

Gestaltungsmöglichkeiten

Entwicklungsmöglichkeiten

Betriebskultur

Sinn der Arbeit

Arbeitszeitlage

Emotionale Anforderungen

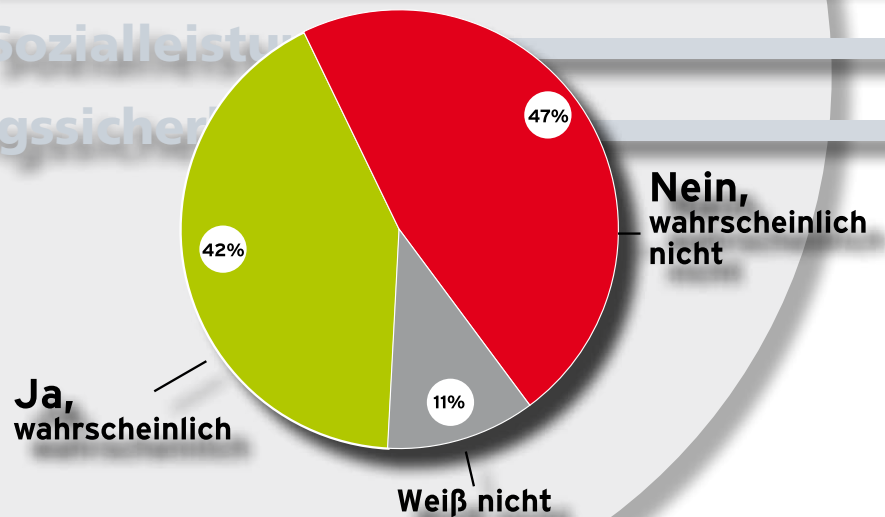
Physische Anforderungen

Arbeitsintensität

Einkommen

Betriebliche Sozialleistungen

Beschäftigungssicherheit



Arbeitsfähig bis zur Rente?

DGB-Index Gute Arbeit - Der Report

Ergebnisse der Repräsentativumfrage 2012
zur Ermittlung des DGB-Index Gute Arbeit

Vorwort

Michael Sommer / Annelie Buntenbach:

Nur durch Gute Arbeit kann die Arbeitswelt demographiefest werden 4

1. Zukünftige Arbeitsfähigkeit:

Nur 42 Prozent der Beschäftigten gehen davon aus, dass sie unter ihren derzeitigen Arbeitsbedingungen bis zur Rente durchhalten werden – 47 Prozent dagegen rechnen dezidiert nicht damit. 5

1.1. Das Ergebnis nach Beschäftigtengruppen:

Den mit Abstand geringsten Anteil Beschäftigter, die an ein Einkommen glauben, gibt es mit 24 Prozent unter LeiharbeiterInnen. Unter dem Durchschnitt liegt der Anteil insbesondere auch mit 36 Prozent bei Beschäftigten mit sehr langen Arbeitszeiten und mit 37 Prozent unter Vollzeit beschäftigten Frauen. 6

1.2. Das Ergebnis nach Branchen:

Nur in einem Drittel der Branchen rechnen mehr als die Hälfte der Beschäftigten damit, dass sie unter ihren derzeitigen Arbeitsbedingungen bis zur Rente durchhalten werden. Besonders gering ist der Anteil im Gastgewerbe mit 23 Prozent, im Sozialwesen mit 24 Prozent und im Baugewerbe mit 31 Prozent. 8

Der Psychostress wächst, die Prävention schwächelt – Die Zentralbefunde der Repräsentativumfrage zum Thema 9

1.3. Der Zusammenhang zur derzeitigen Arbeitsqualität:

Von den Beschäftigten mit Schlechter Arbeit gehen nur 18 Prozent davon aus, dass sie unter diesen Bedingungen bis zur Rente durchhalten können – unter den Beschäftigten mit Guter Arbeit liegt der Anteil dagegen bei 69 Prozent und damit fast viermal so hoch.10

Durchhalten zu können glauben im Einzelnen etwa nur:

- ▶ 18 Prozent der körperlich schwer Arbeitenden;
- ▶ 33 Prozent der in Hetze Arbeitenden;
- ▶ 24 Prozent der SchichtarbeiterInnen;
- ▶ 21 Prozent der NachtarbeiterInnen.

2. DGB-Index Gute Arbeit – Das ist neu seit 201212

3. Die bundesweit repräsentativen Indexwerte:

Nach dem Urteil der Beschäftigten liegt der Indexwert für die durchschnittliche Qualität der Arbeitsbedingungen bei 61 Punkten und damit im Unteren Mittelfeld. Den schlechtesten Wert weist die Arbeitsintensität mit 46 Punkten auf, den besten der Sinn der Arbeit mit 80 Punkten.15

3.1. Niedrigeinkommen, Besserverdienende – Das Profil der Arbeitsqualität im Vergleich:

Besser verdienende Vollzeit-Beschäftigte kommen auf einen Indexwert von insgesamt 67 Punkten, die Bezieher von Niedrigeinkommen auf 59 Punkte, allerdings: Unter den Kriterien Arbeitszeitlage und Arbeitsintensität sind die Bezieher höherer Einkommen deutlich schlechter dran.16

Gesundheitsförderung steht bei der Mehrheit der Arbeitgeber nicht auf der Agenda16

3.2. Die Indexwerte nach Beschäftigtengruppen:

Mit 54 Punkten sind die Arbeitsbedingungen der LeiharbeiterInnen im Vergleich der Gruppenwertungen als die schlechtesten ausgewiesen.18

3.3. Die Indexwerte nach Branchen:

Die besten Verhältnisse, allerdings auch nur mit der Mindestpunktzahl für den Qualitätsbereich Oberes Mittelfeld, sind für die Öffentliche Verwaltung und für den Sektor Wissenschaftliche, technische und sonstige Dienstleistungen mit 65 Punkten ausgewiesen. Die schlechtesten Arbeitsbedingungen gibt es im Sozialbereich mit 56 und im Gesundheitswesen mit 58 Punkten.19

4. Beziffern, Entziffern:

Was die Indexwerte über die Profile der Arbeitsqualität besagen – fünf Fallbeispiele 20

DGB-Index Spezial Arbeitsbedingungen in Pflegeberufen:

Vier Fünftel müssen hetzen, vier Fünftel werden nicht leistungsgerecht bezahlt und vier Fünftel werden es unter den gegebenen Umständen nicht bis zur Rente schaffen – so bewerten die Beschäftigten ihre Arbeitssituation. 22

Vorwort:

Nur durch Gute Arbeit kann die Arbeitswelt demographiefest werden

Seit Jahren wird sehr einseitig über die demographische Entwicklung diskutiert. Die Bundesregierung fordert immer wieder ein, dass die Menschen in Deutschland länger arbeiten sollen – wegen der durchschnittlich steigenden Lebenserwartung. Das gesetzliche Renteneintrittsalter wurde bis zum Jahr 2030 auf 67 Jahre erhöht. Und damit steigt der Druck auf die Beschäftigten. Denn zusätzlich zum sinkenden Rentenniveau drohen ihnen hohe Abschläge, wenn sie vorher aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Das ist aber die Realität: Heute sind von den 60- bis 65-Jährigen nicht einmal ein Drittel sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Das Risiko, im Alter zu verarmen, steigt also durch die Rente mit 67.

Die Bundesregierung übt sich trotzdem in Zweckoptimismus – völlig haltlos. Die aktuellen Ergebnisse des DGB-Index Gute Arbeit sind ein deutliches Alarmsignal. Nicht einmal die Hälfte der Beschäftigten glauben daran, bis zum Rentenalter durchhalten zu können – im Sozialwesen sind es überhaupt nur ein Viertel. Diese düsteren Zukunftsaussichten hängen natürlich mit den Arbeitsbedingungen zusammen – mit zunehmender Arbeitsintensität, Hetze und psychischen Belastungen. Die Zahlen sprechen eine deutliche Sprache: Beschäftigte, die nach eigenem Urteil ein gutes Arbeitsumfeld haben, glauben auch in der Mehrheit daran, bis zur Rente arbeiten zu können – bei schlechter Arbeit ist es hingegen nicht einmal jede/r Fünfte.



Michael Sommer

Michael Sommer
Vorsitzender des
Deutschen Gewerkschaftsbundes
DGB

Deshalb muss dringend etwas passieren – im Sinne Guter Arbeit, und zwar nicht nur für Ältere. Die demographische Entwicklung fällt schließlich nicht vom Himmel. Sie schleicht sich langsam in unser Leben ein. Und das bedeutet, wir können und müssen die Zeit nutzen, um den Arbeitsmarkt und die Arbeitsbedingungen umzugestalten. Es wird insbesondere darauf ankommen, Arbeitsplätze alters- und altersgerecht umzubauen, das »lebensbegleitende Lernen« zu (re-)aktivieren und die Gesundheit der Beschäftigten vor krank machender Arbeit zu schützen. Hier ist der Druck am größten: Jede/r fünfte NeurentnerIn scheidet heute krank über die Erwerbsminderungsrente aus dem Arbeitsleben aus. Wenn die Beschäftigten aber ausgepresst werden wie Zitronen, kann niemand ernsthaft erwarten, dass sie länger arbeiten können. Dadurch sinkt ihre Lebensqualität, ihre Arbeitsqualität und ihre Lebenserwartung. Geschädigt wird aber auch die Produktivität der Betriebe. Mehr Gute Arbeit muss also auch im Interesse der Arbeitgeber sein.

Die Antwort auf die demographische Entwicklung kann nicht die Kürzung der Rente sein. Weil die große Mehrheit der Beschäftigten noch nicht einmal eine reelle Chance hat, bis 65 Jahre zu arbeiten, muss die Rente mit 67 zumindest ausgesetzt werden. Der demographischen Herausforderung aber lässt sich nur dann wirksam begegnen, wenn wir sie gemeinsam als Chance begreifen, Arbeit besser zu gestalten.



Annelie Buntenbach

Annelie Buntenbach
Mitglied des geschäftsführenden
Bundesvorstandes des DGB,
Leiterin des Institutsbeirats des
Instituts DGB-Index Gute Arbeit

1. Zukünftige Arbeitsfähigkeit:

Nur 42 Prozent der Beschäftigten gehen davon aus, dass sie unter ihren derzeitigen Arbeitsbedingungen bis zur Rente durchhalten werden - 47 Prozent dagegen rechnen dezidiert nicht damit.

Die Qualität von Arbeitsbedingungen ist primär am Urteil derjenigen zu messen, die unter diesen Bedingungen zu arbeiten haben. Vor diesem Hintergrund führt das Institut DGB-Index Gute Arbeit – in der Regel einmal pro Jahr – bundesweite Repräsentativumfragen unter den abhängig Beschäftigten durch. Denn:

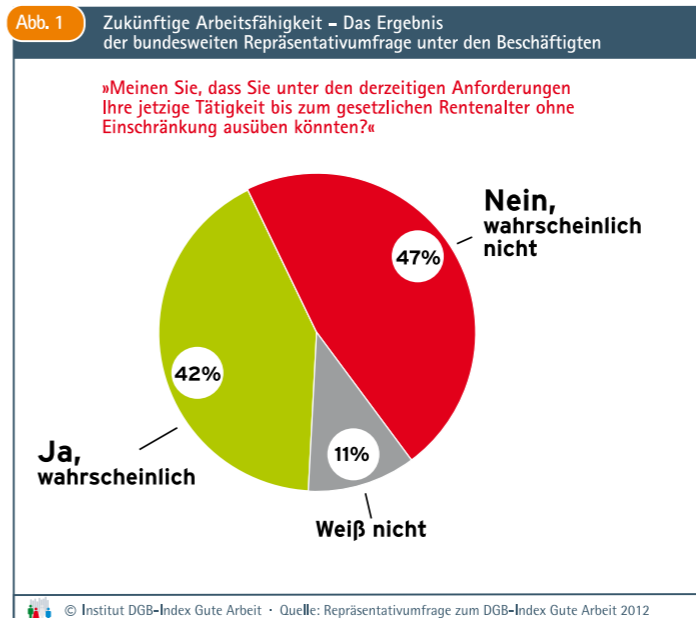
- ▶ Die Beschäftigten leisten die Arbeit in den Betrieben und Behörden.
- ▶ Die Beschäftigten kennen die Bedingungen, unter denen sie arbeiten, so gut wie niemand anders.
- ▶ Die Beschäftigten sind die berufene Instanz, die Qualität der Arbeitsbedingungen zu beurteilen.

Die Ergebnisse der Repräsentativerhebung 2012 basieren auf den Angaben von 4.895

Beschäftigten. Dabei ist die Umfrage in zwei Abschnitte gegliedert: Der DGB-Index Gute Arbeit – die Kennzahl zur Qualität der Arbeitsbedingungen – wird in einem arbeitswissenschaftlich fundierten Verfahren aus den Angaben zu 42 Fragen (in Kurzform auf S. 14) errechnet. Im anderen Teil werden summarische Einschätzungen und Detailfragen erhoben, die – um die Vergleichbarkeit zu sichern und Urteile nicht zu doppeln – in die Berechnung des Index nicht eingehen. Eine herausragende Stellung nimmt dabei die Frage nach der Arbeitsfähigkeit bis zur Rente ein.

Mit ihren Einschätzungen zu ihrer zukünftigen Arbeitsfähigkeit ziehen die Beschäftigten eine Qualitätsbilanz unter dem Kriterium der Nachhaltigkeit, der Gesundheitsförderlichkeit und der Demographiefestigkeit der Arbeitsbedingungen.

Das zentrale Ergebnis: Der Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die unter den derzeitigen Umständen mit einem frühzeitigen Verschleiß ihres Arbeitsvermögens rechnen, ist derzeit höher als der Anteil der Beschäftigten, die bis zum Rentenalter durchhalten zu können glauben. »Bitte denken Sie einmal an Ihre aktuelle Arbeit und Ihren Gesundheitszustand: Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ohne Einschränkung ausüben könnten?« Auf diese Frage antworten 42 Prozent der Beschäftigten in Deutschland mit »Ja, wahrscheinlich« – 47 Prozent mit »Nein, wahrscheinlich nicht«. 11 Prozent sagen »Weiß nicht«.



1.1. Das Ergebnis nach Beschäftigtengruppen:

Den mit Abstand geringsten Anteil Beschäftigter, die an ein Durchkommen glauben, gibt es mit 24 Prozent unter LeiharbeiterInnen. Unter dem Durchschnitt liegt der Anteil insbesondere auch mit 36 Prozent bei Beschäftigten mit sehr langen Arbeitszeiten und mit 37 Prozent unter Vollzeit beschäftigten Frauen.

Unter den 23 ausgewiesenen Beschäftigtengruppen (Abbildung 2) gibt es überhaupt nur eine, in der mehr als die Hälfte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer damit rechnen, ihren derzeitigen Arbeitsanforderungen bis zum Eintritt ins gesetzliche Rentenalter gewachsen zu sein. In allen anderen Gruppen liegt der Anteil bei maximal 44 Prozent. Die eine Ausnahmegruppe bilden die über 55-Jährigen, das heißt Beschäftigte, die zum einen eine vergleichsweise kurze Zeit bis zur Rente vor sich haben, zum anderen bereits einen jahrzehntelangen Ausscheidungsprozess durchlaufen haben. Doch auch von ihnen rechnen nur 54 Prozent damit, bis zur Rente auf die gegenwärtige Art weitermachen zu können, während 39 Prozent dezidiert nicht davon ausgehen.

Bei den Einschätzungen nach Alter ist bemerkenswert, dass auch in der Gruppe der unter 26-Jährigen bereits 43 Prozent mit einem vorzeitigen Verschleiß rechnen. In den Gruppen zwischen 26 und 55 Jahren sind die »Ja, wahrscheinlich«- (38 bis 41 Prozent) und die »Nein, wahrscheinlich nicht«-Anteile (49 bis 50 Prozent) nahezu gleich hoch. Auffällig ist außerdem, dass Vorgesetzte und Nichtvorgesetzte ihre Zukunft unter dem Kriterium der Arbeitsfähigkeit nahezu gleich bewerten. Der Unterschied zwischen den Einschätzungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist gering, sofern sie in dieser Allgemeinheit wahrgenommen werden. Differenziert nach Vollzeit- und Teilzeit-Beschäftigten rechnen im

einen Fall die Männer, im anderen die Frauen zu einem höheren Anteil damit, durchhalten zu können.

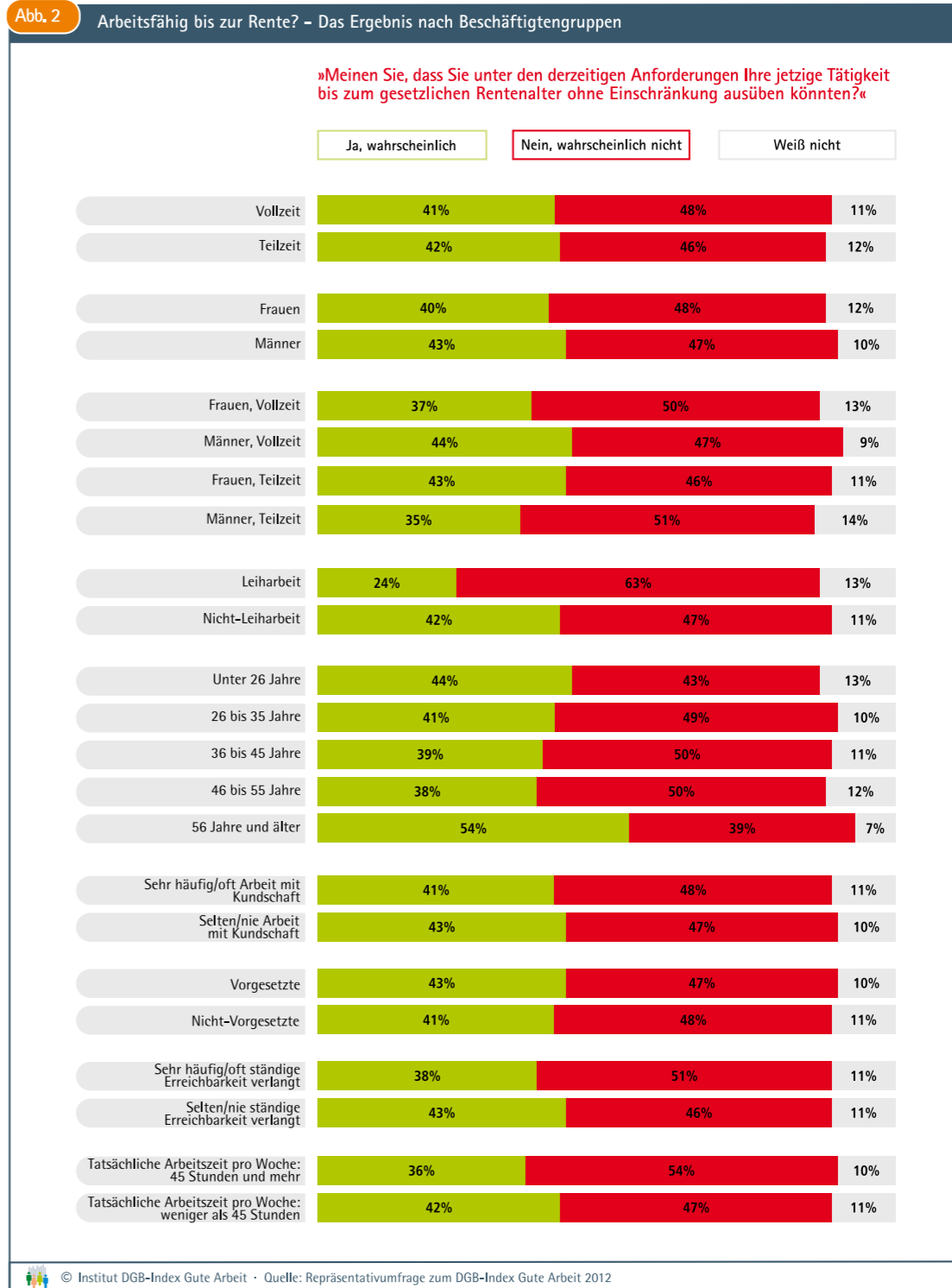
Sehr deutlich unter dem Durchschnitt liegt der »Ja, wahrscheinlich«-Anteil mit 24 Prozent unter den LeiharbeiterInnen. Auch unter Beschäftigten mit sehr langen Arbeitszeiten (45 Stunden und mehr pro Woche) und mit hohen Erreichbarkeitsanforderungen liegen die Ja-Anteile mit 36 bzw. 38 Prozent unter dem Durchschnitt.

Berufsgruppen*: Nur jede siebte Reinigungskraft rechnet damit, unter den gegebenen Umständen bis zur Rente durchhalten zu können.

Von den Reinigungskräften beantworten nur 15 Prozent die Frage nach der zukünftigen Arbeitsfähigkeit mit »Ja, wahrscheinlich« - 59 Prozent hingegen sagen »Nein, wahrscheinlich nicht«, während 26 Prozent (ein außergewöhnlich hoher Anteil) »Weiß nicht« antwortet. Klein ist die Ja-Fraktion mit 18 Prozent auch unter den im Hoch-, Tief- und Ausbau Tätigen, wobei unter ihnen die Nein-Gruppe mit 70 Prozent die größte ist. Mit jeweils 27 Prozent deutlich unter dem Durchschnitt liegen die Ja-Anteile auch unter den Beschäftigten in »Nicht medizinischen Gesundheits-, Körperpflege und Wellnessberufen, Medizintechnik« sowie in der Berufsgruppe »Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe«. Die Nein-Anteile liegen dort bei 69 Prozent bzw. 64 Prozent.

Die höchsten Ja-Anteile gibt es in den Berufsgruppen »Informatik, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe« sowie »Lehre und Forschung an Hochschulen (ohne Naturwissenschaften und Technik)« mit jeweils 68 Prozent. Die Nein-Anteile betragen dort 25 Prozent bzw. 14 Prozent.

* Die Einteilung folgt weitgehend der offiziellen, von der Bundesagentur für Arbeit entwickelten »Klassifikation der Berufe 2010 - KldB 2010«. Bei dieser Eingruppierung werden die Branchen (zu diesen siehe Abbildung 3), in denen die jeweiligen Tätigkeiten geleistet werden – z.B. gibt es Köche, die in der Kantine eines Automobilwerks arbeiten –, nicht berücksichtigt.



1.2. Das Ergebnis nach Branchen:

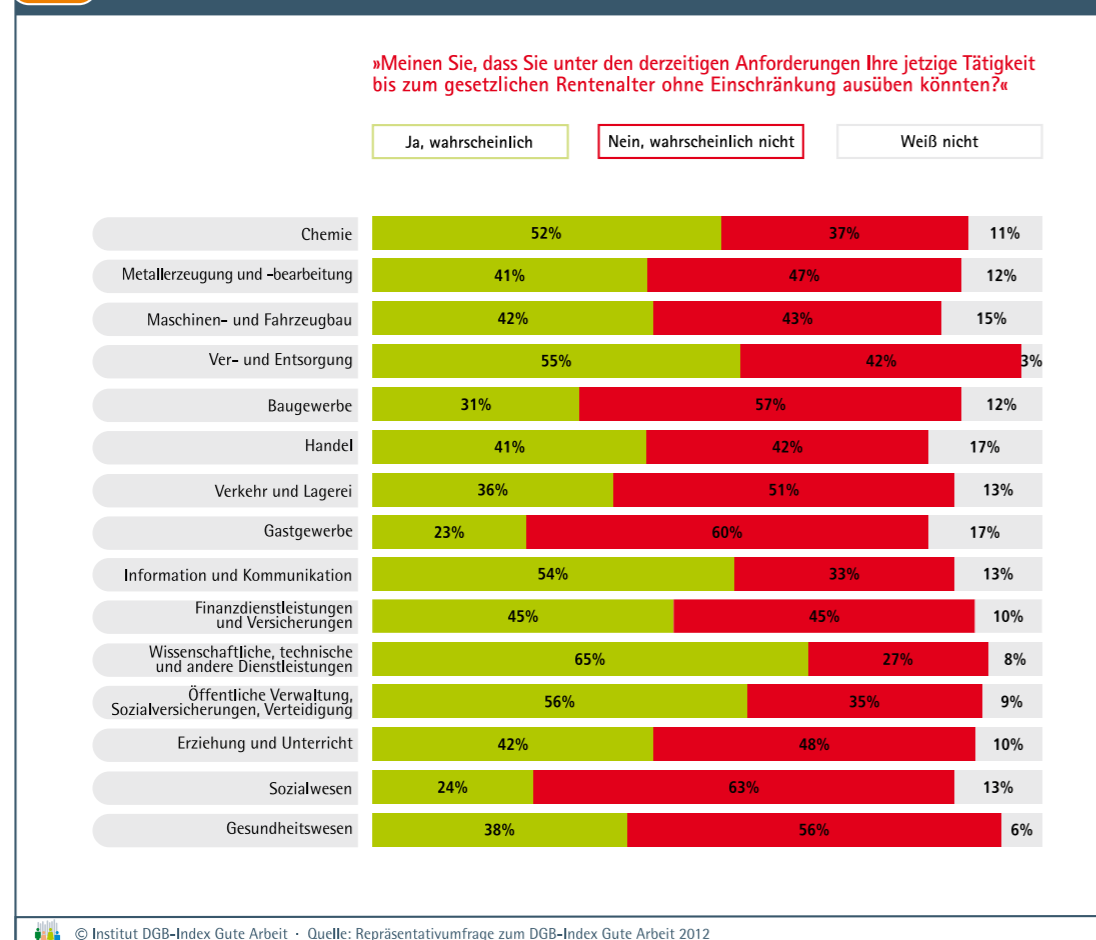
Nur in einem Drittel der Branchen rechnen mehr als die Hälfte der Beschäftigten damit, dass sie unter ihren derzeitigen Arbeitsbedingungen bis zur Rente durchhalten werden. Besonders gering ist der Anteil im Gastgewerbe mit 23 Prozent, im Sozialwesen mit 24 Prozent und im Baugewerbe mit 31 Prozent.

Sehr viel größere Unterschiede als die Auswertung nach Beschäftigtengruppen offenbaren die Angaben im Branchenvergleich (Abbildung 3). 42 Prozentpunkte liegen zwischen den Wirtschaftszweigen mit den höchsten und mit den niedrigsten Anteilen von Beschäftigten, die ihren derzeitigen Ar-

beitsanforderungen bis zur Rente gewachsen zu sein glauben. Die unter diesem Kriterium besten Zukunftsaussichten haben Beschäftigte im Sektor Wissenschaftliche, technische und andere Dienstleistungen, in dem auf die Frage nach der zukünftigen Arbeitsfähigkeit 65 Prozent mit »Ja, wahrscheinlich« antworten. Der kleinsten Anteil weist derzeit das Gastgewerbe auf, in dem es nur 23 Prozent sind.

Deutlich wird auch, wie sehr sich die Wertungen nach Branchen und nach Berufsgruppen unterscheiden können. Der Ja-Anteil beträgt in der Branche Metallerzeugung und -bearbeitung 41 Prozent, in der gleichnamigen Berufsgruppe dagegen (s. S. 6) nur 27 Prozent.

Abb. 3 Arbeitsfähig bis zur Rente? – Das Ergebnis nach Branchen



Der Psycho-Stress wächst, die Prävention schwächelt – Zentralbefunde der Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit unter den Beschäftigten in Deutschland*

1.

1. Die Arbeitsintensität

ist für vier Fünftel der Beschäftigten in Deutschland weiter gestiegen – für insgesamt mehr als die Hälfte sogar in beträchtlichem Ausmaß.

2.

Zeitnot, Arbeitshetze:

2012 ist der Anteil der Beschäftigten, die bei der Arbeit sehr häufig oder oft hetzen müssen, auf insgesamt 56 Prozent gestiegen.

3.

Leer und ausgebrannt

fühlen sich insgesamt 44 Prozent der Beschäftigten sehr häufig oder oft nach der Arbeit – auffällig sind die Zusammenhänge:

- 75 Prozent sind es unter den Beschäftigten, die sehr häufig gehetzt arbeiten müssen;
- 71 Prozent unter jenen, die einer Steigerung der Arbeitsintensität in sehr hohem Maße ausgesetzt sind;
- 69 Prozent der Beschäftigten, die sehr häufig unter Anforderungen arbeiten, die schwer zu vereinbaren sind.

4.

Die Gefährdungsbeurteilung,

Zentralstück des Arbeitsschutzhandels laut Gesetz, kommt in den Betrieben insgesamt nur sehr lückenhaft zur Anwendung:

- Nur 28 Prozent aller Beschäftigten wissen zu berichten, dass ihre Arbeit einer Gefährdungsbeurteilung unterzogen wurde.
- Nur 33 Prozent der Beschäftigten, deren Arbeit einer Gefährdungsbeurteilung unterzogen wurde, wurden dabei nach Stressfaktoren befragt, die sie psychisch belasten, und das heißt:
- Nur insgesamt 9 Prozent aller Beschäftigten wurden im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung gefragt, ob sie sich bei ihrer Arbeit z.B. einem Übermaß an Arbeitsmenge und Arbeitsintensität, Zeitdruck oder problematischem Führungsverhalten ausgesetzt sehen.

* Aus der Sonderveröffentlichung zu den Ergebnissen der Index-Repräsentativumfrage 2012 zum Thema **Wachsender Psycho-Stress, wenig Prävention – wie halten die Betriebe es mit dem Arbeitsschutzgesetz?** Download unter www.dgb-gute-arbeit.de

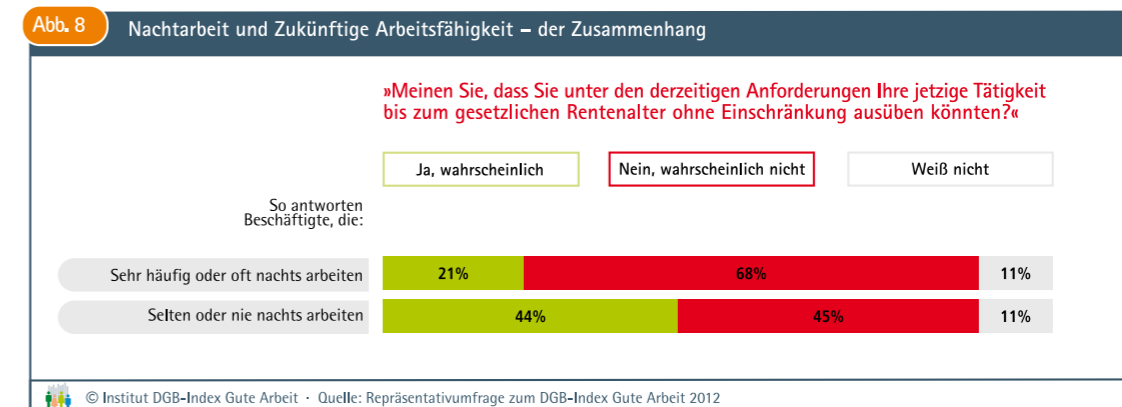
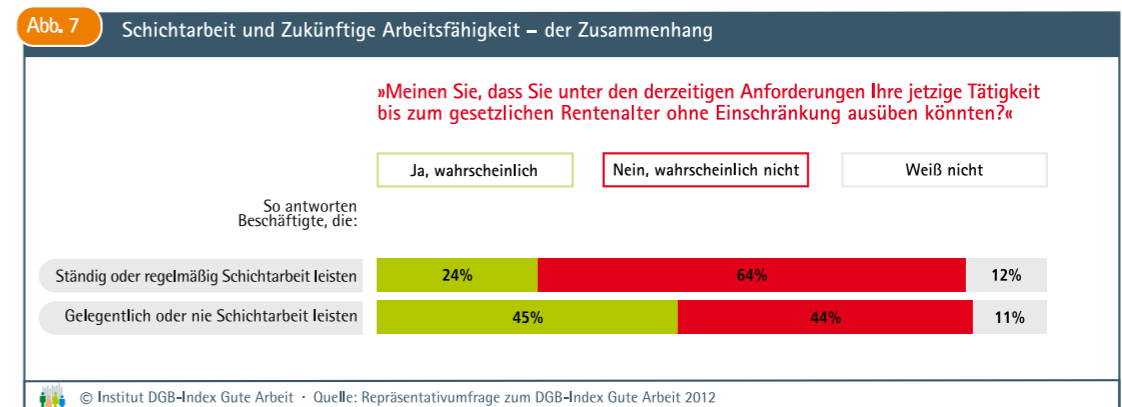
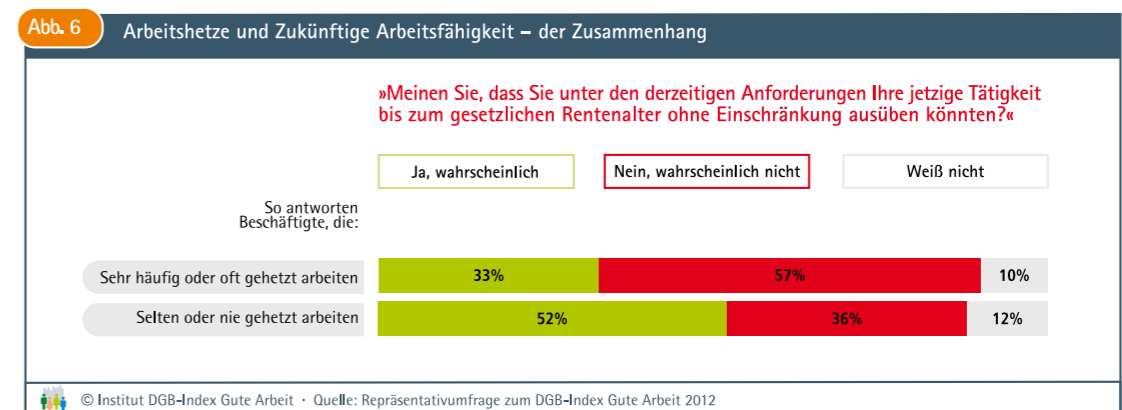
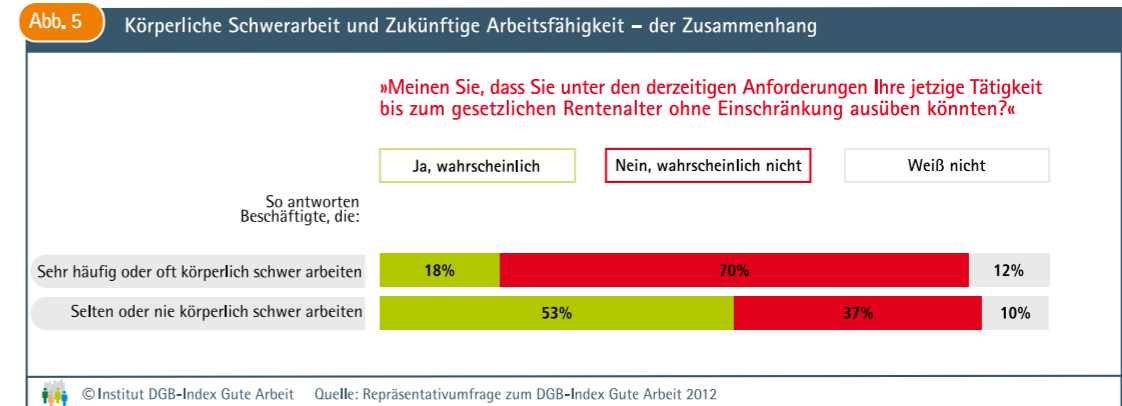
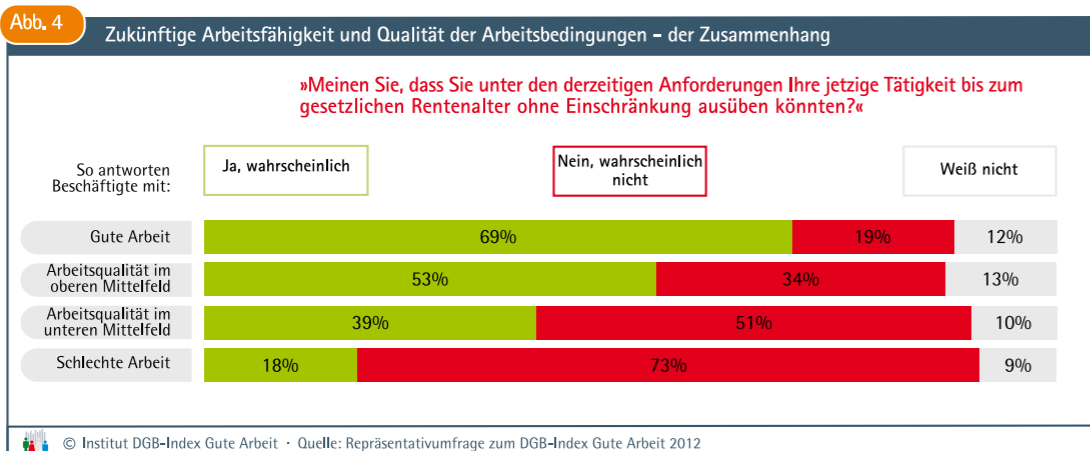
1.3. Der Zusammenhang zur derzeitigen Arbeitsqualität:

Von den Beschäftigten mit Schlechter Arbeit gehen nur 18 Prozent davon aus, dass sie unter diesen Bedingungen bis zur Rente durchhalten können – unter den Beschäftigten mit Guter Arbeit liegt der Anteil dagegen bei 69 Prozent und damit fast viermal so hoch.

Schlechte Arbeitsbedingungen schädigen nachhaltig das Arbeitsvermögen – dieser Schluss liegt nahe, wenn die Zukunftseinschätzungen der Beschäftigten im Zusammenhang mit ihren Angaben zu ihrer derzeitigen Arbeitsqualität betrachtet werden. **Abbildung 4** dokumentiert das Ergebnis nach Indexklassen (siehe dazu auch Kapitel 3). Deutlich ist das Gefälle: Je schlechter die Arbeitsbedingungen sind, desto geringer ist auch der Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die davon ausgehen, dass sie unter ihren derzeitigen Arbeitsbedingungen bis zum Eintritt ins Rentenalter aktiv sein können. Unter den Beschäftigten mit Guter Arbeit beträgt dieser Anteil 69 Prozent, unter den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit einer Arbeitsqualität im Mittelfeld 53 Prozent in der oberen, 39 Prozent in der unteren Hälfte, und unter den Beschäftigten mit Schlechter Arbeit 18 Prozent. In dieser Gruppe sind es 73 Prozent und damit nahezu drei Viertel, die dezidiert davon ausgehen, dass sie es unter den gegebenen Umständen nicht bis zur Rente schaffen werden.

Augenfällig ist der Zusammenhang zwischen den Einschätzungen zur zukünftigen Arbeitsfähigkeit und der Qualität der derzeitigen Arbeitsbedingungen auch, wenn diese unter einzelnen Gestaltungsaspekten betrachtet werden. Dass sie unter den derzeitigen Anforderungen durchhalten können werden, glauben:

- ▶ 18 Prozent der Beschäftigten, die sehr häufig oder oft körperlich schwer arbeiten müssen – unter denen, die das nicht oder nur selten tun müssen, sind es dagegen mit 53 Prozent fast dreimal so viel (**Abbildung 5**);
- ▶ 33 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ihre Arbeit sehr häufig oder oft gehetzt zu erledigen haben – unter denen, die das nicht müssen, beträgt der Anteil demgegenüber 52 Prozent (**Abbildung 6**);
- ▶ 24 Prozent derjenigen, die ständig oder regelmäßig Schichtarbeit leisten – unter denen, die das nicht tun, ist der Anteil mit 45 Prozent fast doppelt so hoch (**Abbildung 7**);
- ▶ 21 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sehr häufig oder oft in der Nacht arbeiten – unter denen, die nie oder nur selten zu diesen Zeiten arbeiten, sind es dagegen 44 Prozent und damit mehr als zweimal so viel (**Abbildung 8**).



2. DGB-Index Gute Arbeit – Das ist neu seit 2012

Der DGB-Index Gute Arbeit zeigt den Qualitätsgrad von Arbeitsbedingungen an, die einem steten Wandel unterworfen sind. In den Grundfesten des Index-Konzepts ist daher die Vorgabe verankert, dass die Fragen und Verfahren, mit denen die Arbeitsqualität ermittelt wird, periodisch auf ihre Tauglichkeit zu prüfen sind. Nur auf diese Weise – und gegebenenfalls durch Modifikationen und Aktualisierungen – ist zu gewährleisten, dass der Index die Aufgabe erfüllen kann, für die er entwickelt wurde: Es geht darum, komplexe Verhältnisse durch Kennzahlen rasch erfassbar und auch vergleichbar zu machen, die Realität nicht reduzieren, sondern in ihrem Wesentlichen, wie der Name sagt, kenntlich machen.

Vor diesem Hintergrund hatte der Fachbeirat des DGB-Index Gute Arbeit Anfang 2010 in einem Beitrag für die *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft* (01/2010) angekündigt, einen »Generalcheck von Fragenkatalog und Index-Aufbau« vornehmen zu wollen. Nachdem seit 2007 vier bundesweite Indexerhebungen und etliche betriebliche Befragungen stattgefunden hatten, war es an der Zeit, »die Erfahrungen (...) systematisch auszuwerten; den DGB-Index unter dem Kriterium zu prüfen, ob bedingt durch Veränderungen in der Arbeitswelt Modifikationen erforderlich sind«; außerdem Anregungen zur Weiterentwicklung des Index insbesondere aus den Betrieben, den Gewerkschaften und den Arbeits-

wissenschaften zu erörtern und gegebenenfalls aufzunehmen.

2011 wurden diese Vorhaben in die Tat umgesetzt und die erforderlichen Analysen in Auftrag gegeben. Zusätzliches Material zur Beurteilung der verwendeten Fragen und Methoden sowie möglicher Alternativen lieferten dabei Tests, die im Kontext einer Piloterhebung zur Erprobung von Frageverständnissen bei telefonischen Interviews, Antwortskalen und Themen-erweiterungen durchgeführt wurden. Als wertvoll erwiesen sich auch Diskussionen und Konsultationen mit Externen, wie sie u.a. im Kontext der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin BAuA geführt wurden, die 2011 den DGB-Index Gute Arbeit mit einem insgesamt positiven Ergebnis evaluiert hat. Am Ende des Arbeitsprozesses wurden Schlüsse gezogen, die bei der Durchführung und Auswertung der Repräsentativumfrage 2012 bereits Berücksichtigung fanden. In aller Kürze:

Das Ergebnis des Checks ist ein aktualisierter und erweiterter DGB-Index Gute Arbeit – kein neues Instrument.

Am Grundgerüst und am Kernbestand etwas zu ändern, erwies sich auch nach eingehender Prüfung als nicht ratsam. Unter einigen Aspekten aber zeigte sich, dass Aktualisierungen und Justierungen unter den veränderten Bedingungen durchaus von Vorteil sein würden. Die wichtigsten Modifikationen auf einen Blick:

1. Erweiterung des Fragenkatalogs

Die Zahl der indexbildenden Fragen wurde von 31 auf 42 erhöht (alle diese sind in Kurzform in der Abbildung auf Seite 14 aufgelistet).

- ▶ Ergänzt wurde der Fragenkatalog dabei insbesondere um das Thema Betriebliche Sozialleistungen, um detailliertere Fragen zu den Arbeitszeiten und um Ständige Erreichbarkeit als Arbeitsanforderung.
- ▶ Differenziert wurden die Fragen zur Betriebskultur, zu den körperlichen Belastungen und zum Sinn der Arbeit.

2. Übersichtlichere Gliederung des DGB-Index Gute Arbeit

Die Einzelfragen, vormals 15 Dimensionen zugeteilt, sind jetzt zu 11 Kriterien gebündelt. Dadurch wird der themenkompakte Überblick zur Arbeitsqualität erleichtert.

3. Homogenisierung der Antwortskalen im Fragenkatalog

Im Teilindex Belastungen werden jetzt durchgängig Häufigkeiten ermittelt. Gefragt wird also z.B. nicht, in welchem Maße Unterbrechungen und Störungen des Arbeitsflusses auftreten, sondern in welcher Häufigkeit. In Kombination mit der Nachfrage (»Wie stark belastet Sie das? – stark, eher stark, eher wenig oder überhaupt nicht«) wird die Belastungs-/Beanspruchungs-Situation damit besser erfasst. Außerdem werden dadurch Vergleiche mit den Ergebnissen anderer empirischer Erhebungen erleichtert.

4. Differenzierung der Indexklasse im mittleren Bereich

Gute Arbeit ist nach wie vor das Prädikat für eine Gesamtarbeitsqualität im Bereich von 80 bis 100 Punkten, als Schlechte Arbeit ist der Bereich unter 50 Punkten gekennzeichnet – an Einteilung und Bezeichnung ändert sich nichts. Neu ist dafür die Teilung des dazwischen liegenden Bereichs der Arbeitsqualität in ein »Unteres Mittelfeld« (50-64 Punkte) und ein »Oberes Mittelfeld« (65-79 Punkte).

5. Umstellung auf Telefonumfrage

Die Repräsentativbefragung wird seit 2012 telefonisch auf Basis von CATI (Computer Assisted Telephone Interviewing) durchgeführt. Dabei wird ein Teil der Interviewpartner über Festnetz, ein Teil über Mobilgeräte kontaktiert. Sichergestellt ist damit, dass auch die wachsende Zahl der Mobile Onlys repräsentiert sind – bisher ist das bei den wenigsten Umfragen der Fall. Der wichtigste Vorzug gegenüber dem früher verwendeten Verfahren (schriftliche Befragung eines Access-Panels): Durch die – wenn nötig mehrmalige – Anwahl von Zufallsnummern (Random Last Digit-Verfahren) ist für jeden Beschäftigten die Chance gleich groß, als Interviewpartner ausgewählt zu werden.

Sind die Ergebnisse der Repräsentativumfragen 2007 bis 2010 mit denen aus dem Jahr 2012 zu vergleichen?

Nicht in dem Sinne, dass Aussagen der Kategorie möglich wären: »Von 2010 auf 2012 ist der Anteil der Getetzten um X Prozent gestiegen« oder »Unter dem Kriterium der Arbeitsplatzsicherheit hat sich die Arbeitsqualität um X Punkte verbessert bzw. verschlechtert.« Das ist der Preis von Aktualisierung und Erweiterung: Da nicht auszuschließen ist, dass Veränderungen zu einem Teil auf Methodeneffekte zurückzuführen sind, wären aus derlei Zahlenvergleichen keine verlässlichen Aussagen über die Entwicklung der Arbeitsqualität zu gewinnen.

Dagegen wurden bei der Repräsentativumfrage 2011 zum Thema »Arbeitssetze – Arbeitsintensivierung – Entgrenzung« (als Broschüre unter dem gleichnamigen Titel veröffentlicht) bei der Frage zur Arbeitssetze bereits die veränderte Skala und die neue Umfragetechnik genutzt, sodass auf diesem Teilssektor ein Vergleich der Angaben mit 2012 möglich ist.

Weitere Informationen zu den Neuerungen und zum Prüfprozess, u.a. ein Interview zu den Vorzügen telefonischer Umfrage, erscheinen Anfang Juli in der Ausgabe 7/8 der *Gute Arbeit – Zeitschrift für Gesundheitsschutz und Arbeitsgestaltung*. Auf methodische Hintergründe wird in separaten Veröffentlichungen eingegangen werden.

DGB-Index Gute Arbeit jetzt mit eigenem Institut

Seit 2013 werden die Arbeiten zum DGB-Index Gute Arbeit von einem eigenen Institut getragen – dem **Institut DGB-Index Gute Arbeit**. Die Aktivitäten erfolgen damit von einem breiteren und festeren Fundament aus. Im Institutsbeirat, der von der Vertreterin des DGB geleitet wird, sind auch alle Mitgliedsgewerkschaften durch Vorstandsmitglieder vertreten, namentlich:

- Annelie Buntenbach (DGB)
- Bärbel Feltrini (IG BAU)
- Edeltraud Glänzer (IG BCE)
- Claus-Harald Güster (NGG)
- Regina Rusch-Ziemba (EVG)
- Ilse Schaad (GEW)
- Lothar Schröder (ver.di)
- Hans-Jürgen Urban (IG Metall)
- Bernhard Witthaut (GdP)

DGB-Index Gute Arbeit – Die 11 Kriterien zur Ermittlung der Arbeitsqualität			
1. Gestaltungsmöglichkeiten Können die Beschäftigten Einfluss auf die Arbeitsmenge nehmen? Ist es ihnen möglich, die Gestaltung ihrer Arbeitszeit zu beeinflussen? Können sie ihre Arbeit selbständig planen?	2. Entwicklungsmöglichkeiten Bietet der Betrieb berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten? Können die Beschäftigten eigene Ideen in ihre Arbeit einbringen? Ihr Wissen und Können weiterentwickeln? Haben sie Aufstiegschancen?	Teilindex Ressourcen	
			3. Betriebskultur Gibt es Wertschätzung durch Vorgesetzte? Hilfe von KollegInnen? Ein offenes Meinungsklima? Wird rechtzeitig informiert? Planen die Vorgesetzten gut? Wird Kollegialität gefördert?
			5. Arbeitszeitlage Wird am Wochenende gearbeitet? In den Abendstunden? In der Nacht? Wird von den Beschäftigten erwartet, ständig für die Arbeit erreichbar zu sein? Leisten sie auch unbezahlte Arbeit für den Betrieb?
6. Emotionale Anforderungen Sind die Beschäftigten respektloser Behandlung ausgesetzt? Müssen sie ihre Gefühle bei der Arbeit verbergen? Kommt es zu Konflikten oder Streitigkeiten mit KundInnen, PatientInnen, KlientInnen?			
	7. Körperliche Anforderungen Muss in ungünstigen Körperhaltungen gearbeitet werden? Bei Kälte, Nässe, Zugluft? Müssen die Beschäftigten körperlich schwer arbeiten? Sind sie bei der Arbeit Lärm ausgesetzt?		
8. Arbeitsintensität Gibt es Arbeitshetze? Unterbrechungen des Arbeitsflusses? Schwer zu vereinbarende Anforderungen? Werden alle arbeitswichtigen Informationen geliefert? Müssen Abstriche bei der Qualität der Arbeitsausführung gemacht werden?		Teilindex Einkommen & Sicherheit	
	9. Einkommen Wird die Arbeit leistungsgerecht bezahlt? Hat das Einkommen ein Niveau, dass sich davon leben läßt? Wird die Rente, die sich aus der Erwerbstätigkeit ergibt, später zum Leben reichen?		
10. Betriebliche Sozialleistungen Gibt es ausreichend Angebote zur Altersvorsorge im Betrieb? Werden Maßnahmen zur Gesundheitsförderung offeriert? Werden weitere Sozialleistungen geboten, z.B Kinderbetreuung, Fahrtkosten- oder Essenszuschüsse?			
		11. Beschäftigungssicherheit Sind die Beschäftigten in Sorge, dass ihr Arbeitsplatz durch technische Veränderungen oder Umstrukturierungen überflüssig wird? Machen sie sich Sorgen um ihre berufliche Zukunft? Um den Arbeitsplatz?	

3. Die bundesweit repräsentativen Indexwerte:

Nach dem Urteil der Beschäftigten liegt der Indexwert für die durchschnittliche Qualität der Arbeitsbedingungen bei 61 Punkten und damit im Unteren Mittelfeld. Den schlechtesten Wert weist die Arbeitsintensität mit 46 Punkten auf, den besten der Sinn der Arbeit mit 80 Punkten.

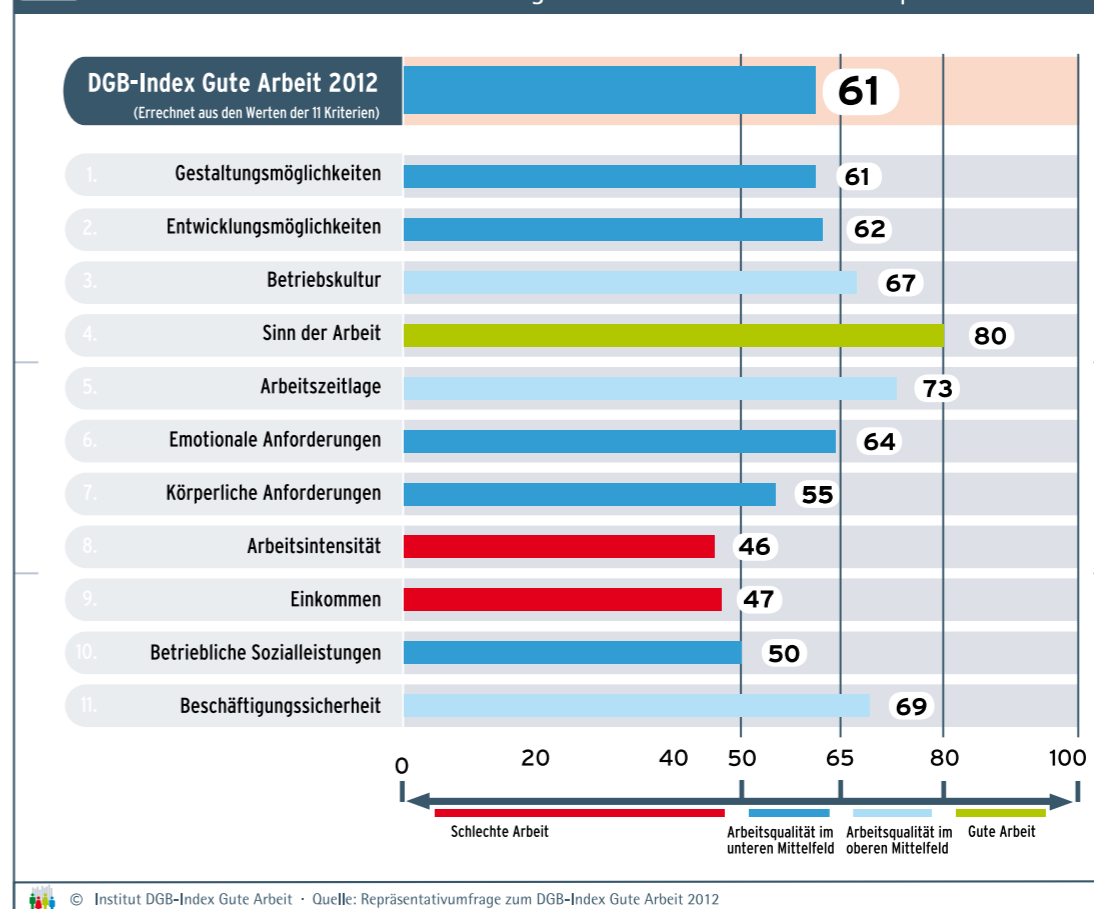
Abbildung 9 dokumentiert: Gut sind die Arbeitsbedingungen nur unter einem Kriterium – schlecht aber unter zweien. Unter drei Kriterien liegt die Arbeitsqualität im Oberen Mittelfeld – unter fünf im Unteren Mittelfeld. Das beste und einzig gute Ergebnis gibt es für den Sinn der Arbeit (80 Punkte). Dieser hohe Wert resultiert u.a. daraus, dass sich 86 Prozent der Beschäftigten mit ihrer Arbeit in sehr hohem oder hohem Maß identifizieren. Schlecht und am schlechtesten (46 Punkte) ist es um

die Arbeitsbedingungen insgesamt unter den Aspekten bestellt, die unter der Kurzformel »Arbeitsintensität« zusammengefasst sind.

Auffällig sind der niedrige Wert für die Betrieblichen Sozialleistungen mit 50 Punkten (mehr dazu S. 16), und der relativ hohe für die Arbeitszeitlage (73 Punkte). Diese Zahl erklärt sich u.a. daraus, dass die komplette Abwesenheit einer Belastung – z.B. ein Beschäftigter arbeitet nie nachts, was für 80 Prozent gilt – mit der maximalen Punktzahl bewertet wird.

Die Verteilung der Arbeitsplätze nach Qualitätsstufen: Gute Arbeit haben bundesweit 8 Prozent der Beschäftigten, im Oberen Mittelfeld liegt die Qualität der Arbeitsbedingungen von 33 Prozent, im Unteren Mittelfeld von 36 Prozent, Schlechte Arbeit haben 23 Prozent.

Abb. 9 DGB-Index Gute Arbeit 2012 – Das Ergebnis nach Kriterien der Arbeitsqualität



3.1. Niedrigeinkommen, Besserverdienende - Das Profil der Arbeitsqualität im Vergleich:

Besser verdienende Vollzeit-Beschäftigte kommen auf einen Indexwert von insgesamt 67 Punkten, die Bezieher von Niedrigeinkommen auf 59 Punkte, allerdings: Unter den Kriterien Arbeitszeitlage und Arbeitsintensität sind die Bezieher höherer Einkommen deutlich schlechter dran.

Die Auswertung nach Einkommensgruppen ergibt bei den Vollzeit-Beschäftigten einen Anstieg der Indexwerte ab einem Bruttoeinkommen von 3.001 Euro im Monat. Das Ergebnis im Einzelnen: Für Beschäftigte mit einem Einkommen bis 1.500 Euro wurde ein durchschnittlicher Indexwert von 59 Punkten ermittelt, für die Gruppe 1.501 bis 3.000 Euro sind es 58 Punkte, bei 3.001 bis 4.000 Euro 63 Punkte und bei mehr als 4.000 Euro 67 Punkte. Für die Teilzeit-Beschäftigten (bedingt durch teils zu kleine Fallzahlen ist eine andere Einteilung angebracht) ergibt sich: 801 bis 1.500 Euro 59 Punkte, 1.501 bis 2.000 Euro 61 Punkte, 2.001 bis 3.000 Euro 62 Punkte, mehr als 3.000 Euro 64 Punkte.

Was den Gesamtwerten nicht anzusehen ist: Die Arbeitsqualitäts-Profile unterscheiden sich je nach Gruppe teils erheblich. **Abbildung 10** präsentiert die Wertungen der Einkommensgruppen Vollzeit bis 1.500 Euro (Gesamtwert 59 Punkte) und über 4.000 Euro (Gesamtwert

67 Punkte). Das Kriterium Einkommen beiseite gelassen (obwohl nicht dessen Höhe in den Index eingeht, sondern deren Bewertung durch die Beschäftigten) ergibt der Vergleich: Unter sechs Kriterien haben die weniger Verdienenden – überwiegend beträchtlich – schlechtere Arbeitsbedingungen, unter drei Kriterien deutlich bessere, bei zwei beträgt die Differenz weniger als fünf Punkte.

Im Einzelnen: Schlechter trifft es die Gruppe mit bis 1.500 Euro unter dem Kriterium der Körperlichen Anforderungen an (23 Punkte weniger), bei den Betrieblichen Sozialleistungen (20 Punkte weniger) sowie unter den Kriterien Gestaltungsmöglichkeiten (13 weniger), Entwicklungsmöglichkeiten (11 weniger) und Beschäftigungssicherheit (5 Punkte weniger). Dagegen ist die Gruppe Ü-4.000 unter den Kriterien Arbeitszeitlage (16 Punkte weniger), Arbeitsintensität (15 Punkte weniger) und Emotionale Anforderungen (8 Punkte weniger) schlechter dran.

Zusammengefasst zu Teilindizes (zur Einteilung siehe **Abbildung auf Seite 14**): Die Wertung der Besserverdienenden beträgt im Teilindex Belastungen 3 Punkte weniger als die Gruppe mit einem Einkommen bis 1.500 Euro, bei den Ressourcen aber 8 Punkte mehr und im Teilindex Einkommen & Sicherheit 19 Punkte mehr.

Gesundheitsförderung steht bei der Mehrzahl der Arbeitgeber nicht auf der Agenda

Bei der Repräsentativumfrage 2012 zum DGB-Index Gute Arbeit wurden die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zum ersten Mal auch nach betrieblichen Sozialleistungen gefragt und diese als ein eigenes Kriterium in den Index aufgenommen. Das Ergebnis ist ein Indexwert von 50 Punkten – 30 Punkte vom Sektor Gut entfernt und hart an der Grenze zu Schlecht. Die Angaben im Einzelnen:

► Insgesamt 81 Prozent der Beschäftigten erhalten von ihrem Arbeitgeber keine (69 Prozent) oder nur in geringem Maße (12 Prozent)

Maßnahmen zur Gesundheitsförderung angeboten, z.B. Zuschüsse zu sportlichen Aktivitäten, Gesundheitstage, Massagen.

► Insgesamt 66 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden keine (30 Prozent) oder nur in geringem Maße (36 Prozent) Möglichkeiten zur Verbesserung ihrer Altersvorsorge offeriert, z.B. durch eine Betriebsrente oder durch Beihilfen zur Altersvorsorge bzw. zur Vermögensbildung. Besonders schlecht treffen es dabei ausgerechnet jene an, deren Rente aus Erwerbstätigkeit später zum Leben nicht reichen wird. Von

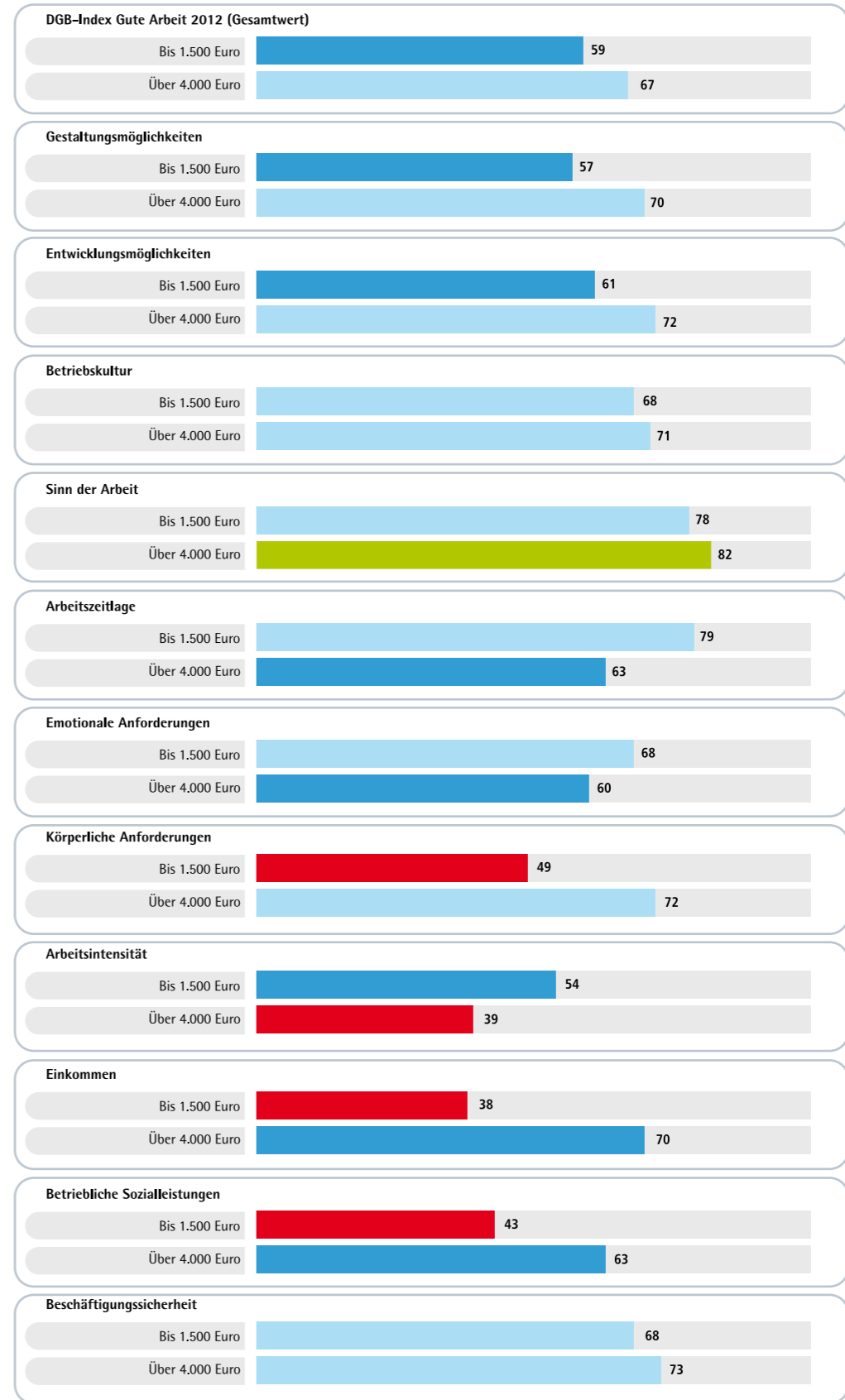
ihnen erhalten 75 Prozent solche Angebote gar nicht (37 Prozent) oder nur in geringem Umfang (38 Prozent). Unter den LeiharbeiterInnen beträgt dieser Anteil sogar 96 Prozent (77 Prozent bekommen gar keine, 19 Prozent nur geringfügige Angebote).

► Insgesamt 78 Prozent der Beschäftigten erhalten keine (61 Prozent) oder nur in geringem Maße (17 Prozent) Angebote für sonstige Sozialleistungen, wie z.B. Kinderbetreuung, Essenszuschüsse, Fahrtkostenzuschüsse oder sonstige Vergünstigungen.

Abb. 10

DGB-Index Gute Arbeit 2012 - Die Indexwerte nach Kriterien im Vergleich der Einkommensgruppen im Bereich der Vollzeit-Beschäftigten

Die Angaben beziehen sich auf das monatliche Brutto-Einkommen in Euro:



© Institut DGB-Index Gute Arbeit · Quelle: Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit 2012

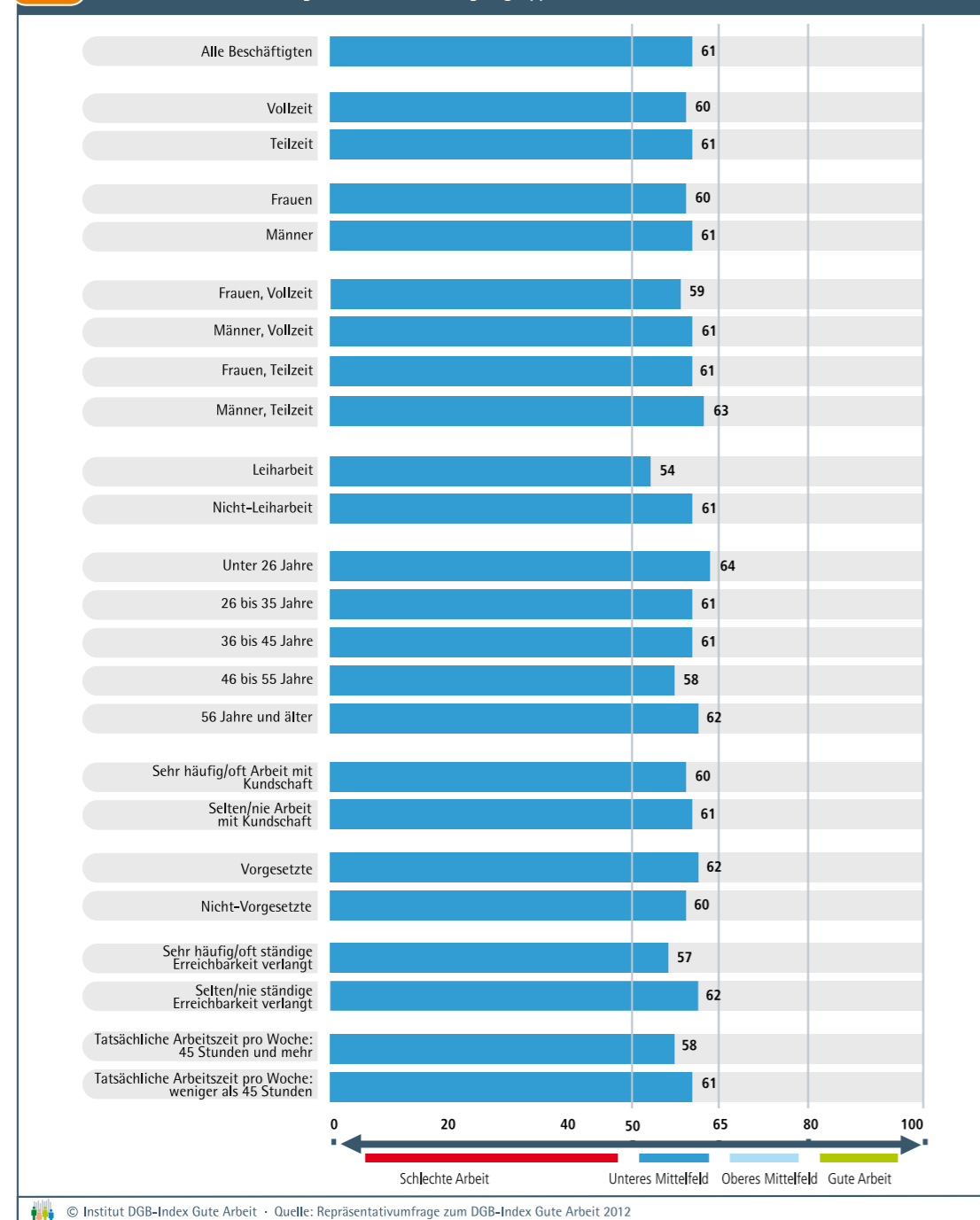
3.2. Die Indexwerte nach Beschäftigtengruppen:

Mit 54 Punkten sind die Arbeitsbedingungen der LeiharbeiterInnen im Vergleich der Gruppenwertungen als die schlechtesten ausgewiesen.

Dabei liegt die durchschnittliche Arbeitsqualität in sämtlichen der in der **Abbildung 11**

ausgewiesenen Gruppen – mit einer Spanne von zehn Punkten – im Unteren Mittelfeld. Aufschlussreich sind Direktvergleiche, etwa bei ständiger Erreichbarkeit: Der Indexwert für Beschäftigte, die dieser Arbeitsanforderung nicht oder nur selten unterliegen, beträgt 62 Punkte – bei oft oder sehr häufig sind es 57 Punkte.

Abb. 11 DGB-Index 2012 – Das Ergebnis nach Beschäftigtengruppen



3.3. Die Indexwerte nach Branchen:

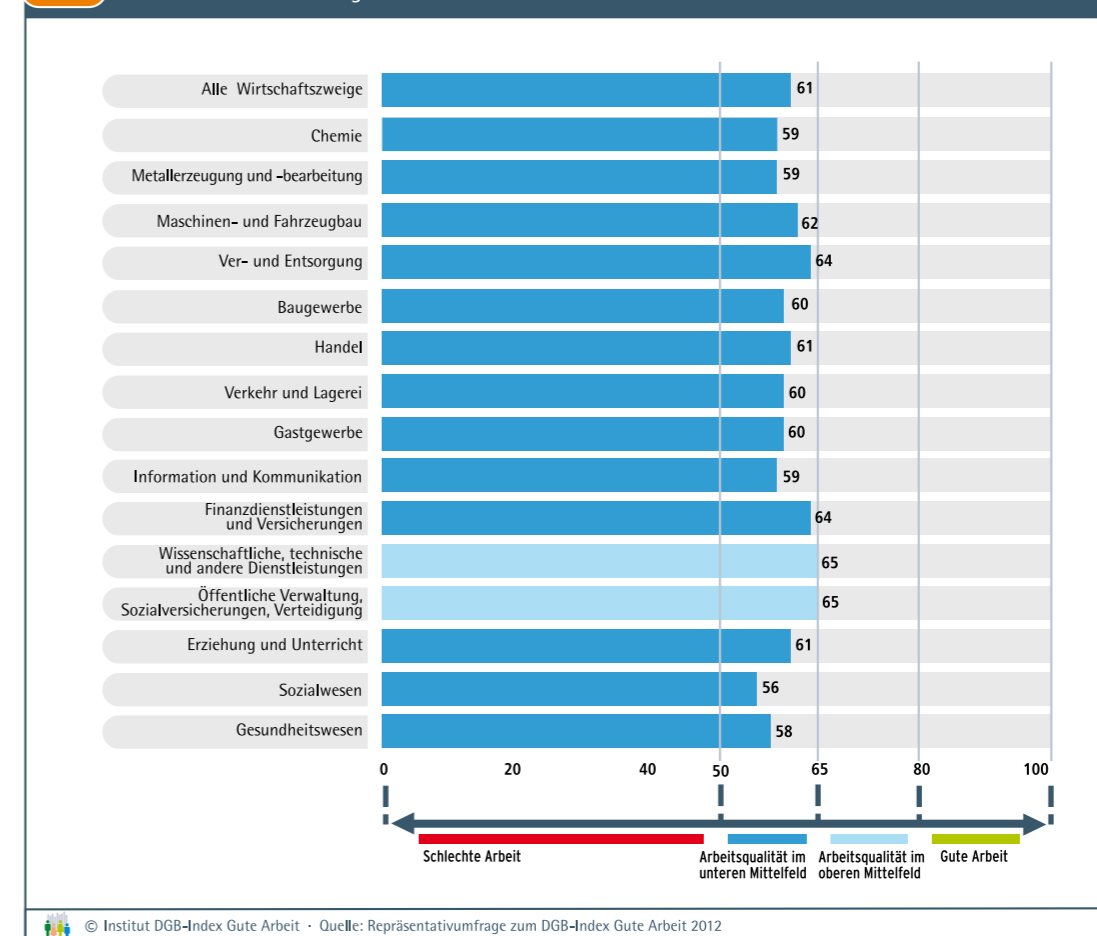
Die besten Verhältnisse, allerdings auch nur mit der Mindestpunktzahl für den Qualitätsbereich Oberes Mittelfeld, sind für die Öffentliche Verwaltung und für den Sektor Wissenschaftliche, technische und sonstige Dienstleistungen mit 65 Punkten ausgewiesen. Die schlechtesten Arbeitsbedingungen gibt es im Sozialbereich mit 56 und im Gesundheitswesen mit 58 Punkten.

Mit 7 Punkten ist die Spanne zwischen den durchschnittlichen Arbeitsqualitäten in den Branchen (siehe **Abbildung 12**) nicht allzu groß. Zwischen den Wertungen nach Berufsgruppen gibt es hingegen deutlichere Unterschiede: So wurde für die Gruppe »Lehre und Forschung an Hochschulen (ohne

Naturwissenschaften und Technik)« ein Indexwert von 68 Punkten ermittelt, für die Pflegeberufe (siehe auch Seite 22) hingegen sind es nur 52 Punkte.

Die Durchschnittswerte erzählen allerdings nur einen Teil der Wahrheit. Beispiel Gastgewerbe: Der Indexwert für die Branche liegt mit 60 Punkten nur um einen Punkt unter dem Durchschnitt für bundesweit alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Bei den Angaben zur zukünftigen Arbeitsfähigkeit (**Abbildung 3**) ist für das Gastgewerbe mit 23 Prozent aber ein deutlich unterdurchschnittlicher Anteil von Ja-Antworten ausgewiesen. Dieser wiederum korrespondiert mit dem geringen Anteil Guter Arbeit (3 Prozent) in der Branche.

Abb. 12 DGB-Index 2012 – Das Ergebnis nach Branchen



© Institut DGB-Index Gute Arbeit · Quelle: Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit 2012

4. Beziffern, Entziffern:

Was die Indexwerte über die Profile der Arbeitsqualität besagen - fünf Fallbeispiele

Indexwerte sind Kennzahlen für den Qualitätsgrad von Arbeitsbedingungen – nicht für deren Qualitätsprofile. Wie komplex die Realität ist, die von den Beschäftigten beschrieben wird, ist den Zahlen selbst also nicht anzusehen. Zum Beispiel:

84 68 61 46 30

Diese Zahlen signalisieren, dass die Qualität der Arbeitsbedingungen eines Beschäftigten oder einer Gruppe je nachdem in der Indexklasse Gute Arbeit (80 und mehr Punkte), Oberes oder Unteres Mittelfeld (65 bis unter 80 bzw. 50 bis unter 65 Punkte) oder Schlechte Arbeit (weniger als 50 Punkte) liegt. Die Zahlen dienen dazu, unterschiedliche Arbeitsbedingungen unter dem Qualitätskriterium vergleichbar und auf einen Blick kenntlich zu machen – nicht aber, komplexe Arbeitssituationen hinter Zahlen verschwinden zu lassen. Sollen die Qualitätsprofile kenntlich werden, muss das, was durch die Indexwerte beziffert ist, wieder entziffert werden, denn diese können aus ganz unterschiedlichen Wertungen resultieren. Dazu eine Zahl:

190.049.637.748.807.994.388.010.000.000.000.000.000.000.000

Diese Zahl, sie umfasst 45 Stellen, gibt die verschiedenen Antwortkombinationen an, die auf die Fragen zum DGB-Index Gute Arbeit möglich sind. Und auch die folgende Zahl zeugt von der Komplexität der Erhebung und davon, wie differenziert die Beschäftigten ihre Arbeitsbedingungen beurteilen:

0,3 Prozent

So gering ist der Anteil der Befragten bei der Repräsentativerhebung 2012, die in allen elf Kriterien Werte in der gleichen Qualitätsklasse (also etwa im Sektor Gut) erzielten. Aber auch, dass eine Mehrzahl der 11 Kriteriumsbewertungen in einer der vier Indexklassen liegt, ist nur bei 32 Prozent der Befragten der Fall.

► Was also steht hinter den Zahlen? – dazu fünf Fallbeispiele:

84 Punkte

Dieser Indexwert beschreibt z.B. den Qualitätsgrad von Arbeitsbedingungen, unter denen ein Projektleiter* im Berufsfeld Bauplanung/Architektur/Vermessung unbefristet beschäftigt ist. Die 84 Punkte setzen sich aus der Bewertung einer Arbeitsqualität zusammen, die unter sieben Kriterien im Bereich Gut und unter zwei Kriterien im Oberen Mittelfeld, unter je einem Kriterium aber im Unteren Mittelfeld und im Sektor Schlecht liegt.

Herausragend sind die 100 Punkte, mit denen der Projektleiter, obwohl kein Beamter, die Beschäftigungssicherheit und – ein sehr seltener Fall – die Körperlichen Anforderungen bewertet. Weit oben liegen aber auch die Werte für das Einkommen mit 94 Punkten, mit je 89 Punkten für die Gestaltungsmöglichkeiten, die Betrieblichen Sozialleistungen und den Sinn der Arbeit sowie die 87 Punkte für die Entwicklungsmöglichkeiten.

Doch das ist nur ein Teil der Wahrheit: Gedrückt wird das Gesamtergebnis durch die 60 Punkte für die Arbeitszeitlage (das sind 13 Punkte unter dem Bundesdurchschnitt) und die 47 Punkte für die Arbeitsintensität. Entziffert bedeutet das: Der Projektleiter muss u.a. häufig ständig erreichbar sein und oft unbezahlte Arbeit leisten. Er wird bei der Arbeit oft gestört, muss sowohl hetzen als auch Abstriche bei der Qualität der Arbeitsausführung machen und empfindet das alles als belastend.

68 Punkte

Dieser Wert wurde für die Qualität der Arbeitsbedingungen eines Maschinenführers* errechnet, der unbefristet auf einer Vollzeitstelle arbeitet. Die 68 Punkte ergeben sich aus sechs Ergebnissen im Oberen Mittelfeld, je zwei Werten in den Bereichen Gut und Schlecht und einem Resultat im Unteren Mittelfeld.

Gut steht es nach seinen Angaben um die Betriebskultur (83 Punkte) – Wertschätzung durch Vorgesetzte und Kollegialität sind gut entwickelt. Einkommen und Sicherheit liegen mit 72 bzw. 67 Punkten im Oberen Mittelfeld. Profilbestimmend aber ist die große Differenz zwischen der Bewertung der Arbeitsbedingungen unter den Kriterien Körperliche und Emotionale Anforderungen: Für die Körperlichen Anforderungen wurde ein Indexwert von 33 Punkten errechnet, das sind 22 Punkte unter dem Bundesdurchschnitt, für die Emotionalen Anforderungen hingegen von 94 Punkten, das sind 30 Punkte über dem Bundesdurchschnitt. Der Hintergrund: Der Maschinenführer muss nur selten seine Gefühle verbergen, hat nie Streit mit Kundschaft und ist keiner respektlosen Behandlung ausgesetzt. Allerdings muss er oft körperlich schwer arbeiten und ist dabei sehr häufig Lärm ausgesetzt, was ihn beides belastet.

Schlecht bestellt ist es außerdem mit 37 Punkten um die Arbeitsintensität – der Befragte muss oft hetzen, wird häufig im Arbeitsfluss unterbrochen und muss oft Arbeitsanforderungen gerecht werden, die schwer miteinander zu vereinbaren sind.

61 Punkte

Mit dieser Punktzahl sind die Arbeitsbedingungen eines unbefristet in Teilzeit beschäftigten Lehrers* beziffert. Unter zwei der elf Kriterien sind seine Arbeitsbedingungen dabei gut, unter drei sind sie schlecht gestaltet, unter zwei liegen sie im Oberen Mittelfeld, unter vier im Unteren Mittelfeld.

Die höchsten Werte sind in diesem Fall für den Sinn der Arbeit und für die Betriebskultur mit 94 Punkten bzw. 81 Punkten ausgewiesen – beides jeweils 14 Punkte über dem Bundesdurchschnitt. Einkommen und Beschäftigungssicherheit liegen mit 61 bzw. 67 Punkten in den mittleren Bereichen. Schlecht ist es dagegen um die Arbeitsintensität (43 Punkte) sowie um die Betrieblichen Sozialleistungen und die Emotionalen Anforderungen (je 44 Punkte) bestellt, wozu u.a. beiträgt: Der Befragte muss seine Gefühle oft verbergen und oft auch Streitigkeiten aushalten.

Durchwachsen, dabei insgesamt eher negativ, fällt die Bewertung der körperlichen Anforderungen aus (58 Punkte). Der Lehrer hat keine schweren Lasten zu heben, dafür aber oft in ungünstigen Körperhaltungen zu arbeiten. Stark belastet fühlt er sich durch den Lärm, dem er sehr häufig ausgesetzt ist, das allerdings im Warmen, Trockenen und ohne Zugluft.

46 Punkte

Diese Zahl beziffert den Qualitätsgrad der Arbeitsbedingungen einer befristet beschäftigten Altenpflegerin*. Unter sieben Kriterien ist es um ihre Arbeitsbedingungen schlecht bestellt, unter zwei Kriterien liegt die Arbeitsqualität im Unteren Mittelfeld, unter je einem Kriterium im Oberen Mittelfeld und im Prädikatssektor Gut.

Auffällig ist eine große Spanne: Auf der einen Seite stehen 89 Punkte für den Sinn der Arbeit – die Befragte identifiziert sich mit ihrer Tätigkeit und bewertet den gesellschaftlichen Nutzen ihrer Arbeit als sehr hoch. Auf der anderen Seite ist das Einkommen mit nur 11 Punkten bewertet. Besonders schlechte Werte gibt es außerdem für die Arbeitsintensität (27 Punkte), die Betrieblichen Sozialleistungen (33 Punkte) und die Einflussmöglichkeiten (39 Punkte). Angehoben wird der Gesamtwert wiederum durch die Beurteilung der Betriebskultur mit 67 Punkten, die allerdings aus einer gemischten Wertung resultieren: um die Kollegialität steht es gut, Wertschätzung von Vorgesetzten gibt es kaum, allerdings planen sie gut.

Bemerkenswert sind die Angaben zum Arbeitsablauf: Die Altenpflegerin kann ihre Arbeit in hohem Maße selbständig planen, auf die Arbeitsmenge aber hat sie überhaupt keinen Einfluss.

30 Punkte

Das ist die Kennzahl für den Gütegrad der Arbeitsbedingungen einer Verkäuferin, die unbefristet in Vollzeit beschäftigt ist. Ihr Indexwert basiert auf einem relativ einschlägigen Urteil: Schlecht ist die Arbeitsqualität unter neun der elf Kriterien, im Bereich der Unteren Mitte ist sie zweimal eingestuft. Wobei allerdings auch diese beiden Wertungen (der Sinn der Arbeit mit 56 und die Arbeitszeitlage mit 57 Punkten) deutlich unter dem Bundesdurchschnitt liegen.

Für sich sprechen die 0 Punkte, mit denen das Einkommen bewertet ist, und die 11 Punkte für Betriebliche Sozialleistungen. Aber auch sonst liegt nahezu alles im Argen: Die Verkäuferin arbeitet oft am Wochenende, sie muss sehr häufig schwer heben, oft hetzen und ist sehr häufig Lärm ausgesetzt. Sie fühlt sich durch sehr häufige Unterbrechungen belastet, bekommt oft arbeitswichtige Informationen nicht, erhält nur wenig Wertschätzung von Vorgesetzten, hat kaum Aufstiegschancen und nur geringe Entwicklungsmöglichkeiten.

Dennoch gibt es Lichtblicke: Sie kann sich in hohem Maße auf die Hilfe ihrer KollegInnen verlassen und Weiterbildungsangebote bekommt sie auch in hohem Maße. Differenziert sieht sie den Nutzen ihrer Tätigkeit: Für den Betrieb glaubt sie mit ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag zu leisten – für die Gesellschaft hingegen kaum.

* Die Auswertung der Fragebögen erfolgt auf Basis anonymisierter Daten, eine Identifikation der Personen ist ausgeschlossen.

* Die Auswertung der Fragebögen erfolgt auf Basis anonymisierter Daten, eine Identifikation der Personen ist ausgeschlossen.

Arbeitsbedingungen in Pflegeberufen:

Vier Fünftel müssen hetzen, vier Fünftel werden nicht leistungsgerecht bezahlt und vier Fünftel werden es unter den gegebenen Umständen nicht bis zur Rente schaffen – so bewerten die Beschäftigten ihre Arbeitssituation.

Nur knapp über der Grenze zur Schlechten Arbeit liegt der Indexwert für Beschäftigte, die in der Alten-, Gesundheits- und Krankenpflege tätig sind oder in der Geburtshilfe arbeiten. 52 Punkte lautet das Gesamtergebnis, wobei die Arbeitsbedingungen unter fünf Kriterien als schlecht bewertet wurden (darunter die Arbeitsintensität und das Einkommen mit jeweils 31 Punkten sowie die Körperlichen Anforderungen mit 43 Punkten), unter drei Kriterien als Qualität im Unteren und unter zwei im Oberen Mittelfeld. Gut steht es nach den Angaben der Beschäftigten derzeit überhaupt nur um den Sinn der Arbeit (87 Punkte).

Differenziert nach Arbeitsplätzen lautet das Ergebnis: 40 Prozent haben Schlechte Arbeit, 38 Prozent haben Arbeitsbedingungen mit einer Qualität im Unteren, 19 Prozent im Oberen Mittelfeld und nur 3 Prozent Gute

Arbeit. Entsprechend gering ist mit 20 Prozent der Anteil der Pflegebeschäftigten, die davon ausgehen, dass sie unter den gegebenen Bedingungen bis zur Rente durchhalten werden – 74 Prozent hingegen rechnen damit, dass ihr Arbeitsvermögen vorher verschlissen sein wird (Abbildung 13).

Trotz der widrigen Umstände stehen die Beschäftigten ihrer Arbeitsaufgabe sehr positiv gegenüber. Insgesamt 92 Prozent identifizieren sich mit ihrer Arbeit in sehr hohem (34 Prozent) oder hohem Maß (58 Prozent). Und insgesamt 95 Prozent haben den Eindruck (45 Prozent in hohem, 50 Prozent in sehr hohem Maß), dass sie mit ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leisten (Abbildung 14). Finanzielle Anerkennung findet ihr Engagement allerdings nur zum Teil (Abbildung 14): Insgesamt 79 Prozent sind der Meinung, dass ihr Arbeitsentgelt ihrer Leistung gar nicht (19 Prozent) oder kaum (60 Prozent) gerecht wird – nur 21 Prozent halten es hingegen für angemessen (2 Prozent in sehr hohem, 19 Prozent in hohem Maß). Wobei die Unterbezahlung auch materielle Folgen hat, etwa für die Alterssicherung. Exakt 50 Prozent der Pflegebeschäftigten geben an, dass ihre Rente zum Leben nicht reichen wird.

Stark entwickelt ist die Kollegialität der Pflegebeschäftigten: Insgesamt 82 Prozent bekommen im Bedarfsfall Unterstützung von KollegInnen (33 Prozent in sehr hohem, 49 Prozent in hohem Maß). Durchwachsen ist es hingegen um die Wertschätzung durch Vorgesetzte bestellt – 9 Prozent erhalten sie in sehr hohem, 53 Prozent in hohem Maß, 32 Prozent aber nur in geringem Maß und 6 Prozent gar nicht.

Abb. 13 Arbeitsfähig bis zur Rente? – So antworten die Beschäftigten in Pflegeberufen

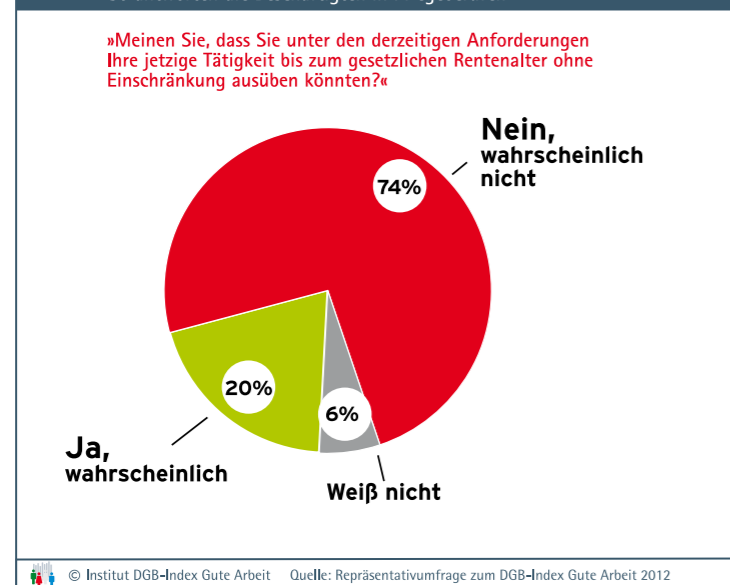
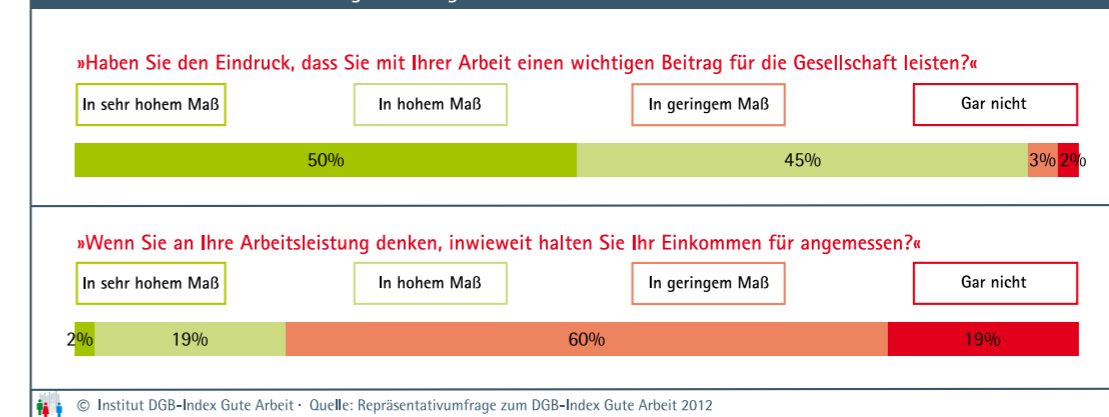


Abb. 14 Eine sozial außerordentlich nützliche Tätigkeit wird völlig unangemessen honoriert – So beurteilen die Beschäftigten die Lage



Eine besondere Beschwerde bildet die Arbeitsintensivierung: 87 Prozent der Pflegebeschäftigten geben an, dass sie in den letzten Jahren immer mehr in der gleichen Zeit machen müssen – 30 Prozent in sehr hohem, 41 in hohem, 16 Prozent in geringem Maß. Bei der Arbeit hetzen müssen (Abbildung 15) insgesamt 84 Prozent sehr häufig (39 Prozent) oder oft (45 Prozent). Die Folgen der Überlastung (Abbildung 16): Insgesamt 47 Pro-

zent der in Pflegeberufen Arbeitenden geben an, dass sie unter den gegebenen Umständen Abstriche bei der Qualität der Arbeitsausführung machen müssen (sehr häufig 17 Prozent, oft 30 Prozent). Darunter haben die PatientInnen zu leiden, aber auch die Beschäftigten: 97 Prozent der Pflegenden, die sehr häufig Qualitätsabstriche machen müssen, fühlen sich dadurch stark (85 Prozent) oder eher stark (12 Prozent) belastet.

Abb. 15 Arbeitshetze in der Pflege – So beurteilen die Beschäftigten die Lage

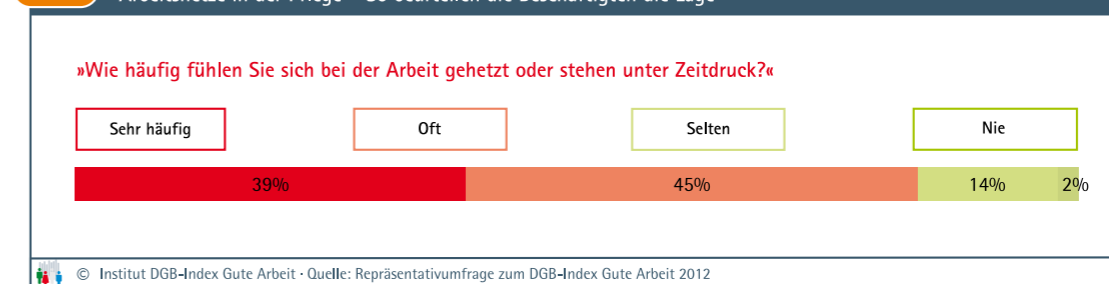
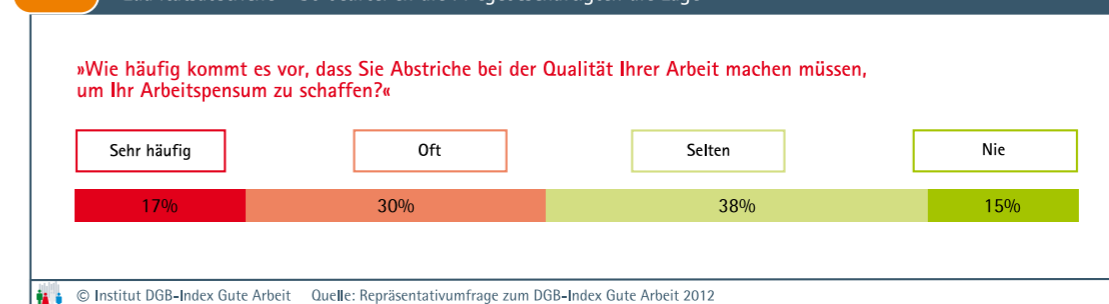


Abb. 16 Qualitätsabstriche – So beurteilen die Pflegebeschäftigten die Lage



Arbeitsfähig bis zur Rente? DGB-Index Gute Arbeit - Der Report

Ergebnisse der Repräsentativumfrage 2012
zur Ermittlung des DGB-Index Gute Arbeit

Juni 2013

Die Umfrage

Der vorliegende Bericht basiert auf den Angaben von 4.895 abhängig Beschäftigten. Die Daten wurden im Rahmen der bundesweiten Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit 2012 erhoben. Befragt wurden dabei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus allen Branchen, Einkommens- und Altersgruppen, Regionen, Betriebsgrößen, Wirtschaftszweigen und Beschäftigungsverhältnissen, gewerkschaftlich Organisierte wie Nicht-Mitglieder. Die Angaben der Angehörigen der wichtigsten Beschäftigtengruppen sind mit jeweils dem Anteil ins Umfrageergebnis eingeflossen, der ihrem bundesweiten Anteil an der Arbeitnehmerschaft entspricht. Das vorliegende Ergebnis ist damit repräsentativ für das Urteil der Beschäftigten in Deutschland.

Herausgeber

Institut DGB-Index Gute Arbeit
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin
030 - 240 606 02
info@dgb-index-gute-arbeit.de
www.dgb-index-gute-arbeit.de

Datenanalyse

Markus Holler,
Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie (INIFES), Stadtbergen

Umfrage durchführendes Institut

Umfragezentrum Bonn (uzbonn)

Redaktion

Peter Kulemann, büro für publizistik, Hamburg

Satz und Gestaltung

kahlfeldt und müller
Agentur für Kommunikation, Hamburg

Druck

Druckerei Zollenspieker Kollektiv GmbH, Hamburg

V.i.S.d.P.

Dieter Scholz, Institut DGB-Index Gute Arbeit

Nachdruck von Texten und Grafiken
nur mit Quellenangabe