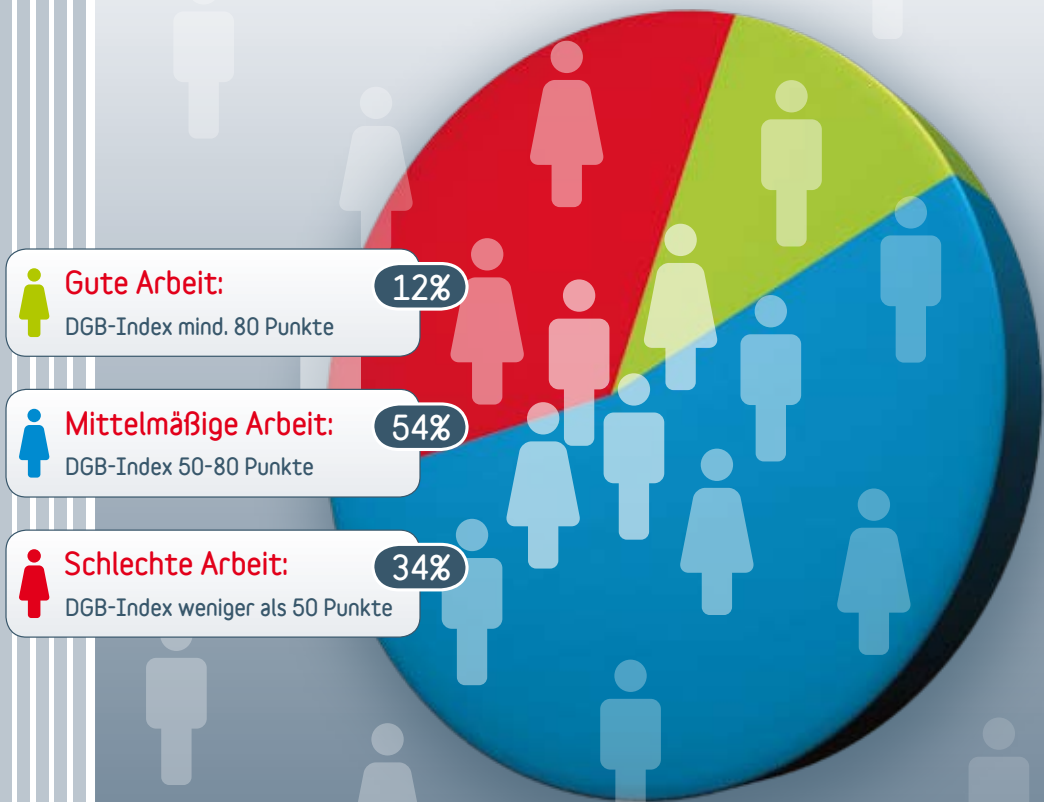




DGB-Index Gute Arbeit



DER REPORT

DGB-Index Gute Arbeit 2007

Wie die Beschäftigten die Arbeitswelt in Deutschland beurteilen, was sie sich von Guter Arbeit erwarten.



DGB-Index Gute Arbeit 2007 - Der Report

Wie die Beschäftigten die Arbeitswelt in Deutschland beurteilen,
was sie sich von Guter Arbeit erwarten.

Vorwort

Einleitung

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

09

I. Wie gut ist die Arbeit? So urteilen die Beschäftigten

1. Das Prädikat:

Der DGB-Index Gute Arbeit erreicht im Jahr 2007 einen Wert von 58 Punkten und signalisiert damit eine Arbeitsqualität im unteren Mittelfeld.

2. Das Ergebnis in Prozentangaben:

12 Prozent der Beschäftigten in Deutschland haben Gute Arbeit, 34 Prozent Schlechte Arbeit, 54 Prozent arbeiten unter mittelmäßigen Arbeits- und Einkommensbedingungen.

3. Das Ergebnis nach Arbeitsdimensionen:

Am schlechtesten bewerten die Beschäftigten ihre Einkommenssituation, ihre Aufstiegsmöglichkeiten und Arbeitsplatzsicherheit, die besten Noten geben sie dem Sinngehalt der Arbeit und der Kollegialität.

4. Das Ergebnis nach Branchen und Gruppen:

Das Urteil der Beschäftigten hängt wesentlich von der Gestaltung der Arbeitsbedingungen ab – weniger von der Branche, von der beruflichen Tätigkeit, vom Geschlecht und vom Alter.

II. Was ist Gute Arbeit? Das erwarten die Beschäftigten

20

1. Gute Arbeit – die Kernansprüche:

Die Sicherheit des Arbeitsplatzes, ein klarer und umfassender Informationsfluss, eine gute Gestaltung der emotionalen Anforderungen und ein angemessenes Einkommen sind den Beschäftigten am wichtigsten.

2. Anspruch und Wirklichkeit:

In der Mehrzahl der Arbeitsdimensionen wird die wahrgenommene Arbeitsqualität den Ansprüchen der Beschäftigten an Gute Arbeit bei weitem nicht gerecht.

III. Was bewirkt Gute Arbeit? Zusammenhänge

24

1. Emotionale Aspekte der Arbeit:

Gute Arbeitsbedingungen sind die Hauptquelle von Arbeitsfreude, Unternehmens-Verbundenheit und Arbeitsstolz.

2. Formen der Arbeits(un)zufriedenheit:

Stabil Zufriedene und Progressiv Zufriedene bilden in der Gruppe Gute Arbeit die überwältigende Mehrheit.

3. Zukünftige Arbeitsfähigkeit:

Nur jeder Zweite erwartet, unter den derzeitigen Arbeitsbedingungen seine Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben zu können.

IV. Ausblick

34

Sozial ist, was Gute Arbeit schafft – Der DGB-Index 2007 ist nur ein Auftakt.

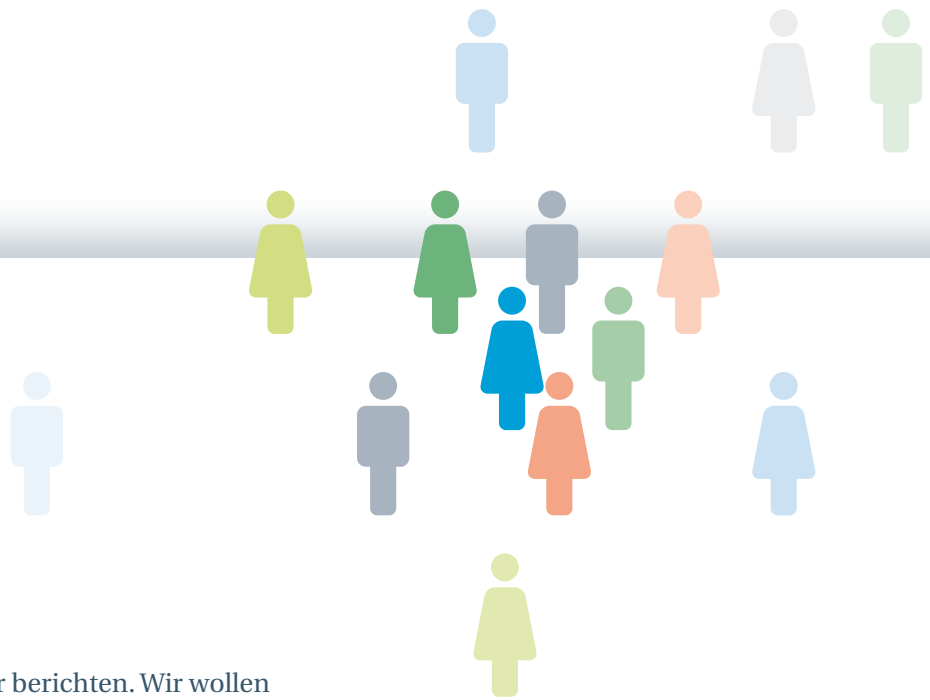


Was heißt Gute Arbeit aus Sicht der Beschäftigten? Wie beurteilen sie die Gestaltung ihrer Arbeitsplätze? Welche Zusammenhänge gibt es zwischen Arbeitsbedingungen und Zufriedenheit? Und: Wer kann die Arbeitsbedingungen in Deutschland am besten beurteilen, wenn nicht die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer selbst?



Fragen, die bislang nicht befriedigend beantwortet wurden. Und damit Grund genug für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften waren, diese Lücke zu schließen. **Entstanden ist so im Rahmen einer gewerkschaftsübergreifenden Projektarbeit unter Einbeziehung externer Experten der DGB-Index Gute Arbeit, mit dem die Arbeitsqualität in Deutschland künftig regelmäßig gemessen werden wird.**

Mit dem DGB-Index Gute Arbeit wird die Qualität der Arbeitsgestaltung erstmals transparent. **Mehrere tausend repräsentativ ausgewählte Beschäftigte werden nach ihrer Sicht auf die Arbeitsgestaltung befragt.** So wird eine wissenschaftlich fundierte Berichterstattung über die Arbeitsqualität in Deutschland ermöglicht, die ihresgleichen sucht: Welche Entwicklung nimmt die Arbeitswelt? In welchen Arbeitsdimensionen bleibt die Qualität zurück, wo wurden Erfolge erzielt? Einen ersten Schritt zur Beantwortung dieser Fragen macht der Bericht zum DGB-Index Gute Arbeit 2007, den Sie in den Händen halten.



Aber wir wollen nicht nur berichten. Wir wollen vor allem auch zeigen, wie es besser geht. Wir wollen einen Wettbewerb um Gute Arbeit in Gang setzen, der die kurzfristige Kostendiskussion um Aspekte von Innovationsfähigkeit und Qualität der Arbeit erweitert. **Denn von Guter Arbeit profitieren alle, Beschäftigte und Unternehmen. Schlechte Arbeitsbedingungen gehen zu Lasten von Gesundheit und Zufriedenheit und verursachen alljährlich volks- und betriebswirtschaftliche Schäden in Milliardenhöhe.** Zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hingegen sind produktiver, engagierter und loyaler.

Ich bin sicher: **Mit dem DGB-Index Gute Arbeit gründen wir eine der wichtigsten arbeitspolitischen Initiativen der letzten Jahrzehnte und heben die Frage nach der Qualität von Arbeitsgestaltung wieder auf die politische Agenda.** Und schaffen damit auch eine nachhaltige Perspektive für die, die heute noch von der Teilhabe durch Arbeit ausgeschlossen sind. Gleichzeitig ist klar, dass der DGB-Index Gute Arbeit nicht für sich alleine stehen kann. Denn Demoskopie ist kein Ersatz für den politischen Dialog.

Zu diesem Dialog lade ich Politik, Wirtschaft und Wissenschaft herzlich ein.

Michael Sommer

Vorsitzender des Deutschen Gewerkschaftsbundes



Einleitung

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

Arbeitsqualität ist Lebensqualität, Arbeitszeit ist Lebenszeit. Wer eine humane Gesellschaft will, muss die Ansprüche der Beschäftigten an die Arbeitswelt berücksichtigen, ihr Urteil über ihre Arbeitsbedingungen kennen und ihre Anliegen als Gestaltungsauftrag annehmen.

Die Gewerkschaften haben darum ein Maß für die Qualität der Arbeit entwickelt, das auf dem Urteil der Beschäftigten beruht: den DGB-Index Gute Arbeit. Ab 2007 wird eine eigens zu diesem Zweck gegründete DGB-Servicegesellschaft bundesweit die Einschätzungen der Beschäftigten zu ihrer Arbeitssituation und ihre Ansprüche zur Gestaltung der Arbeitswelt erheben lassen – einmal im Jahr und auf bundesweit repräsentativer Basis.

Bei der Repräsentativerhebung zur Berechnung des DGB-Index Gute Arbeit 2007 wurden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus allen Regionen, Branchen, Einkommensgruppen und Beschäftigungsverhältnissen in Deutschland befragt. Entsprechend ihrem Anteil sind also auch die so genannten atypischen Arbeitsverhältnisse vertreten, wie geringfügig Beschäftigte, Leiharbeitnehmer und Teilzeit-Arbeitende. Das statistische Verfahren gewährleistet, dass einzelne Gruppen, etwa gewerkschaftlich Organisierte, weder über- noch unterrepräsentiert sind. Der DGB-Index Gute Arbeit und die Ergebnisse der Begleiterhebungen sind damit repräsentativ für die Meinung der Beschäftigten in Deutschland.



Auftraggeber: Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften

Projektverantwortlicher: Lothar Schröder (ver.di)

Konzeption & Auswertung: Projektgruppe DGB-Index Gute Arbeit, INIFES (Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie)

Umfrage durchführendes Institut: TNS Infratest Sozialforschung GmbH

Erhebungszeitraum: 1. Quartal 2007

Fallzahl: 6168

Art der Befragung: Schriftliche Befragung mit standardisierten Fragebögen

Abb. 1

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

1. **Qualifizierungs- & Entwicklungsmöglichkeiten**
→ Qualifizierungsangebote
→ Lernförderliche Arbeitsbedingungen
2. **Möglichkeiten für Kreativität**
→ Möglichkeiten eigene Ideen einzubringen
3. **Aufstiegsmöglichkeiten**
→ Betriebliche Aufstiegschancen
4. **Einfluss- & Gestaltungsmöglichkeiten**
→ Arbeit selbständig planen und einteilen
→ Einfluss auf die Arbeitsmenge
→ Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung
5. **Informationsfluss**
→ Erhalt aller notwendigen Informationen
→ Klare Anforderungen
6. **Führungsqualität**
→ Wertschätzung/Beachtung durch die Vorgesetzten
→ Gute Arbeitsplanung durch die Vorgesetzten
→ Hoher Stellenwert von Weiterbildung/Personalentwicklung
7. **Betriebskultur**
→ Förderung der Zusammenarbeit
→ Kompetente/geeignete Geschäftsführung/Behördenleitung
8. **Kollegialität**
→ Hilfe/Unterstützung durch Kolleg/innen
9. **Sinngehalt der Arbeit**
→ Arbeit, die für die Gesellschaft nützlich ist
10. **Arbeitszeitgestaltung**
→ Selbstbestimmter Überstundenausgleich möglich
→ Verlässliche Arbeitszeitplanung
→ Berücksichtigung individ. Bedürfnisse bei der Arbeitszeitplanung

Teilindex „Ressourcen“

11. **Arbeitsintensität**
→ Störungen durch unerwünschte Unterbrechungen
→ Arbeitshetze/ Zeitdruck
→ Mangelnde Arbeitsqualität infolge hoher Arbeitsintensität
12. **Körperliche Anforderungen**
→ Körperlich schwere Arbeit
→ Körperlich einseitige Arbeit
→ Lärm, laute Umgebungsgeräusche
13. **Emotionale Anforderungen**
→ Verbergen von Gefühlen
→ Herablassende/unwürdige Behandlung

Teilindex „Belastungen“

14. **Berufliche Zukunftsaussichten/ Arbeitsplatzsicherheit**
→ Angst um berufliche Zukunft
15. **Einkommen**
→ Angemessenes Verhältnis von Einkommen und Leistung
→ Ausreichendes Einkommen
→ Ausreichende Rente aus beruflicher Tätigkeit

Teilindex
„Einkommen
und
Sicherheit“



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007, INIFES (Tatjana Fuchs)



© 2007 DGB-Index Gute Arbeit

Ermittelt wurden im Einzelnen:

- *Das Urteil der Beschäftigten über ihre Arbeits- und Einkommensbedingungen.* Über das Gesamtergebnis sowie die Wertungen in den einzelnen Arbeitsdimensionen (s. Abb. 1) informiert der DGB-Index Gute Arbeit (s. Abb. 4).
- *Die Ansprüche der Beschäftigten an Gute Arbeit.* Außer nach ihrem Urteil zu ihrer derzeitigen Arbeitssituation sind die Beschäftigten auch nach ihren persönlichen Vorstellungen von Guter Arbeit gefragt worden. Damit ist ein Vergleich zwischen Ansprüchen und Wirklichkeiten möglich. Die Erhebung zum Anspruchsniveau (s. Abb. 6) geht nicht in die Indexberechnung ein.
- *Die Selbsteinschätzung der Beschäftigten zu ihrem Arbeitserleben (z.B. Begeisterung, Frustration), ihrer Arbeitsfähigkeit, ihrer Verbundenheit mit dem Unternehmen und ihrer Arbeitszufriedenheit* (s. Abb. 8-14). Die Ergebnisse geben Aufschluss über die Folgen guter und schlechter Arbeitsbedingungen.

Der Report zum DGB-Index Gute Arbeit 2007 präsentiert die Zentralbefunde zur Umfrage 2007. Der Bericht ermöglicht der Öffentlichkeit, sich ein Bild von den Verhältnissen in einer Arbeitswelt zu machen, die der öffentlichen Wahrnehmung und damit auch Debatte bisher weitgehend entzogen war. **Gute Arbeit ist eine gesamtgesellschaftliche Gestaltungsaufgabe. Sie zu lösen setzt voraus, dass die Öffentlichkeit Einblick in die Realität der Arbeitswelt erhält.**



I. Wie gut ist die Arbeit? So urteilen die Beschäftigten

1. Das Prädikat:

Der DGB-Index Gute Arbeit erreicht im Jahre 2007 einen Wert von 58 Punkten und signalisiert damit eine Arbeitsqualität im unteren Mittelfeld.

Der DGB-Index Gute Arbeit liefert eine Kennzahl für die Qualität der Arbeits- und Einkommensbedingungen aus der Sicht der abhängig Beschäftigten. 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* ausgezeichnet.

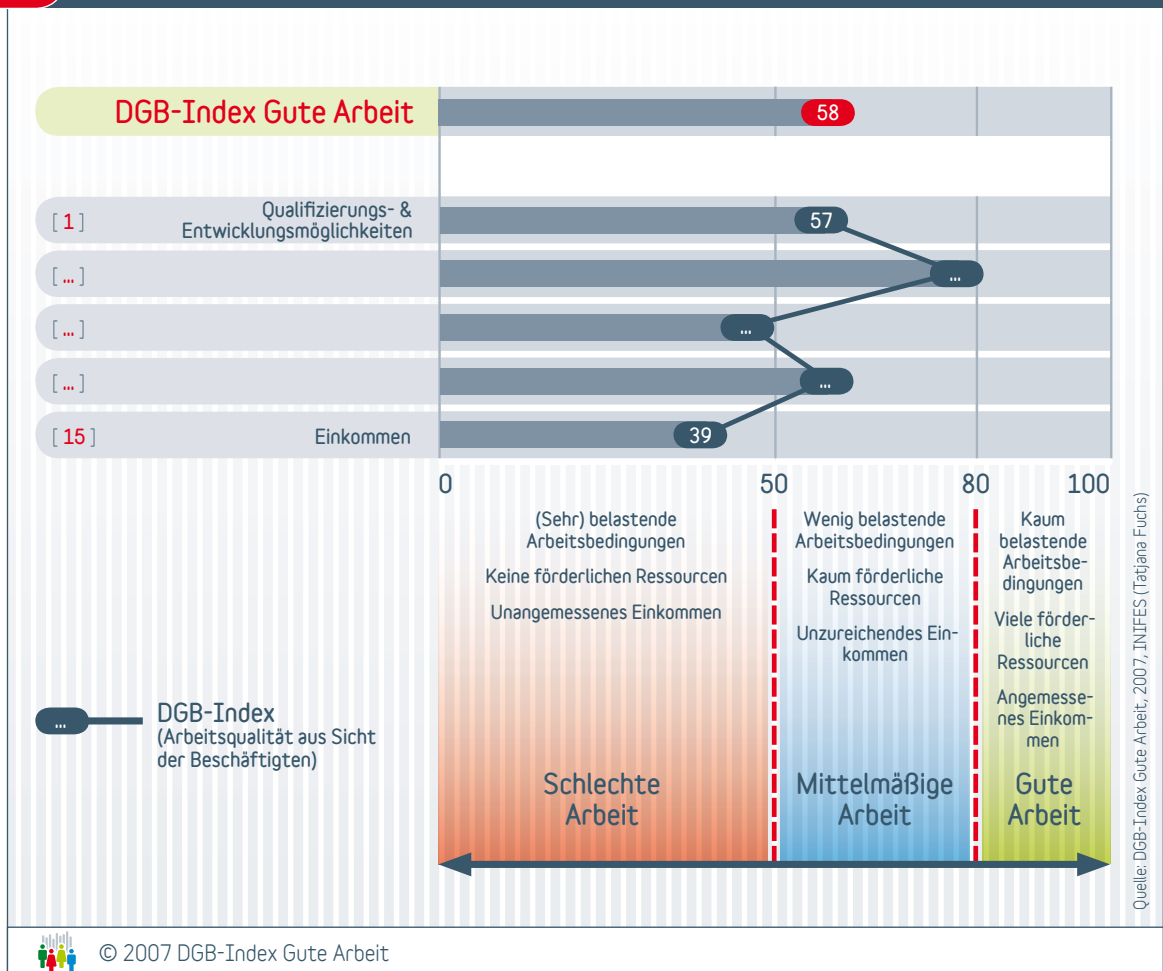
Das Verfahren

Die Beschäftigten geben eine differenzierte Bewertung ihrer Arbeitssituation in allen Arbeitsdimensionen ab, an deren Gestaltung die Qualität der Arbeit zu messen ist. Die Befragung schließt damit an ein von INQA (Initiative Neue Qualität der Arbeit) entwickeltes Verfahren an. **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, werden sie gefragt, 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 Teilindizes – Ressourcen, Belastungen, Einkommen & Sicherheit (s. Abb. 1) – Indexwerte ermittelt. Die drei Teilindizes gehen zu je einem Drittel in den Gesamt-Indexwert ein.

Im Jahr 2007 erreicht der DGB-Index Gute Arbeit einen Wert von 58. Aus der Sicht der Beschäftigten bleibt die durchschnittliche Qualität der Arbeit damit um 22 Punkte und das heißt deutlich hinter den Anforderungen an Gute Arbeit zurück, liegt aber nur um 8 Punkte oberhalb der Grenze zu Schlechter Arbeit.

58 ist eine Zahl, die große Defizite und ein erhebliches Verbesserungspotenzial signalisiert. Repräsentativ für das Urteil der Gesamtheit der Beschäftigten bundesweit, steht der Durchschnittswert für eine Vielzahl verschiedener Arbeitsqualitäten. Wie groß deren Spektrum ist, enthüllt sich, wenn zum einen die prozentuale Verteilung der Arbeitsqualitäten ins Auge genommen wird – wie viel Prozent der Beschäftigten haben Gute Arbeit, wie viel Schlechte Arbeit –, zum anderen die Bewertung der einzelnen Arbeitsdimensionen.

Abb. 2 DGB-Index Gute Arbeit 2007 – Schema der Darstellung



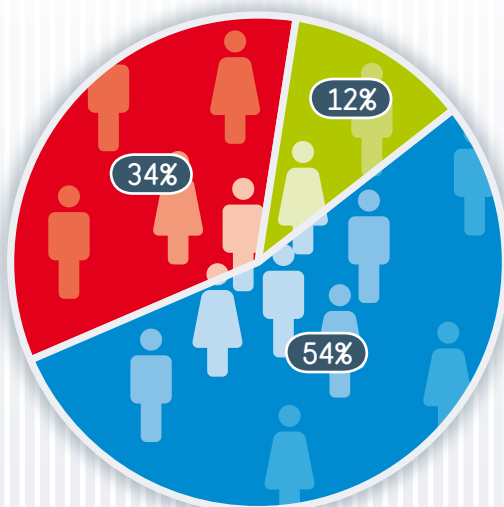


2. Das Ergebnis in Prozentangaben:

12 Prozent der Beschäftigten in Deutschland haben Gute Arbeit, 34 Prozent Schlechte Arbeit, 54 Prozent arbeiten unter mittelmäßigen Arbeits- und Einkommensbedingungen.

Die Arbeitswelt der abhängig Beschäftigten in Deutschland ist eine Welt großer Unterschiede. Dieser Befund ergibt sich aus der großen Spannweite der Wertungen, mit denen die Beschäftigten ihre Arbeitssituation beschreiben. Aufschluss dazu gibt die prozentuale Verteilung der Arbeitsplätze nach Qualitätsstufen (s. Abb. 3). Auf der einen Seite des Spektrums gibt es einen kleinen Anteil von Beschäftigten, für die Gute Arbeit Wirklichkeit ist. Am anderen Ende steht eine fast dreimal so starke Gruppe, die unter schlechten Arbeits- und Einkommensbedingungen zu arbeiten hat.

Abb. 3 DGB-Index Gute Arbeit 2007 – Die prozentuale Verteilung der Arbeitsplätze nach Qualitätsstufen



Gute Arbeit:

DGB-Index mind. 80 Punkte



Mittelmäßige Arbeit:

DGB-Index 50-80 Punkte



Schlechte Arbeit:

DGB-Index weniger als 50 Punkte

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007, INIFES (Tatjana Fuchs)



© 2007 DGB-Index Gute Arbeit



12 Prozent Gute Arbeit. Unter acht Beschäftigten ist einer, der seine Arbeitssituation positiv bewertet – ein Indexwert von 80 und darüber ist das Ergebnis. Ein hohes Maß an Einfluss- und Entwicklungsmöglichkeiten, eine sinnvolle Arbeit, wenige körperliche und emotionale Belastungen, ein angemessenes Einkommen samt einem hohen Grad beruflicher Zukunftssicherheit, ein unterstützendes, entwicklungs- und lernförderliches Arbeitsorganisations-Umfeld – unter solchen Bedingungen sind in den meisten Fällen Beschäftigte tätig, die Gute Arbeit haben. („In den meisten Fällen“ bedeutet: Hier und da gibt ein Befragter seiner Arbeitssituation in dieser oder jener der erwähnten Dimensionen eine schlechte Note, erreicht aber dennoch einen Gesamt-Indexwert von mindestens 80.) Der Durchschnitt der Teilindizes in den Wertungen dieser Gruppe: Ressourcen 83, Belastungen 92, Einkommen & Sicherheit 85, ergibt einen Gesamtwert von 87 Punkten.



54 Prozent Mittelmäßige Arbeit. Gut die Hälfte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer arbeitet unter Bedingungen, die mit Werten zwischen 50 und 80 zu quantifizieren sind. Mittelmäßige Arbeit weist im Vergleich zu den beiden anderen Qualitätsstufen weniger Einschlägiges auf. Häufig sind den Einflussmöglichkeiten der Beschäftigten enge Grenzen gezogen, dafür sind sie etlichen belastenden körperlichen und emotionalen Anforderungen ausgesetzt. Die Arbeitsbedingungen bergen wenig Entwicklungs- und Lernförderliches, es fehlt an einem unterstützenden Führungsstil, die Einkommensbedingungen sind unzureichend, auch die Ungewissheit über ihre berufliche Zukunft belastet die Beschäftigten. Für die Teilindizes lautet das Ergebnis: Ressourcen 70 Punkte, Belastungen 72, Einkommen & Sicherheit 50. Der Durchschnitt beträgt 64 Punkte.



34 Prozent Schlechte Arbeit. Jeder dritte Beschäftigte bewertet seine Arbeitssituation negativ – Indexwert 50 und weniger. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die dieser Gruppe angehören, haben in der Regel hohe Belastungen (wie Mangel an Respekt, körperliche Schwerarbeit, einseitige Belastungen oder emotionale Überforderung) auszuhalten, dabei aber kaum Entwicklungsmöglichkeiten in ihrer Arbeit. Sie erhalten ein Einkommen, das weder ihren Leistungen angemessen ist noch ihren Bedürfnissen gerecht wird, und leben häufig in großer Unsicherheit über ihre berufliche Zukunft. Nahezu alle Faktoren fehlen, durch die Arbeit zu einer Quelle des Wohlbefindens der Arbeitenden selbst werden kann. Die Wertung nach Teilindizes: Ressourcen 48 Punkte, Belastungen 44, Einkommen & Sicherheit 20. Der Gesamt-Index beträgt 38 Punkte.



3. Das Ergebnis nach Arbeitsdimensionen:

Am schlechtesten bewerten die Beschäftigten ihre Einkommenssituation, ihre Aufstiegsmöglichkeiten und Arbeitsplatzsicherheit, die besten Noten geben sie dem Sinngehalt der Arbeit und der Kollegialität.

Der DGB-Index Gute Arbeit entschlüsselt die Qualität der Arbeit differenziert nach 15 Arbeitsdimensionen. Abbildung 4 lässt erkennen, dass es aus der Sicht der abhängig Beschäftigten je nach Dimension große Qualitätsunterschiede in der Gestaltung der Arbeitswelt gibt.

Schlecht ist es in den Augen der Beschäftigten um das *Einkommen* bestellt, um die *Aufstiegchancen* und um die *Arbeitsplatzsicherheit/Berufliche Zukunft*. Die zwölf anderen Dimensionen liegen allesamt im Bereich Mittelmäßige Arbeit – sechs in der unteren Hälfte dieser Qualitätsstufe, sechs in der oberen. Zwei von diesen – *Sinngehalt der Arbeit* und *Kollegialität* – reichen immerhin an Gute Arbeit heran.

Exemplarische Aufschlüsse erlaubt der Blick auf die Tabellenführer und die Schlusslichter der Wertung:

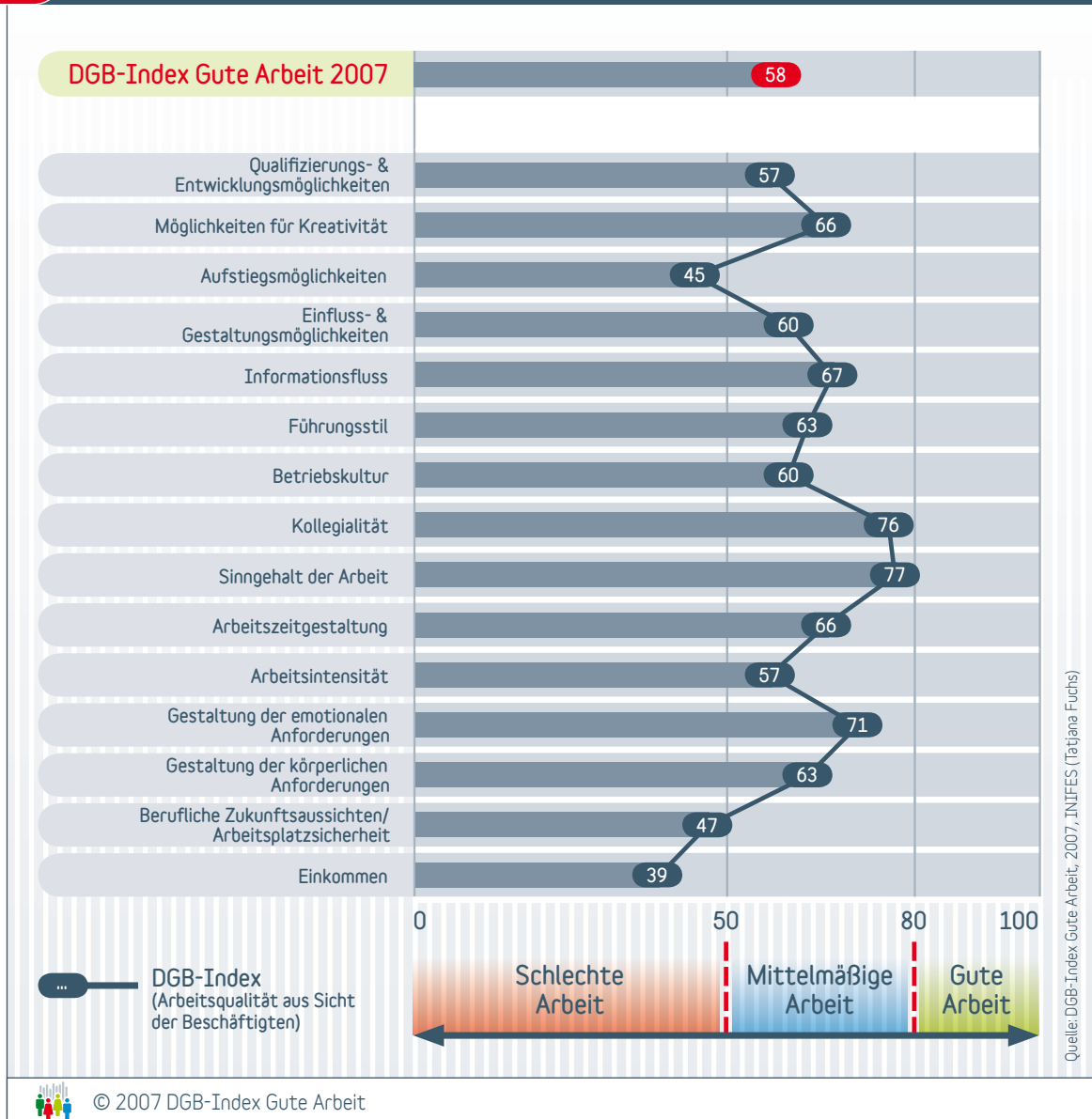
Mit einem Indexwert von 77 erhält die Dimension *Sinngehalt der Arbeit* die beste Durchschnittswertung. Der Blick auf die Prozentanteile der Antworten lässt den hohen Grad der Übereinstimmung erkennen: 67 Prozent der Beschäftigten sind der Meinung, dass ihre Arbeit in hohem oder sehr hohem Maße nützlich für die Gesellschaft ist. Auffällig ist: Beschäftigte, die ihre Arbeits- und Einkommensbedingungen insgesamt als gut beschreiben, sind überproportional der Ansicht, eine gesellschaftlich sinnvolle Tätigkeit auszuüben.

Die zweithöchste Wertung erhält die *Kollegialität* mit einem Indexwert von 76. Überwältigend hoch ist der Anteil der positiven Urteile: 77 Prozent der Beschäftigten berichten, dass sie von ihren Kollegen in hohem oder sehr hohem Maße Hilfe und Unterstützung erhalten. Auffällig: Je schlechter die Arbeits- und Einkommensbedingungen insgesamt bewertet werden, desto öfter berichten die Befragten von einer guten Kollegialität.

Am unteren Ende der Skala liegt das *Einkommen* – keine andere Dimension der Arbeitswelt wird von den Beschäftigten schlechter beurteilt. Mit 39 Punkten liegt der Indexwert in dieser Dimension um 19 Zähler unter dem Gesamtwert des DGB-Index und um 11 Punkte unter der Grenze zur Qualitätsstufe

Mittelmäßige Arbeit. Nur 37 Prozent geben an, dass sie von ihrem Einkommen sehr gut leben können oder dass es vollkommen ausreicht. Für 50 Prozent reicht es gerade aus, für 13 Prozent gar nicht. 39 Prozent belastet es stark, dass sie mit ihrem Einkommen nur gerade so oder gar nicht auskommen.

Abb. 4 DGB-Index Gute Arbeit 2007 – So werden die Arbeitsdimensionen beurteilt





Nicht minder bedeutsam: Nur 33 Prozent der Beschäftigten sind der Meinung, dass sie ein leistungsgerechtes Einkommen beziehen. Auf der anderen Seite belastet das wahrgenommene Missverhältnis zwischen Arbeitsleistung und persönlichem Einkommen 37 Prozent der Beschäftigten stark. Wie schwer diese Tatsache wiegt, wird deutlich, wenn wir bedenken, welches die beiden Hauptfunktionen des Einkommens sind: Einkommen ist die wichtigste Quelle der Existenzsicherung – Einkommen ist aber auch ein bedeutendes Mittel, Wertschätzung für eine Arbeitsleistung zu formulieren.

Mit einem Indexwert von 45 liegen auch die *Aufstiegsmöglichkeiten* in der Zone Schlechte Arbeit. 37 Prozent der Beschäftigten geben an, gar keine Aufstiegschancen zu haben, 45 Prozent haben sie nur in geringem Maße. Alles in allem sind das über 80 Prozent der Beschäftigten, die in ihren Unternehmen mehr oder minder in einer beruflichen Sackgasse stecken.

Ebenfalls unterhalb der 50-Punkte-Grenze liegt die Dimension *Arbeitsplatzsicherheit/Berufliche Zukunft* mit einem Indexwert von 47. Wie schwach das Vertrauen der Beschäftigten in die Sicherheit ihrer Arbeitsplätze entwickelt ist, lässt sich auch daran ermessen, dass sich nur 31 Prozent nicht um ihre berufliche Zukunft ängstigen (s. II.2).

Niedrige Einkommen, schlechte Arbeitsbedingungen

Die Schlechtestbezahlten haben ihre Arbeit auch unter den schlechtesten Arbeitsbedingungen auszuführen. Dieser Zusammenhang gilt mit nur wenigen Ausnahmen. Beschäftigte, die ihr Einkommen als unangemessen bewerten, berichten deutlich öfter insbesondere von großen gesundheitlichen Belastungen, respektlosem Umgang, schlechter Führungsqualität und einem Mangel an Aufstiegschancen. Aufschlussreich ist in diesem Zusammenhang auch das Gefälle der Indexwerte zwischen den Realeinkommens-Gruppen. Beschäftigte in Vollzeit mit einem monatlichen Arbeitseinkommen bis 1.500 Euro brutto bewerten ihre Arbeitssituation mit einem Gesamt-Indexwert von 52. Für die Gruppe 1.501-2.500 Euro beträgt der Indexwert 54, Beschäftigte mit 2.501-4.000 Euro erreichen den Indexwert 61, die Gruppe mit 4.001 Euro und mehr kommt auf 67.

4. Das Ergebnis nach Branchen und Gruppen:

Das Urteil der Beschäftigten hängt wesentlich von der Gestaltung der Arbeitsbedingungen ab – weniger von der Branche, von der beruflichen Tätigkeit, vom Geschlecht und vom Alter.

Die Erhebung zum DGB-Index Gute Arbeit erfasst auf repräsentativer Basis Beschäftigte aus allen Branchen, Altersgruppen und Geschlechtern, aber auch Betriebsgrößen, Beschäftigungsverhältnissen usw. Abbildung 5 präsentiert die Wertungen verschiedener Beschäftigtengruppen. Die Unterschiede sind nicht zu übersehen – wirklich erstaunlich ist allerdings eine Gemeinsamkeit:

In fast allen Berufsgruppen berichtet zumindest eine kleine Gruppe der Beschäftigten von einem gut gestalteten Arbeitsplatz und einem angemessenen Einkommen. Der Schluss liegt nahe: Ob eine Arbeit gut oder schlecht ist, hängt weniger von der Tätigkeit und der Arbeitsaufgabe als von der Gestaltung der Arbeitsbedingungen ab. Anders formuliert: Für jede Tätigkeit lassen sich Bedingungen schaffen, durch die sie zu einer Guten Arbeit wird.

Nicht ganz erwartet kommt vielleicht auch die folgende Beobachtung: Differenzen und Übereinstimmungen in den Wertungen sind, wie es scheint, eher auf Unterschiede in den realen Arbeitsbedingungen zurückzuführen als auf geschlechts-, alters- oder regionsspezifische Sichtweisen. Dieser Zusammenhang lässt sich jedenfalls dort nachweisen, wo Aspekte der Arbeitsqualität, außer durch das Urteil der Beschäftigten, auch durch andere Fakten bekannt sind. So etwa bei der Art des Beschäftigungsverhältnisses der Befragten: Zum Beispiel weisen Frauen, die in Vollzeit arbeiten, in ihrem Urteil mehr Gemeinsamkeiten mit der Bewertung Vollzeit arbeitender Männer auf als mit den Urteilen Teilzeit arbeitender Frauen.

Unter den genannten Vorzeichen sind einige Ausnahmen und Unterschiede bemerkenswert. Da ist auf der einen Seite des Spektrums die Gruppe der Hilfsarbeiter und Hilfsarbeiterinnen: 61 Prozent von ihnen haben Schlechte Arbeit – Gute Arbeit hingegen kennen sie überhaupt nicht. Beschäftigte aus dieser Gruppe berichten durchgängig von einem gewaltigen Spektrum belastender Arbeitsbedingungen und einem unzureichenden Einkommen, dagegen nur vereinzelt von positiven Aspekten, insbesondere von guter Kollegialität.

Auf der anderen Seite gibt es Berufsgruppen, in denen ein relativ hoher Anteil der Beschäftigten Gute Arbeit hat. Gute Bedingungen finden etwa Beschäftigte in



naturwissenschaftlichen Berufen vor. Vor übereilten Schlüssen bei der Interpretation der Bewertungen der Beschäftigten nach Berufsgruppen (s. Abb. 5b) sei aber gewarnt. Um ein Beispiel zu nennen: Das überdurchschnittlich gute Ergebnis bei den Ordnungs- und Sicherheitsberufen – 14 Prozent Gute Arbeit, 24 Prozent Schlechte Arbeit – lässt nicht erkennen, dass es zwischen den Arbeits- und Einkommensbedingungen von Polizisten und von Angestellten privater Sicherheitsdienste deutliche Unterschiede gibt.

Abb. 5a DGB-Index Gute Arbeit 2007 – So werten die Beschäftigten nach Gruppen

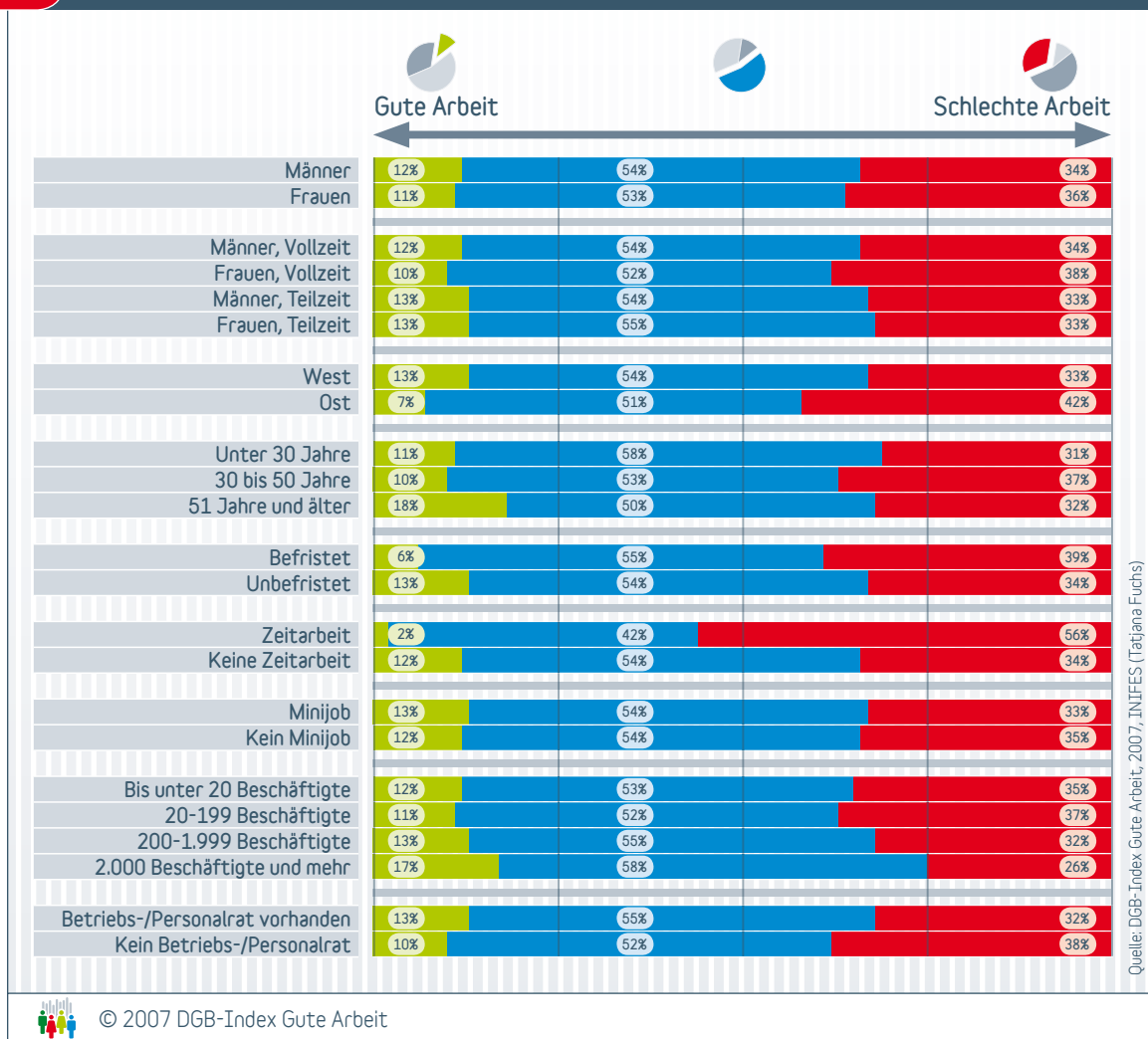
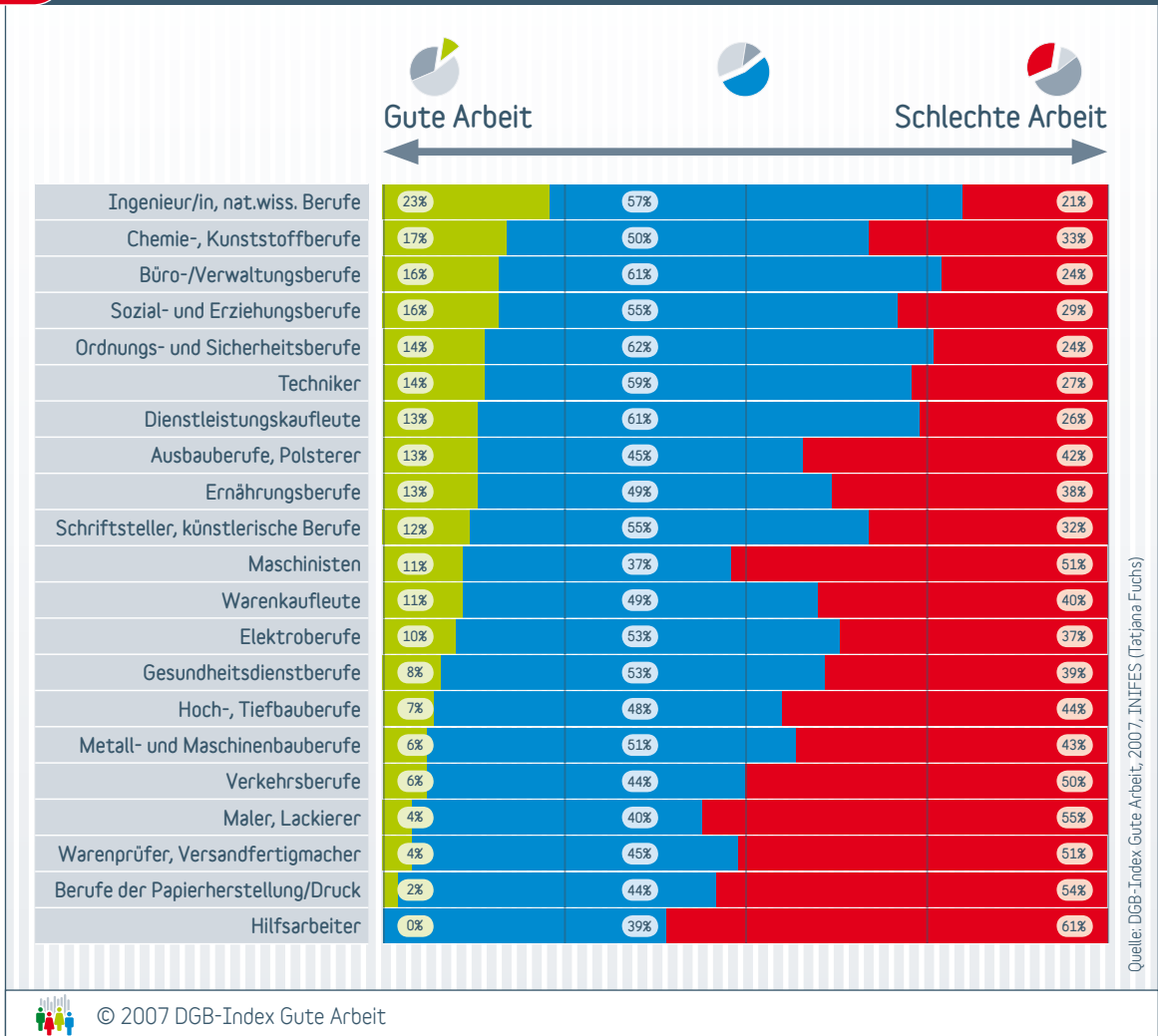


Abb. 5b DGB-Index Gute Arbeit 2007 - So werten die Beschäftigten nach Berufsgruppen



Einige weitere Auffälligkeiten:

- Beschäftigte aus Großbetrieben berichten öfter von guten Arbeitsbedingungen als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus kleineren Unternehmen.
- Wo ein Betriebs- oder Personalrat die Interessen der Belegschaft vertritt, sind bessere Arbeitsbedingungen gegeben als in Unternehmen, in denen keine Interessenvertretung existiert.



- Die Minijobber weisen einen leicht überdurchschnittlichen Anteil Gute Arbeit und einen leicht unterdurchschnittlichen Prozentsatz Schlechte Arbeit auf. In den Arbeitswissenschaften ist der Zusammenhang keine unbekannte Größe: Beschäftigte beurteilen ihre Arbeits- und Einkommensbedingungen alles in allem milder, wenn ihre Arbeitszeit kürzer ist und/oder ihre Tätigkeit dem Erwerb eines Zusatzverdienstes dient.

Zum Beispiel Zeitarbeit: Indexwerte deutlich unter dem Durchschnitt

Eine halbe Million Zeitarbeiter gibt es gegenwärtig in Deutschland, ihre Zahl steigt absolut und nach Anteil an den Beschäftigungsverhältnissen. Hier das Ergebnis für diese Gruppe:

Zeitarbeiter bewerten ihre Arbeits- und Einkommensbedingungen mit einem Wert von 48. Der DGB-Index Gute Arbeit für Zeitarbeiter liegt damit um 10 Punkte unter dem Gesamtindex und um 10 Punkte auch unter dem Gruppen-Index für unbefristet Beschäftigte.

Aufschlussreich ist der Vergleich in den einzelnen Arbeitsdimensionen: In 11 der 15 Dimensionen ist die Arbeitssituation der Zeitarbeiter deutlich schlechter als die der Gruppe der unbefristet Beschäftigten. Ihre Situation in der Dimension *Berufliche Zukunftsaussichten/Arbeitsplatzsicherheit* bewerten Zeitarbeiter mit 23 Indexpunkten, das sind 27 Punkte weniger als bei der Gruppe der unbefristet Beschäftigten. Gravierend sind auch die Differenzen in der Bewertung der *Einkommenssituation* (Zeitarbeiter 22, unbefristet Beschäftigte 41), der *Aufstiegsmöglichkeiten* (39 zu 45), der *Gestaltung der körperlichen Anforderungen* (49 zu 64), der *Möglichkeiten für Kreativität* (53 zu 66) sowie der *Qualifizierungs- & Entwicklungsmöglichkeiten* (46 zu 58). Nur in vier Arbeitsdimensionen (*Arbeitsintensität, Gestaltung der emotionalen Anforderungen, Informationsfluss, Kollegialität*) werten Zeitarbeiter besser als die unbefristet Beschäftigten, allerdings mit nicht mehr als 1-6 Punkte.

Das Ergebnis in Prozentangaben: Gute Arbeit gibt es für nur 2 Prozent der in Zeitarbeit Beschäftigten – unter den unbefristet Beschäftigten dagegen beträgt der Anteil 13 Prozent. Schlechte Arbeit hingegen haben 56 Prozent der Zeitarbeiter – bei den unbefristet Beschäftigten liegt der Anteil bei 34 Prozent.

II. Was ist Gute Arbeit?

Das erwarten die Beschäftigten

1. Gute Arbeit – die Kernansprüche:

Die Sicherheit des Arbeitsplatzes, ein klarer und umfassender Informationsfluss, eine gute Gestaltung der emotionalen Anforderungen und ein angemessenes Einkommen sind den Beschäftigten am wichtigsten.

Wer arbeitet ist auch berufen, die Qualität seiner Arbeitsbedingungen zu beurteilen. Wie diese von den Beschäftigten bewertet werden, darüber gibt der DGB-Index Gute Arbeit Auskunft. Aus den Urteilen sind bereits Gestaltungsaufgaben abzuleiten, an Kontur gewinnen diese allerdings durch die expliziten Ansprüche der Beschäftigten an ihre Arbeitswelt. Darum sind ihre Kriterien für Gute Arbeit gesondert ermittelt worden.

Abbildung 6 präsentiert die prozentuale Verteilung der Antworten auf die Frage, welche persönlichen Vorstellungen von Guter Arbeit die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unabhängig von ihrer derzeitigen Arbeitssituation haben. An der Spitze des Rankings sind vier Arbeitsdimensionen zu erkennen, deren gute Gestaltung mehr als 80 Prozent der Beschäftigten äußerst oder sehr wichtig ist: *Arbeitsplatzsicherheit/Gute berufliche Zukunft, ein klarer und umfassender Informationsfluss, der Schutz der Gesundheit durch gute Gestaltung der emotionalen Anforderungen, ein leistungsgerechtes und ausreichendes Einkommen.*

Weitere Auffälligkeiten:

- Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stimmen in ihren Ansprüchen an die Gestaltung der Arbeitswelt in hohem Maße überein. Das bedeutet auch: Die Kriterien der Beschäftigten für Gute Arbeit sind in relativ geringem Maße von ihren Urteilen über ihre Arbeitssituation abhängig. Während das Spektrum ihrer Bewertungen sehr breit ist, decken sich ihre Vorstellungen von Guter Arbeit weitgehend.



- Die Beschäftigten stellen realistische Anforderungen an die Gestaltung der Arbeitswelt. Eines von vielen Indizien: Der Maximal-Anspruch „Gute Gestaltung der Arbeitsdimension X ist mir äußerst wichtig“ wird wohllosiert vergeben.
- Als Kernbereich Guter Arbeit ist eine gute Gestaltung in den oberen vier Arbeitsdimensionen des Rankings ausgewiesen. Mindestens „wichtig“ ist der großen Mehrheit der Beschäftigten aber auch eine gute Gestaltung der Arbeit in den anderen zwölf Arbeitsdimensionen. In diesem Anspruch sind sich unabhängig von Qualifikationsstufe, Beschäftigungsverhältnis, Alter, Geschlecht usw. alle Beschäftigtengruppen einig.

Abb. 6 Gute Arbeit aus Sicht der Beschäftigten – das Anspruchsniveau

Rang		äußerst/ sehr wichtig	wichtig	weniger/ nicht wichtig
1	Gute berufliche Zukunftsaussichten/ Arbeitsplatzsicherheit	85%	12%	3%
2	Klarer und umfassender Informationsfluss	85%	14%	1%
3	Gute Gestaltung der emotionalen Anforderungen/ Respekt	84%	15%	1%
4	Ausreichendes und leistungsgerechtes Einkommen	82%	17%	1%
5	Gute Gestaltung der körperlichen Anforderungen	74%	23%	3%
6	Gute Qualifizierungs- & Entwicklungsmöglichkeiten	70%	26%	3%
7	Angemessene Arbeitsintensität	68%	29%	3%
8	Wertschätzender & unterstützender Führungsstil	68%	27%	5%
9	Hohe Kollegialität (Hilfe & Unterstützung bei Bedarf)	65%	30%	5%
10	Gutes Betriebsklima	65%	30%	5%

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007, INIFES (Tatjana Fuchts)



© 2007 DGB-Index Gute Arbeit

2. Anspruch und Wirklichkeit:

In der Mehrzahl der Arbeitsdimensionen wird die wahrgenommene Arbeitsqualität den Ansprüchen der Beschäftigten an Gute Arbeit bei weitem nicht gerecht.

Das Urteil der Beschäftigten zu ihren Arbeits- und Einkommensbedingungen erlangt erst durch den Blick auf ihre Ansprüche seine volle Aussagekraft. Klarer Fall: Respektlose Behandlung durch andere z.B. wiegt für den davon betroffenen Beschäftigten sehr viel schwerer, wenn es ihm äußerst wichtig ist, dass bei der Arbeit anständig mit ihm umgegangen wird.

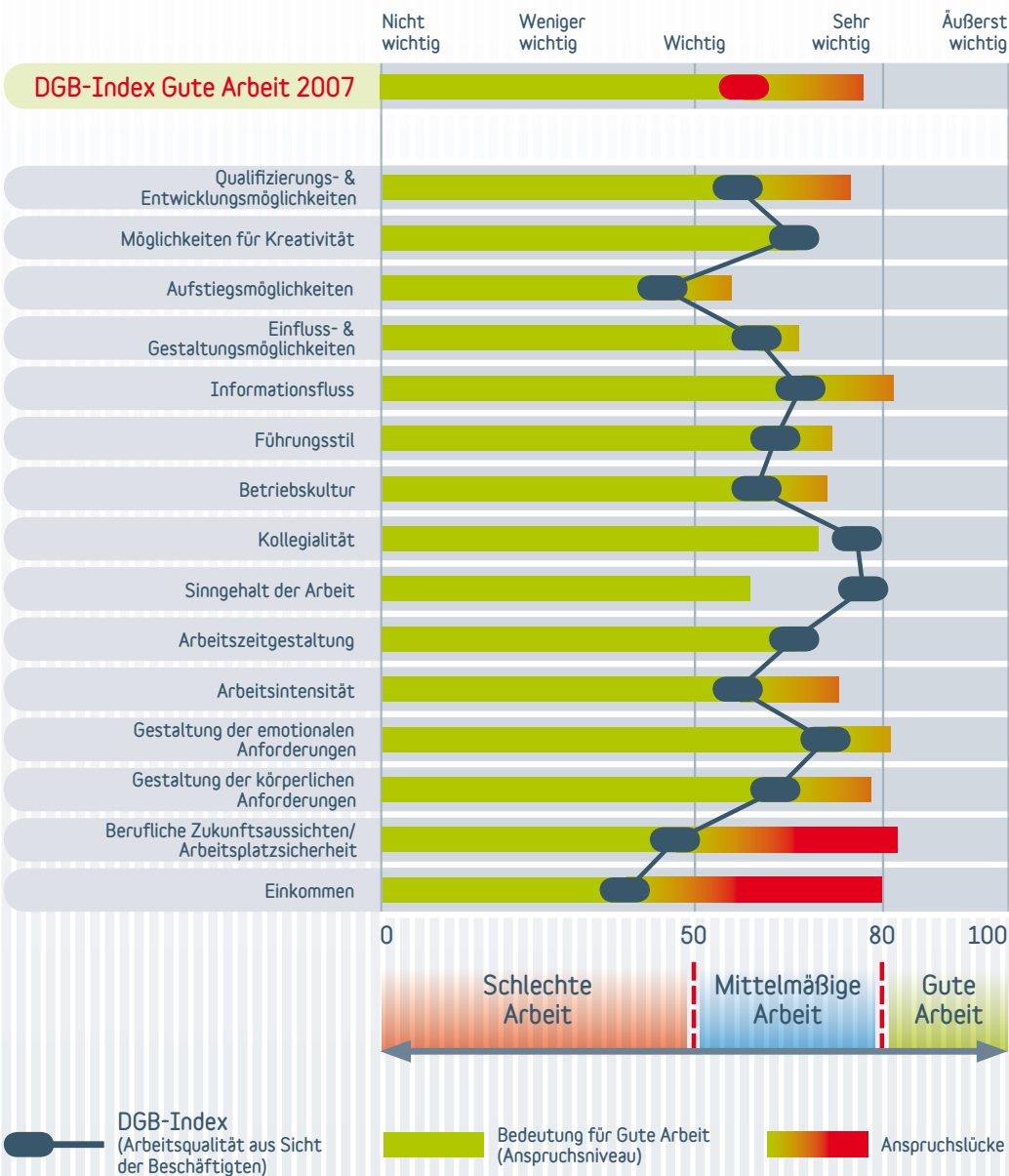
Wie es um das Verhältnis zwischen den Ansprüchen der Beschäftigten und der Wirklichkeit steht, die sie erleben, ist der Abbildung 7 zu entnehmen. Wichtig für deren Verständnis: Anspruchslücken sind nicht exakt zu quantifizieren. Dennoch ermöglicht die grafische Darstellung eine realistische Vorstellung von den Abständen, die zwischen Anspruch und Wirklichkeit liegen. Exemplarisch lässt sich das anhand der Zahlen für zwei Dimensionen erläutern, in denen die Lücke sehr groß ist:

Einkommen. 82 Prozent der Befragten bezeichnen es als äußerst oder sehr wichtig, dass ihr Einkommen ihren Arbeitsleistungen und ihren Lebensbedürfnissen gerecht wird. Nur 33 Prozent der Beschäftigten sind aber der Meinung, dass sie ein leistungsgerechtes Einkommen beziehen, und nur 37 Prozent geben an, dass sie von ihrem Einkommen sehr gut oder vollkommen ausreichend leben können. Auch im Gesamturteil der Beschäftigten schneidet die reale Einkommenssituation schlecht ab. Mit einem Indexwert von 39 Punkten liegt diese Arbeitsdimension am Ende der Wertung und 11 Punkte unter der Grenze zu Mittelmäßiger Arbeit.

Berufliche Zukunftsaussichten/Arbeitsplatzsicherheit. Eine gute Gestaltung dieser Dimension ist 85 Prozent der Beschäftigten äußerst oder sehr wichtig. Wie wenig von diesem Anspruch in der Realität eingelöst ist, lässt die Tatsache erkennen, dass 30 Prozent der Befragten sich in hohem oder sehr hohem Maße und weitere 39 Prozent in geringem Maße um ihre berufliche Zukunft ängstigen. Negativ fällt auch das Gesamturteil der Beschäftigten über ihre Arbeitssituation unter dem Aspekt der *Beruflichen Zukunftsaussichten/Arbeitsplatzsicherheit* aus: Mit einem Indexwert von 47 ist die Gestaltung der Dimension der Kategorie Schlechte Arbeit zuzuordnen.



Abb. 7 Anspruchsniveau und Indexwerte – Der Vergleich



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007, INIFES (Tatjana Fuchs)



© 2007 DGB-Index Gute Arbeit

Weiterbildungswünsche werden häufig ignoriert

Für 70 Prozent der Beschäftigten sind *Gute Qualifizierungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten* äußerst oder sehr wichtig. Dagegen steht ein Indexwert von 57, mit dem sie – knapp unter dem Durchschnitt – diese Arbeitsdimension bewerten. 68 Prozent berichten, dass sie keine oder nur in geringem Maße Angebote zur Weiterqualifizierung erhalten. Außerdem arbeiten 48 Prozent unter Bedingungen, unter denen ihnen die Weiterentwicklung ihres Wissens und Könnens nicht oder nur in geringem Maße möglich ist. 55 Prozent der Befragten berichten darüber hinaus, Weiterbildung und Personalentwicklung hätten für ihre Vorgesetzten keinen oder nur einen geringen Stellenwert.

III. Was bewirkt Gute Arbeit? Zusammenhänge

1. Emotionale Aspekte der Arbeit:

Gute Arbeitsbedingungen sind die Hauptquelle von Arbeitsfreude, Unternehmensverbundenheit und Arbeitsstolz.

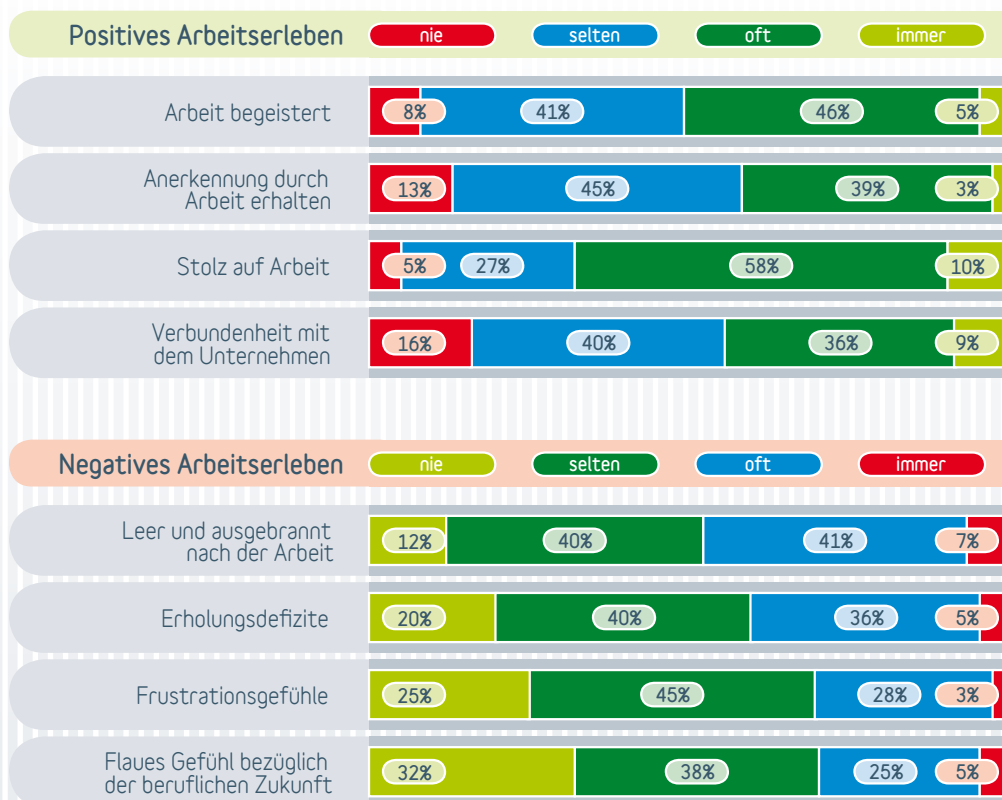
Das Arbeitserleben der Beschäftigten, ihre Arbeitsfähigkeit und Arbeitszufriedenheit, aber auch ihre Unternehmensverbundenheit sind von ihren Arbeits- und Einkommensbedingungen abhängig. Die Art des Zusammenhangs erschließt sich wiederum von den Aussagen der Beschäftigten über ihre Arbeitsemotionen und zu den anderen genannten Themen her. (Die Antworten gehen selbstverständlich nicht in die Berechnung des Index ein – andernfalls wäre es unmöglich, Zusammenhänge zwischen den Urteilen der Beschäftigten über die Qualität ihrer Arbeit und ihren Selbsteinschätzungen, z.B. zu ihrer Arbeitszufriedenheit, zu prüfen.)



Die Mehrzahl der Beschäftigten in Deutschland steht ihrer Arbeit grundsätzlich positiv gegenüber. Dieser Schluss ergibt sich aus der Tatsache, dass 68 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer häufig oder immer stolz auf ihre Arbeit sind.

Ungetrübt ist aber auch das Arbeiterleben der Beschäftigten nicht (s. Abb. 8): Fast jeder Zweite gibt an, sich nach der Arbeit oft, wenn nicht immer leer und ausgebrannt zu fühlen. 41 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können sich auch in ihrer Freizeit nicht richtig erholen. Anerkennung in der Arbeit erhält nur eine Minderheit von 42 Prozent oft oder immer.

Abb. 8 Arbeitsempfinden und Arbeiterleben der Beschäftigten



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007, INIFES (Tatjana Fuchs)



© 2007 DGB-Index Gute Arbeit

Die Ergebnisse der Repräsentativumfrage deuten darauf hin, dass der Segmentierung der Arbeitswelt, die in den Urteilen der Beschäftigten über ihre Arbeits- und Einkommensbedingungen zum Ausdruck kommt, tiefe Differenzen im Arbeiterleben entsprechen. Vorauszuschicken sind die Definitionen:

- Positiv ist das Arbeiterleben von Beschäftigten, die häufig mit Freude und Begeisterung an ihre Arbeit denken, stolz auf ihre Arbeit sind, Anerkennung durch ihre Arbeit erhalten oder sich mit dem Unternehmen verbunden fühlen.
- Negativ ist das Arbeiterleben von Beschäftigten, die sich häufig leer und ausgebrannt nach der Arbeit fühlen, über ihre Arbeitssituation frustriert sind oder sich nur schwer von der Arbeit erholen können.

Abb. 9 Arbeiterleben im Kontext der Arbeitsqualität



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007, INIFES (Tajana Fuchs)

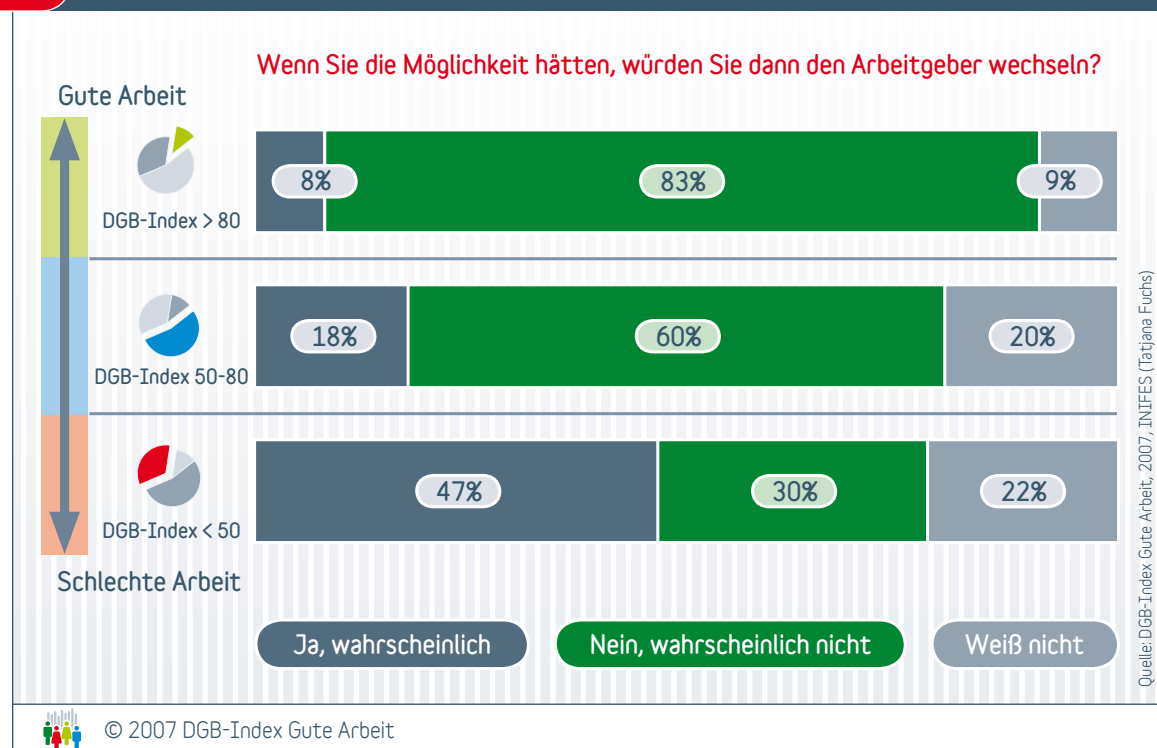




Abbildung 9 lässt erkennen, wie gravierend die Unterschiede zwischen den Einschätzungen der Beschäftigten zu ihrem Arbeitserleben sind und wie sehr ihre Angaben mit ihren Urteilen über die tatsächliche Arbeitsqualität korrespondieren: Schlechte Arbeits- und Einkommensbedingungen führen mit hoher Wahrscheinlichkeit zu einem negativen Arbeitserleben, Gute Arbeit hingegen bewirkt mit hoher Wahrscheinlichkeit ein positives Arbeitserleben. Ein Schlaglicht, das den Zusammenhang mit der realen Einkommenshöhe erhellt: Nach der Arbeit stets leer und ausgebrannt fühlen sich unter den Schlechtestverdienern/Vollzeit 11 Prozent – in der Gruppe der Höchstverdiener/Vollzeit dagegen sind es nur 2 Prozent.

Wie sehr Gute Arbeit, außer den Beschäftigten, auch den Unternehmen zugute kommen kann, ist ebenfalls Abbildung 9 zu entnehmen. Während sich insgesamt 45 Prozent der Beschäftigten oft oder immer mit ihrem Unternehmen verbunden fühlen, sind es in der Gruppe mit Guter Arbeit 70 Prozent, bei den Beschäftigten mit Schlechter Arbeit dagegen nur 25 Prozent.

Abb. 10 Bereitschaft zum Unternehmenswechsel im Kontext der Arbeitsqualität



In dieses Bild fügen sich die Antworten auf die Frage nach der Wechselbereitschaft (s. Abb. 10). Alles in allem 27 Prozent der Beschäftigten würden wahrscheinlich den Arbeitgeber wechseln, wenn sie die Möglichkeit dazu hätten. Die Verteilung ist allerdings höchst unterschiedlich: Während sich bei den Beschäftigten mit Guter Arbeit nur 8 Prozent zu einem Wechsel bereit zeigen, sind es in der Qualitätsstufe Mittelmäßige Arbeit 18 Prozent und unter den Beschäftigten mit Schlechter Arbeit 47 Prozent.

Berufliche Zukunft, flaes Gefühl

„Wie oft ist es in den letzten vier Arbeitswochen vorgekommen, dass Sie mit einem flauen Gefühl an Ihre berufliche Zukunft gedacht haben?“ Auch diese Frage wurde den Beschäftigten vorgelegt – hier das Ergebnis: Mit „oft“ oder „immer“ antworten 30 Prozent der Befragten, „nie“ ein flaes Gefühl haben 32 Prozent. Signifikant sind die Unterschiede zwischen den Beschäftigtengruppen: Während unbefristet Beschäftigte zu 29 Prozent oft oder immer ein flaes Gefühl haben, sind es bei den befristet Beschäftigten 48 Prozent. Auffällig ist auch die ungleiche Verteilung auf die Gruppen nach Arbeitseinkommenshöhe: Beschäftigte in Vollzeit bis 1.500 Euro Bruttoeinkommen: 42 Prozent mit oft/immer flauen Gefühlen; 1.501-2.500 Euro: 35 Prozent; 2.501-4.000 Euro: 24 Prozent; 4.001 und darüber: 17 Prozent.

2. Formen der Arbeits(un)zufriedenheit

Stabil Zufriedene und Progressiv Zufriedene bilden in der Gruppe Gute Arbeit die überwältigende Mehrheit.

Arbeitszufriedenheit ergibt sich aus dem Verhältnis der Ansprüche, die Menschen an eine Arbeit stellen, und den Erfahrungen, die sie machen. Diese Erklärung hat sich in den Arbeitswissenschaften gut bewährt. Die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten ist also nicht mit ihrem Urteil über ihre Arbeits- und Einkommensbedingungen identisch. Wie aber gestalten sich die Zusammenhänge?

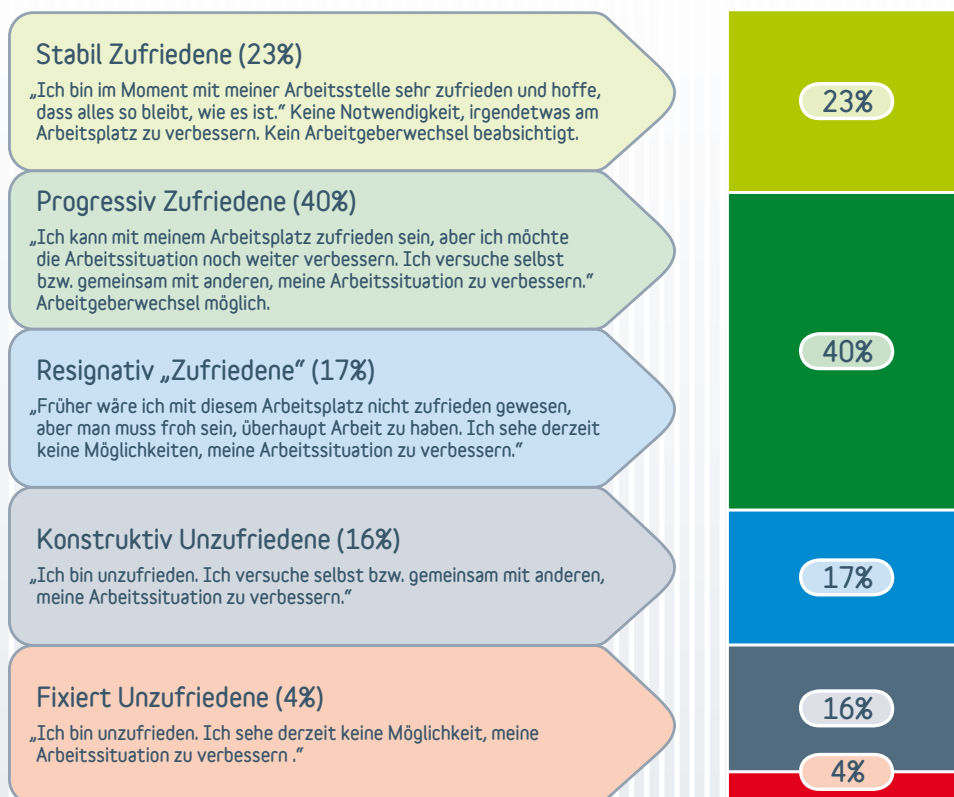
Auch dazu ist im Rahmen der Index-Erhebung ermittelt worden. Berücksichtigt wurde dabei, dass die Frage „Sind Sie zufrieden und – wenn ja – wie sehr?“, wie sich in der Vergangenheit gezeigt hat, kaum zu erhellenden Ergebnissen führt.



Den Beschäftigten wurden daher Fragen vorgelegt, die es ihnen ermöglichen, ihre Einstellung präzise zu beschreiben. Zu unterscheiden ist damit z.B., ob ein Beschäftigter zufrieden ist, weil seine Arbeitssituation seinen Ansprüchen gerecht wird, oder weil er sich mit einer Lage abfindet, die er als unabänderbar beurteilt.

Beschreibungen zu den fünf Typen der Arbeits(un)zufriedenheit finden sich in Abbildung 11, die auch die prozentuale Aufteilung nach den Antworten präsentiert. Abbildung 12 lässt erkennen, wie stark die Arbeits(un)zufriedenheit durch die Gestaltung der Arbeitsbedingungen beeinflusst wird.

Abb. 11 Formen der Arbeits(un)zufriedenheit nach Prozentanteilen der Beschäftigten

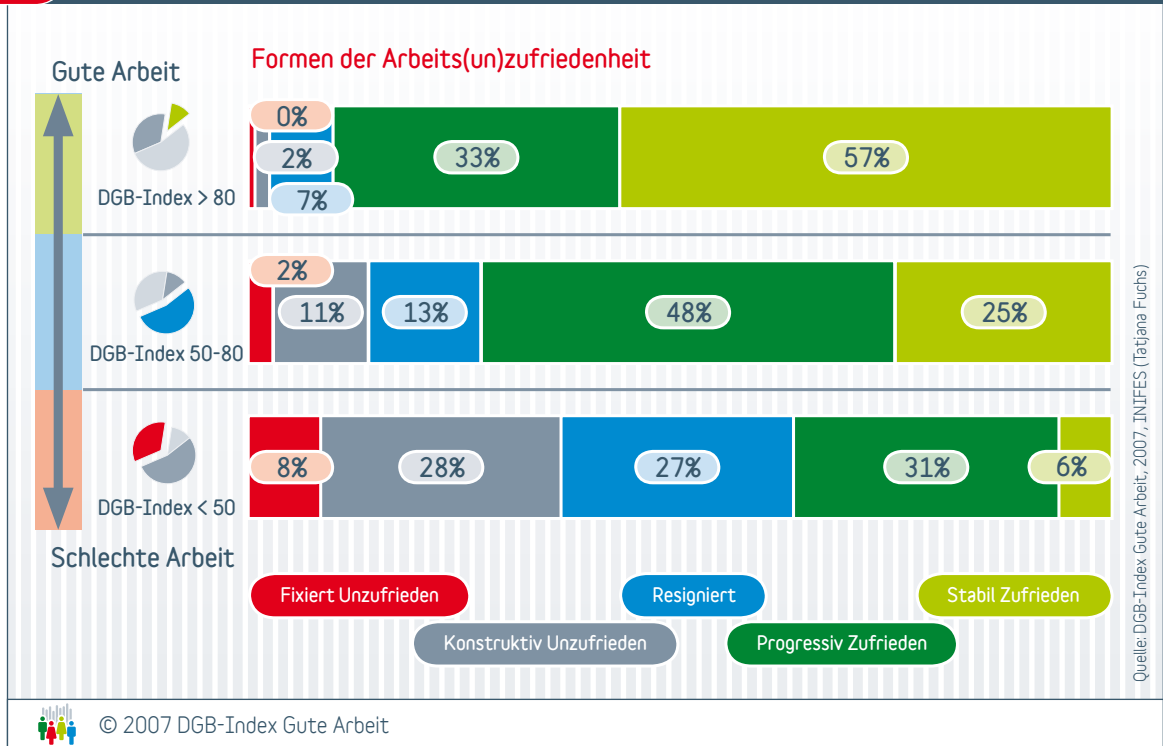


Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007, INIFES (Tatjana Fuchs)



© 2007 DGB-Index Gute Arbeit

Abb. 12 Arbeits(un)zufriedenheit im Kontext der Arbeitsqualität



3. Zukünftige Arbeitsfähigkeit:

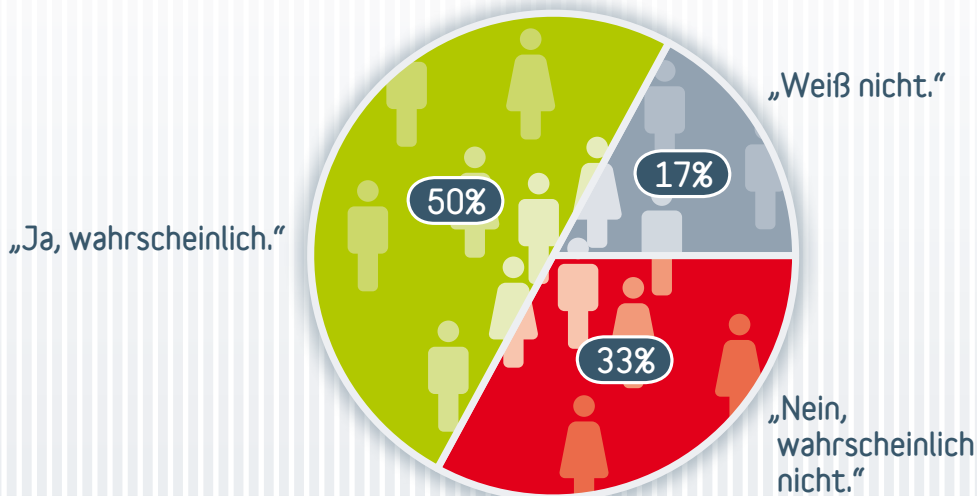
Nur jeder Zweite erwartet, unter den derzeitigen Arbeitsbedingungen seine Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben zu können

Das Ergebnis der Repräsentativumfrage 2007 zum Thema „Zukünftige Arbeitsfähigkeit“ (Abb. 13) ist wenig erfreulich: Nur jeder zweite Beschäftigte geht davon aus, dass er seine jetzige Tätigkeit unter den derzeitigen Anforderungen bis zum Rentenalter ausüben kann.

Bemerkenswert ist, dass auch aus jener Gruppe, die der Rente zeitlich am nächsten ist, viele zweifeln: Lediglich 63 Prozent der Beschäftigten im Alter von 55 und darüber halten es für wahrscheinlich, dass sie ihre derzeitige Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben können – 26 Prozent dagegen rechnen dezi-

Abb. 13 So schätzen die Beschäftigten ihre zukünftige Arbeitsfähigkeit ein

Bitte denken Sie an Ihre Arbeit und Ihren Gesundheitszustand: Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben können?



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007, INIFES (Tatjana Fuchs)



© 2007 DGB-Index Gute Arbeit

diert nicht damit. Das Ergebnis für die Beschäftigten am anderen Ende des Altersspektrums: In der Gruppe der unter 25-Jährigen rechnen 48 Prozent mit dem Erhalt ihrer Arbeitskraft bis zum Beginn des Rentenalters, 30 Prozent gehen nicht davon aus, die Übrigen wissen keine Antwort auf die Frage.

Während es zwischen den Erwartungen von Frauen und Männern in den jeweiligen Beschäftigtengruppen kaum nennenswerte Unterschiede gibt, sind andere Differenzen auffällig. Unbefristet Beschäftigte etwa glauben eher an den Erhalt ihrer Arbeitsfähigkeit als befristet Beschäftigte: 51 zu 44 lautet der Prozentvergleich. Minijobber rechnen zu 59 Prozent mit dem Erhalt ihres Arbeitsvermögens. Zu vermuten steht: Die kürzere Arbeitszeit wirkt sich positiv auf die Selbsteinschätzung der zukünftigen Arbeitsfähigkeit aus. Dann die Zeitarbeiter: Keine andere Gruppe beurteilt ihre Zukunftschancen so schlecht: Nur 39 Prozent der Zeitarbeiter halten es für wahrscheinlich, 40 Prozent aber für unwahrscheinlich, dass sie es unter ihren gegenwärtigen Arbeitsbedingungen bis in die Rente schaffen werden.

Abb. 14 Zukünftige Arbeitsfähigkeit im Kontext der Arbeitsqualität

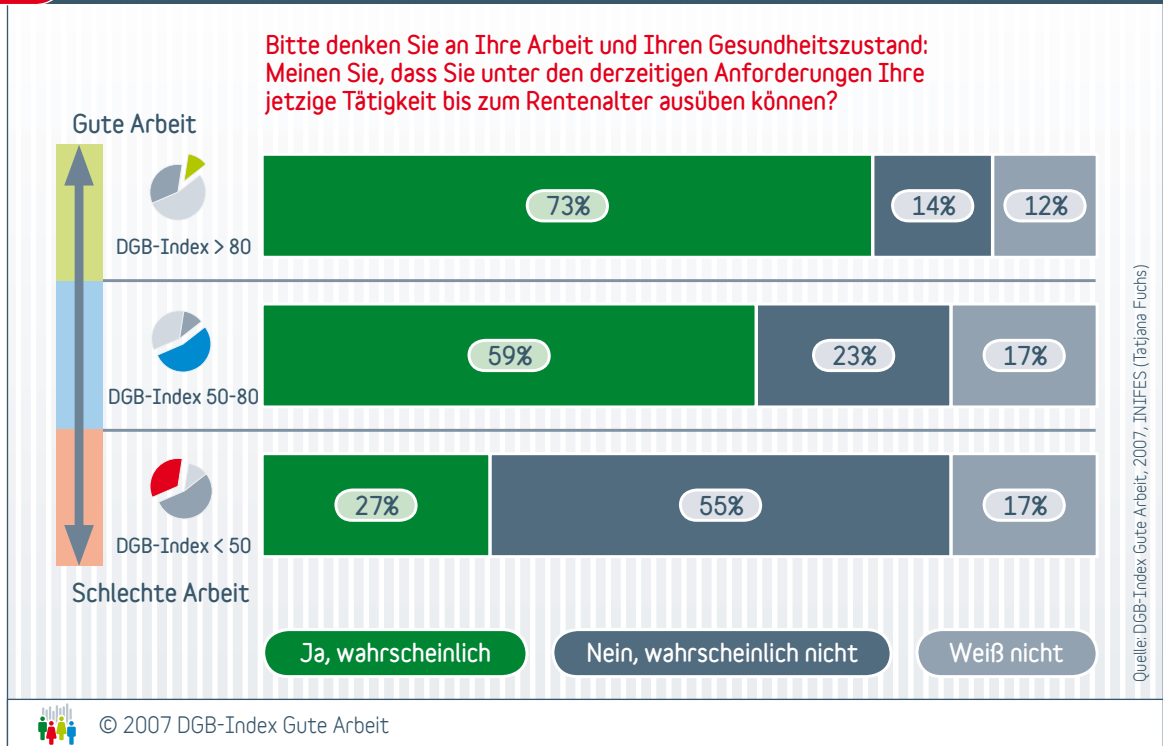


Abbildung 14 lässt erkennen, zwischen welchen Gruppen die größten Unterschiede bestehen. Je besser ihre Arbeitsbedingungen sind, desto größer ist die Zuversicht der Beschäftigten, dass sie unter ihren jetzigen Anforderungen bis zum gesetzlichen Rentenalter arbeiten können. Umgekehrt: Je häufiger die Menschen spüren, dass sie in ihrer Arbeit an die Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit kommen, sich krank oder gesundheitlich belastet fühlen, desto pessimistischer wird ihre Prognose bezüglich ihrer zukünftigen Arbeitsfähigkeit.

Der Vergleich sagt alles: 73 Prozent der Beschäftigten, die Gute Arbeit haben, rechnen mit dem Erhalt ihrer Arbeitsfähigkeit bis ins Rentenalter. Dagegen erwarten nur 27 Prozent der Beschäftigten in Deutschland, die Schlechte Arbeit haben, dass sie den gegenwärtigen Belastungen bis zum Eintritt ins Rentenalter standhalten werden.

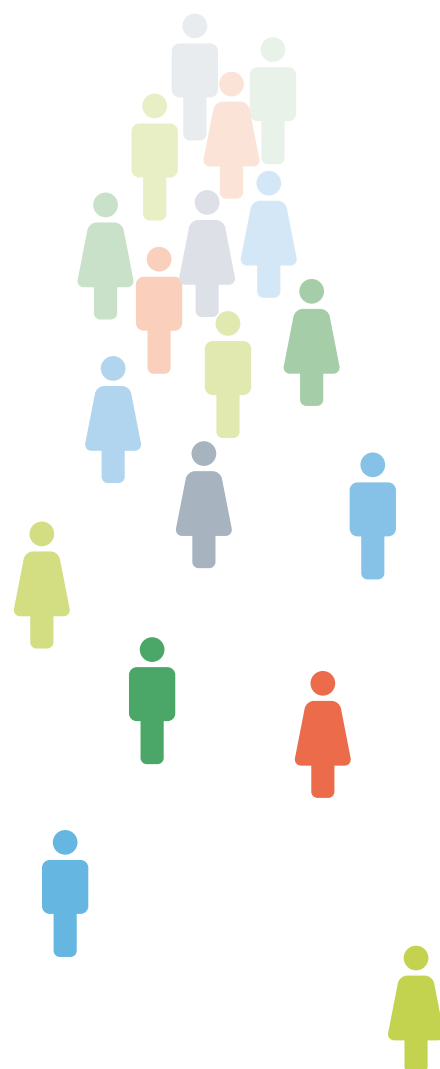


Vereinbarkeit von Familie und Beruf

50 Prozent der Arbeitgeber nehmen keine oder nur in geringem Maße Rücksicht auf die Anforderungen und Bedürfnisse der Familien. Nur 31 Prozent zeigen sich in hohem oder sehr hohem Maße familienfreundlich. Das berichten die Beschäftigten im Rahmen jenes Teils der Erhebung, dessen Bewertung nicht in den Index eingeht.

Das gleiche Bild ergibt sich, wenn umgekehrt von den Erwartungsgruppen ausgegangen wird: Beschäftigte, die sich zuversichtlich zeigen, bis ins Rentenalter zu kommen, bewerten ihre Arbeits- und Einkommensbedingungen mit einem Indexwert von 65 und damit um 7 Punkte über dem Durchschnitt. Dagegen bewerten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die mit einem früheren Ausscheiden rechnen, ihre Arbeitsbedingungen mit einem Indexwert von nur 48, das sind 10 Punkte unter dem Durchschnitt. Die Differenz zwischen den Wertungen der beiden Gruppen beträgt 17 Punkte.

Alarmierend ist auch eine Zahl zum Thema „Soziale Sicherung im Alter“. 49 Prozent der Beschäftigten gehen davon aus, dass die Rente, die sie aus ihrer beruflichen Tätigkeit beziehen werden, zum Leben nicht ausreichen wird. 62 Prozent der Beschäftigten geben an, sich durch die erwartete knappe Rente stark oder sehr stark belastet zu fühlen.



IV. Ausblick

Sozial ist, was Gute Arbeit schafft - Der DGB-Index 2007 ist nur ein Auftakt

Die Veröffentlichung zum DGB-Index Gute Arbeit 2007 markiert den Beginn einer neuen Phase der öffentlichen Berichterstattung zur Arbeitswelt. In den kommenden Wochen und Monaten wird die neugegründete DGB-Servicestelle DGB-Index Gute Arbeit in Zusammenarbeit mit dem INIFES-Institut die Auswertung des umfangreichen Datenmaterials aus der Erhebung 2007 fortsetzen. Dabei geht es etwa darum, Gruppenprofile zu erstellen und die Bedingungen Guter Arbeit präziser zu identifizieren. Geplant sind Veröffentlichungen u.a. zur Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten, zur Work-Life-Balance und zur Lage des Prekariats. Die Ergebnisse werden auf der Homepage der Service-Stelle und in Printmedien dokumentiert werden. Unterdessen sind auch die Vorarbeiten zum DGB-Index 2008 bereits angelaufen.

Der DGB-Index Gute Arbeit für Unternehmen

Der DGB-Index Gute Arbeit beziffert die Qualität der Arbeit bundesweit. Doch auch zur Ermittlung der Qualität der Arbeitsbedingungen in kleineren Einheiten ist das Instrument genau das richtige. Die Umfrage lässt sich problemlos als Mitarbeiterbefragung in Unternehmen, Behörden und Organisationen durchführen. Betriebliche Anwendungen liefern den Unternehmen und ihren Mitarbeitern einen präzisen Gradmesser für die Qualität ihrer Arbeit im bundesweiten Vergleich. Nähere Informationen dazu gibt die Servicestelle.

Wie viel zu tun bleibt, damit die Arbeitswelt den Anforderungen an Gute Arbeit auch nur annähernd gerecht wird, geht allerdings bereits aus dem Befund 2007 hervor. Die Bilanz lässt durchaus Ambivalentes erkennen: Optimistisch stimmt die Tatsache, dass es nahezu in jeder Branche ein Segment Gute Arbeit gibt – es geht also, das ist erwiesen! Eine Positivmeldung ist auch, dass die Beschäftigten überall dort, wo die Kriterien für Gute Arbeit erfüllt sind, mit einem hohen Maß an Begeisterung und Arbeitszufriedenheit am Werk sind. Andererseits



sind die Missstände nicht zu übersehen, vor allem der hohe Anteil Schlechte Arbeit sowie die Tatsache, dass Arbeitsbedingungen so schlecht sind, dass nur die Hälfte der Beschäftigten erwartet, bis zur Rente durchhalten zu können.

Schlechte Arbeit ist unzumutbare Arbeit. Schlechte Arbeit raubt den Menschen die Gesundheit, beschneidet ihre Möglichkeit der persönlichen Entwicklung und zwingt sie zum frühzeitigen Ausscheiden aus dem Arbeitsleben.

Gute Arbeit dagegen bedeutet ein Mehr an Lebensqualität in der Gesellschaft. Gute Arbeit kommt den Beschäftigten, ihren Familien, ihrem sozialen Umfeld zugute. Gute Arbeit ist aber auch ein Anliegen all jener Unternehmer, die sich zu ihrer sozialen Verantwortung bekennen und die erkannt haben, dass Arbeitszufriedenheit eine Quelle der Arbeitsproduktivität und eine Investition in eine nachhaltige, gewinnbringende Unternehmenskultur ist.

In diesem Sinne sind alle gesellschaftlichen Akteure – Betriebsräte, Unternehmensleitungen, Parteien, Sozialverbände, Kirchen, Medien, staatliche Institutionen usw. – eingeladen, von den Ergebnissen der Erhebung zum DGB-Index Gute Arbeit 2007 Gebrauch zu machen.

DGB-Index Gute Arbeit - Home

Im September 2007 geht die Homepage der Servicestelle unter der Adresse www.dgb-index-gute-arbeit.de in Betrieb. Geboten werden im Rahmen einer permanenten Weiterentwicklung u.a. Auswertungen zur Index-Erhebung, dann auch Meldungen und Hintergründe zum Thema „Gestaltung der Arbeitswelt“ sowie Berichte über Aktivitäten für Gute Arbeit. Gleich zum Launch erscheint **Mein Index**. Kein Ersatz für Index-Erhebungen auf betrieblicher Ebene, bietet der Fragebogen jedem Beschäftigten die Möglichkeit, sich in Eigenregie eine erste Orientierung zu seiner Arbeitssituation zu verschaffen.



Impressum

DGB-Index Gute Arbeit 2007 - Der Report

**Wie die Beschäftigten die Arbeitswelt in Deutschland beurteilen,
was sie sich von Guter Arbeit erwarten.**

**Erarbeitet und herausgegeben von den Mitgliedern des gewerk-
schaftsübergreifenden Projekts „DGB-Index Gute Arbeit“ unter
Einbeziehung externer Experten.**

Hans-Joachim Schulz (ver.di)
Yasmin Fahimi (IG BCE)
Christian Lauschke (DGB)
Klaus Pickshaus (IG Metall)

Tatjana Fuchs (INIFES)
Peter Kulemann (büro für publizistik)
Frank Mußmann (Kooperationsstelle Universität Göttingen)

Nachdruck von Texten und Grafiken nur mit Genehmigung und
unter Nennung der Quelle.

Satz und Gestaltung: silberland medienprojekte GmbH
Baumarktstraße 10, 30823 Garbsen, www.silberland.tv

Druck: Druckhaus Benatzky GmbH
Büttnerstraße 15, 30165 Hannover, www.benatzky.de

V.i.S.d.P.:
Christian Lauschke, Servicestelle DGB-Index Gute Arbeit
Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin
Tel. +49 (30) 240 60-680, info@dgb-index-gute-arbeit.de