

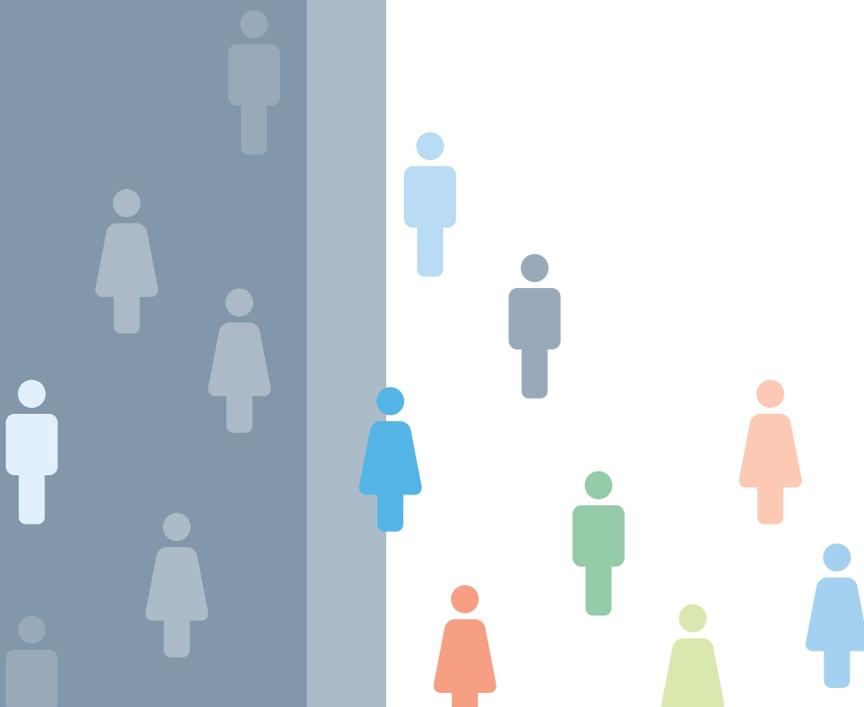


Ergebnisse der Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit unter den Beschäftigten in Deutschland



Bessere Arbeitsbedingungen in Betrieben mit Belegschaftsvertretungen

So urteilen die Beschäftigten



Bessere Arbeitsbedingungen in Betrieben mit Belegschaftsvertretungen – die Kernpunkte

1. Mehr Gute Arbeit, eine höhere durchschnittliche Arbeitsqualität

Gute Arbeit haben derzeit bundesweit nur 12 Prozent der Beschäftigten, allerdings: In Betrieben mit Belegschaftsvertretungen sind es 14 Prozent, in Betrieben ohne 10 Prozent. 05

2. Mehr Leistungsgerechtigkeit, weniger unbezahlte Arbeit, ein kleinerer Niedriglohn-Sektor

Als leistungsgerecht qualifizieren ihr Einkommen in Betrieben mit Interessenvertretung 40 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, in Betrieben ohne sind es nur 30 Prozent. 06

3. Größere Arbeitsplatzsicherheit, weniger Angst um die berufliche Zukunft

Bundesweit lebt fast jeder vierte Beschäftigte in großer Sorge, seinen Arbeitsplatz zu verlieren – in Betrieben mit Interessenvertretung sind es 21 Prozent, in Betrieben ohne 25 Prozent. 08

4. Weniger prekäre Arbeitsverhältnisse, bessere Arbeitsbedingungen für prekär Beschäftigte

Der Anteil prekär Beschäftigter liegt in Betrieben ohne Interessenvertretung bei 8 Prozent, in Betrieben mit bei 5 Prozent, und – diese geben ihrer Arbeit in allen Dimensionen bessere Bewertungen. 09

5. Bessere Gestaltung der Arbeitszeit

Insbesondere in den Augen junger Beschäftigter sind die Arbeitszeit-Regelungen in Betrieben mit Belegschaftsvertretungen deutlich besser als in Betrieben ohne. 10

6. Stärkere Betriebsbindung

Den Arbeitgeber wechseln möchte in Betrieben mit Interessenvertretung nur ein Fünftel der Belegschaft – in Betrieben ohne Interessenvertretung ist dagegen ein Drittel wechselwillig. 11

7. Höhere Arbeitszufriedenheit, weniger Resignation

Besonders hoch ist in Betrieben mit Belegschaftsvertretungen der Anteil zufriedener Beschäftigter, die Verbesserungen durchsetzen wollen. . 12

8. Bessere Zukunftsaussichten, mehr Nachhaltigkeit

Nur jeder zweite Beschäftigte in Deutschland geht davon aus, unter den derzeitigen Arbeitsanforderungen bis zur Rente durchhalten zu können, allerdings – in Betrieben mit Interessenvertretung sind es 53 Prozent, in Betrieben ohne sechs Prozentpunkte weniger. 14

Vorwort von Dietmar Hexel

Beschäftigte in Betrieben mit Belegschaftsvertretungen erfahren mehr Leistungsgerechtigkeit, weniger Angst um die berufliche Zukunft, höhere Arbeitszufriedenheit, weniger Resignation und stärkere Bindungen der Beschäftigten an ihren Betrieb. Das zeigen die Ergebnisse des vorliegenden DGB-Index Gute Arbeit Spezial.

Die Meta-Krise, in der wir uns befinden, macht deutlich: So wie jetzt kann es nicht weitergehen. Wir brauchen ein anderes, nachhaltiges Wirtschaften, das nicht die Interessen Weniger, sondern möglichst Vieler in den Mittelpunkt des wirtschaftlichen Handelns rückt. Nachhaltiges Wirtschaften braucht dazu viele gut ausgebildete, mitdenkende, motivierte, Verantwortung übernehmende und kreative Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Und die wollen nicht kommandiert werden, sie wollen sich einbringen, sich entwickeln – und sie wollen mitbestimmen. Sie setzen den größten Teil ihres aktiven Lebens im Betrieb ein. Sie sind die wichtigsten »Investoren«. Sie, nicht die Kapitalgeber, erbringen Wissen und Wertschöpfung.

Mitbestimmte, Gute Arbeit ist eine Grundbedingung für engagierte Belegschaften, deren Potenziale sich voll entfalten können und die Verantwortung übernehmen wollen. Nur wenn Gute Arbeit für die Beschäftigten die Regel ist, ihr Ideenreichtum, ihre Anforderungen an Entwicklung und Produktivität im Betrieb, ihr Wissen und ihr Können im Fokus stehen, können Unternehmen nachhaltig wachsen.

Die Beschäftigten sind dabei die kompetente Instanz, ihre Arbeitsbedingungen zu beurteilen. Sie sind Experten, wenn es um die Einschätzung geht, wie ihr Potenzial sich voll entfalten kann und was sie daran hindert. Deswegen stellt der DGB-Index Gute Arbeit konsequent die Sicht der Beschäftigten in den Mittelpunkt.



Vorsitzender des Aufsichtsrats der DGB-Index Gute Arbeit GmbH
Mitglied des geschäftsführenden DGB-Bundesvorstandes

Zum Unwort des Jahres 2009 wurde von einer unabhängigen Jury der Ausdruck »betriebsratsverseucht« gewählt. Die passende Auszeichnung für ein menschenverachtendes Wort, wie nicht allein die federführenden Sprachwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler fanden. Was die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über Betriebsräte, Mitarbeitervertretungen und Personalräte denken, ist der bundesweiten Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit zu entnehmen.

Insgesamt 60 Prozent der Beschäftigten in Betrieben mit Belegschaftsvertretung halten die Institution (Betriebsrat, Mitarbeitervertretung, Personalrat) für sehr wichtig (29 Prozent) oder wichtig (31 Prozent). Als »nicht wichtig« werden die Belegschaftsvertretungen dagegen nur von 6 Prozent eingestuft.

Der DGB-Index Gute Arbeit bietet auch deutliche Hinweise darauf, woher diese positive Wertschätzung für die Belegschaftsvertretungen rührt. Aussagekräftig ist der Vergleich zwischen den Arbeitsbedingungen in Betrieben mit Belegschaftsvertretungen und ohne. Das Ergebnis:

Im Urteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist die Arbeit in Betrieben besser, in denen Betriebsräte, Mitarbeitervertretungen oder Personalräte wirken. Das gilt für die Qualität der Arbeitsbedingungen insgesamt, und das trifft für viele Einzelaspekte der Arbeit zu.

Der DGB-Index Gute Arbeit misst Arbeitsqualität am Urteil der Beschäftigten über ihre Arbeitsbedingungen

Das vorliegende DGB-Index Gute Arbeit Spezial beruht auf der bundesweiten Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit 2009. Dabei gaben 7.930 abhängig Beschäftigte ein detailliertes Urteil über die Qualität ihrer Arbeitsbedingungen ab. Vertreten sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aller Branchen, Einkommensklassen, Regionen, Betriebsgrößen, Beschäftigungsverhältnisse und Altersgruppen, gewerkschaftlich Organisierte wie Nicht-Mitglieder. Die Umfrage wurde von der TNS Infratest Sozialforschung GmbH durchgeführt. Die Ergebnisse sind repräsentativ für das Urteil der Arbeitnehmerschaft in Deutschland.

Der DGB-Index Gute Arbeit ist eine gemeinschaftliche Initiative des Deutschen Gewerkschaftsbundes und seiner Mitgliedsgewerkschaften. Er wird gemanagt von der DGB-Index Gute Arbeit GmbH in Trägerschaft der Industriegewerkschaft Metall (IG Metall), der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) und der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG).

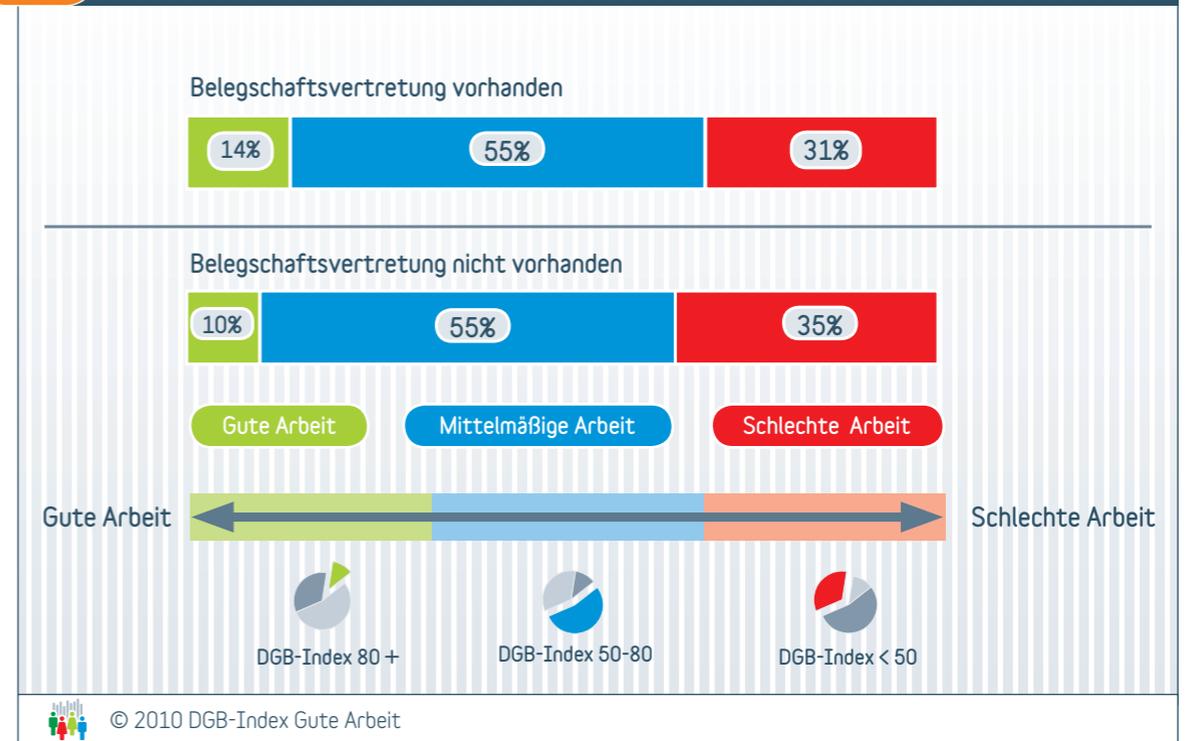
Die zentralen Ergebnisse der Repräsentativerhebungen – die erste fand 2007 statt – werden in Reports publiziert. Spezielle Auswertungen, etwa zur Arbeitssituation junger Beschäftigter, erscheinen in gesonderten Publikationen.

Diese Veröffentlichungen und weitere Informationen gibt es unter www.dgb-index-gute-arbeit.de.

Gute Arbeit haben derzeit bundesweit nur 12 Prozent der Beschäftigten, allerdings: In Betrieben mit Belegschaftsvertretungen sind es 14 Prozent, in Betrieben ohne 10 Prozent.

Der DGB-Index Gute Arbeit signalisiert, in welchen Aspekten und welchen Graden die Arbeitsbedingungen der abhängig Beschäftigten den Kriterien für Gute Arbeit entsprechen. Maßgeblich für die Einstufung der Arbeitsqualität ist dabei ausschließlich das Urteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über ihre Arbeitsbedingungen. Ihre Angaben werden in einem fundierten arbeitswissenschaftlichen Verfahren in Index-Werte übertragen. Auf einer Skala von 1 bis 100 erhalten Werte im Bereich 80+ das Prädikat Gute Arbeit, 50-80 Punkte signalisieren mittelmäßige Arbeitsbedingungen und damit viele Verbesserungsmöglichkeiten, weniger als 50 Punkte zeigen schlechte, belastungsreiche Arbeitsbedingungen (Abbildung 1).

Abb. 1 Die prozentuale Verteilung der Arbeitsplätze nach Qualitätsstufen



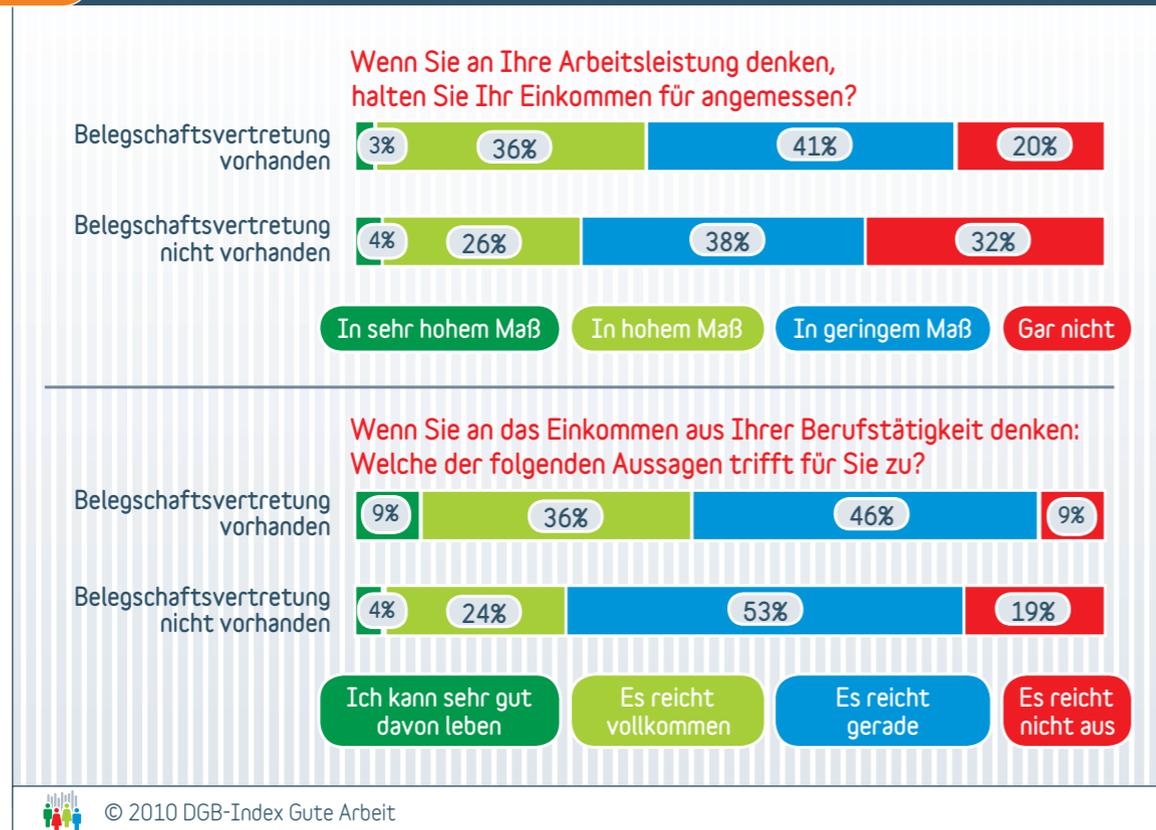
Der Ergebnisvergleich zeigt: Gute Arbeit haben in Betrieben mit Belegschaftsvertretungen 14 Prozent der Beschäftigten – in Betrieben ohne sind es nur 10 Prozent. 31 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Betrieben mit Belegschaftsvertretungen beurteilen ihre Arbeitsbedingungen als schlecht, 4 Prozentpunkte weniger als in Betrieben ohne. Die durchschnittliche Arbeitsqualität beträgt DGB-Index 59 in Betrieben mit, DGB-Index 57 in Betrieben ohne Interessenvertretung.

2. Mehr Leistungsgerechtigkeit, weniger unbezahlte Arbeit, ein kleinerer Niedriglohn-Sektor

Als leistungsgerecht qualifizieren ihr Einkommen in Betrieben mit Interessenvertretung 40 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, in Betrieben ohne sind es nur 30 Prozent.

Ein elementar wichtiger Bestandteil der Arbeitsqualität ist in den Augen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das Einkommen in allen seinen Aspekten. Beachtlich ist vor diesem Hintergrund die Differenz von 9 Index-Punkten bei der Bewertung der Einkommens-Dimension. DGB-Index 44 in Betrieben mit, DGB-Index 35 in Betrieben ohne Interessenvertretung – bei keiner anderen Dimension klaffen die Bewertungen der beiden Vergleichsgruppen so weit auseinander. Bemerkenswert: Das beschriebene Gefälle ist, in unterschiedlicher Stärke, für alle Betriebsgrößen und Altersgruppen dokumentiert. So bewerten etwa unter 35-Jährige, die in Betrieben mit Belegschaftsvertretung beschäftigt sind, ihre Einkommenssituation um 7 Indexpunkte besser als die entsprechende Altersgruppe in Betrieben ohne (DGB-Index 44 zu 37). Der Vergleich nach Geschlechtern: Während die Wertungsdifferenz bei den Arbeitnehmern 11 Indexpunkte beträgt (DGB Index 46 für Betriebe mit, 35 für Betriebe ohne), ergibt sie bei den Arbeitnehmerinnen nur 7 Punkte (DGB-Index 42 zu 35).

Abb. 2 Die Beschäftigten bewerten die Höhe ihres Einkommens



Das Differenzprofil der Umfrageergebnisse im Detail:

Ein Einkommen, von dem sich leben lässt. Fast doppelt so hoch ist in Betrieben ohne Interessenvertretung der Anteil Beschäftigter, die der Meinung sind, dass ihr Einkommen zum Leben nicht ausreicht (Abbildung 2). 19 Prozent sind es in Betrieben ohne, 9 Prozent in Betrieben mit Belegschaftsvertretung. Ähnlich das Bild am anderen Ende der Skala: Dass sie sehr gut von ihrem Einkommen leben können, sagen 9 Prozent der Beschäftigten in Betrieben mit, aber nur 4 Prozent in Betrieben ohne Belegschaftsvertretung.

Unbezahlte Arbeit. Oft oder sehr oft unbezahlte Arbeit leisten 13 Prozent der Beschäftigten in Betrieben mit Betriebsrat, Mitarbeitervertretung oder Personalrat – in Betrieben ohne sind es 17 Prozent. Niemals unbezahlte Arbeit leisten 64 Prozent der Beschäftigten in Betrieben mit, 58 Prozent in Betrieben ohne Interessenvertretung.

Leistungsgerechtigkeit. Ein Einkommen, das ihrer Leistung in hohem oder sehr hohem Maße gerecht wird, beziehen nach eigener Einschätzung 39 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Betrieben mit Interessenvertretung, aber nur 30 Prozent in Betrieben ohne. Dass ihr Einkommen ihrer Leistung gar nicht gerecht wird, sagen 20 Prozent der Beschäftigten in Betrieben mit, 32 Prozent in Betrieben ohne Belegschaftsvertretung.

Niedriglohn-Sektor. Der Anteil unbefristet in Vollzeit Beschäftigter mit einem Einkommen von weniger als 1.500 Euro Brutto im Monat liegt nach den Angaben der Befragten in Betrieben mit Interessenvertretung bei 15 Prozent. In Betrieben ohne Belegschaftsvertretung beträgt der Anteil mit 29 Prozent fast das Doppelte. Während sich die Anteile im Einkommenssektor 1.500 bis 2.000 Euro Brutto im Monat wenig unterscheiden – 15 Prozent in Betrieben ohne, 12 Prozent in Betrieben mit –, kehren sich die Verhältnisse bei den Besserverdienenden um. Auf mehr als 2.000 Euro Brutto im Monat kommen 57 Prozent der Beschäftigten in Betrieben mit Belegschaftsvertretung, aber nur 31 Prozent in Betrieben ohne.

DGB-Index Gute Arbeit 2010 – Wie die Beschäftigten die Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf die Arbeitsbedingungen beurteilen

Im Januar 2010 startete die Repräsentativumfrage zum DGB-Gute Arbeit 2010. Ergänzend zu den Standardfragen, die der Berechnung des aktuellen DGB-Index dienen, wurden die Beschäftigten insbesondere um Angaben zu den Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise auf ihre Arbeitsbedingungen gebeten. Die zentralen Ergebnisse der Umfrage werden im Sommer 2010 öffentlich vorgestellt.

Dazu erscheint ein Report in einer gedruckten Fassung und zum Download unter www.dgb-index-gute-arbeit.de

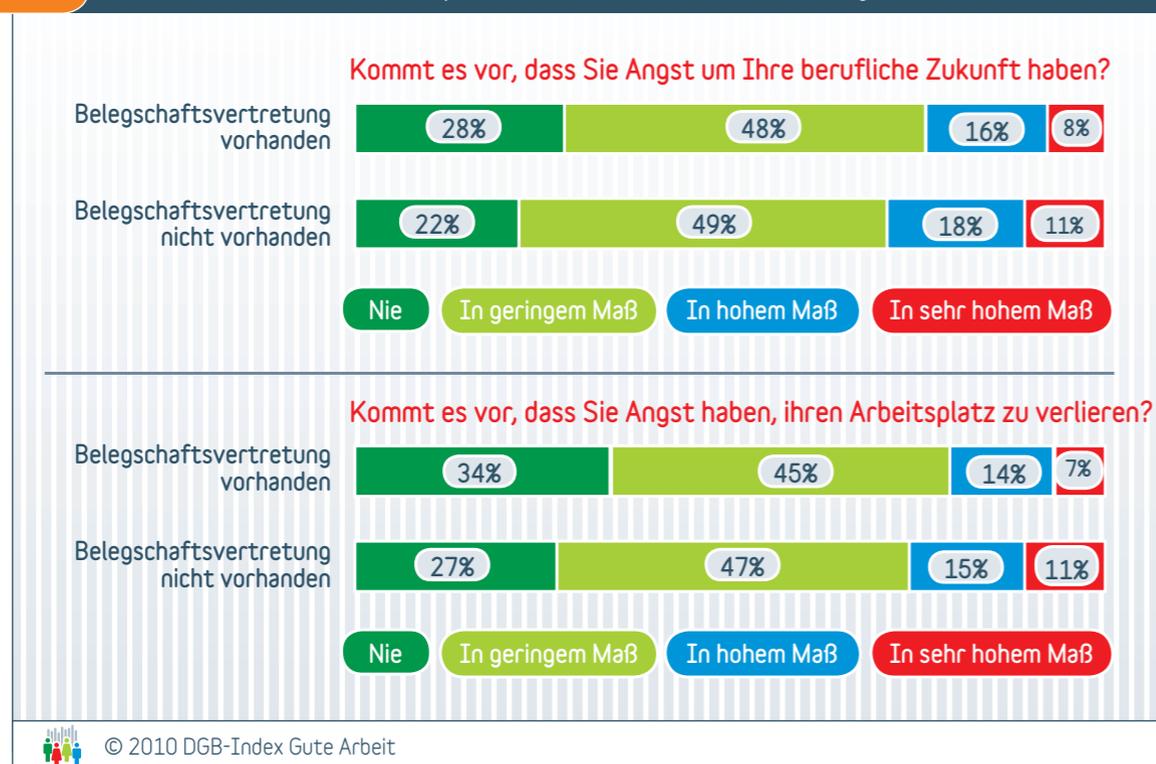
3. Größere Arbeitsplatzsicherheit, weniger Angst um die berufliche Zukunft

Bundesweit lebt fast jeder vierte Beschäftigte in großer Sorge, seinen Arbeitsplatz zu verlieren – in Betrieben mit Interessenvertretung sind es 21 Prozent, in Betrieben ohne 25 Prozent.

In der Beurteilung ihrer Einkommenssituation gehen die beiden Vergleichsgruppen am weitesten auseinander. Danach die größte Differenz weist das Urteil der Beschäftigten über ihre beruflichen Zukunftsaussichten und ihre Arbeitsplatzsicherheit auf. DGB-Index 50 erreicht die Arbeitsqualität in dieser Dimension in Betrieben mit, 44 in Betrieben ohne Interessenvertretung. Das Ergebnis nach Anteilen (Abbildung 3):

- + Angst um ihre berufliche Zukunft haben in hohem oder sehr hohem Maße 24 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Betrieben mit, aber 29 Prozent in Betrieben ohne Belegschaftsvertretung. Nie um ihre berufliche Zukunft ängstigen sich 28 Prozent in Betrieben mit, aber nur 22 Prozent in Betrieben ohne.
- + Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren, haben in sehr hohem oder hohem Maße 21 Prozent der Arbeitnehmerschaft in Betrieben mit gegenüber 26 Prozent in Betrieben ohne Interessenvertretung. Nie von solchen Ängsten geplagt werden 34 Prozent der Beschäftigten in Betrieben mit, aber 27 Prozent in Betrieben ohne Belegschaftsvertretung.

Abb. 3 Berufliche Zukunft und Arbeitsplatzsicherheit im Urteil der Beschäftigten



4. Weniger prekäre Arbeitsverhältnisse, bessere Arbeitsbedingungen für prekär Beschäftigte

Der Anteil prekär Beschäftigter liegt in Betrieben ohne Interessenvertretung bei 8 Prozent, in Betrieben mit bei 5 Prozent, und – diese geben ihrer Arbeit in allen Dimensionen bessere Bewertungen.

Prekär Beschäftigte* arbeiten im bundesweiten Durchschnitt unter deutlich schlechteren Bedingungen als ihre nicht-prekär beschäftigten Kolleginnen und Kollegen. Das Ergebnis der Repräsentativumfrage zum DGB-Index 2009: Die durchschnittliche Arbeitsqualität beträgt 51 Index-Punkte bei den prekär, 59 bei den nicht-prekär Vollzeit-Beschäftigten. Schlechte Arbeit haben 48 Prozent der Prekären gegenüber 32 Prozent der Nicht-Prekären, Gute Arbeit 9 Prozent der Prekären und 12 Prozent der Nicht-Prekären.

Vor diesem Hintergrund sind die unterschiedlichen Anteile prekär Beschäftigter an den Belegschaften – 5 Prozent sind es in Betrieben mit, 8 Prozent in Betrieben ohne Belegschaftsvertretung – auch als Aussagen zur Qualität der Arbeit zu lesen. Auffällig ist allerdings auch eine andere Differenz: Prekär Beschäftigte in Betrieben mit Betriebsrat, Mitarbeitervertretung oder Personalrat geben ihren Arbeitsbedingungen in allen Dimensionen bessere Bewertungen als prekär Beschäftigte in Betrieben ohne Belegschaftsvertretung. Die durchschnittliche Arbeitsqualität der prekär Beschäftigten liegt bei DGB-Index 54 in Betrieben mit, bei 49 in Betrieben ohne Belegschaftsvertretung.

Krank zur Arbeit, unzureichende Prävention

Auf ein Rekordtief sank in den letzten Jahren die durchschnittliche Zahl der Krankheitstage pro Beschäftigtem. Eine der wichtigsten Ursachen dafür brachte die Repräsentativumfrage zum DGB-Index 2009 ans Licht: 78 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gaben an, in den letzten zwölf Monaten mindestens einmal krank zur Arbeit gegangen zu sein, insgesamt 50 Prozent taten dies sogar mehrmals. Mehr als ein Drittel aller Beschäftigten handelten dabei sogar entgegen dem ärztlichen Rat (17 Prozent mehrmals, 19 Prozent einmal). Außerdem gaben 23 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an, einmal oder mehrmals Urlaub genommen zu haben, um sich auszukurieren. Generell gilt: Je schlechter die Arbeitsbedingungen sind, desto höher ist der Anteil Beschäftigter, die krank zur Arbeit gehen. Deutlich über dem Durchschnitt liegt der Anteil derjenigen, die öfter krank zur Arbeit gehen, in der Gruppe der Beschäftigten, die in sehr hohem Maße Angst vor dem Verlust ihres Arbeitsplatzes haben.

Arbeitsbedingungen, die Beschäftigte dazu verleiten, krank zur Arbeit zu gehen, fördern den Raubbau an der Gesundheit und am Arbeitsvermögen der Beschäftigten. Davor warnen Ärzte und Krankenkassen, Gewerkschaften und Belegschaftsvertretungen in zunehmendem Maße. Dennoch sind nur wenig Unterschiede zu erkennen: In Betrieben mit Interessenvertretung sind in den vergangenen zwölf Monaten 78 Prozent der Beschäftigten mindestens einmal krank zur Arbeit gegangen (28 Prozent einmal, 50 Prozent mehrmals). In Betrieben ohne Interessenvertretung waren es 80 Prozent (29 Prozent einmal, 51 Prozent mehrmals). Mindestens einmal Urlaub nehmen, um genesen zu können, in beiden Betriebstypen 23 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Gegen den Rat des Arztes krank zur Arbeit ging in Betrieben mit Interessenvertretung allerdings ein geringerer Anteil. Einmal oder öfter taten das 32 Prozent in Betrieben mit, 38 Prozent in Betrieben ohne.

* Der Vergleich ist auf Vollzeit-Beschäftigte beschränkt. Als prekär gelten befristet und/oder in Leiharbeit vollzeit-beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einem Monatseinkommen unter 2.000 Euro Brutto im Monat.

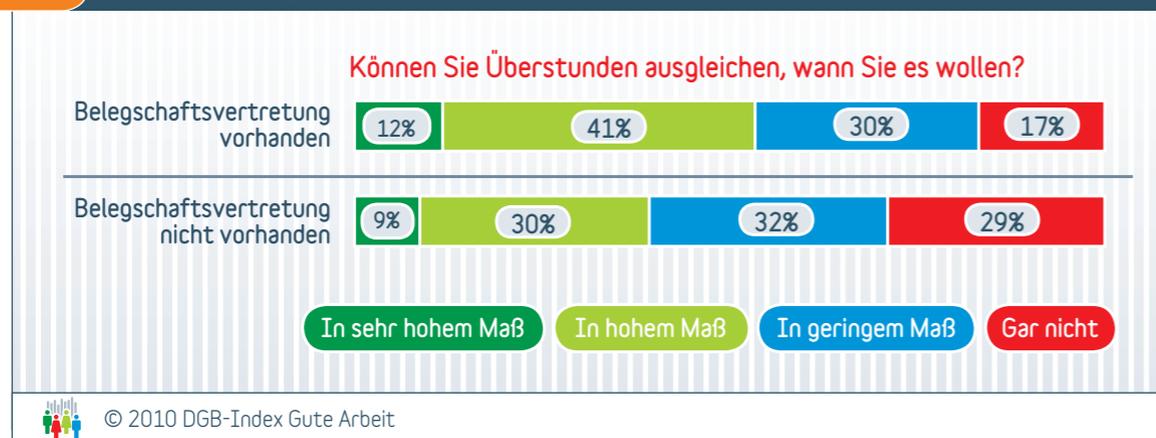
5. Bessere Gestaltung der Arbeitszeit

Insbesondere in den Augen junger Beschäftigter sind die Arbeitszeit-Regelungen in Betrieben mit Belegschaftsvertretungen deutlich besser als in Betrieben ohne.

Drei von vier Beschäftigten bezeichnen es als sehr wichtig (31 Prozent) oder wichtig (41 Prozent), dass sie ihre Arbeitszeit an ihre persönlichen Bedürfnisse anpassen können. Nicht wichtig ist dieser Aspekt nur einem Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Vor diesem Hintergrund ist die Bewertung der Arbeitssituation unter dem Kriterium der Arbeitszeit-Gestaltung zu lesen. Die Beschäftigten beurteilen dabei die Verlässlichkeit der Arbeitszeit-Planung, den Grad ihres Einflusses auf die Gestaltung der Arbeitszeit sowie die Regelung des Überstundenausgleichs.

Insgesamt ergibt die Wertung der Beschäftigten zur Arbeitszeit-Gestaltung in Betrieben mit Interessenvertretung einen DGB-Index von 68 – in Betrieben ohne sind es nur 64 Index-Punkte. Weit auseinander liegen insbesondere die Angaben auf die Frage «Können Sie Überstunden ausgleichen, wann Sie es wollen?» Mit »In sehr hohem Maße« oder »In hohem Maße« antworten darauf 53 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Betrieben mit Belegschaftsvertretung, 39 Prozent in Betrieben ohne. »Gar nicht« sagen 17 Prozent in Betrieben mit, 29 Prozent in Betrieben ohne Interessenvertretung (Abbildung 4).

Abb. 4 Überstundenausgleich in Betrieben mit und ohne Belegschaftsvertretung



Besonders groß ist die Differenz der Wertungen zur Arbeitszeit-Gestaltung bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern unter 35 Jahren: DGB-Index 70 beträgt das Ergebnis in Betrieben mit, 63 in Betrieben ohne Belegschaftsvertretung. Weit auseinander liegen auch die prekär Beschäftigten in ihren Urteilen zur Arbeitszeit – 66 Indexpunkte in Betrieben mit gegenüber 55 in Betrieben ohne Belegschaftsvertretung.

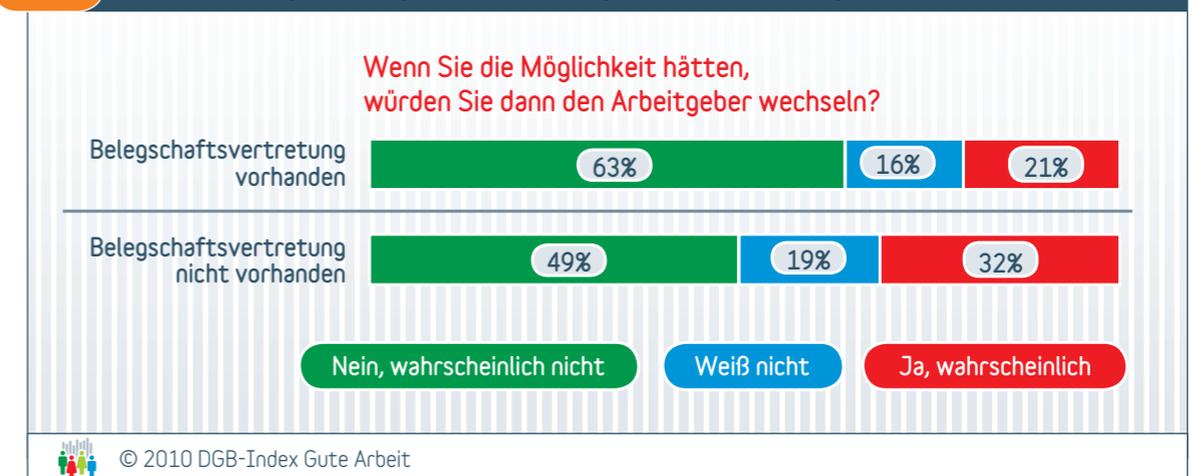
Auffällig: Arbeitnehmerinnen in Betrieben mit und ohne Belegschaftsvertretung beurteilen ihre Arbeitszeit-Situation kaum unterschiedlich (DGB-Index 68 zu 67). Bei den Arbeitnehmern hingegen ist ein deutlicher Unterschied zu erkennen: 67 Indexpunkte in Betrieben mit, 60 in Betrieben ohne Belegschaftsvertretung.

6. Stärkere Betriebsbindung

Den Arbeitgeber wechseln möchte in Betrieben mit Interessenvertretung nur ein Fünftel der Belegschaft – in Betrieben ohne Interessenvertretung ist dagegen ein Drittel wechselwillig.

Wie eng Beschäftigte sich ihrem Betrieb verbunden zeigen, hängt stark mit ihren Arbeitsbedingungen zusammen. Die Aussagen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, erhoben in der Repräsentativumfrage 2009, lassen den Zusammenhang deutlich erkennen: Den Arbeitgeber wechseln, wenn sie die Möglichkeit dazu hätten, würden 48 Prozent der Beschäftigten, die ihre Arbeitsbedingungen als schlecht bewerten. Nur 5 Prozent beträgt dagegen der Anteil der Wechselwilligen unter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die unter guten Arbeitsbedingungen tätig sind. Gute Arbeit kommt demnach auch jenen Arbeitgebern zugute, die auf Mitarbeiter-Bindung Wert legen.

Abb. 5 Betriebsbindung und Belegschaftsvertretung – der Zusammenhang



Aufschlussreich ist, unter diesem Vorzeichen betrachtet, der Vergleich zwischen den Anteilen der Wechselwilligen in Betrieben mit und ohne Belegschaftsvertretungen (Abbildung 5). Den Arbeitgeber wechseln, wenn sie die Möglichkeit dazu hätten, würden 21 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Betrieben mit, aber 32 Prozent in Betrieben ohne Interessenvertretung. Nicht wechseln würden 63 Prozent der Belegschaft in Betrieben mit, 49 Prozent in Betrieben ohne.

7. Höhere Arbeitszufriedenheit, weniger Resignation

Besonders hoch ist in Betrieben mit Belegschaftsvertretungen der Anteil zufriedener Beschäftigter, die Verbesserungen durchsetzen wollen.

Der DGB-Index misst Arbeitsqualität am Urteil der Beschäftigten über ihre Arbeitsbedingungen. Diese Bewertung und die Index-Werte, die daraus errechnet werden, sind nicht mit dem Grad der Arbeits(un)-zufriedenheit zu verwechseln. Arbeitszufriedenheit ergibt sich aus dem Verhältnis der Ansprüche der Beschäftigten an ihre Arbeit und den Erfahrungen, die sie in ihrem Arbeitsleben machen. Diese Erklärung hat sich in den Arbeitswissenschaften gut bewährt.

In der Repräsentativumfrage wird – begleitend zum Urteil über die Arbeitsqualität, das in den DGB-Index einfließt – auch nach der Arbeitszufriedenheit gefragt. Dazu wird ein differenziertes Modell verwendet, denn simple Fragen, wie z.B. »Sind Sie zufrieden?«, liefern erfahrungsgemäß kaum aussagekräftige Ergebnisse. Wichtig ist z. B. zu unterscheiden, ob Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zufrieden sind, weil ihre Arbeitssituation ihren Ansprüchen gerecht wird, oder weil sie sich mit einer Lage abgefunden haben, die sie als unabänderbar beurteilen.

Auffällig im Vergleich (Abbildung 6): In Betrieben mit Belegschaftsvertretungen liegt der Anteil Zufriedener, die Gestaltungs-Ambitionen formulieren, mit insgesamt 44 Prozent deutlich höher als in Betrieben ohne Belegschaftsvertretungen (35 Prozent). Bei den Angaben der prekär Beschäftigten ist eine andere Differenz signifikant: In Betrieben mit Belegschaftsvertretungen zeigen sich 19 Prozent stabil zufrieden, in Betrieben ohne sind es dagegen nur 4 Prozent.

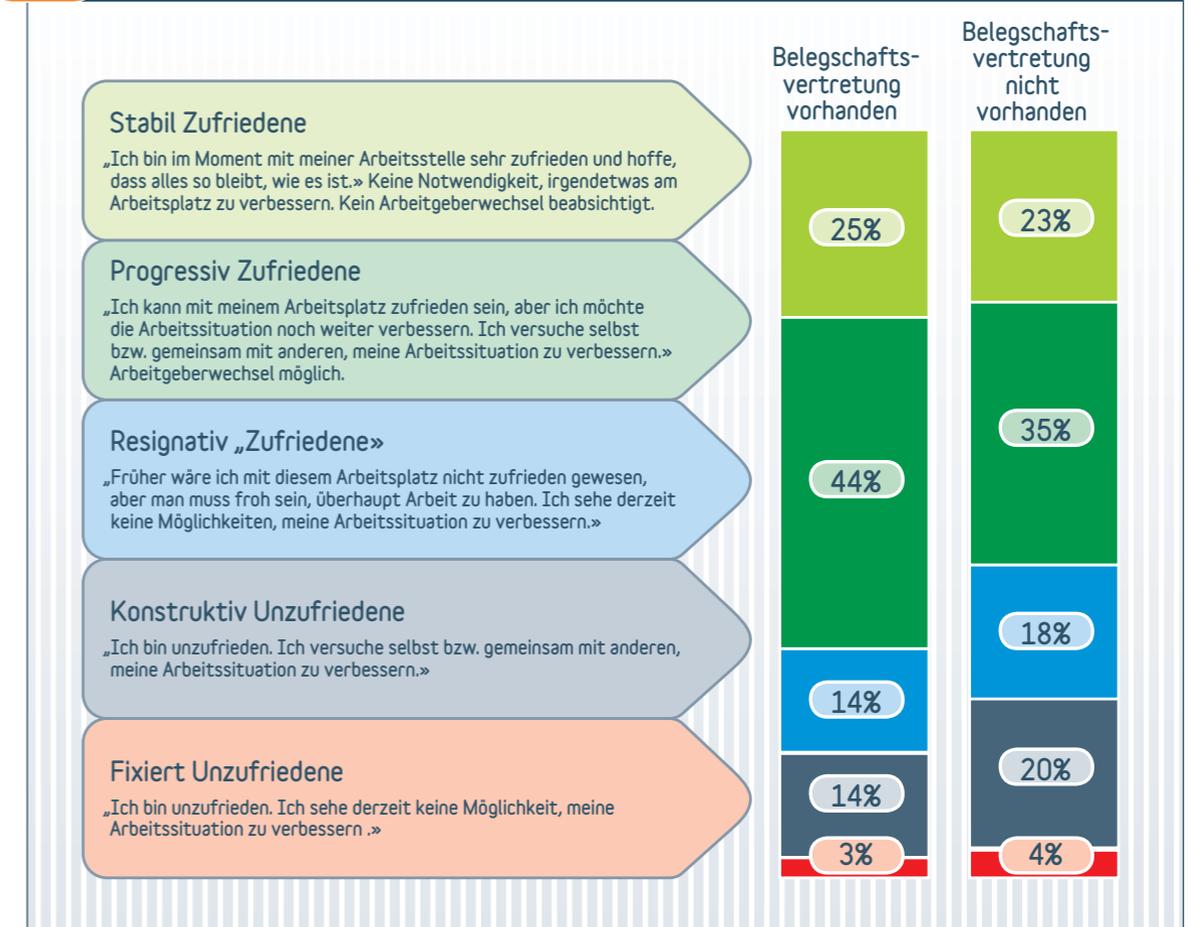
Zeitdruck und Arbeitshetze – ständige Herausforderungen

Arbeitshetze schädigt die Gesundheit der Beschäftigten, unterminiert ihr Arbeitsvermögen, beeinträchtigt Kunden, Klienten und Patienten. Mit dem Erhalt ihrer Arbeitskraft bis zum Rentenalter rechnen 68 Prozent der Beschäftigten, die sich keiner Arbeitshetze ausgesetzt sehen, aber nur 19 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die angeben, in sehr hohem Maße unter Zeitdruck zu arbeiten.

Zeitdruck und Arbeitshetze gehören zu den Problemen, die nach den Angaben der Beschäftigten in Betrieben mit Interessenvertretung nicht besser gelöst sind. (Das gilt im übrigen auch für die gesamte Dimension Arbeitsintensität.) Auf die Frage »Fühlen Sie sich in der Arbeit gehetzt, haben Sie Zeitdruck?« antworten mit »Nie« 18 Prozent der Beschäftigten in Betrieben mit Belegschaftsvertretung, in Betrieben ohne sind es dagegen 23 Prozent. Kaum eine Differenz gibt es allerdings auf der anderen Seite der Antwortskala: In hohem oder sehr hohem Maße unter Zeitdruck stehen, nach eigenem Bekunden, 36 Prozent der Arbeitnehmerinnen in Betrieben mit, 35 Prozent in Betrieben ohne.

Auffällig ist eine Differenz bei der Ursachenbeschreibung für den Zeitdruck. Dass »zu knappe Personalbemessung« oft oder immer Ursache der Arbeitshetze sei, sagen 39 Prozent der Beschäftigten in Betrieben mit, aber nur 28 Prozent in Betrieben ohne.

Abb. 6 Formen der Arbeitszufriedenheit in Prozent der Beschäftigten



© 2010 DGB-Index Gute Arbeit

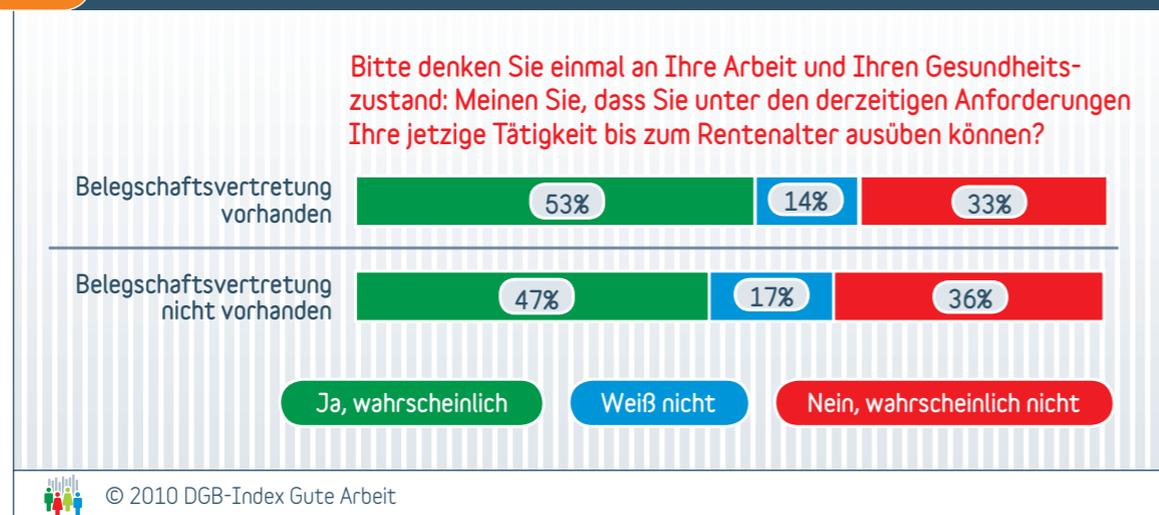
8. Bessere Zukunftsaussichten, mehr Nachhaltigkeit

Nur jeder zweite Beschäftigte in Deutschland geht davon aus, unter den derzeitigen Arbeitsanforderungen bis zur Rente durchhalten zu können, allerdings – in Betrieben mit Interessenvertretung sind es 53 Prozent, in Betrieben ohne sechs Prozentpunkte weniger.

Arbeitsqualität bewährt sich wesentlich an ihren langfristigen Wirkungen. Gewährleisten die Arbeitsbedingungen, dass die Beschäftigten dauerhaft gesund bleiben, ihren Beruf ausüben können und den Arbeitsanforderungen gewachsen sind – oder fördern sie den Ruin von Gesundheit und Arbeitsvermögen? Aufschluss dazu bieten die Antworten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf die Frage: »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?«

Deutlich ist zunächst einmal der Zusammenhang zwischen der Arbeitsqualität und den Zukunftserwartungen: 78 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Guter Arbeit beantworten die Frage nach ihrer zukünftigen Arbeitsfähigkeit mit »Ja, wahrscheinlich«, aber nur 25 Prozent der Beschäftigten mit schlechten, belastungsreichen Arbeitsbedingungen. »Nein, wahrscheinlich nicht« antworten 11 Prozent der Beschäftigten mit guten, aber 57 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit schlechten Arbeitsbedingungen.

Abb. 7 Arbeitsfähig bis zur Rente? So werten die Beschäftigten



Der Vergleich zwischen den Einschätzungen der Beschäftigten in Betrieben mit und ohne Belegschaftsvertretung (Abbildung 7). In Betrieben mit gehen 53 Prozent der Beschäftigten davon aus, dass sie unter ihren derzeitigen Arbeitsbedingungen bis zur Rente standhalten werden, in Betrieben ohne sind es nur 47 Prozent. Nicht damit rechnen 33 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Betrieben mit, 36 Prozent in Betrieben ohne Interessenvertretung.

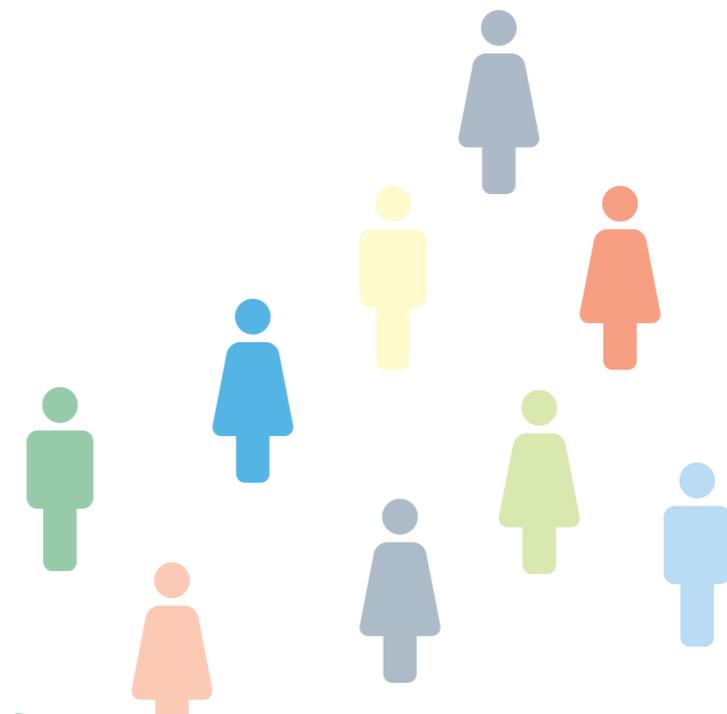
Der Index Gute Arbeit im Betrieb

Gute Arbeit realisiert sich unter Bedingungen, auf die verschiedene Akteure in unterschiedlicher Stärke Einfluss nehmen, so etwa staatliche Institutionen, Interessenvertretungen, 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 – in Unternehmen, Behörden und Organisationen mit Beschäftigtenbefragungen. Dabei werden die indexbildenden Fragen mit betriebsspezifischen Themen in einem Fragebogen zusammengeführt. Der Index liefert den Standardteil, der schnell einen treffenden Überblick verschafft und gute Vergleichsmöglichkeiten mit den bundesweit ermittelten Ergebnissen bietet. Die Fragen zu betriebsspezifischen Themenblöcken nehmen Besonderheiten und betriebliche Potenziale ins Visier.

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

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.



Impressum

Bessere Arbeitsbedingungen in Betrieben mit Belegschaftsvertretungen – So werten die Beschäftigten

Herausgeber:

DGB-Index Gute Arbeit GmbH
Keithstr. 1-3
10787 Berlin
Telefon 030 6956 2093

Redaktion:

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

Satz und Gestaltung:

Praxis für Öffentlichkeit, Bremen, www.gopraxisgo.de

Druck:

alsterpaper-druckerei, Hamburg, www.alsterarbeit.de

V.i.S.d.P.:

Ralf Stuth (Geschäftsführer)

Der DGB-Index Gute Arbeit ist eine gemeinschaftliche Initiative des DGB und der Gewerkschaften IG Metall, IG BCE, NGG und ver.di. Aufsichtsratsvorsitzender ist Dietmar Hexel (DGB).

Veröffentlicht im März 2010

