

DGB-Index „Gute Arbeit“

- ✓ Arbeitsqualität aus der Sicht von Beschäftigten
- ✓ Zufriedenheit, Arbeitsfähigkeit, Betriebsbindung im Kontext der wahrgenommenen Arbeitsqualität

Konzeption und Ausarbeitung:

Tatjana Fuchs (Soziologin)

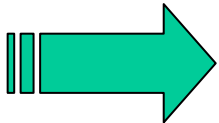
Unter Mitarbeit von:
Andreas Ebert
Prof. Dr. Ernst Kistler

Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie



Ziele: Was soll die indexbasierte Berichterstattung leisten?

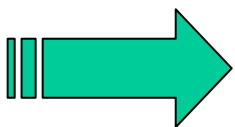
- **Arbeitsqualität aus der Sicht von Beschäftigten:**



Wie wird die Arbeitsrealität von den Beschäftigten wahrgenommen?

Lassen sich besondere Problembereiche und Gestaltungspotentiale ermitteln?

Wie sehr entspricht die wahrgenommene Arbeitsqualität den Erwartungen der Beschäftigten?



Indexbasierte Berichterstattung als Kommunikationsmittel:

- **Für die öffentliche/politische Debatte – auf der Basis repräsentativer Erhebungen**
- **Für die betriebliche Gewerkschafts- & Betriebsratsarbeit – auf der Basis betrieblicher Befragungen**

Konstruktion der indexbasierten Berichterstattung

Subjektive Bedeutung der verschiedenen Dimensionen von Arbeit

- Wichtigkeit der einzelnen Dimensionen für die Arbeitsqualität

Analyse der Arbeitssituation

Index- und Typenbildende Fragen

- Qualität der Arbeit in verschiedenen Dimensionen
 - Ressourcen
 - Belastungen

Anspruchslücke



- Weitere Rahmenbedingungen der Arbeit, z.B.
 - Art des Beschäftigungsverhältnis
 - Betriebsgröße
 - Betriebsrat,

Effekte der Arbeitsqualität

- Formen der Arbeitszufriedenheit
- Einschätzung der Arbeitsfähigkeit
- Betriebsbindung
- Freude, Frustration, ..

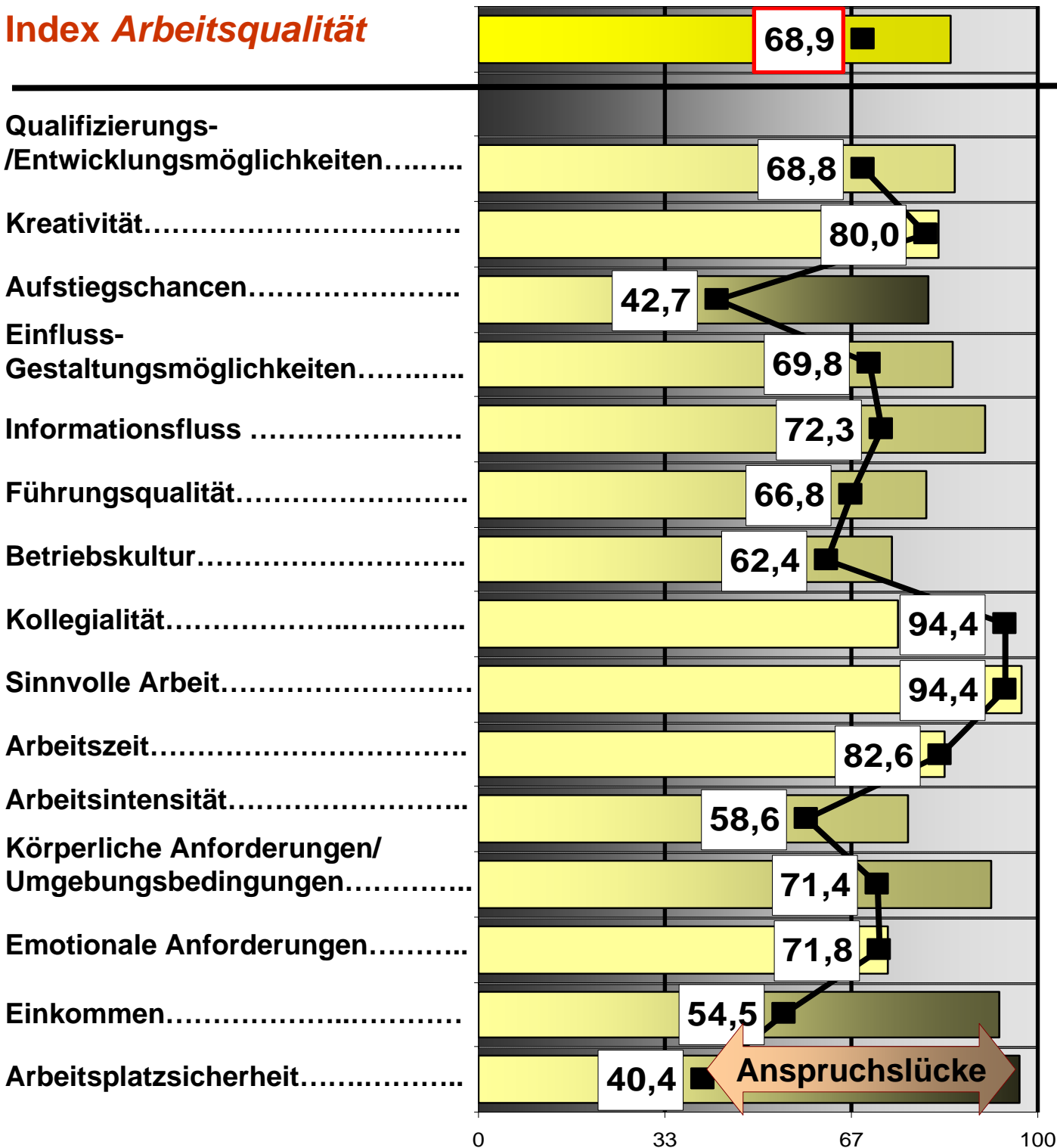
Variable Vertiefungsthemen

- Aktuelle Themen auf der politischen Agenda mit Bezügen zur Arbeit, z.B.:
 - Vereinbarkeit von Beruf & Familie
 - Innovationspolitik
 - Alterung und Arbeitsgestaltung
 -

Beispiel 1:

Zwischen Anspruch & Wirklichkeit: Arbeitsqualität aus der Sicht von Beschäftigten

Index Arbeitsqualität



■ Bedeutung für gute Arbeit (Anspruchsniveau)

■ DGB-Index (Arbeitsqualität aus Sicht der Beschäftigten)

Anspruchslücke

Zu Beispiel 1: Erläuterungen

Zwischen Anspruch & Wirklichkeit: Arbeitsqualität aus der Sicht von Beschäftigten

Index & Dimensionen:

Der DGB-Index beschreibt die Arbeitsqualität aus der Sicht von Beschäftigten in insgesamt 15 Dimensionen der Arbeit:

- (1) Einkommen
- (2) Sicherheit
- ...
- (15) Emotionale Anforderungen

Indexwert (0 – 100):

Sowohl der Index selbst als auch die zugrunde liegenden 15 Dimensionen (schwarze Linie) können grundsätzlich Werte zwischen 0 und 100 annehmen.

Beschreiben Beschäftigte ihre Arbeitssituation in allen Dimensionen als unterstützend, entwicklungs- und lernförderlich sowie als belastungsarm, so erreicht der Index den Wert 100. Im Gegensatz dazu sagt ein Indexwert von 0 aus, dass die Arbeit durchgängig als belastend und entwicklungsarm erlebt wird.

Bedeutung der Dimensionen für die Arbeitsqualität:

Für jede Dimension wird ermittelt, wie deren Bedeutung für „gute Arbeit“ von den Beschäftigten eingeschätzt wird. 100 bedeutet, dass alle Befragten die Dimension als äußerst wichtig für die Arbeitsqualität einschätzen, 0 würde aussagen, dass alle Befragten diesen Bereich der Arbeit für unwichtig halten.

Die Lücke zwischen Bedeutung und Realisierung:

Reicht die Balkenlänge (Bedeutung) über den Indexwert hinaus, besteht eine Lücke zwischen der Bedeutung, die der Dimension als Garant für eine hohe Arbeitsqualität beigemessen wird und der wahrgenommenen Arbeitsqualität in diesem Bereich.

Zu Beispiel 1: Interpretationen

Zwischen Anspruch & Wirklichkeit:

Arbeitsqualität aus der Sicht von Beschäftigten

Index & Dimensionen:

Der DGB-Index erreicht auf der Basis der Befragungen in den Pilotbetrieben einen Wert von 68,9. Dies sagt aus, dass die befragten Beschäftigten ihre Arbeitsbedingungen insgesamt eher positiv einschätzen. Sie berichten häufiger von Entwicklungspotentialen als von Belastungen. Dennoch verbleibt ein erhebliches, unausgelastetes Potential zur Verbesserung der Arbeitsqualität: Durch weitere Belastungsverminderung und eine verbesserte Lern- und Entwicklungsförderlichkeit der Arbeit ließe sich die Qualität der Arbeit um weitere 30 Punkte steigern.

Als besonders verbesserungswürdig beurteilen Beschäftigte die Sicherheit ihrer Arbeitsverhältnisse, ihre Aufstiegsmöglichkeiten, die Einkommensbedingungen sowie die Arbeitsintensität. Im Gegensatz dazu werden vor allem Kollegialität und soziales Klima, sowie der Sinngehalt der Arbeit weitgehend positiv beurteilt.

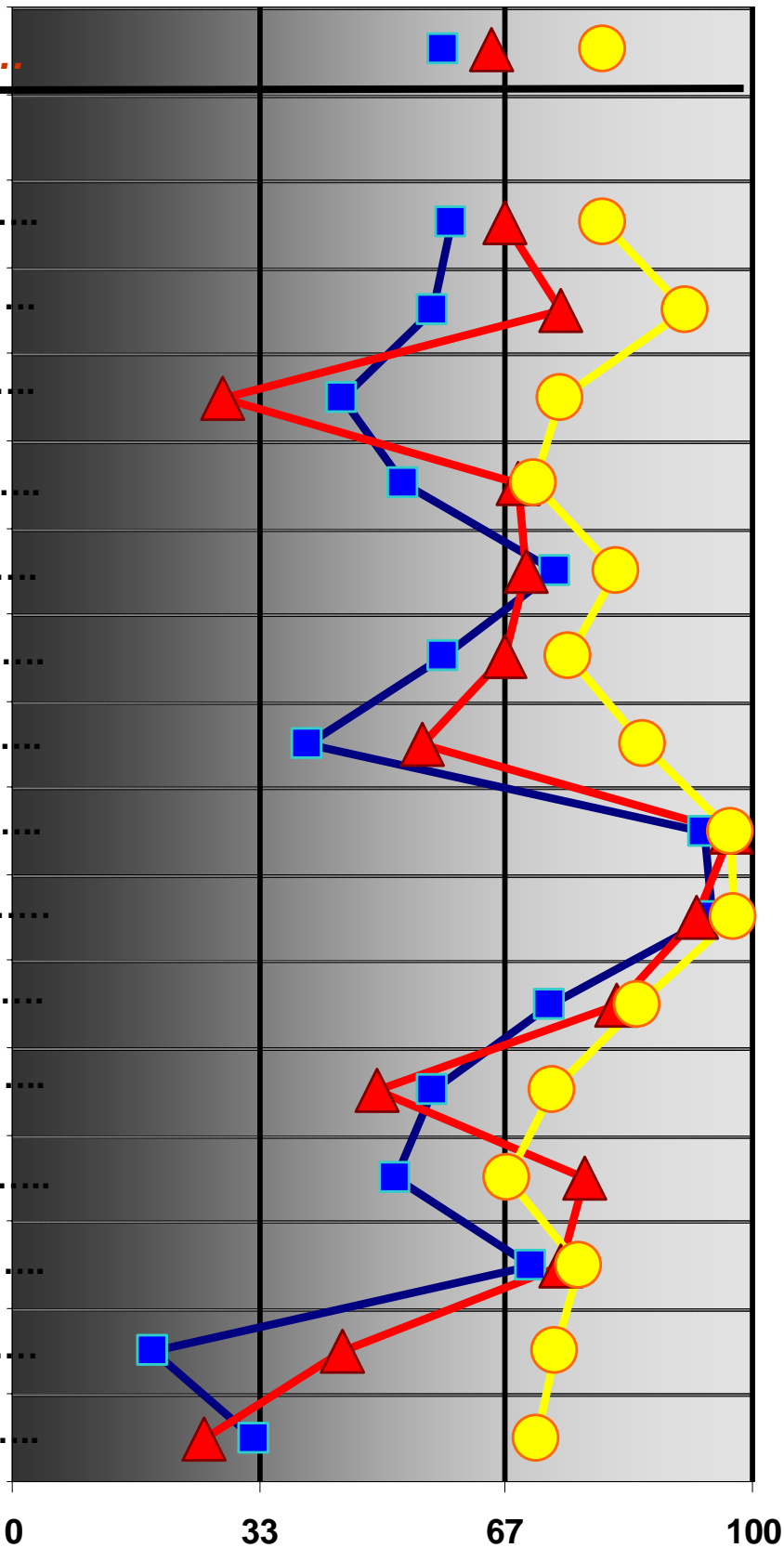
Die Lücke zwischen Bedeutung und Realisierung:

Aus der Sicht von Beschäftigten sind insbesondere Einkommens- und Beschäftigungssicherheit, der Sinngehalt der Arbeit sowie eine gesundheitsförderlicher Arbeitsgestaltung Garanten für gute Arbeit. Doch nur der Sinngehalt der aktuellen Arbeit wird ausgesprochen positiv beurteilt. Im Bereich der Einkommen, der Beschäftigungssicherheit aber auch im Bereich der körperlichen Belastungen klafft ein große Lücke zwischen der Bedeutung, die ArbeitnehmerInnen diesen Aspekten beimessen und deren Realisierung. Besser als die Erwartungen erweisen sich nur die erreichte Kollegialität und das soziale Klima in den Betrieben.

Arbeitsqualität in verschiedenen Betrieben

DGB-Index Gute Arbeit ...

- Qualifizierungs-
/Entwicklungsmöglichkeiten.....
- Kreativität.....
- Aufstiegschancen.....
- Einfluss-
Gestaltungsmöglichkeiten.....
- Informationsfluss
- Führungsqualität.....
- Betriebskultur.....
- Kollegialität.....
- Sinnvolle Arbeit.....
- Arbeitszeit.....
- Arbeitsintensität.....
- Körperliche Anforderungen/
Umgebungsbedingungen.....
- Emotionale Anforderungen.....
- Einkommen.....
- Arbeitsplatzsicherheit.....



■ Metall-Betrieb ▲ Dienstleistungsbetrieb ● Chemie-Betrieb

Beispiel 2: Interpretation

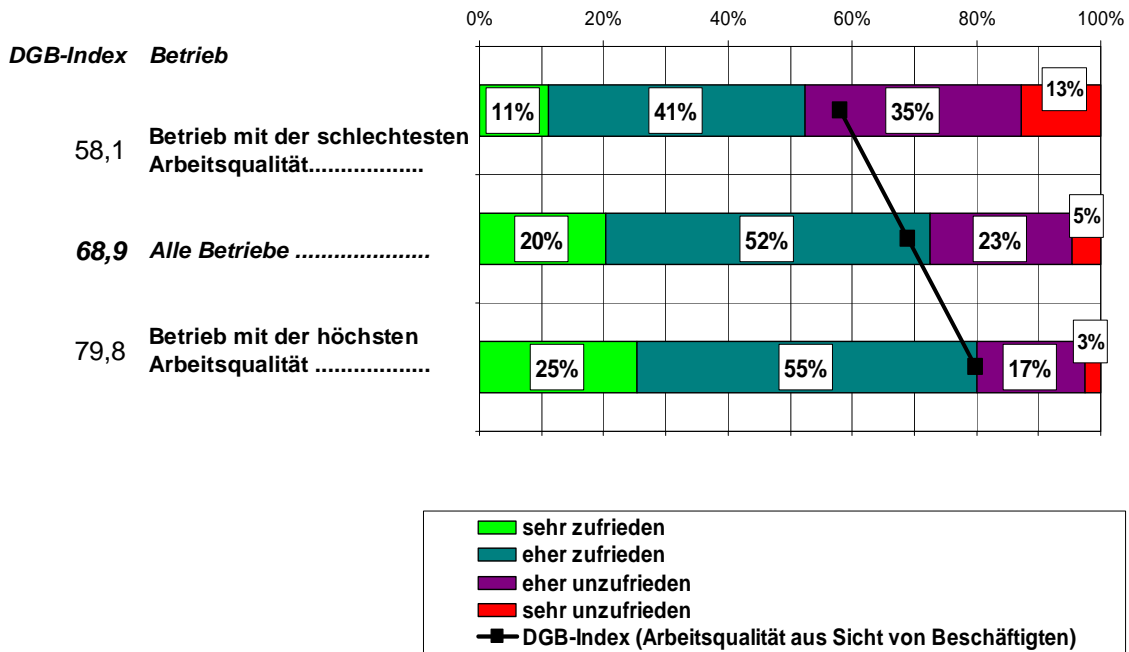
Arbeitsqualität in verschiedenen Betrieben

Betriebe im Vergleich:

Im Vergleich der 3 Betriebe aus unterschiedlichen Branchen schneidet insgesamt der Chemiebetrieb am besten ab: Der DGB-Index erreicht einen weit überdurchschnittlichen Wert von 79,8. Die Arbeitsqualität in den beiden anderen Betrieben (Metallverarbeitung und Dienstleistung) liegt mit 58,4 und 64,9 unter dem Durchschnitt (68,9).

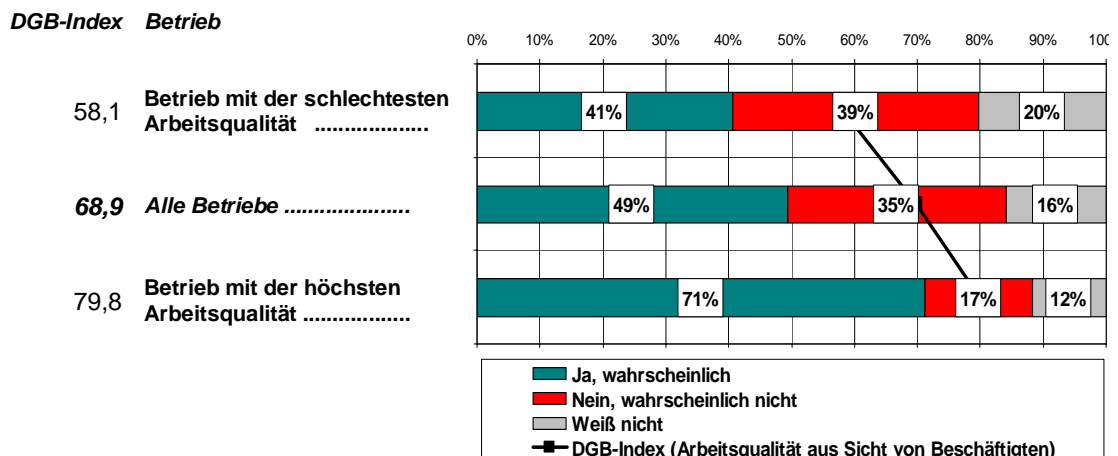
Auch mit Blick auf die einzelnen Dimensionen der Arbeit, beurteilen die Beschäftigten des Chemiebetriebs ihre Arbeitsbedingungen fast durchgängig erheblich besser als die Beschäftigten aus dem Metall- bzw. Dienstleistungsbetrieb: Insbesondere die Einkommenssituation, die Beschäftigungssicherheit, die Qualifizierungs- und Aufstiegsmöglichkeiten, aber auch die Arbeitsintensität sowie die Betriebskultur werden von den Chemiebeschäftigten auffallend positiv bewertet. Demgegenüber schneiden besonders mangelnde Beschäftigungssicherheit, Aufstiegschancen, betrieblicher Informationsfluss und Arbeitsintensität im Urteil der Dienstleistungsbeschäftigten schlecht ab. Die Metallbeschäftigten empfinden zudem die Betriebs- und Führungskultur als belastend. Dies spiegelt sich auch in der auffallend negativen Bewertung der emotionalen Anforderungen: Der Eindruck, unwürdig und wenig wertschätzend behandelt zu werden, ist unter diesen Beschäftigten ein verbreitetes Gefühl.

Zufriedenheit mit dem Verhältnis von beruflichem und privatem Leben



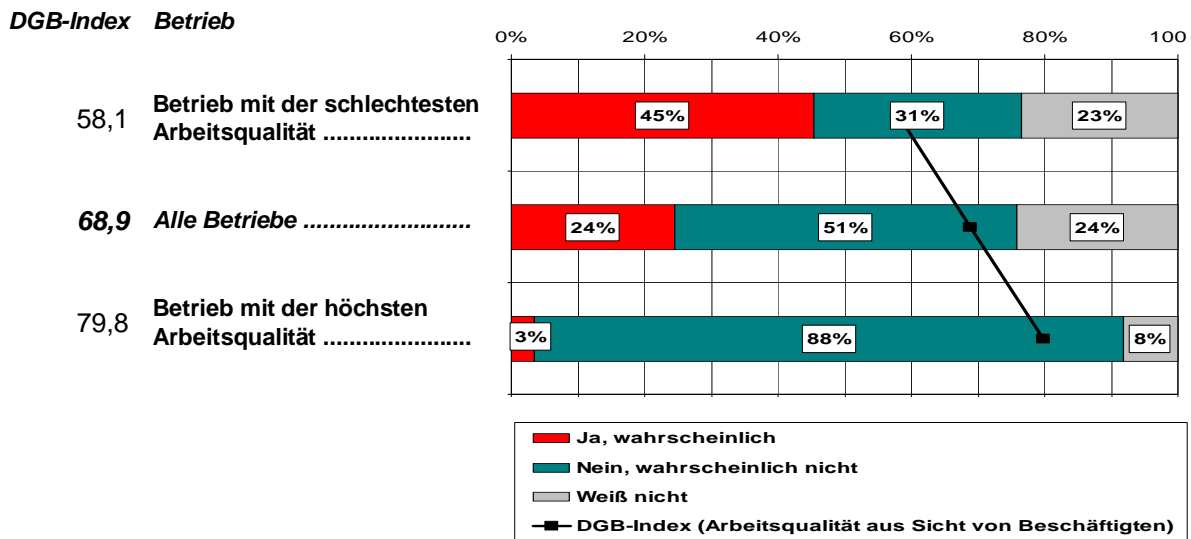
DGB-Erhebung 2006 zur Ermittlung der Arbeitsqualität; Berechnungen: Tatjana Fuchs, INIFES

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



DGB-Erhebung 2006 zur Ermittlung der Arbeitsqualität; Berechnungen: Tatjana Fuchs, INIFES

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



DGB-Erhebung 2006 zur Ermittlung der Arbeitsqualität; Berechnungen: Tatjana Fuchs, INIFES

Interpretation

Effekte von Arbeitsqualität auf Vereinbarkeit, Arbeitsfähigkeit & Betriebsbindung

Sowohl im Hinblick auf die Einschätzung der Beschäftigten über ihre weitere Arbeitsfähigkeit als auch im Hinblick auf die Bereitschaft, den Betrieb zu wechseln, zeigt sich ein enger Zusammenhang zur Arbeitsqualität:

Beschäftigte, die ihre Arbeitsbedingungen positiver beschreiben (z.B. DGB-Index 79,8), können sich meistens vorstellen, an ihrem gegenwärtigen Arbeitsplatz gesund das Rentenalter zu erreichen. Diese Beschäftigten wollen in der Regel auch nicht den Arbeitgeber wechseln.

Ganz anders ist das Votum jener Belegschaften, die die betriebliche Arbeitsrealität häufiger als belastend und kaum entwicklungsförderlich beschreiben: Diese Belegschaften würde bei nächster Gelegenheit den Arbeitgeber wechseln.

Je besser die Arbeitsqualität eingeschätzt wird, desto häufiger können sich Beschäftigte vorstellen, bis zum Erreichen des Rentenalters weiterzuarbeiten, und desto stärker ist ihrer emotionale Betriebsbindung.