



DGB-Index Gute Arbeit

Wie nachhaltig ist die Arbeitswelt in Deutschland? Arbeit im Kontext von Einkommen, Sicherheit und Arbeitsqualität

Ein Bericht auf Basis der Erhebung zum DGB-Index Gute Arbeit 2007

Konzeption und Ausarbeitung:
Tatjana Fuchs (Soziologin)
Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie (INIFES)
Stadtbergen, Oktober 2007

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|----|
| 1. Einführung: Nachhaltige Gestaltung der Arbeitswelt – was heißt das? | 3 |
| 2. Einkommen der Beschäftigten | 6 |
| 3. Sicherheit und Stabilität der Beschäftigungsverhältnisse | 18 |
| 4. Zwischenbilanz: Arbeit zwischen Einkommen und Sicherheit | 21 |
| 5. Arbeitsqualität der Beschäftigungsverhältnisse | 25 |
| 6. Wie nachhaltig ist die Arbeitswelt: Arbeit zwischen Einkommen, Sicherheit und Arbeitsqualität | 30 |
| Literatur | 34 |
| Anhang | 35 |

1. Einführung: Nachhaltige Gestaltung der Arbeitswelt – was heißt das?

„Vorrang oder Vorfahrt für Arbeit!“, „Hauptsache Arbeit!“ oder „Die schönsten Plätze sind die Arbeitsplätze!“ – so oder ähnlich haben die großen politischen Parteien in den vergangenen Jahren deutlich gemacht, dass sie für „mehr Arbeitsplätze“ in Deutschland ihr gesamtes politisches Gewicht in die Waagschale werfen wollen. Und genau hier liegt das Problem: Hinter diesen Wahl- und Imageslogans steckt nämlich noch eine weitere Botschaft – und diese lautet: „Hauptsache irgendwelche Arbeit!“, „Jeder Arbeitsplatz ist schön!“ „Vorrang für jede Arbeit – und sei sie noch so schlecht!“. Zugespitzt gesagt, lässt sich mit dem Postulat „Jede Arbeit ist besser als keine Arbeit!“ nicht nur gesundheits- und umweltschädliche sondern im Extremfall sogar Kinder-, Zwangs- oder Sklavenarbeit rechtfertigen.

Nun lassen sich die heutigen politischen und betrieblichen Zustände in Deutschland nicht mit jenen zu Beginn der Industrialisierung vergleichen – als Kinderarbeit und Zwangsarbeit die Arbeitswelt prägten und arbeitende Menschen 12 bis 16 Stunden Schwerstarbeit in Fabriken leisten mussten. Dennoch wird mit dem Absenken der Zumutbarkeitsschwellen, dem enormen Druck auf arbeitslose Menschen, jede Arbeit anzunehmen, und mit der politischen Richtschnur „Hauptsache irgendwelche Arbeit“ die Qualität der Arbeit massiv abgesenkt. Dies zeigt sich vielleicht am drastischsten an der Ausweitung und Verfestigung des Niedriglohnbereichs und am Zuwachs der so genannten prekären Arbeitsverhältnisse, die u.a. durch geringeren arbeits- und sozialrechtlichen Schutz gekennzeichnet sind. Die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen zeigt sich aber nicht nur in diesem Bereich: Weniger beachtet – aber nicht minder dramatisch – vollzieht sich ein gewaltiger Wandel innerhalb der so genannten Normalarbeit: ‚Normal‘ – im Sinne von verbreitet – bedeutet heute bei Vollzeit im Durchschnitt (!) knapp 42 Stunden Wochenarbeitszeit, regelmäßig am Abend, am Wochenende und immer öfters auch nachts zu arbeiten (vgl. u.a. Munz 2006, Kümmerling 2007). Und ‚normal‘ heißt auch, dass Beschäftigte von zahlreichen Belastungen berichten – wie Zeit- und Leistungsdruck, körperlich einseitiger Arbeit, arbeitsorganisatorischen Problemen und vielen mehr. ‚Normal‘ bedeutet, dass jede/r zweite Beschäftigte an einem ‚normalen‘ Arbeitstag von Rücken- und Nackenschmerzen, jeder dritte von Kopfschmerzen, Angespanntheit, Nervosität und vorzeitiger Ermüdung berichtet (vgl. Fuchs 2006). Und ‚normal‘ scheint es zu sein, zur Arbeit zu gehen, selbst wenn man sich sicher krank fühlt – über 70% der Beschäftigten geben dies, nach Angaben einer aktuellen Untersuchung der Bertelsmannstiftung, zu (Bertelsmannstiftung 2007).

Diese Phänomene deuten bereits an, wie sehr sich die Arbeitsrealität von den Standards, die lange unter dem Begriff Normalarbeit subsumiert wurden, entfernt hat – und die skizzierten Verschlechterungen beschränken sich nicht auf Arbeit in prekären Beschäftigungsverhältnissen oder so genannte „Problemgruppen des Arbeitsmarktes“ – sondern sie reichen bis weit in die Mitte der ArbeitnehmerInnenschaft. Der vor-

liegende Bericht beleuchtet diese Phänomene im Sinne eines aktuellen Überblicks über die Arbeitsbedingungen in Deutschland. Die Grundlage bildet die erste Erhebung der DGB-Berichterstattung *Gute Arbeit*, die auf Basis von 6.972 repräsentativ befragten Beschäftigten die Arbeitsqualität aus Sicht von Beschäftigten sowie etliche weitere Merkmale der Arbeit unter die Lupe genommen hat.

Im Fokus von Kapitel 2 steht die *Einkommenssituation von voll- und teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern*. Dabei zeigt sich, dass neben Alter, Geschlecht und Betriebsgröße insbesondere die Existenz eines Betriebs- und Personalrates sowie die Art des Beschäftigungsverhältnisses (z.B. Befristung, Leiharbeit) die Einkommensverteilung beeinflussen.

Die *Art des Beschäftigungsverhältnisses* wird nochmals in Kapitel 2 aufgegriffen. Auch im Hinblick auf die Verbreitung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen und Minijobs kann ein Zusammenhang mit der Existenz von Betriebs- oder Personalräten gezeigt werden: Ein höherer Anteil der Beschäftigten mit befristeten oder geringfügigen Verträgen arbeitet in Betrieben ohne Interessenvertretung. Darüber hinaus wird in diesem Kapitel die Frage aufgegriffen, welche Beschäftigtengruppen besonders häufig in den so genannten atypischen Beschäftigungsverhältnissen arbeiten. Dabei zeigt sich, dass weder Befristungen, noch Leiharbeit oder Minijobs Einstiegsarbeitsverhältnisse sind, die sich ausschließlich auf den Anfang des Berufslebens konzentrieren.

In Kapitel 3 wird ein Zwischenfazit gezogen: *Die Verteilung der abhängig Beschäftigten wird im Spannungsfeld der Beschäftigungs- und der Einkommensverhältnisse betrachtet*: Sowohl befristete Beschäftigte und Menschen in der Zeitarbeit tragen ein überproportionales Risiko, ein nicht existenzsicherndes Einkommen zu beziehen. Andererseits betreffen niedrige Einkommen in nicht geringem Maße die so genannten sicheren, unbefristeten Arbeitsverhältnisse. Nur 62% der abhängig Beschäftigten sind (außerhalb der Zeitarbeit) unbefristet beschäftigt und beziehen ein Einkommen von mindestens 1.500 € Brutto und 48% von mindestens 2.000 € Brutto. Diese Arbeitsverhältnisse entsprechen – zumindest annähernd – den Standards eines Normalarbeitsverhältnisses: Sie sind auf Dauer angelegt, die Beschäftigten sind in einen festen Betrieb integriert, es gelten sozialversicherungs- und ArbeitnehmerInnenrechte und die Beschäftigten beziehen ein Einkommen, das – je nach Grenzziehung – aktuell bzw. mittelfristig existenzsichernd ist.

In Kapitel 4 wird – unter Heranziehung des DGB-Index Gute Arbeit – eine weitere Dimension in die Betrachtung einbezogen: *Die Qualität der Arbeit aus Sicht der Beschäftigten*. Es wird gezeigt, dass Beschäftigte mit niedrigen Einkommen, Beschäftigte in befristeten Arbeitsverhältnissen und insbesondere Zeitarbeitsbeschäftigte zugleich besonders häufig von subjektiv belastenden und entwicklungsamen Arbeitsbedingungen betroffen sind.

Doch trotz dieser *Kumulation von Risiken bei bestimmten Beschäftigtengruppen* verweist eine differenzierte Betrachtung der Arbeitsqualität darauf, dass auch Beschäftigungsverhältnisse, die eine hohe Existenzsicherheit vermitteln, keineswegs zwin-

gend Rahmenbedingungen gewährleisten, die zum langfristigen Erhalt des Arbeitsvermögens beitragen (vgl. Kapitel 5). Der Erhalt des Arbeitsvermögens wird durch Arbeitsbedingungen gewährleistet, die einerseits von den Beschäftigten als nicht oder wenig belastend und andererseits als entwicklungs- und lernförderlich beschrieben werden. Nachhaltig kann die Gestaltung von Arbeit aber erst dann genannt werden, wenn sie einerseits dazu beiträgt das Arbeitsvermögen zu erhalten und andererseits die materielle Wiederherstellung der Arbeitskraft – also mittelfristige Existenzsicherheit – gewährleistet wird. *Die Ergebnisse verweisen darauf, dass lediglich 11% der Beschäftigten umfassend nachhaltig gestaltete Arbeitsplätze beschreiben: D.h. Arbeitsplätze, die mittelfristige Existenzsicherheit, sozialversicherungsrechtlichen und Kündigungsschutz bieten und die zugleich als entwicklungs-, lernförderlich und subjektiv nicht belastend eingestuft werden.*

2. Einkommen der Beschäftigten

2.1 Einkommen als Faktor der Arbeitsqualität

Das Einkommen aus Erwerbstätigkeit entscheidet zentral darüber, ob Menschen am gesellschaftlich erreichten Wohlstand teilhaben oder ob ihnen wesentliche Ebenen sozialer Teilhabe verschlossen bleiben. Denn noch immer lässt sich ein enger Zusammenhang zwischen dem verfügbaren Einkommen und dem Gesundheitszustand, der Ernährungsqualität, den Freizeitmöglichkeiten, den eigenen Bildungsmöglichkeiten (und denen der Kinder) zeigen (vgl. u.a. Wilkinson 2001; Sofi/IAB/ISF/INIFES 2005).

Eine unzureichende Einkommenssituation stellt einen gewichtigen Unsicherheitsfaktor dar: Wer häufig in der Sorge lebt, am Monatsende laufende Rechnungen nicht mehr bezahlen zu können, erlebt dies als Form von gewaltiger Unsicherheit und Bedrohung, oder anders ausgedrückt, als massiven Stresszustand. Darüber hinaus bildet das Arbeitsentgelt auch eine wichtige Form der Anerkennung: Wenn das Einkommen aus der Sicht von Erwerbstätigen in keinem adäquaten Verhältnis zur erbrachten Arbeitsleistung steht, gilt dies als wichtiger demotivierender Faktor (vgl. zum Zusammenhang von Einkommen und Gesundheit: Siegrist 1996; Mielck 2000). Und schließlich sei noch auf einen weiteren Aspekt verwiesen: Unter arbeitswissenschaftlichen Gesichtspunkten ist hinreichend belegt, dass überlange Arbeitszeiten, häufige Überstunden, ungünstige Arbeitszeitlagen möglichst vermieden oder mindestens durch zeitnahe Freizeitblöcke ausgeglichen werden sollten (vgl. u.a. Beermann 2004; Oppolzer 2004; Nachreiner u.a. 2005). Liegt das Einkommen für Normalarbeit unter einem Niveau, das die arbeitende Person als angemessen bzw. ausreichend empfindet, wird vermutlich die Bereitschaft (oder der Zwang) zunehmen, die Arbeitszeit durch Überstunden, zusätzliche Schichten, usw. insgesamt auszuweiten, um ein höheres Einkommen zu erzielen. Aus all den genannten Gründen ist es notwendig, einen Blick auf die Einkommenssituation der Erwerbstätigen zu werfen und diese Ergebnisse schließlich im Kontext der Arbeitsbedingungen zu diskutieren.

2.2 Forschungsstand

Einige aktuelle Untersuchungen (vgl. Rhein u.a. 2005; Bispinck/Schäfer 2006) kommen zu dem Ergebnis, dass in den vergangenen Jahren, insbesondere seit Mitte der 90er Jahre, immer mehr Vollzeitbeschäftigte im Niedriglohnsektor arbeiten und sich dieser Einkommensbereich zunehmend verfestigt. Schäfer weist auf Basis der Einkommens- und Verbrauchsstichprobe darauf hin, dass 2003 rund 32% der ArbeitnehmerInnen in Deutschland ein Bruttoerwerbseinkommen von unter 1.974 € im Monat bezogen haben. Prozentual liegen diese Einkommen damit unterhalb von 75% eines durchschnittlichen Brutto-Vollzeiteinkommens. Berücksichtigt man dabei einen durchschnittlichen Abzug von Sozialversicherungsbeiträgen und Steuern von 36%, liegt das Nettoentgelt dieser Personen bei rund 1.260 €¹. Unter Berücksichtigung von

¹ Rechenbeispiel: 1.974 € Brutto – 21% Sozialversicherung (415 €) – 15% Steuern (301 €) = 1.259 € Netto. Berechnet mit Steuerrechner des BMF für 2003, Steuerklasse 1, ohne Kind, keine Kirchensteuer.

zusätzlichen Versicherungen, Zuzahlungen, Miete und sonstigen Lebenshaltungskosten wird deutlich, dass diese Entgelte nur wenig Spielraum für Vorsorge oder größere Anschaffungen lassen und bereits vorübergehende Arbeitslosigkeitsphasen, insbesondere aber die zu erwartenden Renten aus diesen Entgelten den Erwerbstätigen Anlass zu Sorge geben müssen. Darüber hinaus muss das Arbeitseinkommen in vielen Fällen nicht nur für den Erhalt der arbeitenden Person, sondern gegebenenfalls mindestens für deren versorgungspflichtige Kinder ausreichen. Aus diesen Gründen wird der Einkommensbereich bis rund 2.000 € u.a. auch als prekärer – unsicherer – Einkommensbereich bezeichnet.

Bei Bruttoeinkommen unterhalb von 60% des Durchschnittseinkommens verschärft sich die Problematik der materiellen Unsicherheit und lässt sich kaum noch auf die resultierende Rente oder auf das Arbeitslosengeld etc. begrenzen. Diese, im Kontext der europäischen Sozialcharta diskutierte Lohnuntergrenze von rund 1.420 €, betrifft derzeit 3,3 Mio Menschen in Deutschland – ihr Lohn liegt unterhalb dieser Mindestgrenze.

Rhein u.a. (2005) kommen auf Grundlage der IAB-Beschäftigtenstichprobe und einer etwas veränderten Grenzziehung zu dem Ergebnis, dass 2001 in Deutschland 17,4% der vollzeitbeschäftigten ArbeitnehmerInnen ein Einkommen von maximal 1.700 € bezogen haben. Darüber hinaus zeigen die Autoren, dass es sich dabei um einen im Zeitverlauf steigenden Trend handelt. Und – im Gegensatz zu der Situation Mitte der 80er Jahre – zeigt sich seit den 90er Jahren die Tendenz, dass die Personen immer länger im Niedriglohnbereich bleiben. Das Risiko, nach fünf Jahren noch immer ein Einkommen nahe an der Amutsgrenze zu beziehen, lag im Jahr 2001 bei 68%.

2.3 Ergebnisse der DGB-Befragung Gute Arbeit

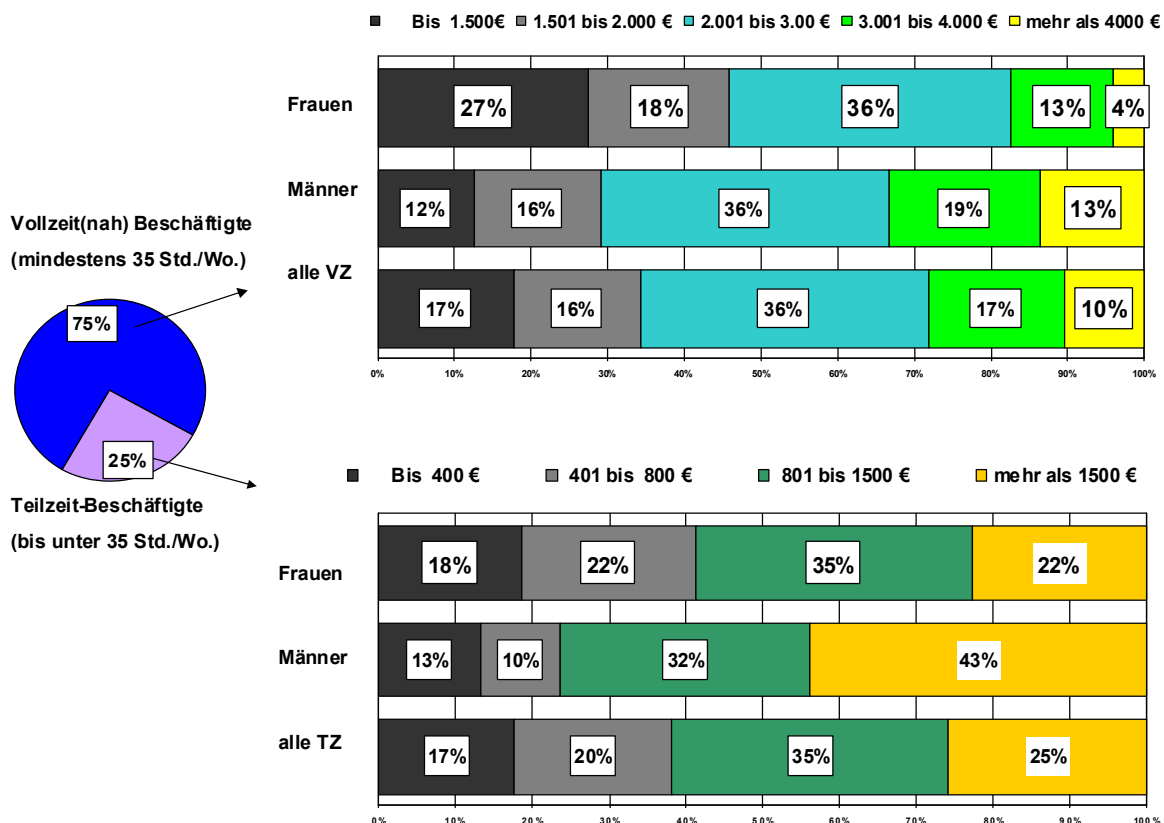
Die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung bestätigen auf aktuellerer Basis die weitgehend genannten Befunde zur Verbreitung von Niedrigeinkommen: Unter den Vollzeitbeschäftigten² – das sind rund 75% der befragten Beschäftigten³ – beziehen 17% ein Bruttomonatseinkommen von unter 1.500 € und 16% ein Einkommen zwischen 1.500 und 2.000 €. Zusammengefasst zeigt auch die vorliegende Untersuchung, dass ein Drittel der Erwerbseinkommen von Vollzeitbeschäftigten im prekären Einkommensbereich liegt (vgl. Abb.1). 36% beziehen ein durchschnittliches Monatseinkommen zwischen 2.000 und 3.000 €, 13% ein gehobenes Einkommen zwischen 3.000 und 4.000 € brutto und 4% der befragten Beschäftigten gaben an, 4.000 € und mehr zu erhalten.

² Als Vollzeitbeschäftigte werden alle Erwerbstätigen gefasst, deren vertraglich vereinbarte Arbeitszeit mindestens 35 Stunden beträgt. Wenn es keine vertragliche Vereinbarung der Arbeitszeit gibt, wurde die Angabe der tatsächlichen Arbeitszeit zu Grunde gelegt.

³ Als Beschäftigte werden in dieser Untersuchung Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gefasst, ohne Auszubildende und ohne Praktikanten.

Unter den Teilzeitbeschäftigten – das sind rund 25% der befragten Erwerbstätigen⁴ – beziehen 17% ein Einkommen von weniger als 400 €, 20% zwischen 400 und 800 €, und 35% zwischen 800 und 1.500 €. Nur rund 25% der Teilzeitbeschäftigten erzielen ein Einkommen von mindestens 1.500 €. Das heißt, bezogen auf die Möglichkeiten der individuellen Existenzsicherung, ist Teilzeitarbeit eine überwiegend prekäre Beschäftigungsform, die nur unter Bedingungen eines weiteren Einkommens vor Armut schützt. Dies gilt hinsichtlich der aktuellen Einkommen aus Teilzeitarbeit und verstärkt sich im Hinblick auf die resultierenden Lohnersatzleistungen, z.B. im Falle von Arbeitslosigkeit oder Rente.

Abb. 1: Bruttoeinkommensverteilung von Voll- und Teilzeitbeschäftigten



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007, INIFES (Tatjana Fuchs)

Hinweis: Alle ArbeitnehmerInnen ohne Auszubildende und PraktikantInnen;

2.3.1 Einkommensverteilung im Spiegel von Geschlecht, Alter und Region (Ost- & Westdeutschland)

Die bekannten Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen halten sich beharrlich: Fast jede zweite vollzeitbeschäftigte Frau (45%) bezieht ein Bruttoeinkommen unter 2.000 €, 36% zwischen 2.000 bis 3.000 € und lediglich 17% erreichen ein überdurchschnittliches Arbeitsentgelt von mindestens 3.000 € Brutto. Demge-

⁴ Als Teilzeitbeschäftigte wurden alle Erwerbstätigen gefasst, deren vertragliche Arbeitszeit weniger als 35 Stunden beträgt. Wenn es keine vertragliche Vereinbarung der Arbeitszeit gibt, wurde die Angabe der tatsächlichen Arbeitszeit zu Grunde gelegt.

genüber liegt die Wahrscheinlichkeit, ein überdurchschnittliches Einkommen zu beziehen, für vollzeitbeschäftigte Männer rund doppelt so hoch (32%). Dennoch beschränkt sich das Risiko eines sehr niedrigen Einkommens keineswegs auf weibliche Erwerbstätige: 12% der vollzeitbeschäftigten Männer erhalten ein Einkommen unterhalb von 1.500 € und 16% zwischen 1.500 und 2.000 €. Das heißt, auch unter vollzeiterwerbstätigen Männern arbeitet mehr als jeder Vierte im Niedriglohnbereich.

Bislang wenig zur Kenntnis genommen werden die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen, die in Teilzeit arbeiten: Während es nur 22% der teilzeitbeschäftigten Frauen gelingt, ein Einkommen von 1.500 € und mehr zu erhalten, trifft dies auf 43% der teilzeitbeschäftigten Männer jedoch zu. Hinter diesen Unterschieden verbergen sich sehr unterschiedliche Formen von Teilzeit: Während Frauen überwiegend in Mini- und Midijobs arbeiten und nur selten in substanziellen Teilzeitarbeitsverhältnissen, nutzen Männer Teilzeit stärker als Vorruhestandsregelung (Altersteilzeit), formelle oder informelle Elternteilzeit bzw. als studien- oder promotionsbegleitende Beschäftigung.

Sehr deutliche Unterschiede zeigen sich auch zwischen ost- und westdeutschen Vollzeiterwerbstätigen: In Ostdeutschland gehören prekäre Einkommen zur prägenden Normalität: 52% der befragten ostdeutschen Männer und 61% der Frauen erhalten – trotz Vollzeitarbeit – ein Einkommen von weniger als 2.000 €. Ein höheres Einkommen von über 3.000 € beziehen in den neuen Bundesländern lediglich 16% der Männer und 7% der Frauen. Demgegenüber beziehen 23% der Männer in Westdeutschland, aber 39% der Frauen Vollzeiteinkommen im prekären Einkommensbereich (unter 2.000 €). Und – im Gegensatz zur ostdeutschen Einkommensrealität – bezieht ein relevanter Teil der befragten westdeutschen Arbeiternehmerinnen und Arbeitnehmer höhere Einkommen von mehr als 3.000 €: 36% der Männer und 19% der Frauen. Auffällig ist, dass die Einkommenskluft zwischen Männern und Frauen in Westdeutschland (noch) größer ist als in Ostdeutschland. Jedoch ist die Einkommenskluft zwischen Ost und West insgesamt größer als zwischen den Geschlechtern.

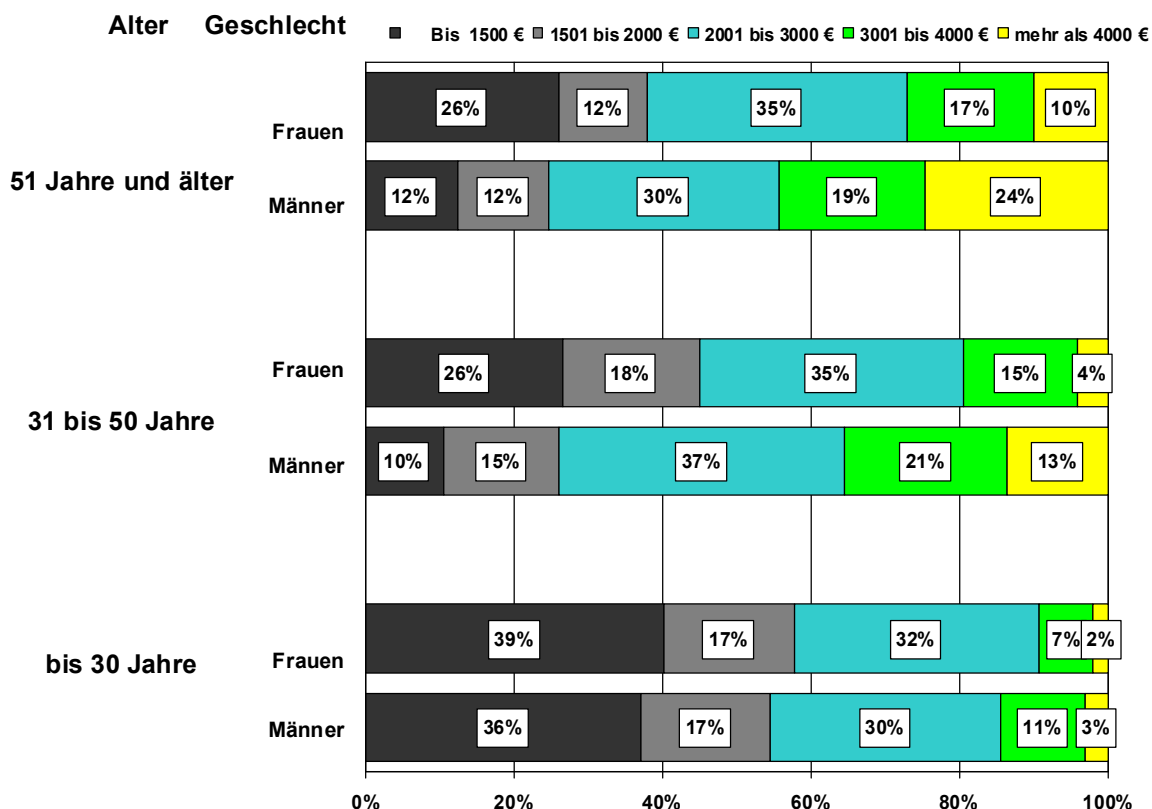
Tab. 1: Bruttoeinkommensverteilung von Vollzeitbeschäftigten in Ost- und Westdeutschland

| | Arbeitszeitumfang von Männern und Frauen | | | | | | | |
|-----------------|--|--------|-----|--------|--|--------|-----|------|
| | Männer, Vollzeit(nah): min.35 Std./Woche | | | | Frauen, Vollzeit(nah): min.35 Std./Woche | | | |
| | West | | Ost | | West | | Ost | |
| Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | |
| Bis 800 € | 25 | 1% | 16 | 3% | 29 | 2% | 40 | 11% |
| 801 bis 1500 € | 201 | 8% | 160 | 27% | 252 | 19% | 127 | 36% |
| 1501 bis 2000 € | 381 | 14% | 128 | 22% | 246 | 18% | 50 | 14% |
| 2001 bis 2500 € | 511 | 19% | 97 | 17% | 319 | 24% | 54 | 15% |
| 2501 bis 3000 € | 486 | 18% | 69 | 12% | 190 | 14% | 45 | 13% |
| 3001 bis 4000 € | 560 | 21% | 60 | 10% | 192 | 14% | 24 | 7% |
| mehr als 4000 € | 397 | 15% | 38 | 6% | 70 | 5% * | * | |
| Keine Angabe | 97 | 4% | 17 | 3% | 33 | 2% * | * | |
| Gesamt | 2657 | 100% | 584 | 100% | 1332 | 100% | 349 | 100% |

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007, INIFES (Tatjana Fuchs)

Die Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen bleiben auch bestehen, wenn das Alter kontrolliert wird (vgl. Anhang, Tabellen A1-3): Sowohl vollzeit- wie auch teilzeitbeschäftigte Frauen unter 30 Jahren beziehen häufiger ein Einkommen aus dem unteren Einkommensbereich als ihre männlichen Kollegen und kommen nur mit geringer Wahrscheinlichkeit in den Genuss eines höheren Bruttomonatseinkommens. In den mittleren Altersgruppen dynamisieren sich diese Unterschiede und verfestigen sich in der Altersgruppe der über 50-Jährigen.

Abb. 2: Bruttoeinkommensverteilung von Männern und Frauen verschiedener Altersgruppen



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007, INIFES (Tatjana Fuchs)

2.3.2 Einkommensverteilung im Spiegel von Betriebsgröße und Mitbestimmung durch Betriebs- und Personalräte

Tab. 2: Beschäftigte nach Unternehmensgröße

Dass mit der Größe des Betriebes die Wahrscheinlichkeit steigt, höhere Löhne zu beziehen, ist bekannt. Die DGB-Untersuchung bestätigt diesen Befund (vgl. Tabellen 4-7 im Anhang). Bezug genommen wurde dabei auf die Zahl der Beschäftigten in Deutschland, nicht auf die Betriebsgröße (z.B. der Filiale vor Ort).

| | Unternehmensgröße (in Deutschland) | |
|-----------------------|------------------------------------|---------|
| | Anzahl | Prozent |
| unter 20 Beschäftigte | 1.317 | 19% |
| 20 - 199 Beschäftigte | 1.547 | 22% |
| 200 - 1999 | 1.375 | 20% |
| 2.000 und mehr | 2.415 | 35% |
| Keine Angabe | 318 | 5% |
| Gesamt | 6.972 | 100% |

Demnach ist das Risiko für Vollzeitbeschäftigte, ein Einkommen unter 1.500 € brutto zu beziehen, mit 40% in Kleinstbetrieben (unter 20 Beschäftigte) fast doppelt so hoch wie in Betrieben mit 20-199 Beschäftigten (23%) und rund drei mal so hoch wie in Betrieben mit 200 bis 1999 Beschäftigten (18%) oder in Großbetrieben mit mehr als 2000 Beschäftigten (15%). Spiegelbildlich dazu erhöht sich die Wahrscheinlichkeit eines überdurchschnittlichen Bruttoeinkommens von mindestens 3.000 € von 10% in Kleinstbetrieben auf 24%-28% in mittleren Betrieben und 42% in Großbetrieben. Gleiches gilt für die Verbreitung der Teilzeiteinkommen: Beschäftigte, die in Kleinstbetrieben Teilzeit beschäftigt sind, beziehen häufig ein Einkommen in der Höhe eines Mini- oder Midijobs (28%/ 27%). In Großbetrieben ist demgegenüber die Chance hoch, in einem substantziellen Teilzeitarbeitsverhältnis zu arbeiten, dessen Einkommen oberhalb von 1.500 € liegt (37%).

Tab. 3: Bruttoeinkommensverteilung von Voll- und Teilzeitbeschäftigten nach Unternehmensgröße

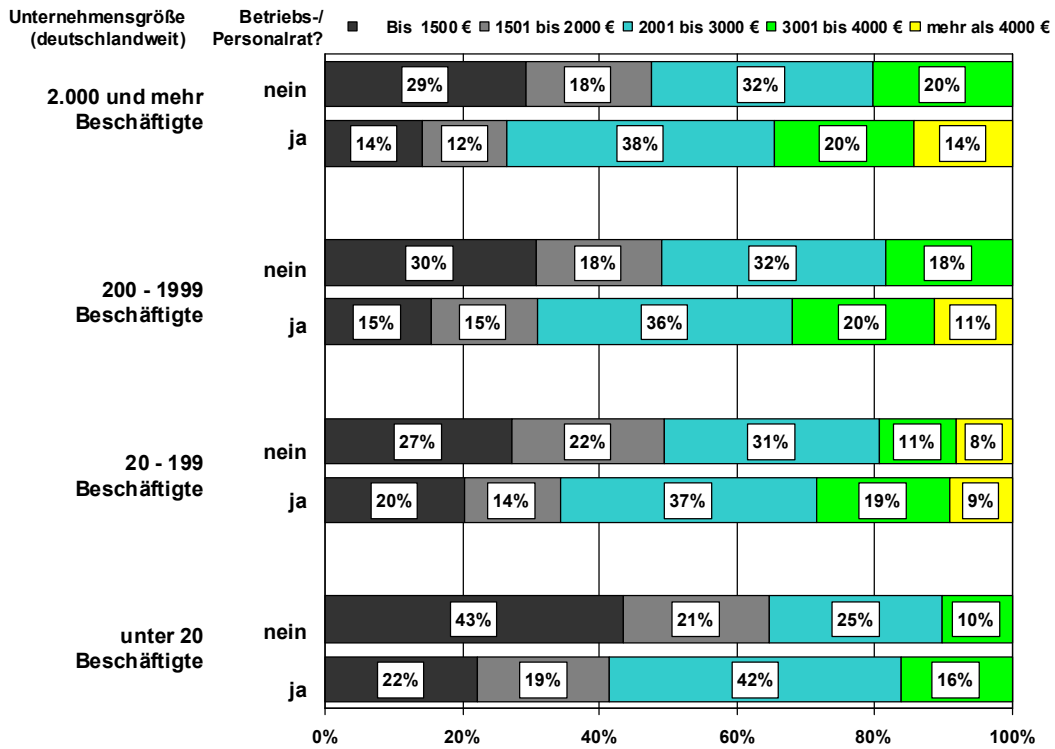
| | Arbeitszeitumfang | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------|------------------------------------|--------|-----------------------|--------|-------------------------|--------|----------------|--------|------------------------------------|--------|-----------------------|--------|-------------------------|--------|----------------|------|
| | Vollzeit(nah): min.35 Std./Woche | | | | | | | | Teilzeit bis zu 34 Std./Woche | | | | | | | |
| | Unternehmensgröße (in Deutschland) | | | | | | | | Unternehmensgröße (in Deutschland) | | | | | | | |
| | unter 20 Beschäftigte | | 20 - 199 Beschäftigte | | 200 - 1999 Beschäftigte | | 2.000 und mehr | | unter 20 Beschäftigte | | 20 - 199 Beschäftigte | | 200 - 1999 Beschäftigte | | 2.000 und mehr | |
| Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | |
| Bis 400 € | 107 | 13% | 97 | 8% | 56 | 5% | 86 | 4% | 140 | 28% | 73 | 22% | 27 | 10% | 38 | 8% |
| 401 bis 800 € | 223 | 27% | 186 | 15% | 138 | 13% | 204 | 11% | 132 | 27% | 59 | 18% | 46 | 17% | 79 | 17% |
| 801 bis 1500 € | 167 | 21% | 216 | 18% | 173 | 16% | 235 | 12% | 156 | 32% | 110 | 34% | 106 | 39% | 173 | 36% |
| 1501 bis 2000 € | 134 | 16% | 222 | 18% | 218 | 20% | 382 | 20% | 26 | 5% | 44 | 13% | 45 | 17% | 84 | 18% |
| 2001 bis 2500 € | 83 | 10% | 185 | 15% | 166 | 15% | 334 | 17% | | | | | | | | |
| 2501 bis 3000 € | 36 | 4% | 107 | 9% | 114 | 10% | 234 | 12% | 27 | 6% | 27 | 6% | 37 | 14% | 89 | 19% |
| 3001 bis 3500 € | 21 | 3% | 70 | 6% | 80 | 7% | 146 | 8% | | | | | | | | |
| 3501 bis 4000 € | 26 | 3% | 32 | 3% | 45 | 4% | 85 | 4% | * | * | * | * | | | | |
| 4001 bis 4500 € | | | 70 | 6% | 75 | 7% | 176 | 9% | * | * | * | * | * | * | * | * |
| mehr als 4500 € | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Keine Angabe | 14 | 2% | 24 | 2% | 29 | 3% | 43 | 2% | 12 | 2% | 3 | 1% | 9 | 3% | 12 | 2% |
| Gesamt | 812 | 100% | 1.210 | 100% | 1.096 | 100% | 1.924 | 100% | 493 | 100% | 329 | 100% | 269 | 100% | 475 | 100% |

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007, INIFES (Tatjana Fuchs)

Diese Unterschiede können darauf zurückgeführt werden, dass Großbetriebe häufiger im Regulierungsbereich von Tarifverträgen und durch eine Interessensvertretung mitbestimmt sind. Zudem gibt es Brancheneffekte, da Industrieunternehmen in der Regel zu den größeren Betrieben zählen, während Handwerk und große Teile des Dienstleistungsbereichs häufig kleinförmig organisiert sind.

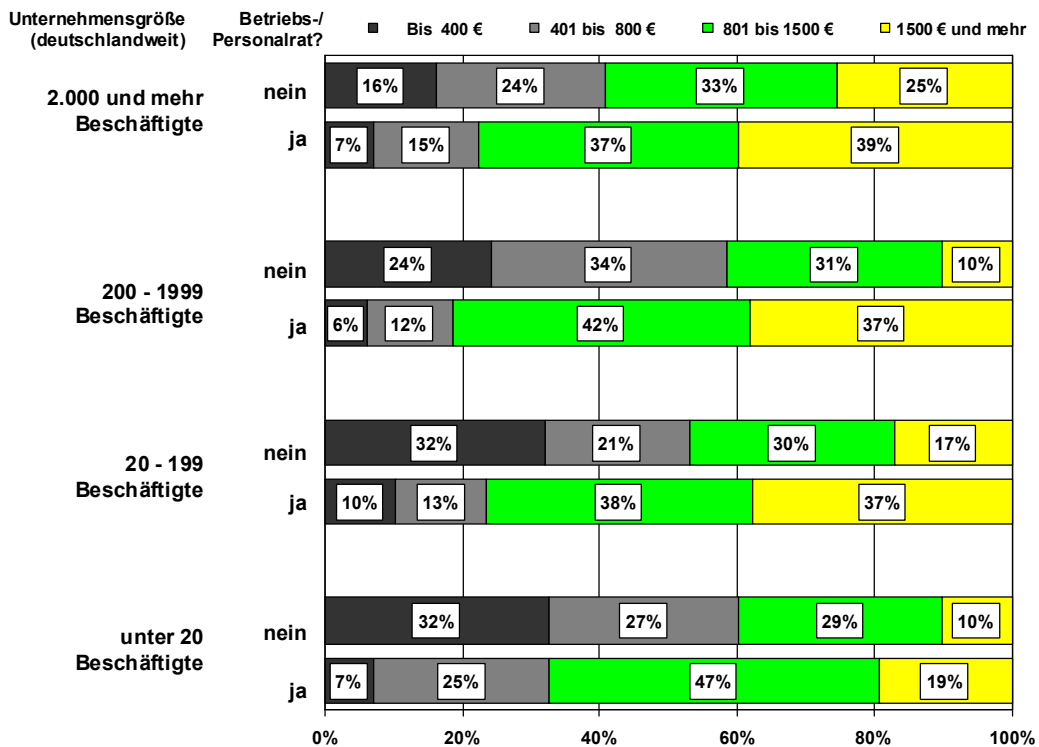
Im Folgenden wird daher zusätzlich zur Unternehmensgröße der Zusammenhang von Einkommensverteilung und Interessensvertretung betrachtet. Nach Angaben der befragten Beschäftigten arbeiten derzeit 61% in einem Unternehmen, das durch einen Betriebsrat, einen Personalrat oder eine Mitarbeitervertretung mitbestimmt ist. Jedoch berichten lediglich 11% der befragten Beschäftigten aus Kleinstunternehmen, 49% aus mittleren, 79% aus größeren, aber 90% aus Großunternehmen, von einer Interessensvertretung (vgl. Anhangtabelle 4). Es lässt sich zeigen, dass sich die Existenz einer betrieblichen Interessensvertretung günstig auf die Bruttoeinkommensverteilung auswirkt, d.h. der Anteil der niedrigen Einkommen sinkt zu Gunsten von mittleren und hohen Einkommen. Dieser Zusammenhang lässt sich für alle Unternehmensgrößen zeigen.

Abb. 3: Bruttoeinkommensverteilung von Vollzeitbeschäftigten nach Betriebsgröße und Interessenvertretung



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007, INIFES (Tatjana Fuchs)

Abb. 4: Bruttoeinkommensverteilung von Teilzeitbeschäftigten nach Betriebsgröße und Interessenvertretung



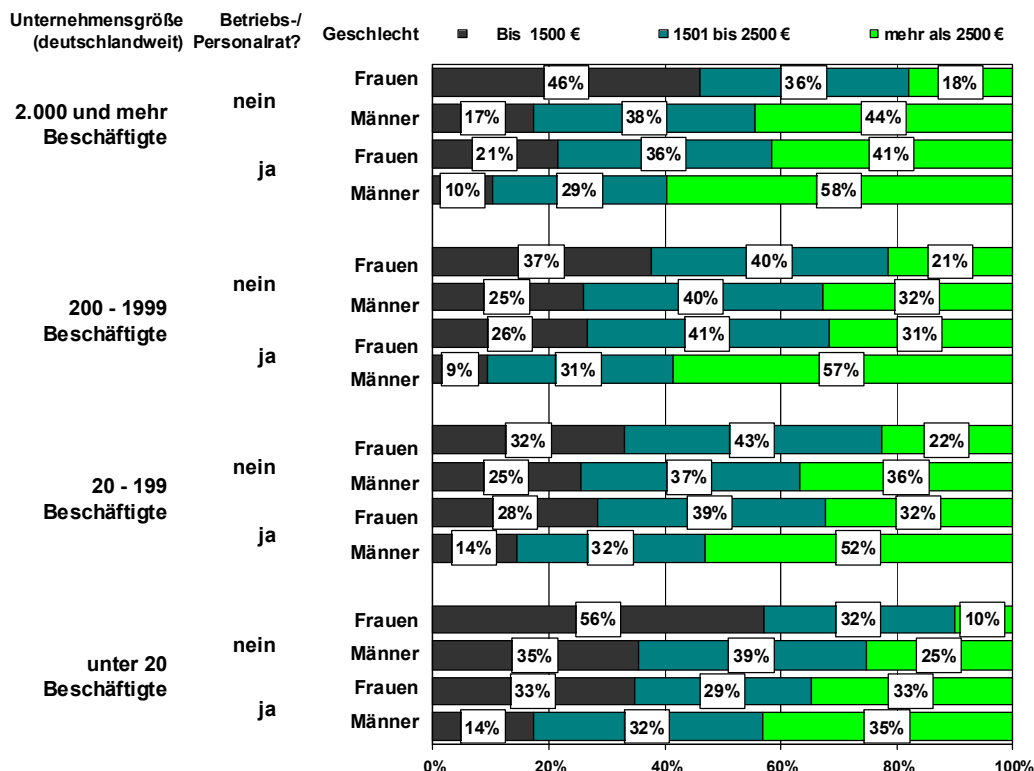
Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007, INIFES (Tatjana Fuchs)

43% beträgt der Anteil der Niedrigeinkommensbezieher (unter 1.500 € für Vollzeit) in Kleinstunternehmen – wenn es keine betriebliche Interessenvertretung gibt. Wenn doch, halbiert sich dieser Anteil auf 22%. Dies gilt auch für größere und Großunternehmen: Berichten die befragten Beschäftigten von einem Betriebs- oder Personalrat, so ist die Wahrscheinlichkeit deutlich höher, ein höheres Einkommen zu erhalten.

Dies gilt in noch höherem Maße für Teilzeitbeschäftigte: Die Einkommen von Teilzeitbeschäftigten liegen in Betrieben ohne Interessenvertretung meist unter 800 €. Berichten die befragten Beschäftigten von einem Betriebs- oder Personalrat, erhöht sich die Wahrscheinlichkeit deutlich, dass das Einkommen aus einem Teilzeitarbeitsverhältnis über 1.500 € brutto beträgt. In mitbestimmten Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten trifft dies auf die Einkommen von knapp 40% der Teilzeitbeschäftigten zu, in Kleinbetrieben (unter 20 Beschäftigte) auf immerhin 19%.

Von dem Einfluss der betrieblichen Interessenvertretung auf das Einkommensgefüge (z.B. durch Überprüfung der Eingruppierung, betriebliches Engagement für Tarifbindung usw.), profitieren insbesondere Frauen: Während sie in Betrieben ohne Interessenvertretung ein sehr hohes Risiko tragen, ein Niedrigeinkommen zu beziehen (32%-56%), wird dieses Risiko durch die Arbeit von Betriebs- und Personalräten erheblich reduziert (21%-33%). Und für Frauen erhöht sich die Wahrscheinlichkeit, ein höheres Einkommen von mehr als 2.500 € Brutto zu beziehen, in Großbetrieben mit Interessenvertretung um das 2-fache auf 41% und in Kleinbetrieben um das dreifache auf 33%.

Abb. 5: Bruttoeinkommensverteilung von vollzeitbeschäftigten Männern und Frauen nach Betriebsgröße und Interessenvertretung



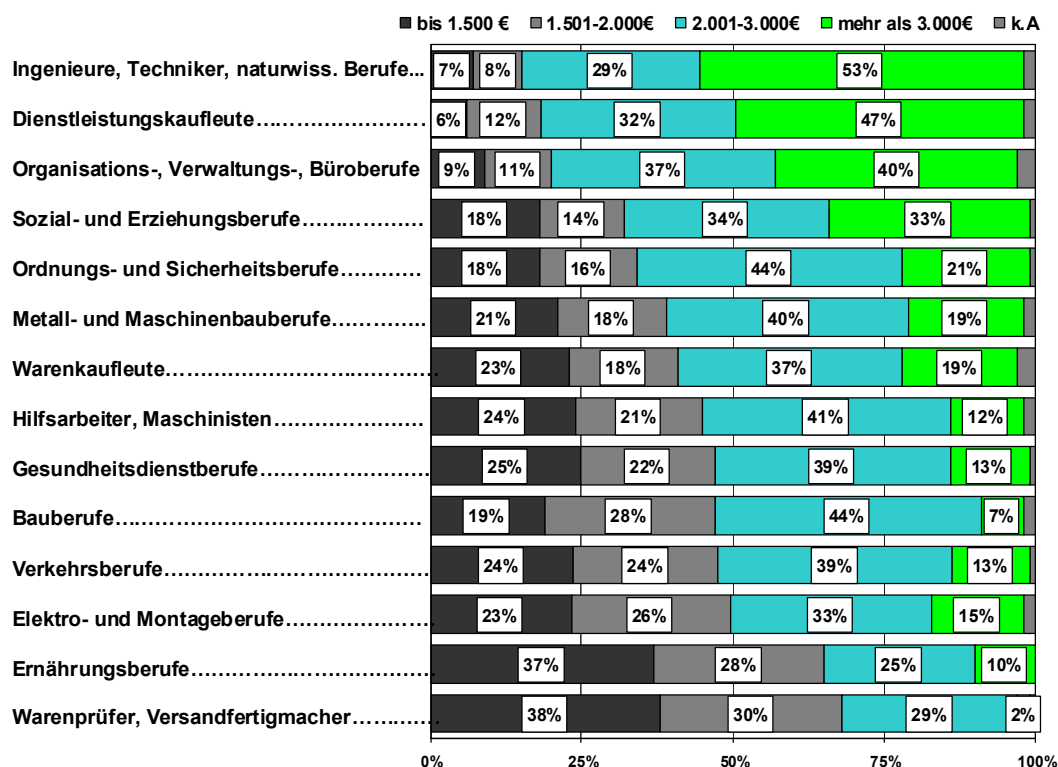
Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007, INIFES (Tatjana Fuchs)

2.3.3 Einkommensverteilung im Spiegel von Berufsgruppen und Mitbestimmung durch Betriebs- und Personalräte

Der Tätigkeitsberuf beeinflusst die Einkommensverteilung stark (vgl. Abb. 6). So beziehen zum Beispiel lediglich 2% der vollzeitbeschäftigten Warenprüfer ein Bruttoeinkommen von mindestens 3.000 Euro jedoch 19% der Warenkaufleute, 47 % der Dienstleistungskaufleute und 53% der Beschäftigten in Ingenieurs- und technischen Berufen. In etlichen Berufen ist das Risiko auch für Vollzeitbeschäftigte sehr groß, ein Niedrigeinkommen von unter 2.000 Euro bzw. von unter 1.500 Euro zu beziehen: Dies gilt im besonderen Maße für Beschäftigte in Ernährungsberufen sowie für die bereits erwähnten Warenprüfer/innen. Aber auch in den Gesundheitsdienstberufen, im Bau, Verkehr oder auch im Elektro- und Montagebereich beziehen knapp die Hälfte der befragten Vollzeitbeschäftigten Bruttoeinkommen von weniger als 2.000 Euro (bzw. jede/r Vierte weniger als 1.500 Euro).

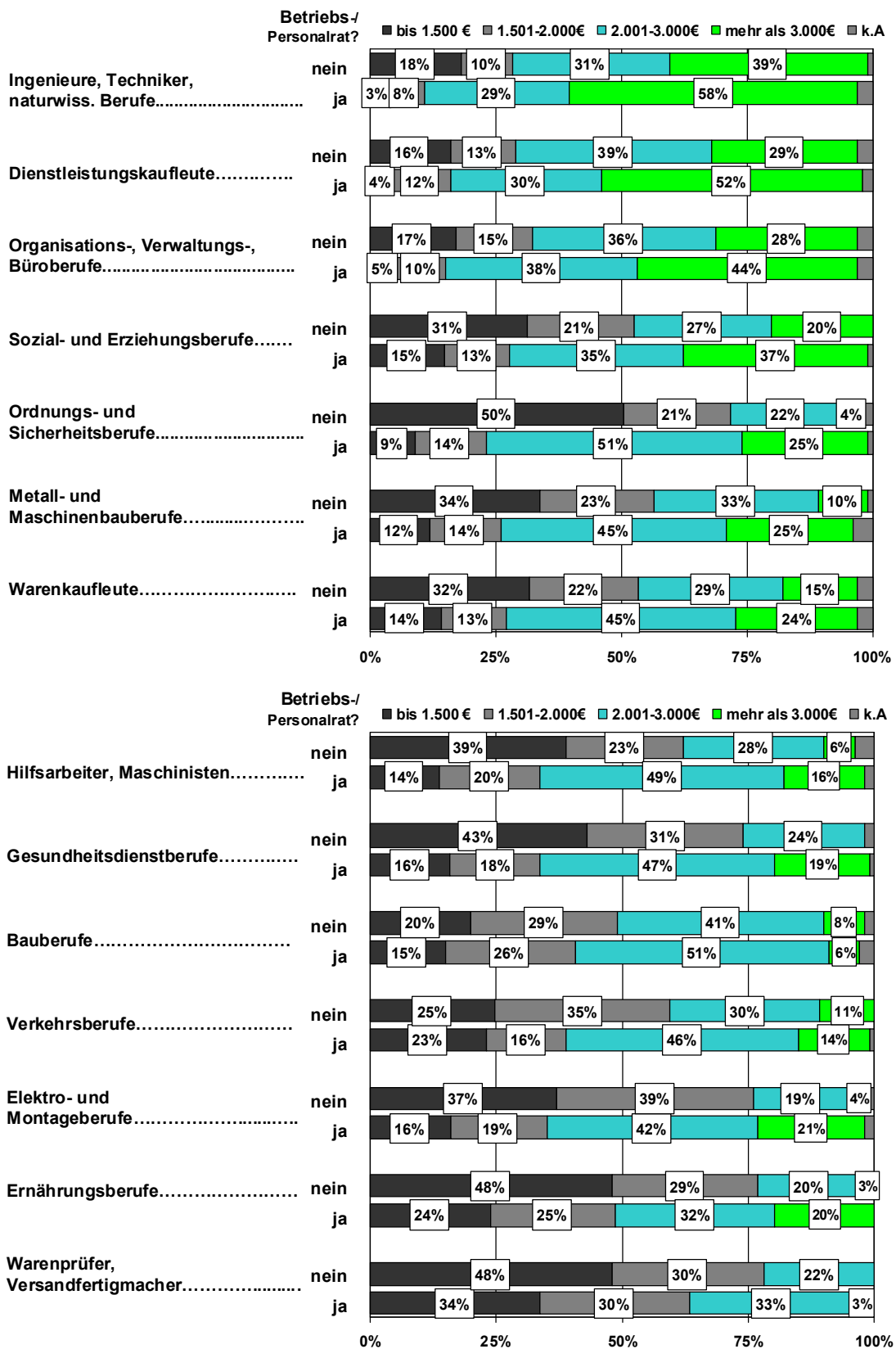
Auch bezogen auf einzelne Berufsgruppen zeigt sich der hohe Einfluss von Betriebs- und Personalräten auf die Struktur der Einkommensverteilung (vg. Abb. 7): Selbst unter hoch qualifizierten Beschäftigten, die in Ingenieurs- oder naturwissenschaftlich-technischen Berufen bzw. als Dienstleistungskaufleute tätig sind, beziehen rund 28% ein Vollzeiteinkommen von unter 2.000 Euro brutto – wenn es keine Interessensvertretung im Betrieb gibt. Arbeiten die genannten Berufsgruppen in mitbestimmten Betrieben, liegt der Anteil von Niedriglohnbeziehern bei 11% bzw. 16%.

Abb. 6: Bruttoeinkommensverteilung von Vollzeitbeschäftigten in verschiedenen Berufsgruppen



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007, INIFES (Tatjana Fuchs)

Abb. 7: Bruttoeinkommensverteilung von Vollzeitbeschäftigten verschiedener Berufsgruppen nach Interessenvertretung



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007, INIFES (Tatjana Fuchs)

Bei allen Berufsgruppen zeigt sich folgende Tendenz: Sind Betriebs- und Personalräten im Betrieb vorhanden, beziehen Beschäftigte deutlich seltener niedrige Bruttoeinkommen und sehr viel häufiger mittlere und höhere Einkommen. Dies gilt sowohl für hoch qualifizierte Berufsgruppen als auch für formal weniger qualifizierte Beschäftigte. Und diese Tendenz lässt sich ausnahmslos auch für Teilzeitbeschäftigte in verschiedenen Berufsgruppen belegen (vgl. Anhang-Abb. 1-2).

2.3.4 Einkommensunterschiede zwischen befristet bzw. unbefristet Beschäftigten und ZeitarbeitnehmerInnen

Eine weitere Determinante der Einkommensverteilung ist die Art des Beschäftigungsverhältnisses. Es ist bekannt, dass Beschäftigte in Zeitarbeitsverhältnissen deutlich weniger Einkommen erhalten als vergleichbare Beschäftigte. Auch die DGB-Befragung bestätigt dies – unter Kontrolle der Betriebszugehörigkeit: Unter allen Beschäftigten, die maximal 3 Jahre im selben Betrieb arbeiten, beziehen 60% der vollzeitbeschäftigte Zeitarbeiter und 95% der vollzeitbeschäftigten Zeitarbeiterinnen ein Bruttoeinkommen unter 1500 €, während dies auf 30% der unbefristet beschäftigten Männer und 48% der unbefristeten Frauen (Vollzeit) zutrifft.

Tab. 4: Bruttoeinkommensverteilung von Vollzeitbeschäftigten nach Art des Beschäftigungsverhältnisses und Dauer der Betriebszugehörigkeit

| Männer, Vollzeit(nah): min.35 Std./Woche | Betriebszugehörigkeit | | | | | | | | | |
|--|--------------------------|------|------------|------|----------------------------|------|--------------------------|------|----------------------------|------|
| | bis zu 3 Jahren | | | | | | 4- 10 Jahre | | | |
| | Beschäftigungsverhältnis | | | | | | Beschäftigungsverhältnis | | | |
| | befristet beschäftigt | | Zeitarbeit | | unbefristet beschäftigt | | befristet beschäftigt | | unbefristet beschäftigt | |
| | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % |
| Bis 1500 € | 155 | 58% | 27 | 60% | 141 | 30% | 24 | 25% | 108 | 11% |
| 1501 bis 2000 € | 47 | 18% | 12 | 27% | 72 | 15% | 39 | 40% | 178 | 19% |
| 2001 bis 2500 € | 30 | 11% | | | 92 | 20% | 17 | 17% | 187 | 19% |
| mehr als 2500 € | 33 | 12% | 6 | 12% | 157 | 33% | 16 | 16% | 459 | 48% |
| Keine Angabe | 3 | 1% | | | 9 | 2% | 2 | 2% | 29 | 3% |
| Gesamt | 266 | 100% | 45 | 100% | 470 | 100% | 98 | 100% | 961 | 100% |

| Frauen, Vollzeit(nah): min.35 Std./Woche | Betriebszugehörigkeit | | | | | | | | | |
|--|--------------------------|------|------------|------|----------------------------|------|--------------------------|------|----------------------------|------|
| | bis zu 3 Jahren | | | | | | 4- 10 Jahre | | | |
| | Beschäftigungsverhältnis | | | | | | Beschäftigungsverhältnis | | | |
| | befristet beschäftigt | | Zeitarbeit | | unbefristet beschäftigt | | befristet beschäftigt | | unbefristet beschäftigt | |
| | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % |
| Bis 1500 € | 87 | 57% | 28 | 95% | 133 | 48% | 20 | 39% | 154 | 25% |
| 1501 bis 2000 € | 29 | 19% | | | 43 | 15% | 11 | 23% | 112 | 18% |
| 2001 bis 2500 € | 21 | 14% | | | 42 | 15% | 11 | 23% | 163 | 26% |
| mehr als 2500 € | 12 | 8% | | | 58 | 21% | 8 | 16% | 179 | 29% |
| Keine Angabe | 2 | 1% | | | 4 | 1% | | | 14 | 2% |
| Gesamt | 152 | 100% | 30 | 100% | 280 | 100% | 51 | 100% | 622 | 100% |

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007, INIFES (Tatjana Fuchs)

Weniger bekannt ist der Einkommensunterschied zwischen befristet und unbefristet Beschäftigten – jedoch auch dieser existiert (vgl. Groß 1998): Die befristet Beschäftigten, die maximal 3 Jahre im Unternehmen sind, sind mit rund 58% ebenfalls deutlich häufiger von Niedriglöhnen betroffen als vergleichbare Beschäftigte mit unbefristeten Verträgen. Spiegelbildlich dazu ist die Wahrscheinlichkeit ein höheres Vollzeiteinkommen (über 2.500 €) zu beziehen für unbefristet Beschäftigte rund dreimal so hoch. Diese Unterschiede zwischen befristet und unbefristet Beschäftigten bleiben auch bei längerer Betriebszugehörigkeit (4-10 Jahre) bestehen – bezogen auf den unteren Einkommensbereich spitzen sie sich sogar zu (vgl. Tab. 4).

2.3.5 Zusammenfassung

Grundsätzlich lassen sich die Ergebnisse zur Einkommenssituation folgendermaßen zusammenfassen: Die Verbreitung von Niedrigeinkommen ist sehr hoch – auch unter Vollzeitbeschäftigten; besonders betroffen sind Frauen, ostdeutsche Beschäftigte und Beschäftigte in befristeten oder Zeitarbeitsverhältnissen.

Teilzeitarbeit ist in der Regel nicht existenzsichernd. Die Chance, durch Teilzeitarbeit zumindest ein Einkommen über 1.500 € zu erhalten, ist bei männlichen Erwerbstätigen am höchsten.

Neben dem Tätigkeitsberuf, der Betriebsgröße und der Art des Beschäftigungsverhältnisses beeinflusst insbesondere die Existenz einer Interessenvertretung die Einkommensverteilung: Beschäftigte, die in Betrieben mit einem Personal- oder Betriebsrat arbeiten, beziehen deutlich seltener niedrige Löhne. Auch die Verbreitung von existenzsichernder, substanzieller Teilzeit ist in Betrieben mit Interessenvertretung höher.

3. Sicherheit und Stabilität der Beschäftigungsverhältnisse

Tab.5: Betriebszugehörigkeit

Ein Blick auf die aktuelle Betriebszugehörigkeit belegt eine insgesamt beachtlich hohe Beschäftigungsstabilität: 43% der Befragten arbeiten bereits 11 Jahre und länger im gleichen Betrieb, 35 % zwischen 4 und 10 Jahren.

| Betriebszugehörigkeit | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozenze |
|------------------------------|------------|-------------|------------------|
| bis zu 3 Jahren | 1.362 | 21% | 21% |
| 4- 10 Jahre | 2.294 | 35% | 35% |
| 11 Jahre und länger | 2.809 | 42% | 43% |
| Gesamt | 6.466 | 97% | 100% |
| keine Angabe | 179 | 3% | |
| Gesamt | 6.644 | 100% | |

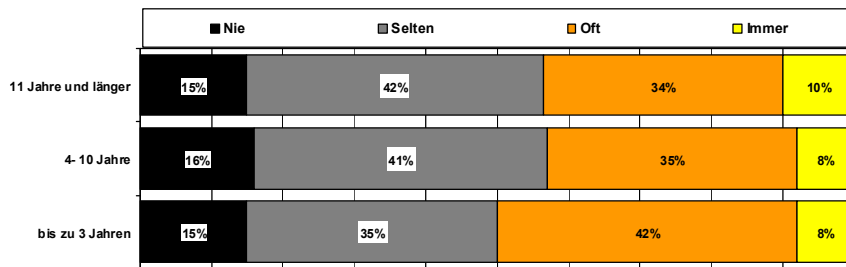
Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007, INIFES (Tatjana Fuchs)

Dieser Befund kann verschiedene, sich widersprechende, Ursachen haben: Eine lange Betriebszugehörigkeit kann ein Ergebnis stabiler Arbeitszufriedenheit und/oder hoher Unternehmensverbundenheit sein. Ebenso möglich ist jedoch, dass eine lange Betriebszugehörigkeit das Ergebnis von subjektiver Unsicherheit ist: Betriebswechsel ziehen in der Regel den Verlust von Kündigungsschutz nach sich und oft gehen sie mit dem Risiko eines zunächst befristeten Arbeitsverhältnisses einher. Darüber hinaus werden Wechsel aus einem unbefristeten Arbeitsverhältnis in ein befristetes Arbeitsverhältnis zusätzlich durch den Gesetzgeber erschwert: Wer seinen unbefristeten Arbeitsplatz aufgibt – weil er oder sie beispielsweise mit den Arbeits- und Einkommensbedingungen unzufrieden ist – und in ein zunächst befristetes Arbeitsverhältnis wechselt, riskiert eine Sperre beim Arbeitslosengeld, sollte die neue Stelle nicht entfristet werden (Das gilt im übrigen auch, wenn ein/e Zeitarbeitsbeschäftigte/r aus einem unbefristeten Arbeitsverhältnis bei einer Zeitarbeitsfirma in ein befristetes Arbeitsverhältnis z.B. in einem Kundenbetrieb „übernommen“ wird!). Wenn auf diese Weise Beschäftigte davon abgehalten werden, sich aktiv – z.B. durch einen Betriebswechsel – zu verbessern, zementiert diese Praxis letztlich schlechte Arbeits- und Einkommensbedingungen.

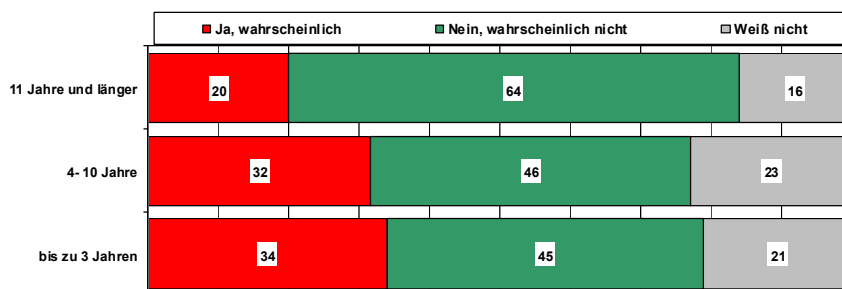
Die DGB-Befragung zeigt, dass die emotionale Verbundenheit mit dem Unternehmen, für das die Beschäftigten arbeiten, bei langjährig Beschäftigten etwas niedriger ausfällt als bei Beschäftigten mit kürzerer Betriebszugehörigkeit (vgl. Abb. 8). Dennoch ist die Bereitschaft, - bei geeigneter Alternative – den Arbeitgeber zu wechseln, unter langjährig Beschäftigten um ein Drittel geringer als unter Beschäftigten mit kürzer Betriebszugehörigkeit. Dies weist darauf hin, dass ein Teil der Beschäftigungsstabilität nicht auf starker Verbundenheit mit dem Unternehmen sondern eher auf Angst vor einem Wechsel oder auf mangelnden Alternativen beruht.

Abb. 8: Verbundenheit mit dem Unternehmen und Bereitschaft den Arbeitgeber zu wechseln im Kontext der Betriebszugehörigkeit.

Wie oft ist es in den letzten vier Arbeitswochen vorgekommen, dass Sie sich mit Ihrem Unternehmen besonders verbunden gefühlt haben?



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



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007, INIFES (Tatjana Fuchs)

3.1 Beschäftigungsverhältnisse im Spiegel der Betriebszugehörigkeit

Atypische Beschäftigungsverhältnisse sind in der Regel als Aushilfs- oder Einstiegsarbeitsverhältnisse konzipiert und müssten daher ihrer Form nach eine geringere Kontinuität aufweisen. Überraschend ist vor diesem Hintergrund, dass sie häufig über Jahre Bestand haben (vgl. Tab. 5a): 71% der befragten Beschäftigten in einem Minijob, 38% der befristeten und 28% der Zeitarbeitsbeschäftigten arbeiten 4 Jahre und länger im aktuellen Betrieb. Betriebszugehörigkeiten von 4-10 Jahren sind durchaus keine Seltenheit – insbesondere im Rahmen eines Minijobs aber auch in Form von befristeten Verträgen oder als Leiharbeitsbeschäftigte. Dies weist auf einen besonderen, bislang wenig diskutierten „Klebeffekt“ hin: Rund ein Drittel der Beschäftigten mit Zeitverträgen bleiben in der Unsicherheit ihrer Beschäftigungsverhältnisse „kleben“ – auch wenn sie jahrelang für ein und dasselbe Unternehmen arbeiten. Und rund 60% der geringfügig Beschäftigten bleiben über Jahre in nicht existenzsichernden Einkommensbedingungen verhaftet, mit allen negativen Konsequenzen im Hinblick auf eine individuelle sozialrechtliche Absicherung.

Darüber hinaus verweist auch die DGB-Erhebung auf die Dominanz von atypischen Beschäftigungsverhältnissen unter allen neu zustande gekommenen Arbeitsverhältnissen (vgl. Abb. 5b): Nur 56% aller Beschäftigten mit einer Betriebszugehörigkeit von bis zu drei Jahren sind unbefristet beschäftigt. 29% haben einen befristeten Arbeitsvertrag, 6% sind als Zeitarbeitsbeschäftigte tätig und 9% in einem Minijob. Zugespitzt könnte man formulieren: Der Weg in ein Normalarbeitsverhältnis ist lang, steinig und führt durch einige Nadelöhere.

Tab.5a: Beschäftigte nach Art des Beschäftigungsverhältnisses und Dauer der Betriebszugehörigkeit

| Betriebs- zugehörigkeit | Minijob | | befristet beschäftigt | | Zeitarbeit | | unbefristet beschäftigt | |
|----------------------------|---------|------|--------------------------|------|------------|------|----------------------------|------|
| | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % |
| bis zu 3 Jahren | 119 | 39% | 399 | 62% | 83 | 72% | 760 | 14% |
| 4- 10 Jahre | 127 | 41% | 179 | 28% | 20 | 17% | 1957 | 37% |
| 11 Jahre und länger | 64 | 21% | 71 | 11% | 12 | 11% | 2642 | 49% |
| Gesamt | 310 | 100% | 648 | 100% | 116 | 100% | 5359 | 100% |

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007, INIFES (Tatjana Fuchs)

Tab.5b: Beschäftigte nach Dauer der Betriebszugehörigkeit und Art des Beschäftigungsverhältnisses

| | Betriebszugehörigkeit | | | | | |
|-------------------------|-----------------------|------|-------------|------|------------------------|------|
| | bis zu 3 Jahren | | 4- 10 Jahre | | 11 Jahre und länger | |
| | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % |
| Minijob | 119 | 9% | 127 | 6% | 64 | 2% |
| befristet beschäftigt | 399 | 29% | 179 | 8% | 71 | 3% |
| Zeitarbeit | 83 | 6% | 20 | 1% | 12 | 0% |
| unbefristet beschäftigt | 760 | 56% | 1957 | 86% | 2642 | 95% |
| Gesamt | 1361 | 100% | 2282 | 100% | 2789 | 100% |

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007, INIFES (Tatjana Fuchs)

3.1 Beschäftigungsverhältnisse im Spiegel von Unternehmensgröße und betrieblicher Interessensvertretung

Geringfügig Beschäftigte arbeiten häufiger in kleinen Unternehmen oder anders ausgedrückt: Kleine Unternehmen nutzen – im Durchschnitt - Minijobs wesentlich intensiver als größere Unternehmen (vgl. Tab. 6a). Im Gegensatz dazu ist Zeitarbeit eine Beschäftigungsform, die überwiegend in großen Unternehmen verbreitet ist. Befristungen werden am häufigsten in Betrieben mittlerer Größe genutzt.

Dabei zeigt sich erneut ein Zusammenhang zwischen der Verbreitung atypischer Arbeitsverhältnisse und der Existenz eines Betriebs- oder Personalrates: Beschäftigte, die befristet oder in einem Minijob beschäftigt sind, arbeiten deutlich häufiger in Betrieben ohne Interessensvertretung. Offensichtlich gelingt es vielen Betriebs- und Personalräten die Ausbreitung von diesen – häufig prekären – Arbeitsverhältnissen zu verhindern (Tab. 6b). Auch im Hinblick auf die Verbreitung von Leiharbeit zeigt sich deutlich dieser Zusammenhang. Jedoch muss die Aussagekraft dieses Befundes etwas relativiert werden, da nicht zweifelsfrei geklärt ist, ob sich die Angaben der befragten Zeitarbeitsbeschäftigten auf die Betriebsgröße und Interessensvertretung bei der Zeitarbeitsfirma oder beim Einsatzbetrieb beziehen.

Tab.6a: Beschäftigte nach Art des Beschäftigungsverhältnisses und Unternehmensgröße

| | Unternehmensgröße (in Deutschland) | | | | | | | |
|--------------------------------|------------------------------------|------|-----------------------|------|-------------------------|------|-----------------------------|------|
| | unter 20 Beschäftigte | | 20 - 199 Beschäftigte | | 200 - 1999 Beschäftigte | | 2.000 und mehr Beschäftigte | |
| | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % |
| Minijob | 172 | 14% | 66 | 5% | 32 | 2% | 43 | 2% |
| Befristet beschäftigt | 119 | 10% | 169 | 12% | 134 | 10% | 206 | 9% |
| Zeitarbeit | 4 | 0% | 24 | 2% | 28 | 2% | 61 | 3% |
| Unbefristet beschäftigt | 931 | 76% | 1.191 | 82% | 1.133 | 85% | 1.993 | 87% |
| Gesamt | 1.226 | 100% | 1.450 | 100% | 1.326 | 100% | 2.302 | 100% |

Tab.6b: Beschäftigte nach Art des Beschäftigungsverhältnisses Unternehmensgröße und betrieblicher Interessensvertretung

| | Unternehmensgröße (in Deutschland) | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------------|------------------------------------|--------|------|--------|----------------------------------|--------|------|--------|----------------------------------|--------|------|--------|----------------------------------|--------|------|------|
| | unter 20 Beschäftigte | | | | 20 - 199 Beschäftigte | | | | 200 - 1999 Beschäftigte | | | | 2.000 und mehr Beschäftigte | | | |
| | Betriebs-/Personalrat vorhanden? | | | | Betriebs-/Personalrat vorhanden? | | | | Betriebs-/Personalrat vorhanden? | | | | Betriebs-/Personalrat vorhanden? | | | |
| | Ja | | Nein | | Ja | | Nein | | Ja | | Nein | | Ja | | Nein | |
| Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | |
| Minijob | 5 | 4% | 165 | 15% | 20 | 3% | 46 | 6% | 13 | 1% | 19 | 7% | 29 | 1% | 13 | 6% |
| Befristet beschäftigt | 14 | 10% | 101 | 9% | 71 | 10% | 97 | 13% | 81 | 8% | 47 | 17% | 173 | 8% | 33 | 14% |
| Zeitarbeit | 3 | 2% | 1 | 0% | 2 | 0% | 21 | 3% | 15 | 1% | 13 | 5% | 45 | 2% | 14 | 6% |
| Unbefristet beschäftigt | 113 | 84% | 817 | 75% | 612 | 87% | 577 | 78% | 938 | 90% | 194 | 71% | 1812 | 88% | 174 | 74% |
| Gesamt | 135 | 100% | 1084 | 100% | 705 | 100% | 740 | 100% | 1047 | 100% | 274 | 100% | 2058 | 100% | 235 | 100% |

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007, INIFES (Tatjana Fuchs)

4. Zwischenbilanz: Arbeit zwischen Einkommen und Sicherheit

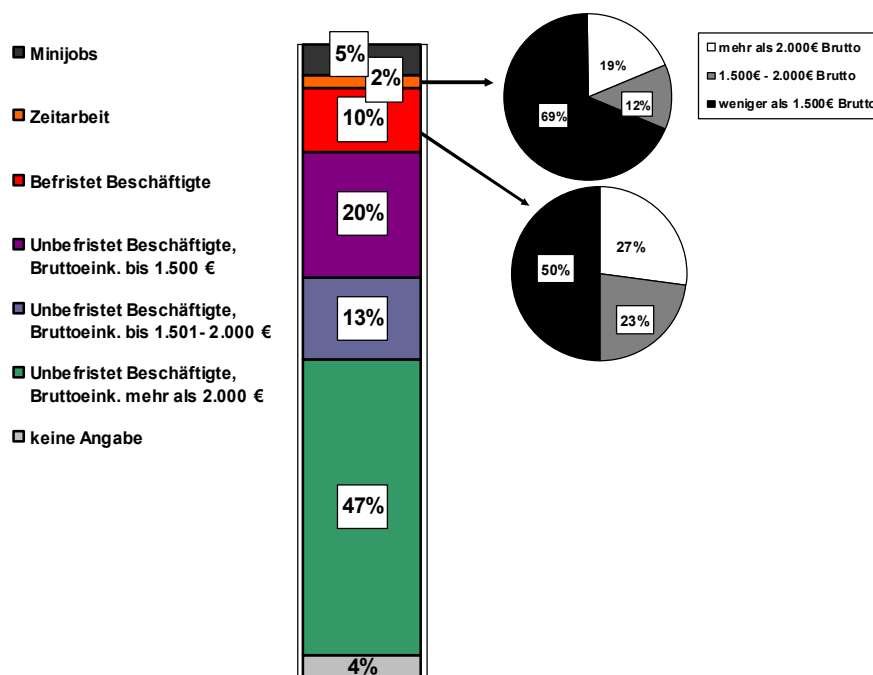
In Kapitel 2 wurde gezeigt, dass Beschäftigte in befristeten oder Zeitarbeitsverhältnissen deutlich häufiger niedrige Einkommen beziehen, als ihre unbefristeten Kollegen und Kolleginnen. Jedoch gehören niedrige Einkommen nicht nur zur Realität von Beschäftigten in diesen Arbeitsverhältnissen.

Rund 17% der befragten Arbeitnehmer/innen arbeiten in befristeten Beschäftigungsverhältnissen, in der Zeitarbeit oder in Minijobs. 73% aller befristet Beschäftigten und 81% der Zeitarbeitsbeschäftigten beziehen Bruttoeinkommen von unter 2.000 Euro Brutto. Letzteres gilt auch ebenso für rund 45% aller unbefristet Beschäftigten (Voll- und Teilzeit). In diesen Fällen entspricht zwar das Beschäftigungsverhältnis äußerlich einem Normalarbeitsverhältnis, jedoch ist das Bruttoeinkommen zumindest langfristig nicht dazu geeignet, Planungs- und Existenzsicherheit (vor allem im Hinblick auf Familiengründung, auf Versorgung im Alter bzw. bei Arbeitslosigkeit, etc.) zu gewährleisten.

Damit ergibt sich – bezogen auf alle befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – folgendes Bild: Lediglich 47% sind – nach eigenen Angaben – in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis für einen festen Arbeitgeber tätig und beziehen ein Bruttoar-

beitseinkommen von mindestens 2.000 Euro und mehr – d.h. ein Einkommen, das ihnen auch bezüglich der daraus resultierenden Lohnersatzleistungen im Falle von Alter oder vorübergehender Arbeitslosigkeit ein Mindestmaß gesellschaftlicher Teilhabe ermöglicht. 13% haben ebenfalls einen unbefristeten Arbeitsvertrag und beziehen ein Einkommen zwischen 1.500 und 2.000 Euro brutto, 20% müssen mit Bruttoentgelten unter 1.500 Euro auskommen. Darüber hinaus sind knapp 17% der Beschäftigten in atypischen Arbeitsverhältnissen, die neben Defiziten bezüglich der Beschäftigungssicherheit in der Regel kein existenzsicherndes Einkommen ermöglichen – und aus diesem Grund als „prekär“ bezeichnet werden müssen.

Abb. 9: Beschäftigungsverhältnisse im Spiegel von rechtlichen und Einkommensstandards



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007, INIFES (Tatjana Fuchs)

In der bisherigen Ergebnisdarstellung wurden **Teilzeitarbeitsverhältnisse** nicht gesondert betrachtet. Es spricht einiges dafür, sozialversicherungspflichtige Teilzeit nicht per se als ‚atypisch‘ oder ‚prekär‘ zu bezeichnen, da fast alle sozial- und arbeitsrechtlichen Standards für Teilzeitbeschäftigte Gültigkeit haben. Entscheidend ist vielmehr die Höhe der Bruttoentgelte. Wenn diese existenzsichernd sind und der Person ermöglichen, eine eigenständige und angemessene finanzielle Absicherung für das Alter (bzw. für Phasen von Arbeitslosigkeit) aufzubauen, erfüllen sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeitsverhältnisse alle wesentlichen Standards eines Normalarbeitsverhältnisses.

Die Ergebnisse der DGB-Erhebung belegen jedoch (analog zu anderen Einkommensstudien vgl. u.a. Fuchs 2006, Kalina, u.a. 2006), dass nur ein kleiner Anteil der Teilzeitarbeitsverhältnisse entsprechend vergütet wird: Nur 9% der teilzeitbeschäftigten Frauen und 31% der teilzeitbeschäftigten Männer beziehen ein Einkommen von mindestens 2.000 Euro in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis. 61% der

weiblichen und 40% der männlichen Teilzeitbeschäftigten beziehen ein niedrigeres Einkommen und bei 30% (bzw. 28%) kumuliert das niedrige Einkommen mit geringer Beschäftigungssicherheit. Das heißt, insbesondere für Frauen ist Teilzeitarbeit – auch in ihrer sozialversicherungspflichtigen Variante – eine überwiegend prekäre Beschäftigungsform. Selbst eine weitere Auslegung der Grenze zum Niedrigeinkommen auf 1.500 Euro ändert an diesem Befund nicht Grundsätzliches (vgl. Anh.Tab.9): Lediglich 42% der teilzeitbeschäftigten Männer und 21% der teilzeitbeschäftigten Frauen beziehen ein Bruttoarbeitsentgelt von mind. 1.500 Euro und sind unbefristet beschäftigt.

Tab.7: Voll- und Teilzeitbeschäftigte Männer und Frauen nach Art des Beschäftigungsverhältnisses und Bruttomonatseinkommen

| Beschäftigungsverhältnisse & Einkommen | Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer | | Männer, Vollzeit(nah): min. 35 Std./Woche | | Frauen, Vollzeit(nah): min. 35 Std./Woche | | Männer, Teilzeit bis zu 34 Std./Woche | | Frauen, Teilzeit bis zu 34 Std./Woche | |
|---|---|-------------|---|-------------|---|-------------|---------------------------------------|-------------|---------------------------------------|-------------|
| | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % |
| Mehrfache Unsicherheit: Bruttoentgelt unter 2.000 € (brutto), befristet/Leiharbeit | 883 | 13% | 243 | 8% | 161 | 10% | 63 | 28% | 403 | 30% |
| Niedrige Einkommen: Bruttoentgelt unter 2.000 €, unbefristet | 2.162 | 33% | 668 | 21% | 584 | 36% | 89 | 40% | 820 | 61% |
| Beschränkte Sicherheit: Bruttoentgelt 2.000 € und mehr, befristet/Leiharbeit | 201 | 3% | 134 | 4% | 60 | 4% | * | * | * | * |
| Relative Sicherheit: Bruttoentgelt 2.000 € und mehr, unbefristet | 3.117 | 47% | 2.083 | 67% | 839 | 51% | 69 | 31% | 126 | 9% |
| Fehlend | 281 | 4% | | | | | | | | |
| Gesamt | 6.644 | 100% | 3.128 | 100% | 1.644 | 100% | 223 | 100% | 1.356 | 100% |

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007, INIFES (Tatjana Fuchs)

Die Berücksichtigung der Arbeitszeitvolumina zeigt darüber hinaus, dass 67% der **vollzeit**beschäftigten Männer und 51% der Frauen unbefristet beschäftigt sind und ein langfristig existenzsicherndes Einkommen (von mind. 2.000 €) beziehen. 21% der Männer und 36% der Frauen in dieser Gruppe sind ebenfalls relativ sicher beschäftigt, jedoch liegt das Einkommen zum Teil weit unter 2.000 Euro. Bei 8% der vollzeitbeschäftigten Männer und 10% der Frauen kumulieren niedrige Einkommen mit erhöhter Beschäftigungsunsicherheit.

Die Berücksichtigung des Alters deutet einerseits darauf hin, dass mit zunehmendem Alter die Chancen auf „relative Sicherheit“ tendenziell steigen (von 41% unter den unter 30-Jährigen auf 54% unter den über 50-Jährigen). Andererseits zeigt die DGB-Befragung auch, dass der Anteil der Beschäftigten, die niedrige Einkommen beziehen über die Altersgruppen relativ gleich verteilt ist. Der Zuwachst an „relativer Sicherheit“ unter älteren Beschäftigten beruht fast ausschließlich auf der geringeren Verbreitung von Befristungen und Zeitarbeit.

Tab.8: Beschäftigte verschiedener Altersgruppen
nach Art des Beschäftigungsverhältnisses und Bruttomonatseinkommen

| Beschäftigungsverhältnisse & Einkommen | Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer | | bis 30 Jahre | | 31 bis 50 Jahre | | 51 Jahre und älter | |
|---|---|------|--------------|------|-----------------|------|--------------------|------|
| | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % |
| Mehrfache Unsicherheit: Bruttoentgelt unter 2.000 € (brutto), befristet/Leiharbeit | 883 | 13% | 261 | 19% | 485 | 13% | 137 | 10% |
| Niedrige Einkommen: Bruttoentgelt unter 2.000 €, unbefristet | 2.162 | 33% | 437 | 32% | 1.216 | 34% | 503 | 36% |
| Beschränkte Sicherheit: Bruttoentgelt 2.000 € und mehr, befristet/Leiharbeit | 201 | 3% | 93 | 7% | 92 | 3% | 16 | 0 |
| Relative Sicherheit: Bruttoentgelt 2.000 € und mehr, unbefristet | 3.117 | 47% | 557 | 41% | 1.803 | 50% | 756 | 54% |
| Fehlend | 281 | 4% | | | | | | |
| Gesamt | 6.644 | 100% | 1.349 | 100% | 3.596 | 100% | 1.412 | 100% |

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007, INIFES (Tatjana Fuchs)

Durch die zusammengefasste Betrachtung von Einkommenshöhe und Beschäftigungssicherheit wird der bereits erwähnte Einfluss einer betrieblichen Interessensvertretung nochmals unterstrichen: Die Beschäftigungs- und Einkommensbedingungen von rund 60% der Arbeitnehmer/innen, die in einem Betriebs mit Betriebs- oder Personalrat arbeiten, sind als „relativ sicher“ zu bezeichnen. Ist keine betriebliche Interessensvertretung vorhanden liegt dieser Anteil nur bei 32%. Spiegelbildlich dazu arbeitet fast jede/r vierte Beschäftigte (23%) in mehrfacher Unsicherheit (niedrige Einkommen und unsichere Beschäftigung) – falls kein Betriebs- oder Personalrat im Unternehmen ist. Ist eine entsprechende Mitbestimmung im Betrieb vorhanden, reduziert sich dieses Risiko auf 9%. **Zugespitzt kann man sagen, ohne Betriebs- und Personalräte wird das Normalarbeitsverhältnis zum Auslaufmodell, mit betrieblicher Interessensvertretung prägt es noch immer Normalität.**

Tab.9: Beschäftigte in Betrieben mit und ohne betrieblicher Interessensvertretung
nach Art des Beschäftigungsverhältnisses und Bruttomonatseinkommen

| Beschäftigungsverhältnisse & Einkommen | Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer | | mit betrieblicher Interessensvertretung | | ohne betriebliche Interessensvertretung | |
|---|---|------|---|------|---|------|
| | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % |
| Mehrfache Unsicherheit: Bruttoentgelt unter 2.000 € (brutto), befristet/Leiharbeit | 883 | 13% | 344 | 9% | 530 | 23% |
| Niedrige Einkommen: Bruttoentgelt unter 2.000 €, unbefristet | 2.162 | 33% | 1.132 | 28% | 1.024 | 43% |
| Beschränkte Sicherheit: Bruttoentgelt 2.000 € und mehr, befristet/Leiharbeit | 201 | 3% | 146 | 4% | 50 | 2% |
| Relative Sicherheit: Bruttoentgelt 2.000 € und mehr, unbefristet | 3.117 | 47% | 2.359 | 59% | 751 | 32% |
| Fehlend | 281 | 4% | | | | |
| Gesamt | 6.644 | 100% | 3.981 | 100% | 2.355 | 100% |

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007, INIFES (Tatjana Fuchs)

Anhang-Tabelle 10 berücksichtigt bei der Ergebnisdarstellung zusätzlich die Unternehmensgröße.

5. Arbeitsqualität der Beschäftigungsverhältnisse

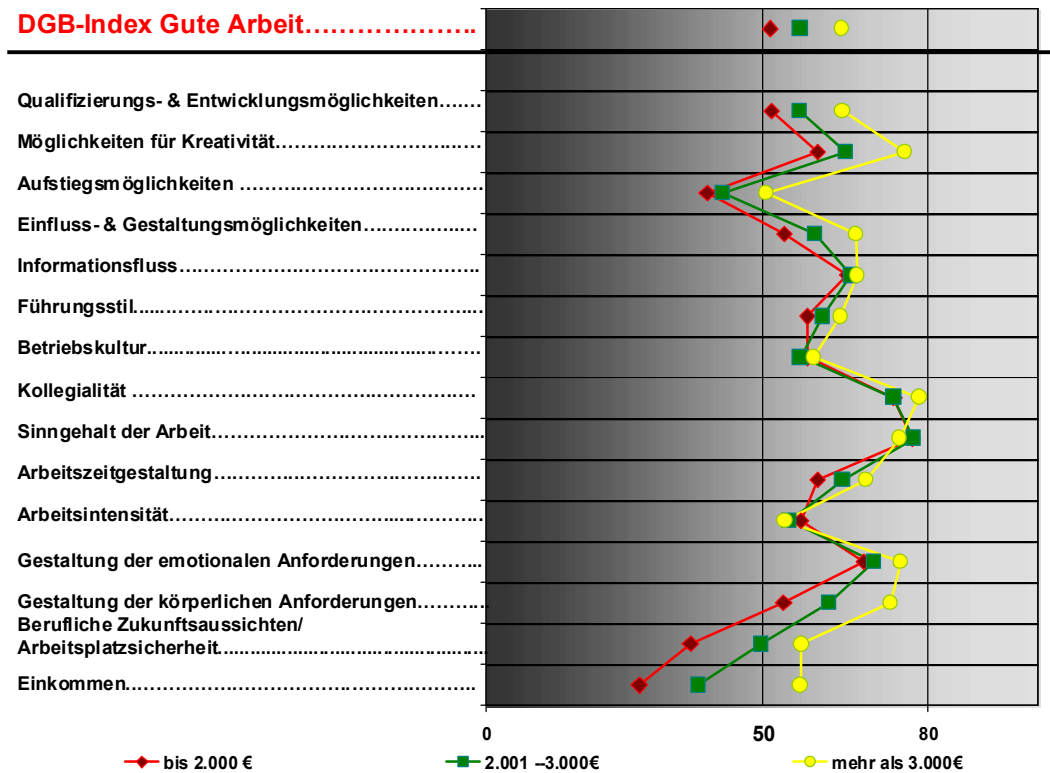
Die Höhe der Einkommen und die Art des Beschäftigungsverhältnisses sind wichtige Aspekte der Arbeitsqualität, doch darin erschöpft sich die Güte der Arbeitsbedingungen nicht. Bedeutsam sind weitere Aspekte, wie sie im DGB-Index Gute Arbeit untersucht werden. Darin fließt z.B. ein,

- ob und in welchem Maße Arbeitnehmer/innen in der heutigen Arbeitswelt *entwicklungsförderliche* Ressourcen, das heißt, Einfluss- und Entwicklungsmöglichkeiten, Anerkennung und soziale Einbindung bzw. Sicherheit, kreative Potentiale, eine ausgewogene Abforderung ihrer vorhandenen Qualifikationen und Fähigkeiten usw. finden (Teilindex Ressourcen),
- ob, in welchem Maß und in welchem Bereich Arbeit als *subjektiv belastend* empfunden wird (Teilindex Belastungen),
- und in welchem Maß die Beschäftigten ihre *Einkommen und Beschäftigungssicherheit* als ausreichend beurteilen (Teilindex Einkommen & Beschäftigungssicherheit). Das heißt, Einkommen und Beschäftigungssicherheit werden nicht objektiv – anhand der Bruttolohnhöhe bzw. dem Grad des Kündigungsschutzes – ermittelt, sondern subjektiv von den Beschäftigten bewertet. Im Falle des vorliegenden Berichts ist dies eine wichtige Zusatzinformation.

In diesem Abschnitt werde ich der Frage nachgehen, in welchem Maß niedrig bezahlte bzw. unsichere Arbeitsverhältnisse mit schlechteren, d.h. belastenden und entwicklungsamen Arbeitsbedingungen kumulieren.

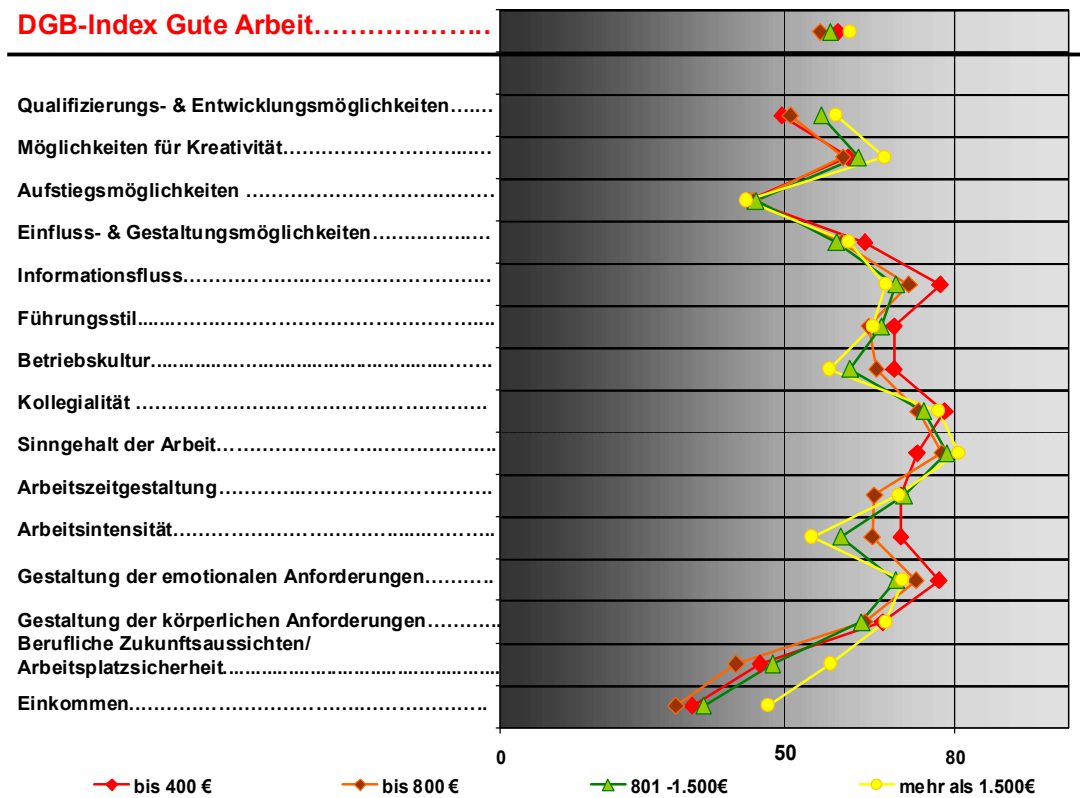
Zu diesem Zweck wird zunächst die Beschreibung der Arbeitsqualität aus Sicht von Beschäftigten unterschiedlicher Einkommensklassen gegenübergestellt (vgl. Abb. 10a,b): Bezogen auf die vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen wird die Kumulationsthese voll bestätigt. Beschäftigte, die niedrige Bruttoeinkommen (unter 2.000 Euro) beziehen, arbeiten am häufigsten unter sehr belastenden und vor allem lernfeindlichen Arbeitsbedingungen. Der DGB-Index für die Bereiche Qualifizierungs-, Entwicklungs-, Einflussmöglichkeiten liegt nur knapp über 50 Punkte – was anders ausgedrückt bedeutet, dass diese Möglichkeiten so gut wie nicht vorhanden sind! Aber auch die Führungsqualität und die Arbeitszeitgestaltung, insbesondere jedoch die Gestaltung der körperlichen und emotionalen Anforderungen wird von Beschäftigten mit niedrigen Einkommen sehr viel häufiger als belastend beschrieben. Dass die Einkommenssituation auch subjektiv als schwierig erlebt wird und vielfach Angst um die berufliche Zukunft vorherrscht, ist vor dem Hintergrund der objektiven Einkommenssituation nicht verwunderlich. Festzuhalten bleibt: Arbeit im Niedriglohnbereich bedeutet: Belastende Arbeit für wenig Geld und geringe Entwicklungsperspektiven.

Abb. 10a: Arbeitsqualität aus Sicht von Vollzeitbeschäftigten (DGB-Index Gute Arbeit) im Spiegel der Bruttoeinkommensklassen



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007, INIFES (Tatjana Fuchs)

Abb. 10b: Arbeitsqualität aus Sicht von Teilzeitbeschäftigten (DGB-Index Gute Arbeit) im Spiegel der Bruttoeinkommensklassen



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007, INIFES (Tatjana Fuchs)

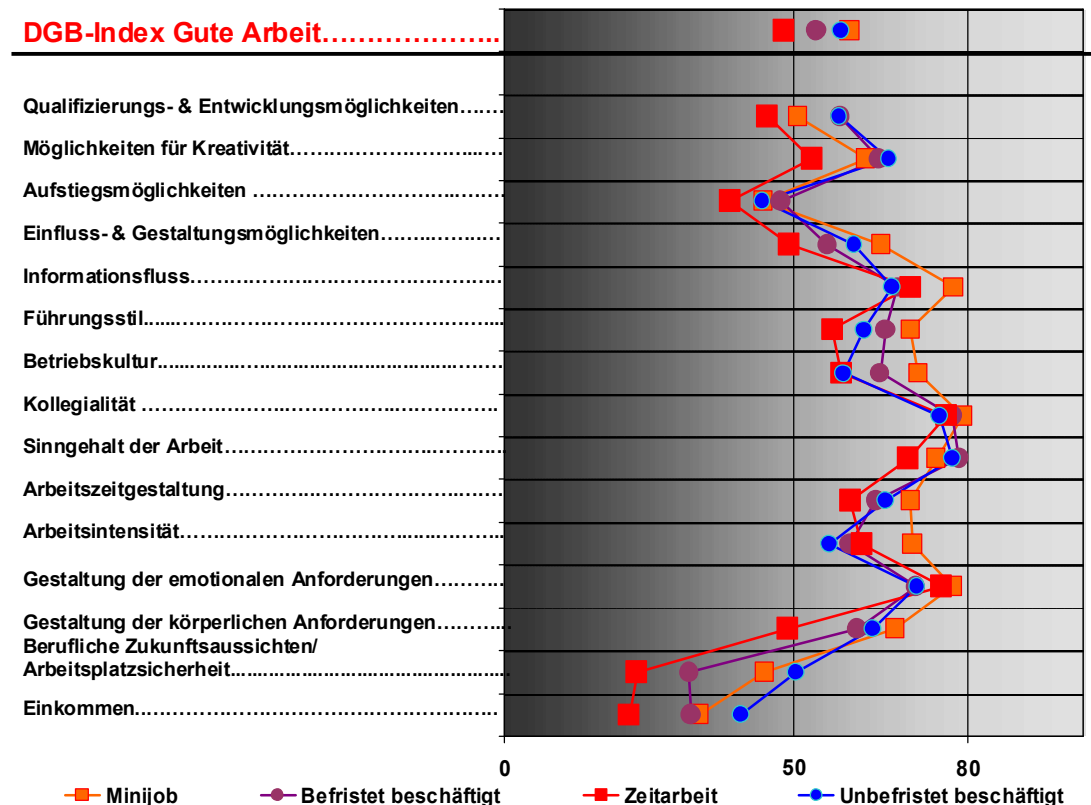
Wie beschreiben Beschäftigte mit mittleren oder höheren Vollzeiteinkommen ihre Arbeitsrealität? Auffällig ist, dass – neben den Dimensionen Einkommen und Arbeitsplatzsicherheit – insbesondere die Gestaltung der körperlichen Anforderungen und die Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten sehr viel besser beurteilt werden. Dennoch sind auch besser bezahlte Tätigkeiten noch kein Garant für gut gestaltete Arbeitsplätze: Die Beurteilungen von Arbeitsintensität, Arbeitszeitgestaltung, Führungsstil, Betriebskultur und der Informationsfluss liegen im unteren Mittelfeld. Das heißt, vielfach sind in diesen Bereichen wichtige Ressourcen nicht oder nur in geringem Maß vorhanden. Das gilt in besonderem Maße auch für die Einschätzung von Aufstiegsmöglichkeiten. Vielfach fehlen den Beschäftigten – in allen Einkommensgruppen – adäquate Perspektiven.

Unter den Teilzeitbeschäftigten (Abb. 10b) ist die Einkommenshöhe kein Indikator für eine bessere oder schlechtere Beurteilung der Arbeitsbedingungen. Einige Aspekte der Arbeitsqualität – vor allem der Informationsfluss, Führungsqualität, Betriebskultur und Arbeitsintensität – beurteilen geringfügig Beschäftigte besser als Teilzeitbeschäftigte mit höherem Einkommen. Mit zunehmender Höhe des Teilzeiteinkommens werden jedoch die Qualifizierungsmöglichkeiten, kreative Potentiale und die berufliche Sicherheit sowie die Einkommenssituation besser beurteilt. Im Wesentlichen können diese Befunde auf die unterschiedlichen Arbeitszeiten zurückgeführt werden: Teilzeitbeschäftigte mit geringem Einkommen arbeiten meist auch weniger Wochenstunden. Zudem ist ihr Arbeitsbereich oft relativ eng begrenzt. Vor diesem Hintergrund ist es plausibel, dass Teilzeitbeschäftigte mit geringer Stundenzahl den Informationsfluss, Führungsqualität und die Arbeitsintensität besser bewerten als Teilzeitbeschäftigte mit höherer Stundenzahl – bzw. als Vollzeitbeschäftigte. Ebenfalls plausibel ist die relativ schlechtere Bewertung der betrieblichen Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, da insbesondere geringfügig Teilzeitbeschäftigte nur selten an entsprechenden Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen.

Diese Befunde spiegeln sich auch in Abb. 11: Im Vergleich zu Zeitarbeitsbeschäftigten, befristet und unbefristet Beschäftigten beurteilen Beschäftigte in einem Minijob ihre Arbeitsbedingungen positiver – bis auf die Qualifizierungsmöglichkeiten sowie die Dimensionen Einkommen und Beschäftigungssicherheit. Die beiden letzt genannten Aspekte der Arbeitsqualität werden von unbefristet Beschäftigten (ohne Minijob) am besten beurteilt.

Auffällig ist – im Spiegel der Beschäftigungsverhältnisse – dass Zeitarbeitsbeschäftigte nahezu alle Arbeitsbedingungen belastender bzw. schlechter gestaltet beschreiben als andere Beschäftigtengruppen.

Abb. 11: Arbeitsqualität aus Sicht von Beschäftigten (DGB-Index Gute Arbeit) im Spiegel von verschiedenen Beschäftigungsverhältnissen

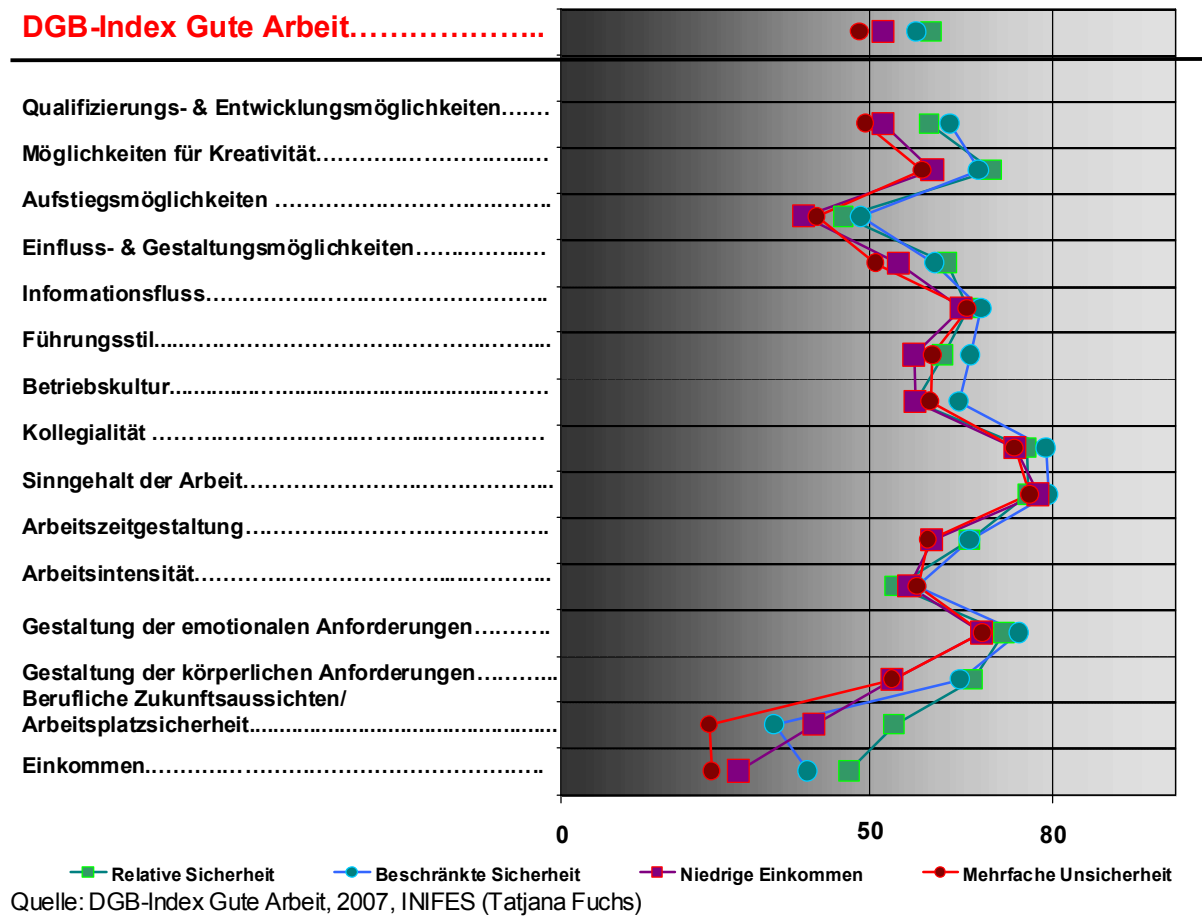


Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007, INIFES (Tatjana Fuchs)

Zusammengefasst zeigt der Blick auf die wahrgenommene Arbeitsqualität (vgl. Abb. 12): Beschäftigte, die ein mindestens mittleres Einkommen (mind. 2.00 Euro brutto) beziehen und in einem festen, unbefristeten Beschäftigungsverhältnis angestellt sind, beurteilen ihre Arbeitsbedingungen insgesamt positiver als andere Gruppen. Ein annähernd vergleichbares Bild der Arbeitsqualität zeichnet die kleine Gruppe (3%!) von befristet und Zeitarbeitsbeschäftigten, die ein mittleres Einkommen (mind. 2.00 Euro brutto) beziehen. Dennoch liegt das Gesamturteil dieser beiden Gruppen auch nur im unteren Mittelfeld – d.h. für sich genommen fallen auch diese Beschäftigten kein gutes Urteil über ihre momentane Arbeitssituation.

Noch negativer beurteilen unbefristet Beschäftigte mit niedrigem Bruttoeinkommen ihre Arbeits- und Einkommensbedingungen. Und das dunkelste Bild zeichnen Beschäftigte in unsicheren und schlecht bezahlten Arbeitsverhältnissen: In dieser Gruppe finden wir eine beispiellose Kumulation von Unsicherheitsfaktoren und belastenden sowie entwicklungsamen Arbeitsbedingungen.

Abb. 12: Arbeitsqualität aus Sicht von Beschäftigten (DGB-Index Gute Arbeit) im Spiegel von Einkommen und Beschäftigungssicherheit



Erläuterung der Legende:

Mehrfache Unsicherheit: Bruttoentgelt unter 2.000 € (brutto), befristet/Leiharbeit

Niedrige Einkommen: Bruttoentgelt unter 2.000 €, unbefristet

Beschränkte Sicherheit: Bruttoentgelt 2.000 € und mehr, befristet/Leiharbeit

Relative Sicherheit: Bruttoentgelt 2.000 € und mehr, unbefristet

6. Wie nachhaltig ist die Arbeitswelt:

Arbeit zwischen Einkommen, Sicherheit und Arbeitsqualität

Wie viele Beschäftigte arbeiten in einem Arbeitsverhältnis, das auf Dauer angelegt ist, den Beschäftigten ein langfristig existenzsicherndes Einkommen bietet und dessen Arbeitsbedingungen in einer Weise gestaltet sind, dass das Arbeitsvermögen erhalten und entwickelt werden kann? Um diese Frage dreht sich dieses Kapitel.

Zur Beantwortung dieser Frage legen wir zum einen die Klassifizierung der Beschäftigungs- und Einkommensverhältnisse zu Grunde, die in Kapitel 4 erläutert wurde:

Zum anderen wird die Güte der Arbeitsbedingungen betrachtet, d.h. die Verbreitung von arbeitsbezogenen Ressourcen und Belastungen, wie sie in den Teilindices erfasst werden. Sind unterstützende Faktoren, wie z.B. Einfluss- und Entwicklungsmöglichkeiten, ein wertschätzender Führungsstil, Kollegialität etc., zumindest teilweise im hohen Maße vorhanden erreicht der Wert des Index *Ressourcen* mindestens 75 Punkte. Bezogen auf die Verbreitung von potentiellen Belastungen (z.B. Arbeit unter Zeit- und Leistungsdruck) sagt ein Wert von mindestens 75 Punkten aus, dass diese durchschnittlich nur selten auftreten.

Nachhaltig sind Arbeitsbedingungen, die nicht nur relative Einkommens- und Beschäftigungssicherheit vermitteln sondern ebenfalls im hohen Maße entwicklungsförderlich und subjektiv belastungsarm sind (Index Ressourcen & Index Belastungen 75 Punkte und mehr).

Gefährdete Nachhaltigkeit liegt vor, wenn entweder die Arbeitsbedingungen lediglich mäßig oder schlecht gestaltet sind, auch wenn die Beschäftigungsverhältnisse relative Sicherheit vermitteln. Im Kontext von wachsenden Qualifikations- und Arbeitsanforderungen ist davon auszugehen, dass nur Beschäftigte deren Arbeitsbedingungen lernhaltig und entwicklungsförderlich sind, dauerhaft das eigene Arbeitsvermögen erhalten und erfolgreich als Arbeitskraft anbieten können.

Die **Nachhaltigkeit von Arbeit** ist aber auch dann **gefährdet**, wenn die Art der Beschäftigungsverhältnisse keine ausreichende Planbarkeit oder Sicherheit ermöglichen oder wenn die Arbeitsentgelte keine langfristige Existenzsicherheit bieten. Unter dem Gesichtspunkt der Nachhaltigkeit darf dabei nicht nur die aktuelle Einkommenssituation betrachtet werden, sondern auch die Finanzierung der arbeitsfreien Phasen, wie Kindheit (gesellschaftliche Reproduktion des Arbeitsvermögens) und Alter. Anders ausgedrückt heißt das, nachhaltige Einkommen ermöglichen die aktuelle Existenzsicherung der arbeitenden Person, deren Absicherung im Alter und bei Arbeitslosigkeit und ermöglichen die Grundversorgung eines Kindes. Aus diesem Grund wurde im vorliegenden Bericht eine Bruttoeinkommensgrenze von 2.000 Euro eingeführt.

Arbeitseinkommen, die unterhalb dieser Grenze liegen, erfüllen die genannten Kriterien keinesfalls vollständig.

Von **fehlender Nachhaltigkeit** sprechen wir, wenn weder die Arbeitsbedingungen entwicklungs- und gesundheitsförderlich gestaltet sind noch eine ausreichende Einkommens- und Beschäftigungssicherheit gewährleistet wird.

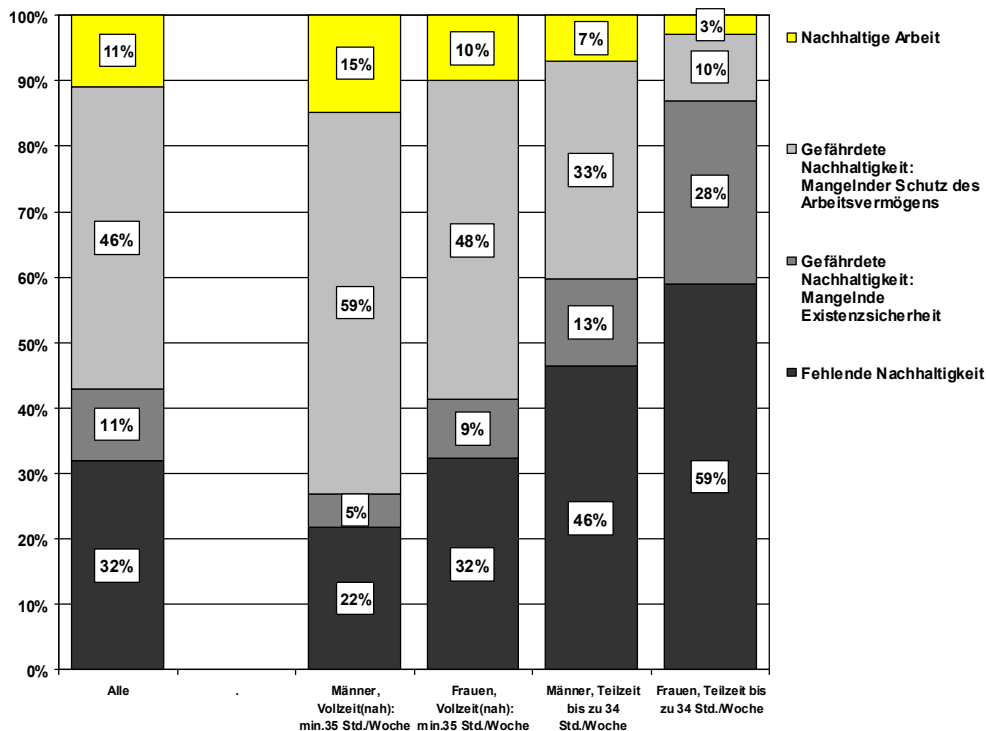
| | |
|--|--|
| <p style="text-align: center;">Nachhaltige Arbeit</p> <p style="text-align: center;">Beschäftigungsverhältnisse mit relativer Sicherheit & Relativ gut gestaltete Arbeitsbedingungen (DGB-Index Ressourcen & Belastungen >75Punkte) (Schutz des Arbeitsvermögens)</p> | <p style="text-align: center;">Gefährdete Nachhaltigkeit: mangelnder Schutz des Arbeitsvermögens</p> <p style="text-align: center;">Beschäftigungsverhältnisse mit relativer Sicherheit & Schlecht oder mittelmäßig gestaltete Arbeitsbedingungen (DGB-Index Ressourcen & Belastungen <75Punkte) (Risiko der Übernutzung des Arbeitsvermögens)</p> |
| <p style="text-align: center;">Gefährdete Nachhaltigkeit: mangelnde Existenzsicherheit</p> <p style="text-align: center;">Beschäftigungsverhältnisse mit geringer Einkommens- und/oder Beschäftigungssicherheit & Gut gestaltete Arbeitsbedingungen (DGB-Index Ressourcen & Belastungen >75Punkte) (Schutz des Arbeitsvermögens)</p> | <p style="text-align: center;">Fehlende Nachhaltigkeit</p> <p style="text-align: center;">Beschäftigungsverhältnisse mit geringer Einkommens- und/oder Beschäftigungssicherheit & Schlecht oder mittelmäßig gestaltete Arbeitsbedingungen (DGB-Index Ressourcen & Belastungen <75Punkte) (Risiko der Übernutzung des Arbeitsvermögens)</p> |

Die statistischen Anforderungen an die vorgeschlagene Klassifizierung sind sehr umfassend. Es müssen alle Angaben zur wahrgenommenen Arbeitsqualität, zur Einkommenshöhe und zum Beschäftigungsverhältnis vorliegen, damit eine Zuordnung vorgenommen werden kann. Vor dem Hintergrund dieser Anforderungen ist es nicht verwunderlich, dass insgesamt nur 81% der befragten Beschäftigten zugeordnet werden können, da diese alle notwendigen Fragen beantwortet haben. Bezogen auf diese Grundgesamtheit erhalten wir folgenden Befund: 11% der befragten Beschäftigten beschreiben nachhaltige Arbeits- Entgelt- und Beschäftigungsbedingungen, bei 46% ist die Nachhaltigkeit durch unzureichend gestaltete Arbeitsbedingungen und bei 11% durch mangelnde Beschäftigungs- und Einkommenssicherheit gefährdet. 32% der befragten Beschäftigten beschreiben Arbeits- Entgelt- und Beschäftigungsbedingungen, die den Gedanken der Nachhaltigkeit in jeder Hinsicht vermissen lassen.

| | |
|---|---|
| Nachhaltige Arbeit 11% | Gefährdete Nachhaltigkeit: mangelnder Schutz des Arbeitsvermögens 46% |
| Gefährdete Nachhaltigkeit: mangelnde Existenzsicherheit 11% | Fehlende Nachhaltigkeit 32% |

Mit einem Anteil von 15% haben vollzeitbeschäftigte Männer die höchste Wahrscheinlichkeit, in nachhaltigen Arbeits- Entgelt- und Beschäftigungsbedingungen zu arbeiten. Am häufigsten arbeiten sie jedoch unter schlecht gestalteten Arbeitsbedingungen, die jedoch relative Sicherheit bieten (59%). Auch unter vollzeitbeschäftigten Frauen ist dies die häufigste Konstellation (48%), nur jede Zehnte berichtet von nachhaltigen Arbeits- und Einkommensbedingungen. Teilzeitarbeit ist in der Regel nicht nachhaltig. Und dies nicht nur auf Grund von unzureichender materieller Sicherheit, sondern auch weil häufig zentrale arbeitsbezogene Ressourcen fehlen. 46% der teilzeitbeschäftigten Männer und 59% der Frauen berichten von derart kumulativen Nachhaltigkeitsdefiziten.

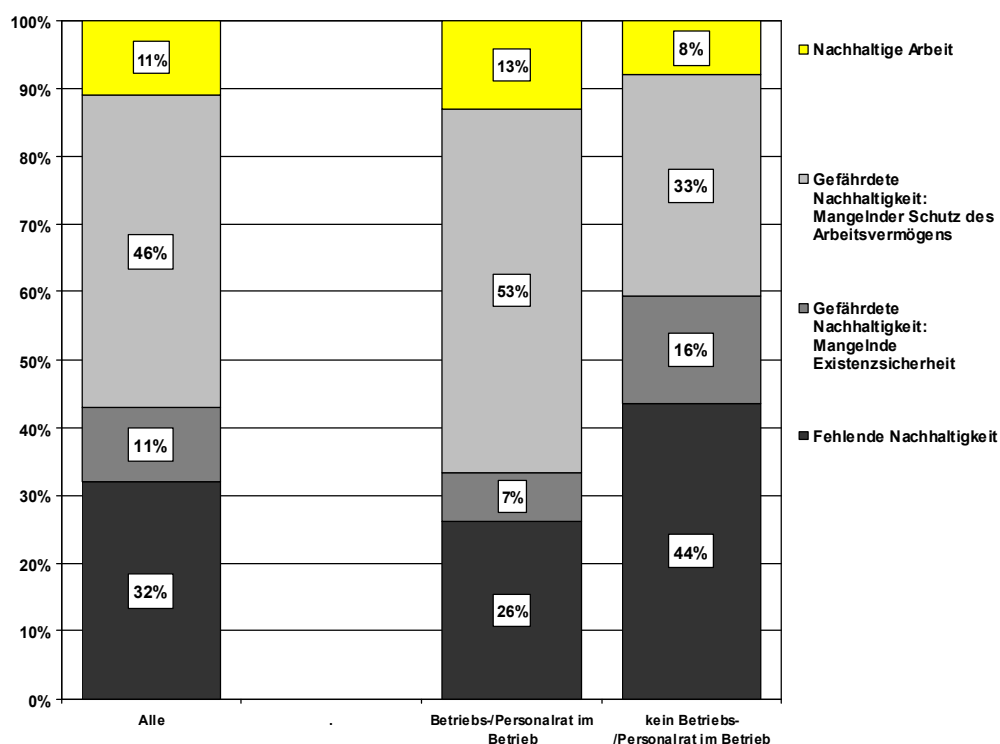
Abb. 13: Nachhaltigkeit der Arbeitsbedingungen von voll- und teilzeitbeschäftigten Beschäftigten



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007, INIFES (Tatjana Fuchs)

Arbeiten Beschäftigte in mitbestimmten Betrieben, ist die Wahrscheinlichkeit für nachhaltige Arbeits- Einkommens- und Beschäftigungsbedingungen mit 13% deutlich höher als in Betrieben ohne Betriebs- und Personalrat (8%). Insbesondere treten kumulative Defizite mit 26% viel seltener auf als bei der Vergleichsgruppe (44%). Jedoch wird auch in Betrieben mit Betriebsrat die Nachhaltigkeit von Arbeit häufig durch unzureichend gestaltete Arbeitsbedingungen gefährdet (53%). Vor diesem Hintergrund lässt sich folgender Handlungsbedarf formulieren: Die Arbeit von Betriebs- und Personalräten schlägt sich ausgesprochen positiv auf die Einkommens- und Beschäftigungsbedingungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nieder. Es wäre wünschenswert, diesen Einfluss zukünftig noch stärker auch im Hinblick auf die Gestaltung von entwicklungs- und lernförderlichen Arbeitsbedingungen zu nutzen. Die betriebliche Anwendung des DGB-Index könnte dafür eine geeignete Grundlage sein.

Abb. 14: Nachhaltigkeit der Arbeitsbedingungen von Beschäftigten mit und ohne betriebliche Interessensvertretung



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007, INIFES (Tatjana Fuchs)

Literatur

- Bertelsmannstiftung, 2007: Mehrheit der Deutschen arbeitet auch im Krankheitsfall, Pressemitteilung 04.07.2007.
- Fuchs, T., 2006: Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen; INQA-Bericht Nr. 19, Dortmund/Berlin/Dresden.
- Fuchs, T., 2007: Was ist gute Arbeit aus Sicht von Bürobeschäftigten? INQA-Bericht Nr. 21, Dortmund/Berlin/Dresden.
- Fuchs, T., 2004: Arbeitsbelastungen haben ein Geschlecht: Arbeitsbedingungen von Männern und Frauen im Vergleich, in: Arbeit&Ökologiebriefe 3/2004.
- Fuchs, T., 2003: Gute Arbeit in prekären Arbeitsverhältnissen? in: J. Peters/H. Schmitthenner (Hrsg.): ‚Gute Arbeit‘. Menschengerechte Arbeitsgestaltung als gewerkschaftliche Zukunftsaufgabe, Hamburg.
- Fuchs, T. & Conrads, R., 2003: Flexible Arbeitsformen. Arbeitsbedingungen, -belastungen und Beschwerden – eine Analyse empirischer Daten, Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Fb 1006, Dortmund/Berlin/ Dresden.
- Groß, Martin (2001): Auswirkung des Wandels der Erwerbsgesellschaft auf soziale Ungleichheit. Effekte befristeter Beschäftigung auf Einkommensungleichheit. In: Berger, Peter A.; Konietzka, Dirk (Hg.): Die Erwerbsgesellschaft. Neue Ungleichheiten und Unsicherheiten. Opladen, S. 119-155
- Kalina, Thorsten, Claudia Weinkopf: Mindestens sechs Millionen Niedriglohnbeschäftigte in Deutschland: Welche Rolle spielen Teilzeitbeschäftigung und Minijobs? In: IAT-Report 1006/03.
- Kümmerling, A., 2007: Arbeiten, wenn andere frei haben. Nacht- und Wochenendarbeit im europäischen Vergleich; IAQ-Report 2007-02.
- Mielck, A., 2000: Soziale Ungleichheit und Gesundheit, Bern.
- Munz, E., 2006: Mehr Balance durch selbst gesteuerte Arbeitszeiten? WSI-Mitteilungen, H. 9, S. 478-484.
- Siegrist, J., 1996: Soziale Krisen und Gesundheit, Göttingen.
- Vogel, Berthold, Markus Promberger, Claudia Weinkopf: Leiharbeit. Neue sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform, (Hamburg) 2004.

Anhang

Einkommen und Alter

Anh. Tab. 1: Bruttoeinkommensverteilung nach Altersgruppen

| | bis 30 Jahre | | 31 bis 50 Jahre | | 51 Jahre und | |
|-----------------|--------------|------|-----------------|------|--------------|------|
| | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % |
| Bis 400 € | 135 | 8% | 209 | 6% | 61 | 4% |
| 401 bis 800 € | 225 | 13% | 250 | 7% | 115 | 8% |
| 801 bis 1500 € | 360 | 21% | 698 | 19% | 294 | 20% |
| 1501 bis 2000 € | 285 | 17% | 562 | 15% | 181 | 12% |
| 2001 bis 2500 € | 294 | 17% | 589 | 16% | 199 | 13% |
| 2501 bis 3000 € | 188 | 11% | 490 | 13% | 166 | 11% |
| 3001 bis 3500 € | 94 | 5% | 337 | 9% | 114 | 8% |
| 3501 bis 4000 € | 44 | 3% | 205 | 5% | 97 | 7% |
| 4001 bis 4500 € | 16 | 1% | 95 | 3% | 69 | 5% |
| mehr als 4500 € | 21 | 1% | 194 | 5% | 141 | 10% |
| Keine Angabe | 53 | 3% | 145 | 4% | 41 | 3% |
| Gesamt | 1.714 | 100% | 3.773 | 100% | 1.476 | 100% |

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007, INIFES (Tatjana Fuchs)

Anh. Tab. 2: Bruttoeinkommensverteilung von Männern und Frauen nach Altersgruppen

| | Arbeitszeitumfang von Männern und Frauen | | | | | | | | | | | |
|-----------------|--|------|-----------------|------|--------------|------|--|------|-----------------|------|--------------------|------|
| | Männer, Vollzeit(nah): min.35 Std./Woche | | | | | | Frauen, Vollzeit(nah): min.35 Std./Woche | | | | | |
| | bis 30 Jahre | | 31 bis 50 Jahre | | 51 Jahre und | | bis 30 Jahre | | 31 bis 50 Jahre | | 51 Jahre und älter | |
| | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % |
| Bis 400 € | 157 | 19% | 23 | 1% | 9 | 1% | 114 | 17% | 34 | 4% | 13 | 4% |
| 401 bis 800 € | 145 | 17% | 160 | 9% | 75 | 11% | 153 | 22% | 174 | 22% | 66 | 22% |
| 801 bis 1500 € | 144 | 17% | 285 | 15% | 87 | 12% | 117 | 17% | 142 | 18% | 38 | 12% |
| 1501 bis 2000 € | 139 | 17% | 356 | 19% | 113 | 16% | 147 | 22% | 171 | 21% | 57 | 19% |
| 2001 bis 2500 € | 113 | 14% | 341 | 18% | 102 | 14% | 73 | 11% | 112 | 14% | 50 | 16% |
| 2501 bis 3000 € | 58 | 7% | 238 | 13% | 71 | 10% | 34 | 5% | 74 | 9% | 32 | 10% |
| 3001 bis 3500 € | 30 | 4% | 157 | 8% | 66 | 9% | 13 | 2% | 42 | 5% | 20 | 6% |
| 3501 bis 4000 € | 24 | 3% | 244 | 13% | 171 | 24% | 12 | 2% | 34 | 4% | 29 | 10% |
| 4001€ und mehr | 20 | 2% | 74 | 4% | 19 | 3% | 18 | 3% | 18 | 2% | 1 | 0% |
| Keine Angabe | 831 | 100% | 1.878 | 100% | 714 | 100% | 683 | 100% | 801 | 100% | 307 | 100% |
| Gesamt | | | | | | | | | | | | |

| | Arbeitszeitumfang von Männern und Frauen | | | | | | | | | | | |
|----------------|--|-----|-----------------|-----|--------------|-----|---------------------------------------|-----|-----------------|-----|--------------------|-----|
| | Männer, Teilzeit bis zu 34 Std./Woche | | | | | | Frauen, Teilzeit bis zu 34 Std./Woche | | | | | |
| | bis 30 Jahre | | 31 bis 50 Jahre | | 51 Jahre und | | bis 30 Jahre | | 31 bis 50 Jahre | | 51 Jahre und älter | |
| | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % |
| Bis 400 € | 25 | 44% | 26 | 23% | 16 | 21% | 29 | 24% | 174 | 18% | 48 | 14% |
| 401 bis 800 € | 30 | 24% | 192 | 20% | 88 | 25% | 30 | 24% | 192 | 20% | 88 | 25% |
| 801 bis 1500 € | 21 | 36% | 36 | 31% | 17 | 22% | 39 | 31% | 326 | 35% | 130 | 37% |
| 1501€ und mehr | 10 | 18% | 48 | 42% | 42 | 56% | 23 | 18% | 214 | 23% | 75 | 21% |
| Keine Angabe | 1 | 2% | 4 | 4% | | | 4 | 3% | 33 | 4% | 8 | 2% |

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007, INIFES (Tatjana Fuchs)

Einkommen und Betriebsgröße

Anh. Tab. 3: Bruttoeinkommensverteilung von Männern und Frauen nach Unternehmensgröße (in Deutschland)

| | Männer, Vollzeit(nah): min.35 Std./Woche | | | | | | | | Frauen, Vollzeit(nah): min.35 Std./Woche | | | | | | | |
|-----------------|--|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|----------------|--------------|--|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|----------------|------|
| | Unternehmensgröße (in Deutschland) | | | | | | | | Unternehmensgröße (in Deutschland) | | | | | | | |
| | unter 20 | | 20 - 199 | | 200 - 1999 | | 2.000 und mehr | | unter 20 | | 20 - 199 | | 200 - 1999 | | 2.000 und mehr | |
| | Beschäftigte | Beschäftigte | Beschäftigte | Beschäftigte | Beschäftigte | Beschäftigte | Beschäftigte | Beschäftigte | Beschäftigte | Beschäftigte | Beschäftigte | Beschäftigte | Beschäftigte | Beschäftigte | Beschäftigte | |
| Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | |
| Bis 400 € | 56 | 11% | 67 | 8% | 25 | 4% | 40 | 3% | 50 | 17% | 30 | 8% | 31 | 8% | 46 | 7% |
| 401 bis 800 € | | | | | | | | | 114 | 37% | 84 | 22% | 78 | 20% | 108 | 16% |
| 801 bis 1500 € | 109 | 21% | 142 | 17% | 100 | 14% | 154 | 12% | 60 | 20% | 74 | 19% | 73 | 19% | 81 | 12% |
| 1501 bis 2000 € | 108 | 21% | 141 | 17% | 134 | 19% | 225 | 18% | 36 | 12% | 81 | 21% | 84 | 22% | 157 | 24% |
| 2001 bis 2500 € | 98 | 19% | 130 | 16% | 115 | 16% | 229 | 18% | 19 | 6% | 56 | 15% | 51 | 13% | 105 | 16% |
| 2501 bis 3000 € | 65 | 13% | 86 | 10% | 86 | 12% | 156 | 12% | | | 35 | 9% | 46 | 12% | 79 | 12% |
| 3001 bis 3500 € | 43 | 8% | 57 | 7% | 63 | 9% | 115 | 9% | | | | | | | 31 | 5% |
| 3501 bis 4000 € | | | 27 | 3% | 36 | 5% | 65 | 5% | 18 | 6% | | | | | 19 | 3% |
| 4001 bis 4500 € | 23 | 4% | 59 | 7% | 69 | 10% | 155 | 12% | | | 16 | 4% | 15 | 4% | 22 | 3% |
| mehr als 4500 € | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Keine Angabe | 6 | 1% | 18 | 2% | 22 | 3% | 31 | 2% | 8 | 3% | 6 | 2% | 7 | 2% | 12 | 2% |
| Gesamt | 508 | 100% | 829 | 100% | 711 | 100% | 1.265 | 100% | 304 | 100% | 381 | 100% | 385 | 100% | 659 | 100% |

| | Männer, Teilzeit bis zu 34 Std./Woche | | | | | | | | Frauen, Teilzeit bis zu 34 Std./Woche | | | | | | | |
|-----------------|---------------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|----------------|--------------|---------------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|----------------|------|
| | Unternehmensgröße (in Deutschland) | | | | | | | | Unternehmensgröße (in Deutschland) | | | | | | | |
| | unter 20 | | 20 - 199 | | 200 - 1999 | | 2.000 und mehr | | unter 20 | | 20 - 199 | | 200 - 1999 | | 2.000 und mehr | |
| | Beschäftigte | Beschäftigte | Beschäftigte | Beschäftigte | Beschäftigte | Beschäftigte | Beschäftigte | Beschäftigte | Beschäftigte | Beschäftigte | Beschäftigte | Beschäftigte | Beschäftigte | Beschäftigte | Beschäftigte | |
| Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | |
| Bis 400 € | 19 | 34% | 25 | 39% | 2 | 8% | 5 | 6% | 121 | 28% | 56 | 21% | 25 | 11% | 36 | 9% |
| 401 bis 800 € | 11 | 20% | | | | | | | 120 | 28% | 51 | 19% | 45 | 19% | 77 | 20% |
| 801 bis 1500 € | 13 | 24% | 20 | 31% | 14 | 44% | 21 | 26% | 142 | 33% | 91 | 34% | 92 | 39% | 152 | 39% |
| 1501 bis 2000 € | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2001 bis 2500 € | 12 | 21% | 17 | 28% | | | | | 20 | 5% | 29 | 11% | 25 | 10% | 50 | 13% |
| 2501 bis 3000 € | | | | | 14 | 46% | 55 | 67% | | | | | | | | |
| 3001 bis 3500 € | * | * | * | * | | | | | * | * | * | * | * | * | * | * |
| 3501 bis 4000 € | * | * | * | * | | | | | * | * | * | * | * | * | * | * |
| 4001 bis 4500 € | * | * | * | * | | | | | * | * | * | * | * | * | * | * |
| mehr als 4500 € | * | * | * | * | | | | | * | * | * | * | * | * | * | * |
| Keine Angabe | 1 | 2% | 1 | 2% | 1 | 3% | 1 | 2% | 11 | 3% | 2 | 1% | 8 | 3% | 10 | 3% |
| Gesamt | 57 | 100% | 63 | 100% | 31 | 100% | 82 | 100% | 437 | 100% | 266 | 100% | 237 | 100% | 393 | 100% |

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007, INIFES (Tatjana Fuchs)

Betriebsgröße & betriebliche Interessensvertretung

Anh. Tab. 4: Betriebliche Interessensvertretungen in Betrieben nach Unternehmensgröße

| Interessens- vertretung im Unternehmen? | Unternehmensgröße (in Deutschland) | | | | | | | |
|---|------------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|----------------|------|
| | unter 20 | | 20 - 199 | | 200 - 1999 | | 2.000 und mehr | |
| | Beschäftigte | Beschäftigte | Beschäftigte | Beschäftigte | Beschäftigte | Beschäftigte | Beschäftigte | |
| | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % |
| Ja | 136 | 11% | 708 | 49% | 1051 | 79% | 2070 | 90% |
| Nein | 1090 | 89% | 741 | 51% | 275 | 21% | 236 | 10% |
| Gesamt | 1225 | 100% | 1449 | 100% | 1326 | 100% | 2306 | 100% |

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007, INIFES (Tatjana Fuchs)

Einkommen, Betriebsgröße & betriebliche Interessensvertretung

Anh. Tab. 5: Bruttoeinkommensverteilung von Voll- und Teilzeitbeschäftigten nach Unternehmensgröße (in Deutschland) und betrieblicher Interessensvertretung

| Vollzeit(nah): min.35 Std./Woche | | Unternehmensgröße (in Deutschland) | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------------------------|--|------------------------------------|------|---------------------------------|------|---------------------------------|------|---------------------------------|------|---------------------------------|------|---------------------------------|------|---------------------------------|------|-----|------|
| | | unter 20 Beschäftigte | | | | 20 - 199 Beschäftigte | | | | 200 - 1999 Beschäftigte | | | | 2.000 und mehr Beschäftigte | | | |
| | | Betriebs-/Personalrat vorhanden | | Betriebs-/Personalrat vorhanden | | Betriebs-/Personalrat vorhanden | | Betriebs-/Personalrat vorhanden | | Betriebs-/Personalrat vorhanden | | Betriebs-/Personalrat vorhanden | | Betriebs-/Personalrat vorhanden | | | |
| | | ja | nein | ja | nein | ja | nein | ja | nein | ja | nein | ja | nein | ja | nein | | |
| | | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | | |
| Bis 400 € | | 18 | 22% | 96 | 13% | 31 | 5% | 64 | 10% | 40 | 5% | 16 | 8% | 76 | 4% | 11 | 6% |
| 401 bis 800 € | | | | 213 | 29% | 84 | 14% | 102 | 17% | 90 | 10% | 48 | 22% | 161 | 9% | 42 | 24% |
| 801 bis 1500 € | | 15 | 19% | 152 | 21% | 83 | 14% | 133 | 22% | 129 | 15% | 40 | 18% | 201 | 12% | 33 | 18% |
| 2001 bis 2500 € | | 19 | 23% | 114 | 16% | 119 | 20% | 104 | 17% | 170 | 19% | 48 | 22% | 348 | 20% | 34 | 19% |
| 2501 bis 3000 € | | 15 | 18% | 69 | 9% | 99 | 17% | 85 | 14% | 144 | 17% | 21 | 10% | 310 | 18% | 23 | 13% |
| 3001 bis 3500 € | | | | | | 57 | 10% | 48 | 8% | 103 | 12% | 11 | 5% | 218 | 13% | 15 | 8% |
| 3501 bis 4000 € | | | | | | 52 | 9% | 18 | 3% | 73 | 8% | | | 134 | 8% | | |
| 4001 bis 4500 € | | 13 | 16% | 71 | 10% | | | 47 | 8% | 34 | 4% | 29 | 13% | 83 | 5% | 21 | 12% |
| mehr als 4500 € | | | | | | 55 | 9% | | | 64 | 7% | | | 167 | 10% | | |
| Keine Angabe | | 2 | 2% | 11 | 2% | 7 | 1% | 16 | 3% | 25 | 3% | 4 | 2% | 41 | 2% | 1 | 1% |
| Gesamt | | 82 | 100% | 725 | 100% | 588 | 100% | 617 | 100% | 872 | 100% | 218 | 100% | 1.739 | 100% | 180 | 100% |

| Teilzeitbeschäftigte (weniger als 35 Std./Woche) | | Unternehmensgröße (in Deutschland) | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|------------------------------------|------|---------------------------------|------|---------------------------------|------|---------------------------------|------|---------------------------------|------|---------------------------------|------|---------------------------------|------|--------|------|
| | | unter 20 Beschäftigte | | | | 20 - 199 Beschäftigte | | | | 200 - 1999 Beschäftigte | | | | 2.000 und mehr Beschäftigte | | | |
| | | Betriebs-/Personalrat vorhanden | | Betriebs-/Personalrat vorhanden | | Betriebs-/Personalrat vorhanden | | Betriebs-/Personalrat vorhanden | | Betriebs-/Personalrat vorhanden | | Betriebs-/Personalrat vorhanden | | Betriebs-/Personalrat vorhanden | | | |
| | | ja | nein | ja | nein | ja | nein | ja | nein | ja | nein | ja | nein | ja | nein | | |
| | | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % |
| Bis 400 € | | 5 | 7% | 136 | 32% | 15 | 10% | 58 | 32% | 12 | 6% | 15 | 24% | 27 | 7% | 11 | 16% |
| 401 bis 800 € | | 16 | 25% | 116 | 27% | 19 | 13% | 39 | 21% | 24 | 12% | 21 | 34% | 61 | 15% | 16 | 24% |
| 801 bis 1500 € | | 30 | 47% | 125 | 29% | 56 | 38% | 55 | 30% | 86 | 42% | 20 | 31% | 151 | 37% | 22 | 33% |
| 1501 bis 2000 € | | | | | | 22 | 15% | 23 | 13% | 41 | 20% | 4 | 6% | 70 | 17% | 14 | 21% |
| 2001 € und mehr | | 12 | 19% | 41 | 10% | 32 | 22% | 7 | 4% | 35 | 17% | 2 | 3% | 86 | 21% | 3 | 4% |
| Keine Angabe | | 1 | 1% | 11 | 2% | 3 | 2% | 0 | 0% | 8 | 4% | 1 | 1% | 10 | 2% | 1 | 1% |
| Gesamt | | 63 | 100% | 428 | 100% | 146 | 100% | 182 | 100% | 206 | 100% | 62 | 100% | 405 | 100% | 67 | 100% |

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007, INIFES (Tatjana Fuchs)

Anh. Tab. 6: Bruttoeinkommensverteilung von Männern und Frauen nach Unternehmensgröße (in Deutschland) und betrieblicher Interessensvertretung

| Frauen, Vollzeit(nah): min.35 Std./Woche | | Unternehmensgröße (in Deutschland) | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|------------------------------------|------|---------------------------------|------|---------------------------------|------|---------------------------------|------|---------------------------------|------|---------------------------------|------|---------------------------------|------|--------|------|----|-----|
| | | unter 20 Beschäftigte | | | | 20 - 199 Beschäftigte | | | | 200 - 1999 Beschäftigte | | | | 2.000 und mehr Beschäftigte | | | | | |
| | | Betriebs-/Personalrat vorhanden | | Betriebs-/Personalrat vorhanden | | Betriebs-/Personalrat vorhanden | | Betriebs-/Personalrat vorhanden | | Betriebs-/Personalrat vorhanden | | Betriebs-/Personalrat vorhanden | | Betriebs-/Personalrat vorhanden | | | | | |
| | | ja | nein | ja | nein | ja | nein | ja | nein | ja | nein | ja | nein | ja | nein | | | | |
| | | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | | |
| Bis 400 € | | | | 43 | 16% | | | | | 20 | 7% | 12 | 14% | 39 | 7% | 7 | 9% | | |
| 401 bis 800 € | | 12 | 33% | | | 58 | 28% | 54 | 32% | | | 58 | 19% | 20 | 23% | 80 | 14% | 29 | 36% |
| 801 bis 1500 € | | | | 107 | 40% | | | | | 55 | 18% | 17 | 20% | 68 | 12% | 12 | 15% | | |
| 1501 bis 2000 € | | 10 | 29% | 34 | 13% | 50 | 24% | 31 | 19% | 67 | 22% | 17 | 21% | 140 | 24% | 17 | 21% | | |
| 2501 bis 3000 € | | | | | | 31 | 15% | 24 | 15% | 43 | 14% | | | 95 | 16% | | | | |
| 3001 bis 3500 € | | | | | | | | | | 23 | 8% | | | 75 | 13% | | | | |
| 3501 bis 4000 € | | 11 | 33% | 26 | 10% | | | | | | | 18 | 21% | 29 | 5% | 14 | 18% | | |
| 4001 bis 4500 € | | | | | | 37 | 18% | 13 | 8% | 27 | 9% | | | 39 | 7% | | | | |
| mehr als 4500 € | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Keine Angabe | | 2 | 5% | 6 | 2% | 2 | 1% | 4 | 2% | 6 | 2% | 1 | 1% | 12 | 2% | | | | |
| Gesamt | | 35 | 100% | 268 | 100% | 212 | 100% | 84 | 100% | 299 | 100% | 80 | 100% | 576 | 100% | 379 | 100% | | |

| Frauen, Teilzeit bis zu 34 Std./Woche | | Unternehmensgröße (in Deutschland) | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|------------------------------------|------|---------------------------------|------|---------------------------------|------|---------------------------------|------|---------------------------------|------|---------------------------------|------|---------------------------------|------|--------|------|
| | | unter 20 Beschäftigte | | | | 20 - 199 Beschäftigte | | | | 200 - 1999 Beschäftigte | | | | 2.000 und mehr Beschäftigte | | | |
| | | Betriebs-/Personalrat vorhanden | | Betriebs-/Personalrat vorhanden | | Betriebs-/Personalrat vorhanden | | Betriebs-/Personalrat vorhanden | | Betriebs-/Personalrat vorhanden | | Betriebs-/Personalrat vorhanden | | Betriebs-/Personalrat vorhanden | | | |
| | | ja | nein | ja | nein | ja | nein | ja | nein | ja | nein | ja | nein | ja | nein | | |
| | | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % |
| Bis 400 € | | 19 | 35% | 117 | 31% | 25 | 22% | 47 | 31% | 34 | 19% | 15 | 24% | 25 | 8% | 11 | 18% |
| 401 bis 800 € | | | | 106 | 28% | | | 33 | 22% | | | 21 | 35% | 60 | 18% | 15 | 25% |
| 801 bis 1500 € | | 29 | 52% | 112 | 30% | 44 | 39% | 46 | 31% | 74 | 42% | 18 | 30% | 131 | 40% | 21 | 34% |
| 1501 € und mehr | | 6 | 12% | 35 | 9% | 41 | 36% | 25 | 16% | 61 | 35% | 6 | 10% | 105 | 32% | 13 | 22% |
| Keine Angabe | | 1 | 2% | 10 | 3% | 2 | 2% | 0 | 0% | 7 | 4% | 1 | 2% | 8 | 3% | 1 | 2% |
| Gesamt | | 55 | 100% | 151 | 100% | 113 | 100% | 61 | 100% | 177 | 100% | 60 | 100% | 329 | 100% | 59 | 100% |

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007, INIFES (Tatjana Fuchs)

Einkommen, Berufsgruppen & betriebliche Interessensvertretung

Anh. Tab. 7: Bruttoeinkommensverteilung von Vollzeitbeschäftigten nach Berufsgruppen und betrieblicher Interessensvertretung

| Vollzeit(nah) Beschäftigte: min.35 Std./Woche | | | bis 1.500 € | 1.501-2.000€ | 2.001-3.000€ | mehr als 3.000€ | k. A. | Gesamt |
|---|---|------|--------------------|--------------|--------------|-----------------|----------|-------------|
| Ingenieure, Techniker, naturwiss. Berufe | Betriebs-/Personalrat/Mitarbeitervertretung im Betrieb? | Ja | Anzahl 8 % 3% | 22 8% | 83 29% | 170 58% | 8 3% | 292 100% |
| | | Nein | Anzahl 18 % 18% | 10 10% | 31 31% | 39 39% | 1 1% | 100 100% |
| Dienstleistungskaufleute | Betriebs-/Personalrat/Mitarbeitervertretung im Betrieb? | Ja | Anzahl 9 % 4% | 26 12% | 67 30% | 115 52% | 3 2% | 220 100% |
| | | Nein | Anzahl 10 % 16% | 8 13% | 25 39% | 18 29% | 2 3% | 63 100% |
| Organisations-, Verwaltungs-, Büroberufe | Betriebs-/Personalrat/Mitarbeitervertretung im Betrieb? | Ja | Anzahl 52 % 5% | 89 10% | 345 38% | 404 44% | 28 3% | 919 100% |
| | | Nein | Anzahl 64 % 17% | 56 15% | 133 36% | 105 28% | 12 3% | 370 100% |
| Sozial- und Erziehungsberufe | Betriebs-/Personalrat/Mitarbeitervertretung im Betrieb? | Ja | Anzahl 33 % 15% | 28 13% | 79 35% | 83 37% | 2 1% | 225 100% |
| | | Nein | Anzahl 16 % 31% | 11 21% | 14 27% | 11 20% | 0 0% | 53 100% |
| Ordnungs- und Sicherheitsberufe | Betriebs-/Personalrat/Mitarbeitervertretung im Betrieb? | Ja | Anzahl 15 % 9% | 24 14% | 87 51% | 44 25% | 2 1% | 172 100% |
| | | Nein | Anzahl 24 % 50% | 10 21% | 11 22% | 2 4% | 1 2% | 48 100% |
| Metall- und Maschinenbauberufe | Betriebs-/Personalrat/Mitarbeitervertretung im Betrieb? | Ja | Anzahl 24 % 12% | 29 14% | 90 45% | 49 25% | 8 4% | 200 100% |
| | | Nein | Anzahl 50 % 34% | 33 23% | 49 33% | 14 10% | 1 1% | 147 100% |
| Warenkaufleute | Betriebs-/Personalrat/Mitarbeitervertretung im Betrieb? | Ja | Anzahl 22 % 14% | 21 13% | 70 45% | 37 24% | 4 3% | 154 100% |
| | | Nein | Anzahl 51 % 32% | 34 22% | 46 29% | 23 15% | 5 3% | 160 100% |
| Hilfsarbeiter, Maschinisten | Betriebs-/Personalrat/Mitarbeitervertretung im Betrieb? | Ja | Anzahl 13 % 14% | 19 20% | 47 49% | 15 16% | 2 2% | 96 100% |
| | | Nein | Anzahl 26 % 39% | 15 23% | 18 28% | 4 6% | 2 4% | 64 100% |
| Gesundheitsdienstberufe | Betriebs-/Personalrat/Mitarbeitervertretung im Betrieb? | Ja | Anzahl 28 % 16% | 29 18% | 77 47% | 31 19% | 1 1% | 165 100% |
| | | Nein | Anzahl 34 % 43% | 24 31% | 18 24% | | 2 2% | 77 100% |
| Bauberufe | Betriebs-/Personalrat/Mitarbeitervertretung im Betrieb? | Ja | Anzahl 8 % 15% | 15 26% | 29 51% | 3 6% | 2 3% | 57 100% |
| | | Nein | Anzahl 23 % 20% | 33 29% | 45 41% | 9 8% | 2 2% | 111 100% |
| Verkehrsberufe | Betriebs-/Personalrat/Mitarbeitervertretung im Betrieb? | Ja | Anzahl 55 % 23% | 37 16% | 110 46% | 34 14% | 3 1% | 240 100% |
| | | Nein | Anzahl 44 % 25% | 63 35% | 55 30% | 20 11% | 0 0% | 182 100% |
| Elektro- und Montageberufe | Betriebs-/Personalrat/Mitarbeitervertretung im Betrieb? | Ja | Anzahl 17 % 16% | 20 19% | 45 42% | 23 21% | 2 2% | 108 100% |
| | | Nein | Anzahl 23 % 37% | 25 39% | 12 19% | 3 4% | 1 1% | 65 100% |
| Ernährungsberufe | Betriebs-/Personalrat/Mitarbeitervertretung im Betrieb? | Ja | Anzahl 7 % 24% | 7 25% | 10 32% | 6 20% | | 30 100% |
| | | Nein | Anzahl 16 % 48% | 10 29% | 7 20% | 1 3% | | 34 100% |
| Warenprüfer, Versandfertig-macher | Betriebs-/Personalrat/Mitarbeitervertretung im Betrieb? | Ja | Anzahl 20 % 34% | 18 30% | 19 33% | 2 3% | 1 1% | 59 100% |
| | | Nein | Anzahl 13 % 48% | 8 30% | 6 22% | | | 27 100% |

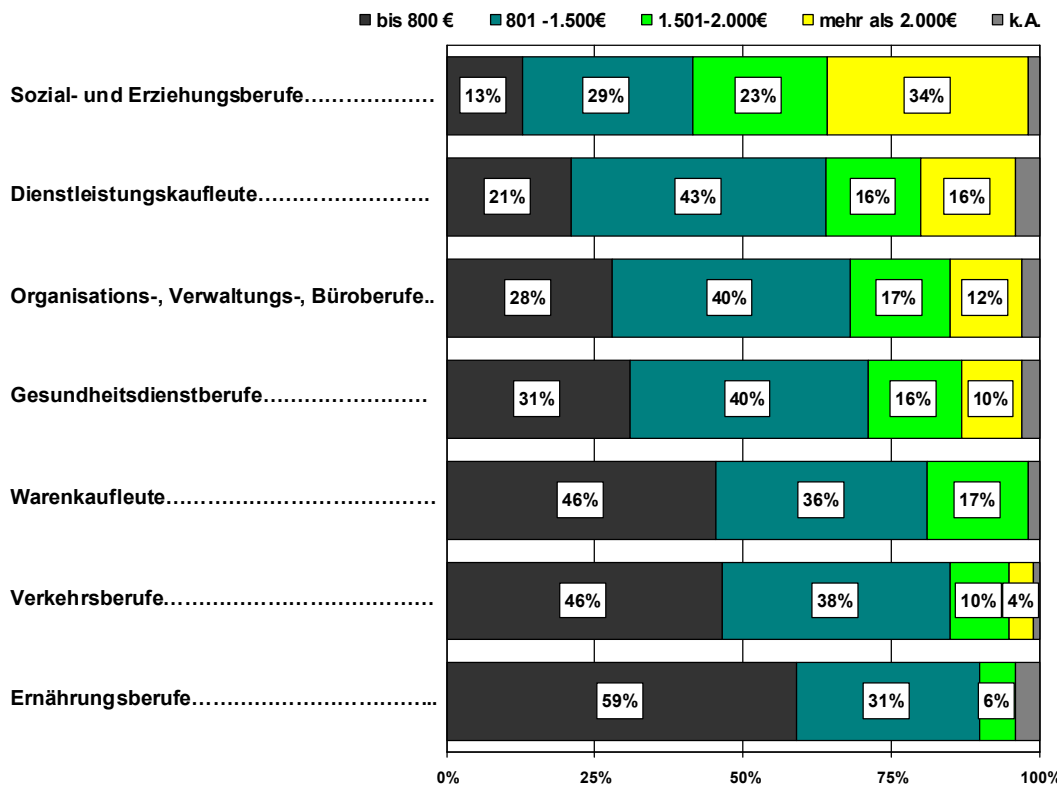
Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007, INIFES (Tatjana Fuchs)

Anh. Tab. 8: Bruttoeinkommensverteilung von Teilzeitbeschäftigten nach Berufsgruppen und betrieblicher Interessensvertretung

| Teilzeit bis zu 34 Std./Woche | | | bis 800 € | 801 - 1.500€ | 1.501- 2.000€ | mehr 2.000€ | k.A. | Gesamt | |
|--|--|------|-----------|--------------|---------------|-------------|------|--------|------|
| Sozial- und Erziehungsberufe | Betriebs-/Personalrat/ Mitarbeitervertretung im Betrieb? | Ja | Anzahl | 12 | 38 | 37 | 55 | 3 | 143 |
| | | | % | 8% | 26% | 26% | 38% | 2% | 100% |
| | | Nein | Anzahl | 12 | 15 | 5 | 7 | 1 | 41 |
| | | | % | 28% | 38% | 13% | 19% | 2% | 100% |
| Dienstleistungs- kaufleute | Betriebs-/Personalrat/ Mitarbeitervertretung im Betrieb? | Ja | Anzahl | 6 | 15 | 8 | 8 | 3 | 40 |
| | | | % | 16% | 37% | 20% | 21% | 7% | 100% |
| | | Nein | Anzahl | 6 | 11 | 2 | 1 | | 20 |
| | | | % | 30% | 56% | 9% | 4% | | 100% |
| Organisations-, Verwaltungs-, Büroberufe | Betriebs-/Personalrat/ Mitarbeitervertretung im Betrieb? | Ja | Anzahl | 34 | 99 | 45 | 37 | 8 | 222 |
| | | | % | 15% | 44% | 20% | 17% | 3% | 100% |
| | | Nein | Anzahl | 80 | 66 | 25 | 11 | 4 | 185 |
| | | | % | 43% | 36% | 14% | 6% | 2% | 100% |
| Gesundheits- dienstberufe | Betriebs-/Personalrat/ Mitarbeitervertretung im Betrieb? | Ja | Anzahl | 8 | 38 | 20 | 16 | 2 | 84 |
| | | | % | 9% | 45% | 24% | 19% | 3% | 100% |
| | | Nein | Anzahl | 48 | 34 | 9 | 3 | 4 | 97 |
| | | | % | 49% | 35% | 9% | 3% | 4% | 100% |
| Warenkaufleute | Betriebs-/Personalrat/ Mitarbeitervertretung im Betrieb? | Ja | Anzahl | 36 | 44 | 10 | 7 | 2 | 98 |
| | | | % | 37% | 44% | 10% | 7% | 2% | 100% |
| | | Nein | Anzahl | 64 | 38 | 13 | 3 | | 118 |
| | | | % | 54% | 33% | 11% | 3% | | 100% |
| Verkehrsberufe | Betriebs-/Personalrat/ Mitarbeitervertretung im Betrieb? | Ja | Anzahl | 20 | 23 | 6 | 9 | 2 | 60 |
| | | | % | 33% | 39% | 11% | 16% | 3% | 100% |
| | | Nein | Anzahl | 27 | 14 | 1 | 0 | 0 | 42 |
| | | | % | 65% | 32% | 3% | 0% | 0% | 100% |
| Ernährungsberufe | Betriebs-/Personalrat/ Mitarbeitervertretung im Betrieb? | Ja | Anzahl | 15 | 10 | 2 | 0 | | 27 |
| | | | % | 56% | 39% | 6% | 0% | | 100% |
| | | Nein | Anzahl | 11 | 3 | | 1 | 2 | 17 |
| | | | % | 65% | 19% | | 5% | 10% | 100% |

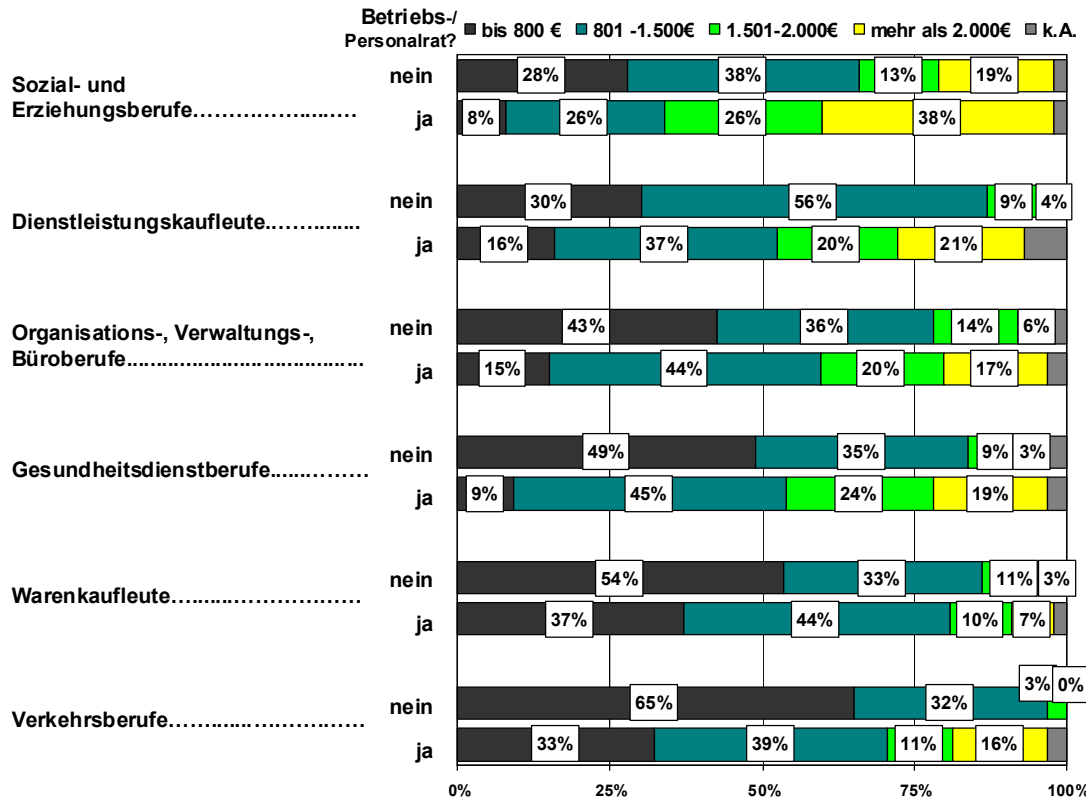
Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007, INIFES (Tatjana Fuchs)

Anh. Abb. 1: Bruttoeinkommensverteilung von Teilzeitbeschäftigten nach Berufsgruppen



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007, INIFES (Tatjana Fuchs)

Anh.Abb. 2: Bruttoeinkommensverteilung von Teilzeitbeschäftigten nach Berufsgruppen und betrieblicher Interessensvertretung



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007, INIFES (Tatjana Fuchs)

Beschäftigungssicherheit & Einkommen unter Voll- und Teilzeitbeschäftigten

Anh. Tab. 9: Voll- und Teilzeitbeschäftigte Männer und Frauen nach Art des Beschäftigungsverhältnisses und Bruttomonatseinkommen (über/unter 1.500 Euro)

| Beschäftigungsverhältnisse & Bruttoeinkommen (unter/über 1.500 €) | Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer | | Männer, Vollzeit(nah): min.35 Std./Woche | | Frauen, Vollzeit(nah): min.35 Std./Woche | | Männer, Teilzeit bis zu 34 Std./Woche | | Frauen, Teilzeit bis zu 34 Std./Woche | |
|--|---|------|--|------|--|------|---------------------------------------|------|---------------------------------------|------|
| | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % |
| Mehrfache starke Unsicherheit: Bruttoentgelt unter 1.500 € (brutto), befristet/Leiharbeit | 410 | 6% | 139 | 4% | 103 | 6% | 30 | 13% | 134 | 10% |
| Armutsseinkommen: Bruttoentgelt unter 1.500 €, unbefristet | 1.624 | 24% | 264 | 8% | 346 | 21% | 95 | 43% | 912 | 67% |
| Beschränkte Sicherheit: Bruttoentgelt 1.500 € und mehr, befristet/Leiharbeit | 359 | 5% | 230 | 7% | 103 | 6% | 4 | 0 | 20 | 0 |
| Relative Sicherheit: Bruttoentgelt 1.500 € und mehr, unbefristet | 3.971 | 60% | 2.495 | 80% | 1.092 | 66% | 94 | 42% | 289 | 21% |
| Fehlend | 281 | 4% | | | | | | | | |
| Gesamt | 6.644 | 100% | 3.128 | 100% | 1.644 | 100% | 223 | 100% | 1.356 | 100% |

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007, INIFES (Tatjana Fuchs)

Beschäftigungssicherheit & Einkommen im Spiegel von Unternehmensgröße & betrieblicher Interessensvertretung

Anh. Tab. 10: Beschäftigte nach Art des Beschäftigungsverhältnisses und Bruttomonatseinkommen in Betrieben unterschiedlicher Größe mit und ohne Interessensvertretung

| Beschäftigungsverhältnisse & Bruttoeinkommen (unter/über 2.000 €) | Unternehmensgröße (in Deutschland) | | | | | | | |
|---|------------------------------------|------------------|---------------------------------|------------------|---------------------------------|------------------|---------------------------------|------------------|
| | unter 20 Beschäftigte | | 20 - 199 Beschäftigte | | 200 - 1999 Beschäftigte | | 2.000 und mehr Beschäftigte | |
| | Betriebs-/Personalrat vorhanden | | Betriebs-/Personalrat vorhanden | | Betriebs-/Personalrat vorhanden | | Betriebs-/Personalrat vorhanden | |
| | ja Anzahl % | nein Anzahl % | ja Anzahl % | nein Anzahl % | ja Anzahl % | nein Anzahl % | ja Anzahl % | nein Anzahl % |
| Mehrfache Unsicherheit: Bruttoentgelt unter 2.000 € (brutto), befristet/Leiharbeit | 18 13% | 252 24% | 72 10% | 142 20% | 70 7% | 67 25% | 168 8% | 55 24% |
| Niedrige Einkommen: Bruttoentgelt unter 2.000 €, unbefristet | 59 44% | 546 51% | 209 30% | 273 38% | 320 32% | 91 34% | 497 25% | 82 35% |
| Beschränkte Sicherheit: Bruttoentgelt 2.000 € und mehr, befristet/Leiharbeit | 4 3% | 9 1% | 21 3% | 19 3% | 39 4% | 11 4% | 73 4% | 6 3% |
| Relative Sicherheit: Bruttoentgelt 2.000 € und mehr, unbefristet | 51 39% | 256 24% | 392 56% | 290 40% | 585 58% | 99 37% | 1269 63% | 90 39% |
| Gesamt | 132 100% | 1063 100% | 694 100% | 724 100% | 1013 100% | 269 100% | 2007 100% | 233 100% |

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007, INIFES (Tatjana Fuchs)

Nachhaltigkeit der Arbeitsbedingungen im Spiegel von Arbeitszeitvolumina & betrieblicher Interessensvertretung

Anh. Tab. 11: Nachhaltigkeit der Arbeitsbedingungen

| | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|--|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Nachhaltige Arbeit | 600 | 9% | 11% | 11% |
| Gefährdete Nachhaltigkeit: Mangelnder Schutz des Arbeitsvermögens | 2.500 | 38% | 46% | 57% |
| Gefährdete Nachhaltigkeit: Mangelnde Existenzsicherheit | 565 | 9% | 11% | 68% |
| Fehlende Nachhaltigkeit | 1.736 | 26% | 32% | 100% |
| Gesamt | 5.401 | 81% | 100% | |
| Fehlend | 1.243 | 19% | | |
| Gesamt | 6.644 | 100% | | |

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007, INIFES (Tatjana Fuchs)

Anh. Tab. 12: Nachhaltigkeit der Arbeitsbedingungen von voll- und teilzeitbeschäftigten

| | Arbeitszeitumfang von Männern und Frauen | | | | | | | |
|--|---|------|---|------|--|------|--|------|
| | Männer, Vollzeit(nah): min.35 Std./Woche | | Frauen, Vollzeit(nah): min.35 Std./Woche | | Männer, Teilzeit bis zu 34 Std./Woche | | Frauen, Teilzeit bis zu 34 Std./Woche | |
| | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % |
| Nachhaltige Arbeit | 415 | 15% | 147 | 10% | 13 | 7% | 26 | 3% |
| Gefährdete Nachhaltigkeit: Mangelnder Schutz des Arbeitsvermögens | 1653 | 59% | 690 | 48% | 57 | 33% | 101 | 10% |
| Gefährdete Nachhaltigkeit: Mangelnde Existenzsicherheit | 132 | 5% | 133 | 9% | 22 | 13% | 274 | 28% |
| Fehlende Nachhaltigkeit | 620 | 22% | 467 | 32% | 79 | 46% | 566 | 59% |
| Gesamt | 2819 | 100% | 1437 | 100% | 171 | 100% | 966 | 100% |

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007, INIFES (Tatjana Fuchs)

Anh. Tab. 13: Nachhaltigkeit der Arbeitsbedingungen von Beschäftigten
in Betrieben unterschiedlicher Größe mit und ohne Interessensvertretung

| | Betriebs-/Personalrat/Mitarbeitervertretung vorhanden? | | | |
|--|---|-------------|-------------|-------------|
| | Ja | | Nein | |
| | Anzahl | % | Anzahl | % |
| Nachhaltige Arbeit | 460 | 13% | 140 | 8% |
| Gefährdete Nachhaltigkeit: Mangelnder Schutz des Arbeitsvermögens | 1890 | 53% | 603 | 33% |
| Gefährdete Nachhaltigkeit: Mangelnde Existenzsicherheit | 264 | 7% | 298 | 16% |
| Fehlende Nachhaltigkeit | 921 | 26% | 806 | 44% |
| Gesamt | 3535 | 100% | 1847 | 100% |

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007, INIFES (Tatjana Fuchs)