

DGB-Index Gute Arbeit

Der Report 2009

Wie die Beschäftigten die Arbeitswelt
in Deutschland beurteilen

Vorwort

Einleitung

Der DGB-Index Gute Arbeit ist ein Medium, durch das die Beschäftigten die Qualität der Arbeitsbedingungen beurteilen.

1. Das Prädikat:

7

Der DGB-Index Gute Arbeit erreicht im Jahr 2009 einen Wert von 58 Punkten und bleibt damit weit hinter den Anforderungen für Gute Arbeit zurück.

2. Das Ergebnis in Prozentangaben:

10

12 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Gute Arbeit, 33 Prozent Schlechte Arbeit, 55 Prozent Mittelmäßige Arbeit – die Beschäftigten in Deutschland arbeiten unter sehr unterschiedlichen Bedingungen.

3. Das Ergebnis nach Berufsgruppen:

13

Gute Arbeitsbedingungen hat in allen Berufsgruppen mindestens ein kleiner Teil der Beschäftigten, allerdings – der Anteil differiert nahezu um das Fünffache.

4. Arbeitszeiten, Arbeitsdauer:

15

44 Stunden in der Woche arbeiten die Vollzeit-Beschäftigten im Durchschnitt – auf die Gestaltung ihrer Arbeitszeiten haben die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nur wenig Einfluss.

5. Krank zur Arbeit:

19

Fast 80 Prozent der Beschäftigten sind in den letzten zwölf Monaten mindestens einmal krank zur Arbeit gegangen, insgesamt 50 Prozent sogar mehrmals.

2

6. Bereitschaft zum Arbeitgeberwechsel:

22

Gute Arbeit gewährleistet eine hohe und wachsende Bindung an den Betrieb – 48 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Schlechter Arbeit möchten den Arbeitgeber wechseln, aber nur 5 Prozent mit Guter Arbeit.

7. Arbeitsfähig bis zur Rente?

24

Nur jeder zweite Beschäftigte geht davon aus, unter den derzeitigen Arbeitsbedingungen seine Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben zu können.

8. Arbeitshetze und zukünftige Arbeitsunfähigkeit – der Zusammenhang:

28

Mit dem Erhalt ihrer Arbeitskraft bis zum Rentenalter rechnen 68 Prozent der Beschäftigten, die keiner Arbeitshetze ausgesetzt sind, aber nur 19 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in sehr hohem Maße unter Zeitdruck arbeiten.

9. Erwartungen zur Rentenhöhe:

30

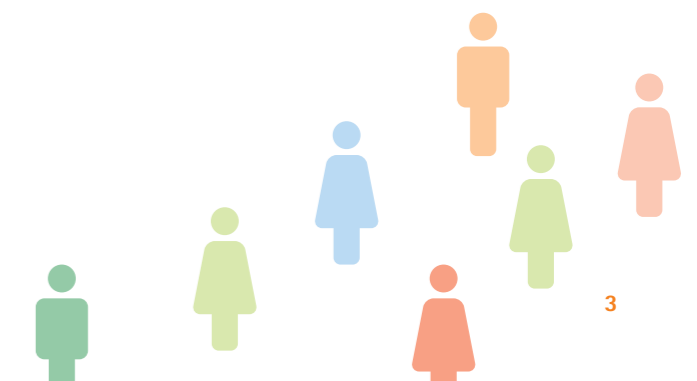
Mehr als 40 Prozent der Beschäftigten werden von der Rente nicht leben können, die sie aus ihrer Berufstätigkeit beziehen.

10. Zusätzliche Altersvorsorge – ein Mittel gegen Altersarmut?

32

Eine Mehrheit der Beschäftigten in den unteren Einkommensgruppen sieht sich außerstande, entweder überhaupt, oder aber ausreichend zusätzlich vorzusorgen.

Impressum



Unser dritter Report erscheint in einem Krisenjahr.

Die Turbulenzen auf den Finanzmärkten sind in der Realwirtschaft angekommen – mit spürbaren Auswirkungen auf die Beschäftigten. Und schon wieder sind Stimmen zu hören, die die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auffordern, sich doch bitte »solidarisch« zu verhalten, schließlich säßen alle in einem Boot und müssten die Krise gemeinsam meistern. Für Ansprüche sei das nun wirklich nicht die richtige Zeit.

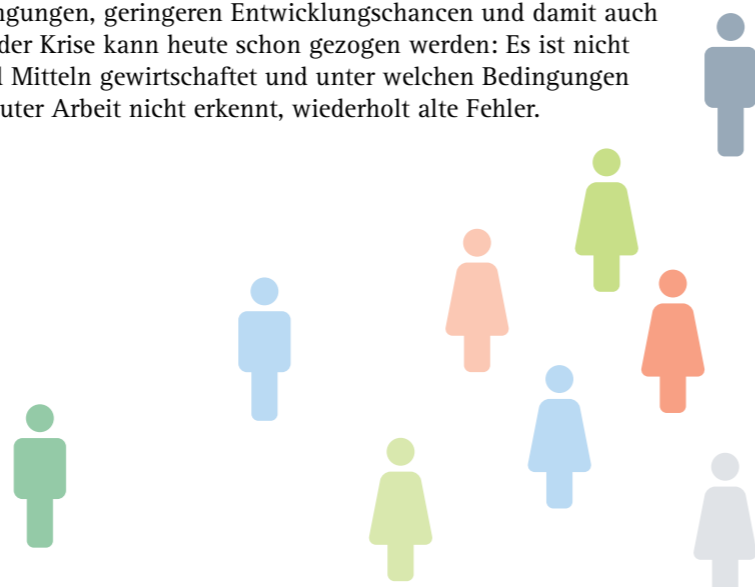
Wir Gewerkschaften aber sind nicht bereit, das Thema »Gute Arbeit« auf wirtschaftlich bessere Zeiten zu vertagen.

Denn »Gute Arbeit« ist kein Schönwetter-Thema – sondern die Grundlage für die Entwicklungsmöglichkeiten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, sowie Unternehmen. Ohne Gute Arbeit gibt es kein nachhaltiges Wirtschaften. Diese Krise zeigt, dass es so nicht weitergehen kann. Wir brauchen eine faire Marktwirtschaft. Dazu gehören Nachhaltigkeit und Gute Arbeit.

Diejenigen, die »Hauptsache Arbeit« und »Arbeit zu jedem Preis« predigen, die den Anspruch der Beschäftigten auf Gute Arbeit – Arbeit zu fairen Bedingungen, einen zukunftssicheren Arbeitsplatz, respektvollen Umgang – nicht erkannt haben, liegen falsch.

Es sind dieselben, die mitverantwortlich sind für die derzeitige Wirtschaftskrise. Gerade in diesen Zeiten müssen wir immer wieder daran erinnern: Der Mensch ist keine Ware, er hat eine Würde. »Hauptsache Arbeit« ist ein Code für ein wirtschafts- wie arbeitspolitisch schädliches Programm: Arbeitszeiten verlängern, Intensität erhöhen, Löhne kürzen, noch mehr prekäre Arbeitsverhältnisse schaffen.

Das führt zu unsicheren Lebensbedingungen, geringeren Entwicklungschancen und damit auch zu weniger Qualität. Eine Lehre aus der Krise kann heute schon gezogen werden: Es ist nicht gleichgültig, mit welchen Zielen und Mitteln gewirtschaftet und unter welchen Bedingungen gearbeitet wird. Wer das Potenzial Guter Arbeit nicht erkennt, wiederholt alte Fehler.



Wie in den Vorjahren repräsentiert der DGB-Index Gute Arbeit die Sicht der Beschäftigten in Deutschland. Sie sind die Experten ihrer Arbeit. Auch im Jahr 2009 wird deutlich:

In den Augen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gibt es gegenwärtig fast dreimal so viel Schlechte Arbeit wie Gute Arbeit. Deshalb verdient dieses Thema weiterhin unsere ungeteilte Aufmerksamkeit.

Mit dem DGB-Index Gute Arbeit bieten wir ein repräsentatives, wissenschaftlich fundiertes Werkzeug an, das sowohl der Analyse als auch der Umsetzung Guter Arbeit dient.

Gute Arbeit macht es den Menschen möglich, ihr ganzes Arbeitsleben gesund, leistungsfähig und kreativ zu bleiben.

Dies ist von zentraler Bedeutung, denn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer setzen den größten Teil ihres aktiven Lebens im Betrieb ein. Sie sind die wichtigsten »Investoren«, sie erbringen Wissen und Wertschöpfung. Ihre Anforderungen an die Arbeitsbedingungen im Betrieb, ihr Wissen und Können müssen stärker in den Fokus gerückt werden.



Michael Sommer

Michael Sommer
Vorsitzender des
Deutschen Gewerkschaftsbundes



Dietmar Hexel

Dietmar Hexel
Vorsitzender des Aufsichtsrates
der DGB-Index Gute Arbeit GmbH

Der DGB-Index Gute Arbeit ist ein Medium, durch das die Beschäftigten die Qualität der Arbeitsbedingungen beurteilen.

Der DGB-Index Gute Arbeit misst Arbeitsqualität am Urteil der Beschäftigten über ihre Arbeitsbedingungen. Gute Arbeit, Mittelmäßige Arbeit, Schlechte Arbeit – diese Prädikate beruhen ausschließlich auf den Einschätzungen der Beschäftigten.

Der DGB-Index Gute Arbeit leistet damit eine Arbeitsberichterstattung nach Maßgabe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Gut ist eine Arbeit, die von den Beschäftigten als gut qualifiziert wird, heißt das Konzept. Die drei Kernbegründungen:

- Arbeitswelten sind primär Menschenwelten, ihre Gestaltung ist daher in erster Linie an menschlichen Bedürfnissen, Urteilen und Ansprüchen zu messen.
- Die Beschäftigten sind die Hauptbetroffenen der Bedingungen, unter denen sie arbeiten. Daher sind die Beschäftigten auch die berufene Instanz, ihre Arbeitsbedingungen zu beurteilen und auf Gestaltungsansprüchen zu bestehen.
- Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kennen die Bedingungen, unter denen sie arbeiten, genauer als jeder andere. Sie sind nicht die einzigen Experten der Arbeit, aber die bestinformierten: Wer wissen will, was die Beschäftigten zermürbt, was ihnen weiterhilft und welche Ansprüche sie stellen, muss zuallererst die Beschäftigten nach ihrem Urteil fragen.

Kurzbefund 2009

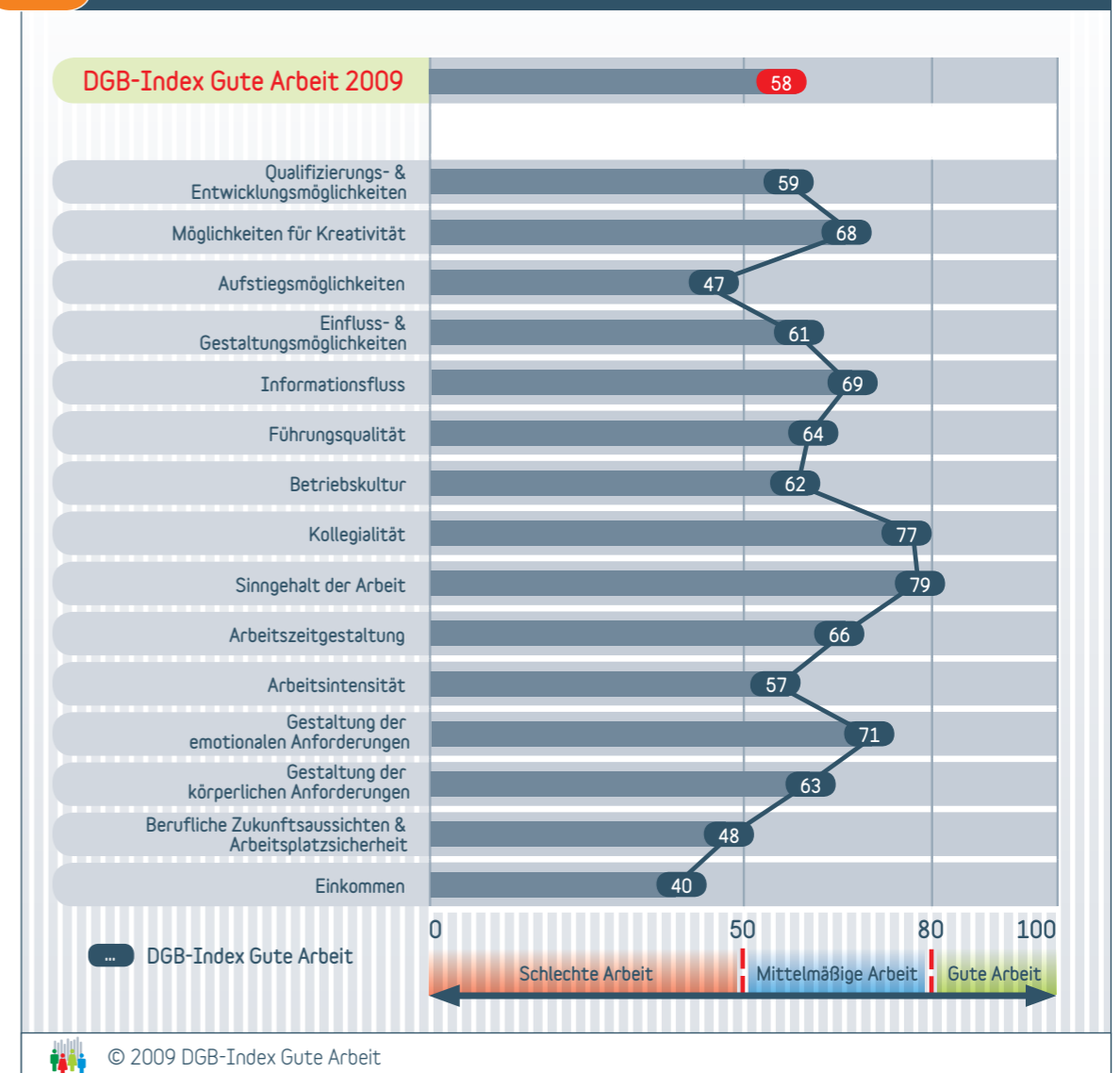
Nur jeder zweite Beschäftigte erwartet, unter den derzeitigen Arbeitsbedingungen seine Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben zu können. Mit dieser Einschätzung zu ihrer zukünftigen Arbeitsfähigkeit ziehen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das Resümee ihres Urteils über ihre Arbeitsbedingungen in Deutschland. Das Ergebnis 2009: 12 Prozent haben Gute Arbeit, 33 Prozent Schlechte Arbeit, 55 Prozent Mittelmäßige Arbeit. Im Bundesdurchschnitt liegt die Arbeitsqualität bei einem Indexwert von 58 im unteren Mittelfeld. Besonders brisant: Fast 80 Prozent der Beschäftigten sind in den letzten zwölf Monaten mindestens einmal krank zur Arbeit gegangen, 50 Prozent sogar mehrmals.

Der DGB-Index Gute Arbeit wird seit 2007 einmal jährlich durch bundesweite Repräsentativerhebungen ermittelt. Schriftlich befragt wird dabei eine Zufallsstichprobe von jeweils mehr als 6.000 abhängig Beschäftigten (2009 waren es 7.930). Repräsentiert sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aller Regionen, Einkommensklassen, Branchen, Betriebsgrößen und Beschäftigungsverhältnisse, gewerkschaftlich Organisierte wie Nicht-Mitglieder, gemäß ihrem jeweiligen Anteil an der Gesamtheit der abhängig Beschäftigten in Deutschland. Der DGB-Index Gute Arbeit ist damit repräsentativ für das Urteil der Arbeitnehmerschaft über ihre Arbeitsbedingungen.

Der DGB-Index Gute Arbeit erreicht im Jahr 2009 einen Wert von 58 Punkten und bleibt damit weit hinter den Anforderungen für Gute Arbeit zurück.

Der DGB-Index Gute Arbeit signalisiert, in welchen Aspekten und in welchem Grad die Arbeit der Beschäftigten den Kriterien für Gute Arbeit entspricht. Auf einer Skala von 1 bis 100 erhalten Werte im Bereich 80 und mehr das Prädikat Gute Arbeit, 50 bis 80 Punkte werden als Mittelmäßige Arbeit eingestuft, weniger als 50 als Schlechte Arbeit.

Abb. 1 DGB-Index Gute Arbeit 2009 – So werden die Arbeitsdimensionen beurteilt

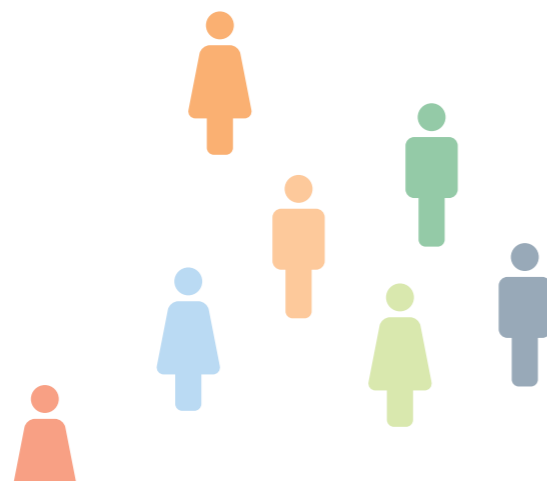


Der DGB-Index Gute Arbeit ist das menschliche Maß der Arbeit – So wird er ermittelt

Bei der Repräsentativerhebung zum DGB-Index Gute Arbeit beurteilen die Beschäftigten ihre Arbeitssituation in jenen 15 Dimensionen, an deren Gestaltung die Qualität der Arbeit zu messen ist (Abbildungen 1 und 15). Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beantworten dazu 31 Fragen – zum Beispiel: »Erhalten Sie alle Informationen, die Sie brauchen, um ihre Arbeit gut zu erledigen?« Falls sie auf eine Frage mit »Nein« oder »In geringem Maße« antworten, werden sie zusätzlich gefragt, ob und in welchem Maße sie die wahrgenommene Situation als Belastung empfinden.

Die Antworten werden in einem arbeitswissenschaftlich fundierten Verfahren in Indexwerte übertragen. Indizes werden für jede der 15 Arbeitsdimensionen ermittelt sowie für die drei Teilbereiche, zu denen die Dimensionen sich gruppieren – Ressourcen, Belastungen, Einkommen und Sicherheit. Der Gesamtindex wird zu gleichen Teilen aus den drei Teilindizes errechnet. Damit ist gewährleistet, dass »Einkommen« und »Berufliche Zukunft & Arbeitsplatzsicherheit« bei der Berechnung des Gesamtindex mit dem Gewicht berücksichtigt werden, das den beiden Dimensionen in den Augen der Beschäftigten für die Arbeitsqualität zukommt.

Der Liste der indexbildenden Fragen ist auf www.dgb-index-gute-arbeit.de unter dem Titel »Mein Index« veröffentlicht. (Dort bietet sich jedem auch die Möglichkeit, den Indexwert für seine Arbeitssituation selbst zu ermitteln.) Im Rahmen der Repräsentativerhebung werden die Beschäftigten allerdings auch zu einigen anderen Themen befragt, so etwa zu ihrer zukünftigen Arbeitsfähigkeit, zu ihrer Bereitschaft zum Arbeitgeberwechsel, zum Thema »Krank zur Arbeit«, außerdem werden sie um Angaben u.a. zur Länge und Lage ihrer Arbeitszeiten und zur Höhe ihres Einkommens gebeten. Auch diese Teile gehören zur Arbeitsberichterstattung, die Angaben fließen allerdings nicht in die Berechnung des Index ein.



In Jahre 2009 liegt die Arbeitsqualität nach Einschätzung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einem Wert von 58 Indexpunkten im unteren Mittelfeld. Der Vergleich mit den Erhebungen der beiden Vorjahre lässt im Bundesdurchschnitt kaum Bewegung erkennen. Der DGB-Index Gute Arbeit erreichte 2007 einen Wert von 57,6 Punkten, 2008 betrug er 58,7 Punkte, 2009 sind es 58,1. Diese bemerkenswerte Konstanz deutet darauf hin, dass die Beschäftigten sich in ihrem Urteil über Arbeitsbedingungen sehr sicher sind, die sich im nationalen Maßstab nach allen Erfahrungen eher langsam wandeln.

Ein differenziertes Bild der Arbeitsqualität im Bundesdurchschnitt liefert die Wertung nach Arbeitsdimensionen (Abbildung 1). Das beste Zeugnis stellen die Beschäftigten dem Sinngehalt ihrer Arbeit und der Kollegialität mit 79 bzw. 77 Indexpunkten aus. Die schlechtesten Bewertungen erhalten die Dimensionen Einkommen mit 40 Indexpunkten, Aufstiegsmöglichkeiten mit 47, Berufliche Zukunftsaussichten & Arbeitsplatzsicherheit mit 48, dann Arbeitsintensität mit 57.

Gute Arbeit in Zeiten der Wirtschaftskrise

Der Anspruch der Beschäftigten auf Gute Arbeit ist im Kern ein Anspruch auf mehr Lebensqualität, mehr Teilhabe und mehr soziale Gerechtigkeit. Wie realisiert sich dieser Anspruch in Zeiten der Wirtschaftskrise, gerät er verstärkt unter Druck? Anhand der Zahlen der Repräsentativerhebung 2009 lässt sich diese Frage noch nicht beantworten. Das hängt vor allem damit zusammen, dass die Krise zum Zeitpunkt der Umfrage, im Januar/Februar 2009, bei weitem noch nicht in ihrem Ausmaß und auch nicht in allen Branchen gegenwärtig war. So ist zwar der Anteil derjenigen, die gar keine Angst um ihre berufliche Zukunft haben, von 31 auf 25 Prozent gesunken, die Dimension Berufliche Zukunft & Arbeitsplatzsicherheit wird aber nur um einen Indexpunkt schlechter als 2008 bewertet. Nähere Aufschlüsse zu den Folgen der Wirtschaftskrise werden die kommenden Repräsentativerhebungen zum DGB-Index Gute Arbeit liefern.

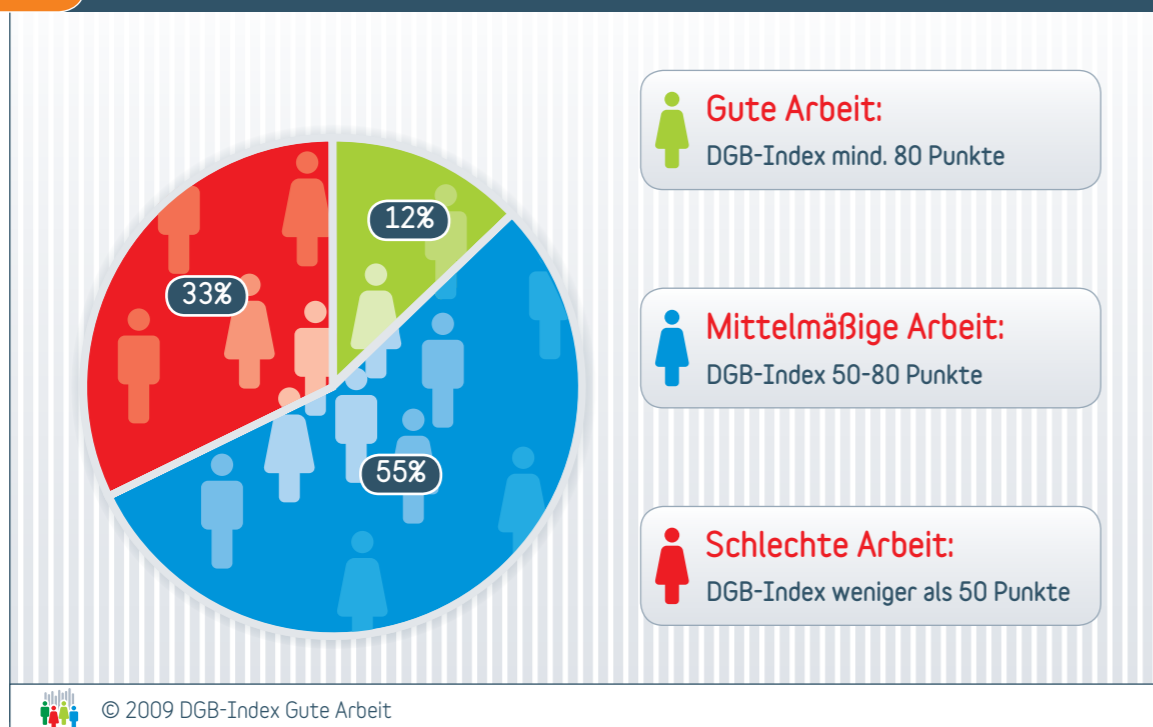
2. Das Ergebnis in Prozentangaben:

12 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Gute Arbeit, 33 Prozent Schlechte Arbeit, 55 Prozent Mittelmäßige Arbeit – die Beschäftigten in Deutschland arbeiten unter sehr unterschiedlichen Bedingungen.

58, der Wert für den DGB-Index Gute Arbeit 2009, ist repräsentativ für das Urteil der Gesamtheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland über ihre Arbeitsbedingungen. Groß ist allerdings die Bandbreite der Einzelwertungen, aus denen der Durchschnitt ermittelt wird. Wie unterschiedlich die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten sind, erschließt sich aus der prozentualen Verteilung der Arbeitsplätze nach Qualitätsstufen (Abbildung 2) und aus den Wertungen nach Gruppen (Abbildung 3).

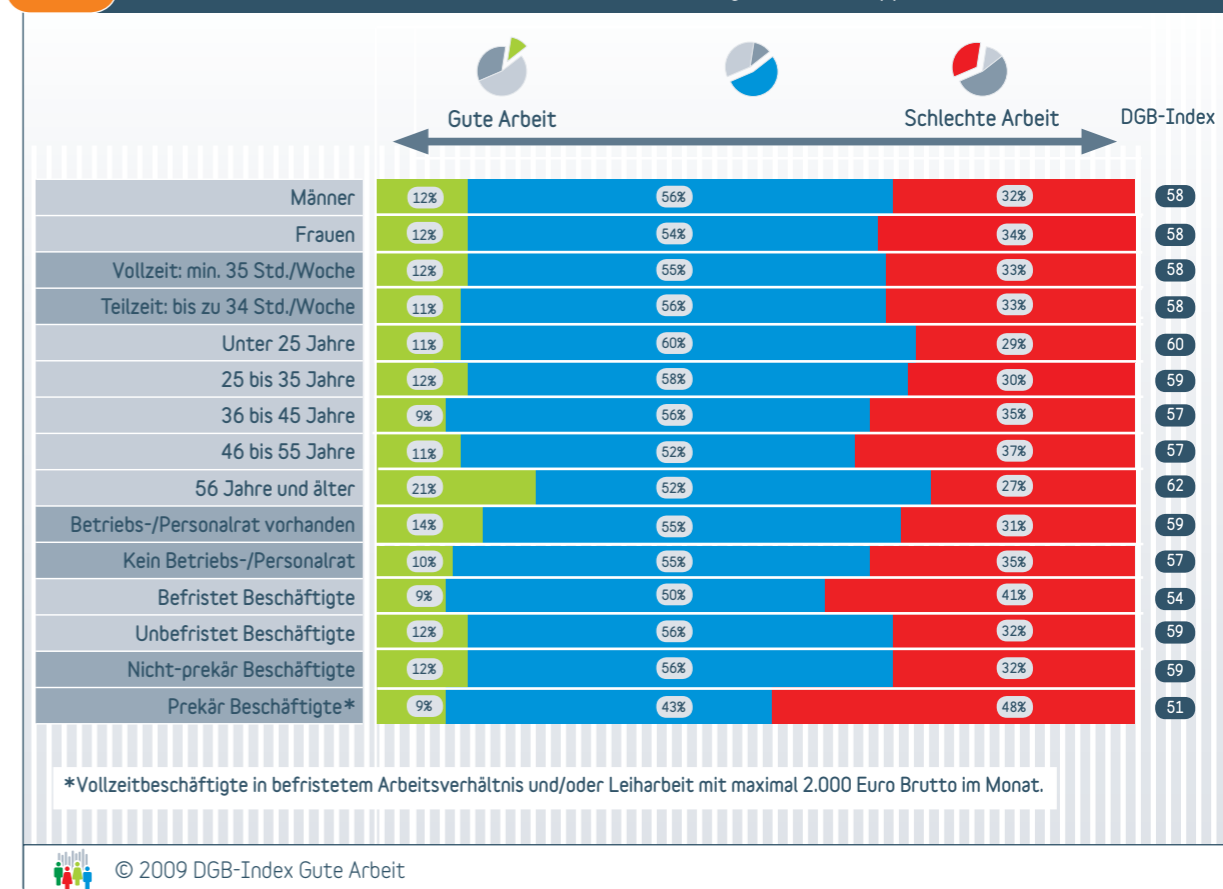
Aufschlussreich ist der Vergleich: Beschäftigte in prekären Arbeitsverhältnissen bewerten ihre Arbeitsbedingungen um insgesamt 8 Indexpunkte schlechter als nicht-prekär Beschäftigte.* In insgesamt 12 Arbeitsdimensionen – also keineswegs nur in punkto Arbeitsplatzsicherheit – arbeiten prekär Beschäftigte unter schlechteren Bedingungen als nicht-prekär Beschäftigte. In Betrieben, deren Belegschaft eine Interessenvertretung gewählt hat, liegt der Anteil Gute Arbeit mit 14 Prozent deutlich höher als in Betrieben ohne Betriebs- oder Personalrat, wo er 10 Prozent beträgt. Beträchtlich ist immer noch das West-Ost-Gefälle: Der DGB-Index zeigt für die

Abb. 2 DGB-Index Gute Arbeit 2009 – Die prozentuale Verteilung der Arbeitsplätze nach Qualitätsstufen



durchschnittliche Arbeitsqualität einen Wert von 59 in den alten, aber nur 55 in den neuen Bundesländern. Auch ist der Anteil Guter Arbeit im Westen mit 13 Prozent deutlich höher als im Osten (8 Prozent), der Anteil Schlechter Arbeit mit 31 Prozent (gegenüber 40 Prozent im Osten) geringer. (Zu den unterschiedlichen Ergebnissen und zur Frage, worauf sie beruhen – in starkem Maße auf den unterschiedlichen Wirtschaftsstrukturen –, werden demnächst weitere Details veröffentlicht.)

Abb. 3 DGB-Index Gute Arbeit 2009 – So werten die Beschäftigten nach Gruppen



* Der Vergleich bezieht sich auf Vollzeit-Beschäftigte. Prekär ist in diesem Zusammenhang definiert als: befristet und/oder in Leiharbeit Beschäftigte mit einem Monatseinkommen bis zu 2.000 Euro Brutto. Nicht eingerechnet in die Gruppe der Prekären sind hier, aus Gründen der Vergleichbarkeit, Niedriglöhner mit unbefristeten Arbeitsverträgen. Eingehender ist das Thema Prekariat im Report zur Repräsentativerhebung 2008 zum DGB-Index Gute Arbeit behandelt.

3. Das Ergebnis nach Berufsgruppen:

Die Arbeitssituation von Männern und Frauen weist kaum einen Unterschied auf, wenn der Gesamtindex zum Vergleich herangezogen wird – Männer schätzen ihre Arbeitssituation als um 0,6 Indexpunkte besser ein. Die Wertung nach Arbeitsdimensionen offenbart allerdings unterschiedliche Arbeitsprofile. Die größten Differenzen: Arbeitnehmerinnen bewerten ihre Arbeitssituation in den Dimensionen Emotionale Anforderungen (Gefühle verbergen, unwürdige Behandlung erfahren) um 6 Punkte, ihr Einkommen (leistungsgerecht? bedürfnisgerecht?) um 4 Punkte schlechter als Arbeitnehmer. Männer wiederum beurteilen ihre Arbeitsbedingungen in den Dimensionen Körperliche Anforderungen und Gestaltung der Arbeitszeit um jeweils 3 Punkte schlechter als Frauen.

Die Verteilung der Arbeitssituationen nach Qualitätsstufen vermittelt einen Eindruck davon, wie zerklüftet die Arbeitswelt der abhängig Beschäftigten ist: Insgesamt 12 Prozent haben Gute Arbeit, 33 Prozent Schlechte Arbeit, 55 Prozent Mittelmäßige Arbeit. Besonders hoch liegt der Anteil Schlechter Arbeit mit 48 Prozent im Sektor der prekär Beschäftigten. Ein Blick auf die Ränder: Einen Wert von DGB-Index 90 und höher erzielen 3 Prozent der Beschäftigten, 7 Prozent liegen mit ihrer Wertung unter 30 Punkten.

Einige Beispiele zur Frage, was Schlechte Arbeit von Mittelmäßiger und von Guter Arbeit unterscheidet:

- Arbeitshetze und Zeitdruck ausgesetzt sind in hohem oder sehr hohem Maße 11 Prozent der Beschäftigten mit Guter Arbeit (Gesamtindex 80 und mehr), 25 Prozent mit Mittelmäßiger Arbeit (Gesamtindex 50-80 Punkte), 62 Prozent mit Schlechter Arbeit (Gesamtindex unter 50).
- Unwürdig behandelt fühlen sich in hohem oder sehr hohem Maße 22 Prozent der Beschäftigten mit Schlechter Arbeit, 4 Prozent mit Mittelmäßiger Arbeit, aber nur 1 Prozent mit Guter Arbeit.
- Ein leistungsgerechtes Einkommen beziehen nach eigener Einschätzung aus der Gruppe Gute Arbeit 72 Prozent, aus der Gruppe Mittelmäßige Arbeit 41 Prozent, aus der Gruppe Schlechte Arbeit aber nur 13 Prozent.
- Körperlich schwer arbeiten müssen 11 Prozent der Beschäftigten mit insgesamt guten, 21 Prozent mit insgesamt mittelmäßigen und 43 Prozent mit insgesamt schlechten Arbeitsbedingungen.

Wie groß das Verbesserungspotential auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Guter Arbeit ist, lässt sich den folgenden Angaben entnehmen: Keinen oder kaum Einfluss auf die Arbeitsmenge haben 89 Prozent der Beschäftigten mit Schlechter Arbeit, aber auch 63 Prozent der mittleren Gruppe und mit 45 Prozent fast die Hälfte der Beschäftigten mit Guter Arbeit.

Gute Arbeitsbedingungen hat in allen Berufsgruppen mindestens ein kleiner Teil der Beschäftigten, allerdings – der Anteil differiert um das Fünffache.

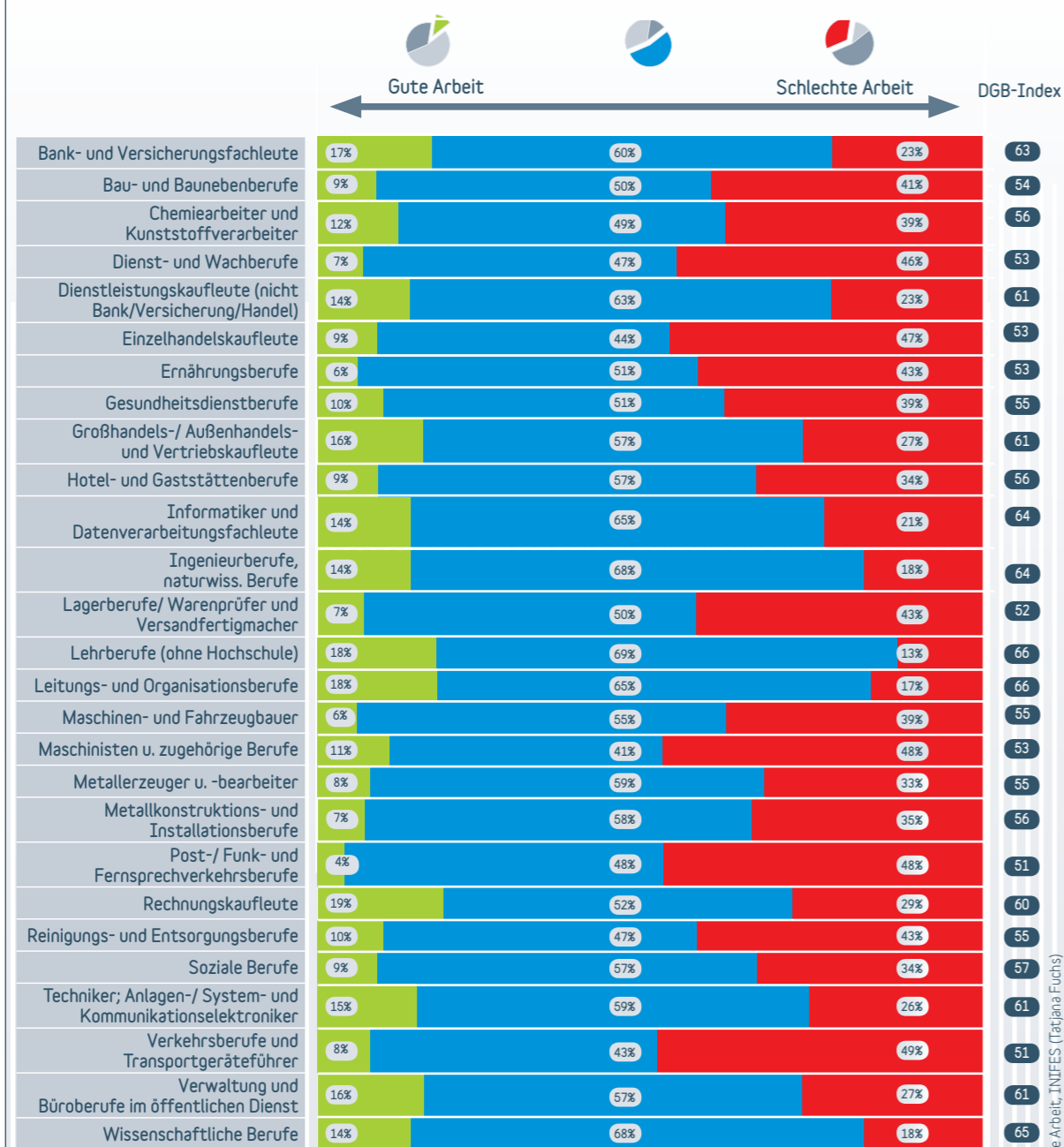
Für jede Tätigkeit lassen sich Bedingungen schaffen, durch die sie zu einer Guten Arbeit wird. Dieser Schluss ist aus der Tatsache zu ziehen, dass es in jeder Berufsgruppe zumindest eine kleine Gruppe der Beschäftigten gibt, die ihre Arbeit als gut qualifizieren. Die Arbeitsqualität ist also durchaus nicht durch Arbeitsaufgaben determiniert, die keine Gestaltungsspielräume zulassen.

Deutliche Unterschiede weisen allerdings die Durchschnittswertungen der Berufsgruppen aus – die Spanne liegt zwischen DGB-Index 51 und 66 –, vor allem aber die Verteilung der Arbeit nach Qualitätsstufen (Abbildung 4). Der Anteil Guter Arbeit beträgt im besten Fall – bei den Lehrberufen (ohne Hochschule) 18 Prozent. Den niedrigsten Anteil Guter Arbeit weisen mit 4 Prozent Berufe aus dem Bereich Post-, Funk- und Fernsprechverkehr auf. Umgekehrt findet sich der geringste Anteil Schlechter Arbeit mit 13 Prozent bei den Lehrberufen (ohne Hochschule). Auf der anderen Seite des Spektrums gibt es eine Reihe von Berufsgruppen, in denen fast jeder zweite Beschäftigte Schlechte Arbeit hat. Dazu zählen Dienst- und Wachberufe, Einzelhandelskaufleute, Post-, Funk- und Fernsprechverkehrsberufe, Maschinisten und Verkehrsberufe.

Zur Erklärung: Die Einteilung nach Berufsgruppen basiert auf der gültigen »Klassifizierung der Berufe des Statistischen Bundesamtes in der Fassung für den Mikrozensus 1992«. Ausgewiesen sind ausgewählte Berufsgruppen mit einem Stichprobenumfang von mindestens 50 Personen. Zu bedenken ist, dass zu einer Berufsgruppe teils sehr unterschiedliche Professionen zusammengefasst sind. Auch kommt etwa die Differenz zwischen der Arbeitssituation von Beamten und Angestellten, die der gleichen Berufsgruppe zugeordnet sind, etwa dem Lehrberuf, in der Statistik nicht zum Ausdruck.



Abb. 4 DGB-Index Gute Arbeit 2009 – So werten die Beschäftigten nach Berufsgruppen



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

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

4. Arbeitszeiten, Arbeitsdauer:

44 Stunden in der Woche arbeiten die Vollzeit-Beschäftigten im Durchschnitt – auf die Gestaltung ihrer Arbeitszeiten haben die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nur wenig Einfluss.

Ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit ist für einen Großteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer keine verlässliche Größe. Auf dem Papier haben die Vollzeit-Beschäftigten durchschnittlich eine 39-Stunden-Woche – tatsächlich arbeiten sie aber 44 Stunden. Ginge es nach ihren eigenen Vorstellungen, hätten sie eine 38-Stunden-Woche. Mehr als 40 Stunden möchten überhaupt nur 10 Prozent der Vollzeitbeschäftigten arbeiten.

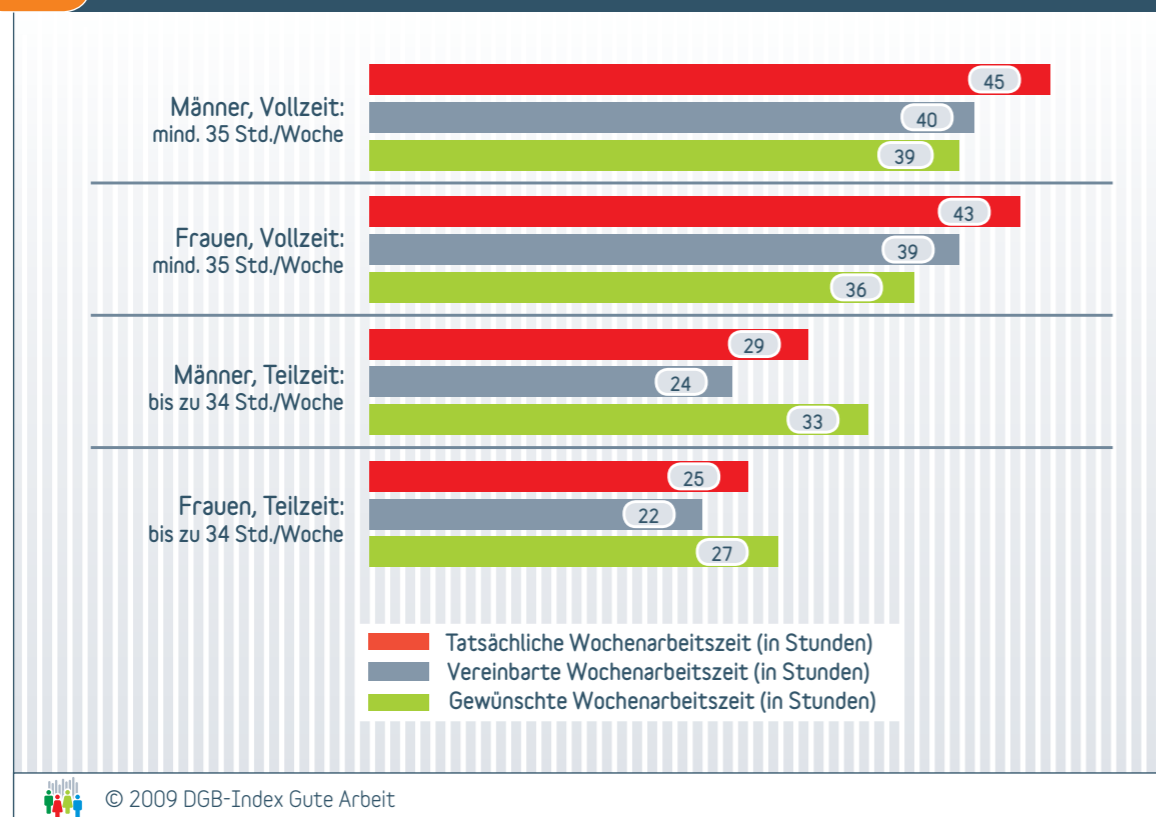
Der Blick auf die Verteilung lässt erkennen, dass extrem lange Arbeitszeiten in den Betrieben dennoch durchaus üblich sind. 46 bis 50 Stunden pro Woche arbeiten nach eigenem Bekunden 16 Prozent der Vollzeit-Beschäftigten (gewünscht wird das nur von 4 Prozent), 50 Stunden pro Woche und mehr arbeiten 10 Prozent (das wünschen sich gerade mal 1 Prozent). Entsprechend ist es um die Arbeitsqualität bestellt: In der Gruppe der Beschäftigten mit einer Wochen-Arbeitszeit von 50 Stunden liegt der Anteil Schlechter Arbeit mit 43 Prozent beträchtlich über dem Durchschnitt, dagegen liegt der Anteil Guter Arbeit mit 8 Prozent weit unter dem Durchschnitt. Mit 53 Punkten bleibt auch der Indexwert der Langarbeiter hinter der Durchschnittswertung aller Vollzeit-Beschäftigten zurück (DGB-Index 58 Punkte).

Der Blick in die Berufsgruppen-Statistik offenbart eine Gemeinsamkeit: Quer durch alle Professionen wünschen sich die Vollzeit-Beschäftigten eine deutliche Reduktion ihrer tatsächlichen Arbeitszeiten. **Groß ist mit 11 Stunden die Spanne der tatsächlichen Wochenarbeitszeit zwischen den Berufsgruppen.** Am schwersten treffen es die Beschäftigten in Dienst- und Wachberufen an: Mit einer tatsächlichen Arbeitszeit von 51 Stunden sind sie weit entfernt von ihrer vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit von 43 Stunden. Dabei arbeiten sie pro Woche 10 Stunden mehr als gewünscht.

Mehrarbeit leistet auch die Gruppe der Teilzeit-Beschäftigten. (Zu dieser Gruppe, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einer vereinbarten Wochenarbeitszeit unter 34 Stunden, zählen 27 Prozent der Befragten.) Mit 26 Stunden pro Woche liegt ihre tatsächliche Arbeitszeit durchschnittlich drei Stunden über der vertraglich vereinbarten. Anders als die Vollzeit- würden die Teilzeit-Beschäftigten allerdings nicht gerne kürzer, sondern lieber länger arbeiten: 29 Stunden pro Woche beträgt durchschnittlich ihre Wunscharbeitszeit.

Abbildung 5 dokumentiert außerdem, wie unterschiedlich die Wirklichkeiten, aber auch die Wünsche von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zur Arbeitszeit sind. Vollzeit oder Teilzeit, Frauen haben eine geringere tatsächliche Wochenarbeitszeit als Männer, und sie wünschen sich auch kürzere Arbeitszeiten. Zu bedenken ist dabei: Der Frauenanteil an den Teilzeit-Beschäftigten beträgt 77 Prozent, an den Vollzeit-Beschäftigten dagegen nur 34 Prozent.

Abb. 5 Tatsächliche, vereinbarte und gewünschte Wochenarbeitszeit

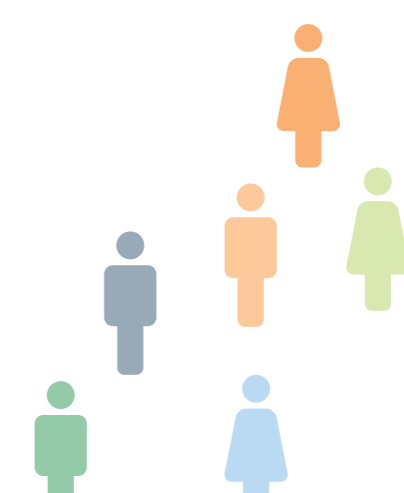
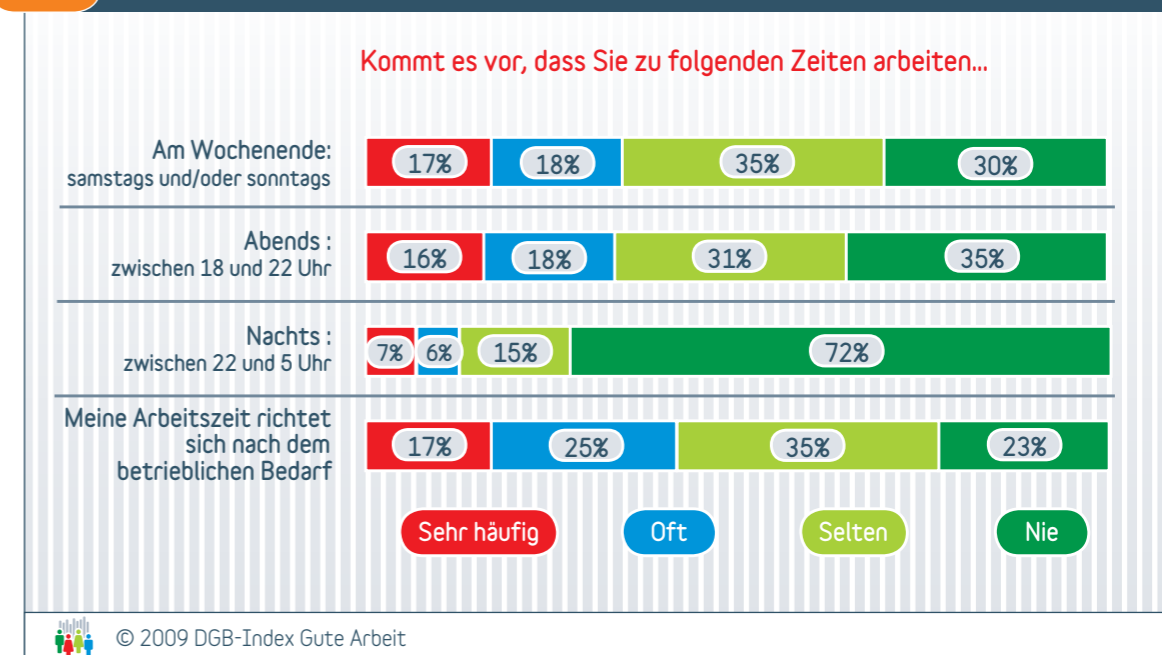


Außer der Länge hat auch die Lage der Arbeitszeit (Abbildung 6) Einfluss auf die Arbeitsqualität. Die Repräsentativerhebung 2009 ergibt, dass eine Arbeit tagsüber von Montag bis Freitag in Deutschland kein Regelfall ist. Knapp ein Drittel aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer arbeiten zu wechselnden Zeiten, entweder im Schichtdienst oder völlig unregelmäßig. Weit verbreitet ist auch die Arbeit am Wochenende – 35 Prozent haben oft oder sehr häufig, nur 30 Prozent nie am Samstag und/oder Sonntag zu arbeiten. Nachtarbeit (Arbeit zwischen 22 und 5 Uhr) hat mehr als jeder Vierte insgesamt, allerdings in unterschiedlichem Ausmaß zu leisten. Insgesamt 42 Prozent der Beschäftigten geben an, dass sich ihre Arbeitszeiten oft oder sehr häufig nach dem betrieblichen Bedarf richten.

Signifikant ist der Zusammenhang zur Arbeitsqualität: Beschäftigte mit Schlechter Arbeit haben in einem deutlich überproportionalen Anteil Wochenend-, Spät-, Nacht- und Schichtarbeit zu leisten. Gravierend ist auch eine andere Diskrepanz: In ihren Arbeitszeiten sehr häufig nach dem betrieblichen Bedarf müssen sich 25 Prozent der Beschäftigten mit Schlechter Arbeit, aber nur 8 Prozent mit Guter Arbeit richten.

Alles in allem sehen 40 Prozent der Befragten ihre Bedürfnisse bei der Zeitplanung überhaupt nicht oder nur in geringem Maße berücksichtigt. Ein noch höherer Anteil, nahezu 60 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geben an, gar keinen oder nur geringen Einfluss auf ihre Arbeitszeitgestaltung nehmen zu können.

Abb. 6 Lage der Arbeitszeiten



5. Krank zur Arbeit:

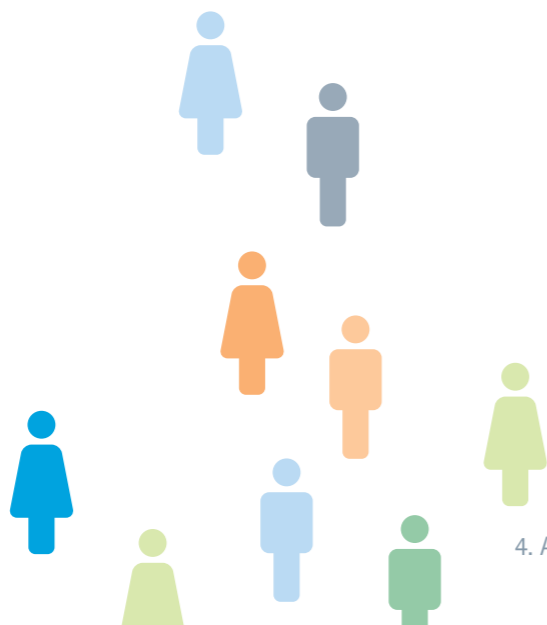
Unbezahlte Arbeit weit verbreitet

Jeder siebte Beschäftigte berichtet, dass er oft oder sehr häufig unbezahlte berufliche Arbeit zu leisten hat. Einkassiert werden diese freiwillig oder unfreiwillig geleisteten Zeitspenden häufig, indem Überstunden ganz einfach nicht abgegolten werden. Insgesamt 20 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geben an, dass die von ihnen geleisteten Überstunden ganz oder zum Teil unbezahlt verfallen.

Bemerkenswert ist das Gefälle: Oft oder sehr häufig unbezahlte Arbeit leisten 24 Prozent der Beschäftigten mit Schlechter Arbeit – aber nur 7 Prozent der Beschäftigten mit Guter Arbeit. Allerdings ist unbezahlte Arbeit auch in einigen Beschäftigtengruppen weit verbreitet, deren Arbeitsqualität deutlich über dem Durchschnitt liegt. So leisten 27 Prozent der Hochschulabsolventen und 34 Prozent der Beschäftigten mit einem Monatseinkommen von über 5.500 Euro Brutto oft oder sehr häufig unbezahlte berufliche Arbeit.

Signifikant ist auch der Zusammenhang zur Bewertung der Arbeitsplatzsicherheit. Beschäftigte, die nie unbezahlte berufliche Arbeit leisten, beurteilen ihre Beruflichen Zukunftsaussichten & Arbeitsplatzsicherheit so, dass sich der DGB-Indexwert 50 ergibt. Nur 37 Indexpunkte erhält diese Dimension dagegen nach dem Urteil jener Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sehr häufig unbezahlte Arbeit leisten.

Ein Blick auf die Berufsgruppen: Den höchsten Anteil häufig unbezahlt Arbeitender weisen die Wissenschaftlichen Berufe mit 41 Prozent auf, danach folgen die Lehrberufe (ohne Hochschule) mit 33 Prozent.



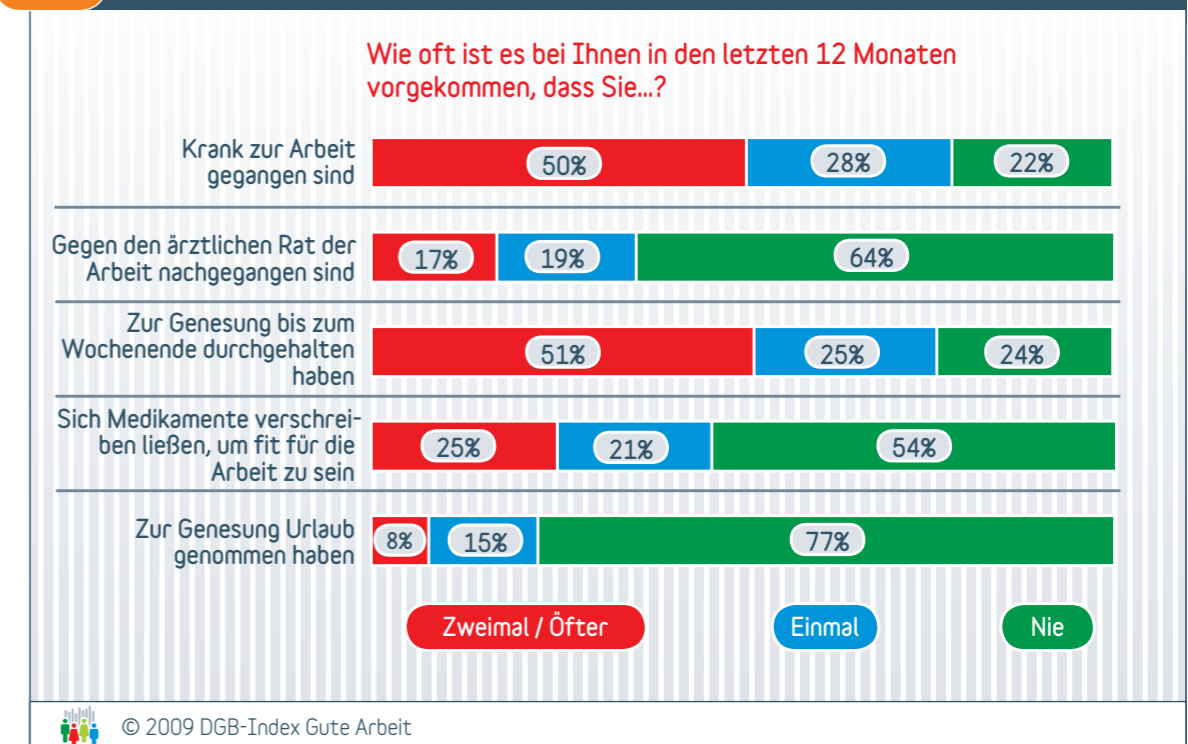
4. Arbeitszeiten, Arbeitsdauer

Fast 80 Prozent der Beschäftigten sind in den letzten zwölf Monaten mindestens einmal krank zur Arbeit gegangen, insgesamt 50 Prozent sogar mehrmals.

Auf einem historischen Tiefstand liegt seit einigen Jahren die durchschnittliche Zahl der Krankheitstage pro Beschäftigtem. Woran liegt es, an der Arbeitsqualität, an den Umfeldbedingungen, am Gesundheitsverhalten der Beschäftigten? Aufschlüsse dazu liefern die Antworten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zum Thema »Krank zur Arbeit – Gesundheitliche Beschwerden am Arbeitsplatz«, das flankierend zu den indexbildenden Fragen in die Repräsentativerhebung 2009 aufgenommen wurde.

Abbildung 7 dokumentiert die Angaben der Befragten zum Thema »Krank zur Arbeit«: Fast 80 Prozent sind in den letzten zwölf Monaten vor der Umfrage mindestens einmal, insgesamt mehr als 50 Prozent sogar mehrmals zur Arbeit gegangen, obwohl sie sich »richtig krank« fühlten. Insgesamt 36 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben dabei sogar (einmal oder mehrmals) entgegen dem ärztlichen Rat gehandelt. Insgesamt jeder Zweite hat mehrmals bis zum Wochenende durchgehalten, um genesen zu können. Jeder Vierte hat sich zweimal und öfter Medikamente verschreiben lassen, um fit für die Arbeit zu sein. Eine eigene Gruppe bilden

Abb. 7 Krank zur Arbeit, Genesung im Urlaub



jene insgesamt 8 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die – statt sich krankschreiben zu lassen oder krank zur Arbeit zu gehen – mindestens zweimal zur Genesung Urlaub genommen haben.

Allgemein gilt: Je besser die Arbeitsqualität ist, desto seltener gehen die Beschäftigten krank zur Arbeit. Umgekehrt: Je problematischer die Arbeitsbedingungen sind, desto mehr scheuen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer davor zurück, sich krank zu melden. Deutlich ist das Gefälle: Der Anteil derjenigen, die mehrmals krank zur Arbeit gegangen sind, beträgt in der Gruppe der Beschäftigten mit Schlechter Arbeit 69 Prozent, in der Gruppe Mittelmäßige Arbeit 44 Prozent, unter den Beschäftigten mit Guter Arbeit 30 Prozent. Besonders deutlich ist die Differenz bei der Praktik »Urlaub nehmen statt krankschreiben lassen«: Nach diesem Muster verfahren 14 Prozent der Beschäftigten mit Schlechter Arbeit, aber nur 3 Prozent mit Guter Arbeit.

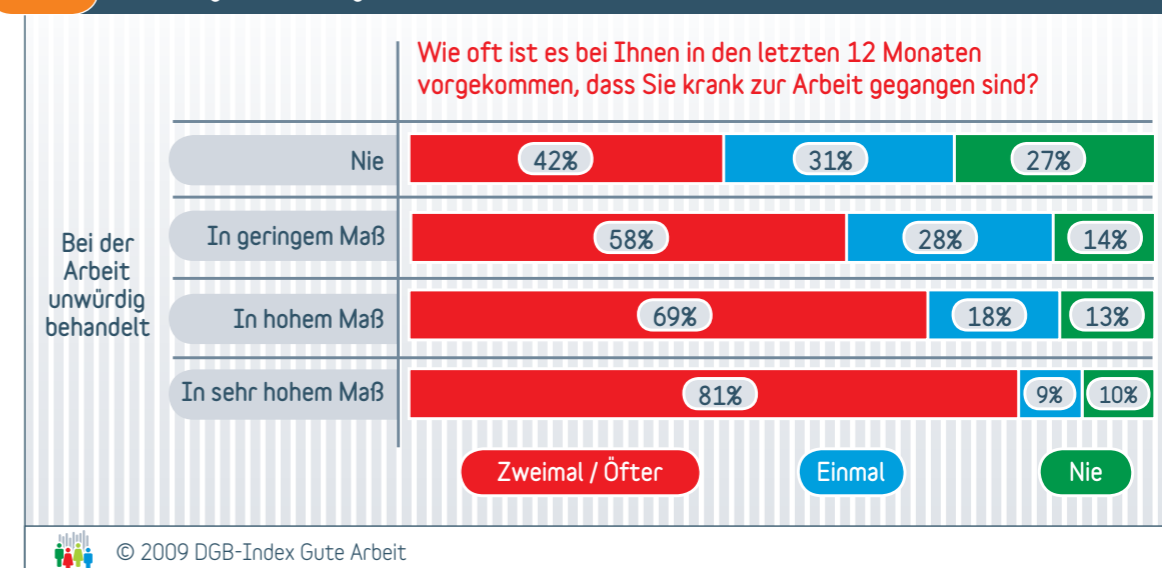
Der beschriebene Zusammenhang »Schlechte Arbeitsbedingungen, öfter krank zur Arbeit« bestätigt sich, wenn im Detail die Daten zur Gestaltung der Arbeit untersucht werden. **Abbildung 8** lässt ein Verhalten erkennen, das auf den ersten Blick als paradox erscheinen könnte: Mehrmals krank zur Arbeit gegangen sind 81 Prozent derjenigen, die sich in ihrer Arbeit in sehr hohem Maße unwürdiger Behandlung ausgesetzt sehen, aber nur 42 Prozent derjenigen, die in ihren Augen niemals unwürdig behandelt werden.

Signifikant ist auch der Zusammenhang zwischen »Krank zur Arbeit« und »Angst um den Arbeitsplatz«: Von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die in sehr hohem Maße Angst vor dem Verlust ihres Arbeitsplatzes haben, sind 71 Prozent mehrmals krank zur Arbeit gegangen. Nur 41 Prozent beträgt der Anteil dagegen unter jenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die gar keine Angst davor haben.

Der Blick auf die Anteile »Mehrmals krank zur Arbeit« nach Beschäftigtengruppen: Unter den Arbeitnehmerinnen liegt der Anteil mit 53 Prozent etwas höher als unter den Arbeitnehmern (48 Prozent). Etwas über dem Durchschnitt liegt der Anteil unter den prekär Beschäftigten (54 Prozent), deutlich darunter in der Gruppe der Hochschulabgänger (43 Prozent). Allgemein gilt: Wer ein niedriges Einkommen bezieht geht häufiger krank zur Arbeit als Besserverdienende. So liegt der Anteil derjenigen, die mehrmals krank zur Arbeit gegangen sind, in allen Einkommensgruppen zwischen 800 und 2.500 Euro Brutto im Monat über dem Durchschnitt, in allen Gruppen mit mehr als 3.500 Euro dagegen unter dem Durchschnitt. In der Gruppe 4.500 bis 5.000 Euro beträgt dieser Anteil nur 39 Prozent. Unter den Berufsgruppen wiederum weisen die Reinigungs- und Entsorgungsberufe mit 65 Prozent den höchsten Anteil auf, danach folgen Chemiarbeiter sowie Kunststoffverarbeiter mit 63 Prozent und Einzelhandelskaufleute mit 61 Prozent. Am anderen Ende der Skala liegen die Wissenschaftlichen Berufe mit 29 Prozent, die Informatiker und Datenverarbeitungsberufe mit 32 Prozent und die Ingenieursberufe mit 35 Prozent.

Zu den langfristigen Folgen des Nicht-Auskurierens gibt es, bei aller Vorsicht, zumindest ein Indiz. Auf die Frage, ob sie ihren derzeitigen Arbeitsbedingungen bis zum Rentenalter standhalten können (siehe Kapitel 7), antworten mit »Nein, wahrscheinlich nicht« 66 Prozent der Beschäftigten, die mehrmals, aber 11 Prozent derjenigen, die niemals krank zur Arbeit gingen.

Abb. 8 Unwürdige Behandlung, Krank zur Arbeit – kein Paradox



Gesundheitliche Beschwerden von Beschäftigten am Arbeitsplatz

Jeder fünfte Beschäftigte leidet fast täglich unter Rücken-, Nacken-, Schulterschmerzen und jeder siebente fast täglich unter Erschöpfungszuständen. Diese Angaben sind jenem Teil der Repräsentativerhebung 2009 entnommen, in dem die Beschäftigten nach gesundheitlichen Beschwerden gefragt wurden, die im Zusammenhang mit ihrer derzeitigen Arbeit stehen. Ihre Antworten, Analysen zum Zusammenhang zwischen gesundheitlichen Beschwerden und Arbeitsqualität sowie weitere Ergebnisse zum Thema »Krank zur Arbeit« werden im Herbst 2009 im Rahmen von gesonderten Veröffentlichungen dokumentiert. Diese bieten weiteres Material für die Debatten zum Thema *Gute Arbeit als Leitbild einer arbeitsweltbezogenen und betrieblichen Gesundheitspolitik*.

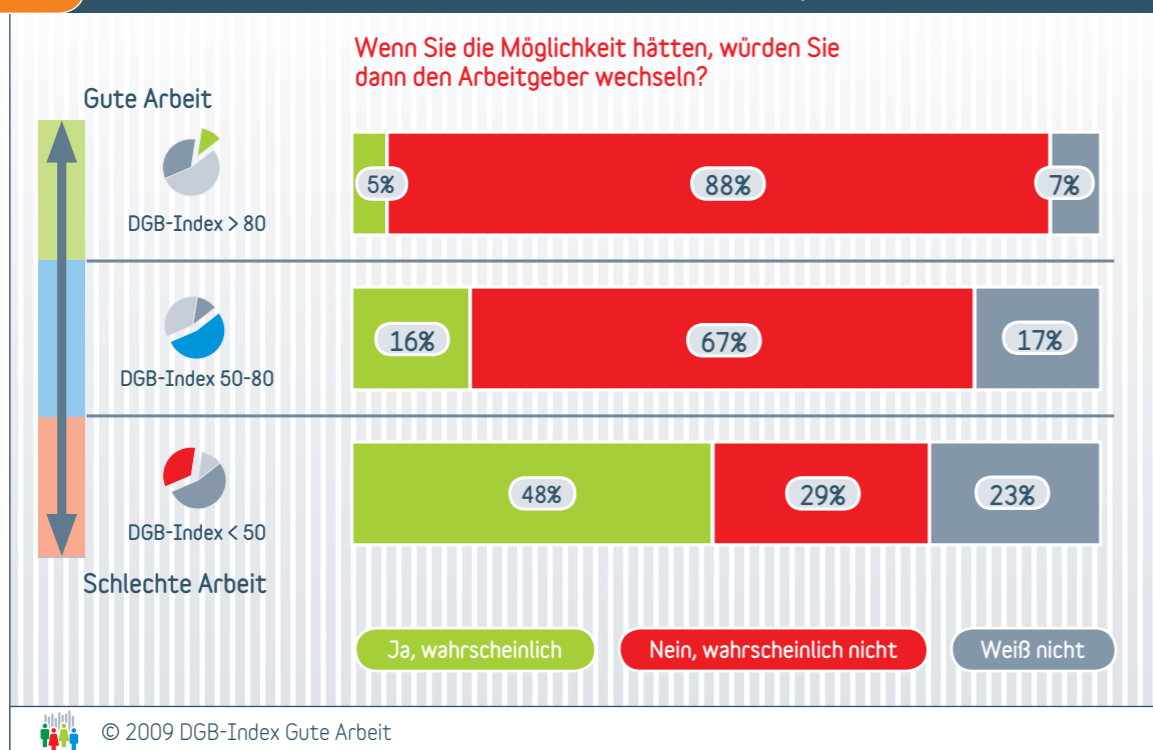
6. Bereitschaft zum Arbeitgeberwechsel:

Gute Arbeit gewährleistet eine hohe und wachsende Bindung an den Betrieb – 48 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Schlechter Arbeit möchten den Arbeitgeber wechseln, aber nur 5 Prozent mit Guter Arbeit.

Gute Arbeit ist ein Anspruch der Beschäftigten, dessen Erfüllung auch den Betrieben zugute kommt. Das gilt jedenfalls für jene Betriebe, in denen nicht der Hire-and-Fire-Philosophie gehuldigt, sondern auf Mitarbeiter-Bindung Wert gelegt wird.

Abbildung 9 dokumentiert, wie stark der Zusammenhang zwischen der Qualität der Arbeit und der Betriebsbindung der Beschäftigten ist. Den Wunsch nach einem Arbeitgeber-Wechsel äußern 48 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Schlechter Arbeit, aber nur 16 Prozent mit Mittelmäßiger Arbeit und gerade mal 5 Prozent mit Guter Arbeit. Umgekehrt würden 88 Prozent der Beschäftigten mit guten Arbeitsbedingungen auch dann ihren Arbeitgeber nicht wechseln, wenn sie die Möglichkeit dazu hätten. Auch von den Beschäftigten mit mittelmäßigen Arbeitsbedingungen will mit 67 Prozent eine deutliche Mehrheit nicht wechseln. Unter den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Schlechter Arbeit möchte dagegen mit 29 Prozent nur eine Minderheit in ihrem Betrieb bleiben.

Abb. 9 Bereitschaft zum Unternehmenswechsel im Kontext der Arbeitsqualität



Ein starkes Indiz für die wachsende Wertschätzung, die gute Arbeitsbedingungen durch die Beschäftigten erfahren, liefern die Statistik-Verläufe zwischen 2007 und 2009. In dieser Zeit ist der Anteil der Beschäftigten mit einer starken Betriebsbindung in der Gruppe Gute Arbeit Jahr für Jahr gestiegen, insgesamt von 83 auf 88 Prozent. Unter den Beschäftigten mit Schlechter Arbeit hingegen ist der Anteil derjenigen, die den Betrieb nicht wechseln wollen, von 30 auf 29 Prozent gesunken, wobei 2008 ein Tiefstand von 25 Prozent erreicht wurde. Unter den Beschäftigten mit Mittelmäßiger Arbeit wiederum betrug der Anteil mit starker Betriebsbindung 60 Prozent 2007, 58 Prozent 2008, rund 67 Prozent 2009.

Index Gute Arbeit im Betrieb

Gute Arbeit realisiert sich unter Bedingungen, auf die verschiedene Akteure in unterschiedlicher Stärke Einfluss nehmen, so etwa staatliche Institutionen, Interessenvertreter, Arbeitgeber, die Beschäftigten selbst. Der DGB-Index Gute Arbeit ist daher als ein Instrument konzipiert, mit dem die Arbeitsqualität auf verschiedenen Ebenen zu messen ist. Maß genommen wird bundesweit durch Repräsentativerhebungen (dazu der vorliegende Report), in Unternehmen, Behörden und Organisationen durch Mitarbeiterbefragungen.

Seit Anfang 2008 wird der Index auf diese Weise auch in Betrieben eingesetzt. Dabei werden die 31 indexbildenden Fragen mit betriebsspezifischen Themen in einem Fragebogen zusammengeführt. Der Index liefert den Standardteil, der schnell einen treffenden Überblick verschafft und gute Vergleichsmöglichkeiten bietet. Die Fragen zu betriebsspezifischen Themenblöcken nehmen Besonderheiten und betriebliche Potenziale ins Visier. Das Vorgehen hat sich mittlerweile in Betrieben aus 15 Branchen bewährt.

Zum Leistungsangebot zählen unter anderem:

- Beratung bei der Zielplanung und Anpassung des Fragebogens,
- Druck der Fragebögen und elektronische Erfassung der Antworten, alternativ:
- Erstellung einer Datenbank für die Onlinebefragung,
- Umfangreiche Datenanalysen, die ggf. an betriebsspezifische Fragestellungen angepasst werden.

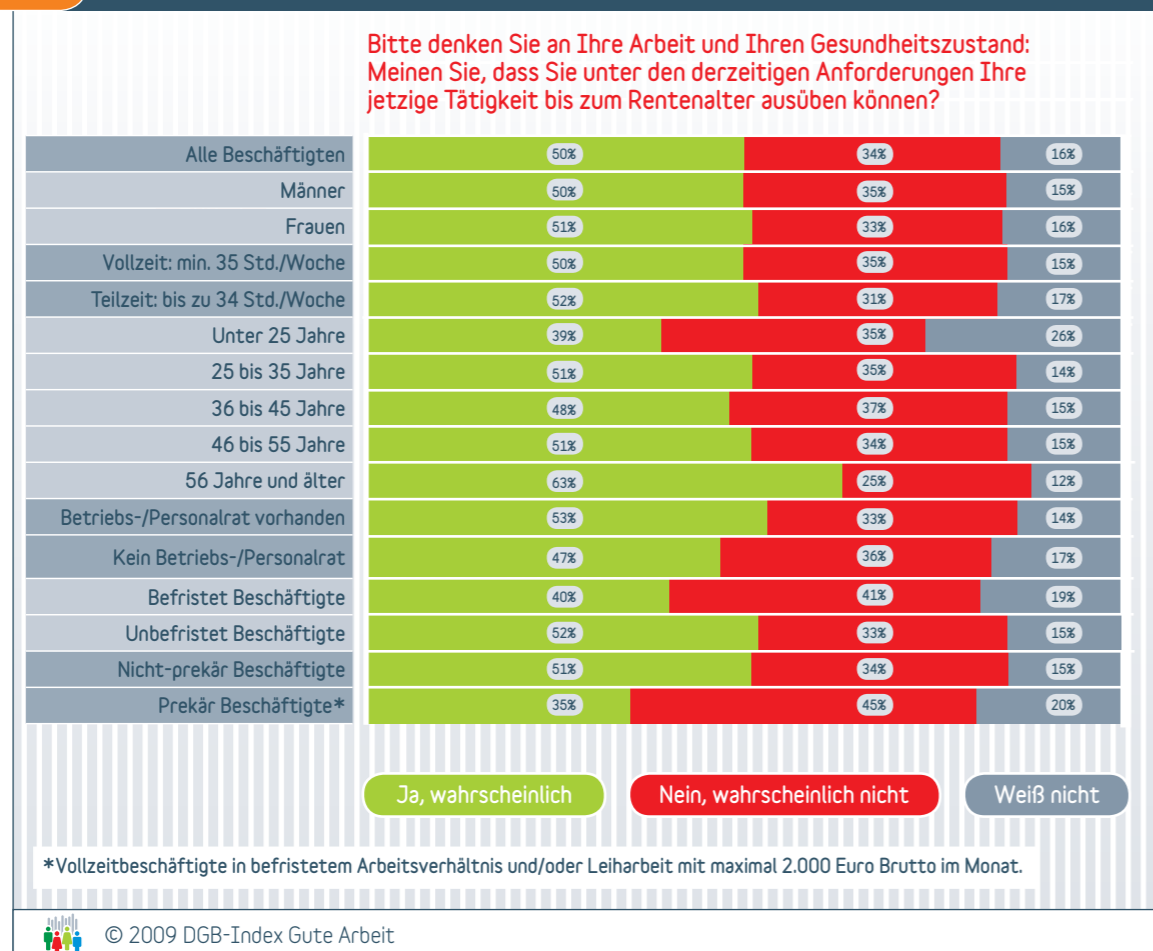
Zur Begleitung der Befragungen und anschließender Umsetzungsmaßnahmen stehen erfahrene Beraterinnen und Berater zur Verfügung, die in der Anwendung des DGB-Index Gute Arbeit zertifiziert wurden.

7. Arbeitsfähig bis zur Rente?

Nur jeder zweite Beschäftigte geht davon aus, unter den derzeitigen Arbeitsbedingungen seine Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben zu können.

Der DGB-Index Gute Arbeit misst Arbeitsqualität am Urteil der Beschäftigten. Dessen Quintessenz bilden die Einschätzungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu ihrer zukünftigen Arbeitsfähigkeit (Abbildung 10). Das Ergebnis der Repräsentativerhebung 2009 unterscheidet sich in diesem Punkt kaum von dem der Vorjahre: Nur 50 Prozent aller Beschäftigten gehen davon aus, ihren derzeitigen Arbeitsbedingungen bis zum Eintritt ins Rentenalter standhalten zu können. 34 Prozent halten es für unwahrscheinlich, 16 Prozent antworten mit »Weiß nicht«.

Abb. 10 Arbeitsfähig bis zur Rente? So werten die Beschäftigten nach Gruppen



Bemerkenswert ist, dass in allen Altersgruppen – Beschäftigte über 55 Jahre ausgenommen – mehr als ein Drittel der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht damit rechnet, ihren derzeitigen Arbeitsbedingungen dauerhaft standhalten zu können. Auffällig an den Einschätzungen der Altersgruppe der unter 25-Jährigen sind ein hoher Anteil »Weiß nicht«-Antworten, vor allem aber ein deutlich unter dem Durchschnitt liegender Anteil »Ja, wahrscheinlich«-Einschätzungen: In der Gruppe der Jüngsten sind es nur 39 Prozent, die mit dem Erhalt ihres Arbeitsvermögens bis zum Rentenalter rechnen. In allen Altersgruppen zwischen 25 und 55 Jahren beträgt der Anteil um die 50 Prozent, bei 63 Prozent liegt er in der Gruppe der über 56-Jährigen. Deren relativ positive Erwartung ist im Zusammenhang mit dem Healthy Worker-Effekt zu sehen: Ältere Beschäftigte haben einen oft jahrzehntelangen Verschleißprozess überstanden, in dem viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als »leistungsgemindert« ausgliedert oder zum Berufswechsel gezwungen wurden. (Näheres zu diesen und anderen Zusammenhängen ist dem Bericht und der Broschüre zur Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit 2008 zum Thema »Arbeitsfähigkeit bis zur Rente?« zu entnehmen – zum Download unter www.dgb-index-gute-arbeit.de.)

Aufschlussreich sind die Wertungen von Vergleichsgruppen, wobei die Angaben von Frauen und Männern so gut wie keinen Unterschied aufweisen:

- **Vollzeit/Teilzeit:** Der Anteil derjenigen, die erwarten, bis zur Rente durchhalten zu können, liegt bei den Vollzeit-Beschäftigten mit 50 Prozent etwas niedriger als bei den Teilzeit-Beschäftigten mit 52 Prozent.
- **Interessenvertretung Ja/Nein:** In Betrieben mit Betriebs- oder Personalrat gehen 53 Prozent der Beschäftigten davon aus, ihren derzeitigen Arbeitsanforderungen bis zur Rente gewachsen zu sein – in Betrieben ohne Betriebs- oder Personalrat sind es nur 47 Prozent.
- **Prekär/Nicht-prekär.** Deutlich schlechter gestellt sehen sich die prekär Beschäftigten: Von ihnen rechnen nur 35 Prozent mit dem Erhalt ihrer Arbeitskraft bis zum Rentenalter, von den nicht-prekär Beschäftigten sind es dagegen 51 Prozent.

Abbildung 11 dokumentiert: Je besser das Urteil der Beschäftigten über ihre Arbeitsbedingungen ausfällt, desto höher ist der Anteil derjenigen, die mit dem Erhalt ihrer Arbeitsfähigkeit bis zum Rentenalter rechnen.

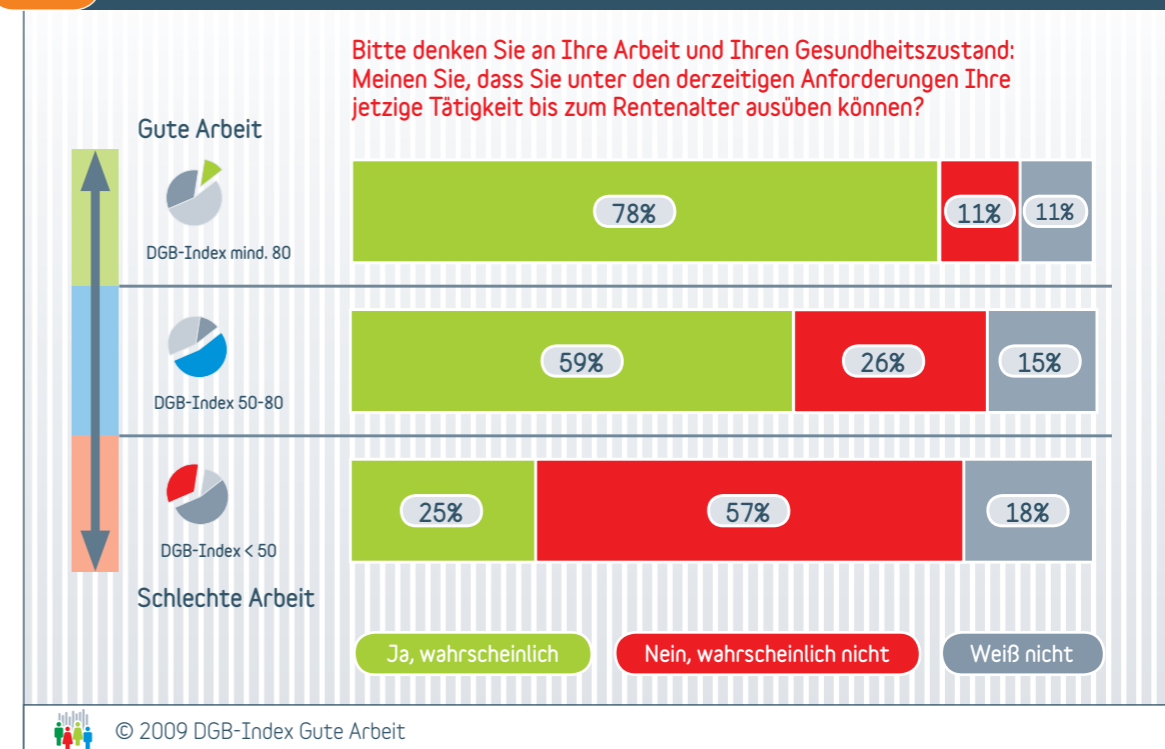
Von den Beschäftigten, die ihre Arbeit als gut qualifizieren (DGB-Index 80+), gehen 78 Prozent davon aus, die Rente unter ihren derzeitigen Arbeitsbedingungen erreichen zu können – unter den Beschäftigten mit schlechten Arbeitsbedingungen (<50 Indexpunkte) sind es nur 25 Prozent. Umgekehrt erwarten nur 11 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Guter Arbeit, aber 57 Prozent mit Schlechter Arbeit, nicht das Rentenalter in der derzeitigen Tätigkeit erreichen zu können. Nicht zu übersehen ist, dass die Schere sich weiter öffnet: Anders als die Einschätzungen der Beschäftigten mit Guter Arbeit werden die Prognosen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Schlechter Arbeit von Jahr zu Jahr negativer.

Signifikant ist auch ein anderer Zusammenhang: Körperliche Schwerarbeit, einseitige körperliche Belastungen und Lärm/laute Umgebungsgeräusche haben jeweils stark negative Wirkungen auf die Zukunftserwartungen. So rechnen nur 12 Prozent der Beschäftigten, die in sehr hohem Maße körperlich schwer arbeiten, mit ihrer Arbeitsfähigkeit bis zur Rente, 74 Prozent aber glauben das nicht. Von den Beschäftigten, die in ihrer Arbeit in sehr hohem Maß Lärm ausgesetzt sind, erwarten nur 21 Prozent, durchhalten zu können, 63 Prozent dagegen nicht.

Schlecht behandelt – früh zermürbt

Der Ruin von Gesundheit und Arbeitsvermögen ist das Resultat verschiedener Faktoren – zu den bedeutsamen zählen die Beschäftigten den Mangel an Respekt. Nur 19 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in sehr hohem Maße von anderen (Arbeitgebern, Vorgesetzten, Kollegen, Kunden) herablassend oder herabwürdigend behandelt werden, können sich vorstellen, ihre Tätigkeit bis zur Rente aushalten zu können. 72 Prozent hingegen halten das für unwahrscheinlich.

Abb. 11 Derzeitige Arbeitsqualität und Zukunftserwartungen – der Zusammenhang

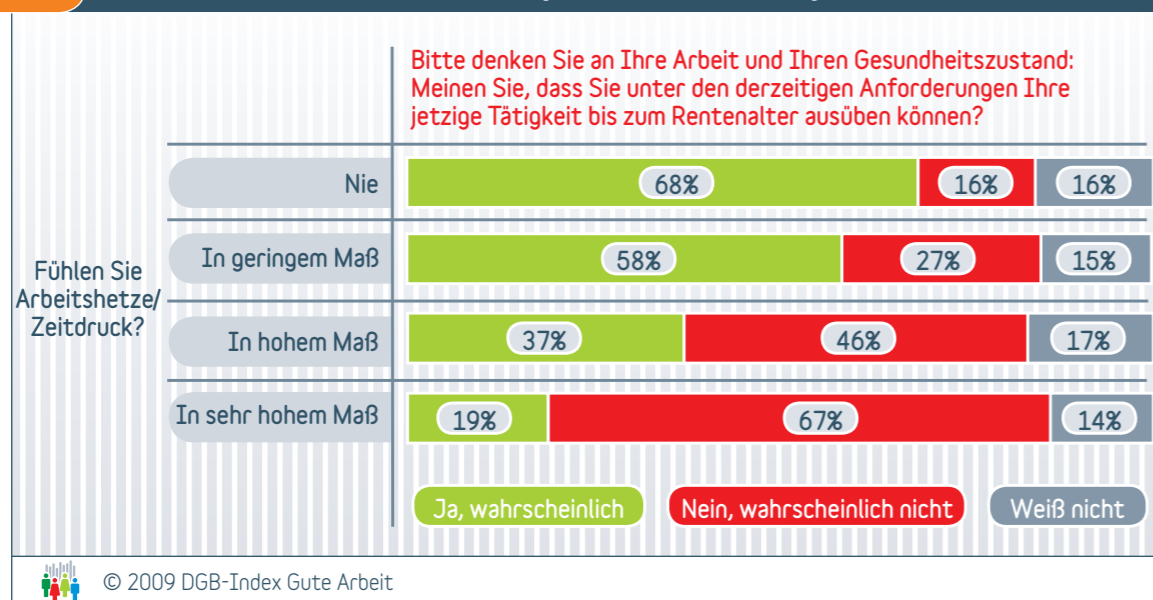


8. Arbeitshetze und zukünftige Arbeitsunfähigkeit – der Zusammenhang:

Mit dem Erhalt ihrer Arbeitskraft bis zum Rentenalter rechnen 68 Prozent der Beschäftigten, die keiner Arbeitshetze ausgesetzt sind, aber nur 19 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in sehr hohem Maße unter Zeitdruck arbeiten.

Arbeitshetze ist eine Belastung, die sich in vielfältiger Weise negativ auswirkt. Arbeitshetze verschlechtert die Arbeitsqualität insgesamt (siehe Seite 12) und beeinträchtigt Service und Arbeitsprodukt zu Lasten von Kunden, Patienten und Klienten (siehe Seite 29). Außerdem wird die Gesundheit der Beschäftigten geschädigt: 53 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in sehr hohem Maße Arbeitshetze und Zeitdruck ausgesetzt sind, berichten über ein komplexes, gesundheitliches Beschwerdebild (innerhalb von zwei Monaten treten mehrfach verschiedene gesundheitliche Beschwerden auf).

Abb. 12 Arbeitshetze und Ruin des Arbeitsvermögens – der Zusammenhang



Wie gravierend die Langzeitfolgen der Arbeitshetze für das Arbeitsvermögen der Beschäftigten sind, lässt **Abbildung 12** erkennen. Aufschlussreich ist der Vergleich: Von den Beschäftigten, die auf die Frage »Fühlen Sie sich in der Arbeit gehetzt, haben Sie Zeitdruck?« mit »In sehr hohem Maße« antworten, rechnen nur 19 Prozent damit, ihren derzeitigen Arbeitsbedingungen bis zur Rente standhalten zu können. Unter den Beschäftigten, die keiner Arbeitshetze ausgesetzt sind, liegt der Anteil dagegen bei 68 Prozent. Umgekehrt halten es 67 Prozent der in ihrer Arbeit stark Gehetzten für unwahrscheinlich, dass sie bis zum Rentenalter durchhalten können – unter den Nicht-Gehetzten hingegen sind es nur 16 Prozent.

Arbeitshetze geht auch zu Lasten von Kunden, Klienten und Patienten

In hohem oder sehr hohem Maße Zeitdruck und Arbeitshetze ausgesetzt sind insgesamt 36 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Wie sehr deren Gesundheits- und Arbeitsvermögen durch Arbeitshetze zermürbt werden, lässt **Abbildung 12** erkennen: Gehetzte haben deutlich schlechtere Zukunftserwartungen.

Eine übergroße Arbeitsintensität geht zu Lasten der Beschäftigten, aber auch der Gesellschaft, denn die hat für die Folgekosten aufzukommen. Geschädigt ist die Allgemeinheit allerdings nicht erst, wenn die Gehetzten wegen Arbeitsunfähigkeit frühzeitig in Rente gehen müssen.

Auf die Frage »Kommt es vor, dass Sie Abstriche bei der Qualität ihrer Arbeit machen müssen, um ihr Arbeitspensum zu schaffen?«, antworten insgesamt 17 Prozent der Beschäftigten mit »In hohem oder sehr hohem Maße«, wobei der Anteil unter Vorgesetzten und Nicht-Vorgesetzten gleich hoch ist. Unter den Beschäftigten, die im ständigen Kontakt mit Kunden, Klienten oder Patienten arbeiten, sind es sogar 20 Prozent, die in hohem oder sehr hohem Maße Abstriche bei der Qualität ihrer Arbeit machen müssen. Besonders hoch liegen die Anteile in den Gesundheitsberufen und Sozialen Berufen mit jeweils 28 Prozent.

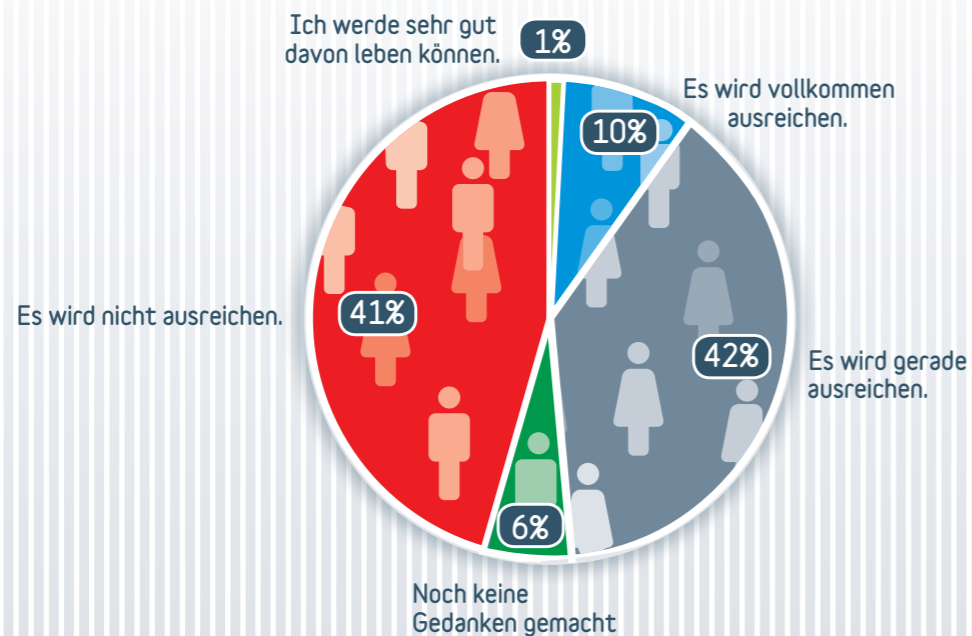
9. Erwartungen zur Rentenhöhe:

Mehr als 40 Prozent der Beschäftigten werden von der Rente nicht leben können, die sie aus ihrer Berufstätigkeit beziehen.

Für einen erheblichen Teil der Beschäftigten endet das Arbeitsleben in der Altersarmut – so jedenfalls sehen sie die Entwicklung (Abbildung 13). Auf die Frage »Wie schätzen Sie die Rente ein, die Sie später einmal aus ihrer Berufstätigkeit erhalten werden«, antworten 41 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit »Sie wird nicht ausreichen«. 42 Prozent sind der Auffassung, dass sie mit ihrem zukünftigen Renteneinkommen gerade hinkommen werden, 10 Prozent meinen, dass ihr Renteneinkommen vollkommen ausreichen wird, und nur 1 Prozent gehen davon aus, dass sie von ihrer Rente sehr gut leben werden.

Abb. 13 Erwartungen zur Rentenhöhe

Wie schätzen Sie die Rente ein, die Sie später einmal aus Ihrer Berufstätigkeit erhalten werden?

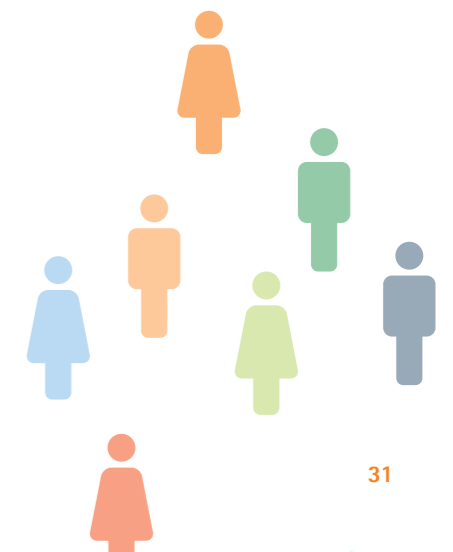


© 2009 DGB-Index Gute Arbeit

Der Blick auf die Zukunftserwartungen nach Altersstufen führt zu der Erkenntnis: In jeder Altersgruppe sieht sich eine starke Fraktion der Beschäftigten von Altersarmut bedroht, in der Gruppe der unter 35-Jährigen etwa ist es knapp die Hälfte. Besonders brisant ist aber auch die folgende Zahl: In der Gruppe 56 Jahre und älter – Beschäftigte mit der kürzesten verbleibenden Erwerbsdauer – geben 29 Prozent an, dass ihre Rente nicht ausreichen wird. Deutlich ist der Unterschied zwischen den Erwartungen von Männern und Frauen, wobei sich offenkundig das Einkommensgefälle auswirkt. Ihre Rente wird nicht reichen, sagen 36 Prozent der Arbeitnehmer, aber 47 Prozent der Arbeitnehmerinnen.

Gute Arbeit – Die Kernansprüche der Beschäftigten

So unterschiedlich die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Arbeitsbedingungen bewerten, in ihren Ansprüchen an die Gestaltung der Arbeitswelt stimmen sie in hohem Maße überein. Wie bereits in den Vorjahren stellt eine überwältigende Mehrheit unabhängig von Alter, Geschlecht, Qualifikation, Beschäftigungsverhältnis und Arbeitsqualität zuallererst vier Anforderungen an Gute Arbeit. An der Spitze stehen 2009 Gute berufliche Zukunftsaussichten & Arbeitsplatzsicherheit. Unmittelbar danach folgen gleichauf ein ausreichendes und leistungsgerechtes Einkommen, eine Gute Gestaltung der Emotionalen Anforderungen (insbesondere Respektvolle Behandlung) sowie ein klarer und umfassender Informationsfluss.



10. Zusätzliche Altersvorsorge – ein Mittel gegen Altersarmut?

Eine Mehrheit der Beschäftigten in den unteren Einkommensgruppen sieht sich außerstande, entweder überhaupt, oder aber ausreichend zusätzlich vorzusorgen.

Eine Rente, von der sie leben können, werden mehr als 40 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach eigener Einschätzung aus ihrer beruflichen Tätigkeit nicht beziehen (siehe vorherige Seite Abbildung 13). Kann diese Gruppe ihr Renteneinkommen durch den Aufbau einer zusätzlichen Altersvorsorge, insbesondere privater Zusatzrenten und Betriebsrenten, so weit aufstocken, dass es zum Leben reichen wird? Im Rahmen der Repräsentativerhebung zum DGB-Index Gute Arbeit 2009 sind die Beschäftigten auch danach gefragt worden – das Ergebnis:

Insgesamt 66 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unternehmen den Versuch, ihre finanzielle Lage im Alter durch den Abschluss einer zusätzlichen Altersvorsorge zu verbessern. Wie ungleich die Chancen dabei verteilt sind, dokumentiert Abbildung 14: Dem größten Teil der Beschäftigten in den unteren Einkommensgruppen fehlen die finanziellen Mittel, teils um überhaupt, teils um ausreichend zusätzlich vorsorgen zu können.

Abb. 14 Zusätzliche Altersvorsorge – Möglichkeit und Wirkung nach Einkommensgruppen

Monatliches Bruttoeinkommen	Zahle aus finanziellen Gründen nicht ein	Zahle aus anderen Gründen nicht ein	Zahle ein, wird im Alter nicht reichen	Zahle ein, wird im Alter gerade reichen	Zahle ein, werde im Alter damit gut leben	Werde unabhängig davon im Alter gut leben
bis 400 €	40 %	13 %	24 %	16 %	2 %	5 %
401 bis 800 €	28 %	10 %	28 %	22 %	7 %	5 %
801 bis 1500 €	28 %	9 %	27 %	27 %	5 %	4 %
1501 bis 2000 €	22 %	8 %	26 %	34 %	7 %	3 %
2001 bis 2500 €	17 %	6 %	22 %	40 %	11 %	4 %
2501 bis 3000 €	15 %	7 %	20 %	41 %	12 %	5 %
3001 bis 3500 €	9 %	7 %	17 %	44 %	16 %	7 %
3501 bis 4000 €	8 %	8 %	15 %	37 %	25 %	7 %
4001 bis 4500 €	5 %	7 %	17 %	39 %	20 %	12 %
4.501 bis 5.000 €	9 %	11 %	12 %	29 %	30 %	9 %
5.001 bis 5.500 €	7 %	11 %	6 %	38 %	32 %	6 %
mehr als 5.500 €	1 %	7 %	6 %	31 %	39 %	16 %

© 2009 DGB-Index Gute Arbeit

Bemerkenswert ist auch die Tatsache, dass der Anteil derjenigen, die angeben, aus finanziellen Gründen nicht vorsorgen zu können, in allen Altersgruppen nahezu gleich hoch ist. Der Anteil liegt bei den unter 25-Jährigen bei 22 Prozent, in der Altersgruppe 25-36 Jahre bei 20 Prozent, bei den mittleren Altersgruppen bis 55 Jahre bei 19 Prozent, und in der Gruppe 56 Jahre und älter bei 21 Prozent.

Deutlicher noch als Abbildung 14 lassen die im Kasten (siehe unten) dargestellten Antworten erkennen, dass zusätzliche Altersvorsorge – anders als öffentlich vielfach behauptet wird – im gesellschaftlichen Maßstab kein geeignetes Mittel gegen die Altersarmut sind. Dargestellt sind die Antworten jener 41 Prozent der Beschäftigten, die eine so geringe Rente aus der Berufstätigkeit erwarten, dass sie zum Leben nicht reichen wird. Das Ergebnis: 27 Prozent dieser Gruppe zahlen aus finanziellen Gründen nicht in eine zusätzliche Altersvorsorge ein. 7 Prozent schließen aus anderen Gründen keine Zusatzrente ab. 36 Prozent sorgen zwar zusätzlich zur gesetzlichen Rente vor, erwarten jedoch, dass sie auch inklusive der Einkünfte aus ihrer privaten Vorsorge und/oder Betriebsrenten von ihrer Rente nicht werden leben können. Zusätzliche Altersvorsorge ist also für die deutliche Mehrheit ausgerechnet jener Gruppe keine Lösung, die mit der gesetzlichen Rente nicht ihr Auskommen finden wird.

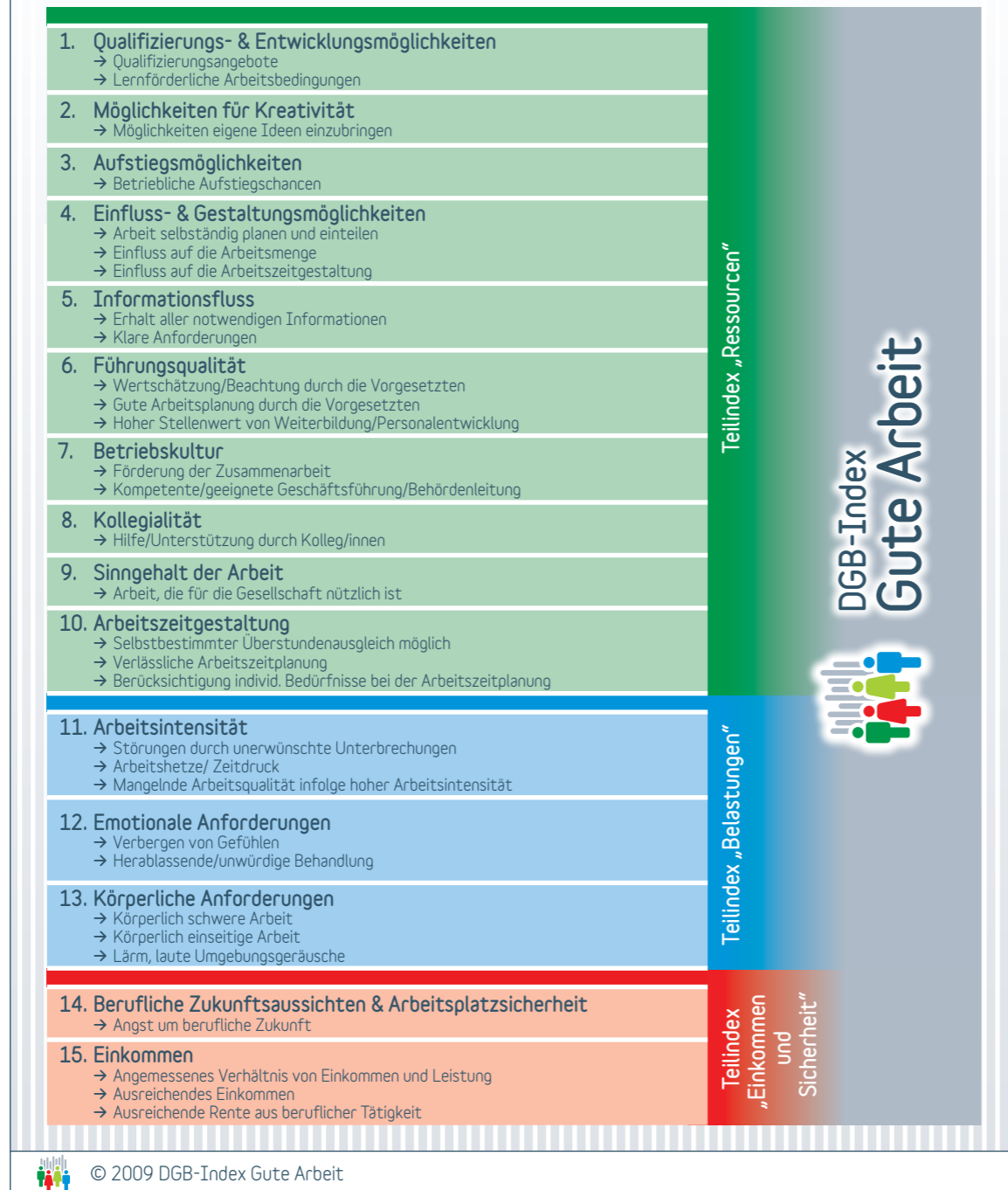
Rente unter dem Existenzminimum, zusätzliche Vorsorge greift nicht

In dieser Situation befindet sich die überwiegende Zahl jener großen Gruppe von Beschäftigten (insgesamt 41 Prozent aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer), die davon ausgehen, dass die Rente aus ihrer Berufstätigkeit zum Leben nicht reichen wird.

Hier ihre Angaben zur Frage »Welche Rolle spielen bei Ihnen zusätzliche Vorsorgemöglichkeiten (z.B. private Zusatzrenten, Betriebsrenten)?«:

- 27 Prozent antworten: »Zahle aus finanziellen Gründen nicht ein«, 7 Prozent »Zahle aus anderen Gründen nicht ein«,
- 35 Prozent zahlen in eine Zusatzvorsorge ein, gehen aber davon aus, dass es im Alter zum Leben dennoch nicht reichen wird,
- 23 Prozent zahlen in eine Zusatzvorsorge ein und sind der Auffassung, dass es dadurch im Alter »gerade reichen« wird, 4 Prozent, dass sie dadurch im Ruhestand gut leben werden, weitere 4 Prozent, dass sie (z.B. aufgrund von Vermögen) unabhängig davon im Alter gut leben werden.

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

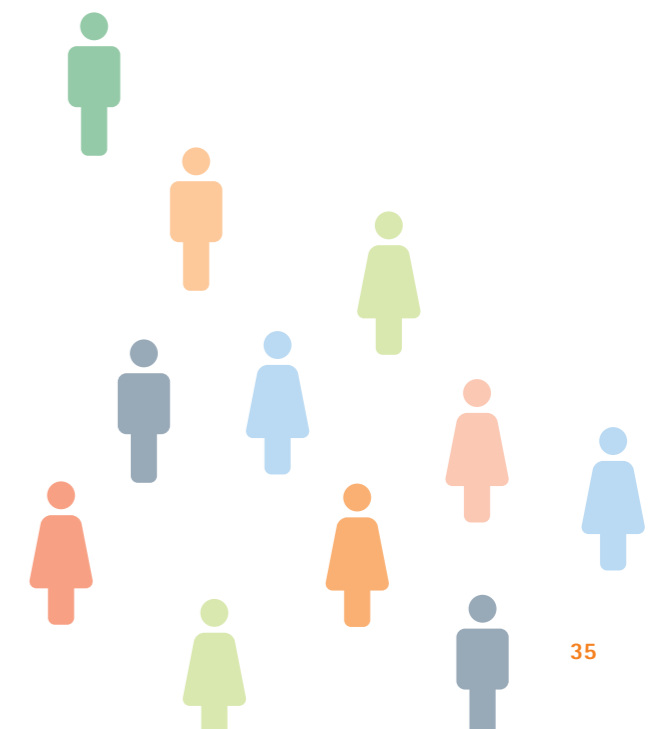


Sozial ist, was Gute Arbeit schafft

Der DGB-Index Gute Arbeit misst die Arbeitsqualität am Urteil der Beschäftigten über ihre Arbeitsbedingungen. Repräsentativerhebungen zur Ermittlung des DGB-Index Gute Arbeit werden seit 2007 bundesweit unter den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern durchgeführt.

Der DGB-Index Gute Arbeit ist eine gemeinschaftliche Initiative des Deutschen Gewerkschaftsbundes, der Industriegewerkschaft Metall (IG Metall), der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) und der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG). Aufsichtsratsvorsitzender ist Dietmar Hexel (DGB).

Ergebnisse früherer Erhebungen, Auswertungen zu Spezialfragen, Argumente und Informationen finden sich im Web unter www.dgb-index-gute-arbeit.de.



DGB-Index Gute Arbeit – Der Report 2009 Wie die Beschäftigten die Arbeitswelt in Deutschland beurteilen

Herausgeber:

DGB-Index Gute Arbeit GmbH
Keithstraße 1-3
10787 Berlin
Telefon: 030 – 6956 2093
www.dgb-index-gute-arbeit.de
info@dgb-index-gute-arbeit.de

Redaktion:

Dr. Mary Lindner, Ralf Stuth, Charlotte Woldt, DGB-Index Gute Arbeit GmbH
Peter Kulemann, büro für publizistik, Hamburg

Wissenschaftliche Expertise und Datenanalysen:

Tatjana Fuchs (Soziologin) und Falko Trischler (MA),
Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie INIFES, Stadtbergen

Umfrage durchführendes Institut:

TNS Infratest Sozialforschung GmbH

Erhebungszeitraum:

1. Quartal 2009

Fallzahl:

7.930

Rücklaufquote:

60,9 Prozent

Art der Befragung:

Schriftliche Befragung mit standardisierten Fragebögen.
Nachdruck von Texten und Grafiken nur mit Quellenangabe.

Satz und Gestaltung:

Praxis für Öffentlichkeit, Bremen

Druck:

Alsterpaper, Hamburg

V.i.S.d.P.:

Ralf Stuth, DGB-Index Gute Arbeit GmbH

