



DGB-Index Gute Arbeit



Gute Arbeit:

DGB-Index mind. 80 Punkte

12%



Mittelmäßige Arbeit:

DGB-Index 50-80 Punkte

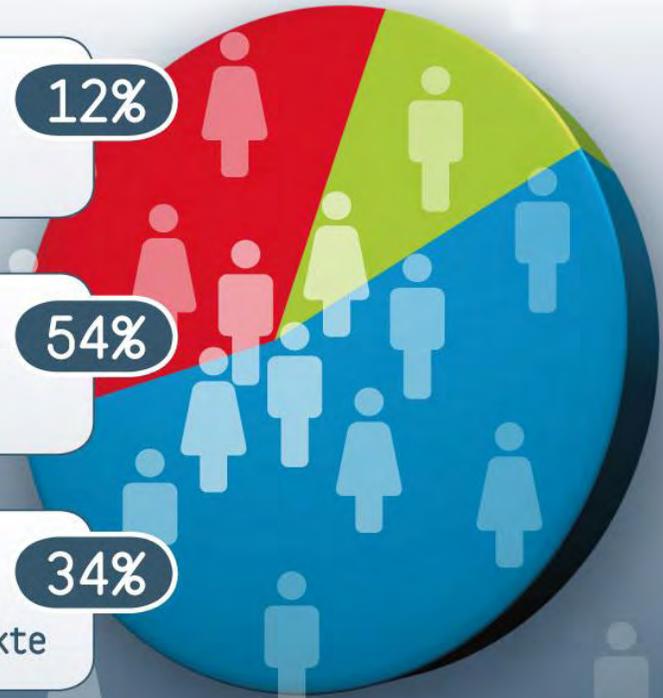
54%



Schlechte Arbeit:

DGB-Index weniger als 50 Punkte

34%





DGB-Index
Gute Arbeit

DGB-Index Gute Arbeit 2007

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

Ausgewählte Ergebnisse



DGB-Index Gute Arbeit

Inhalt

Leitidee

Erhebung und Methode

- I. Wie gut ist die Arbeit? So urteilen die Beschäftigten
- II. Was ist Gute Arbeit? Das erwarten die Beschäftigten
- III. Was bewirkt Gute Arbeit? Zusammenhänge

Pressereaktionen / Ausblick

Impressum



Gut ist eine Arbeit, die den Ansprüchen der Beschäftigten gerecht wird.

- > Arbeitsqualität ist Lebensqualität, Arbeitszeit ist Lebenszeit.
- > Wer eine humane Gesellschaft will, muss die Ansprüche der Beschäftigten an die Arbeitswelt berücksichtigen, ihr Urteil über ihre Arbeitsbedingungen kennen und ihre Anliegen als Gestaltungsauftrag annehmen.
- > Die Gewerkschaften haben darum ein Maß für die Qualität der Arbeit entwickelt, das auf dem Urteil der Beschäftigten beruht: den DGB-Index Gute Arbeit. Er liefert eine Kennzahl für die Qualität der Arbeits- und Einkommensbedingungen aus der Sicht der abhängig Beschäftigten.
- > Ab 2007 werden die Einschätzungen der Beschäftigten zu ihrer Arbeitssituation und ihre Ansprüche zur Gestaltung der Arbeitswelt erhoben – einmal im Jahr und auf bundesweit repräsentativer Basis.
- > Der DGB-Index Gute Arbeit ist konzipiert als ein konstruktives Instrument zur Gestaltung der Arbeitswelt.

Der DGB-Index Gute Arbeit ist das menschliche Maß für Arbeit.



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



Auftraggeber: Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften

Projektverantwortlicher: Lothar Schröder (ver.di)

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

Umfrage durchführendes Institut: TNS Infratest Sozialforschung GmbH

Erhebungszeitraum: 1. Quartal 2007

Fallzahl: 6168

Befragung: Schriftliche Befragung mit standardisierten Fragebögen

Die Befragung schließt an ein im Auftrag von **INQA** (Initiative Neue Qualität der Arbeit) vom Internationalen Institut für Empirische Sozialökonomie (INIFES) entwickeltes Verfahren an.



Drei Schwerpunkte der Erhebung zum DGB-Index Gute Arbeit

I



DGB-Index
Gute Arbeit

Repräsentativer Befund zur Qualität der Arbeitsbedingungen in Deutschland

31 indexbildende Fragen des Typs „In welchem Ausmaß trifft die Aussage X auf Ihr derzeitiges Arbeitsverhältnis zu?“

ggf. Nachfrage: Wie stark belastet Sie das?
Anwendungsbeispiel: DGB-Index Gute Arbeit

II

Erhebung der Ansprüche der Beschäftigten an Gute Arbeit

Ermittlung des Anspruchsniveaus der Beschäftigten in 15 relevanten Arbeitsdimensionen

Fragetyp: „Wie wichtig ist es für Sie persönlich, dass ...?“

Anwendungsbeispiel: Anspruchslücke

Geht nicht in die Indexberechnung ein.

III

Erhebung der Arbeitsemotionen und des Arbeitserlebens der Beschäftigten

Zusätzliche Fragen zur Beurteilung der aktuellen Arbeitssituation

Fragetyp: „Wie oft ist es in den letzten vier Wochen vorgekommen, dass ...?“
Außerdem Fragen zur Arbeits(un)zufriedenheit, zur Unternehmensverbundenheit sowie zum Komplex Gesundheit und Arbeitsfähigkeit

Anwendungsbeispiel: Was bewirkt Gute Arbeit?

Geht nicht in die Indexberechnung ein.





Drei Schwerpunkte der Erhebung zum DGB-Index Gute Arbeit

I



DGB-Index
Gute Arbeit

Repräsentativer Befund zur Qualität der Arbeitsbedingungen in Deutschland

31 indexbildende Fragen des Typs „In welchem Ausmaß trifft die Aussage X auf Ihr derzeitiges Arbeitsverhältnis zu?“

ggf. Nachfrage: Wie stark belastet Sie das?

Anwendungsbeispiel: DGB-Index Gute Arbeit

II Erhebung der Ansprüche der Beschäftigten an Gute Arbeit

Ermittlung des Anspruchsniveaus der Beschäftigten in 15 relevanten Arbeitsdimensionen

Fragetyp: „Wie wichtig ist es für Sie persönlich, dass ...?“

Anwendungsbeispiel: Anspruchslücke

Geht nicht in die Indexberechnung ein.

III Erhebung der Arbeitsemotionen und des Arbeitserlebens der Beschäftigten

Zusätzliche Fragen zur Beurteilung der aktuellen Arbeitssituation

Fragetyp: „Wie oft ist es in den letzten vier Wochen vorgekommen, dass ...?“

Außerdem Fragen zur Arbeits(un)zufriedenheit, zur Unternehmensverbundenheit sowie zum Komplex Gesundheit und Arbeitsfähigkeit

Anwendungsbeispiel: Was bewirkt Gute Arbeit?

Geht nicht in die Indexberechnung ein.





Der Fragebogen

Ein Beispiel:

„Können Sie eigene Ideen in ihre Arbeit einbringen?“

- > Auf diese Frage antworten die Befragten, ob und in welchem Maße das der Fall ist.
- > Antworten sie mit Nein (bzw. „in geringem Maß“, „gar nicht“ etc.), werden sie gefragt, ob und in welchem Maße sie sich dadurch belastet fühlen.



Beschäftigtenbefragung zum DGB-Index „Gute Arbeit“ Seite 2 +

| (3) IHRE AKTUELLE ARBEITSSITUATION | | | | | | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 3.1 a) Bitte geben Sie an, in welchem Ausmaß die folgenden Aussagen auf Ihr derzeitiges Arbeitsverhältnis zutreffen. | | | | | b) <i>Wenn dies gar nicht oder in geringem Maß auftritt</i> Wie stark belastet Sie das? | | | | |
| | In sehr hohem Maß | In hohem Maß | In geringem Maß | Gar nicht | Gar nicht | Mäßig | Stark | Sehr stark | |
| Werden Ihre Qualifizierungswünsche durch konkrete Angebote unterstützt? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | → | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Können Sie Ihre Arbeit selbständig planen und einteilen? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | → | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ermöglicht es Ihre Arbeit, Ihr Wissen und Können weiterzuentwickeln? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | → | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Können Sie eigene Ideen in Ihre Arbeit einbringen? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | → | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Würden Sie sagen, dass Ihre Arbeit für die Gesellschaft nützlich ist? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | → | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Wenn Sie an Ihre Arbeitsleistung denken: Halten Sie Ihr Einkommen für angemessen? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | → | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Haben Sie in Ihrem Betrieb Aufstiegschancen? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | → | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Halten Sie Ihre Geschäftsführung/ Behördenleitung für geeignet? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | → | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Wird in Ihrem Betrieb Kollegialität gefördert? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | → | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Erhalten Sie Hilfe und Unterstützung von Ihren Kolleg/innen, wenn Sie dies benötigen? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | → | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Erhalten Sie alle Informationen, die Sie brauchen, um Ihre Arbeit gut zu erledigen? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | → | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Haben Sie Einfluss auf die Arbeitsmenge, die Ihnen übertragen wird? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | → | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

(... Ausriss)



Die drei Teilindizes des DGB-Index Gute Arbeit

Teilindex „Ressourcen“



1/3 Anteil an der Gesamtbewertung

Teilindex „Belastungen“



1/3 Anteil an der Gesamtbewertung

Teilindex „Einkommen und Sicherheit“



1/3 Anteil an der Gesamtbewertung

DGB-Index
Gute Arbeit





Das Verfahren

- > Die Beschäftigten geben eine differenzierte Bewertung ihrer Arbeitssituation in allen 15 Arbeitsdimensionen ab, an deren Gestaltung die Qualität der Arbeit zu messen ist.

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

Teilindex „Ressourcen“

1. Qualifizierungs- & Entwicklungsmöglichkeiten
2. Möglichkeiten für Kreativität
3. Aufstiegsmöglichkeiten
4. Einfluss- & Gestaltungsmöglichkeiten
5. Informationsfluss
6. Führungsqualität
7. Betriebskultur
8. Kollegialität
9. Sinngehalt der Arbeit
10. Arbeitszeitgestaltung

Teilindex „Belastungen“

11. Arbeitsintensität
12. Körperliche Anforderungen
13. Emotionale Anforderungen

Teilindex „Einkommen und Sicherheit“

14. Berufliche Zukunftsaussichten/Arbeitsplatzsicherheit
15. Einkommen





Das Verfahren

> Insgesamt fließen 31 indexrelevante Fragen in die Berechnung des Index ein.

19 Fragen zum Teilindex „Ressourcen“ ...

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

Teilindex „Ressourcen“ →

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

Teilindex 2 („Belastungen“) + 3 („Einkommen und Sicherheit“) siehe Folgegrafik ... →





... und 12 Fragen zu den Teilindizes „Belastungen“ und „Einkommen und Sicherheit“

Aus den Antworten werden auf der Basis gesicherter wissenschaftlicher Verfahren Indexwerte für 15 Arbeitsdimensionen errechnet.

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

Teilindex 1 („Ressourcen“) siehe vorhergehende Grafik →

Teilindex „Belastungen“ →

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

Teilindex „Einkommen und Sicherheit“ →

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

DGB-Index
Gute Arbeit

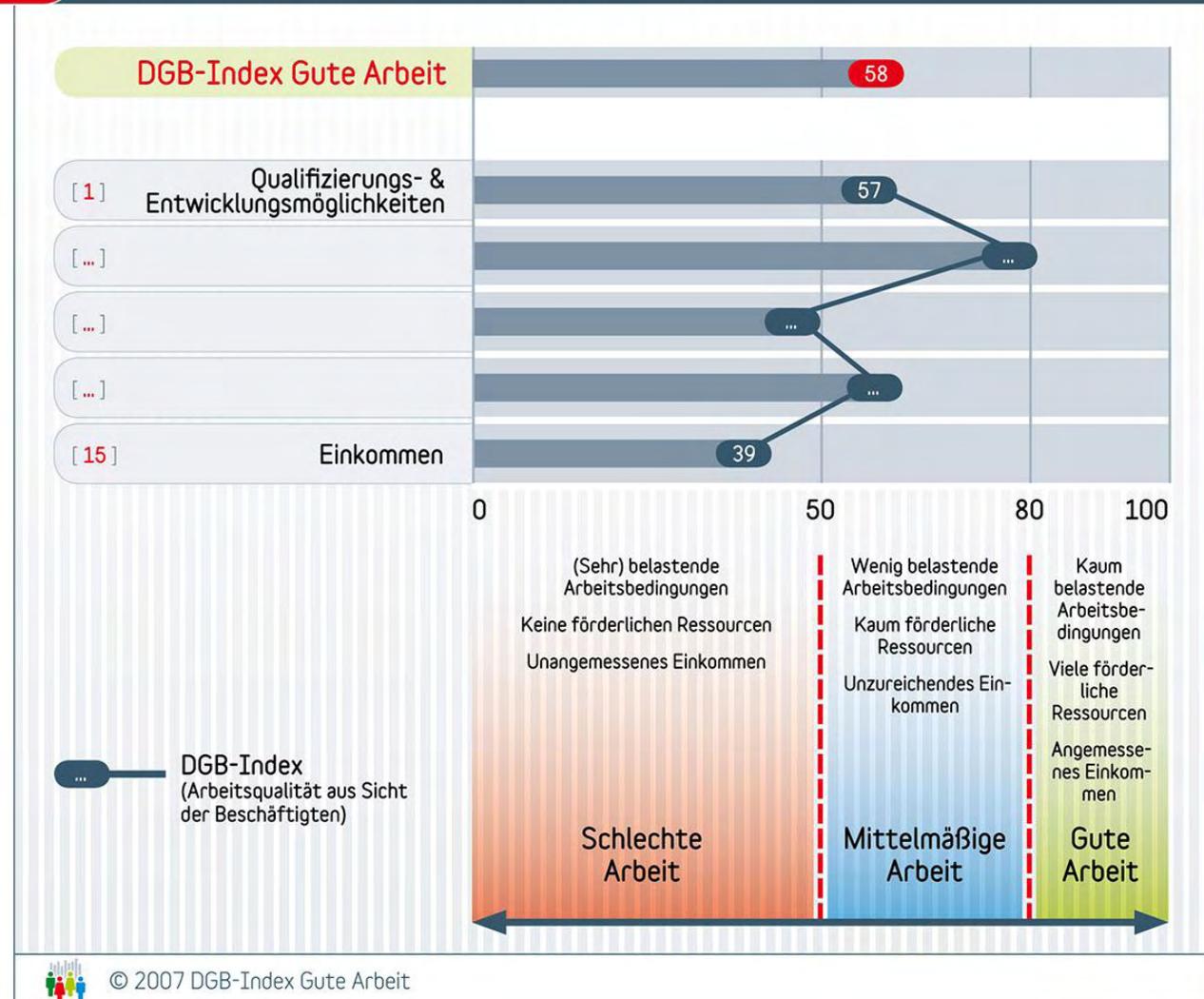




Drei Qualitätsstufen

- > Auf der Skala von 1 bis 100 erhalten Werte im Bereich von 80 und mehr das Prädikat **Gute Arbeit**.
- > Werte zwischen 50 und 80 werden als **Mittelmäßige Arbeit** qualifiziert.
- > Ein Indexwert unter 50, das heißt mit weniger als der Hälfte der zu vergebenden Punktzahl, wird als **Schlechte Arbeit** ausgezeichnet.

DGB-Index Gute Arbeit 2007 - Schema der Darstellung





Der DGB-Index Gute Arbeit 2007

Das Ergebnis der ersten
Index-Erhebung 2007

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





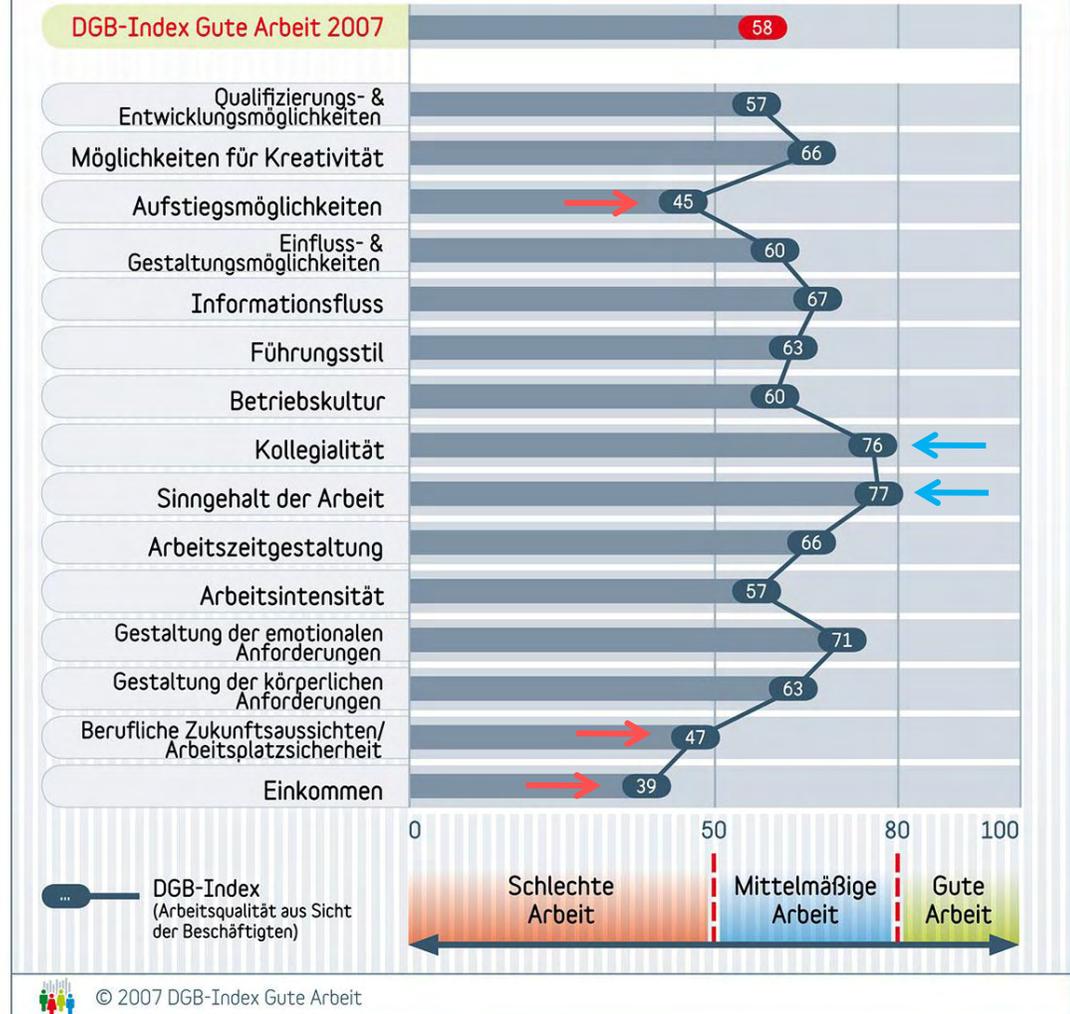
- > Der DGB-Index Gute Arbeit erreicht im Jahr 2007 einen Wert von **58 Punkten** und signalisiert damit eine Arbeitsqualität im unteren Mittelfeld.
- > Aus der Sicht der Beschäftigten bleibt die durchschnittliche Qualität der Arbeit damit um 22 Punkte und das heißt deutlich hinter den Anforderungen an Gute Arbeit zurück, liegt aber nur um 8 Punkte oberhalb der Grenze zu Schlechter Arbeit.
- > 58 ist eine Zahl, die große Defizite und ein erhebliches Verbesserungspotenzial signalisiert. Repräsentativ für das Urteil der Gesamtheit der Beschäftigten bundesweit, steht der Durchschnittswert für eine Vielzahl verschiedener Arbeitsqualitäten.



Das Ergebnis nach Arbeitsdimensionen

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

DGB-Index Gute Arbeit 2007 - So werden die Arbeitsdimensionen beurteilt



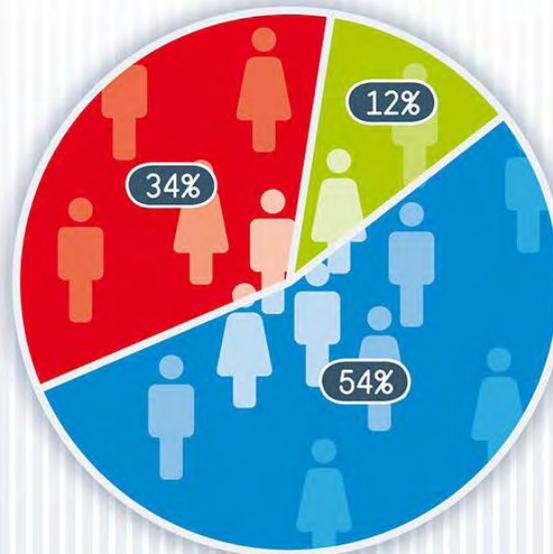


I. Wie gut ist die Arbeit? So urteilen die Beschäftigten

Das Ergebnis in Prozentangaben

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

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



Gute Arbeit:
DGB-Index mind. 80 Punkte
Ø DGB-Index: 87 Punkte

Teil-Index Ressourcen: 83 P.
Teil-Index Belastungen: 92 P.
Teil-Index Einkommen/Sicherheit: 85 P.

Mittelmäßige Arbeit:
DGB-Index 50-80 Punkte
Ø DGB-Index: 64 Punkte

Teil-Index Ressourcen: 70 P.
Teil-Index Belastungen: 72 P.
Teil-Index Einkommen/Sicherheit: 50 P.

Schlechte Arbeit:
DGB-Index weniger als 50 Punkte
Ø DGB-Index: 38 Punkte

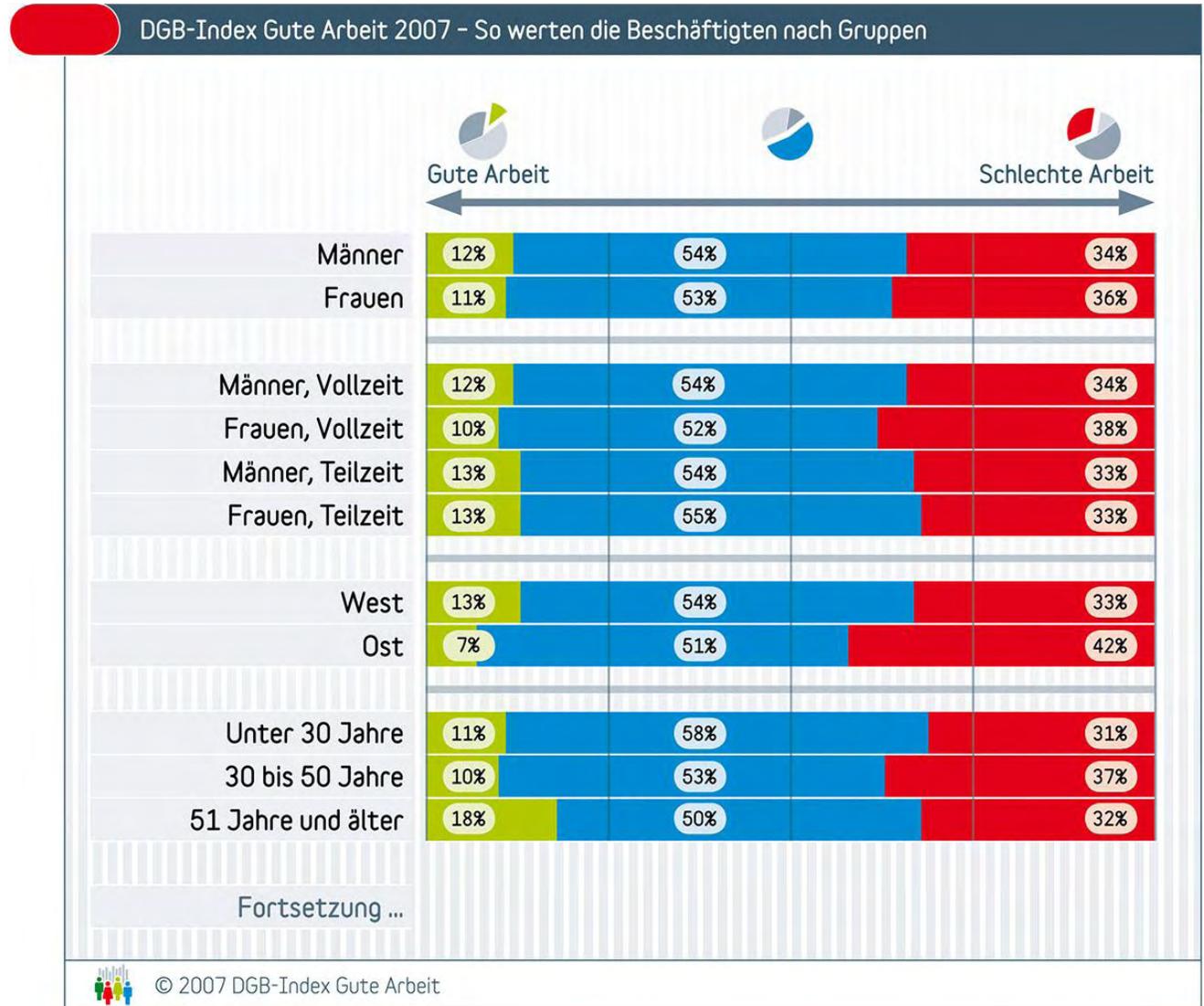
Teil-Index Ressourcen: 48 P.
Teil-Index Belastungen: 44 P.
Teil-Index Einkommen/Sicherheit: 20 P.





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

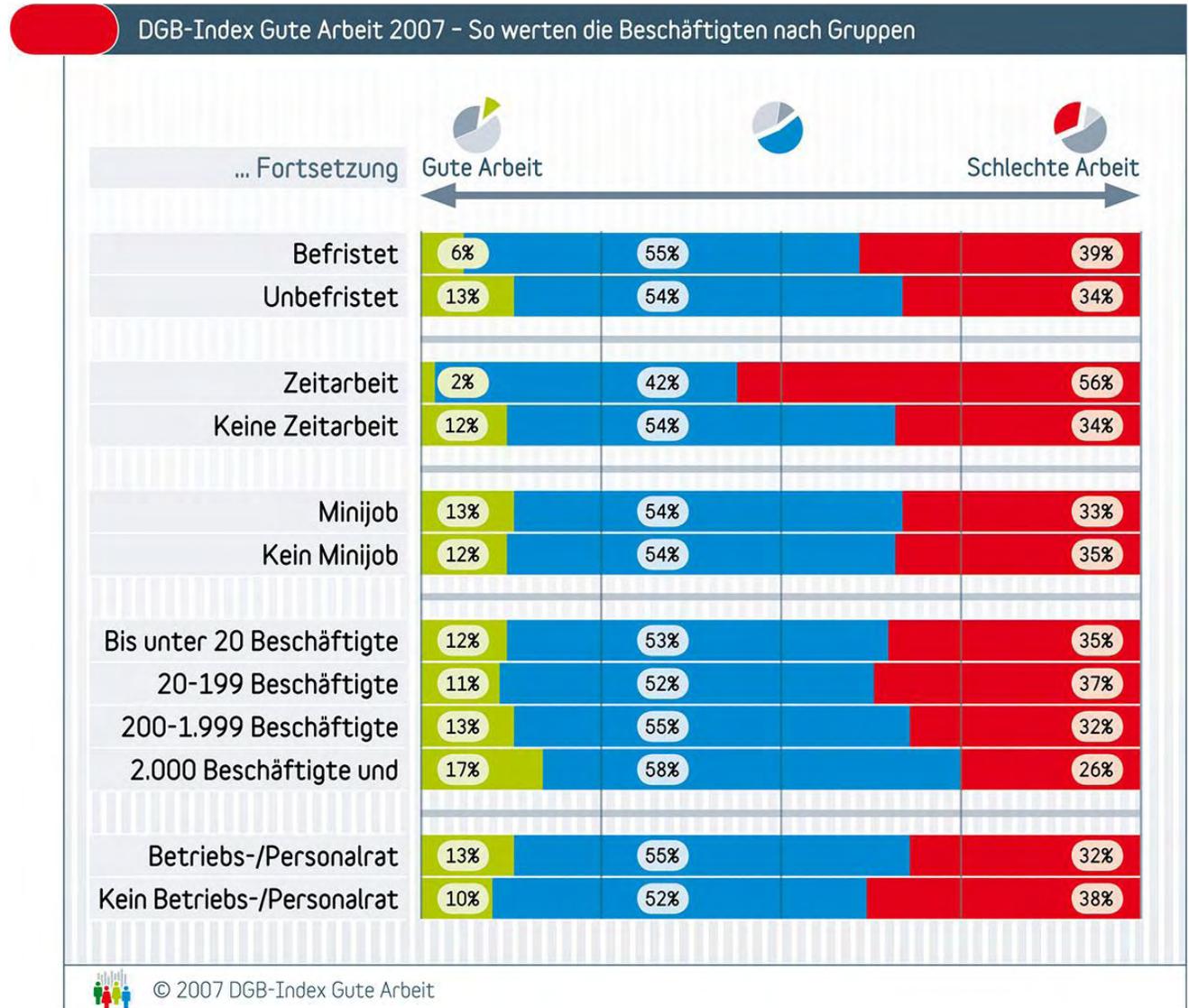
Das Ergebnis
nach Gruppen





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

Das Ergebnis
nach Gruppen

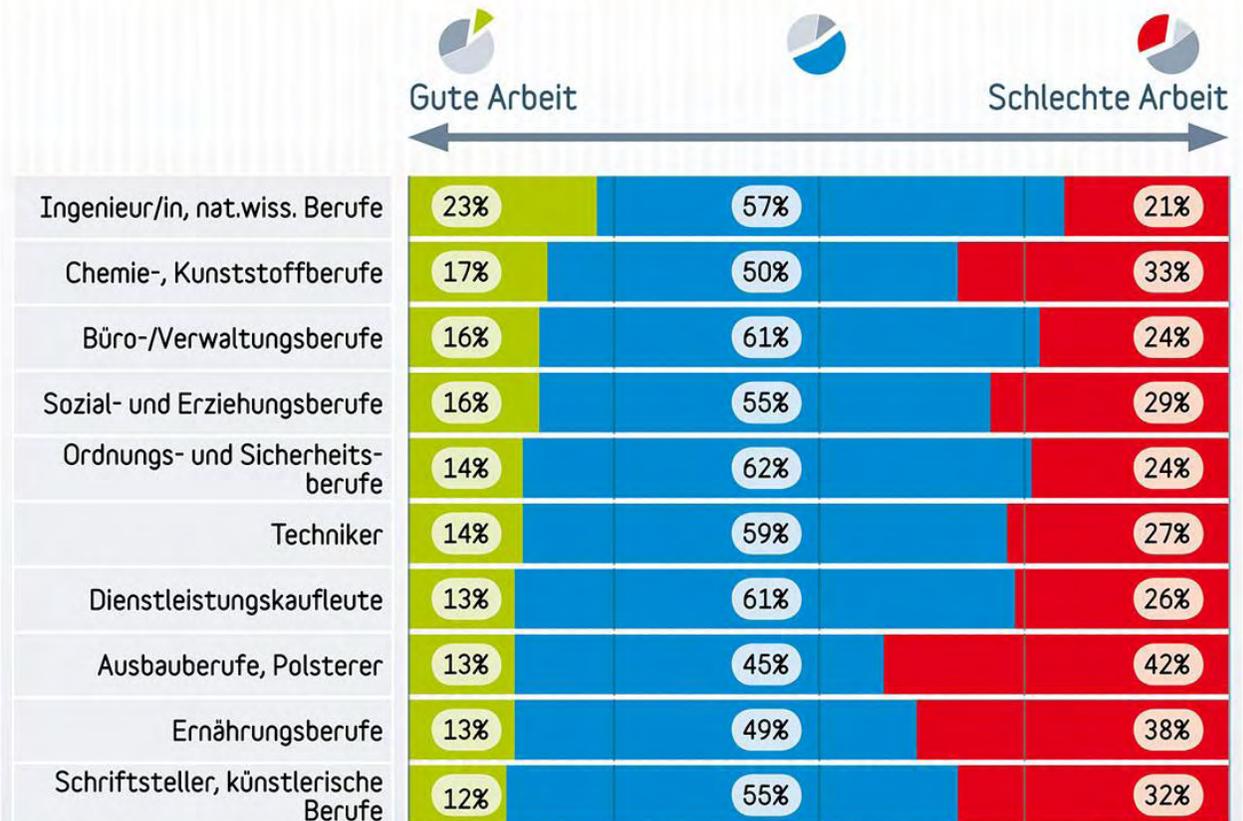




I. Wie gut ist die Arbeit? So urteilen die Beschäftigten

Es gibt große Unterschiede bei den Arbeits- und Einkommensbedingungen.

DGB-Index Gute Arbeit 2007 - So werten die Beschäftigten nach Berufsgruppen



Fortsetzung ...



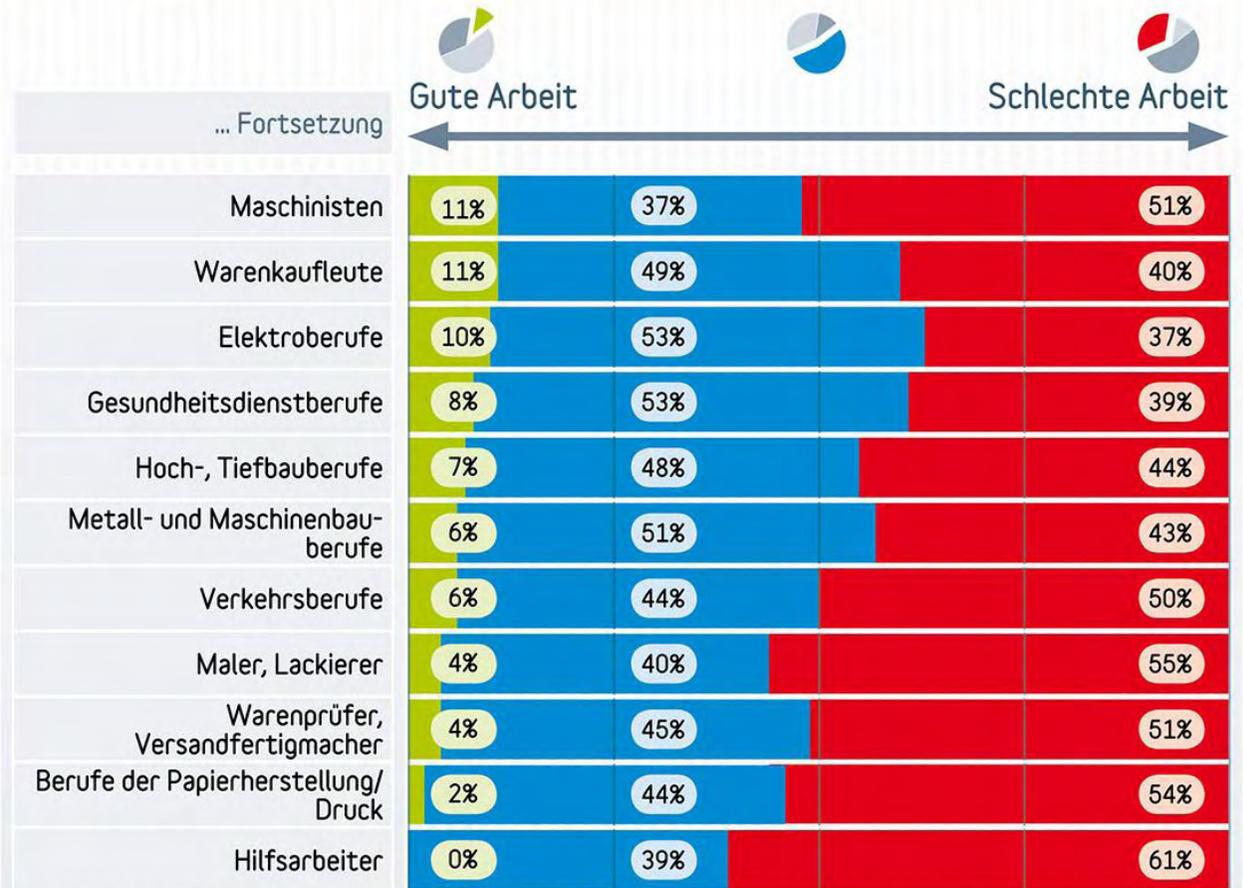


I. Wie gut ist die Arbeit? So urteilen die Beschäftigten

DGB-Index Gute Arbeit 2007 - So werten die Beschäftigten nach Berufsgruppen

In fast allen Berufsgruppen berichtet zumindest eine kleine Gruppe der Beschäftigten (Ausnahme: Hilfsarbeiter) von einem gut gestalteten Arbeitsplatz und von angemessenem Einkommen.

- > Ob eine Arbeit gut oder schlecht ist, hängt weniger von der Tätigkeit und der Arbeitsaufgabe als von der Gestaltung der Arbeitsbedingungen ab.
- > Anders formuliert:
Für jede Tätigkeit lassen sich Bedingungen schaffen, durch die sie zu einer Guten Arbeit wird.





Drei Schwerpunkte der Erhebung zum DGB-Index Gute Arbeit

I



DGB-Index
Gute Arbeit

Repräsentativer Befund zur Qualität der Arbeitsbedingungen in Deutschland

31 indexbildende Fragen des Typs „In welchem Ausmaß trifft die Aussage X auf Ihr derzeitiges Arbeitsverhältnis zu?“

ggf. Nachfrage: Wie stark belastet Sie das?
Anwendungsbeispiel: DGB-Index Gute Arbeit

II Erhebung der Ansprüche der Beschäftigten an Gute Arbeit

Ermittlung des Anspruchsniveaus der Beschäftigten in 15 relevanten Arbeitsdimensionen

Fragetyp: „Wie wichtig ist es für Sie persönlich, dass ...?“

Anwendungsbeispiel: Anspruchslücke

Geht nicht in die Indexberechnung ein.

III Erhebung der Arbeitsemotionen und des Arbeitserlebens der Beschäftigten

Zusätzliche Fragen zur Beurteilung der aktuellen Arbeitssituation

Fragetyp: „Wie oft ist es in den letzten vier Wochen vorgekommen, dass ...?“
Außerdem Fragen zur Arbeits(un)zufriedenheit, zur Unternehmensverbundenheit sowie zum Komplex Gesundheit und Arbeitsfähigkeit

Anwendungsbeispiel: Was bewirkt Gute Arbeit?

Geht nicht in die Indexberechnung ein.





Gute Arbeit – die Kernansprüche

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

Gute Arbeit aus Sicht der Beschäftigten – das Anspruchsniveau

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





Anspruch und Wirklichkeit

Das Urteil der Beschäftigten zu ihren Arbeits- und Einkommensbedingungen erlangt erst durch den Blick auf ihre Ansprüche seine volle Aussagekraft.

Ermittelt wird darum gesondert auch das Anspruchsniveau der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Dieses gibt an, welche persönlichen Vorstellungen von guter Arbeit die Beschäftigten haben, und zwar unabhängig von ihrer derzeitigen Arbeitssituation.

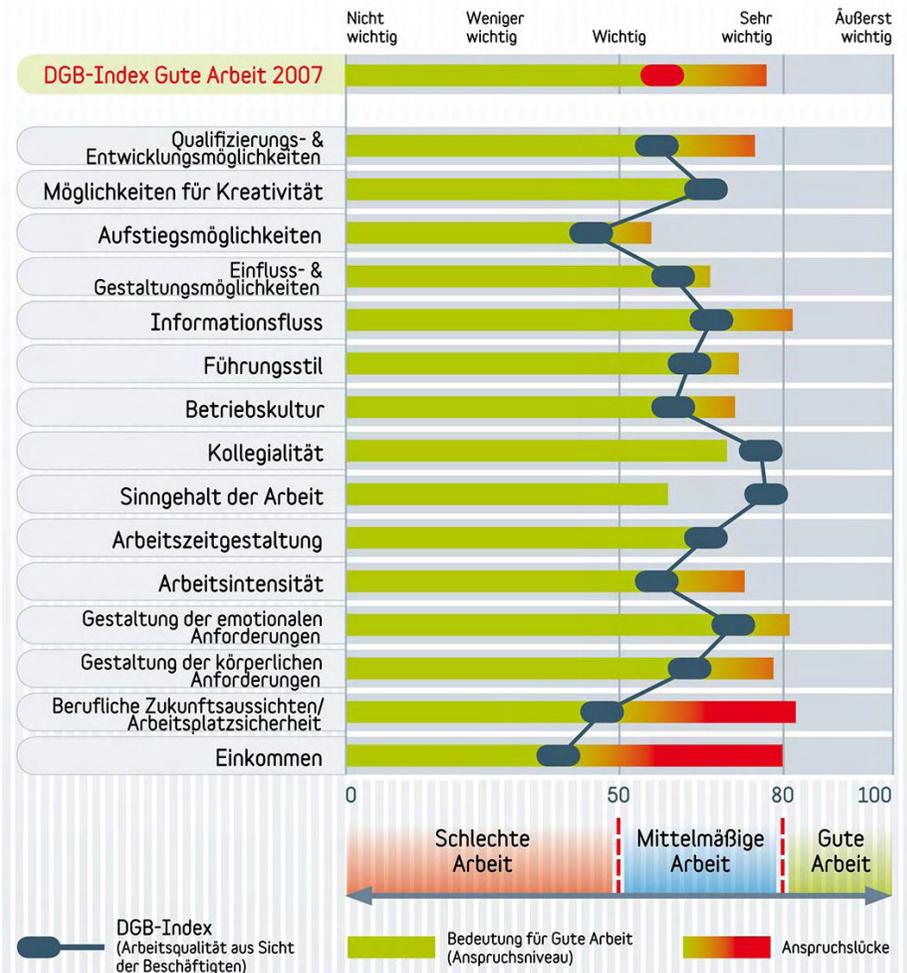
Es ist also zu unterscheiden:

In den DGB-Index fließt ein, wie die Beschäftigten ihre Arbeitssituation in den fünfzehn Arbeitsdimensionen beurteilen (graue Linie).

Der Erhebung zum Anspruchsniveau dagegen lässt sich entnehmen, wie wichtig ihnen in welcher Dimension eine gute Gestaltung der Arbeit ist (grüner Balken).

Der rote Farbverlauf symbolisiert die im Vergleich auftretenden „Anspruchslücken“.

Anspruchsniveau und Indexwerte – Der Vergleich





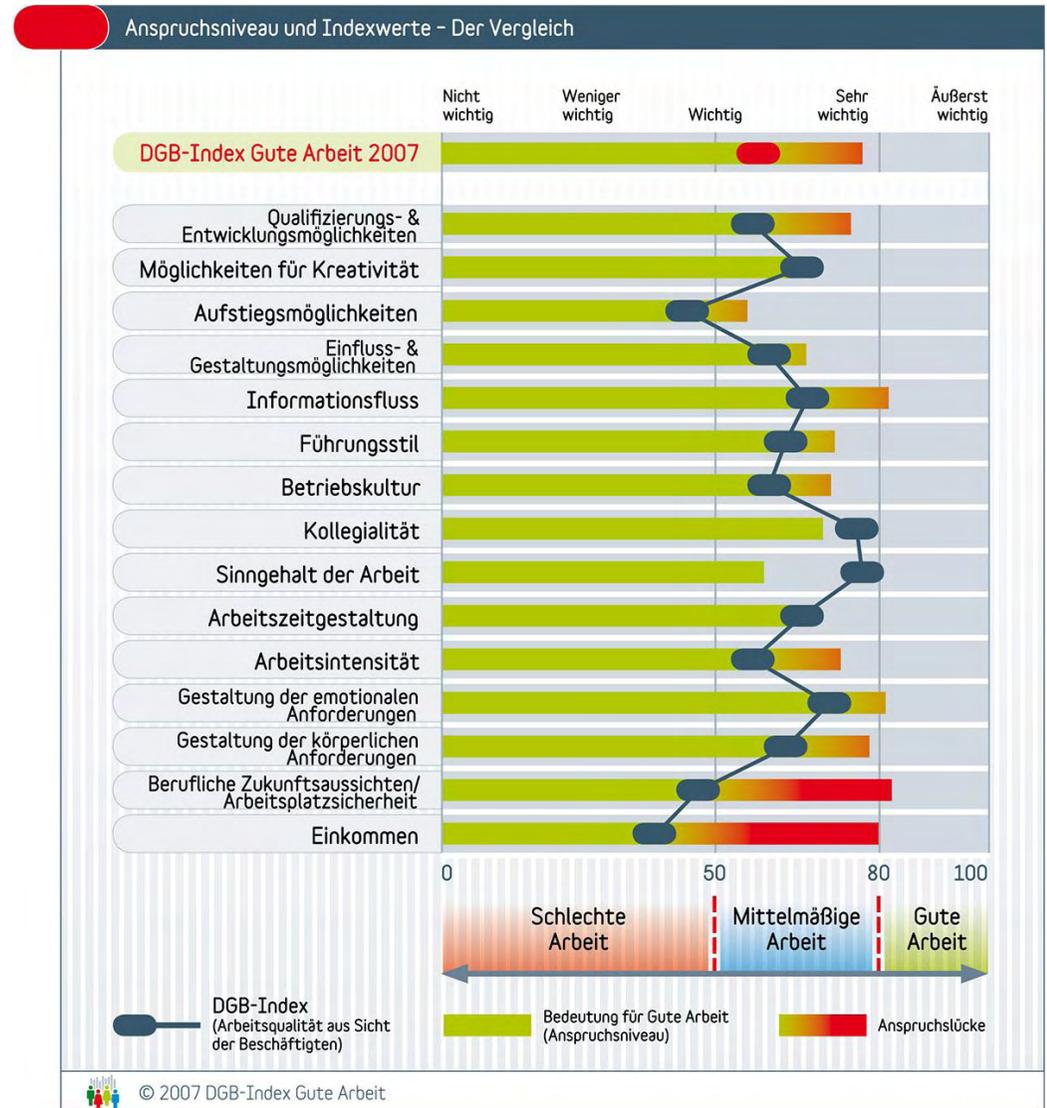
II. Was ist Gute Arbeit? Das erwarten die Beschäftigten

Wichtig für das Verständnis:
Anspruchslücken sind nicht exakt zu quantifizieren, weil die zugrunde liegenden Erhebungen mit unterschiedlichen Skalen arbeiten. (Oben die Anspruchs-Skala von „nicht“ bis „äußerst wichtig“ / unten die Index-Skala von 0 bis 100)

Das Übereinanderlegen der beiden Auswertungen liefert wichtige Interpretationshinweise:

Welches sind die Kernansprüche der Beschäftigten an Gute Arbeit?

In welchen Arbeitsdimensionen decken sich Anspruch und Wirklichkeit weitgehend, wo klaffen Anspruchslücken?





Drei Schwerpunkte der Erhebung zum DGB-Index Gute Arbeit

I



DGB-Index
Gute Arbeit

Repräsentativer Befund zur Qualität der Arbeitsbedingungen in Deutschland

31 indexbildende Fragen des Typs „In welchem Ausmaß trifft die Aussage X auf Ihr derzeitiges Arbeitsverhältnis zu?“

ggf. Nachfrage: Wie stark belastet Sie das?
Anwendungsbeispiel: DGB-Index Gute Arbeit

II Erhebung der Ansprüche der Beschäftigten an Gute Arbeit

Ermittlung des Anspruchsniveaus der Beschäftigten in 15 relevanten Arbeitsdimensionen

Fragetyp: „Wie wichtig ist es für Sie persönlich, dass ...?“

Anwendungsbeispiel: Anspruchslücke

Geht nicht in die Indexberechnung ein.

III Erhebung der Arbeitsemotionen und des Arbeitserlebens der Beschäftigten

Zusätzliche Fragen zur Beurteilung der aktuellen Arbeitssituation

Fragetyp: „Wie oft ist es in den letzten vier Wochen vorgekommen, dass ...?“
Außerdem Fragen zur Arbeits(un)zufriedenheit, zur Unternehmensverbundenheit sowie zum Komplex Gesundheit und Arbeitsfähigkeit

Anwendungsbeispiel: Was bewirkt Gute Arbeit?

Geht nicht in die Indexberechnung ein.

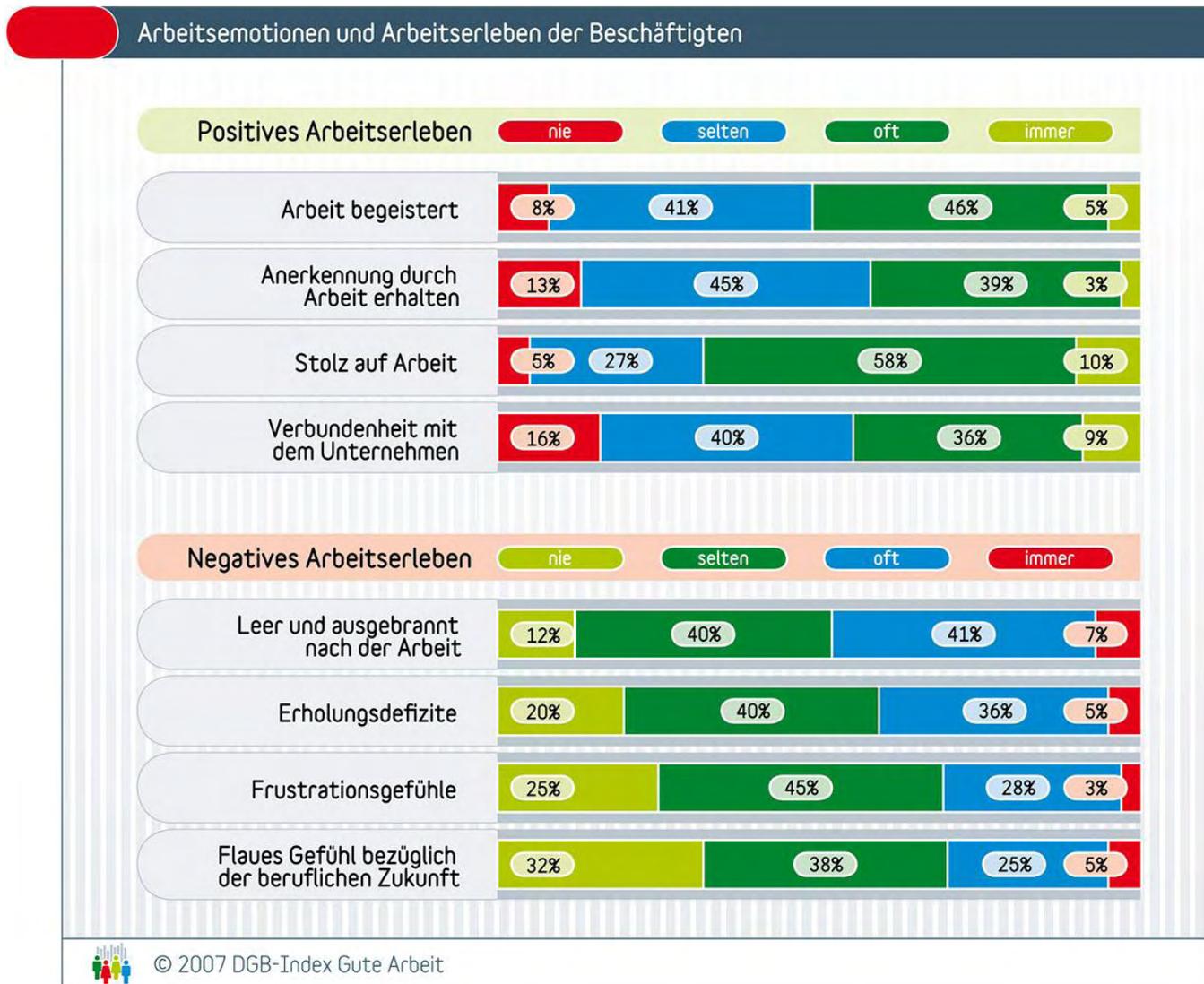




Emotionale Aspekte der Arbeit

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

Ungetrübt ist aber auch das Arbeitserleben der Beschäftigten nicht. Fast jeder Zweite gibt an, sich nach der Arbeit oft, wenn nicht immer leer und ausgebrannt zu fühlen...



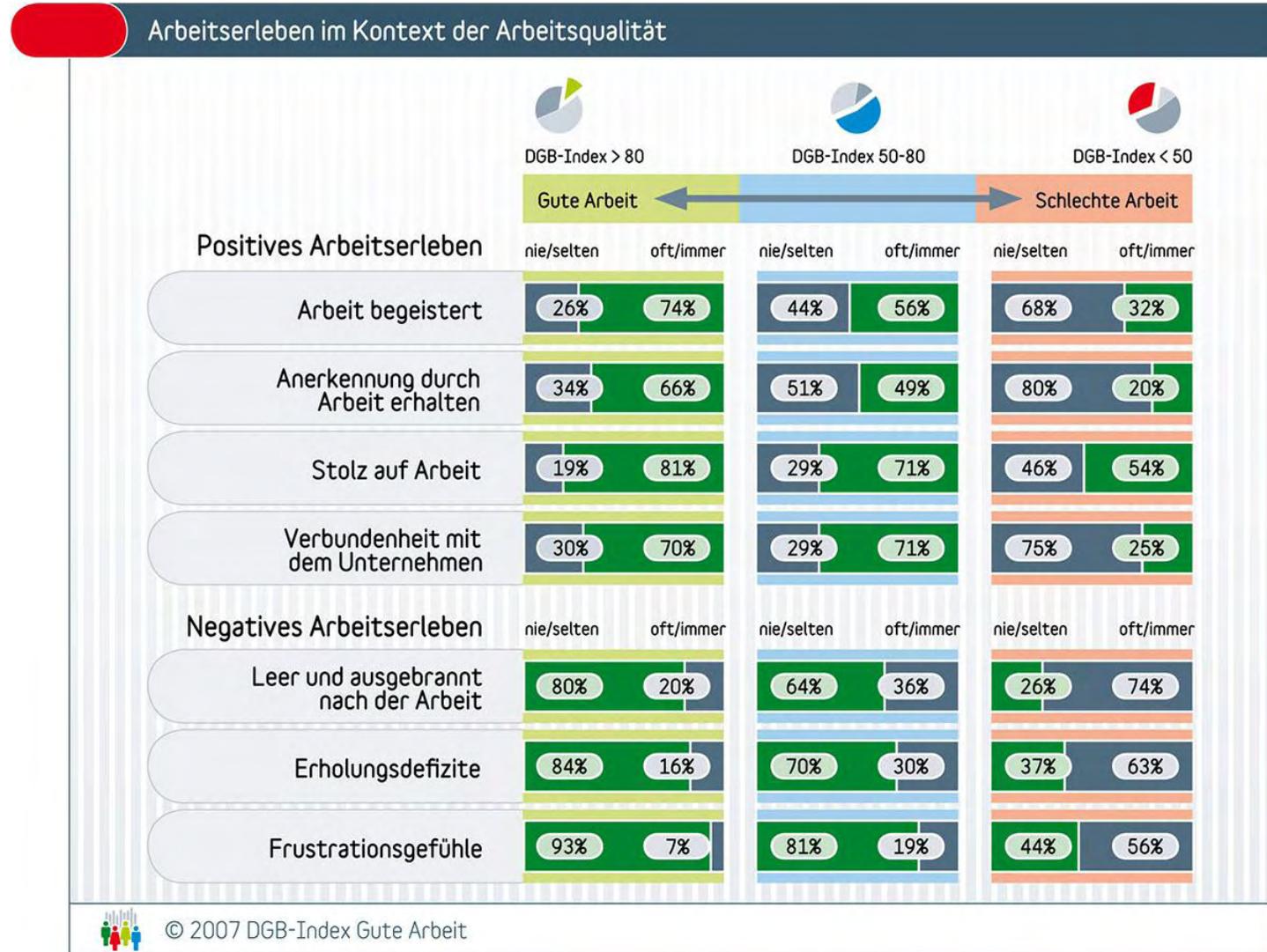


III. Was bewirkt Gute Arbeit? Zusammenhänge

Segmentierung der Arbeitswelt:

Schlechte Arbeits- und Einkommensbedingungen führen mit hoher Wahrscheinlichkeit zu einem negativen Arbeitserleben.

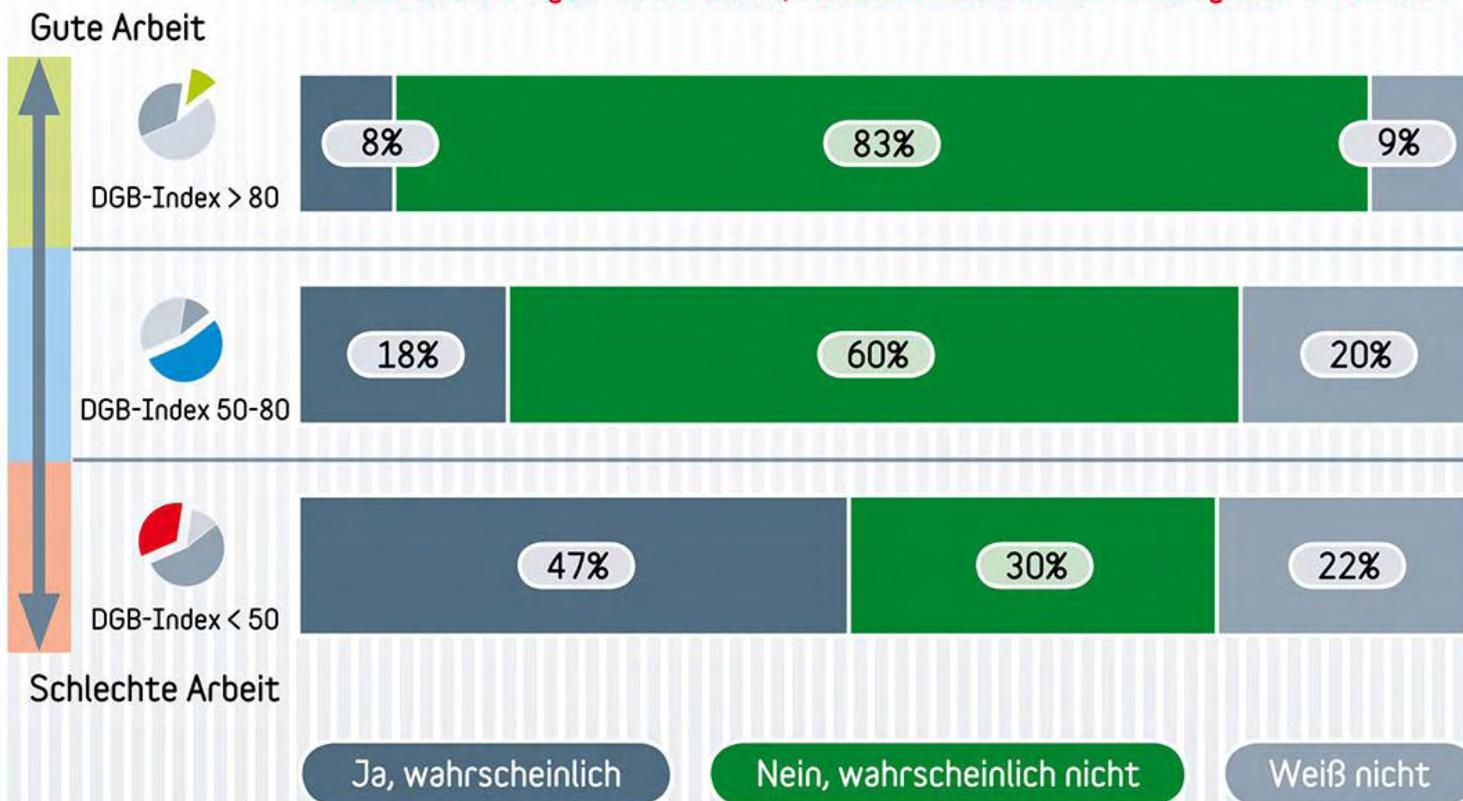
Gute Arbeit hingegen bewirkt mit hoher Wahrscheinlichkeit ein positives Arbeitserleben.





Bereitschaft zum Unternehmenswechsel im Kontext der Arbeitsqualität

Wenn Sie die Möglichkeit hätten, würden Sie dann den Arbeitgeber wechseln?





Formen der Arbeits(un)zufriedenheit

Arbeitszufriedenheit ergibt sich aus dem Verhältnis der Ansprüche der Menschen an ihre Arbeit und den Erfahrungen, die sie in ihrem Arbeitsleben machen.

Diese Erklärung hat sich in den Arbeitswissenschaften gut bewährt.

Arbeitszufriedenheit ist also nicht mit dem Urteil über Arbeits- und Einkommensbedingungen identisch.

Zu unterscheiden ist z.B., ob jemand zufrieden ist, weil seine Arbeitssituation seinen Ansprüchen gerecht wird, oder weil er sich mit einer Lage abfindet, die er als unabänderbar beurteilt.

Formen der Arbeits(un)zufriedenheit nach Prozentanteilen der Beschäftigten

Stabil Zufriedene (23%)

„Ich bin im Moment mit meiner Arbeitsstelle sehr zufrieden und hoffe, dass alles so bleibt, wie es ist.“ Keine Notwendigkeit, irgendetwas am Arbeitsplatz zu verbessern. Kein Arbeitgeberwechsel beabsichtigt.

Progressiv Zufriedene (40%)

„Ich kann mit meinem Arbeitsplatz zufrieden sein, aber ich möchte die Arbeitssituation noch weiter verbessern. Ich versuche selbst bzw. gemeinsam mit anderen, meine Arbeitssituation zu verbessern.“ Arbeitgeberwechsel möglich.

Resignativ „Zufriedene“ (17%)

„Früher wäre ich mit diesem Arbeitsplatz nicht zufrieden gewesen, aber man muss froh sein, überhaupt Arbeit zu haben. Ich sehe derzeit keine Möglichkeiten, meine Arbeitssituation zu verbessern.“

Konstruktiv Unzufriedene (16%)

„Ich bin unzufrieden. Ich versuche selbst bzw. gemeinsam mit anderen, meine Arbeitssituation zu verbessern.“

Fixiert Unzufriedene (4%)

„Ich bin unzufrieden. Ich sehe derzeit keine Möglichkeit, meine Arbeitssituation zu verbessern.“

23%

40%

17%

16%

4%

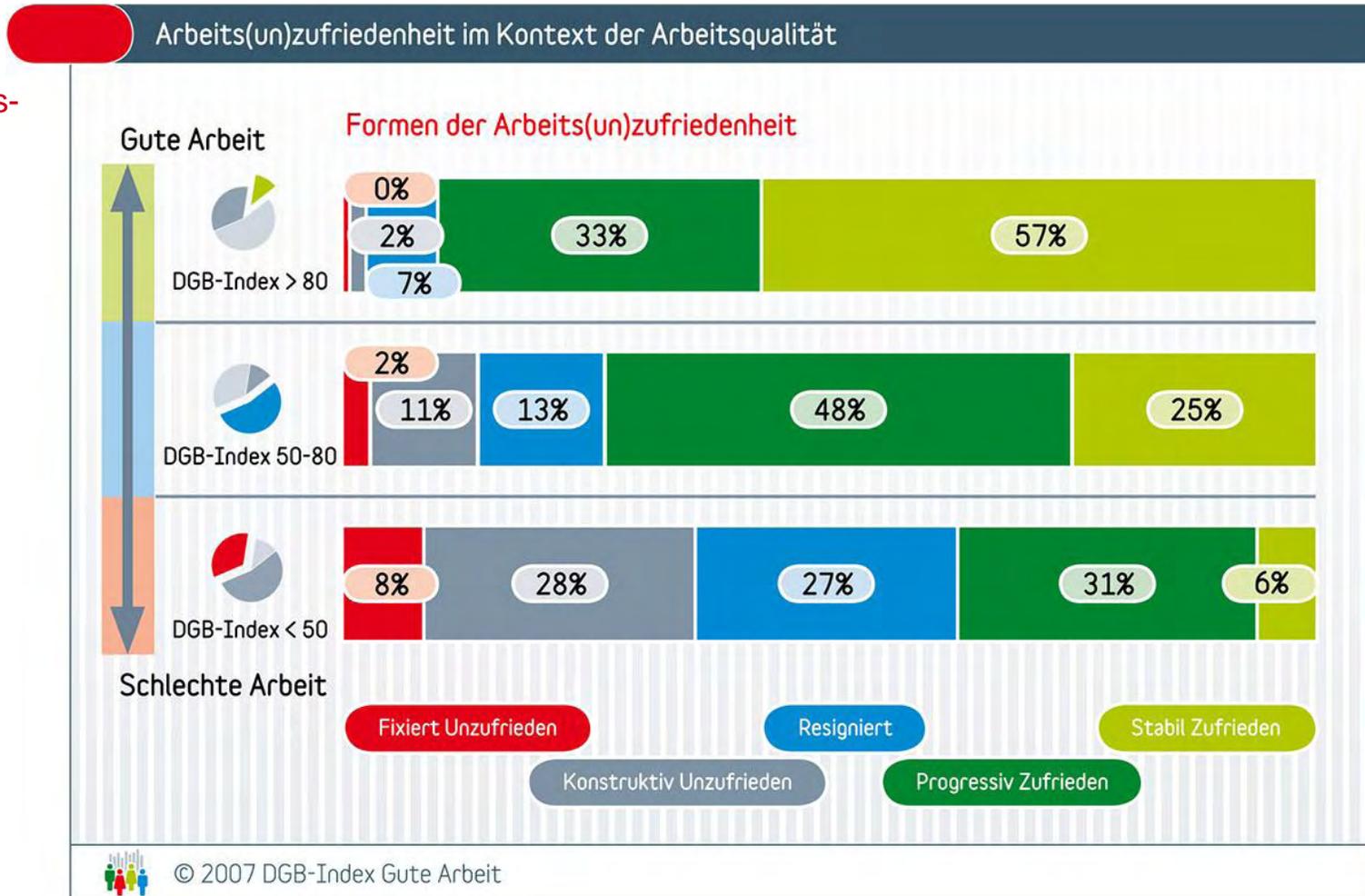




III. Was bewirkt Gute Arbeit? Zusammenhänge

Formen der Arbeits-
(un)zufriedenheit
und Arbeitsqualität

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





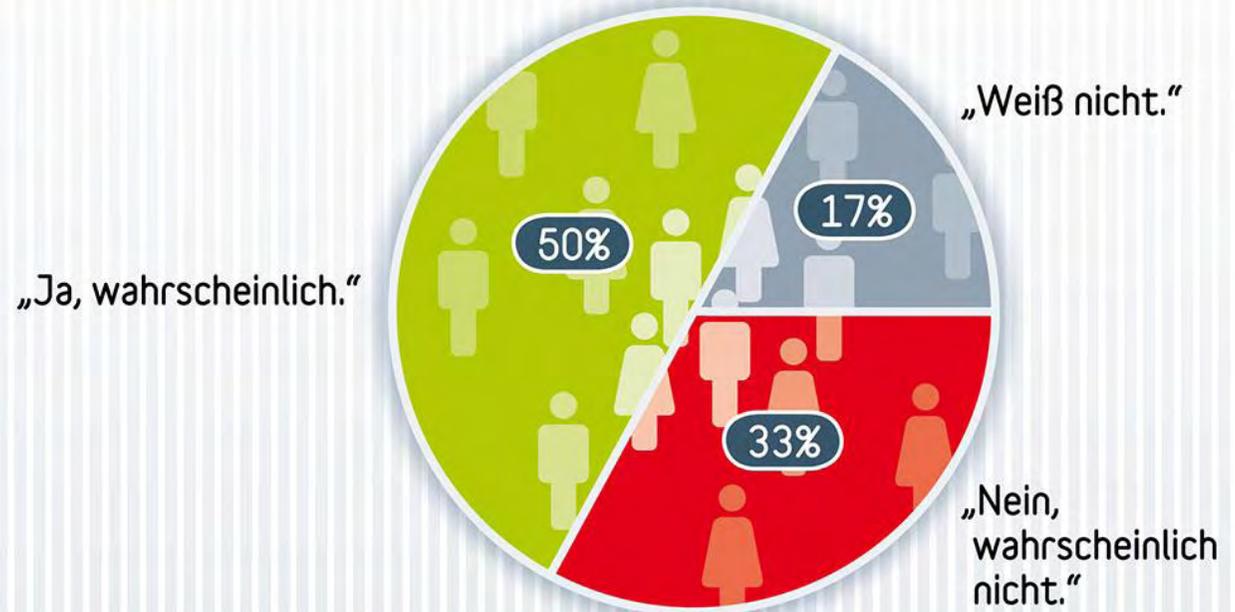
III. Was bewirkt Gute Arbeit? Zusammenhänge

Zukünftige Arbeitsfähigkeit

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

So schätzen die Beschäftigten ihre zukünftige Arbeitsfähigkeit ein

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





III. Was bewirkt Gute Arbeit? Zusammenhänge

Eindeutige Zusammenhänge

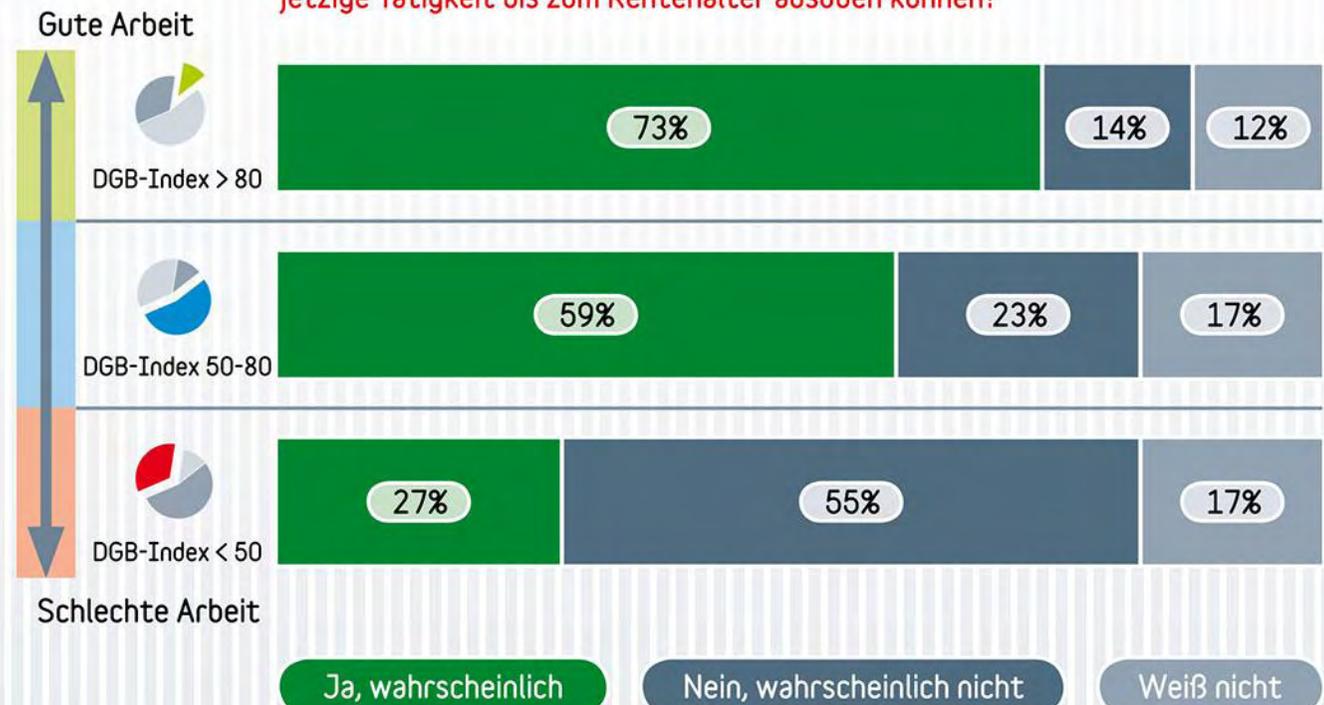
Je besser die Arbeitsbedingungen sind, desto größer ist die Zuversicht der Beschäftigten, bis zum gesetzlichen Rentenalter arbeiten zu können.

Umgekehrt:

Je häufiger die Menschen spüren, dass sie an die Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit kommen, sich krank oder gesundheitlich belastet fühlen, desto pessimistischer wird ihre Prognose.

Zukünftige Arbeitsfähigkeit im Kontext der Arbeitsqualität

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?





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

- > Die Veröffentlichung zum DGB-Index Gute Arbeit 2007 markiert den Beginn einer neuen Phase der öffentlichen Berichterstattung zur Arbeitswelt.
- > Bis zur Veröffentlichung des DGB-Index Gute Arbeit 2008 wird die neugegründete DGB-Servicestelle DGB-Index Gute Arbeit in Zusammenarbeit mit dem INIFES-Institut die Auswertung des umfangreichen Datenmaterials aus der Erhebung 2007 fortsetzen.
- > Neben der präzisen Identifikation der Bedingungen Guter Arbeit und der Erstellung von Gruppenprofilen sind Veröffentlichungen u.a. zur Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten, zur Work-Life-Balance sowie zur Lage des Prekariats, der Leiharbeiter und von mobil Beschäftigten geplant.
- > Für Unternehmen hält die Servicestelle ein Unternehmensmodul des Index bereit. Die Umfrage lässt sich problemlos als Mitarbeiterbefragung in Unternehmen, Behörden und Organisationen durchführen. Betriebliche Anwendungen liefern den Unternehmen und ihren Mitarbeitern einen präzisen Gradmesser für die Qualität ihrer Arbeit im bundesweiten Vergleich.



- “Die Tagespresse berichtete ausführlich, flächendeckend, detailreich und sachlich-wohlwollend zum Thema.” (Medienresonanzbericht des bfp)
- > “Die DGB-Umfrage zeichnet ein dramatisches Bild über die deutsche Job-Befindlichkeit 2007.” (Neuen Presse, Hannover, 12.9.)
 - > “Seit etwa 15 Jahren ist Deutschland kein sonderlich guter Standort für Arbeitnehmer. (...) Deshalb kommt die Initiative der Gewerkschaften unter dem Motto ‘Gute Arbeit’ gerade recht.” (Tagesspiegel, 12.9.)
 - > “Die neue Studie zeigt, wo ein Umdenken unbedingt nötig ist: bei der Zeitarbeit und bei der Weiterbildung.” (Münchener Merkur und Oberbayerisches Volksblatt, 12.9.)
 - > “Dies ist ein alarmierender Wert, der nicht ohne Folgen bleiben sollte. Jeder dritte Arbeitsplatz in Deutschland wird als mangelhaft beschrieben. (...) Die Untersuchung bietet aber auch einen Lichtblick. In fast allen Berufsgruppen gibt es Menschen, die ihre Arbeitssituation positiv bewerten. Das bedeutet, dass die Arbeitsbedingungen nicht allein mit der Art der Tätigkeit zusammenhängen. Arbeitsplätze sind gestaltbar – sie können gute Arbeit bedingen oder schlechte. Das dürfte auch denjenigen Hoffnung geben, die sich momentan mit beklagenswerten Arbeitsverhältnissen zufriedengeben müssen.” (Süddeutsche Zeitung, 12.9.)



Servicestelle

Die Servicestelle DGB-Index Gute Arbeit ist eine gemeinsame Einrichtung von Einzelgewerkschaften und des Deutschen Gewerkschaftsbundes.

Ralf Stuth, Anja Scholz

Servicestelle DGB-Index Gute Arbeit

Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin

Tel.: +49 (30) 24060-680 , Fax: +49 (30) 24060-341

E-Mail: info@dgb-index-gute-arbeit.de

URL: www.dgb-index-gute-arbeit.de

Projektteam

Mitglieder des gewerkschaftsübergreifenden Projekts „DGB-Index Gute Arbeit“ unter Einbeziehung externer Experten:

Hans-Joachim Schulz (ver.di)

Yasmin Fahimi (IG BCE)

Klaus Pickshaus (IG Metall)

Christian Lauschke (DGB)

Tatjana Fuchs (INIFES)

Peter Kulemann (büro für publizistik)

Frank Mußmann (Kooperationsstelle Universität Göttingen)



Weitere Informationen im Internet: www.dgb-index-gute-arbeit.de

DGB-Index Gute Arbeit - Microsoft Internet Explorer bereitgestellt von DGB

Adresse <http://www.dgb-index-gute-arbeit.de/>

DGB-Index Gute Arbeit

Gut ist eine Arbeit, die den Ansprüchen der Beschäftigten gerecht wird

Servicestelle | Leitbild | Kontakt | Impressum

DGB-Index 2007
DGB-Index 2008
Gute Arbeit
Betriebliche Anwendungen
Presse

>> MEIN INDEX

Guten Tag

Die Veröffentlichung des DGB-Index Gute Arbeit 2007 markiert den Beginn einer neuen Phase der öffentlichen Berichterstattung zur Arbeitswelt. In den kommenden Wochen und Monaten wird die Servicestelle DGB-Index Gute Arbeit in Zusammenarbeit mit dem Internationalen Institut für Empirische Sozialökonomie (infiNES) die Auswertung des umfangreichen Datenmaterials aus der Erhebung 2007 fortsetzen und die Ergebnisse hier auf der Homepage publizieren. Geplant sind Studien u. a. zur Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten, zur Work-Life-Balance und zur prekären Beschäftigung. In Arbeit ist der Ausbau der Website in Richtung Wissensdienstleistung zum Thema Gestaltung der Arbeitswelt, Medium für Berichte, Hintergründe und News zu den Arbeitsbedingungen, Forum für gewerkschaftliche und andere Initiativen für Gute Arbeit.

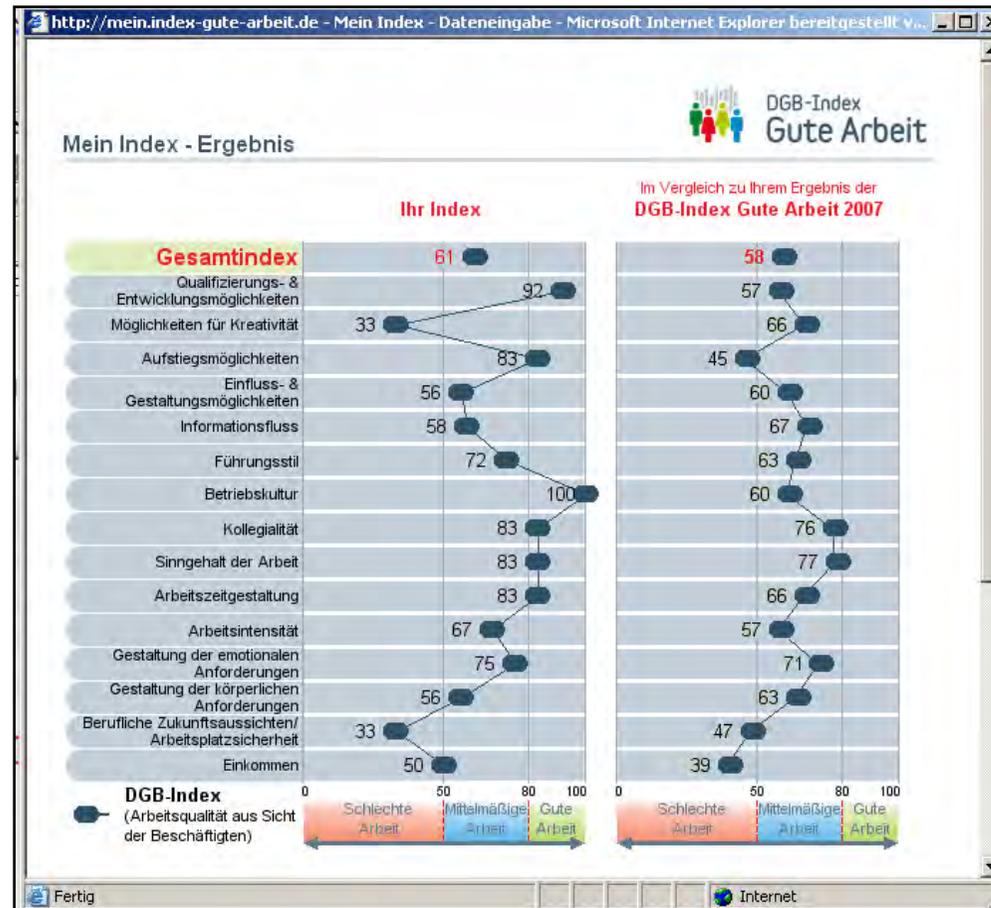
| Arbeitsqualität | Anteil |
|--|--------|
| Gute Arbeit (DGB-Index mind. 80 Punkte) | 12% |
| Mittelmäßige Arbeit (DGB-Index 50-80 Punkte) | 54% |
| Schlechte Arbeit (DGB-Index weniger als 50 Punkte) | 34% |

© 2007 Servicestelle DGB-Index Gute Arbeit | Henriette-Harz-Platz 2 | 10178 Berlin | info@dgb-index-gute-arbeit.de



„Mein Index“ – die eigene Arbeitsqualität messen

www.mein.index-gute-arbeit.de





DGB-Index
Gute Arbeit

**Vielen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit.**