwicklungsplänen. Zudem schaffen sie die Basis für Vergleiche mit den Ergebnissen der Repräsentativerhebungen 2007 und 2008, z.B. mit allen Beschäftigten oder ausgewählten Berufen und Branchen. Die Befragungen können klassisch mit Papierbögen oder online über das Internet durchgeführt werden.

Das Leistungsangebot der DGB-Index Gute Arbeit GmbH:

- Beratung bei der Zielplanung und Anpassung des Fragebogens, Hilfe und Unterstützung bei der Vorbereitung und Durchführung,
- Druck und Erfassung der ausgefüllten Papierbögen,
- Organisation und Durchführung aller technischen Aufgaben für die Onlinebefragung,
- eine umfangreiche Datenanalyse, die ggf. betriebsspezifischen Fragestellungen angepasst wird,
- sämtliche Daten werden in einer elektronischen Fassung zur Verfügung gestellt.

Die DGB-Index Gute Arbeit GmbH begleitet derzeit Mitarbeiter/innenbefragungen in verschiedenen Branchen: Chemische Industrie, Entsorgungsbetriebe, Ernährungswirtschaft, Gesundheitswesen, Metall- und Anlagenbau, Schiff- und Fahrzeugbau, Telekommunikation und Verbände.



5. Frauen und Männer – der Vergleich:

Vollzeitbeschäftigte Frauen haben schlechtere Arbeitsbedingungen als Männer – bei den Teilzeitbeschäftigten werten die Männer deutlich schlechter.

Ob Menschen über Gute, Mittelmäßige oder Schlechte Arbeit verfügen, ist primär keine Frage des Geschlechts. Allerdings lassen sich beim Vergleich der Bewertungen von Frauen und Männern in Voll- bzw. Teilzeitbeschäftigung durchaus Unterschiede feststellen. Als Vollzeitbeschäftigung gilt eine Wochenarbeitszeit von mindestens 35 Stunden. Bis zu 34 Stunden Wochenarbeitszeit werden als Teilzeitbeschäftigung bezeichnet.

Der Indexwert für die Arbeits- und Einkommensbedingungen von vollzeitbeschäftigten Frauen liegt einen Punkt unter dem allgemeinen Durchschnitt, bei den vollzeitbeschäftigten Männern entspricht er dem Durchschnittswert von 59 Indexpunkten. Unter den vollzeitbeschäftigten Frauen haben 34 Prozent Schlechte Arbeit, unter den vollzeitbeschäftigten Männern sind es 32 Prozent. Der Anteil an Guter Arbeit ist bei den Männern in Vollzeit (14 Prozent) größer als bei Frauen in Vollzeit (12 Prozent).

Anders bei den Teilzeitbeschäftigten: Nur 9 Prozent der teilzeitbeschäftigten Männer haben Gute Arbeit. Bei den teilzeitbeschäftigten Frauen ist es ein überdurchschnittlich hoher Anteil von 16 Prozent. Demgegenüber geben deutlich mehr teilzeitbeschäftigte Männer (35 Prozent) an, unter schlechten Arbeits- und Einkommensbedingungen zu arbeiten als teilzeitbeschäftigte Frauen (28 Prozent).



Abb. 7 Die Wertung Vollzeit arbeitender Frauen und Männer im Vergleich

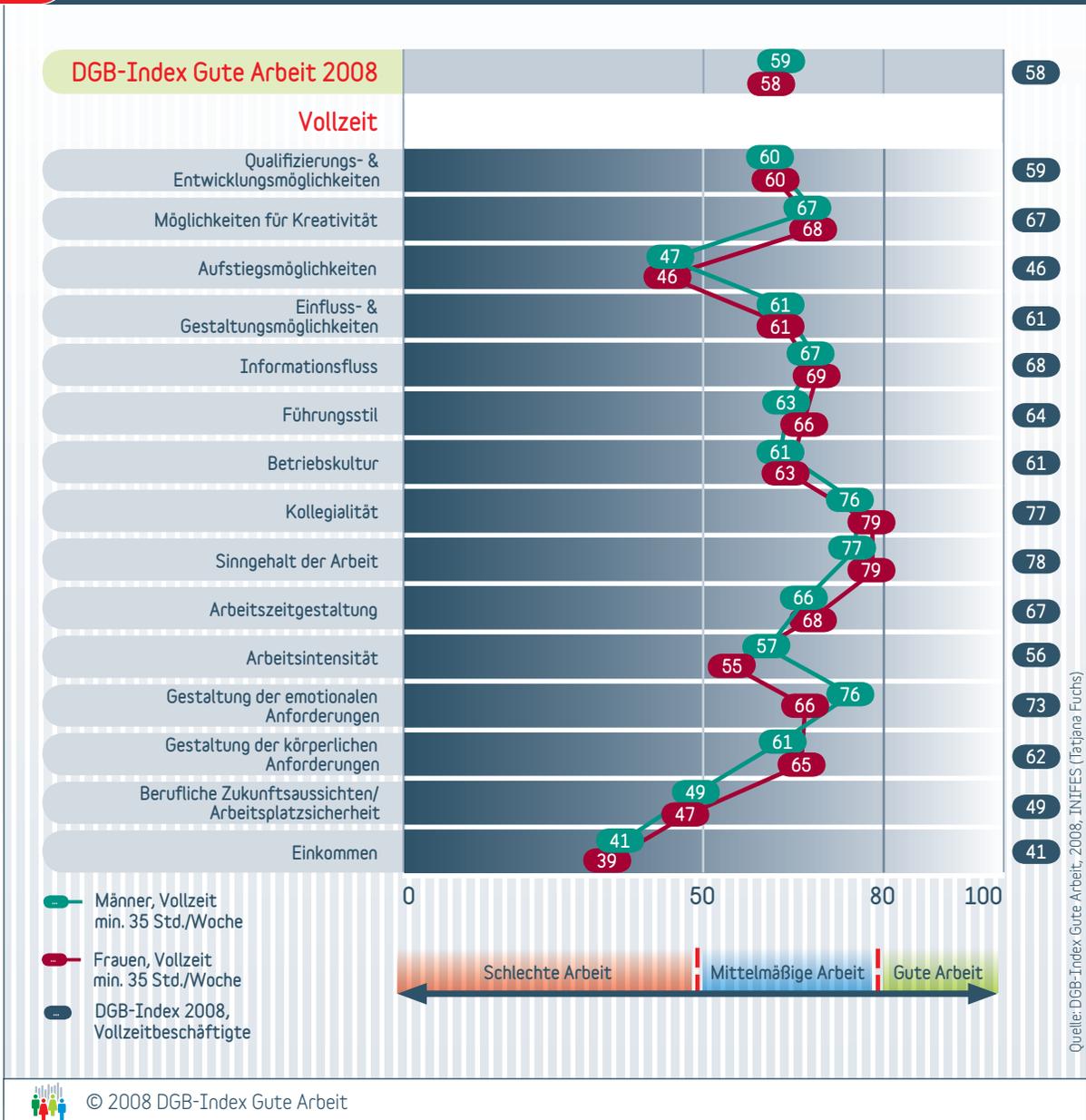
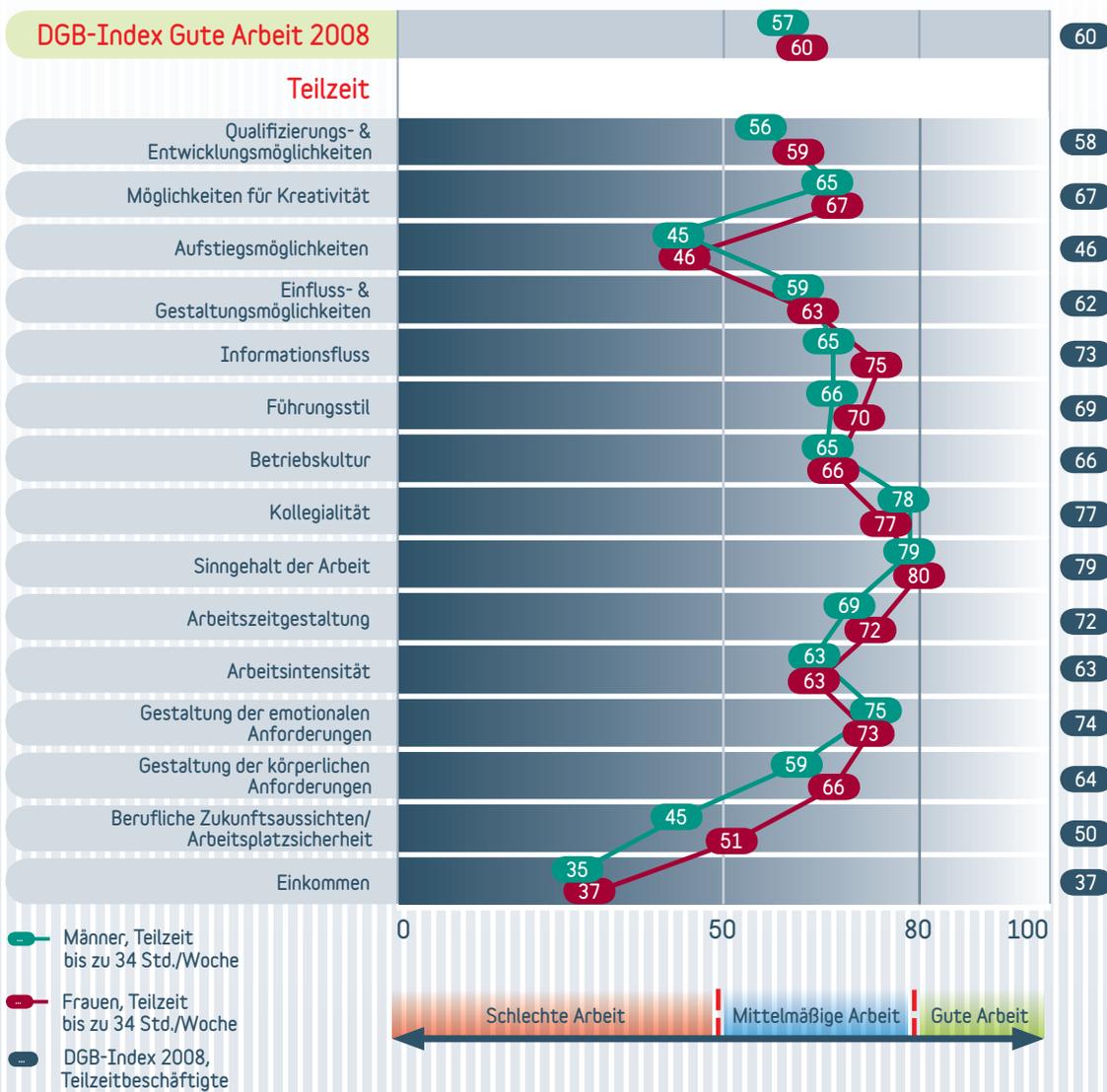




Abb. 8 Die Wertung Teilzeit arbeitender Frauen und Männer im Vergleich



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2008; INIFES (Tatjana Fuchis)



© 2008 DGB-Index Gute Arbeit

Die genauere Betrachtung der Bewertung der einzelnen Dimensionen (vgl. Abbildungen 7 und 8) gibt Aufschluss: Bei den Vollzeitbeschäftigten fällt insbesondere die Differenz in der Beurteilung der Emotionalen Anforderungen ins Auge. Diese Dimension bewerten Frauen in Vollzeit mit 66 Punkten nicht nur unterdurchschnittlich (allgemeiner Durchschnitt: 73 Punkte), vielmehr auch deutlich schlechter als vollzeitbeschäftigte Männer (76 Punkte). Die Leistungs- und Bedürfnisgerechtigkeit ihres Einkommens wird sowohl von vollzeitbeschäftigten Frauen wie Männern schlecht beurteilt. Männer werten allerdings leicht überdurchschnittlich (41 Punkte) – Frauen leicht unterdurchschnittlich (39 Punkte) im Vergleich zum Indexwert für alle Beschäftigten.

In Betrieben mit Interessenvertretungen ist die Arbeit besser

15 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Gute Arbeit, 56 Prozent Mittelmäßige Arbeit, 29 Prozent Schlechte Arbeit – allerdings nur in Betrieben, in denen ein Betriebsrat, eine Mitarbeiter/innenvertretung oder ein Personalrat die Interessen der Belegschaft vertritt. Gibt es keine Interessenvertretung, sieht das Bild anders aus: 12 Prozent Gute Arbeit, 53 Mittelmäßige Arbeit, 35 Prozent Schlechte Arbeit. Ein Zusammenhang, der in diesem Kontext sicherlich eine Rolle spielt: In Betrieben mit Interessenvertretungen gibt es deutlich weniger prekäre Arbeitsverhältnisse.

Die Repräsentativerhebung zum DGB-Index Gute Arbeit 2008 ergibt: Der Anteil der befristet und/oder in Leiharbeit Beschäftigten mit einem Monatseinkommen von bis zu 2.000 Euro Brutto beträgt in den größeren Betrieben mit Interessenvertretung (200 und mehr Beschäftigte) 12 Prozent – in den Betrieben ohne Interessenvertretung 33 Prozent. Auch zwischen den kleineren Betrieben (unter 200 Beschäftigten) gibt es gewaltige Unterschiede: 11 Prozent beträgt der Anteil der genannten prekären Beschäftigungsverhältnisse in Betrieben mit Interessenvertretung, 24 Prozent in Betrieben ohne Interessenvertretung.

Bei den Teilzeitbeschäftigten fällt auf, dass Männer zwölf Dimensionen schlechter bewerten als Frauen. Auch wenn das Urteil teilzeitbeschäftigter Frauen hinsichtlich der Leistungs- und Bedürfnisgerechtigkeit ihres Einkommens etwas positiver ausfällt (Frauen 37 Punkte, Männer 35 Punkte) – diese Dimension wird von allen am schlechtesten bewertet.



6. So urteilen die Beschäftigten in prekären Beschäftigungsverhältnissen:

Nicht nur Einkommen und Arbeitsplatzsicherheit werden schlecht beurteilt – prekär ist die gesamte Arbeitssituation.

Der unbefristete Vollzeitarbeitsplatz, mit dem ein auskömmliches Einkommen erzielt werden kann, ist in Deutschlands Arbeitswelt kein Regelfall mehr. Die Zahlen der Erhebung zum DGB-Index Gute Arbeit 2008 ergeben: Nicht einmal die Hälfte der befragten abhängig Beschäftigten (47 Prozent) arbeitet in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis, nicht in Leiharbeit (Zeitarbeit) und verdient dabei mindestens 2.000 Euro Brutto im Monat.

Demgegenüber steht eine Vielzahl von Beschäftigungsverhältnissen, die häufig als „prekär“ bezeichnet werden. Dazu gehören etwa befristet Beschäftigte (12 Prozent), Leiharbeitsbeschäftigte (2 Prozent) und Minijobber (7 Prozent). 19 Prozent der Vollzeitbeschäftigten verdienen weniger als 1.500 Euro Brutto. Insgesamt erhalten 35 Prozent der Vollzeitbeschäftigten ein Bruttoeinkommen von maximal 2.000 Euro im Monat.

Abb. 9 Die Wertung der Vollzeitbeschäftigten in befristetem Arbeitsverhältnis und/oder Leiharbeit mit maximal 2.000 Euro Brutto im Monat

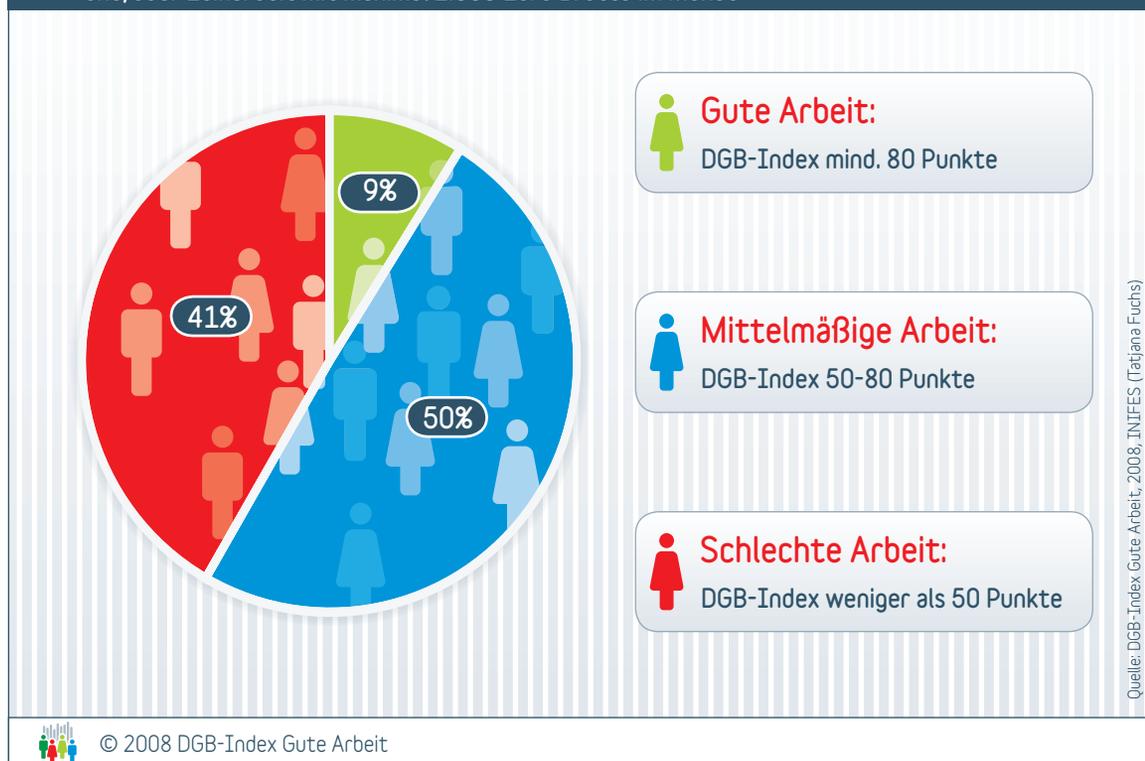
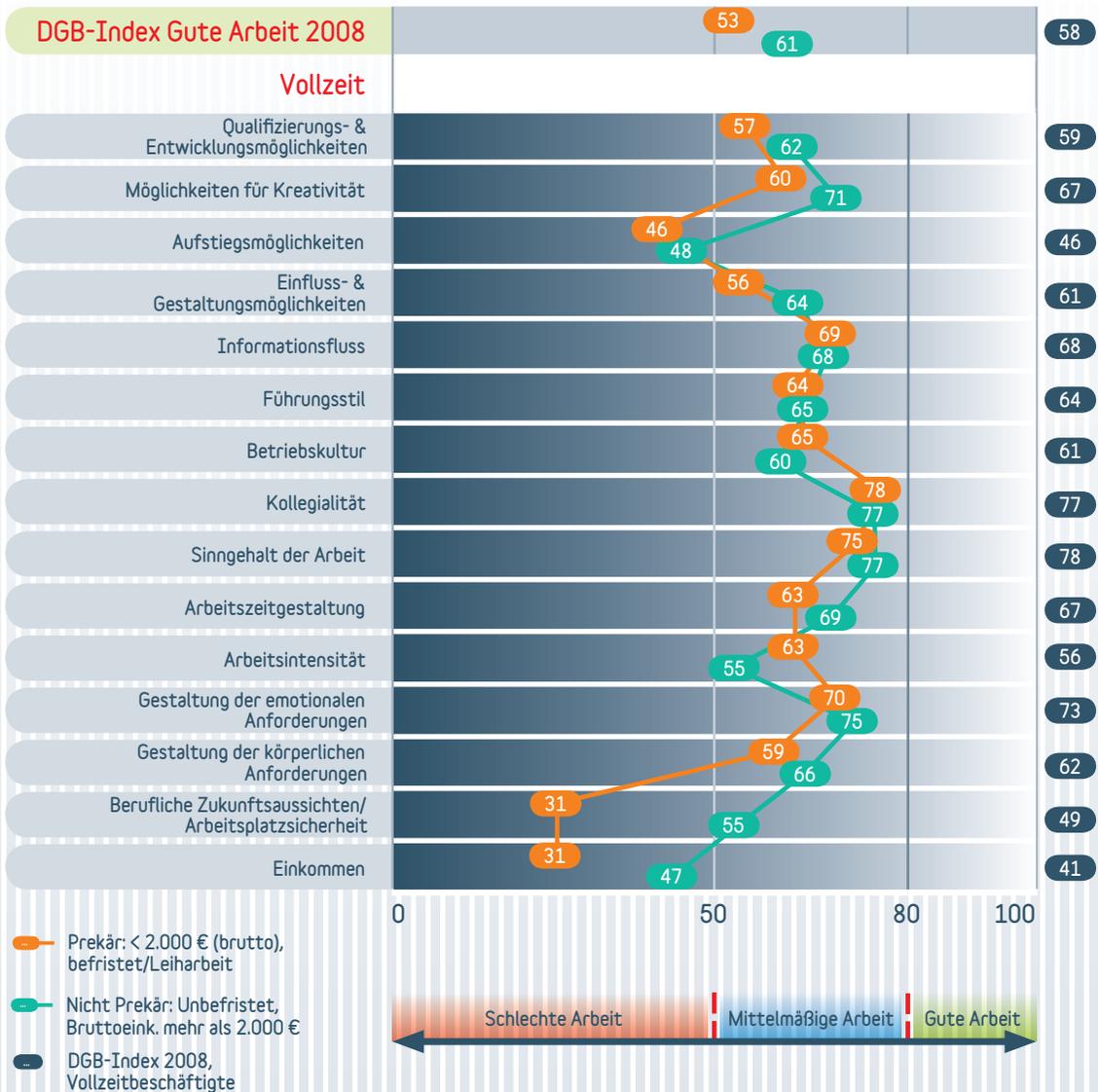


Abb. 10 Prekär, Nicht-Prekär – der Vergleich bei den Vollzeitbeschäftigten



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2008; INIFES (Tatjana Fuchis)



© 2008 DGB-Index Gute Arbeit



Rund 10 Prozent aller Vollzeitbeschäftigten (mindestens 35 Wochenstunden) gehören zu einer Gruppe, in der Risiken kombiniert auftreten: Sie arbeiten befristet und/oder in Leiharbeit und haben ein Monatseinkommen von weniger als 2.000 Euro Brutto. Das Urteil dieser prekären Beschäftigten über ihre Arbeits- und Einkommensbedingungen wird in Abb. 10 vergleichend dargestellt.²

Die prekär Beschäftigten bewerten ihre Arbeitssituation mit einem Indexwert von 53. Ihre Arbeitsbedingungen sind damit um 5 Punkte schlechter als die der Vollzeitbeschäftigten insgesamt und um 8 Punkte schlechter als die der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis (nicht in Leiharbeit) arbeiten und über ein Monatseinkommen von mehr als 2.000 Euro Brutto verfügen.

Aufschlussreich ist das Differenzprofil nach Arbeitsdimensionen im Vergleich: Gravierend sind die Unterschiede in der Bewertung der Berufliche Zukunftsaussichten/Arbeitsplatzsicherheit und der Einkommenssituation – die prekär Beschäftigten bewerten sie mit 24 bzw. 16 Punkten schlechter als die nicht prekär Beschäftigten. Deutlich schlechter gestellt sind sie in sechs weiteren Dimensionen: Die prekär Beschäftigten haben wesentlich (11 Indexpunkte) weniger Kreativ-, aber auch Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten (8 Indexpunkte Differenz). Die körperlichen Anforderungen werden von ihnen 7 Punkte, die Dimension Arbeitszeit 6 Punkte schlechter bewertet. Mit jeweils 5 Punkten weniger bewerten sie die Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten sowie die Emotionalen Anforderungen.

² Repräsentiert sind in der Bewertung nicht alle Gruppen, die als prekär einzustufen sind. Nicht erfasst sind etwa verschleierte Beschäftigungsverhältnisse, die als Praktika firmieren. Auch das Urteil unbefristet Beschäftigter Niedriglöhner ist in der dargestellten Bewertung der prekär Beschäftigten nicht enthalten.

Den insgesamt acht Dimensionen, in denen prekär Beschäftigte deutlich schlechter gestellt sind, stehen fünf Dimensionen gegenüber, in denen die Wertungen sich nur wenig unterscheiden. Zwei Dimensionen bewerten die prekär Beschäftigten besser: die Arbeitsintensität um 8 Punkte und die Betriebskultur um 5 Punkte.

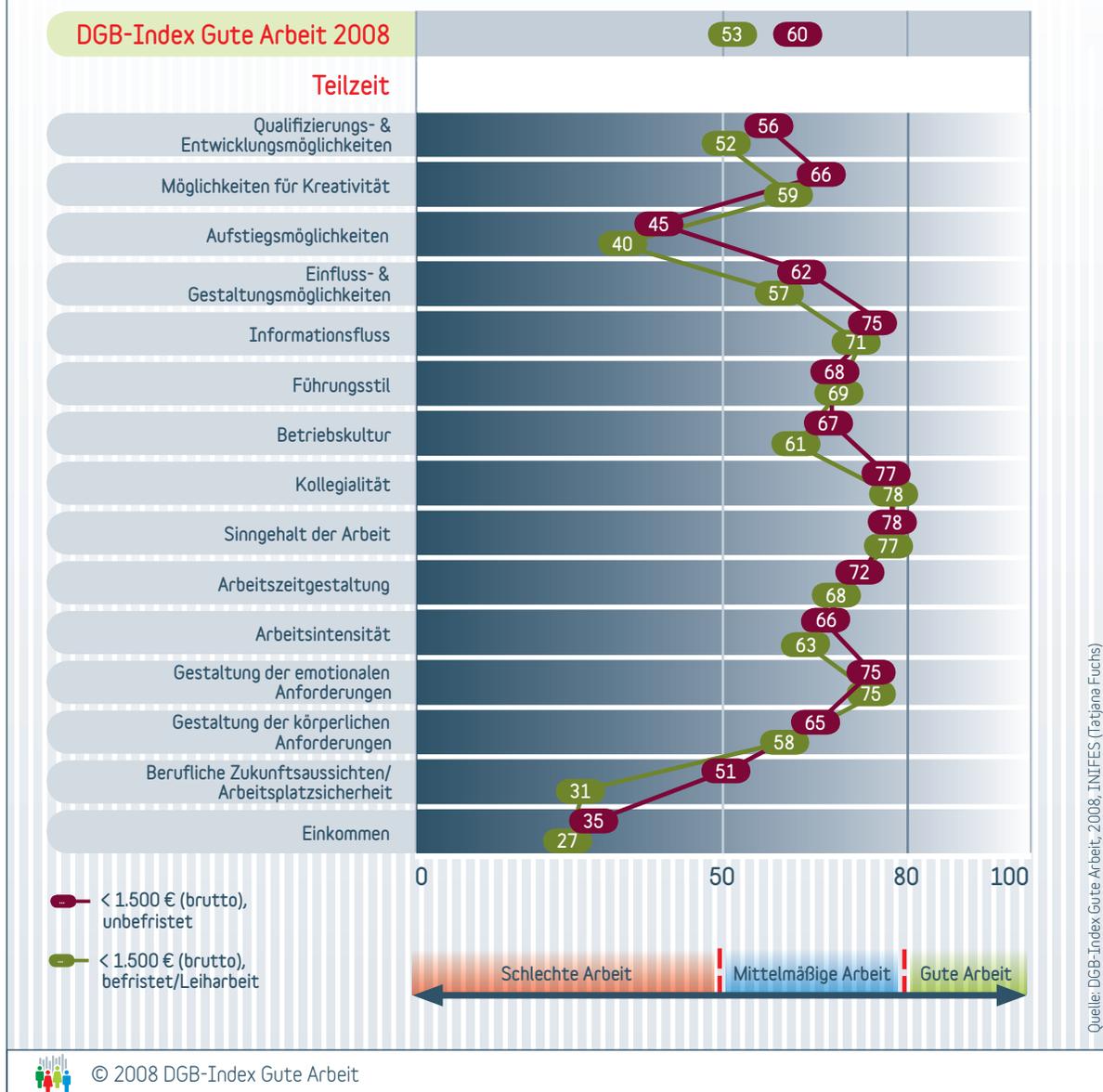
Etwas anders als unter den Vollzeitbeschäftigten gestalten sich die Übereinstimmungen und Differenzen bei den Teilzeitbeschäftigten. Drei Viertel der Teilzeitbeschäftigten beziehen ein Brutto-Monateinkommen von 1.500 Euro und weniger. Ungeachtet dessen, ob nicht auch ein Teil der unbefristet beschäftigten Niedriglöhner zum Prekariat zu zählen wäre: Aussagekräftig ist der Vergleich zwischen der Arbeitssituation von unbefristet Beschäftigten (das sind 63 Prozent aller Teilzeitbeschäftigten) und von befristet und/oder in Leiharbeit Beschäftigten dieser Einkommensklasse (dazu gehören 11 Prozent aller Teilzeitarbeitenden, wobei unter diesen Leiharbeit kaum vorkommt).

Abbildung 11 veranschaulicht die beiden Wertungen: Die befristet Beschäftigten bewerten ihre Arbeitssituation mit einem Indexwert von 53 und damit um 7 Punkte schlechter als die unbefristet Beschäftigten. Auch für die Gruppe der befristeten Teilzeitbeschäftigten unter 1.500 Euro gilt: Ihre Schlechterstellung ist durchaus nicht nur auf die mangelnde Arbeitsplatzsicherheit beschränkt. In 12 der 15 Dimensionen geben sie ihren Arbeitsbedingungen schlechtere Noten als die unbefristet Beschäftigten der gleichen Einkommensklasse.





Abb. 11 Befristet, Unbefristet – der Vergleich bei den Teilzeitbeschäftigten mit Brutto-Monatseinkommen bis 1.500 Euro



Die größten Defizite sehen die befristet Teilzeitbeschäftigten bei den Dimensionen Berufliche Zukunftsaussichten/Arbeitsplatzsicherheit (20 Punkte weniger), Einkommen (8 Punkte weniger), Körperlichen Anforderungen und Möglichkeiten für Kreativität (jeweils 7 Punkte weniger) sowie Aufstiegsmöglichkeiten (5 Punkte weniger). Besser (allerdings nur um einen Punkt) – schneiden lediglich die Kollegialität und die Führungsqualität ab.

Gefährdungsanalysen unterbleiben häufig

Die gesetzlich vorgeschriebene Gefährdungsbeurteilung (Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 ArbSchG) ist ein zentrales Thema des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in den Betrieben. Im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung werden arbeitsbedingte Belastungen ermittelt, so dass sie durch geeignete Maßnahmen beseitigt werden können. Sehr genau scheinen es die Arbeitgeber mit dieser Vorschrift aber nicht zu nehmen. Nur insgesamt 30 Prozent der Beschäftigten arbeiten an einem Arbeitsplatz, für den einmal (13 Prozent) oder mehrere Male (17 Prozent) eine Gefährdungsanalyse erstellt wurde – für 41 Prozent gab es keine Gefährdungsbeurteilung (29 Prozent der Befragten antworten mit „Weiß nicht“). Doch auch wenn Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt werden, sind diese häufig mangelhaft. Umfassend nach möglichen Belastungen durch problematische Arbeitsabläufe, Arbeitszeiten usw. befragt wurden im Rahmen der Gefährdungsanalyse nur 29 Prozent der Beschäftigten, 31 Prozent zum Teil und 40 Prozent gar nicht.



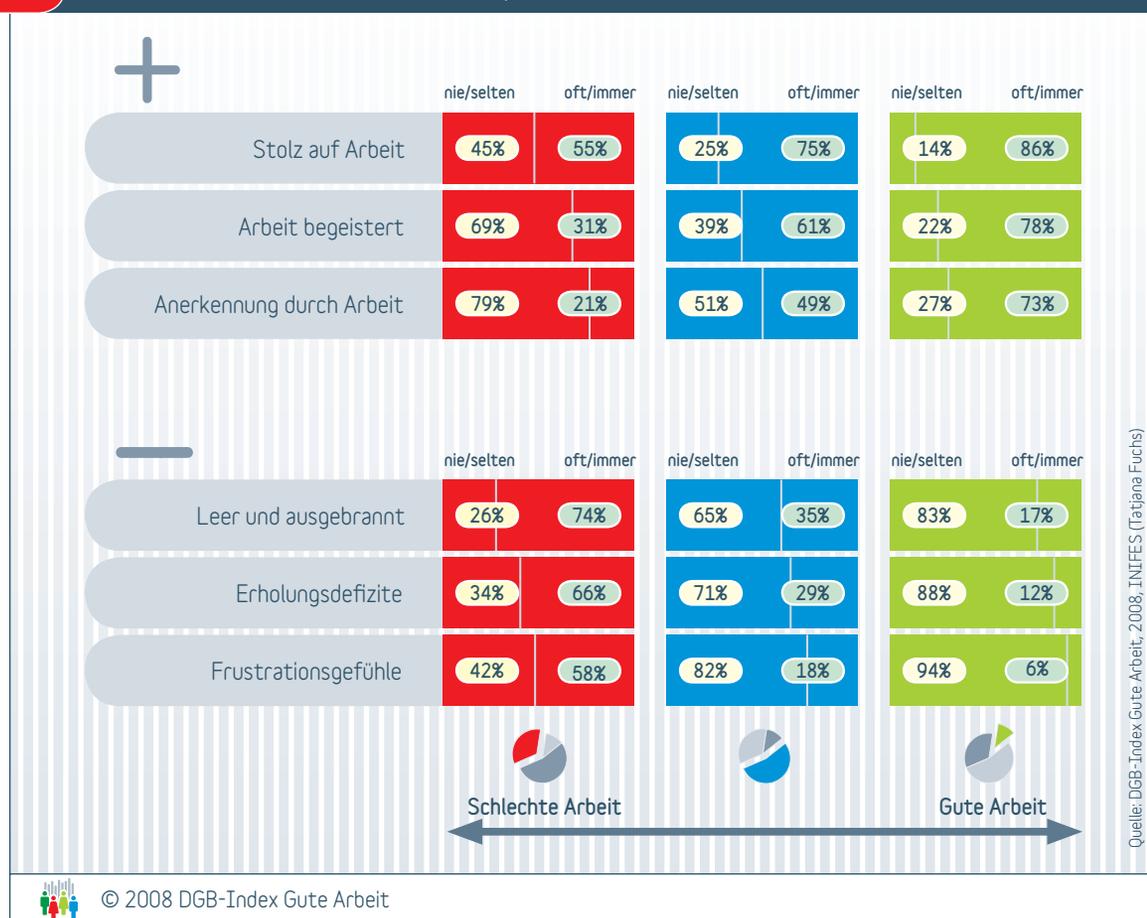


7. Wie die Beschäftigten ihre Arbeit erleben:

Arbeitsstolz, ausgebrannt – die Kluft: Gute Arbeit löst vermehrt Arbeitsbegeisterung aus – Schlechte Arbeit zunehmend Unzufriedenheit und Erholungsdefizite.

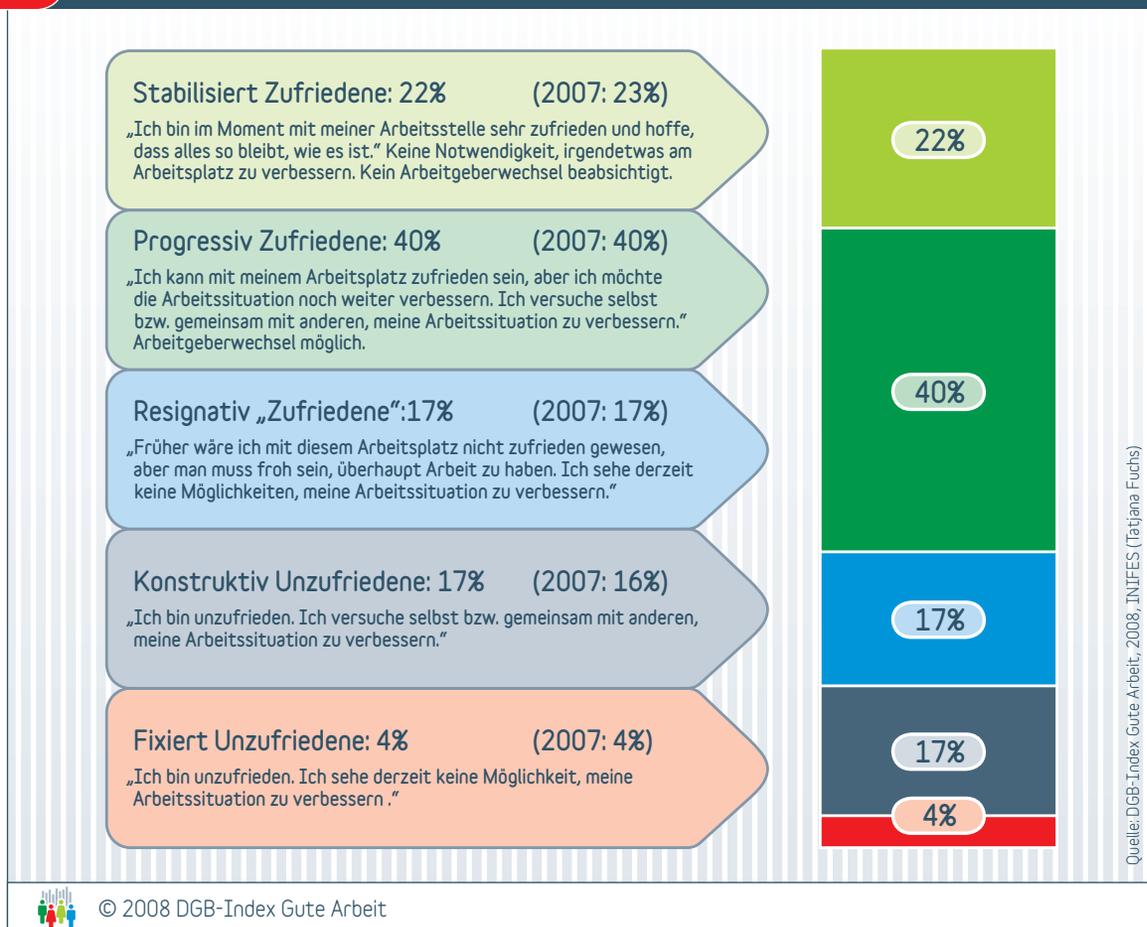
Gute Arbeit, Mittelmäßige Arbeit, Schlechte Arbeit – in allen Gruppen steht eine Mehrheit dem Inhalt ihrer Arbeit positiv gegenüber, und in allen Gruppen wächst diese Mehrheit. Stolz auf ihre Arbeit sind 86 Prozent der Beschäftigten mit Guter Arbeit (2007: 81 Prozent), 75 Prozent mit Mittelmäßiger (2007: 71 Prozent) und 55 Prozent mit Schlechter Arbeit (2007: 54 Prozent). Das ist ein Ergebnis jenes Teils der Repräsentativumfrage, der erhoben wird, um Zusammenhänge zwischen den Arbeitsbedingungen und anderen Faktoren zu untersuchen.

Abb. 12 Arbeitserleben im Kontext der Arbeitsqualität



In deutlicher Diskrepanz zu den hohen Werten beim Arbeitsstolz stehen die Einschätzungen eines Großteils der Beschäftigten zu ihrem Arbeitsleben. So erhalten nur 21 Prozent der Beschäftigten mit Schlechter, aber auch nur 49 Prozent mit Mittelmäßiger Arbeit oft oder immer Anerkennung durch ihre Arbeit. 74 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Schlechter Arbeit fühlen sich nach der Arbeit oft oder immer ausgebrannt. Eine detaillierte Übersicht dazu liefert Abbildung 12.

Abb. 13 Formen der Arbeits(un)zufriedenheit nach Prozentanteilen der Beschäftigten





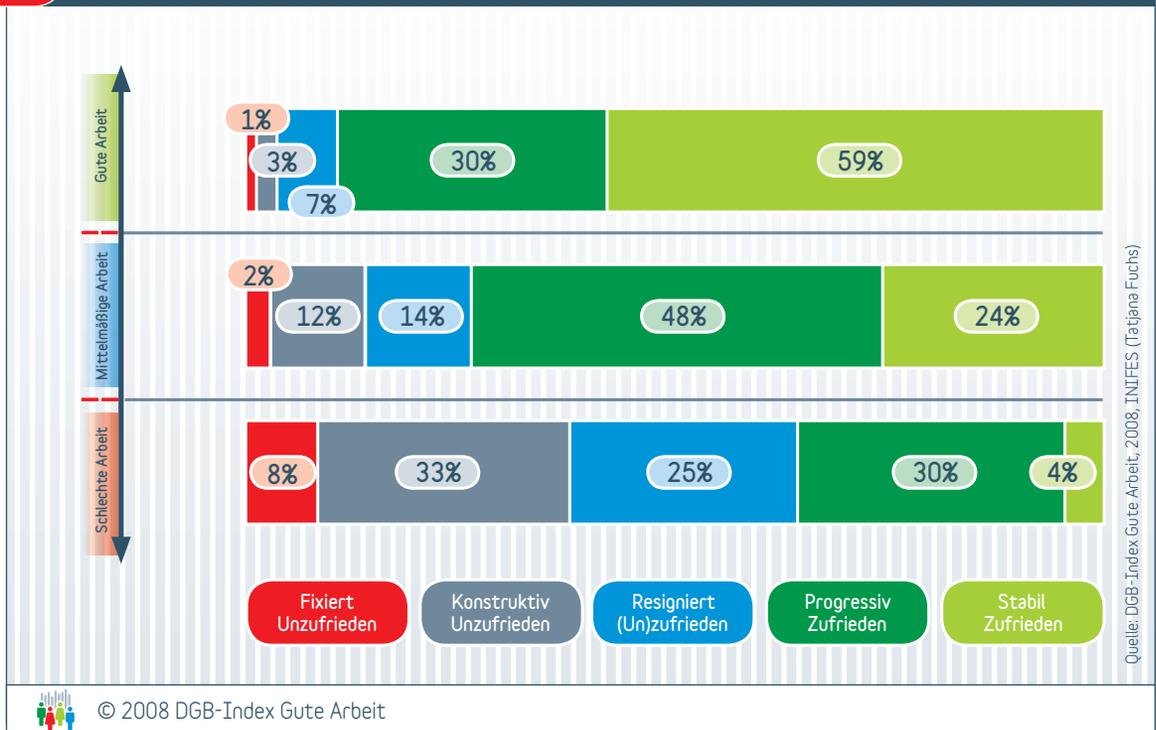
Im Vergleich mit dem Vorjahr ergibt sich ein Bild, das aus den Antworten zur zukünftigen Arbeitsfähigkeit (siehe Kasten S. 13) bekannt ist: Die Schere geht weiter auseinander. Die Situation der Beschäftigten mit Guter Arbeit hat sich im Durchschnitt gegenüber 2007 in allen Aspekten verbessert – sie erhalten mehr Anerkennung, werden seltener frustriert, sind weniger oft ausgebrannt und häufiger begeistert von ihrer Arbeit. Beschäftigte mit Schlechter Arbeit dagegen werden durch die Arbeit zunehmend zermürbt. Verbesserungen (um 1 Prozentpunkt) sind für diese Gruppe nur hinsichtlich der Beurteilung der erhaltenen Anerkennung zu verzeichnen. Gravierend ist das Auseinanderdriften bei den Erholungsdefiziten: In der Gruppe Gute Arbeit sinkt der Anteil der Beschäftigten, die sich in ihrer arbeitsfreien Zeit nicht richtig erholen können, von 16 Prozent 2007 auf 12 Prozent 2008. Unter den Beschäftigten mit Schlechter Arbeit steigt dagegen der Anteil von 63 auf 66 Prozent.

Zur Erinnerung: Gute Arbeit haben 13 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – Schlechte Arbeit haben 32 Prozent und damit fast dreimal so viel Beschäftigte.



Eine ähnliche Entwicklung zeichnet sich bei der Arbeits(un)zufriedenheit der Beschäftigten ab (die nicht mit ihrem Urteil über ihre Arbeitsbedingungen zu verwechseln ist und auch nicht in die Index-Wertung eingeht). Während die Durchschnittswertung aller Beschäftigten wenige Veränderungen aufweist (siehe Abb. 13), wird die Kluft in der Arbeitswelt größer. Der Anteil Stabil Zufriedener ist unter den Beschäftigten mit Guter Arbeit von 57 auf 59 Prozent gestiegen – in der Gruppe Schlechte Arbeit dagegen ist er von 6 auf 4 Prozent gesunken. Der Anteil der

Abb. 14 Arbeits(un)zufriedenheit im Kontext der Arbeitsqualität





Unzufriedenen ist bei den Beschäftigten mit Guter Arbeit um zwei Prozentpunkte gestiegen – unter den Beschäftigten mit Schlechter Arbeit dagegen um 5 Prozentpunkte von 36 auf 41 Prozent. Dabei ist der Anteil der Fixiert Unzufriedenen gegenüber dem Vorjahr unverändert geblieben. Der Zuwachs an Unzufriedenheit ist ausschließlich in der Gruppe der Konstruktiv Unzufriedenen zu verzeichnen.

Ost-West Gefälle wird nicht geringer

9 Prozent der Beschäftigten in den neuen Bundesländern haben Gute Arbeit, 51 Prozent Mittelmäßige Arbeit, 41 Schlechte Arbeit. Diese Zahlen unterscheiden sich deutlich von denen der alten Bundesländer – dort gibt es 15 Prozent abhängig Beschäftigter mit Guter, 56 Prozent mit Mittelmäßiger und 30 Prozent mit Schlechter Arbeit. Die durchschnittliche Arbeitsqualität erreicht im Osten einen Indexwert von 55 Punkten – im Westen sind es 60 Punkte. Damit hat sich die Arbeitsqualität sowohl in Ost- wie auch in Westdeutschland geringfügig um einen Indexpunkt verbessert. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den neuen Bundesländern bewerten alle Dimensionen – außer Kollegialität und Sinngehalt der Arbeit – schlechter als in den alten Bundesländern. Die gravierendsten Unterschiede gibt es in den Dimensionen Berufliche Zukunftsaussichten/Arbeitsplatzsicherheit (39 Indexpunkte im Osten, 51 Indexpunkte im Westen), Einkommen (33 Indexpunkte im Osten, 41 Indexpunkten im Westen), Körperliche Anforderungen (59 Indexpunkte im Osten, 64 Indexpunkten im Westen) und bei den Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten (57 Indexpunkte im Osten, 62 Indexpunkte im Westen). Die Frage, ob sie den derzeitigen Arbeitsbedingungen bis zum Eintritt ins Rentenalter gewachsen sein werden, bejahen 45 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Osten – im Westen sind es 53 Prozent. Für unwahrscheinlich halten es 39 Prozent im Osten und 31 Prozent im Westen.



Impressum

DGB-Index Gute Arbeit 2008 - Der Report

Wie die Beschäftigten die Arbeitswelt in Deutschland beurteilen

Herausgeber:

DGB-Index Gute Arbeit GmbH
Keithstraße 1-3
10787 Berlin
Telefon: 030 69 56 20 93
www.dgb-index-gute-arbeit.de
info@dgb-index-gute-arbeit.de

Redaktion:

Anja Scholz, Ralf Stuth, DGB-Index Gute Arbeit GmbH
Peter Kulemann, büro für publizistik, Hamburg

Auswertungen, Datenanalysen und wissenschaftliche Expertise:

Tatjana Fuchs (Soziologin), Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie
INIFES, Stadtbergen, www.inifes.de

Umfrage durchführendes Institut: TNS Infratest Sozialforschung GmbH

Erhebungszeitraum: 1. Quartal 2008

Fallzahl: 6.835

Rücklaufquote: 63,4 Prozent

Art der Befragung: Schriftliche Befragung mit standardisierten Fragebögen

Nachdruck von Texten und Grafiken nur mit Genehmigung und Quellenangabe.

Satz und Gestaltung:

Praxis für Öffentlichkeit, Bremen, www.gopraxisgo.de

Druck:

alsterpaper-druckerei, Hamburg, www.alsterarbeit.de

V.i.S.d.P.:

Ralf Stuth, DGB Index Gute Arbeit GmbH