

Kollegialität  
Arbeitsintensität  
Kurzarbeit  
Lohnkürzungen  
Wertschätzung  
Führungsqualität  
Arbeitsplatzsicherheit  
Datenschutz

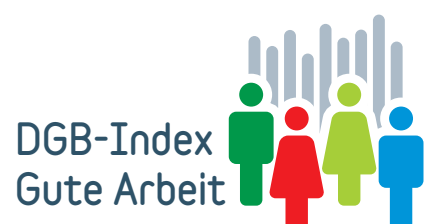
**DGB-Index Gute Arbeit**

## Der Report 2010

Wie die Beschäftigten die Arbeitsbedingungen in Deutschland beurteilen

**Mit dem Schwerpunkt:**

Folgen der Wirtschaftskrise, Arbeitsintensivierung



# DGB-Index Gute Arbeit – Der Report 2010

Wie die Beschäftigten die Arbeitswelt in Deutschland beurteilen

## Vorwort

## Einleitung

DGB-Index Gute Arbeit 2010: Arbeit braucht ein menschliches Maß – auch und gerade in der Wirtschaftskrise.

## 1. Die bundesweit repräsentativen Indexwerte:

Im Urteil der Beschäftigten liegt die durchschnittliche Arbeitsqualität auf einem unverändert mittelmäßigen Niveau – der DGB-Index Gute Arbeit 2010 erreicht 59 Punkte.

## 2. Die Anteile der Indexklassen:

15 Prozent Gute Arbeit, 52 Prozent Mittelmäßige Arbeit, 33 Prozent Schlechte Arbeit – gegenüber 2009 ist ein leichter Zuwachs an Guter Arbeit bei einem konstanten Anteil Schlechter Arbeit dokumentiert.

## 3. Krisenfolgen, Betroffenenengruppen:

Fast die Hälfte aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind von krisenbedingten Änderungen der Arbeitsgestaltung betroffen, am stärksten die Beschäftigten der Metallindustrie.

## 4. Krise und Arbeitsqualität – der Zusammenhang:

Kurzarbeit, Lohnkürzungen und Umstrukturierungen gehen in erheblichem Umfang mit einer Erhöhung der Arbeitsintensität einher.

## 5. Arbeitszeiten, Krisenwirkungen:

Trotz Kurzarbeit und Überstundenabbau – in der Mehrzahl der Branchen haben Krisenbetroffene länger zu arbeiten als ihre nicht betroffenen Kolleginnen und Kollegen.

6

8

11

14

17

20

## 6. Finanzdienstleistung, Metallindustrie – der Blick auf zwei Branchen:

21

- A. Starker Krisendruck, reichlich Kurzarbeit, deutliche Lohneinbußen – so beschreiben Beschäftigte der Metallindustrie die krisenbedingten Veränderungen ihrer Arbeitssituation.
- B. Beschäftigte in der Finanzdienstleistung sind besonders stark von einer krisenbedingten Erhöhung der Arbeitsintensität betroffen.

## 7. Die Bedeutung von Belegschaftsvertretungen und Tarifverträgen:

24

Im Krisenjahr ist der Anteil Beschäftigter deutlich gestiegen, die den Institutionen Betriebs-/Personalrat und Tarifvertrag eine sehr hohe Wertschätzung entgegenbringen.

## 8. Die Arbeitssituation von Beschäftigten mit Pflegeverpflichtung:

27

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die außerberuflich Pflegebedürftige zu betreuen haben, sehen sich in einem deutlich überdurchschnittlichen Maße von Auspowerung bedroht.

## 9. Datenschutz im Betrieb:

29

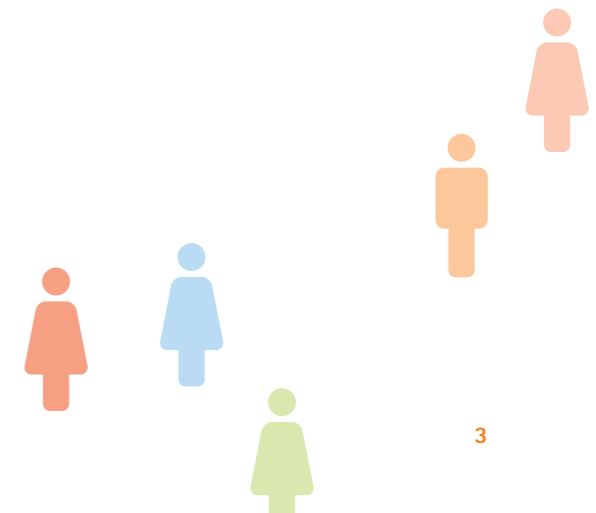
Ein Viertel der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geht davon aus, dass im Betrieb nicht sorgsam mit ihren persönlichen Daten umgegangen wird – junge Beschäftigte haben großes Vertrauen in den betrieblichen Datenschutz.

## 10. Zukünftige Arbeitsfähigkeit, die Erwartung der Beschäftigten:

31

Einen neuen Spitzenstand erreicht mit 36 Prozent der Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nicht davon ausgehen, unter den derzeitigen Arbeitsbedingungen bis zur Rente durchhalten zu können.

## Impressum



## Vorwort:

**Gute Arbeit ist ein Schlüssel für zukunftsfähige Unternehmen, attraktive Arbeitsbedingungen und gute Produkte.**

Seit 2007 befragen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften jährlich mehrere tausend Beschäftigte zu ihrer Sicht auf ihre Arbeit. Das Ergebnis ist auch 2010 wieder ein differenziertes und repräsentatives Bild der Arbeitsqualität in Deutschland. Gegenüber 2009 ergibt sich mit 59 Index-Punkten bei der durchschnittlichen Arbeitsqualität in diesem Jahr nur eine minimale Verbesserung gegenüber dem Vorjahr.

Auch 2010 verzeichnet der DGB-Index Gute Arbeit wieder mehr als doppelt so viel schlechte wie Gute Arbeit. Alarmierende Befunde ergeben sich aus den Befragungen zu den Auswirkungen der Krise auf die Arbeitsbedingungen: Deutlich schlechtere Arbeitsbedingungen haben nach dem Urteil der Beschäftigten diejenigen, die von krisenbedingten Veränderungen in der Arbeitsgestaltung betroffen sind. Der DGB-Index liegt für diese Gruppe bei 53 Punkten und damit um 11 Punkte unter dem der nicht betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, der 64 Punkte beträgt. Gleichzeitig belegt der DGB-Index Gute Arbeit 2010: Die Arbeit ihrer Belegschaftsvertretungen wird von den Beschäftigten als »sehr wichtig« eingeschätzt.

Es zeigt sich auch hier: Betriebsräte arbeiten überall in Deutschland, in allen Branchen und Regionen, gemeinsam mit den Gewerkschaften als Krisenmanager daran, Beschäftigung zu erhalten und neue zu schaffen.

**Manches Unternehmen überlebt nur, weil es einen engagierten Betriebsrat hat, der kreative Lösungen entwickelt und unterstützt, um die Krise durchzustehen.**

Für uns als Gewerkschaften ist klar: Die Arbeitnehmer haben die Krise nicht verursacht. Sie wollen auch nicht für deren Folgen aufkommen. Die Zukunft einer wissensbasierten Industrie- und Dienstleistungsgesellschaft liegt vor allem in gut ausgebildeten und motivierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Für sie und für ihre Kunden müssen die Unternehmen der Zukunft attraktiv sein.



**Wer mit Rezepturen der Vergangenheit, Restrukturierung und Personalkostensenkungen, einer ungesicherten Flexibilisierung der Arbeitszeiten und prekären Arbeitsverhältnissen krisenhafte Instabilität überwinden will, dem werden Gewerkschaften, Betriebs- und Personalräte bessere Konzepte entgegen halten.**

Die Zukunft einer nachhaltigen Industrie- und Dienstleistungsgesellschaft braucht Planungssicherheit, Stabilität und Kreativität. Ideen und Potenziale der Beschäftigten – also Gute Arbeit ist gefragt!

**Entwicklungsfähige Unternehmen setzen auf engagierte Belegschaften.**

Sie setzen auf Vertrauen, Eigenverantwortung und soziale Standards. Sie wissen, der Schutz der Gesundheit, ein fairer Interessensausgleich sowie gute Führung, Transparenz und Beteiligung sind der Schlüssel zum Erfolg.

**Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind das Wertvollste, was ein Unternehmen ausmacht.**

Unternehmensleitungen sowie Betriebs- und Personalräten steht mit dem DGB-Index Gute Arbeit ein exzellentes, wissenschaftlich fundiertes Instrument zur Verfügung, um die Arbeitsqualität zu bewerten, über Erfolg und Schwächen im Unternehmen gemeinsam zu diskutieren – und zu handeln. Unternehmen nach der Krise brauchen starke Belegschaften.



*Michael Sommer*

**Michael Sommer**  
Vorsitzender des  
Deutschen Gewerkschaftsbundes



*Dietmar Hexel*

**Dietmar Hexel**  
Aufsichtsratsvorsitzender der  
DGB-Index Gute Arbeit GmbH

## DGB-Index Gute Arbeit 2010: Arbeit braucht ein menschliches Maß – auch und gerade in der Wirtschaftskrise.

Der DGB-Index Gute Arbeit misst die Qualität der Arbeit am Urteil der Beschäftigten über ihre Arbeitsbedingungen. Dazu werden seit 2007 jährlich bundesweite Repräsentativerhebungen durchgeführt. Befragt werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aller Branchen, Einkommensgruppen, Regionen, Betriebsgrößen, Berufsgruppen und Beschäftigungsverhältnisse, gewerkschaftlich Organisierte wie Nicht-Mitglieder. Die Ergebnisse sind damit repräsentativ für das Urteil der Arbeitnehmerschaft über ihre Arbeitsbedingungen.\*

### Die wichtigsten Themen und Erkenntnisse 2010:

**Derzeitige Arbeitsqualität bundesweit (Kap. 1–3):** Die durchschnittliche Arbeitsqualität zeigt mit DGB-Index 59 Punkten nur minimale Veränderungen gegenüber dem Vorjahr. Weiterhin gibt es mehr als doppelt so viele Beschäftigte, die unter schlechten Bedingungen arbeiten (33 Prozent), wie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Guter Arbeit (15 Prozent). Dokumentiert ist ein leichter Anstieg des Anteils Guter Arbeit bei Verringerung Mittelmäßiger Arbeit – der Anteil Schlechter Arbeit ist hingegen konstant geblieben.

**Wirtschaftskrise und Arbeitsqualität (Kap. 3–6):** Die Angaben der Beschäftigten zu den Auswirkungen der Krise im Betrieb offenbaren eine erhebliche Drucksituation an einem beträchtlichen Teil der Arbeitsplätze. Viele Beschäftigte sind von einer Verkürzung, mehr allerdings von einer Verlängerung der Arbeitszeit betroffen, beträchtliche Teile von einer Erhöhung der Arbeitsintensität und/oder von Lohn-/Gehaltskürzungen. Insgesamt arbeiten Krisenbetroffene unter schlechteren Bedingungen als Nicht-Betroffene.

**Steigende Wertschätzung für Tarifverträge und Betriebs-/Personalräte (Kap. 7):** Nicht nur, aber auch unter dem Vorzeichen der Wirtschaftskrise zu lesen: Deutlich gestiegen ist der Anteil Beschäftigter, die Tarifverträge und Belegschaftsvertretungen für sich persönlich als »sehr wichtig« qualifizieren.

**Arbeit und Pflege / Work-Life-Balance (Kap. 8):** Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die außerberuflich Pflegebedürftige betreuen, sind eine wachsende Gruppe und eine neue Herausforderung für die Gestaltung der Work-Life-Balance. Das Ergebnis der Repräsentativumfrage: Auf ihre Situation wird in der Arbeitswelt derzeit kaum Rücksicht genommen.



Arbeit braucht ein menschliches Maß

**Datenschutz (Kap. 9):** Anlässlich der Datenschutzskandale, u.a. bei der Telekom, der DB, bei Airbus und Lidl, sind die Angaben der Beschäftigten zum Umgang mit ihren persönlichen Daten im Betrieb hochbrisant. Die Repräsentativumfrage ergibt, dass mit steigendem Lebensalter ein beträchtlicher Teil der Beschäftigten wenig Vertrauen in die Wirksamkeit des Datenschutzes hat.

**Zukünftige Arbeitsfähigkeit (Kap. 10):** Auf einen Tiefstand gefallen sind die Positiv-Einschätzungen der Beschäftigten zum langfristigen Erhalt ihrer Gesundheit und Arbeitsfähigkeit. Im Jahre 2010 gehen nur noch 48 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer davon aus, unter den derzeitigen Arbeitsanforderungen bis zum Rentenalter durchhalten zu können, 36 Prozent rechnen dezidiert nicht damit. Gravierend schlechter als im Vorjahr beurteilen insbesondere Beschäftigte mit Guter Arbeit ihre Zukunftsaussichten.

### Gut ist eine Arbeit, die den Ansprüchen der Beschäftigten gerecht wird – Der Leitgedanke des DGB-Index Gute Arbeit

- Arbeit braucht ein Maß, das signalisiert, in welchen Aspekten und in welchen Graden die Arbeitsbedingungen der abhängig Beschäftigten den Kriterien für Gute Arbeit entsprechen.
- 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, die Arbeitsbedingungen zu beurteilen und die Kriterien für Gute Arbeit zu bestimmen.
- Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kennen ihre eigene Arbeitssituation insgesamt genauer als andere Akteure oder Beobachter. Deren Einschätzungen zur Arbeitsqualität sind zu berücksichtigen. Als Primärquelle aber gelten ausschließlich die Beurteilungen der Beschäftigten.
- Die Qualität der Arbeit wird durch Öffentlichkeit für die Verhältnisse in der Arbeitswelt und eine offene Debatte darüber gefördert. Deshalb werden die repräsentativ erhobenen Urteile und Ansprüche der Beschäftigten öffentlich zur Sprache gebracht.

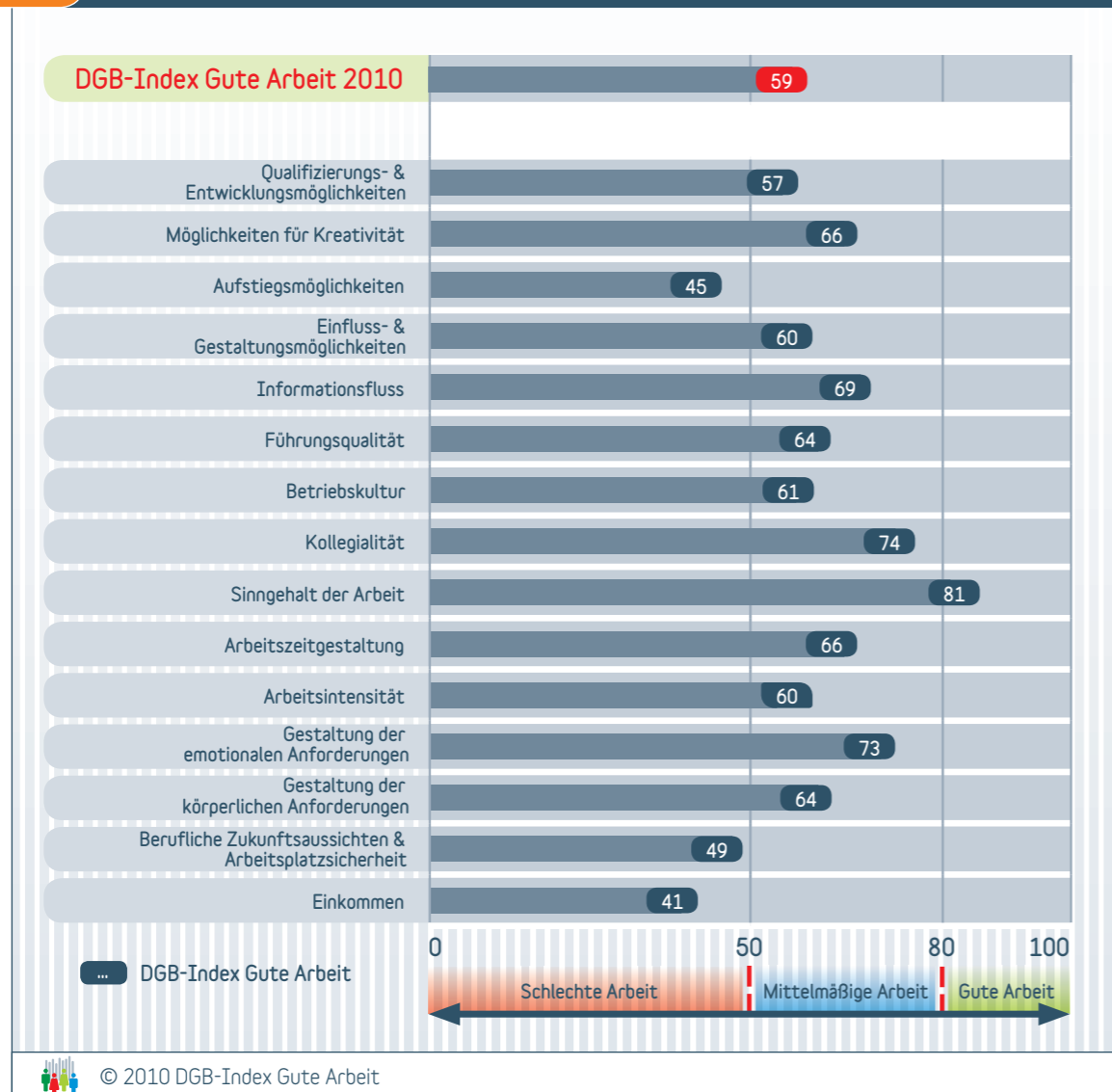
\* Eine methodische Anmerkung: 2010 wurden die Daten von 4.150 Befragten ausgewertet. Befragt wurde, wie in den Vorjahren, schriftlich per Brief. Um die Messergebnisse weiter zu präzisieren, wurde 2010 der zusätzliche Faktor Berufsgruppe in die Gewichtung der Stichprobe einbezogen und einige minimale methodische Veränderungen in der Berechnung vorgenommen. Aus Gründen der Vergleichbarkeit wurden die Daten der Vorjahre auf dieser Basis neu gewichtet. Veränderungen ergaben sich dabei nur hinter dem Komma. Aktuelle Zeitreihen-Analysen werden auf der Basis des neuen Datenmaterials erstellt.

## 1. Die bundesweit repräsentativen Indexwerte:

Im Urteil der Beschäftigten liegt die durchschnittliche Arbeitsqualität auf einem unverändert mittelmäßigen Niveau – der DGB-Index Gute Arbeit 2010 erreicht 59 Punkte.

Mit einem Wert von DGB-Index 59 Punkten liegt die Qualität der Arbeitsbedingungen nach Auffassung der Beschäftigten weiterhin im unteren Mittelfeld – 10 Punkte über dem Sektor Schlechte Arbeit, 21 Punkte unter den Anforderungen für Gute Arbeit (Abbildung 1).

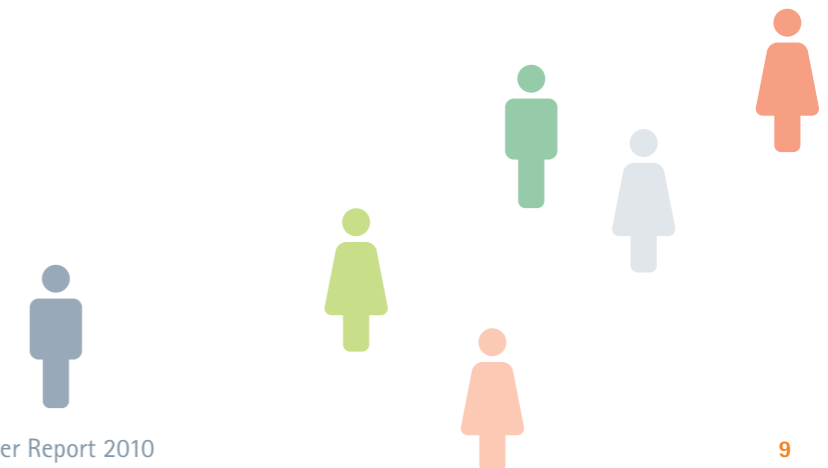
Abb. 1 DGB-Index Gute Arbeit 2010 – So werden die Arbeitsdimensionen beurteilt



Vor dem Hintergrund der Wirtschaftskrise mag es überraschen, dass Qualitätsveränderungen von 2009 auf 2010 im Bundesdurchschnitt nur in einem Bereich hinter dem Komma festzustellen sind. In den folgenden Kapiteln wird sich jedoch zeigen, dass die Konstanz des Durchschnittswerts aus gegenläufigen Veränderungen resultiert. In einigen Branchen, in denen ein hoher Anteil Beschäftigter die Folgen der Krise am Arbeitsplatz zu spüren bekommt, sind die Arbeitsbedingungen insgesamt schlechter geworden, so etwa in der Finanzdienstleistung.

Einen differenzierteren Überblick vermitteln auch die Wertungen der Beschäftigten in den 15 Arbeitsdimensionen. Am Ende der Skala stehen die Dimensionen Einkommen (Leistungs- und Bedürfnisgerechtigkeit) mit 41 Indexpunkten, Aufstiegsmöglichkeiten (45 Punkte) sowie Berufliche Zukunftsaussichten & Arbeitsplatzsicherheit (49 Punkte) – Werte unter 50 Indexpunkten signalisieren, dass eine Arbeitsdimension wenig förderliche Ressourcen bietet und die Arbeitsbedingungen als belastend empfunden werden (Schlechte Arbeit).

Ein eindrucksvolles Bild, wie positiv die Beschäftigten ihrer Arbeit unter dem sozialen Gesichtspunkt gegenüberstehen, ergibt die Verteilung der Antworten auf die Frage: »Würden Sie sagen, dass Ihre Arbeit für die Gesellschaft nützlich ist?« Insgesamt drei Viertel der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer antworten darauf mit »In sehr hohem Maße« (30 Prozent) oder »In hohem Maße« (46 Prozent). Als »Gar nicht« nützlich für die Gesellschaft bezeichnen ihre Arbeit dagegen nur 4 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, »In geringem Maße« antworten 20 Prozent. Mit einem Indexwert von 81 Punkten steht die Dimension Sinngehalt der Arbeit mit Abstand an der Spitze der Wertungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – gegenüber dem Vorjahr gab es ein Plus von zwei Punkten.



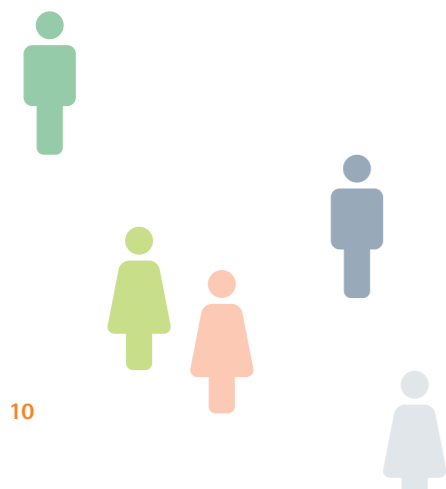
## 2. Die Anteile der Indexklassen:

### Die Beschäftigten beurteilen ihre Arbeitsbedingungen – So wird der DGB-Index Gute Arbeit ermittelt

Bei der Repräsentativerhebung zum DGB-Index Gute Arbeit beurteilen die Beschäftigten ihre Arbeitssituation in 15 Dimensionen (siehe Abbildung 1 und 13). Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beantworten dazu 31 Fragen – zum Beispiel: »Haben Sie Einfluss auf die Gestaltung Ihrer Arbeitszeit?« oder: »Wenn Sie an Ihre Arbeitsleistung denken, halten Sie Ihr Einkommen für angemessen?« Falls die Antwort »Nein« oder »In geringem Maße« lautet, wird zusätzlich gefragt, ob und in welchem Maße die Situation als belastend empfunden wird. Die Liste der indexbildenden Fragen samt Antwortmöglichkeiten ist auf [www.dgb-index-gute-arbeit.de](http://www.dgb-index-gute-arbeit.de) unter dem Titel »Mein Index« veröffentlicht.

Die Antworten der Beschäftigten werden in einem arbeitswissenschaftlich begründeten Verfahren in Indexwerte übertragen. Indizes werden für jede der 15 Arbeitsdimensionen ermittelt. Der Gesamtindex wird zu gleichen Teilen aus den drei Teilindizes – Ressourcen, Belastungen, Einkommen & Sicherheit – errechnet. Durch diese Gewichtung wird der großen Bedeutung Rechnung getragen, die den Dimensionen Einkommen und Berufliche Zukunftsaussichten & Arbeitsplatzsicherheit in den Augen der Beschäftigten zukommt.

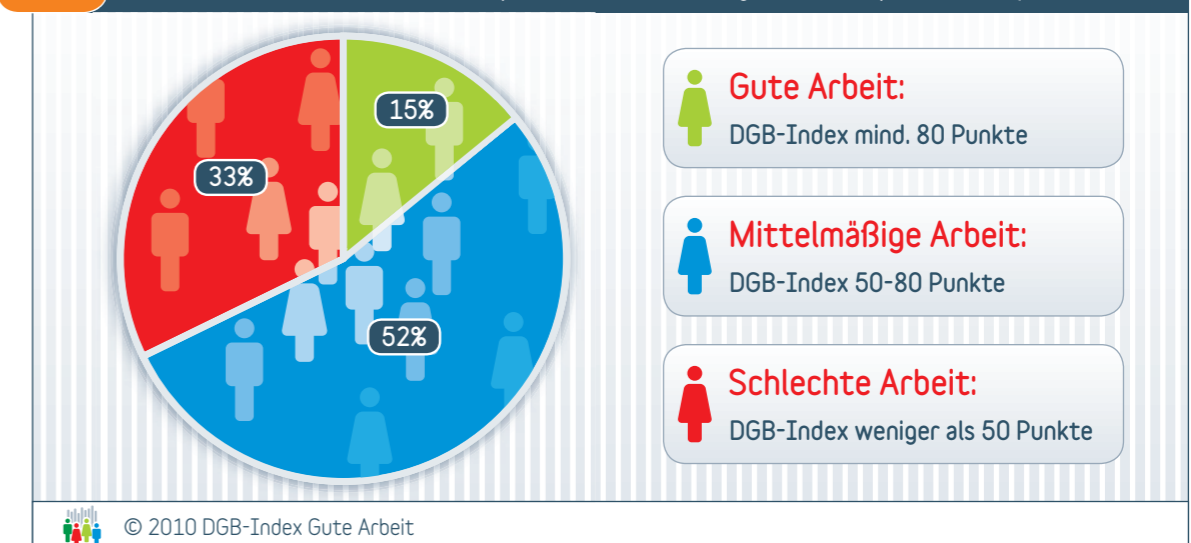
Die Werte des DGB-Index signalisieren, in welchen Aspekten und Graden die Arbeitsgestaltung den Kriterien für Gute Arbeit entspricht. Werte im Bereich 80 bis 100 erhalten das Prädikat Gute Arbeit, 50 bis 80 Indexpunkte sind als Mittelmäßige Arbeit einzustufen, weniger als 50 Punkte sind ein Zeichen Schlechter Arbeit. Die Einteilung in die drei Qualitätsklassen – Gute, Mittelmäßige und Schlechte Arbeit – basiert auf den Angaben der Beschäftigten zur Frage, welche Qualitätsansprüche erfüllt zu sein haben, damit eine Arbeit als gut eingestuft werden kann. Gestützt werden diese Ansprüche durch arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu den Kriterien für eine gesundheitsförderliche, humane Arbeitsgestaltung.



### 15 Prozent Gute Arbeit, 52 Prozent Mittelmäßige Arbeit, 33 Prozent Schlechte Arbeit – gegenüber 2009 ist ein leichter Zuwachs an Guter Arbeit bei einem konstanten Anteil Schlechter Arbeit dokumentiert.

Im Jahre 2010 gibt es mehr als doppelt so viele Beschäftigte, die unter schlechten Bedingungen zu arbeiten haben, wie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in den Genuss guter Arbeitsbedingungen kommen (Abbildung 2). Dabei ist der Anteil Guter Arbeit (mindestens 80 Punkte) im Vergleich zu 2009 in diesem Jahr leicht gewachsen, der Anteil Mittelmäßiger Arbeit (50-80 Indexpunkte) hat sich etwas verringert. Der Anteil Schlechter Arbeit (weniger als 50 Punkte) ist hingegen konstant hoch geblieben.

Abb. 2 DGB-Index Gute Arbeit 2010 – Die prozentuale Verteilung der Arbeitsplätze nach Qualitätsstufen

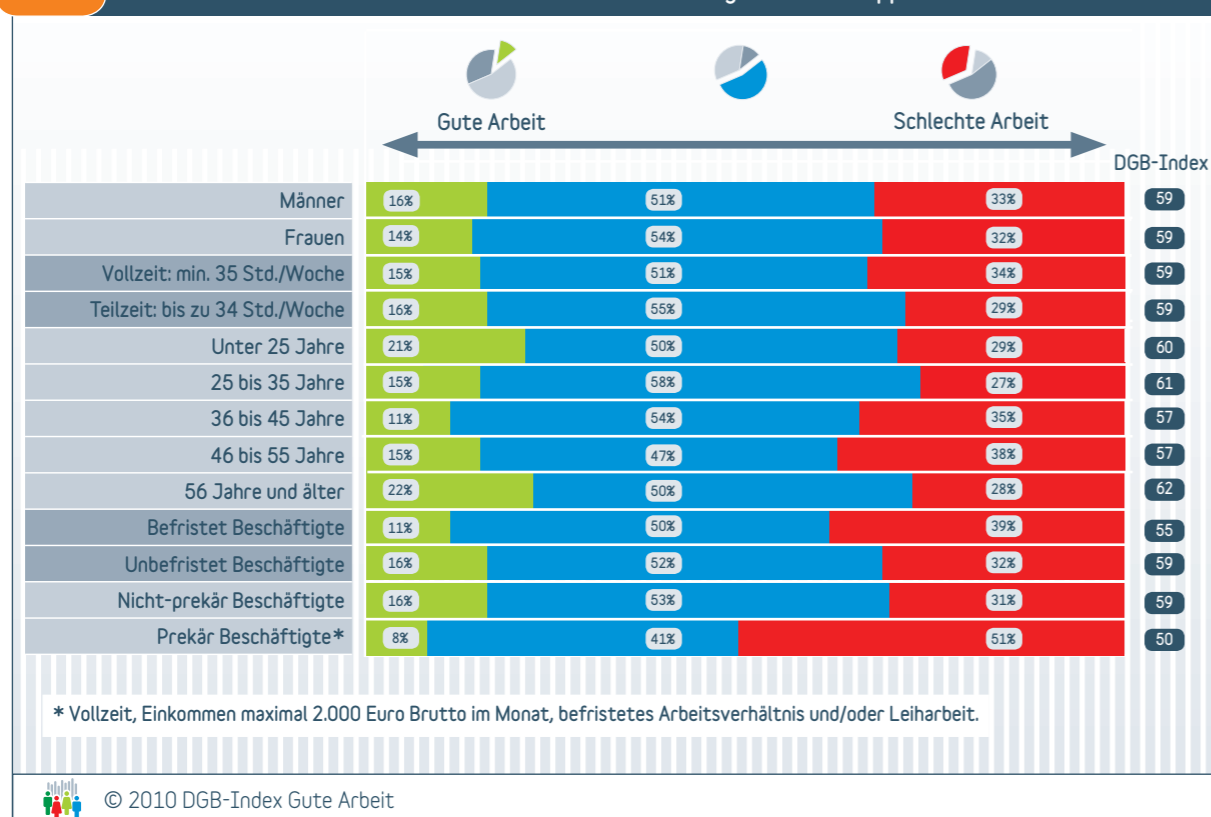


Was zeichnet Gute Arbeit aus, was Schlechte Arbeit? Bei einem Gesamt-Index, der aus den Bewertungen von fünfzehn Arbeitsdimensionen resultiert, gibt es eine Vielzahl von Kombinationsmöglichkeiten, die ein Ergebnis von unter 50 oder auch 80 und mehr Punkten ergeben. Typische Merkmale insbesondere für Gute und Schlechte Arbeit sind allerdings durchaus festzustellen. Auf Seite 13 sind diese durch zwei Fallbeispiele dargestellt.

Besonders aussagekräftig ist das Differenzprofil der Wertungen von Beschäftigten mit Guter und mit Schlechter Arbeit. Die größten Unterschiede gibt es bei den Dimensionen Berufliche Zukunftsaussichten & Arbeitsplatzsicherheit (97 zu 22 Indexpunkte, das ist ein Unterschied von 75 Punkten), Arbeitsintensität (90 zu 39, 51 Punkte Differenz) und Einkommen (71 zu 20 Punkte, ebenfalls ein Unterschied von 51). Die mit Abstand geringste Differenz zeigt sich mit 13 Punkten bei der Dimension Sinngehalt der Arbeit (87 gegenüber 74 Punkten). Auffällig gegenüber 2009 ist die Vergrößerung der Abstände in den Beurteilungen der Dimensionen Aufstiegsmöglichkeiten, Führungsqualität, Kollegialität und Arbeitszeitgestaltung. Die Abstände bei den Dimensionen Emotionale Anforderungen, Einkommen und Körperliche Anforderungen wurden hingegen geringer.

Auch die Wertung nach Beschäftigtengruppen lässt erkennen, wie unterschiedlich die Arbeitsqualität in den Betrieben gestaltet ist. Auffällig ist die Schlechterstellung der prekär gegenüber den nicht-prekär Beschäftigten und der Befristeten gegenüber den Unbefristeten (Abbildung 3).

Abb. 3 DGB-Index Gute Arbeit 2010 – So werten die Beschäftigten nach Gruppen



Erheblich ist auch das Gefälle der Arbeitsqualität nach Einkommensgruppen bei den Vollzeitbeschäftigten: Die am schlechtesten Bezahlten haben auch die schlechtesten Arbeitsbedingungen. Vollzeitbeschäftigte mit einem Bruttoeinkommen bis 1.500 Euro im Monat kommen auf DGB-Index 53 Punkte und haben damit den niedrigsten Wert aller Einkommensgruppen. Beschäftigte mit mehr als 3.000 Euro Brutto erreichen DGB-Index 66 Punkte und damit die höchste Punktzahl. Der Anteil Guter Arbeit beträgt unter Vollzeitbeschäftigten mit einem Einkommen bis 1.500 Euro Brutto im Monat 12 Prozent, der Anteil Schlechter Arbeit 46 Prozent. Dagegen haben bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit monatlich über 3.000 Euro Brutto 25 Prozent Gute Arbeit und nur 18 Prozent Schlechte Arbeit.

## Gute Arbeit, Schlechte Arbeit – Zwei Fallbeispiele

### DGB-Index 87 Punkte

So zum Beispiel bewertet eine 29-jährige Arzthelferin\* ihre Arbeitssituation, die seit zwei Jahren in einem mittelständischen Unternehmen der Pharmaindustrie unbefristet teilzeitbeschäftigt ist, eine abgeschlossene Lehre/Berufsfachschule und ein monatliches Bruttoeinkommen zwischen 801 und 1.500 Euro hat.

Die hohe Punktzahl von DGB-Index 87 Punkten resultiert aus einer fast durchgängig positiven Bewertung der Arbeitsbedingungen. In 14 der 15 Dimensionen liegen die Werte im Bereich von 80 Punkten und höher, also Guter Arbeit. Beispiel Führungsqualität: Die Befragte ist der Meinung, dass ihr Vorgesetzter oder ihre Vorgesetzte sie in sehr hohem Maße schätzt, ihre Arbeit sehr gut plant und der Weiterbildung und Personalentwicklung einen sehr hohen Stellenwert beimisst. Beispiel Arbeitszeitgestaltung: Die Arbeitnehmerin kann ihre Arbeitszeit in hohem Maße an ihre individuellen Bedürfnisse anpassen, sehr starken Einfluss auf die Gestaltung ihrer Arbeitszeit nehmen und auch den Überstundenausgleich in sehr hohem Maße selbst bestimmen. Auch ihre beruflichen Zukunftsaussichten und ihre Arbeitsplatzsicherheit bewertet sie mit Bestnoten.

Aus dem Rahmen fällt mit 58 Indexpunkten allein die Bewertung des Einkommens, das die Befragte – ebenso wie ihre zukünftige Rente – als »gerade ausreichend« qualifiziert, allerdings auch als in hohem Maße leistungsgerecht.

### DGB-Index 37 Punkte

So zum Beispiel bewertet ein 37-jähriger Industriekaufmann\* aus dem Baugewerbe seine Arbeitssituation, der eine abgeschlossene Lehre/Berufsfachschule und ein monatliches Bruttoeinkommen zwischen 2.001 und 2.500 Euro hat, unbefristet in einem mittelständischen Unternehmen vollzeitbeschäftigt ist und seit 16 Jahren im Betrieb arbeitet.

Der niedrige Wert von 37 Punkten ergibt sich aus einer Wertung, durch die neun der fünfzehn Arbeitsdimensionen als schlecht gestaltete Arbeit (unter 50 Punkte) ausgewiesen sind. Charakteristisch ist die Kombination von geringen Entwicklungsmöglichkeiten und hoher Belastung. Der Befragte sieht sich in seinen Qualifizierungs- & Entwicklungsmöglichkeiten gar nicht unterstützt, kann auch sein Wissen und Können bei der Arbeit nicht weiterentwickeln. Beides belastet ihn stark. Er arbeitet oft unter Zeitdruck, ist häufig gezwungen, Abstriche bei der Qualität seiner Arbeit zu machen, um sein Arbeitspensum schaffen zu können, und stuft die hohe Arbeitsintensität als starke Belastung ein. Als ebenfalls sehr schlecht bewertet er sein Einkommen (22 Indexpunkte) und seine Beruflichen Zukunftsaussichten & Arbeitsplatzsicherheit (17 Indexpunkte).

Allerdings gibt es mit der Kollegialität (83 Indexpunkte) und dem Informationsfluss (92 Indexpunkte) auch zwei Dimensionen, die in den Augen des Befragten gut gestaltet sind. Insbesondere erhält er in hohem Maße alle notwendigen Informationen zum Erledigen seiner Arbeit.

\* DGB-Index 87 und 37 sind jeweils die durchschnittlichen Indexwerte von Beschäftigten mit Guter bzw Schlechter Arbeit. Für die Wertungen der Berufs-, Alters- und sonstigen Beschäftigtengruppen sowie der Geschlechter, denen die beiden Befragten angehören, sind die Indexwerte und Wertungsprofile hingegen nicht repräsentativ. Die hohe Punktzahl der Arzthelferin liefert einen deutlichen Hinweis auf einen Zusammenhang: Für jede Tätigkeit lassen sich Bedingungen schaffen, durch die sie zu einer Guten Arbeit wird. Die Auswertung der Fragebögen erfolgt auf Basis anonymisierter Daten.

#### Fast die Hälfte aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind von krisenbedingten Änderungen der Arbeitsgestaltung betroffen, am stärksten die Beschäftigten der Metallindustrie.

Die Krise hat in weiten Teilen der Arbeitswelt zu Veränderungen in der Arbeitsgestaltung geführt und eine erhebliche Drucksituation an den Arbeitsplätzen erzeugt. Das geht aus den Antworten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf die Frage nach den Folgen der Wirtschafts- und Finanzkrise für ihre Arbeitssituation hervor. Nur 36 Prozent haben in ihren Betrieben keine Krisenwirkungen feststellen können. Die Krisenwirkungen im Einzelnen:

- 64 Prozent der Beschäftigten berichten, dass es in ihrem Betrieb Veränderungen in Folge der Krise gegeben hat, z.B. Entlassungen, Kurzarbeit und/oder Überstundenabbau.
- 46 Prozent aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind oder waren selbst von Maßnahmen betroffen, die in Folge der Krise im Betrieb umgesetzt wurden, wie etwa Lohn-/Gehaltskürzungen, Kurzarbeit und/oder die Erhöhung der Arbeitsintensität.
- 41 Prozent aller Beschäftigten haben sich in den letzten Monaten aufgrund der Wirtschafts- und Finanzkrise bei ihrer Arbeit unter Druck gesetzt gefühlt (10 Prozent sehr, 31 Prozent teilweise). Besonders stark wird der Druck von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern empfunden, die von krisenbedingten Veränderungen im Betrieb selbst betroffen sind. Von ihnen sehen sich 67 Prozent und damit mehr als zwei Drittel unter Druck gesetzt (19 Prozent sehr, 48 Prozent teilweise).

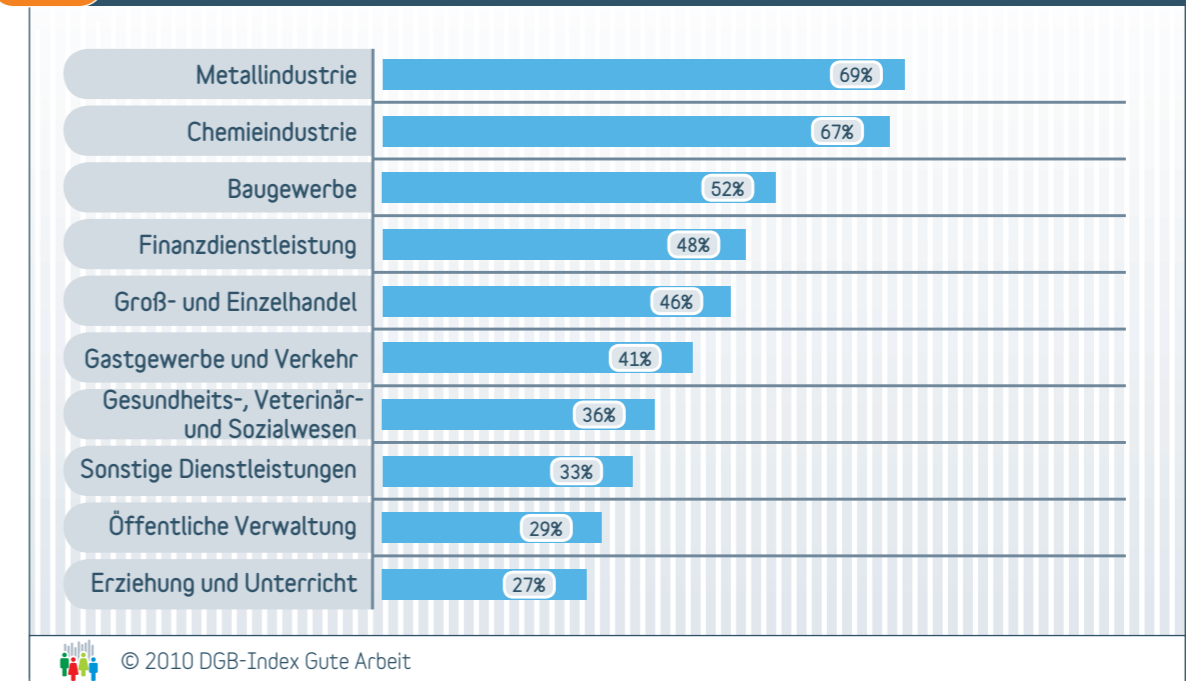
Abbildung 4 dokumentiert die ungleiche Verteilung der Krisenwirkungen nach Branchen. Auf der einen Seite gibt es Sektoren, in denen weniger als ein Drittel der Beschäftigten von krisenbedingten Veränderungen in der Arbeitsgestaltung betroffen sind. Dazu zählen insbesondere Erziehung und Unterricht (27 Prozent Krisenbetroffene) sowie die Öffentliche Verwaltung (29 Prozent Krisenbetroffene). Auf der anderen Seite des Spektrums befindet sich die Metallindustrie (siehe auch Kap. 6), in der mehr als zwei Drittel der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (69 Prozent) von Krisenfolgen im Betrieb betroffen sind.

Abbildung 7 (siehe Kap. 6) gibt für die Branchen Metall, Chemie und Finanzdienstleistung eine Übersicht über innerbetriebliche Maßnahmen zum Krisenmanagement, die auf die Arbeitsbedingungen einwirken. Die Zahlen für die Gesamtheit aller Branchen: 21 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bundesweit berichten, dass es in ihren Betrieben Entlassungen gegeben hat, 18 Prozent geben an, dass der Einsatz von Leiharbeit reduziert wurde.\* Insgesamt 25 Prozent der Beschäftigten sind oder waren selbst Betroffene einer krisenbedingten geregelten Arbeitszeitverkürzung (Abbau von Überstunden, Einführung

\* Arbeitslose sind in der Repräsentativumfrage unter den abhängig Beschäftigten nicht erfasst. Im Falle von Entlassungen und Leiharbeitsreduzierungen (die Entlassungen gleichkommen können) sind darum – anders als bei den anderen krisenbedingten Maßnahmen – die Angaben der Beschäftigten zur eigenen Betroffenheit weniger aussagekräftig als ihre Berichte zu den Geschehnissen im Betrieb.

von Kurzarbeit, Anordnung von Urlaub, Aufbau von Minusstunden-Konten) und 5 Prozent von sonstigen Formen der Arbeitszeitverkürzung. Von einer krisenbedingten Erhöhung der Arbeitsintensität sind oder waren 21 Prozent der Beschäftigten betroffen, 14 Prozent von einer Absenkung von Löhnen/Gehältern bzw. Sonderzahlungen, 9 Prozent von Umstrukturierungen im Betrieb, krisenbedingte Qualifizierungsmaßnahmen durchliefen 7 Prozent (Abbildung 5).

Abb. 4 Anteil der Betroffenen von krisenbedingten Veränderungen im Betrieb nach Branchen



Arbeitnehmer (50 Prozent) sind von Krisenwirkungen im Betrieb zu einem höheren Anteil betroffen als Arbeitnehmerinnen (40 Prozent), Vollzeitarbeitende (49 Prozent) stärker als Teilzeitarbeitende (37 Prozent), prekär Beschäftigte (56 Prozent) mehr als nicht-prekär Beschäftigte (45 Prozent). Unter den Altersgruppen weisen die 46- bis 55-Jährigen mit 50 Prozent den höchsten Anteil Krisenbetroffener auf. Die größten Unterschiede gibt es allerdings in den Vergleichsgruppen nach Indexklassen.

Beschäftigte mit allgemein schlechten Arbeitsbedingungen sind in überproportionalem Ausmaß von krisenbedingten Veränderungen im Betrieb betroffen und spüren auch den Krisendruck erheblich stärker. Sehr starken Krisendruck empfinden 72 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Schlechte Arbeit haben, aber nur 2 Prozent mit Guter Arbeit. Von krisenbedingten Veränderungen im Betrieb selbst betroffen sind 65 Prozent der Beschäftigten mit schlechten gegenüber 28 Prozent mit guten Arbeitsbedingungen.



Abb. 5 Erhöhung der Arbeitsintensität in Folge der Krise – Anteil der Betroffenen in den Betrieben



\* Vollzeit, Einkommen maximal 2.000 Euro Brutto im Monat, befristetes Arbeitsverhältnis und/oder Leiharbeit.

© 2010 DGB-Index Gute Arbeit

### Lohnkürzungen führen zu weniger Lohngerechtigkeit – Auch eine Folge der Krise

Beschäftigte, die krisenbedingt von Lohnkürzungen betroffen sind, können weniger gut von ihrem Einkommen leben als die anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Nur 27 Prozent der von Lohnkürzungen Betroffenen sagen, dass ihr Einkommen vollkommen reicht oder dass sie gut davon leben können – von den Nicht-Betroffenen sagen dies 41 Prozent. Beträchtlich ist auch der Anteil von Lohnkürzungen Betroffener, die angeben, im vergangenen Jahr ihren Konsum eingeschränkt (68 Prozent), sich stärker verschuldet (25 Prozent) und/oder an der Altersvorsorge gespart zu haben (27 Prozent).

Nicht zu übersehen ist aber auch, dass in den Augen der Betroffenen überdies die Lohngerechtigkeit sich weiter verringert. Nur 26 Prozent der von Lohn- und Gehaltskürzungen Betroffenen sind der Meinung, dass ihr Einkommen in hohem oder sehr hohem Maße ihrer Arbeitsleistung gerecht wird. Von den nicht betroffenen Beschäftigten schätzen dagegen 37 Prozent ihr Einkommen als leistungsgerecht ein. Dass ihr Einkommen gar nicht oder nur in geringem Maße ihren Leistungen gerecht wird, sagen 74 Prozent der von Lohnkürzungen Betroffenen, 63 Prozent der Nicht-Betroffenen.

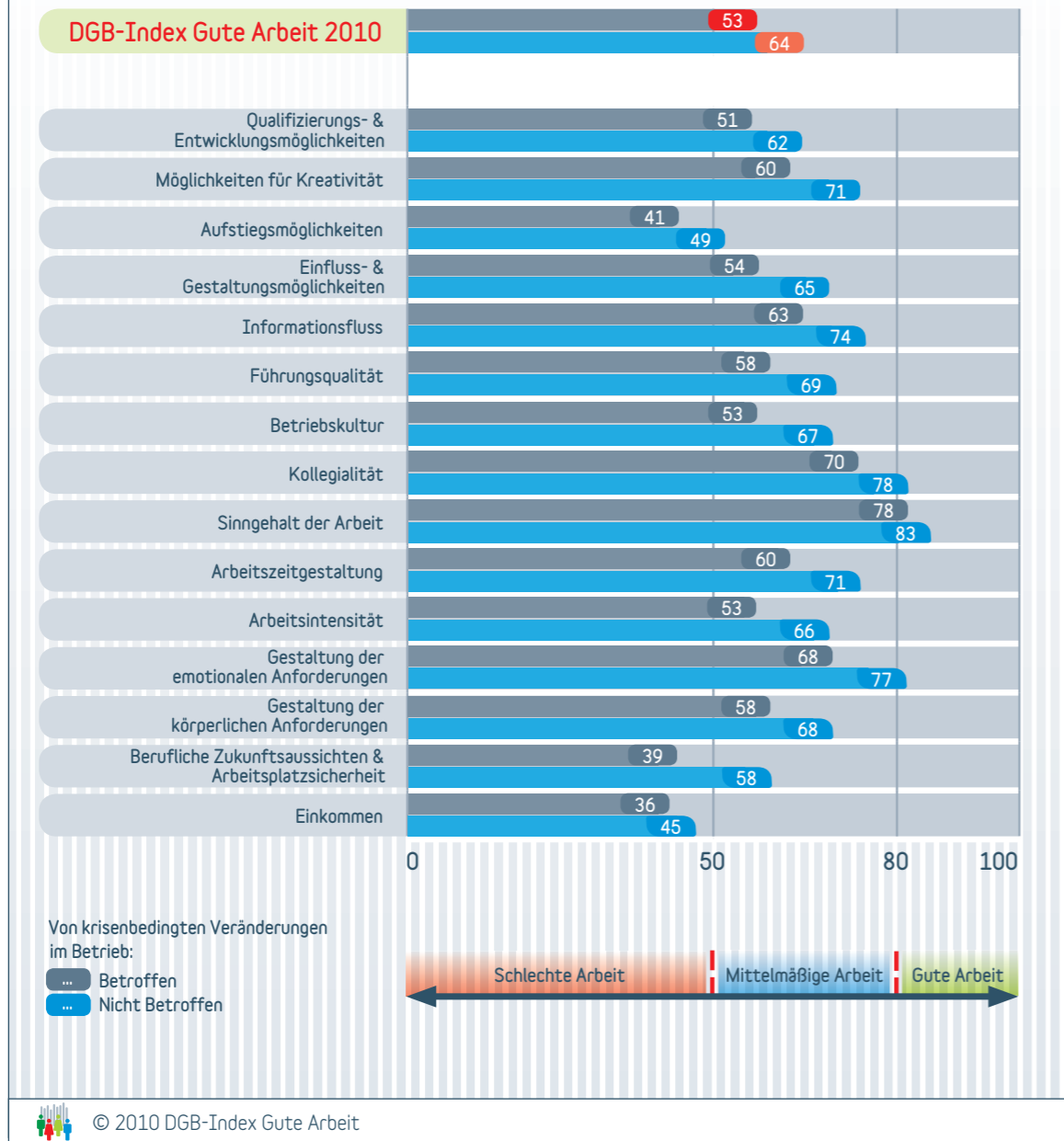
### Kurzarbeit, Lohnkürzungen und Umstrukturierungen gehen in erheblichem Umfang mit einer Erhöhung der Arbeitsintensität einher.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich durch die Krise bei ihrer Arbeit sehr stark unter Druck gesetzt sehen (10 Prozent der Beschäftigten), bewerten ihre Arbeitsbedingungen als deutlich schlechter als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die bei ihrer Arbeit keinen krisenbedingten Druck spüren: DGB-Index 41 zu 66 Punkten lauten die Wertungen im Vergleich, das ist eine Differenz von 25 Indexpunkten. Mit 43 Punkten am weitesten auseinander liegen die Vergleichsgruppen in der Beurteilung ihrer Arbeitssituation in der Dimension Berufliche Zukunftsaussichten & Arbeitsplatzsicherheit – die Bewertungen der Beschäftigten unter starkem Krisendruck ergeben 20 Indexpunkte, die der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Krisendruck 63 Punkte. Aber auch alle anderen Dimensionen werden von denen als schlechter eingestuft, die starken Krisendruck empfinden, so etwa die Führungsqualität mit 46 Indexpunkten – bei den Beschäftigten, die keinen Krisendruck empfinden, sind es 71 Punkte.

Deutlich schlechtere Arbeitsbedingungen haben nach dem Urteil der Beschäftigten auch diejenigen, die von krisenbedingten Veränderungen in der Arbeitsgestaltung betroffen sind. Der DGB-Index liegt für diese Gruppe bei 53 Punkten und damit um 11 Punkte unter dem der nicht betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, der 64 Punkte beträgt (Abbildung 6). Dabei liegen die Indexwerte der Krisenbetroffenen in allen Dimensionen unter denen der Nicht-Betroffenen. Die größten Differenzen gibt es in der Bewertung der Dimensionen Berufliche Zukunftsaussichten & Arbeitsplatzsicherheit (Krisenbetroffene 39, Nicht-Betroffene 58), Betriebskultur (Krisenbetroffene 53, Nicht-Krisenbetroffene 67) und Arbeitsintensität (53 zu 66 Punkte).

Ähnliche Differenzmuster finden sich auch innerhalb der Branchen. Beispiel Chemieindustrie: Beschäftigte, die bei ihrer Arbeit von krisenbedingten Veränderungen der Arbeitsgestaltung betroffen sind, bewerten ihre Arbeitsbedingungen insgesamt um sieben Punkte schlechter als die nicht betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Branche – DGB-Index 51 zu 58 Punkte lautet das Verhältnis. Am größten sind die Differenzen bei der Bewertung der Arbeitsplatzsicherheit (Krisenbetroffene 43, Nicht-Betroffene 62), der Betriebskultur (45 zu 57 Indexpunkte) und der Aufstiegsmöglichkeiten (35 zu 46 Indexpunkte).

Abb. 6 So werten die Krisenbetroffenen im Vergleich zu den Nicht-Krisenbetroffenen

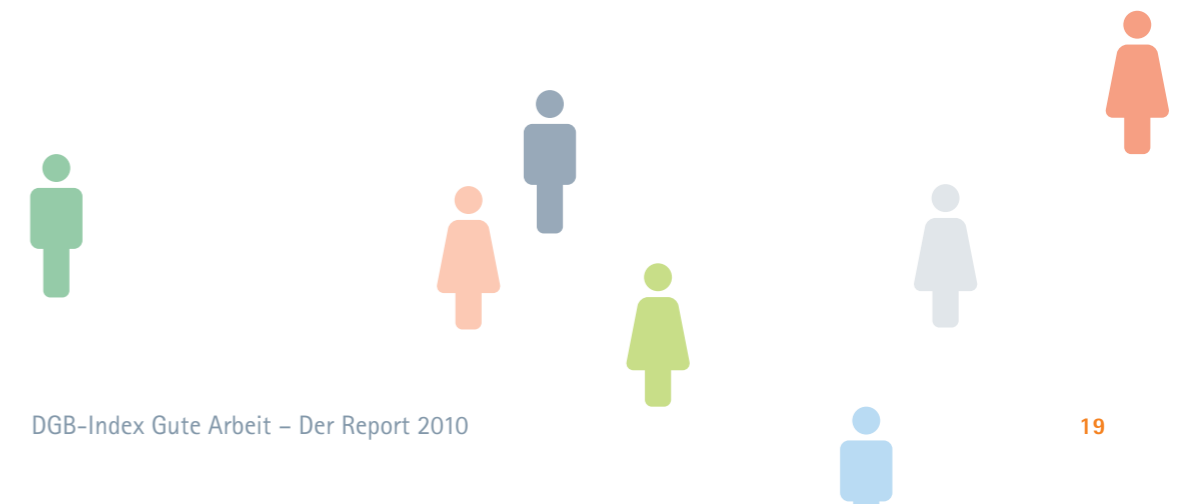


Treffen die Krisenfolgen im Betrieb nun Beschäftigte härter, die ohnehin schon unter schlechten Bedingungen arbeiten? Oder haben sich Arbeitsbedingungen durch krisenbedingte Veränderungen in den Betrieben zum Schlechten gewandelt? Oder trifft beides zu? Zur Beantwortung dieser Fragen liefert die Repräsentativumfrage eine Fülle von Indikatoren, eine abschließende Beantwortung ist aber nicht möglich. Deutlich geht aus den Daten hervor, dass unter dem Vorzeichen der Krise – zeitgleich mit anderen Maßnahmen oder zeitversetzt – Leistungsverdichtungen durchgesetzt wurden. Von einer krisenbedingten Erhöhung der Arbeitsintensität betroffen sind oder waren:

- 32 Prozent der Beschäftigten, die in Folge der Krise Lohnkürzungen hinnehmen mussten;
- 27 Prozent der Beschäftigten, die krisenbedingt Überstunden abzubauen hatten;
- 25 Prozent der Beschäftigten, die von Umstrukturierungen im Betrieb betroffen sind oder waren;
- 17 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die an krisenbedingt eingeführten zusätzlichen Qualifikationsprojekten teilnahmen;
- 14 Prozent der Beschäftigten, die auf Kurzarbeit gesetzt sind oder waren.

Mit der krisenbedingten Erhöhung der Arbeitsintensität geht eine überdurchschnittlich starke Arbeitshetze einher: Zeitdruck bei der Arbeit empfinden in hohem oder sehr hohem Maße 61 Prozent der Beschäftigten, die von erhöhter Intensität betroffen sind (bei 36 Prozent liegt der Durchschnitt bundesweit), in geringem Maße oder nie 39 Prozent (bei 64 Prozent liegt der Durchschnitt).

Sind auch positive Effekte der Krise oder vielmehr des Krisenmanagements auf die Arbeitsgestaltung dokumentiert? Festgestellt werden kann, dass einige Beschäftigtengruppen ihre Arbeitssituation gegenüber den Anfangsmonaten der Krise in mancher Hinsicht als besser bewerten. So wird von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der Metallindustrie die Dimension Berufliche Zukunftsaussichten & Arbeitsplatzsicherheit Anfang 2010 deutlich besser bewertet als ein Jahr zuvor, als die Verunsicherung offenbar besonders groß war. Der Zuwachs um 5 Punkte von 39 Indexpunkten 2009 auf 44 Indexpunkte im Jahre 2010 kompensiert allerdings den Niedergang von 2008 auf 2009 nicht zur Gänze, der 6 Punkte betragen hatte.



### Trotz Kurzarbeit und Überstundenabbau – in der Mehrzahl der Branchen haben Krisenbetroffene länger zu arbeiten als ihre nicht betroffenen Kolleginnen und Kollegen.

Groß sind nach wie vor die Differenzen zwischen den tatsächlichen, den vereinbarten und den Wunsch-Arbeitszeiten der Beschäftigten in Deutschland:

- Die tatsächliche Arbeitszeit der Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer liegt mit durchschnittlich 43 Stunden pro Woche um 4 Stunden über der vereinbarten Arbeitszeit (39 Stunden) und um 5 Stunden über ihrer Wunsch-Arbeitszeit (38 Stunden).
- Teilzeit-Beschäftigte (Beschäftigte mit maximal 34 Stunden pro Woche vereinbarter Arbeitszeit) arbeiten tatsächlich 25 Stunden pro Woche im Durchschnitt und damit um 3 Stunden mehr als vereinbart (22 Stunden) und um 3 Stunden weniger, als sie es sich wünschen (28 Stunden).

Bemerkenswert sind die Wirkungen der Krise: Die tatsächliche Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten, die bei ihrer Arbeit von Krisenwirkungen betroffen sind, beträgt mit durchschnittlich 44 Stunden eine Stunde mehr als die der Nicht-Betroffenen. Der Vergleich bei den Teilzeitbeschäftigten: Krisenbetroffene arbeiten tatsächlich 26 Stunden pro Woche, Nicht-Betroffene 24 Stunden.

Der Blick auf die Branchen lässt allerdings unterschiedliche Entwicklungen erkennen: Im Baugewerbe und in der Metallindustrie arbeiten Vollzeitbeschäftigte, die im Betrieb von der Krise betroffen sind, kürzer als ihre nicht betroffenen Kolleginnen und Kollegen – 43 zu 45 Stunden lautet das Verhältnis im Baugewerbe, 42 zu 43 Stunden in der Metallindustrie. In der Chemieindustrie arbeiten Krisenbetroffene und Nicht-Betroffene gleich lang (41 Stunden). In allen anderen Branchen arbeiten die Krisenbetroffenen länger als die Nicht-Betroffenen, so etwa im Gastgewerbe (49 gegenüber 44 Stunden) und im Groß- und Einzelhandel (46 zu 43 Stunden).



### A. Starker Krisendruck, reichlich Kurzarbeit, deutliche Lohneinbußen – so beschreiben Beschäftigte der Metallindustrie die krisenbedingten Veränderungen ihrer Arbeitssituation.

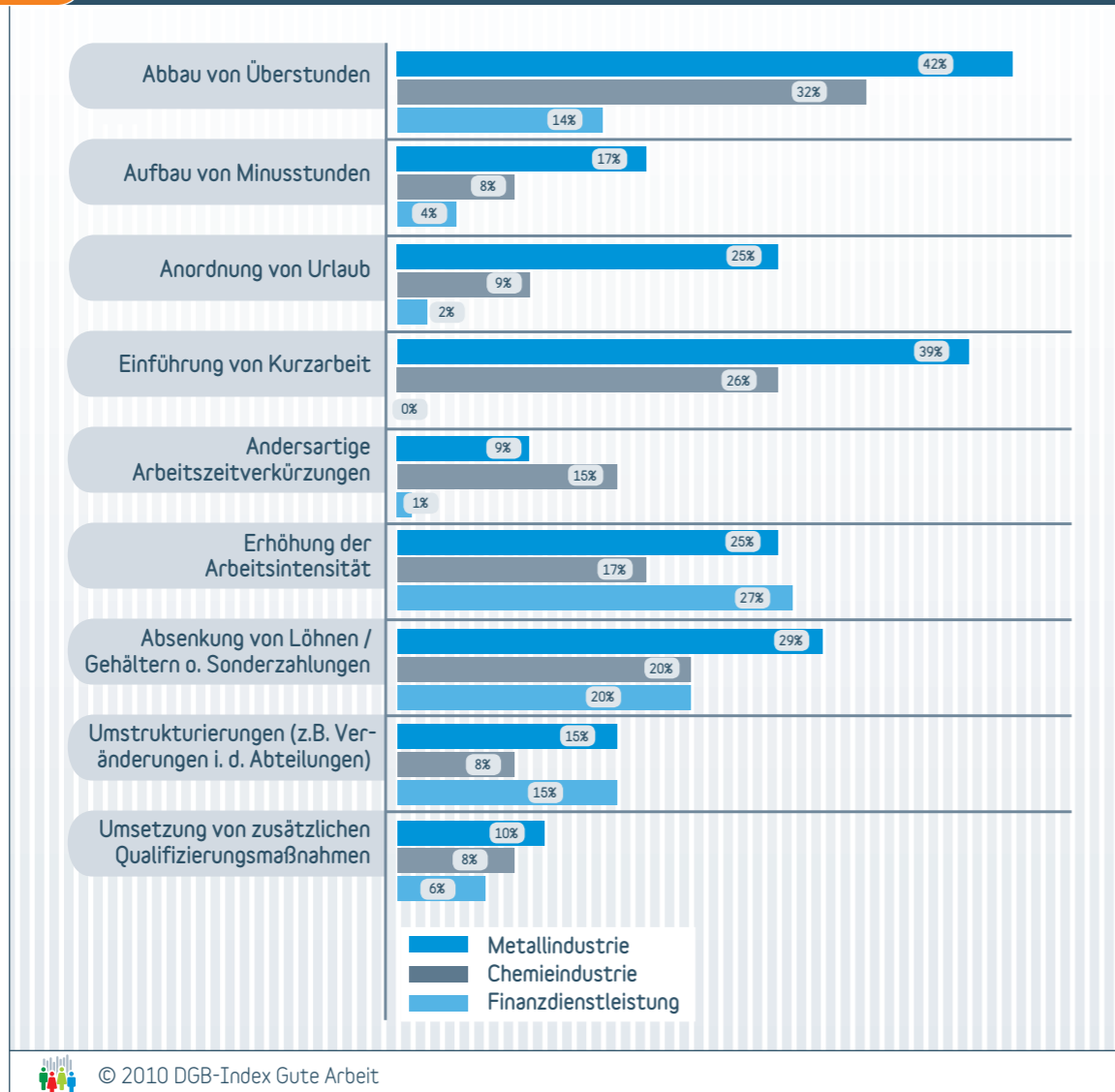
In einem Höchstmaß bekommen die Beschäftigten der Metallindustrie die Folgen der Krise in ihren Betrieben zu spüren. 59 Prozent der Metallerrinnen und Metaller geben an, sich in Folge der Krise bei der Arbeit unter Druck gesetzt zu fühlen (insgesamt 17 Prozent sehr, 42 Prozent teilweise). 69 Prozent der Beschäftigten der Metallindustrie waren selbst direkt von krisenbedingten Veränderungen am Arbeitsplatz betroffen – in keiner anderen Branche liegen die Vergleichswerte höher (siehe Abbildung 4). Zudem berichten 35 Prozent, dass es Entlassungen in ihrem Betrieb gegeben hat, und 52 Prozent, dass Leiharbeit abgebaut wurde.

Unter allen Maßnahmen zum Krisenmanagement, die direkt auf die Arbeitsgestaltung einwirken, steht in der Metallbranche die Reduktion von Arbeitszeit an vorderster Stelle. Insgesamt 55 Prozent der Metallerrinnen und Metaller geben an, in Folge der Krise von einer oder mehreren Formen geregelter Arbeitszeitverkürzung erfasst worden zu sein. Im Detail: 42 Prozent aller Beschäftigten der Metallbranche waren vom Überstundenabbau betroffen, 39 Prozent von Kurzarbeit, 25 Prozent von angeordnetem Urlaub, 17 Prozent von Minusstunden-Aufbau (siehe Abbildung 7). Bei allen diesen Maßnahmen liegt der Anteil Betroffener in der Metallindustrie mehr als doppelt so hoch wie im Durchschnitt aller Branchen bundesweit, bei der Kurzarbeit beträgt er sogar mehr als das Dreifache. Unter diesen Voraussetzungen ist es nicht erstaunlich, dass in der Metallindustrie – anders als in vielen anderen Branchen – die tatsächliche Arbeitszeit von vollzeitbeschäftigten Krisenbetroffenen (42 Stunden) etwas geringer ist als die von Nicht-Krisenbetroffenen (43 Stunden). Im Sektor Metallherzeugung/-herstellung liegt die Differenz sogar bei zwei Stunden.

Überdurchschnittlich hoch ist mit 29 Prozent auch der Anteil Metall-Beschäftigter, die unter dem Vorzeichen der Krise finanzielle Einbußen durch Lohn- oder Gehaltskürzungen bzw. den Abbau von Sonderzahlungen hinnehmen mussten (im bundesweiten Durchschnitt aller Branchen sind dies 14 Prozent der Beschäftigten). Von einer Erhöhung der Arbeitsintensität waren nach eigenen Angaben 25 Prozent betroffen (21 Prozent Durchschnitt), von Umstrukturierungen 15 Prozent (9 Prozent Durchschnitt), von krisenbedingten Qualifizierungsmaßnahmen 10 Prozent (7 Prozent Durchschnitt).

Insgesamt erreichen die Beschäftigten der Metallindustrie, die an ihrem Arbeitsplatz direkt von krisenbedingten Veränderungen betroffen sind, mit DGB-Index 56 einen um 6 Punkte geringeren Indexwert als ihre Kolleginnen und Kollegen, die nicht betroffen sind. In allen 15 Dimensionen haben die Krisenbetroffenen schlechtere Werte. Die größte Differenz gibt es bei der Bewertung der Dimension Berufliche Zukunftsaussichten & Arbeitsplatzsicherheit, die bei den Krisenbetroffenen mit DGB-Index 39 und damit um 14 Punkte unter dem Wert der Nicht-Krisenbetroffenen liegt (53 Indexpunkte). Sehr große Differenzen weisen auch die Bewertungen der Dimension Qualifizierungs- & Entwicklungsmöglichkeiten auf (Krisenbetroffene 51 Indexpunkte, 11 Punkte niedriger als der Wert der Nicht-Betroffenen) sowie der Dimension Einfluss- & Gestaltungsmöglichkeiten (Krisenbetroffene 55 Indexpunkte, ebenfalls 11 Punkte niedriger).

Abb. 7 Krisenwirkungen im Betrieb – Anteil der Betroffenen in Metall, Chemie und Finanzdienstleistung



## B. Beschäftigte in der Finanzdienstleistung sind besonders stark von einer krisenbedingten Erhöhung der Arbeitsintensität betroffen.

Gibt es einen Zusammenhang zwischen den desaströsen Praktiken diverser Finanzdienstleistungs-Unternehmen und dem massiven Leistungsdruck, den überzogenen Verkaufsvorgaben und damit der Arbeitshetze, von denen so manche Beschäftigte der Branche berichtet hatten? Nachdem die Banken- und Finanzkrise 2008 ins Rollen gekommen war, wurde auch diese Frage öffentlich aufgeworfen und dabei erörtert, was sich an den Arbeitsbedingungen im gemeinsamen Interesse von Verbrauchern, Allgemeinheit und Beschäftigten zu ändern hätte.

Hinweise darauf, was seither geschehen ist, geben die Antworten der Beschäftigten aus der Finanzdienstleistung (Banken und Versicherungen) bei der Repräsentativumfrage 2010. Das Ergebnis der Bestandsaufnahme lässt eine Entwicklung zum Schlechten erkennen (siehe **Abbildung 7**): Die Erhöhung der Arbeitsintensität nimmt im Krisenmanagement vieler Unternehmen eine erstrangige Rolle ein. 27 Prozent der Beschäftigten im Finanzdienstleistungssektor sind von einer Verstärkung der Arbeitsintensität in Folge der Krise betroffen (zum Vergleich: 21 Prozent sind es über alle Branchen hinweg bundesweit).

Weitere krisenbedingte Maßnahmen: 23 Prozent der Beschäftigten in der Finanzdienstleistung berichten, in ihrem Unternehmen habe es Entlassungen gegeben. Insgesamt 20 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer waren von einer Reduzierung von Löhnen/Gehältern oder Sonderzahlungen betroffen, 15 Prozent von Umstrukturierungen.

Bemerkenswert ist die geringe Bedeutung, die nach den Angaben der Beschäftigten der geregelten Arbeitszeitverkürzung im Krisenmanagement der Finanzbranche zukommt. Kurzarbeit leistete keiner der Befragten, die Anordnung von Urlaub betraf 2 Prozent, der Aufbau von Minusstunden 4 Prozent. Eine größere Rolle spielt allein der Abbau von Überstunden, von dem 14 Prozent der Beschäftigten in der Finanzdienstleistung betroffen sind oder waren. Im Endeffekt haben direkt krisenbetroffene in der Finanzdienstleistung länger als ihre nicht betroffenen Kollegen und Kolleginnen zu arbeiten. Während die tatsächliche Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten bei den Nicht-Betroffenen durchschnittlich 42 Stunden pro Woche beträgt, arbeiten die Betroffenen wöchentlich 43 Stunden.

Bemerkenswert ist auch der sparsame Einsatz von Qualifizierungsmaßnahmen im Zuge der Krise: In der Finanzdienstleistung wurden nur für etwa 6 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Qualifizierungsmaßnahmen eingeführt, das ist ein Wert unter dem Bundesdurchschnitt von 7 Prozent.

Angesichts des Krisenmanagements erstaunt es wenig, dass die direkt krisenbetroffenen Beschäftigten der Branche ihre Arbeitsbedingungen um 9 Indexpunkte schlechter bewerten als die Nicht-Betroffenen - 58 zu 67 Indexpunkte lautet das Verhältnis. Die größten Differenzen zeigen sich bei den Bewertungen der Dimensionen Berufliche Zukunftsaussichten & Arbeitsplatzsicherheit (39 zu 56 Indexpunkte) und Arbeitsintensität (50 zu 66 Indexpunkte).

## 7. Die Bedeutung von Belegschaftsvertretungen und Tarifverträgen:

**Im Krisenjahr ist der Anteil Beschäftigter deutlich gestiegen, die den Institutionen Betriebs-/Personalrat und Tarifvertrag eine sehr hohe Wertschätzung entgegenbringen.**

Von der Wichtigkeit der Belegschaftsvertretungen und der Tarifverträge zeigt sich ein großer Teil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Jahre 2010, wie bereits in den Vorjahren, überzeugt. 66 Prozent der Beschäftigten halten Tarifverträge, 50 Prozent das Wirken von Belegschaftsvertretungen in ihrem Betrieb für wichtig bis sehr wichtig. Die Besonderheit im Jahr 2010 ist eine deutliche Zunahme des Anteils Beschäftigter, die beiden Institutionen die Höchstnote auf der Wichtigkeits-Skala geben:

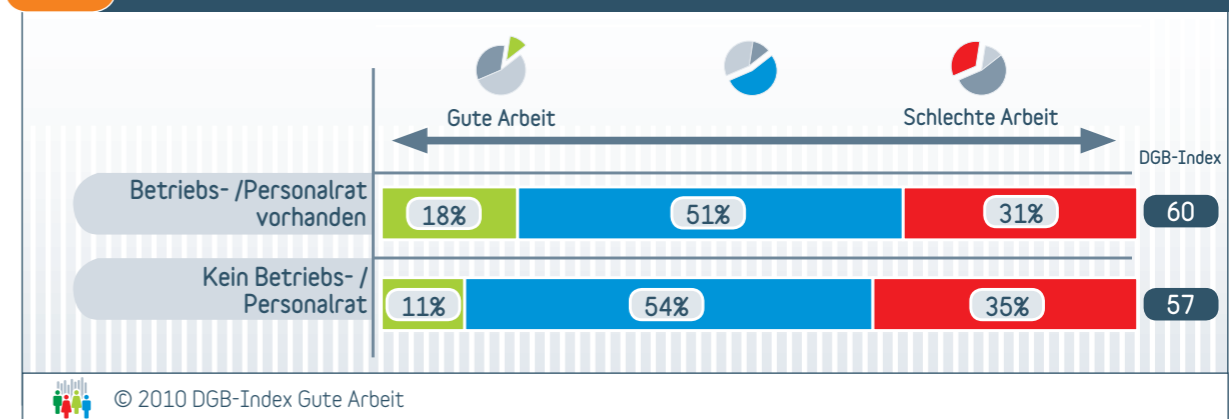
- »Wie wichtig ist es für Sie persönlich, dass Ihre Arbeitsbedingungen möglichst umfassend in einem Tarifvertrag geregelt sind?« Auf diese Frage antworten 43 Prozent der Beschäftigten 2010 mit »Sehr wichtig« – 2009 waren es nur 30 Prozent.
- »Wie wichtig ist es für Sie persönlich, dass es einen Betriebs-/Personalrat in ihrem Betrieb gibt?« Darauf antworten 33 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 2010 mit »Sehr wichtig« – 2009 waren es 20 Prozent.

### Beschäftigte mit Tarifverträgen haben bessere Arbeitsbedingungen, auch in Betrieben mit Belegschaftsvertretungen ist die Arbeitsqualität höher

- Beschäftigte, deren Arbeitsbedingungen durch einen gewerkschaftlich ausgehandelten Tarifvertrag mitbestimmt sind, bewerten ihre Arbeitsbedingungen im Durchschnitt mit DGB-Index 60 Punkten – Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Tarifvertrag kommen dagegen nur auf DGB-Index 58 Punkte.
- Von den Beschäftigten mit Tarifvertrag haben 17 Prozent Gute Arbeit und 32 Prozent Schlechte Arbeit – von den Beschäftigten ohne Tarifvertrag 13 Prozent Gute Arbeit, 34 Prozent Schlechte Arbeit.
- Beschäftigte, in deren Betrieben Betriebsräte, Mitarbeitervertretungen oder Personalräte wirken, kommen im Durchschnitt auf einen Indexwert von 60 Punkten – Beschäftigte in Betrieben ohne Belegschaftsvertretungen auf DGB-Index 57 Punkte.
- Der Anteil Guter Arbeit liegt in Betrieben mit Belegschaftsvertretungen bei 18 Prozent und damit um 7 Prozentpunkte höher als in Betrieben ohne (11 Prozent). Der Anteil Schlechter Arbeit beträgt in Betrieben mit Belegschaftsvertretungen 31 Prozent – in Betrieben ohne sind es 4 Prozentpunkte mehr (35 Prozent) (Abbildung 8).

Dem deutlichen Wachstum der Gruppe Beschäftigter, die Tarifverträge und Belegschaftsvertretungen für sehr wichtig halten, steht allerdings auch ein Anstieg des Anteils derjenigen gegenüber, die mit »Gar nicht wichtig« antworten. Dass Tarifverträge für sie persönlich völlig unwichtig sind, erklären 2010 12 Prozent der Beschäftigten – im Vorjahr waren es 7 Prozent. Betriebs-/Personalräte für gar nicht wichtig halten 21 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Jahre 2010. Im Jahre 2009 hatte dieser Anteil 11 Prozent betragen.

Abb. 8 Arbeitsqualität in Betrieben mit und ohne Belegschaftsvertretung



Sind die Anteilsveränderungen und dabei insbesondere das starke Wachstum des Anteils der Beschäftigten, die Tarifverträgen und Belegschaftsvertretungen eine besonders große Wertschätzung entgegenbringen, der Krise geschuldet? Dokumentiert ist auf jeden Fall eines: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich bei ihrer Arbeit durch die Wirtschaftskrise unter Druck gesetzt fühlen, bringen den Institutionen Tarifvertrag und Betriebsrat eine überdurchschnittlich hohe Wertschätzung entgegen:

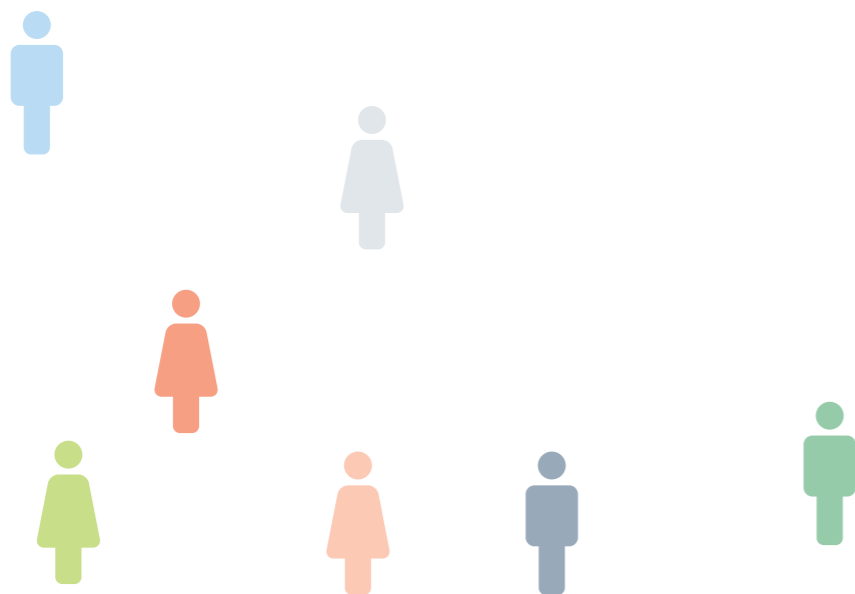
- Gewerkschaftlich ausgehandelte Tarifverträge bezeichnen 55 Prozent der Beschäftigten als sehr wichtig, die sich bei ihrer Arbeit durch die Krise unter Druck gesetzt fühlen – von den anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sind es hingegen nur 41 Prozent.
- Betriebs- oder Personalräte stufen 42 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als sehr wichtig ein, die sich bei ihrer Arbeit durch die Krise unter Druck gesetzt fühlen – von den Beschäftigten, die keinen Krisendruck empfinden, sind es 33 Prozent.

Hoch ist auch die Wertschätzung für Belegschaftsvertretungen und Tarifverträge unter Krisenbetroffenen, dabei insbesondere der folgenden Gruppen:

- Von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die Kurzarbeit leisten müssen, halten 55 Prozent Tarifverträge und 49 Prozent Betriebs- oder Personalräte für sehr wichtig. Zum Vergleich: Unter Beschäftigten, in deren Betrieben es keine Kurzarbeit gibt, lauten die entsprechenden Anteile 42 bzw. 31 Prozent.
- Von den Beschäftigten, die an ihrer Arbeitsstelle von Umstrukturierungen betroffen sind, halten 54 Prozent Tarifverträge und 48 Prozent Belegschaftsvertretungen für sehr wichtig. Zum Vergleich: Von den Beschäftigten aus Betrieben, in denen es keine Umstrukturierungen gibt, antworten entsprechend 42 bzw. 31 Prozent.

Einen deutlich über dem Durchschnitt liegenden Anteil von höchster Wertschätzung für Belegschaftsvertretungen und Tarifverträge gibt es außerdem unter den Beschäftigten, die derzeit direkte Erfahrungen mit den beiden Institutionen machen:

- In Betrieben, in denen eine Belegschaftsvertretung wirkt, halten im Jahre 2010 insgesamt 47 Prozent der Beschäftigten die Institution Betriebs-/Personalrat für sehr wichtig – 29 Prozent waren es 2009.
- Tarifverträge für sehr wichtig halten 58 Prozent der Beschäftigten, deren Arbeits- und Einkommensbedingungen durch einen gewerkschaftlich ausgehandelten Tarifvertrag geregelt sind.\*



\* Ein Vergleich mit dem Vorjahr ist an dieser Stelle nicht möglich, da die Frage nach der Regelung der Arbeitsbedingungen durch Tarifverträge nicht gestellt worden war.

## 8. Die Arbeitssituation von Beschäftigten mit Pflegeverpflichtung:

### Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die außerberuflich Pflegebedürftige zu betreuen haben, sehen sich in einem deutlich überdurchschnittlichen Maße von Auspowerung bedroht.

Auf die Situation von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die außerberuflich Pflegebedürftige betreuen, wird in der Arbeitswelt derzeit kaum Rücksicht genommen. Die Brisanz dieses Umfrageergebnisses erschließt sich vor dem Hintergrund eines prognostizierten wachsenden Anteils Pflegebedürftiger in der Gesellschaft. Für die Work-Life-Balance der Beschäftigten wird das Thema von Jahr zu Jahr an Bedeutung gewinnen.

Bei der Repräsentativbefragung 2010 gaben 8 Prozent der Befragten an, eine Person zu pflegen oder zu betreuen, die auf Grund ihres Alters, einer Krankheit oder einer Behinderung hilfs- oder betreuungsbedürftig ist. Dabei liegt der Anteil Pflegeleistender unter den Arbeitnehmerinnen mit 9 Prozent höher als unter den Arbeitnehmern, von denen 6 Prozent pflegen.

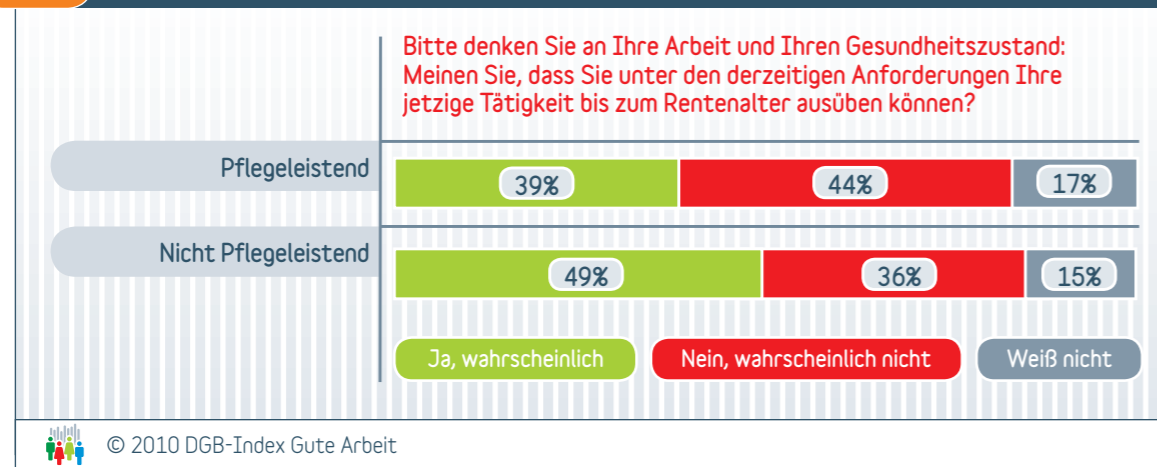
Ungleich ist auch die Verteilung nach Altersgruppen. Außerberufliche Pflege wird überwiegend von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern geleistet, das Durchschnittsalter beträgt 47 Jahre. Mit 12 Prozent den höchsten Anteil haben pflegeleistende Beschäftigte in der Altersgruppe 46 bis 55 Jahre. 14 Prozent der Arbeitnehmerinnen dieser Jahrgänge pflegen, bei den Arbeitnehmern sind es 10 Prozent.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die außerberuflich Pflege leisten, arbeiten unter Bedingungen, die mit einem DGB-Index von 55 um vier Punkte unter dem Durchschnitt aller Beschäftigten rangieren. Mit Ausnahme des Sinngehalts der Arbeit bewerten die Pflegeleistenden ihre Arbeitssituation in allen Dimensionen als schlechter gestaltet, insbesondere die Arbeitsintensität (mit 53 Indexpunkten um sieben Punkte unter dem Durchschnitt) und die Emotionalen Anforderungen (67 Indexpunkte, sechs unter dem Durchschnitt). Ein überdurchschnittlich hoher Anteil sieht sich unter Zeitdruck gesetzt: In hohem oder sehr hohem Maße Arbeitshetze ausgesetzt sind nach eigenen Angaben 44 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Pflegeverpflichtung – 36 Prozent beträgt dieser Anteil im Durchschnitt für alle Beschäftigten bundesweit. Schlechter schneiden die Pflegenden außerdem bei der Verteilung der Arbeitsqualität nach Indexklassen ab: Der Anteil Schlechter Arbeit liegt bei den pflegeleistenden Beschäftigten mit 41 Prozent um 8 Prozentpunkte über dem Durchschnitt, der Anteil Guter Arbeit mit 14 Prozent um einen Prozentpunkt unter dem Durchschnitt.

Keine Besserstellung gibt es trotz der außerberuflichen Pflegebelastung bei den Arbeitszeiten: Vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Pflege leisten, arbeiten im Durchschnitt mit 43 Stunden pro Woche genauso viel wie Beschäftigte ohne Pflegeverpflichtung. Auch in den übrigen Aspekten der Arbeitszeitgestaltung, die für die Work-Life-Balance von besonderer Wichtigkeit sind, weichen die Werte der Pflegeleistenden nicht oder nur minimal (um höchstens einen Prozentpunkt) vom Durchschnitt ab: Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitszeit haben 57 Prozent der Beschäftigten mit Pflegeverpflichtung gar nicht oder nur in geringem Maße. Selbstbestimmt Überstunden ausgleichen können 51 Prozent der pflegeleistenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gar nicht oder nur in geringem Maße.

Das brisanteste Ergebnis: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die außerberuflich Pflege leisten, sehen sich in einem deutlich überdurchschnittlichen Grad von Auspowerung bedroht (Abbildung 9). Auf die Frage, ob sie unter ihren derzeitigen Arbeitsanforderungen bis zur Rente durchhalten werden, antworten nur 39 Prozent der pflegenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit »Ja, wahrscheinlich« – bei den Beschäftigten ohne Pflegeverpflichtung sind es 49 Prozent. »Nein, wahrscheinlich nicht«, sagen 44 Prozent der Pflegeleistenden – bei den Beschäftigten ohne Pflegeverpflichtung sind es 36 Prozent.

Abb. 9 Außerberufliche Betreuung Pflegebedürftiger, zukünftige Arbeitsfähigkeit – Der Zusammenhang



Noch weiter liegen die Prognosen in der Altersgruppe auseinander, die den höchsten Anteil pflegender Beschäftigter aufweist. Nicht einmal ein Drittel (32 Prozent) der 46- bis 55-Jährigen mit Pflegeverpflichtung geht davon aus, unter ihren derzeitigen Arbeitsbedingungen bis zur Rente durchhalten zu können – mehr als die Hälfte (53 Prozent) geht nicht davon aus. Bei ihren Altersgenossinnen und -genossen ohne Pflegeverpflichtung dagegen liegt der Anteil derjenigen, die ihren derzeitigen Arbeitsanforderungen bis zur Rente gewachsen zu sein glauben, bei 44 Prozent, nicht damit rechnen 39 Prozent.

### Ein Viertel der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geht davon aus, dass im Betrieb nicht sorgsam mit ihren persönlichen Daten umgegangen wird – junge Beschäftigte haben großes Vertrauen in den betrieblichen Datenschutz.

»Glauben Sie, dass mit Ihren persönlichen Daten im Betrieb sorgsam umgegangen wird?« Mit dieser Frage wurde 2010 zum ersten Mal das Thema »Schutz der Persönlichkeitsrechte im Betrieb« angesprochen. Das Ergebnis: Vier Fünftel geht von einem wirksamen Datenschutz aus – ein Fünftel der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer glaubt nicht, dass mit ihren persönlichen Daten im Betrieb sorgsam umgegangen wird. Im Einzelnen: 3 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer antworten auf die Frage »Gar nicht«, 16 Prozent »In geringem Maße«, 57 Prozent »In hohem Maße«, 24 Prozent »In sehr hohem Maße«.

19 Prozent der Beschäftigten, die kein oder wenig Vertrauen in den Schutz ihrer Daten haben, könnte auf den ersten Blick als ein geringer Anteil eingestuft werden. Zu bedenken ist allerdings, dass es sich beim Schutz der persönlichen Daten der Beschäftigten um einen Bereich handelt, in dem die Messlatte besonderes hoch liegt – Zustände, die mit »In geringem Maße« und »Gar nicht« beschrieben werden, darf es nach dem Willen des Gesetzgebers nicht geben.

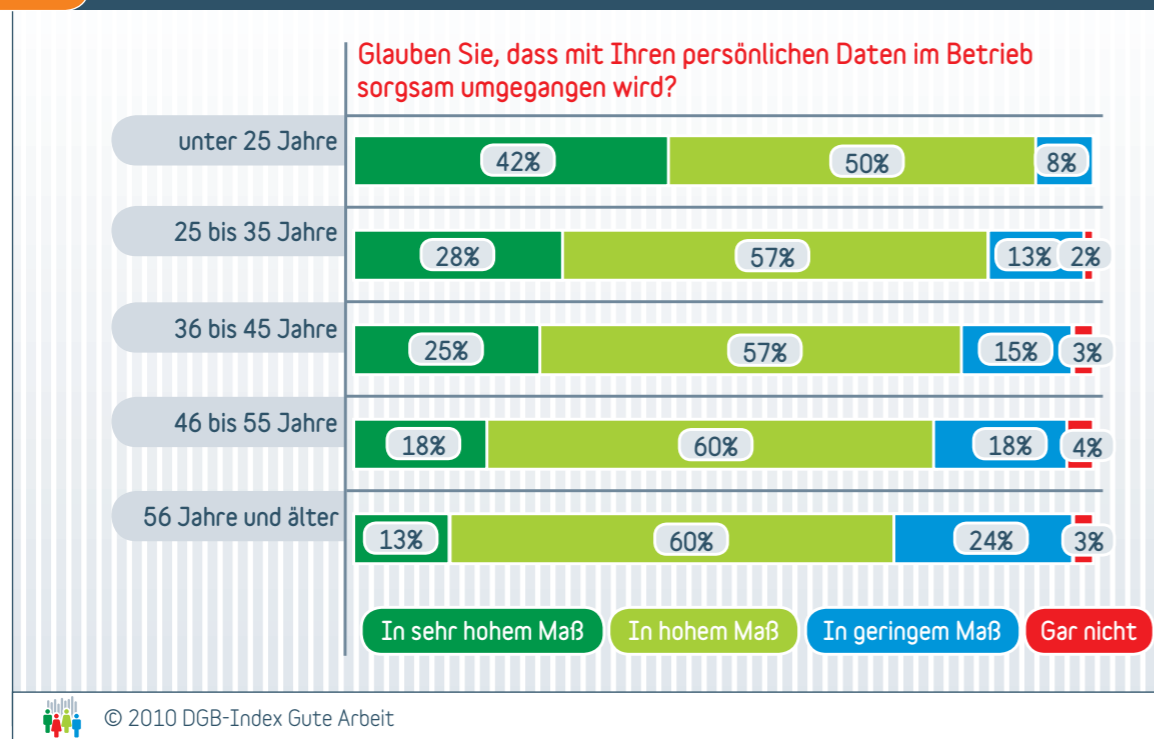
Abbildung 10 lässt ein starkes Altersgefälle in den Einschätzungen zum Schutz der Persönlichkeitsrechte im Betrieb erkennen: Je jünger die Beschäftigten sind, desto größer ist das Vertrauen in die Gewährleistung der Datensicherheit. In der Gruppe der über 55-Jährigen liegt der Anteil Beschäftigter, die nicht an einen sorgsamen Umgang mit ihren Daten glauben, fast dreimal so hoch wie in der Gruppe der unter 25-Jährigen.

Der Blick auf andere Vergleichsgruppen hingegen lässt deutlich geringere bis nahezu keine Unterschiede in den Einschätzungen zur Datensicherheit erkennen. Unter den prekär Beschäftigten ist der Anteil derjenigen, die einen sorgsamen Umgang mit ihren Daten nicht oder kaum gewährleistet sehen, mit 12 Prozent geringer als unter den Nicht-Prekären (19 Prozent), bei den Befristeten (15 Prozent) liegt er um 4 Prozentpunkte niedriger als bei den Unbefristeten (19 Prozent). Noch geringer sind in diesem Punkt die Differenzen in den Einschätzungen von Arbeitnehmerinnen (18 Prozent haben wenig bis kein Vertrauen) und Arbeitnehmern (20 Prozent). Auffällig ist, dass auch die berufliche Ausbildung kaum Einfluss hat: Von den Beschäftigten ohne Berufsausbildung bis zu denen mit Hochschulabschluss, in den Einschätzungen zur Datensicherheit zeigen sie sich weitestgehend gleich.

Fast gleich groß sind die Anteile von Beschäftigten, die wenig bis kein Vertrauen in den Datenschutz haben, in Betrieben mit Belegschaftsvertretung (20 Prozent) und ohne (18 Prozent). In einem Sektor allerdings wird deutlich anders gewertet: Gering ist das Vertrauen in die Gewährleistung der Datensicherheit in Betrieben mit 200 bis 1.999 Beschäftigten, in denen es keine Belegschaftsvertretung gibt. Dort gehen 36 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer davon aus, dass mit ihren Daten wenig oder gar nicht sorgsam umgegangen wird.

## 10. Zukünftige Arbeitsfähigkeit, die Erwartung der Beschäftigten:

Abb. 10 Lebensalter und Vertrauen in die Datensicherheit – Der Zusammenhang



Deutlich ist der Zusammenhang mit der Arbeitsqualität insgesamt: Von den Beschäftigten mit Guter Arbeit sehen 91 Prozent den Datenschutz in hohem bis sehr hohem Maße gewährleistet, 9 Prozent sind nicht dieser Auffassung. Unter den Beschäftigten mit Schlechter Arbeit sind es hingegen nur 66 Prozent, die von einem angemessenen Umgang mit ihren Daten ausgehen – ein Drittel (34 Prozent) dagegen hat gar kein oder wenig Vertrauen.

Im Kontext der Arbeitsdimensionen sind Angaben zur Betriebskultur besonders auffällig: Je mehr die Beschäftigten von der Eignung ihrer Geschäfts- oder Behördenleitungen überzeugt sind, desto größer ist auch ihr Vertrauen in die Gewährleistung der Datensicherheit – je unfähiger Unternehmensleitungen in den Augen der Beschäftigten sind, desto geringer ist ihr Sicherheitsgefühl in Sachen Datenschutz. Von den Beschäftigten, die ihre Geschäfts- oder Behördenleitung für in sehr hohem Maße geeignet halten, vertrauen 97 Prozent darauf, dass der Datenschutz gewährleistet ist. Unter den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die ihre Geschäftsleitung für gar nicht geeignet halten, sehen dagegen nur 58 Prozent einen sorgsamen Umgang mit ihren persönlichen Daten gewährleistet – 42 Prozent hingegen glauben nicht daran.

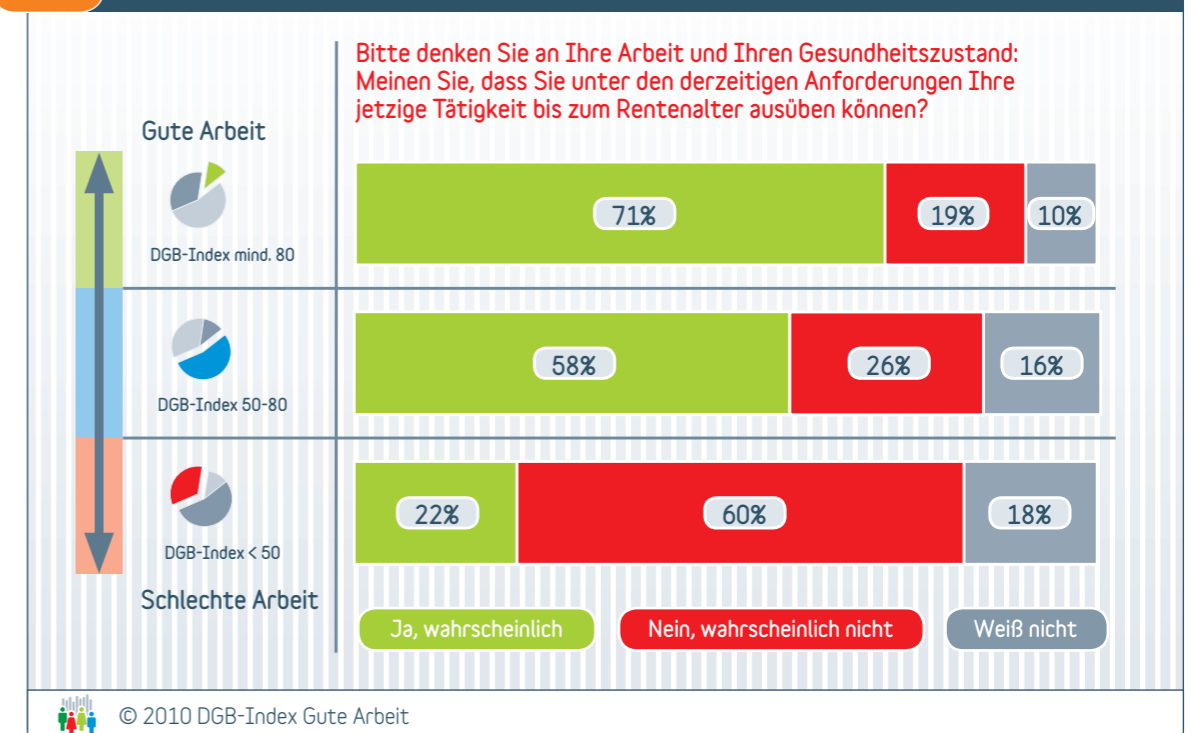
Einen neuen Spitzenstand erreicht mit 36 Prozent der Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nicht davon ausgehen, unter den derzeitigen Arbeitsbedingungen bis zur Rente durchhalten zu können.

Ein Konzentrat ihrer Einschätzungen zur Arbeitsqualität unter dem Kriterium der Langzeitwirkungen liefern die Beschäftigten mit ihren Antworten auf die Frage: »Bitte denken Sie an Ihre Arbeit und Ihren Gesundheitszustand: Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zur Rente ausüben können?«

Das Ergebnis für 2010 zeigt gegenüber dem Vorjahr eine Verringerung des Anteils der Ja-Antworten von 50 auf 48 Prozent und ein Wachstum der Nein-Antworten von 34 auf 36 Prozent (je 16 Prozent antworten mit »Weiß nicht«). Seit dem Start der Repräsentativbefragung im Jahre 2007 gab es noch nie so wenige Positiv-Einschätzungen zum langfristigen Erhalt von Gesundheit und Arbeitsfähigkeit.

Wie in den Vorjahren ist auch 2010 ein deutlicher Zusammenhang zwischen den Zukunftserwartungen der Beschäftigten und ihrer derzeitigen Arbeitsqualität zu erkennen (Abbildung 11). Je besser die Arbeitsbedingungen im Urteil der Beschäftigten sind, desto größer ist der Anteil von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die mit dem Erhalt ihrer Gesundheit und Arbeitsfähigkeit bis zur Rente rechnen.

Abb. 11 DGB-Index Gute Arbeit – Der Zusammenhang von Arbeitsqualität und zukünftiger Arbeitsfähigkeit





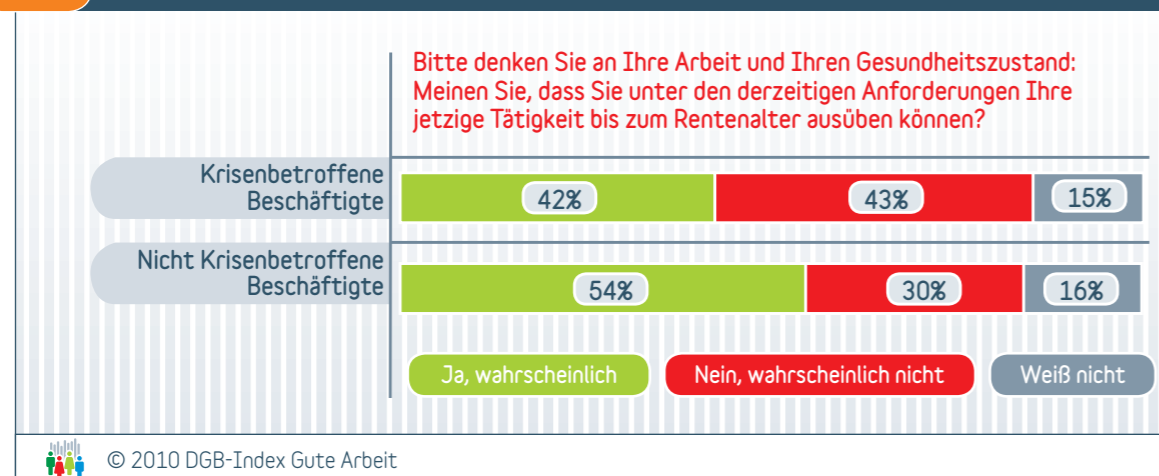
Während die Einschätzungen der Beschäftigten mit Mittelmäßiger Arbeit in etwa gleichgeblieben sind, haben sich die Zukunftsaussichten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Schlechter Arbeit weiter verschlechtert. In dieser Gruppe sank der Anteil derjenigen, die glauben, ihre jetzige Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben zu können, von 25 auf 22 Prozent. Der Anteil derjenigen, die nicht damit rechnen, stieg von 57 auf 60 Prozent (2009-2010).

Deutlich gegen den Trend im Zeitraum von 2007 bis 2009 ist von 2009 auf 2010 allerdings auch die Skepsis unter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Guter Arbeit stärker geworden. In den Jahren 2007 bis 2009 war in dieser Beschäftigtengruppe der Anteil derjenigen stets kleiner geworden, die nicht damit rechnen, den Arbeitsanforderungen bis zur Rente gewachsen zu sein. Von 2009 auf 2010 hingegen stieg dieser Anteil von 11 auf 19 Prozent an, während der Anteil derjenigen, die damit rechnen, von 78 Prozent auf 71 Prozent sank.

Dokumentiert ist auch ein anderer Zusammenhang: Beschäftigte, die Folgen der Krise bei ihrer Arbeit zu spüren bekommen, sehen in einem stark überdurchschnittlichen Anteil den langfristigen Erhalt ihrer Gesundheit und Arbeitskraft gefährdet:

- Von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die sich bei ihrer Arbeit unter starken Krisendruck gesetzt sehen, rechnen nur 22 Prozent damit, ihren derzeitigen Arbeitsanforderungen bis zur Rente standhalten zu können – 59 Prozent rechnen nicht damit.
- Von den Beschäftigten, die von krisenbedingten Veränderungen am Arbeitsplatz direkt betroffen sind, gehen 42 Prozent davon aus durchhalten zu können. 43 Prozent gehen dezidiert nicht davon aus (Abbildung 12). In der Gruppe der Beschäftigten, die einer krisenbedingten Erhöhung der Arbeitsintensität ausgesetzt sind, antworten sogar nur 36 Prozent »Ja, wahrscheinlich«, 52 Prozent »Nein, wahrscheinlich nicht«.

Abb. 12 Krisenbetroffenheit und Zukunftserwartung - Der Zusammenhang



### Index Gute Arbeit im Betrieb

Gute Arbeit realisiert sich unter Bedingungen, auf die verschiedene Akteure (insbesondere staatliche Institutionen, Interessenvertreter, Arbeitgeber, Beschäftigte) in unterschiedlicher Stärke Einfluss nehmen. 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 jährlich stattfindende Erhebungen – in Unternehmen, Behörden und Organisationen durch betriebliche Mitarbeiterbefragungen.

Seit Anfang 2008 wird der Index auch in Betrieben eingesetzt. Dabei werden die 31 indexbildenden Fragen mit betriebsspezifischen Themen in einem Fragebogen zusammengeführt. Der Index bildet den Standardteil, der einen Überblick über die Arbeitsbedingungen verschafft. Die Fragen zu betriebsspezifischen Themenblöcken nehmen Besonderheiten und betriebliche Potenziale ins Visier.

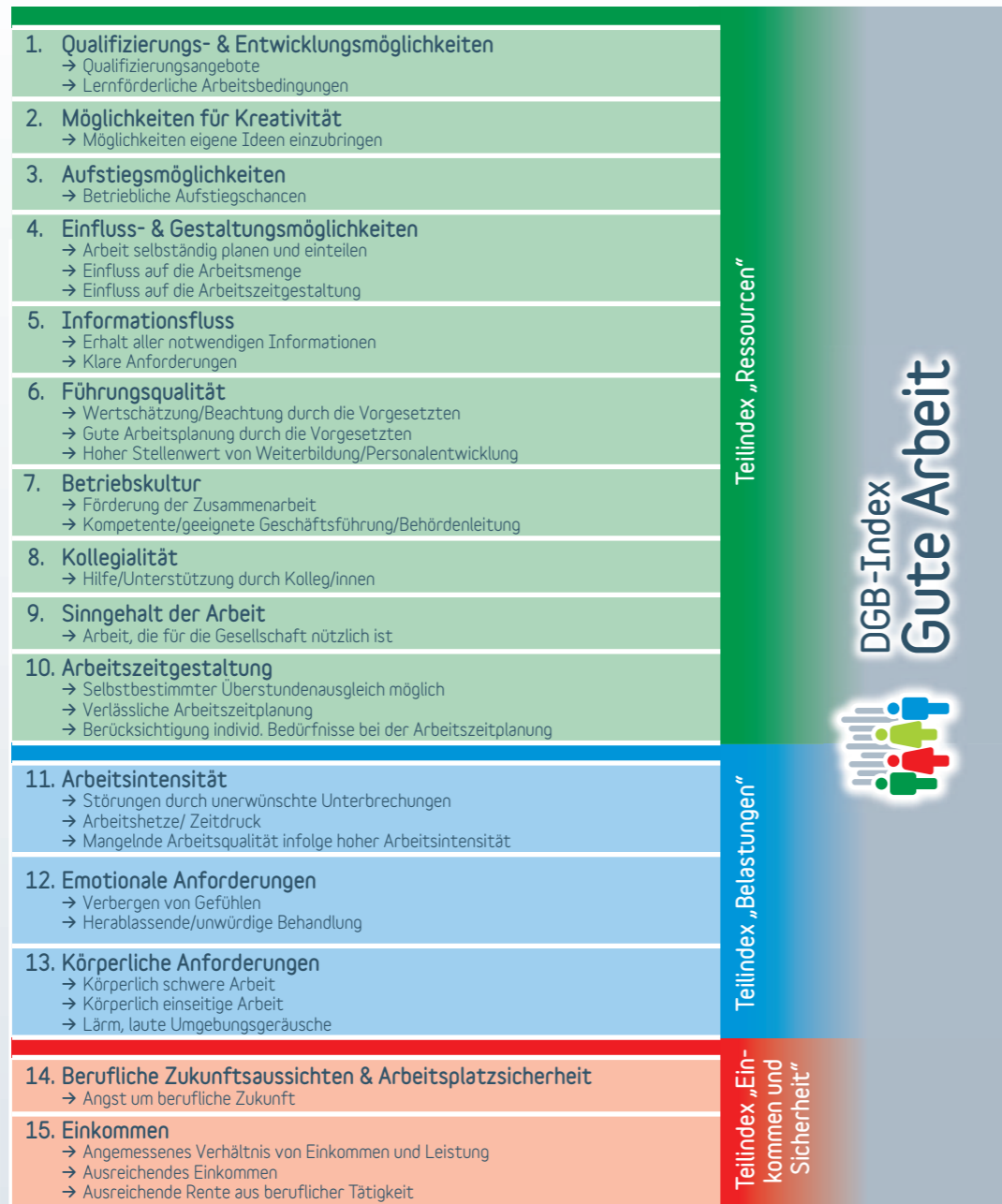
### Zum Leistungsangebot der DGB-Index Gute Arbeit GmbH zählen u.a.:

- Beratung bei der Zielplanung und Anpassung des Fragebogens;
- Druck der Fragebögen und/oder elektronische Erfassung der Antworten;
- Erstellung von Datenbanken;
- Umfangreiche Datenanalysen;
- Ergebnispräsentationen sowie -diskussionen.

Zur Begleitung der Befragungen und anschließender Umsetzungsmaßnahmen stehen erfahrene, zertifizierte Beraterinnen und Berater zur Verfügung.

Nähere Informationen finden Sie unter: [www.dgb-index-gute-arbeit.de](http://www.dgb-index-gute-arbeit.de).

Abb. 13 Die 15 Arbeitsdimensionen, an deren Gestaltung die Qualität der Arbeit zu messen ist



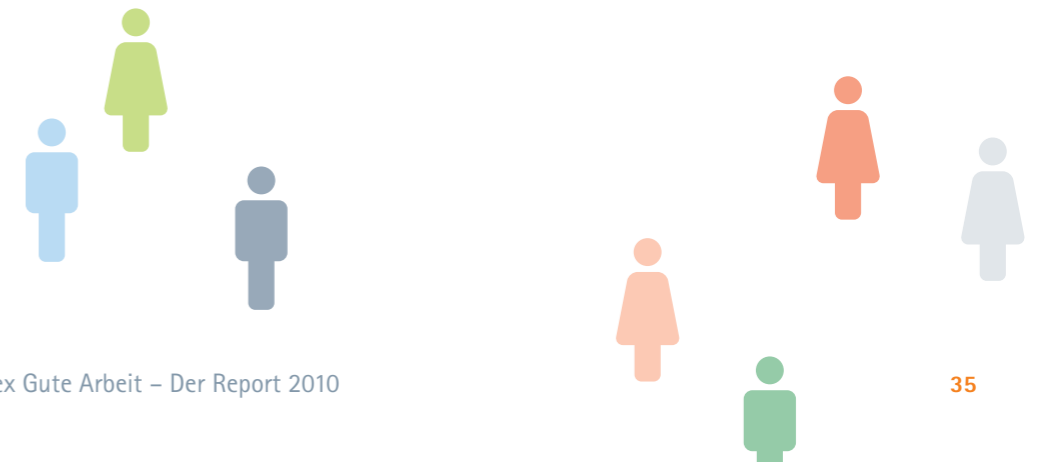
© 2010 DGB-Index Gute Arbeit

### Der DGB-Index Gute Arbeit ist eine gemeinschaftliche Initiative der Gewerkschaften

Der DGB-Index Gute Arbeit ist eine gemeinschaftliche Initiative des Deutschen Gewerkschaftsbundes und seiner Mitgliedsgewerkschaften. Gemanagt wird das Projekt von der DGB-Index Gute Arbeit GmbH. Träger der Gesellschaft sind der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB), die Industriegewerkschaft Metall (IG Metall), die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) und die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG).

Der 19. Bundeskongress des DGB im Mai 2010 hat die Initiative bekräftigt und beschlossen, die Arbeitsberichterstattung auf der Grundlage des Index Gute Arbeit auszubauen. Das beinhaltet insbesondere die:

- Weiterentwicklung der periodischen Berichterstattung auf Basis der bundesweiten Repräsentativumfragen unter den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern;
- Förderung branchen- und betriebsspezifischer Erhebungen;
- Intensivierung der öffentlichen Debatte zum Thema Gute Arbeit;
- Unterstützung betrieblicher und arbeitspolitischer Umsetzungsstrategien, die sich auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen richten.



## DGB-Index Gute Arbeit – Der Report 2010 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, Charlotte Woltd, DGB-Index Gute Arbeit GmbH, Berlin  
Peter Kulemann, büro für publizistik, Hamburg

### Wissenschaftliche Expertise:

Tatjana Fuchs (Soziologin),  
Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie (INIFES), Stadtbergen

### Umfrage durchführendes Institut:

TNS Infratest Sozialforschung GmbH, München

### Erhebungszeitraum:

1. Quartal 2010

### Fallzahl:

4.150

### Rücklaufquote:

56,5 Prozent

### Art der Befragung:

Schriftliche Befragung mit standardisierten Fragebögen

### Satz und Gestaltung:

Praxis für Öffentlichkeit, Bremen

### Druck:

Alsterpaper, Hamburg

### V.i.S.d.P.:

Ralf Stuth, DGB-Index Gute Arbeit GmbH, Berlin  
Nachdruck von Texten und Grafiken nur mit Quellenangabe

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

