

DGB-Index Gute Arbeit – Die Ergebnisse 2008

Tagung des Kooperationsstellen-Netzwerkes Niedersachsen
Göttingen, 17. September 2008

Inhalt:

1. Vorbemerkungen
2. Zentrale Ergebnisse im Überblick
3. Einige Detail-Befunde
4. Erfahrungen und Ausblick

1. Vorbemerkungen

Warum gute Arbeitsbedingungen wichtig sind

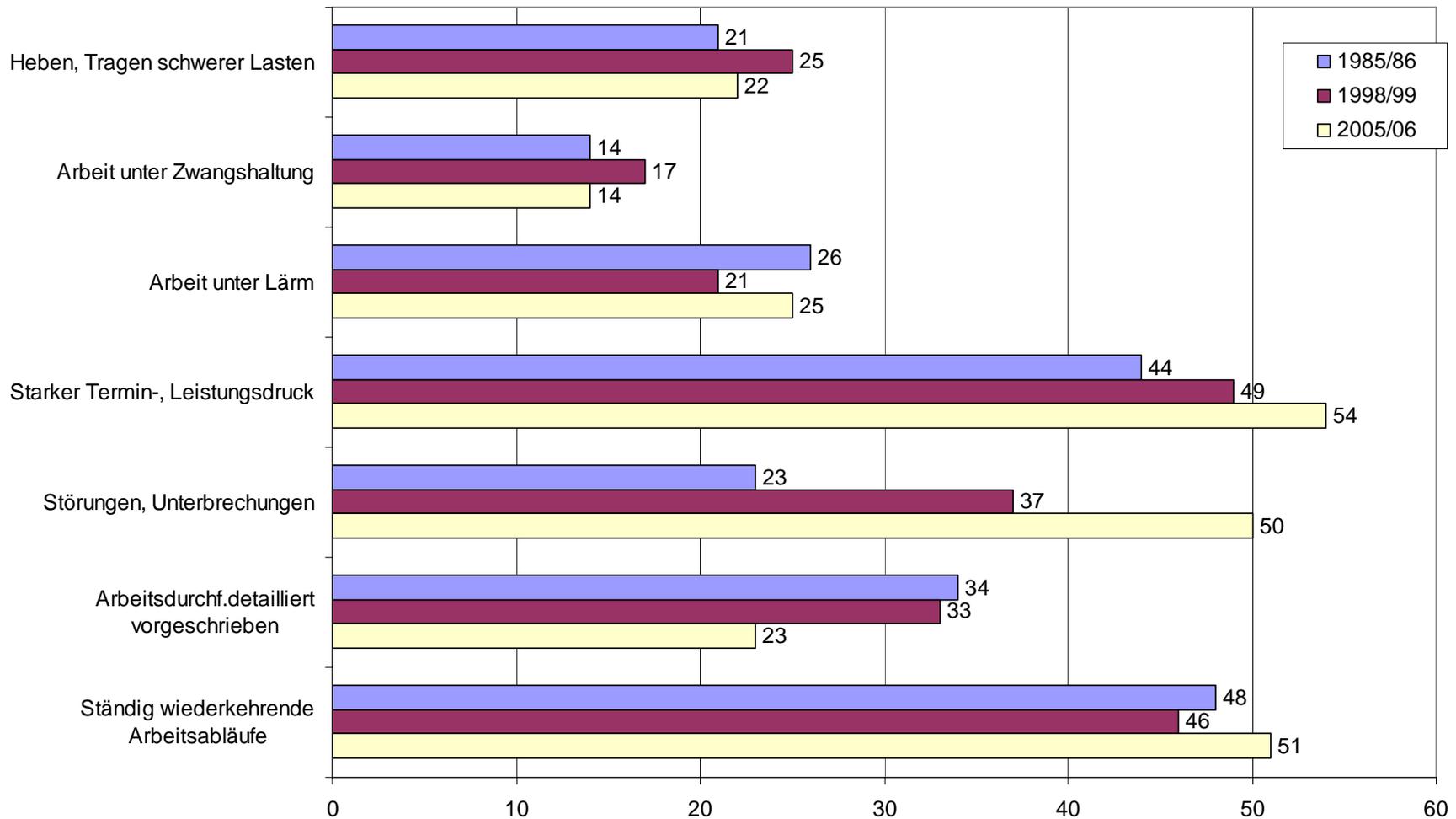
Gute Arbeit ist zu allererst ein Menschenrecht

und außerdem:

- ... ein Beitrag zur Vermeidung/Zurechnung negativer externer Effekte der Produktion (volkswirtschaftliche/gesellschaftliche Kosten)
- ... ein wichtiger Beitrag zur Krankheitsvermeidung und Gesundheit (WHO-Ottawa)
- ... angesichts des demographischen Wandels wichtig zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit (Regierungserklärung A. Merkel)
- ... eine unverzichtbare Voraussetzung für Produktivität und Innovationen (WSA der Europäischen Union)
- ... eine Investition die sich für Betriebe auszahlt (Expertenkommission)
- ...

Man beachte: Repräsentative Beschäftigtenbefragungen sind neben den Betriebsstudien der Arbeitssoziologie, Belegschaftsbefragungen und den „Detailstudien“ von Arbeitsmedizinerinnen und -psychologinnen eine der möglichen Zugänge! Jeder dieser Zugänge hat seine spezifischen Vorteile – aber auch Grenzen.

Verbreitung von Arbeitsanforderungen unter westdeutschen Arbeitnehmern (Anteil der Antworten „häufig“ bzw. „praktisch immer“ in Prozent)



* Grundgesamtheit: 15- bis 64-jährige abhängig Beschäftigte mit deutscher Staatsangehörigkeit und mehr als 10 Arbeitsstunden pro Woche

Quelle: INIFES, Berechnungen nach BIBB/IAB und BIBB/BAuA, versch. Jg.

Die Erhebung

- Konstruktion/Analyse: INIFES; Befragung: TNS Infratest-Sozialforschung
- Aufbauend auf: = INQA-Befragung „Was ist gute Arbeit“ (2004)
 - = Testbefragungen in 10 Betrieben (2006)
- Elemente: = Hierarchischer Index von Arbeitsqualitäten (Ressourcen und Anforderungen) und Belastungen
 - = Modell von Anforderungen der Beschäftigten an Ihre Arbeit
 - = Modell der Arbeitszufriedenheit
 - = Arbeitseemotionen
- Daneben: Wechselmodule zu aktuellen Fragen (ca. 1,5 von 6 Seiten)
- Erhebung: jeweils Jahresanfang; jeweils gut 6.000 auswertbare Interviews von abhängig Beschäftigten ab 15 Jahre
- Stichprobenziehung: repräsentative Zufallsstichprobe auf Basis Access-Panel von TNS-Infratest
- Erhebung: jährlich; daneben: Betriebsbefragungen

Warum ein zusammengesetzter, hierarchischer Index?

- Eigene Erfahrung aus früheren Berichten (Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung 1993, BAuA 2003): Sehr viele interessante Einzelbefunde – aber: Wie entwickeln sich die Arbeitsbedingungen insgesamt betrachtet?
- Zusammenfassung von Einzelaspekten zum Vergleich über
 - = Zeit
 - = Regionen/Länder
 - = Gruppen/Branchen/Tätigkeiten
- Zusammenhänge und Kumulationen zwischen Arbeitsqualitäten analysieren (bei hierarchisch zusammengesetzten Indikatoren)
- Makrozusammenhänge herstellbar (Produktivität, Krankheitskosten, Lebenserwartung)
- Hoher Aufmerksamkeitswert

Man beachte: Indexkonstruktionen entfalten ihren Wert erst mit der Zeit!

Grundsätzliche Möglichkeiten einer Indexbildung:

Zwischen „einfachen“ und komplex zusammengesetzten Indikatoren

z.B. IFO – Geschäftsklima

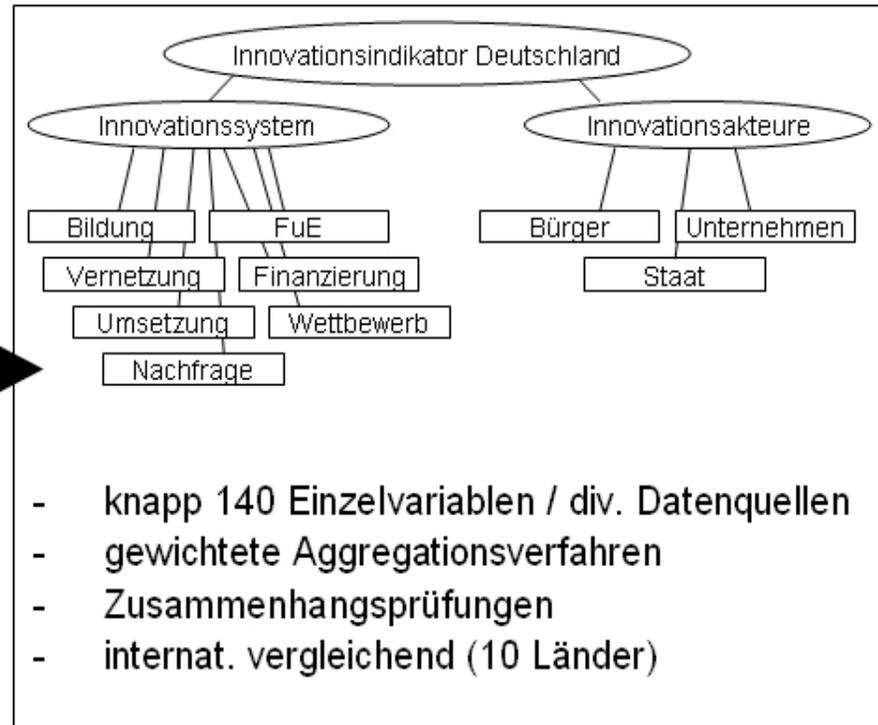


z.B. DIW – Innovationsindikator

Geometrisches Mittel der Prozentsalden auf zwei Fragen:

- Ex post: Wir beurteilen unsere Geschäftslage für die Produktgruppe X als gut//befriedigend bzw. saisonüblich//schlecht
- Ex ante: Unsere Geschäftslage für X wird in den nächsten 6 Monaten in konjunktureller Hinsicht – also unter Ausschaltung rein saisonaler Schwankungen – eher günstiger//etwa gleich bleiben//eher ungünstiger

(Saisonbereinigung, geglättete 3-Monats-Durchschnitte, Indexierung auf Basisjahr)



Die 15 Arbeitsdimensionen, ihre zugrunde liegenden Einzelfragen und die hierarchische Konstruktion des DGB-Index

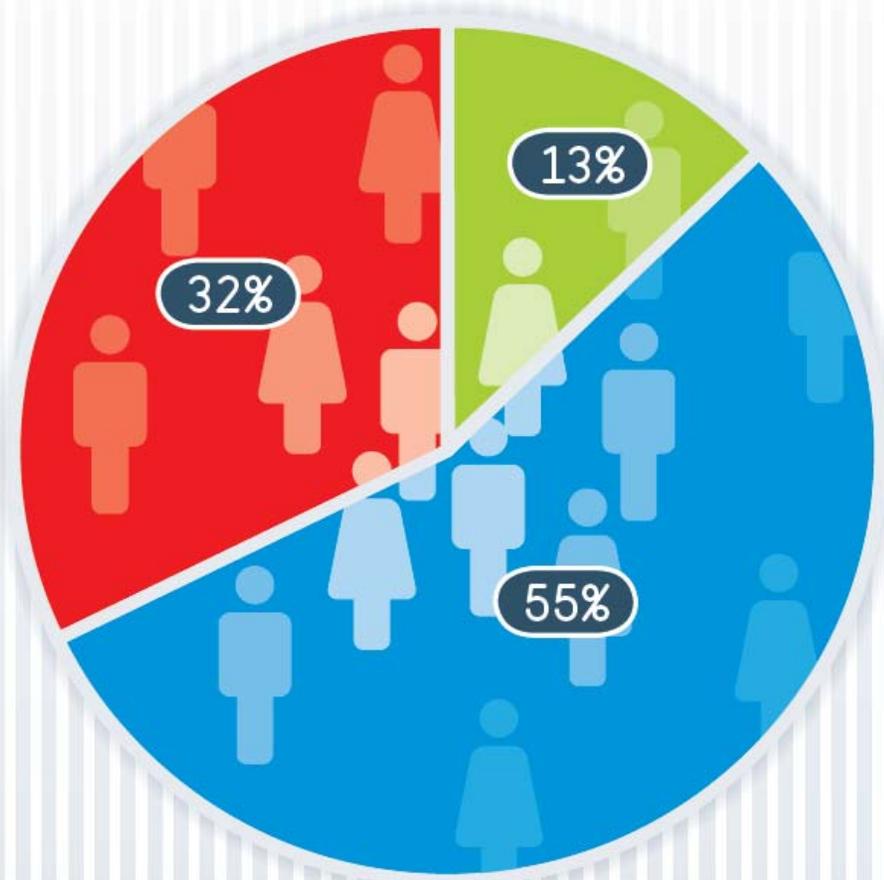
1. Qualifizierungs- & Entwicklungsmöglichkeiten → Qualifizierungsangebote → Lernförderliche Arbeitsbedingungen	Teilindex „Ressourcen“	 DGB-Index Gute Arbeit
2. Möglichkeiten für Kreativität → Möglichkeiten eigene Ideen einzubringen		
3. Aufstiegsmöglichkeiten → Betriebliche Aufstiegschancen		
4. Einfluss- & 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. Sinngelhalt der Arbeit → Arbeit, die für die Gesellschaft nützlich ist		
10. Arbeitszeitgestaltung → Selbstbestimmter Überstundenausgleich möglich → Verlässliche Arbeitszeitplanung → Berücksichtigung individ. Bedürfnisse bei der Arbeitszeitplanung		
11. Arbeitsintensität → Störungen durch unerwünschte Unterbrechungen → Arbeitssetze/ Zeitdruck → Mangelnde Arbeitsqualität infolge hoher Arbeitsintensität	Teilindex „Belastungen“	
12. Emotionale Anforderungen → Verbergen von Gefühlen → Herablassende/unwürdige Behandlung		
13. Körperliche Anforderungen → Körperlich schwere Arbeit → Körperlich einseitige Arbeit → Lärm, laute Umgebungsgeräusche		
14. Berufliche Zukunftsaussichten/ Arbeitsplatzsicherheit → Angst um berufliche Zukunft	Teilindex „Einkommen und Sicherheit“	
15. Einkommen → Angemessenes Verhältnis von Einkommen und Leistung → Ausreichendes Einkommen → Ausreichende Rente aus beruflicher Tätigkeit		

Aufbau:

- Gesamtindex
3 Teilindices
15 Dimensionsindices
31 Einzelfragen
- Jeweils Auftreten und „belastet Sie das?“
- Indexwerte 0-100 ($\hat{=}$ nicht Prozentzahlen!)
- Theoretisch und empirisch begründet:
 - 0 < 50 $\hat{=}$ „schlechte Arbeit“
 - 50 < 80 $\hat{=}$ „mittelmäßige Arbeit“
 - 80 - 100 $\hat{=}$ „gute Arbeit“

2. Einige zentrale Ergebnisse im Überblick

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



Gute Arbeit:

DGB-Index mind. 80 Punkte



Mittelmäßige Arbeit:

DGB-Index 50-80 Punkte



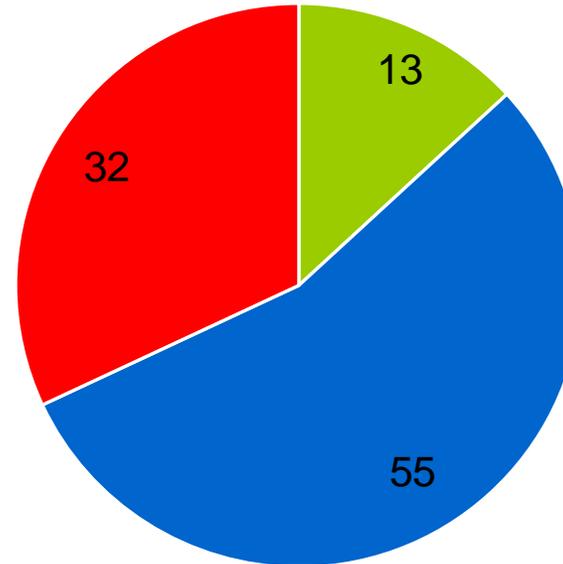
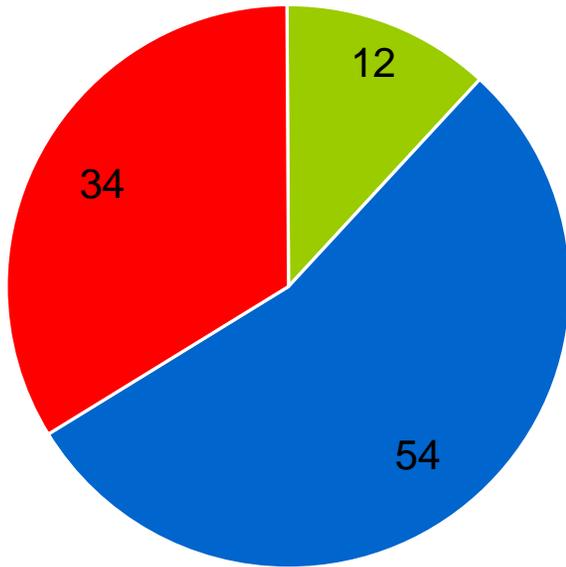
Schlechte Arbeit:

DGB-Index weniger als 50 Punkte

Die prozentuale Verteilung der Arbeitsplätze nach Qualitätsstufen (Angaben in Prozent)

2007

2008



- gute Arbeit (ab 80 Punkte)
- mittelmäßige Arbeit (50 bis unter 80 Punkte)
- schlechte Arbeit (unter 50 Punkte)

Gesamtindex:

58 Punkte

59 Punkte

DGB-Index Gute Arbeit 2007 und 2008

DGB-Index Gute Arbeit

Teilindex Belastungen

Teilindex Ressourcen

Teilindex Einkommen/Sicherheit

Qualifizierungs-/Entwicklungsmöglichkeiten

Möglichkeiten für Kreativität

Aufstiegsmöglichkeiten

Einfluss-/Gestaltungsmöglichkeiten

Informationsfluss

Führungsqualität

Betriebskultur

Kollegialität

Sinngesamt der Arbeit

Arbeitszeit

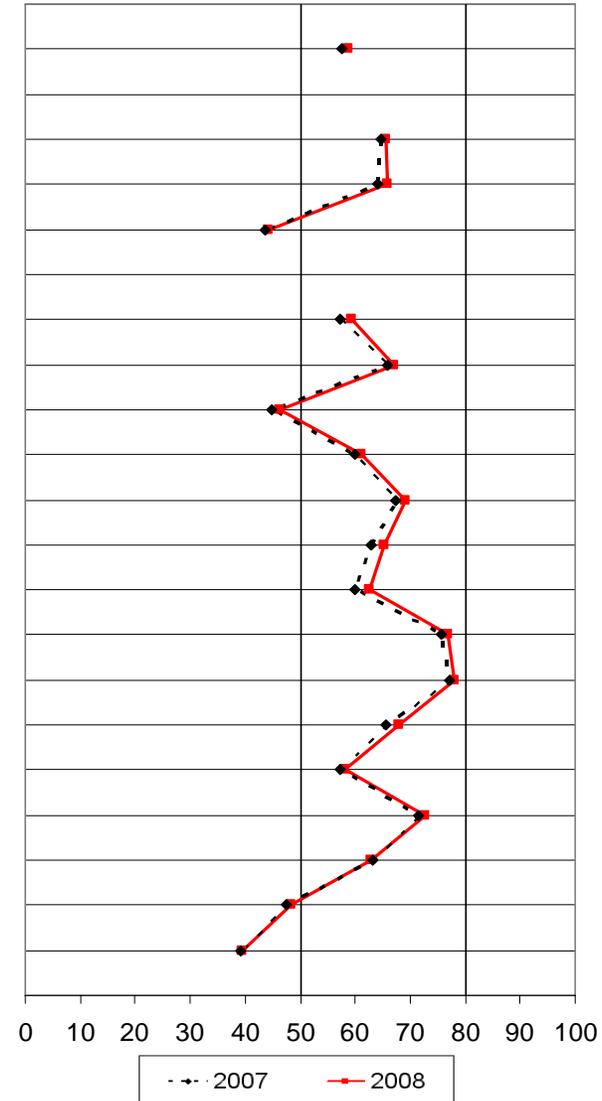
Arbeitsintensität

Emotionale Anforderungen

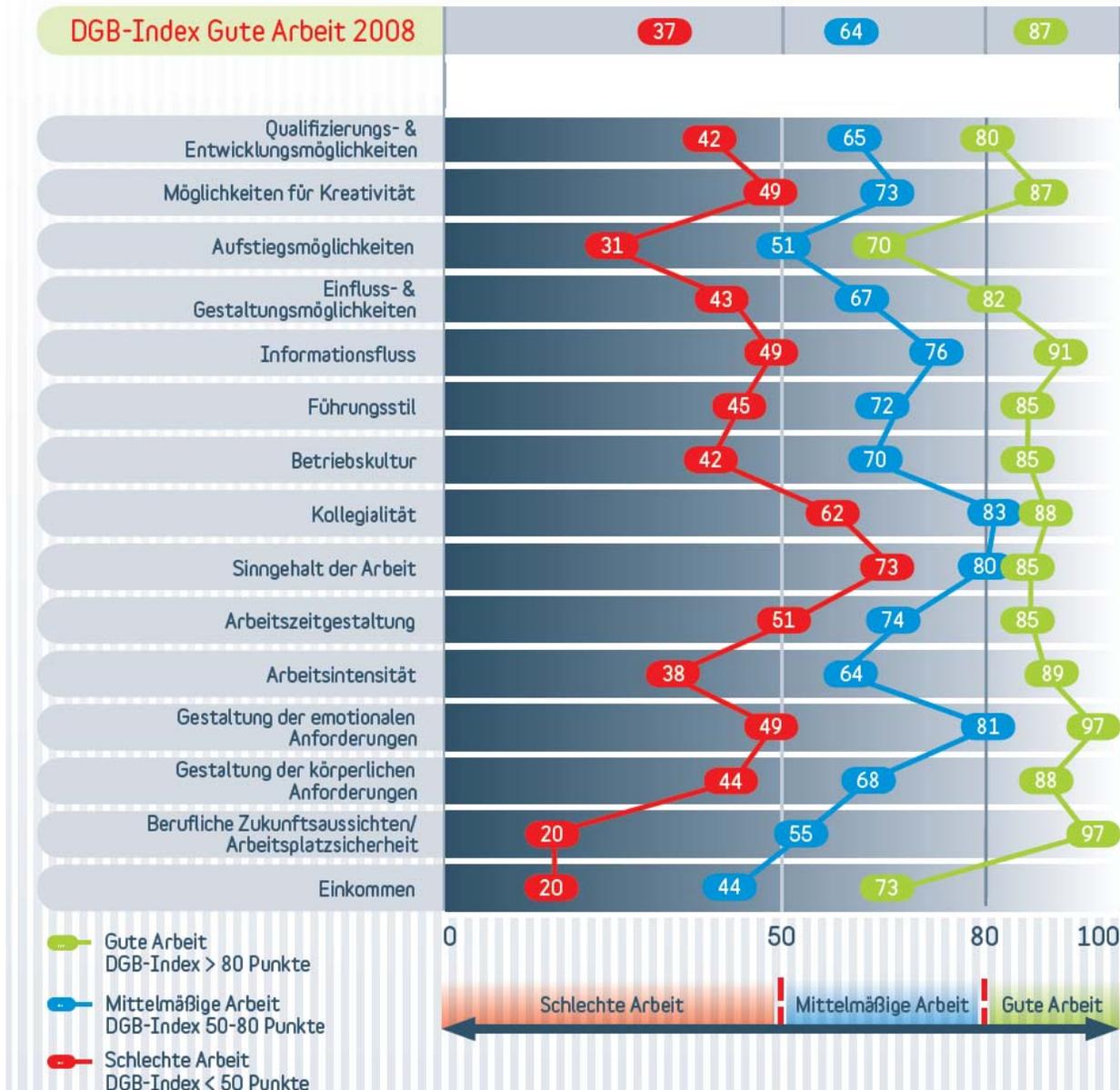
Körperliche Anforderungen

Sicherheit

Leistungs- und Bedürfnisgerechtigkeit des Einkommens



DGB-Index Gute Arbeit 2008 – So bewerten Beschäftigte mit Guter, Mittelmäßiger und Schlechter Arbeit Ihre Arbeitsbedingungen



Führungs-/Arbeitsqualität und verschiedene Wirkungsvariablen (Angaben in Indexpunktwerten)



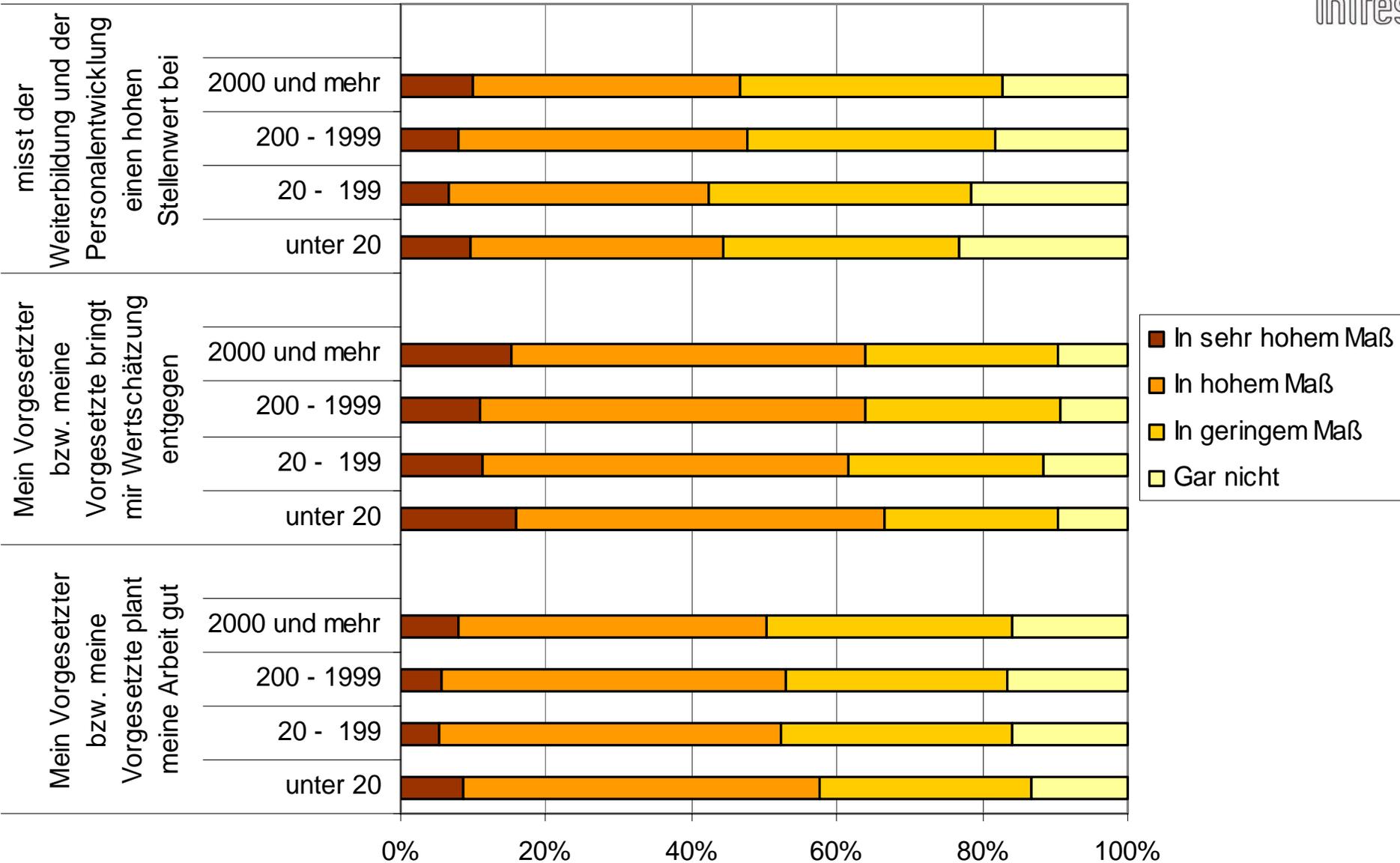
DGB-
Gesamtindex

Dimensionsindex
Führungsqualität

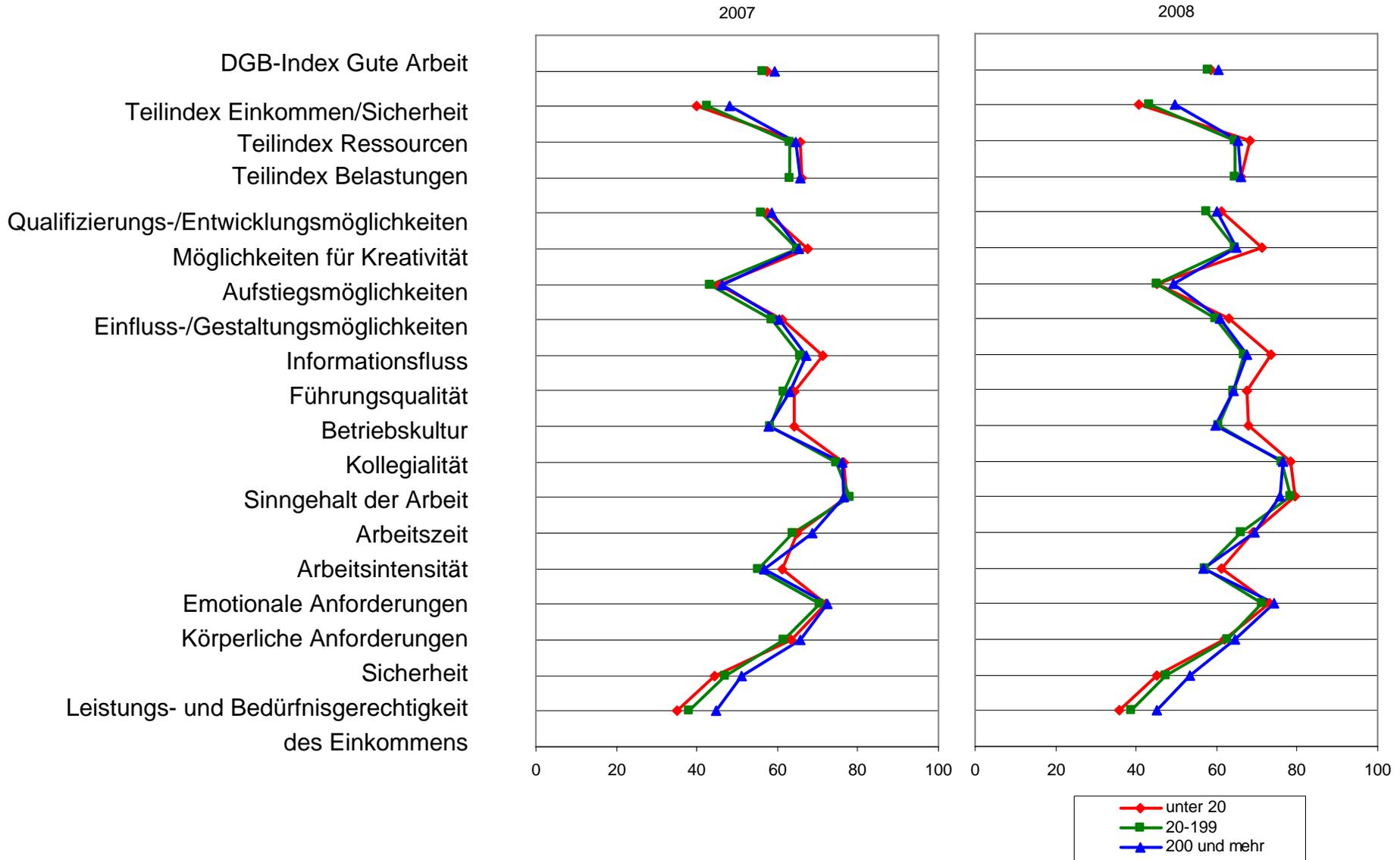
		Dimensionsindex Führungsqualität	DGB- Gesamtindex
„leer/ausgebrannt nach der Arbeit“	Nie	74	71
	Selten	72	65
	Oft	56	51
	Immer	47	42
„Keine richtige Erholung nach der Arbeit“	Nie	74	69
	Selten	69	62
	Oft	55	50
	Immer	46	41
„Wechsel des Arbeitgebers falls möglich“	Ja, wahrscheinlich	70	65
	Nein, wahrscheinlich nicht	55	48
	Weiß nicht	63	55
„Jetzige Tätigkeit bis zum Rentenalter ausübbar“	Ja, wahrscheinlich	49	47
	Nein, wahrscheinlich nicht	73	66
	Weiß nicht	63	55

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

Beurteilung von Führungsaspekten in Betrieben verschiedener Größe



DGB-Index nach Betriebsgröße



Quelle: INIFES, eigene Darstellung und Berechnung nach DGB-Index 2007 und 2008.

Berufliche Weiterbildungsteilnahme im Verlauf der letzten zwei Jahre und (davon) Art/Umfang der Förderung (Angaben in Prozent)



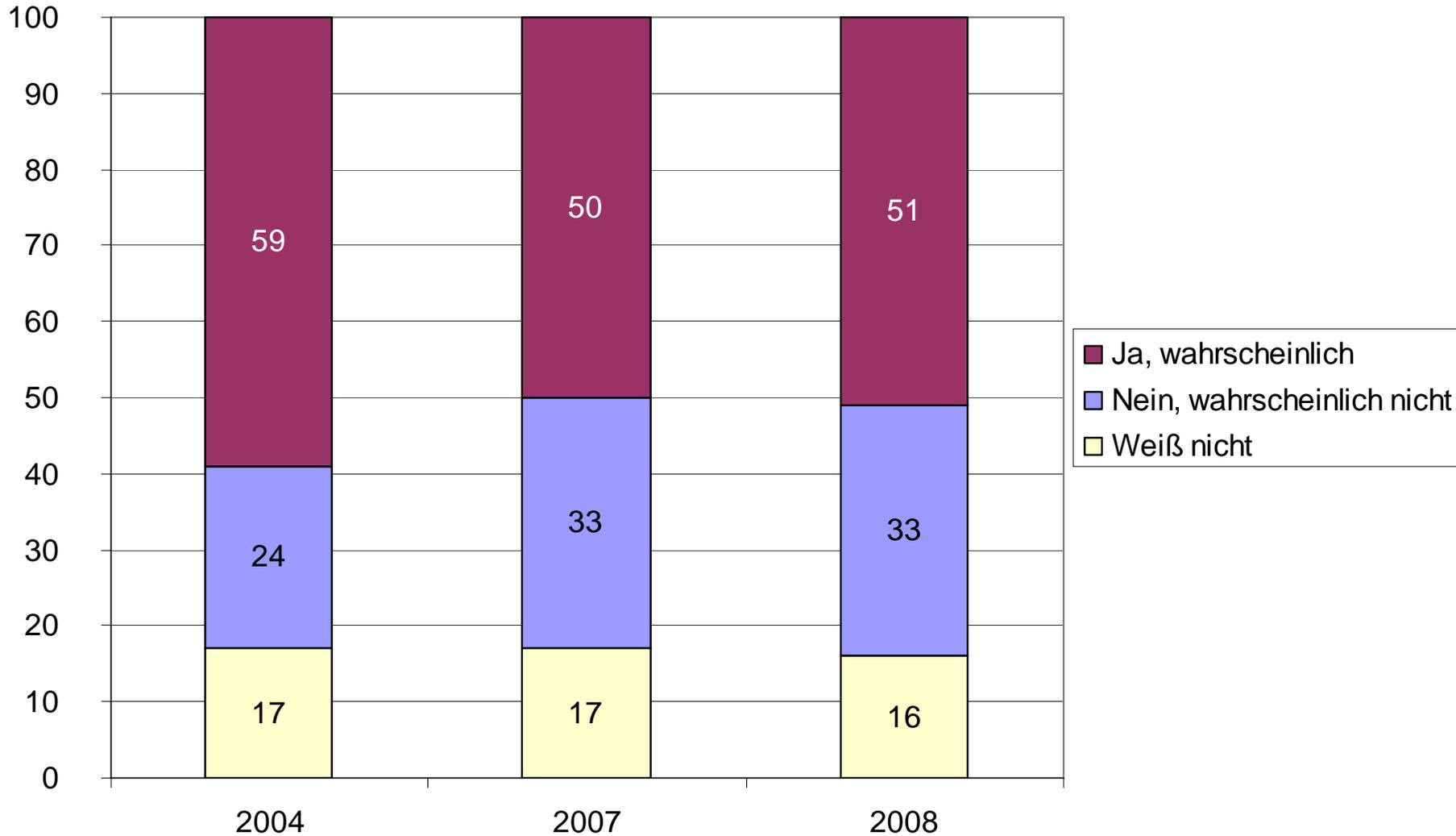
	Teilnahme			nur Teilnehmer					
	ja, einmal	ja, mehrmals	Nein	Anrechnung auf Arbeitszeit			Finanzielle Förderung durch Betrieb		
				ja	zum Teil	nein	ja	zum Teil	nein
Befragte insgesamt	19	28	53	69	13	18	79	10	11
davon:									
- Befristete	18	20	62	61	15	24	68	14	18
- Beamte	18	60	22	69	15	16	71	16	13
Betriebsgröße:									
- unter 20 Besch.	17	22	61	58	15	27	74	13	13
- 20 -199	20	29	51	68	14	19	77	10	13
- 200 – 1.999	21	33	46	77	11	12	83	8	9
ab 2.000	20	37	43	80	11	9	89	5	6

Gesamtindex und Teilindices für verschiedene Formen von Nichtnormarbeit im Vergleich zu allen Befragten (Angaben in Indexpunkten)

	Gesamtindex		Teilindex Ressourcen		Teilindex Belastungen		Teilindex Einkommen/ Sicherheit	
	2007	2008	2007	2008	2007	2008	2007	2008
Alle Befragten	58	59	64	66	65	65	44	44
Befristet	54	54	65	64	65	64	32	33
Leiharbeit	48	54	59	59	62	65	33	38
Minijob/Geringfügig	59	61	67	68	72	72	39	43

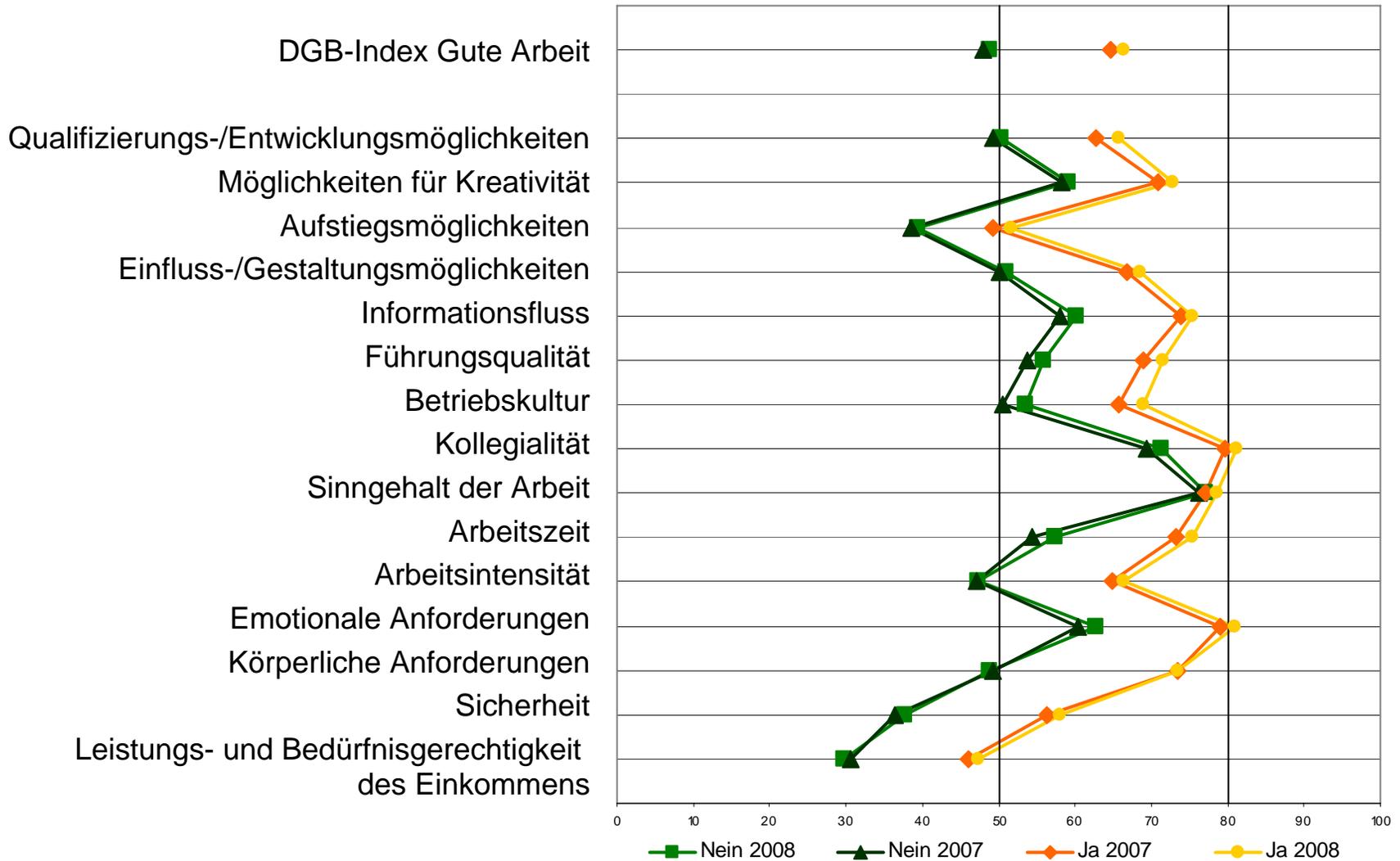
3. Einige Detail-Befunde

Subjektive Erwartung der eigenen Arbeitsfähigkeit bis zum Rentenalter in der gegenwärtigen Tätigkeit (Arbeitnehmer 2004, 2007 und 2008; Angaben in Prozent)

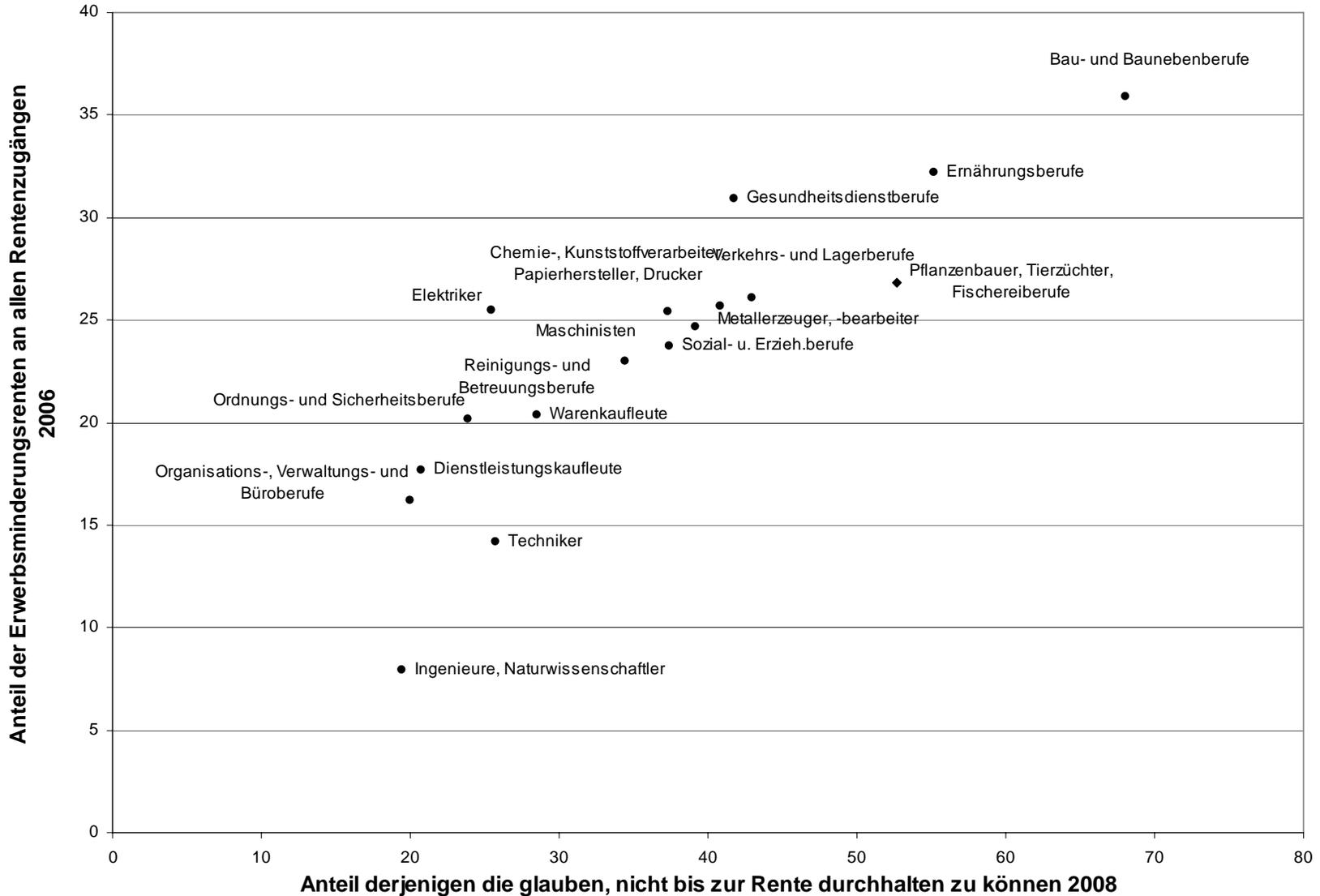


Quelle: INIFES/Infratest INQA-Erhebung „Was ist gute Arbeit“ 2004 (n=5.388) und „DGB-Index Gute Arbeit 2007“ (n=6.972) bzw. 2008 (n= 6.835).

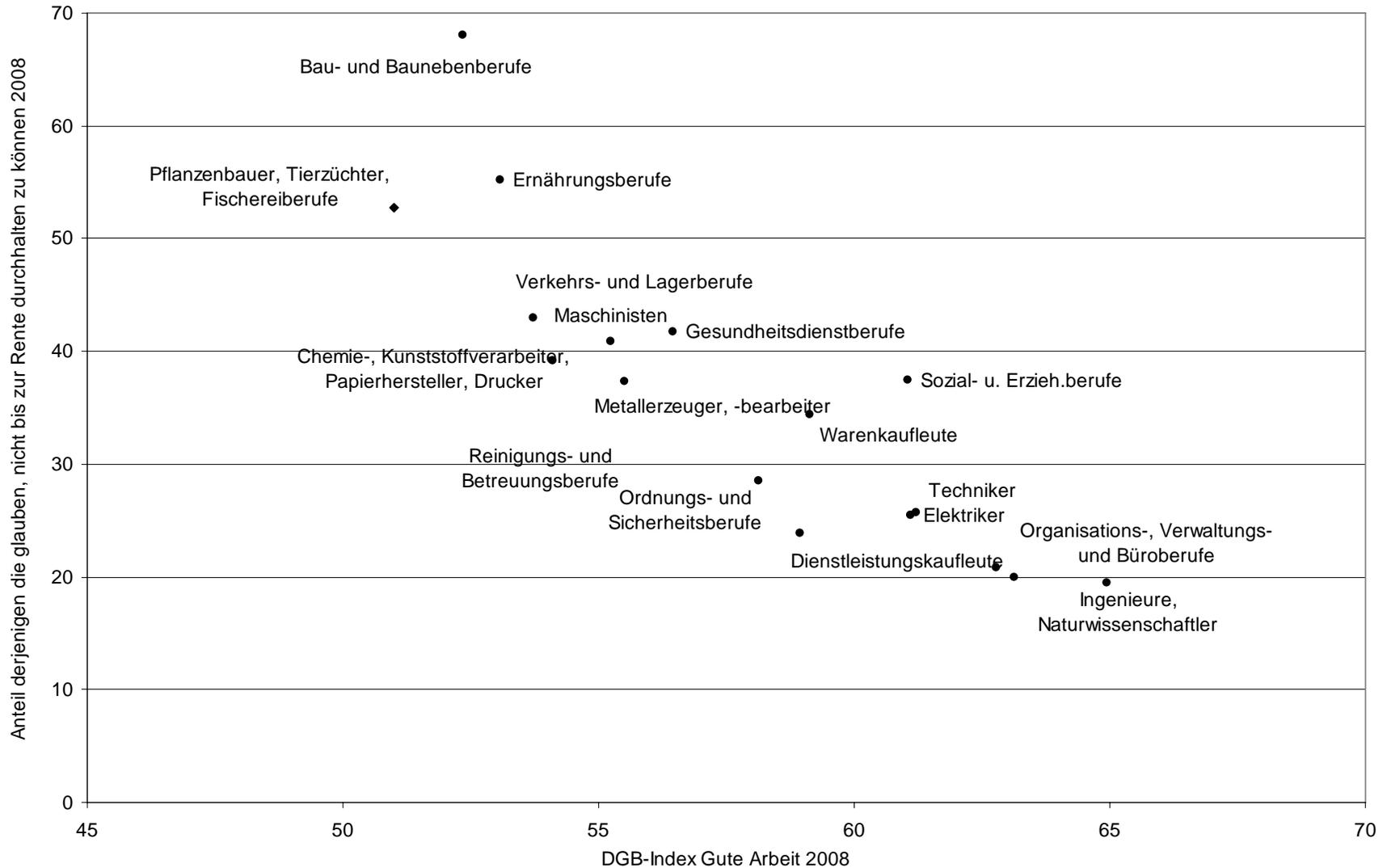
Arbeitsqualität von Beschäftigten, die (nicht) glauben in ihrer Tätigkeit bis zur Rente durchhalten zu können 2007 und 2008 (Angaben in Indexpunkten)



Die Beschäftigten schätzen die erwerbsbiographischen Grenzen ihrer Tätigkeit durchaus realistisch ein – Subjektive Erwartungen der Arbeitsfähigkeit in der jetzigen Tätigkeit bis zur Rente und Anteile der Erwerbsminderungsrenten an allen Rentenzugängen nach Berufsgruppen, Deutschland 2006 (Angaben in Prozent)



Subjektive Erwartung der Arbeitsfähigkeit in der jetzigen Tätigkeit bis zur Rente und Arbeitsqualität laut DGB-Index Gute Arbeit nach Berufsgruppen



Einflussfaktoren auf die Einschätzung der Arbeitsfähigkeit bis zur Rente (Wahrscheinlichkeit, nicht bis zur Rente in der Tätigkeit verbleiben zu können)

Starke oder sehr starke Belastung durch...	Exp(B)
körperl. Schwerarbeit	3,64
Arbeitshetze/Zeitdruck	1,88
(-) Arbeitszeitplanung zuverlässig	1,58
(-) Einkommen angemessen	1,53
einseit. körperl. Belast.	1,50
laute Umgebungsgeräusche	1,49
Gefühle verbergen	1,31
(-) konkrete Angebote für Qualifizierungswünsche	1,30
(-) Berücksicht. eig. Bedürfn. bei Arbeitszeitplanung	1,29
unwürd. Behandlung	1,27
(-) Einfluss auf Arbeitsmenge	1,22
Fallzahl (N)	5.807
Nagelkerkes R²	0,233

(-) markiert eine Belastung durch fehlende Ressourcen im jeweiligen Aspekt

* Lesebeispiel: Arbeitnehmer mit einer starken oder sehr starken Belastung durch körperlich schwere Arbeit haben gegenüber Personen ohne solche Belastungen (und mit ansonsten gleichen Arbeitsbedingungen) eine 3,6fach höhere Wahrscheinlichkeit, dass sie angeben, nicht bis zur Rente arbeiten zu können.

** alle angegebenen Koeffizienten signifikant auf dem Niveau $p \leq 0.05$

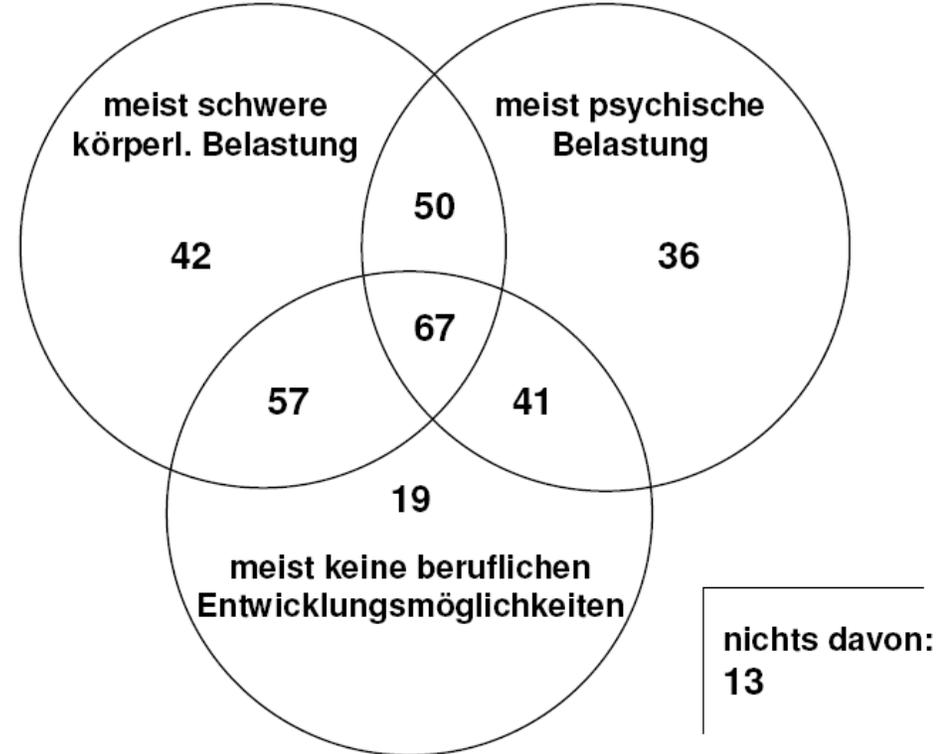
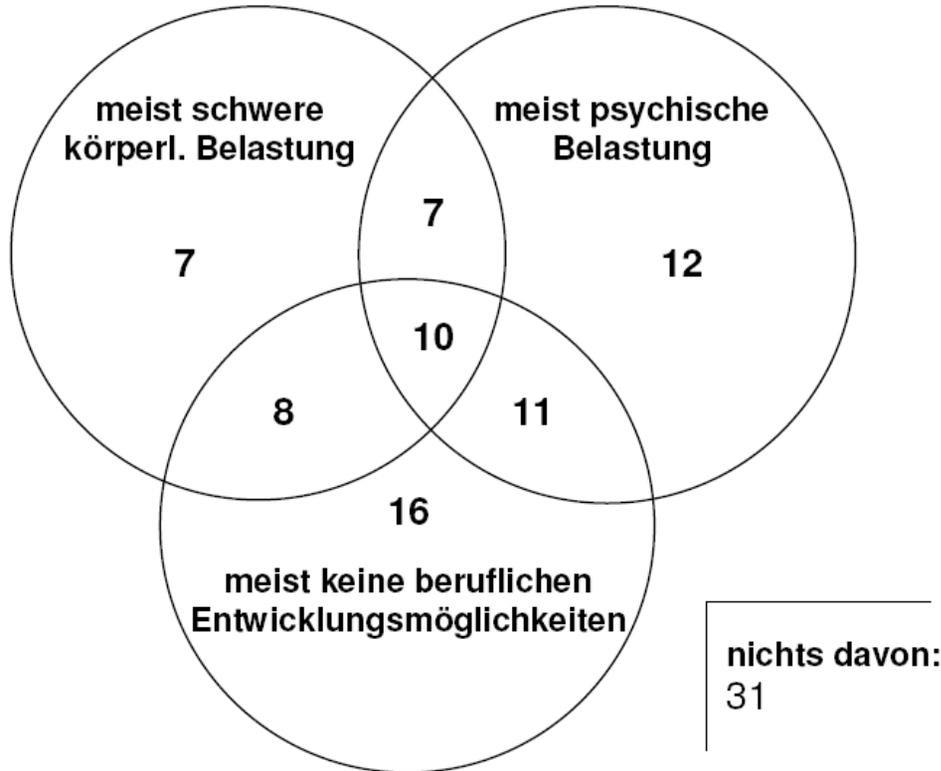
*** Alter und Alter² wurden als Kontrollvariable einbezogen

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

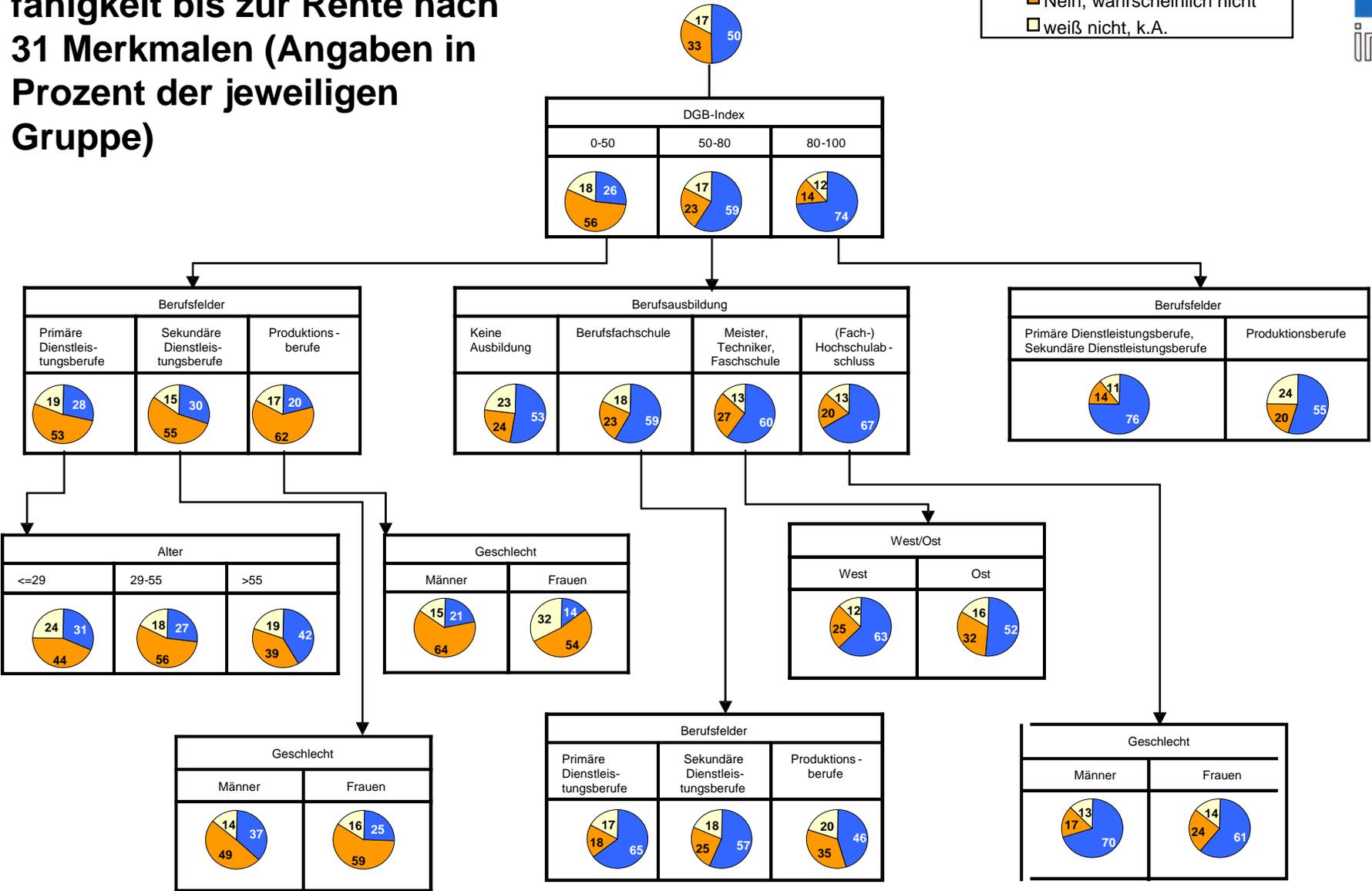
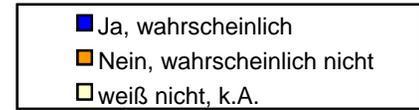
Belastungskumulationen während des bisherigen Erwerbslebens und die Einschätzung bis zum Rentenalter durchzuhalten 2008 (Angaben in Prozent)

- erwerbsbiographische Belastungskumulationen -

- subjektive Erwartung der Arbeitsfähigkeit bis zur Rente -



Subjektiv erwartete Arbeitsfähigkeit bis zur Rente nach 31 Merkmalen (Angaben in Prozent der jeweiligen Gruppe)



4. Erfahrungen und Ausblick

Erwartete Veränderung der persönlichen Arbeitsbedingungen in den nächsten Jahren (Angaben in Prozent)

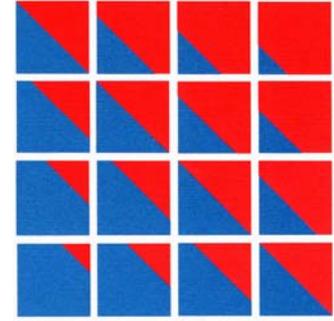
	Erwartete Veränderung		
	verbessern	gleich bleiben	verschlechtern
Befragte insgesamt 2007	23	50	27
Befragte insgesamt 2008	25	53	22
darunter:			
DGB-Index 80 u. mehr	25	67	7
50 < 80	28	56	17
< 50	20	43	37

Einige Erfahrungen

- Ein solcher Index zeitigt über die Jahre normalerweise auf den oberen Ebenen nur kleine Veränderungen (Trend-Zyklus-Problem; Stichprobenergebnisse!)
- Risiko der Ungeduld von Auswertungsinteressenten (Fallzahlen/kumulierte Datensätze)
- Risiko der Unterausnutzung der Datenpotenziale (Einzelfragen/Modulfragen)
- Wünschenswerte „externe Validierung“ durch sekundäranalytische Ergebnisvergleiche
- Ideale Form der Ergebniskommunikation u. E. noch nicht gefunden
-

Einige kritische Anmerkungen zum DGB-Index Gute Arbeit

- „Die Arbeitsbedingungen in Deutschland sind gut!“ (BDA-Presseerklärung 26.06.2008)
- Dass „... Sachverhalte in die Untersuchung fließen, die im Wesentlichen nicht oder nicht allein im Einflussbereich des Unternehmens liegen wie z. B. die Angst der Mitarbeiter vor Arbeitslosigkeit. Die Arbeitswirklichkeit in Deutschland wird somit negativ verzerrt“ (ebenda).
- Übergewichtung von Einkommens- und Sicherheitsaspekten
- „Zweck-Schwarzmalerei“ (Kannegiesser 27.06.2008)
- Subjektive Indikatorik/zu hohe Anspruchsniveaus
- „... nur 13 Prozent der Belegschaft fühlen sich in ihren Unternehmen wohl“ (iwd, 24.07.2008) – das stehe im Gegensatz zu anderen Studien (z. B. psychonomics), wonach acht von zehn Arbeitnehmern mit ihrer Arbeit im Großen und Ganzen zufrieden sind



inifes

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Prof. Dr. Ernst Kistler

Internationales Institut für Empirische
Sozialökonomie (INIFES) gGmbH
Haldenweg 23, 86391 Stadtbergen