

Für gute Arbeit in NRW!

Wie Beschäftigte
ihre Arbeit bewerten

Ergebnisse des
DGB-Index
Gute Arbeit

Stark in Arbeit.

Stark in Arbeit.



Inhalt

Vorwort	2
Auf einen Blick	4
Datengrundlage & Methodik	6
Der Index Gute Arbeit	7
Gesamtindex und Teilindizes	7
Die vier Qualitätsstufen der Arbeitsbedingung	8
Die elf Kriterien zur Ermittlung der Arbeitsqualität	9
Unterschiede in der Bewertung der Arbeitsqualität	12
Geschlecht	12
Alter	13
Prekäre Beschäftigung	14
Berufssektoren	15
Unter der Lupe: Krankenpfleger*innen	16
Öffentlicher Dienst & Beamt*innen	17
Was NRW für Gute Arbeit braucht	18

VORWORT

Vorwort

Liebe Leserin, lieber Leser,

die Diskussion um den Fachkräftemangel wird immer kontroverser. Viele Arbeitgeber*innen finden es zunehmend schwierig, passendes Personal zu finden, gleichzeitig wird der Ruf der Beschäftigten nach Entlastung immer lauter. Unternehmensverbände fordern hingegen eine Debatte über den Wert der Arbeit und andere philosophieren darüber, ob unsere Jugend überhaupt noch leistungsbereit ist. Immer öfter liest man auch von einem angeblichen Arbeitnehmer*innenmarkt, auf dem sich die Beschäftigten ihre Stellen und Arbeitsbedingungen aussuchen könnten.

Fest steht: Gerade in Branchen, in denen der Fachkräftemangel besonders hoch ist, finden sich oft vergleichsweise niedrige Löhne und schlecht geregelte Arbeitszeiten. Zudem führt der Mangel an Arbeits- und Fachkräften unweigerlich zu dünnen Personaldecken und einer Verdichtung der Arbeit. Das sind für viele Beschäftigte Gründe für einen Berufswechsel, die Reduzierung ihrer Arbeitszeit, einen früheren Renteneintritt oder dafür, einen Beruf gar nicht erst zu ergreifen. Der Anstieg an Teilzeitarbeit und Krankmeldungen bestätigt diese Entwicklung. Zudem führt schlechte Arbeitsorganisation und Überlastung dazu, dass Produktivitätspotenziale brach liegen bleiben. Und trotzdem wenden immer weniger Unternehmen Tarifverträge an.

Der DGB NRW will es genauer wissen und hat die Beschäftigten nach ihren Arbeitsbedingungen befragt. Die Untersuchung des DGB-Index Gute Arbeit zeigt: Nur 16 Prozent der Befragten bewerten ihre Arbeit insgesamt als gut. Hohe Arbeitsintensität, hohe emotionale und körperliche Anforderungen, schlechtes Einkommen und unsichere Aussichten auf die Rente sind die Gründe und gleichzeitig Stellschrauben, um dem Fachkräftemangel wirksam entgegenzuwirken.

Eine bessere Bewertung findet sich häufig dann, wenn die Arbeit als sinnstiftend wahrgenommen wird und eine sichere Perspektive für die Beschäftigten bietet.



Die Bewertung der Arbeitsqualität hängt auch von der Branche ab: Im IT- und naturwissenschaftlichen Bereich wird die Arbeit deutlich besser bewertet als zum Beispiel bei personenbezogenen Berufen wie in der Pflege oder Erziehung. Und das, obwohl in beiden Sektoren händeringend Personal gesucht wird. Die Folgen des Fachkräftemangels wirken sich in den betroffenen Branchen also sehr unterschiedlich aus.

Unsere Untersuchungsergebnisse machen insgesamt deutlich: Es gibt einen dringenden Handlungsbedarf in NRW. Politik und Unternehmen können mehr tun, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern und dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Die Gewerkschaften haben zum 1. Mai ihre Sicht der Dinge auf den Punkt gebracht: Mehr Lohn, mehr Freizeit, mehr Sicherheit! Gutes Personal wird nur dann gewonnen und gehalten, wenn die Arbeitsqualität stimmt. Ein wichtiger Baustein dazu ist eine starke Tarifbindung, denn gute Arbeit und faire Löhne gibt es nur mit Tarifverträgen. Sie fördern Gleichbehandlung und Gerechtigkeit und geben gerade in unsicheren Zeiten Stabilität im Arbeitsleben. Wenn es die Landesregierung in NRW mit der Unterstützung bei der Suche nach Fachkräften also ehrlich meint, dann heißt es für sie: Vorfahrt für Tarifbindung und ein Tariftreugesetz einführen! Und im Betrieb? Da muss die wichtige Arbeit von Betriebs- und Personalräten gestärkt, die Arbeitszeiten an das Leben angepasst, prekäre Beschäftigung abgeschafft und die Beschäftigtenqualifizierung vorangetrieben werden. Dann klappt's auch mit den Fachkräften!

Eine interessante und erkenntnisreiche Lektüre wünscht

Anja Weber
Vorsitzende des DGB NRW

Was schief läuft

Die Beschäftigten in NRW leiden unter einer **hohen Arbeitsintensität**, wie z. B. unter **Arbeitshetze und Termin- und Zeitdruck**.



Was gut läuft

Die Beschäftigten in NRW schreiben ihrer Arbeit einen **hohen Sinngehalt** zu. Zudem sind sie **weniger um ihre Beschäftigungssicherheit besorgt**.



Frauen bewerten ihre Arbeit anders als Männer!

Frauen sorgen sich mehr um ihr Einkommen und um ihre Rente und sind durch soziale und emotionale Anforderungen stärker belastet. **Männer dagegen bewerten ihre Arbeitszeitlage und körperlichen Anforderungen schlechter.**

Gesamtbewertung der Arbeitsqualität

Durchschnittlich beurteilen die Beschäftigten in NRW ihre Arbeit im oberen Mittelfeld.

Von insgesamt 100 möglichen Indexpunkten erreicht der Indexwert in NRW 66 Punkte und liegt damit auf bundesweitem Niveau.

Das Alter macht einen kleinen Unterschied!

Jüngere Beschäftigte geben eine bessere Bewertung hinsichtlich ihrer **Arbeitsintensität** ab. Ältere Beschäftigte dagegen sehen in ihrer Arbeit einen größeren Sinn und sind mit ihrem **Einkommen und ihrer Rente** zufriedener.

Ganze
15%

der Beschäftigten in NRW müssen unter schlechten Arbeitsbedingungen arbeiten; sie kommen auf weniger als 50 Indexpunkte.

Nur
16%

kommen auf einen Indexwert, der unserem Leitbild für Gute Arbeit entspricht.

Prekär Beschäftigte sorgen sich um ihr Einkommen, ihre Rente und ihre berufliche Perspektive.

Befragte, die **befristet oder als Leiharbeiter*innen** beschäftigt sind, bewerten ihre Arbeitsqualität schlechter.

Sie sind mit ihrem Einkommen und ihrer Rente unzufriedener und sorgen sich mehr um ihre berufliche Perspektive.

**ACHTUNG
PREKÄRE ARBEIT!**

Arbeitsqualität hängt vom Berufssektor ab!

Beschäftigte im **IT- und naturwissenschaftlichen Berufssektor** bewerten im Vergleich zu anderen Sektoren ihre Arbeit **am besten**. Bei den Produktionsberufen und den personenbezogenen Dienstleistungsberufen geben zwar auch viele Befragte an, eine sichere berufliche Perspektive zu haben, dafür sind sie aber stärker körperlich und psychisch belastet. **Beschäftigte in personenbezogenen Dienstleistungsberufen bewerten ihr Einkommen als besonders schlecht.**

Datengrundlage & Methodik

Die vorliegende Auswertung basiert auf den Daten der bundesweit repräsentativen Beschäftigtenbefragung des DGB-Index Gute Arbeit. Mit dem DGB-Index Gute Arbeit werden in Deutschland beschäftigte Arbeitnehmer*innen (ohne Auszubildende) zur Qualität ihrer Arbeitsbedingungen befragt. Die jährliche telefonische Erhebung (Computer Assisted Telephone Interview, CATI) beruht auf einer Zufallsstichprobe abhängig Beschäftigter mit einer Wochenarbeitszeit von mindestens 10 Stunden.

Der Fragebogen umfasst 42 standardisierte Fragen, die zu elf verschiedenen Themenbereichen der Arbeitsqualität (hier: Kriterien) zusammengefasst werden. Diese werden zu drei Teilindizes aggregiert und bilden zusammen den DGB-Index Gute Arbeit. Die Daten liefern damit ein detailliertes Bild der Arbeitswelt aus Sicht der Beschäftigten.

Für die vorliegende Auswertung wurden die Daten der Jahre 2020 bis 2023 zusammengefasst. Die Zusammenfassung der drei Erhebungsjahre führt zu größeren Fallzahlen und ermöglicht dadurch die Auswertung kleinerer Beschäftigtengruppen. Die Gesamtstichprobe umfasst eine Fallzahl von 25.595 Arbeitnehmer*innen. Für das Bundesland Nordrhein-Westfalen sind darin insgesamt 3.211 Arbeitnehmer*innen enthalten. Alle Ergebnisse wurden mithilfe von Gewichtungsfaktoren berechnet.

Die im Jahresbericht angegebenen Prozentzahlen und Indexwerte sind auf ganze Zahlen aufgerundet. Die Rundung auf ganzzahlige Werte kann in einzelnen Fällen dazu führen, dass sich Prozentzahlen, z. B. bei Darstellungen von Häufigkeiten, nicht exakt zu 100 Prozent addieren.

Inhaltliche Struktur des DGB-Index Gute Arbeit



Der Index Gute Arbeit

Der Gesamtindexwert – als ein aggregiertes Befragungsergebnis – wird auf Basis der Antworten der Beschäftigten auf 42 Fragen ermittelt. Die Werte liegen zwischen 0 und 100 Punkten, wobei 0 Punkte die denkbar schlechteste Arbeitsqualität und 100 Punkte die bestmöglichen Arbeitsbedingungen ausdrücken.

Gesamtindex & Teilindizes

Der Gesamtindexwert in NRW liegt bei 66 von 100 Punkten und damit im bundesweiten Schnitt (vgl. Abb. 01).

Zwischen den Teilindizes zeigen sich Unterschiede: Während der Teilindex „Ressourcen“ einen Punktwert von 71 Punkten erreicht, liegt der Teilindex „Belastungen“ bei 63 Punkten. Der Teilindex „Einkommen und Sicherheit“ kommt auf einen Wert von 62 Punkten. Bei den Teilindizes liegt die Bewertung der Beschäftigten in NRW ebenfalls auf einem vergleichbaren Niveau mit den Beschäftigten aus ganz Deutschland.

Der Gesamtindex unterteilt sich in drei Teilindizes:

1. Ressourcen

Unter „Ressourcen“ werden förderliche Arbeitsmerkmale verstanden, die den Beschäftigten im Arbeitskontext zur Verfügung stehen. Dies beinhaltet Weiterbildungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten ebenso wie Hilfe im Kolleg*innenkreis, Aufstiegschancen oder ein gutes Betriebsklima.

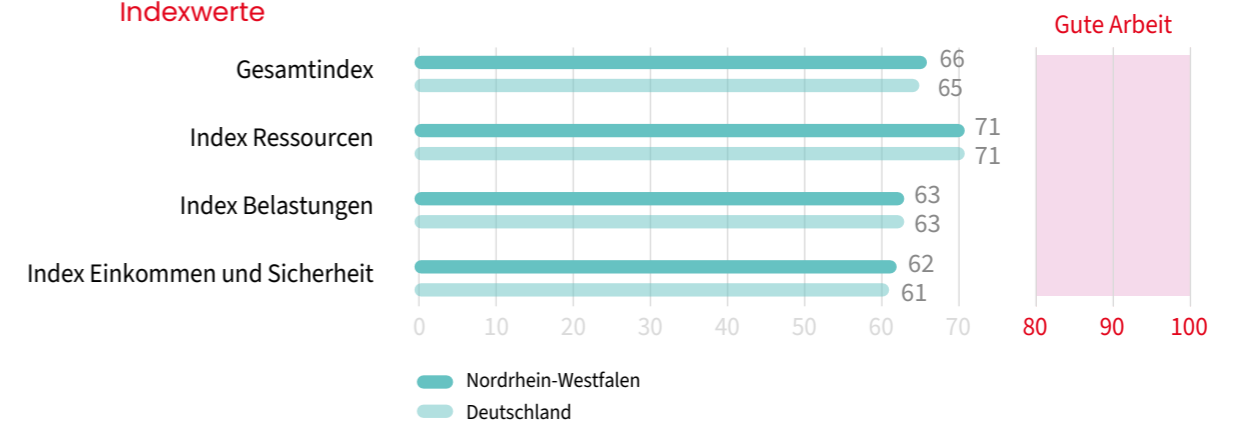
2. Belastungen

Unter „Belastungen“ werden alle auf den Beschäftigten einwirkenden Anforderungen gefasst. Dabei geht es sowohl um körperliche Belastungen als auch um psychische, soziale oder emotionale Anforderungen.

3. Einkommen und Sicherheit

Unter „Einkommen und Sicherheit“ werden die Einschätzungen der Beschäftigten zu den Themen Einkommen, Rentenerwartung, betriebliche Sozialleistungen und Beschäftigungssicherheit gefasst.

Abb. 01 Gesamtindex und Teilindizes (2020-2023) Indexwerte



Die vier Qualitätsstufen der Arbeitsbedingung

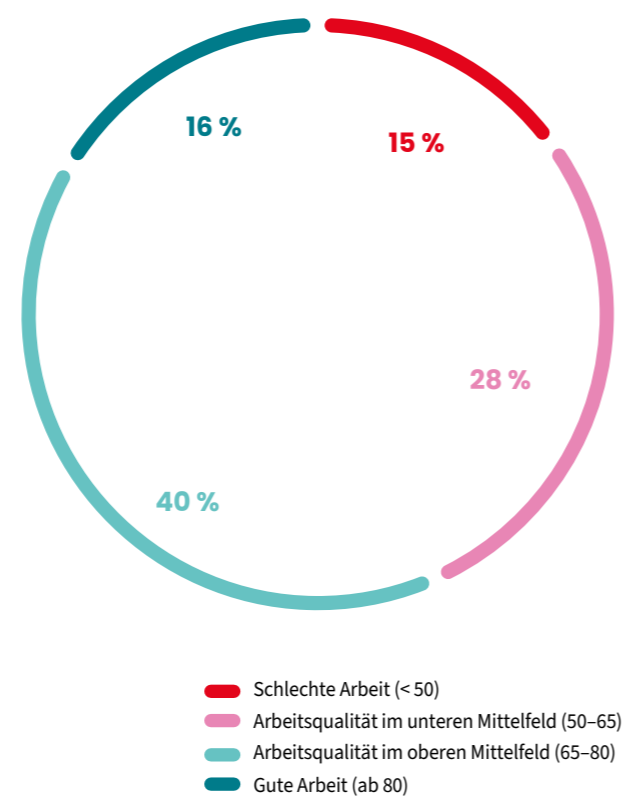
Im DGB-Index Gute Arbeit werden vier Qualitätsstufen der Arbeitsbedingungen unterschieden:

„Gute Arbeit“ (80 bis 100 Punkte) kennzeichnet eine Arbeitssituation, in der die Befragten über umfangreiche Ressourcen verfügen und ihre Belastungen sich auf einem verträglichen Niveau bewegen.

„Schlechte Arbeit“ (unter 50 Punkte) ist durch belastende Arbeitsmerkmale und geringe arbeitsbedingte Ressourcen geprägt.

Dazwischen liegen zwei mittlere Qualitätsstufen, ein **„oberes Mittelfeld“ (65 bis 79 Punkte)** sowie ein **„unteres Mittelfeld“ (50 bis 64 Punkte)**.

Abb. 02 **DGB-Index Gute Arbeit nach Qualitätsstufen für NRW in Prozent**



16 Prozent der Beschäftigten bewerten ihre Arbeitsqualität so gut, dass sie dem Leitbild „Gute Arbeit“ entspricht.

Das heißt aber auch: 84 Prozent sind von dem Leitbild "Gute Arbeit" noch (weit) entfernt.

Bei 15 Prozent der Befragten liegt der Wert sogar bei der Qualitätsstufe „Schlechte Arbeit“.

DGB-Index Gute Arbeit Die elf Kriterien zur Ermittlung der Arbeitsqualität

Teilindex	Kriterium	Fragestellungen
Ressourcen	1. Einfluss und Gestaltungsmöglichkeiten	Können die Beschäftigten Einfluss auf die Arbeitsmenge nehmen? Ist es ihnen möglich, die Gestaltung ihrer Arbeitszeit zu beeinflussen? Können sie ihre Arbeit selbstständig planen?
	2. Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten	Bietet der Betrieb berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten? Können die Beschäftigten eigene Ideen in ihre Arbeit einbringen? Ihr Wissen und Können weiterentwickeln? Haben sie Aufstiegschancen?
	3. Führungsqualität und Betriebskultur	Gibt es Wertschätzung durch Vorgesetzte? Hilfe von Kolleg*innen? Ein offenes Meinungsklima? Wird rechtzeitig informiert? Planen die Vorgesetzten gut? Wird Kollegialität gefördert?
	4. Sinn der Arbeit	Haben die Beschäftigten den Eindruck, dass sie mit ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leisten? Einen wichtigen Beitrag für den Betrieb? Identifizieren sie sich mit ihrer Arbeit?
Belastung	5. Arbeitszeitalage	Wird am Wochenende gearbeitet? In den Abendstunden? In der Nacht? Wird von den Beschäftigten erwartet, ständig für die Arbeit erreichbar zu sein? Leisten sie auch unbezahlte Arbeit für den Betrieb?
	6. Soziale und emotionale Anforderungen	Sind die Beschäftigten respektvoller Behandlung ausgesetzt? Müssen sie ihre Gefühle bei der Arbeit verbergen? Kommt es zu Konflikten oder Streitigkeiten mit Kund*innen, Patient*innen, Klient*innen?
	7. Körperliche Anforderungen	Muss in ungünstigen Körperhaltungen gearbeitet werden? Bei Kälte, Nässe, Zugluft? Müssen die Beschäftigten körperlich schwer arbeiten? Sind sie bei der Arbeit Lärm ausgesetzt?
	8. Widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität	Gibt es Arbeitshetze? Unterbrechungen des Arbeitsflusses? Schwer zu vereinbarende Anforderungen? Werden alle arbeitswichtigen Informationen geliefert? Müssen Abstriche bei der Qualität der Arbeitsausführung gemacht werden?
Einkommen & Sicherheit	9. Einkommen und Rente	Wird die Arbeit leistungsgerecht bezahlt? Hat das Einkommen ein Niveau, dass sich davon leben lässt? Wird die Rente, die sich aus der Erwerbstätigkeit ergibt, später zum Leben reichen?
	10. Betriebliche Sozialleistungen	Gibt es ausreichend Angebote zur Altersvorsorge im Betrieb? Werden Maßnahmen zur Gesundheitsförderung offeriert? Werden weitere Sozialleistungen geboten, z. B. Kinderbetreuung, Fahrtkosten- oder Essenszuschüsse?
	11. Beschäftigungssicherheit und berufliche Zukunftssicherheit	Sind die Beschäftigten in Sorge, dass ihr Arbeitsplatz durch technische Veränderungen oder Umstrukturierungen überflüssig wird? Machen sie sich Sorgen um ihre berufliche Zukunft? Um den Arbeitsplatz?

Abb. 03 **Die elf Kriterien der Arbeitsqualität für NRW**
Indexwerte

Wie es genauer um die Arbeitsqualität der Beschäftigten in NRW steht, zeigt die Abbildung 03. Hier werden die Indexwerte der elf Kriterien dargestellt. Einige Werte sind besonders auffällig:

Der niedrige Wert beim Kriterium **„Widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität“** mit 52 Indexpunkten ist Ausdruck eines hohen Arbeitsaufkommens und verbreiteter psychischer Belastungen. Zeit- und Termindruck, Arbeitsverdichtung und Anforderungen, die häufig nur schwer miteinander zu vereinbaren sind, prägen die Arbeitsbedingungen vieler Beschäftigter.

Der niedrige Wert bei **„Einkommen und Rente“** mit 55 Indexpunkten verdeutlicht, dass viele Beschäftigte ihre Einkommenssituation als belastend empfinden und ihr Einkommen mit Blick auf die Arbeitsleistung als unangemessen empfinden. Sie glauben zudem nicht daran, später eine auskömmliche Rente zu erhalten.

Der niedrige Wert beim Kriterium **„Betriebliche Sozialleistungen“** mit 54 Indexpunkten zeigt, dass es nicht ausreichend Angebote zur Altersvorsorge im Betrieb gibt oder unzureichend Maßnahmen zur Gesundheitsförderung angeboten werden. Auch eine fehlende Unterstützung bei der Kinderbetreuung oder Fahrtkosten- oder Essenzuschüsse zeigen sich in diesem niedrigen Indexwert.



Der Indexwert beim Kriterium **„Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten“** liegt mit 65 Punkten im oberen Mittelfeld. Hierbei geht es darum, ob Beschäftigte ein betriebliches Weiterbildungsangebot erhalten, ihr Wissen einbringen können und Aufstiegschancen haben. Mit Blick auf die Qualifikationsbedarfe im Rahmen der Transformation unterstreicht dieses Ergebnis einen Handlungsbedarf.

Der hohe Wert von 80 Indexpunkten beim Kriterium **„Sinn der Arbeit“** zeigt an, dass sich ein hoher Anteil der Beschäftigten mit dem eigenen Betrieb identifiziert und das Gefühl hat, mit der eigenen Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft, aber auch zum Erfolg des Betriebs zu leisten.

Der Wert bei **„Beschäftigungssicherheit und berufliche Zukunftssicherheit“** mit 79 Indexpunkten macht deutlich, dass die Sorge vor einem Verlust des Arbeitsplatzes durch technische Innovationen oder Umstrukturierungen bei der Mehrheit der Befragten gering ausgeprägt ist. Hier spielt sicher der in vielen Bereichen spürbare Arbeits- bzw. Fachkräftemangel eine Rolle.

Unterschiede in der Bewertung der Arbeitsqualität

Der differenzierte Blick auf die befragten Personen, ihre Beschäftigungsverhältnisse und die Berufe, in denen sie arbeiten, führt zu interessanten Ergebnissen, die im Folgenden präsentiert werden.

Geschlecht

Anhand der Ergebnisse des Gesamtindex lässt sich feststellen, dass Frauen und Männer auf eine gleiche Bewertung kommen: Frauen erreichen einen Wert von 65 und Männer einen Wert von 66 Indexpunkten (vgl. Abb. 04).

Der differenzierte Blick auf die Kriterien wiederum offenbart ein anderes Bild. Frauen und Männer geben bei einigen Kriterien unterschiedliche Bewertungen ab:

Frauen bewerten ihre **Arbeitszeitlage** besser als Männer. Frauen, die in einem größeren Umfang in Teilzeit arbeiten und für die Sorge- und Hausarbeit zuständig sind, sehen in einer Teilzeitbeschäftigung ein geeignetes Instrument, um Familie und Beruf zu vereinbaren, und kommen so womöglich auf einen besseren Indexwert. Zudem arbeiten Männer häufiger in belastender Schichtarbeit.

Männer geben häufiger als Frauen an, unter hohen **körperlichen Anforderungen** arbeiten zu müssen. Frauen dagegen sehen sich häufiger mit **sozialen und emotionalen Anforderungen** konfrontiert. Ein Grund für diese unterschiedlichen Bewertungen kann in der Verteilung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt nach Branchen und Berufen liegen. Mehr Männer arbeiten im produzierenden Gewerbe, Frauen sind häufiger in personenbezogenen Dienstleistungsberufen beschäftigt. In diesen Berufssektoren gibt es unterschiedliche Anforderungen, die sich auch in den Befragungsergebnissen darstellen.

Frauen sorgen sich mehr um ihr Einkommen und um ihre Rente als Männer. Dieses Ergebnis kann Ausdruck der hohen Teilzeitbeschäftigung von Frauen und der Unterbewertung frauendominierter personenbezogener Berufe sein.

Abb. 04 **Geschlecht, Gesamtindex & ausgewählte Kriterien für NRW**
Indexwerte

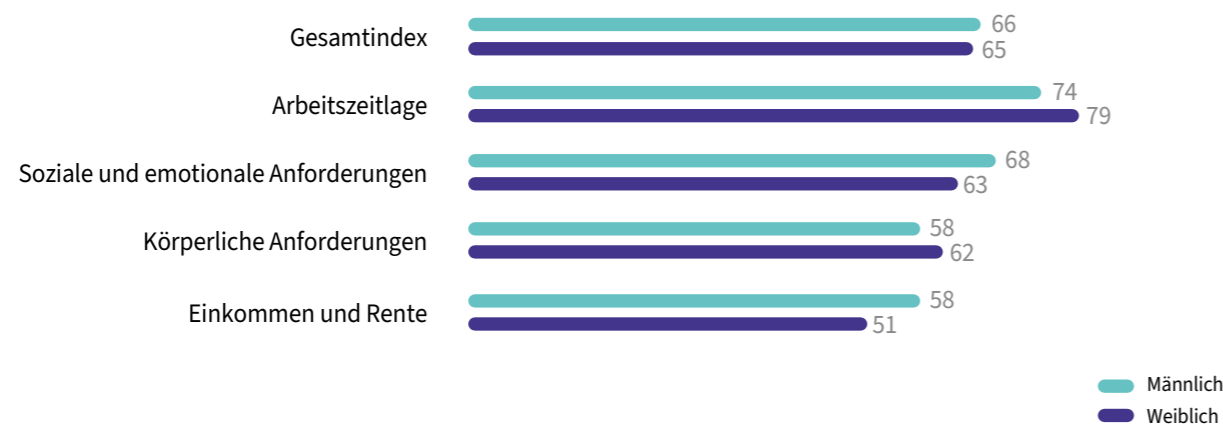
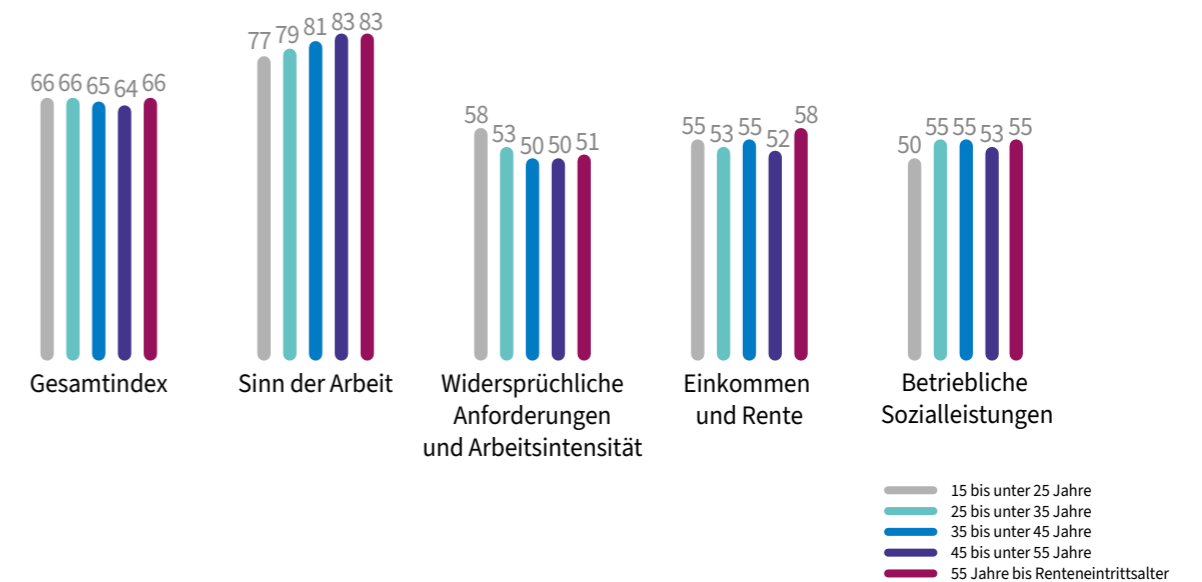


Abb. 05 **Alter, Gesamtindex & ausgewählte Kriterien in NRW**
Indexwerte



Alter

Wird der Gesamtindexwert herangezogen, so zeigt sich, dass das Alter einen weniger großen Einfluss auf die Bewertung der gesamten Arbeitsqualität hat: Über alle Alterskategorien hinweg zeigen sich keine großen Unterschiede.

Der differenzierte Blick auf die einzelnen Kriterien wiederum belegt, dass die Arbeitsbewertung vom Alter abhängt:

Mit zunehmendem Alter wird der Anteil derjenigen größer, die mehr **Sinn in ihrer Arbeit** sehen. Ältere Menschen sind offenbar eher der Meinung, dass sie mit ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft und den Betrieb leisten.

Befragte aus der höchsten Alterskategorie bewerten ihr Einkommen etwas häufiger als ausreichend und leistungsgerecht als jüngere Beschäftigte.

Jüngere Befragte dahingegen bewerten ihre Arbeit hinsichtlich **widersprüchlicher Anforderungen und Arbeitsintensität** besser als ältere Befragte. Sie fühlen sich weniger gehetzt, werden seltener in ihrem Arbeitsfluss unterbrochen und sind seltener mit widersprüchlichen Arbeitsanforderungen konfrontiert.

Prekäre Beschäftigung

Befragte in befristeten Arbeitsverhältnissen bewerten ihre Arbeit mit 63 Indexpunkten etwas schlechter als Befragte in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen. Der Wert beim Kriterium „Beschäftigungssicherheit“ fällt mit 66 Indexpunkten im Vergleich zu Beschäftigten in unbefristeten Arbeitsverhältnissen deutlich schlechter aus. Der Indexwert von 47 Indexpunkten bei „Betriebliche Sozialleistungen“ fällt besonders auf: Die Befragten in befristeten Beschäftigungsverhältnissen geben häufiger an, dass es im Betrieb nicht ausreichend Angebote wie etwa für die Altersvorsorge oder die Gesundheitsvorsorge gibt.

Ein ähnliches Bild zeigt sich unter den Leiharbeiter*innen. Schon der Gesamtindex erreicht nur 59 Indexpunkte. Vor allem die Arbeitsqualität des Teilindex „Einkommen & Sicherheit“ kommt auf einen schlechten Wert und unterscheidet sich stark von den Befragten, die nicht in Leiharbeit beschäftigt sind. Das spiegelt sich auch in den Kriterien „Einkommen und Rente“ sowie „Betriebliche Sozialleistungen“ wider. Hinzu kommt eine schlechte Bewertung beim Kriterium „Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten“. Leiharbeiter*innen können ihre Arbeit weniger selbstständig planen und haben einen geringeren Einfluss auf ihre Arbeitsmenge.

Abb. 06 Prekäre Beschäftigung, Gesamtindex & ausgewählte Kriterien in NRW
Indexwerte

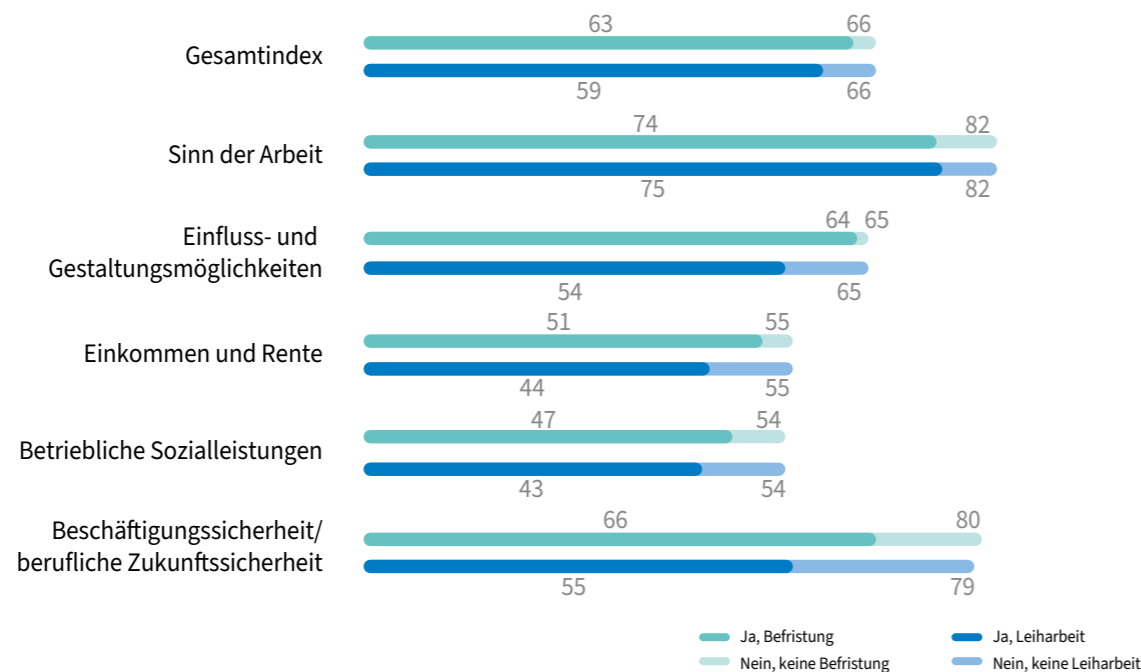
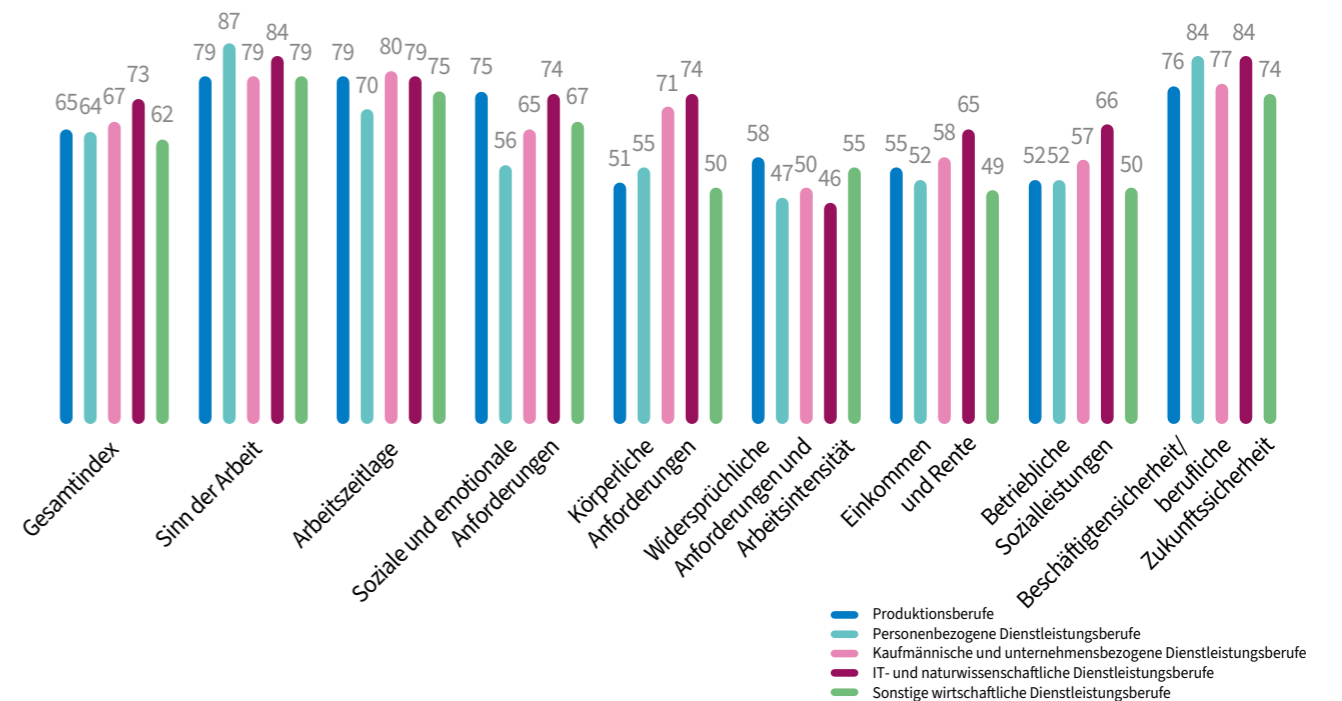


Abb. 07 Berufssektoren, Gesamtindex & ausgewählte Kriterien in NRW
Indexwerte



Berufssektoren

Die Bewertung der Arbeitsqualität hängt auch mit der beruflichen Tätigkeit zusammen (vgl. Abb.07).

Die Beschäftigten in IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen bewerten ihre Arbeitsbedingungen im Vergleich am besten. Für diese Beschäftigten liegt ein Wert von 73 Indexpunkten vor. Hohe Indexwerte weisen die Kriterien „Beschäftigungssicherheit und berufliche Zukunftssicherheit“, „Sinn der Arbeit“ und „Arbeitszeitlage“ auf. Gleichzeitig haben die Beschäftigten in diesem Berufssektor mit widersprüchlichen Anforderungen und einer hohen Arbeitsintensität zu kämpfen.

Vergleichsweise gut bewerten auch die Beschäftigten in kaufmännischen und unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen (z. B. Einzelhandelskaufleute oder Steuerfachangestellte) ihre Arbeit mit einem Indexwert von 67 Punkten. Auch sie geben häufiger an, dass sie sich weniger Sorgen um ihre beruflichen Perspektiven machen, einen Sinn in ihrer Arbeit finden und über eine gute Arbeitszeitlage verfügen.

Beschäftigte in den Produktionsberufen (z. B. Industriemechaniker*in oder Maschinen- und Anlagenführer*in) und personenbezogenen Dienstleistungsberufen (z. B. Pflegehelfer*in oder Erzieher*in) kommen auf einen Gesamtindexwert von 65 bzw. 64 Indexpunkten und liegen damit auf einem vergleichbaren Niveau des Gesamtindex über alle Sektoren hinweg. Das darf nicht darüber hinwegtäuschen, dass einzelne Kriterien auffällig schlecht bewertet werden:

Vor allem die hohen körperlichen Belastungen machen den Beschäftigten im Produktionssektor zu schaffen. Auch die Indexwerte für das Kriterium „Einkommen und Rente“ mit 55 Indexpunkten und für „Betriebliche Sozialleistungen“ mit 52 Indexpunkten fallen niedrig aus. Bessere Bewertungen zeigen sich dagegen beim Sinngehalt der Arbeit, bei der Arbeitszeitlage sowie den beruflichen Zukunftsperspektiven.

Die Beschäftigten in personenbezogenen Dienstleistungsberufen haben besonders oft mit Arbeitshetze, Unterbrechungen des Arbeitsflusses und Qualitätsabstrichen zu kämpfen. Sie sind häufig mit ihrer Einkommenssituation nicht zufrieden und beklagen fehlende betriebliche Sozialleistungen wie zur Altersvorsorge oder Gesundheitsversorgung. Zudem arbeiten sie häufig unter hohen körperlichen Anforderungen wie ungünstigen Körperhaltungen oder Lärmbelastung. Dafür sehen sie einen großen Sinngehalt in ihrer Arbeit und geben eine sehr gute Bewertung ihrer Beschäftigungsperspektive ab, was sicherlich auf den hohen Fachkräftemangel z.B. bei Erzieher*innen und Lehrer*innen zurückzuführen ist.

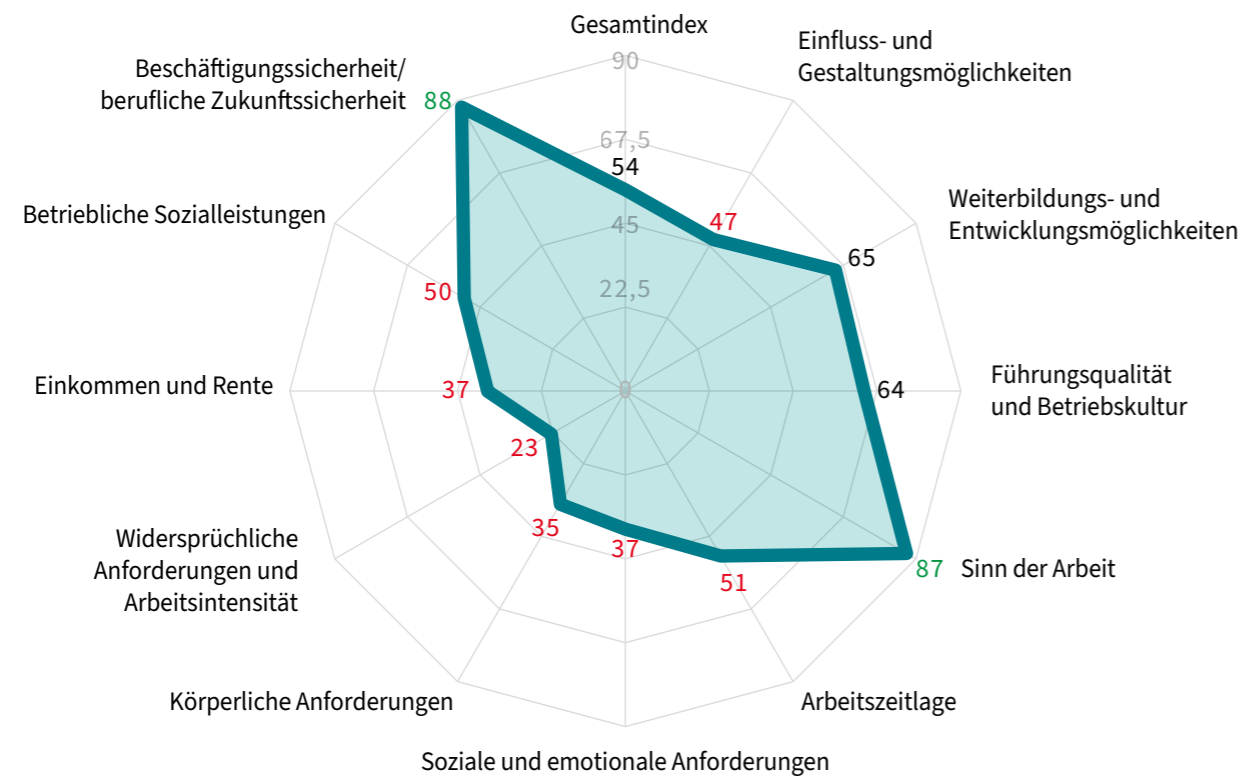
Beschäftigte des Berufssektors „Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungsberufe“, worunter Beschäftigte im Reinigungsgewerbe, Sicherheitsberufe und Verkehrs- und Logistikberufe zählen, bewerten ihre Arbeit mit einem Indexwert von 62 Punkten am schlechtesten. In dieser Gruppe finden sich viele negative Bewertungen der Einkommenssituation sowie der betrieblichen Sozialleistungen. Hinzu kommen starke körperliche Belastungen, widersprüchliche Anforderungen und eine hohe Arbeitsintensität.

Unter der Lupe: Krankenpfleger*innen

Der Gesamtindexwert in der Krankenpflege liegt bei 54 Indexpunkten. Die Beschäftigten in der Krankenpflege bewerten ihre Arbeitsbedingungen in acht von elf Kriterien schlechter als der Gesamtdurchschnitt. Damit ist die Arbeitsqualität weit entfernt vom Leitbild „Gute Arbeit“ und unterstreicht den großen Handlungsbedarf im Krankenpflegebereich.

In fünf der elf Kriterien liegen die Werte unter 50 Punkten und damit im Bereich „Schlechte Arbeit“. Der schlechteste Wert wird mit 23 Punkten bei der Arbeitsintensität erreicht. Die Arbeit vieler Pflegekräfte ist durch hohen Zeitdruck und widersprüchliche Anforderungen geprägt. Eine Folge davon ist, dass bei der Qualität der Arbeitsausführung Abstriche gemacht werden müssen, um das Arbeitspensum schaffen zu können. Die Einflussmöglichkeiten sind gering (47 Punkte), die körperlichen und emotionalen Belastungen hoch (35 und 37 Punkte). Schweres Heben, Tragen oder Stemmen und Arbeit in ungünstigen Körperhaltungen sind weit verbreitet. Das Einkommen wird kritisch bewertet (37 Punkte) und als wenig leistungsgerecht eingeschätzt (vgl. Abb. 08).

Abb. 08 **Krankenpflege, Gesamtindex & Kriterien in NRW**
Indexwerte



Positiv bewertet werden die Sinnhaftigkeit der eigenen Tätigkeit (87 Punkte) sowie die Beschäftigungssicherheit (88 Punkte). Hier liegen die Indexwerte im Bereich „Gute Arbeit“.

Öffentlicher Dienst & Beamt*innen

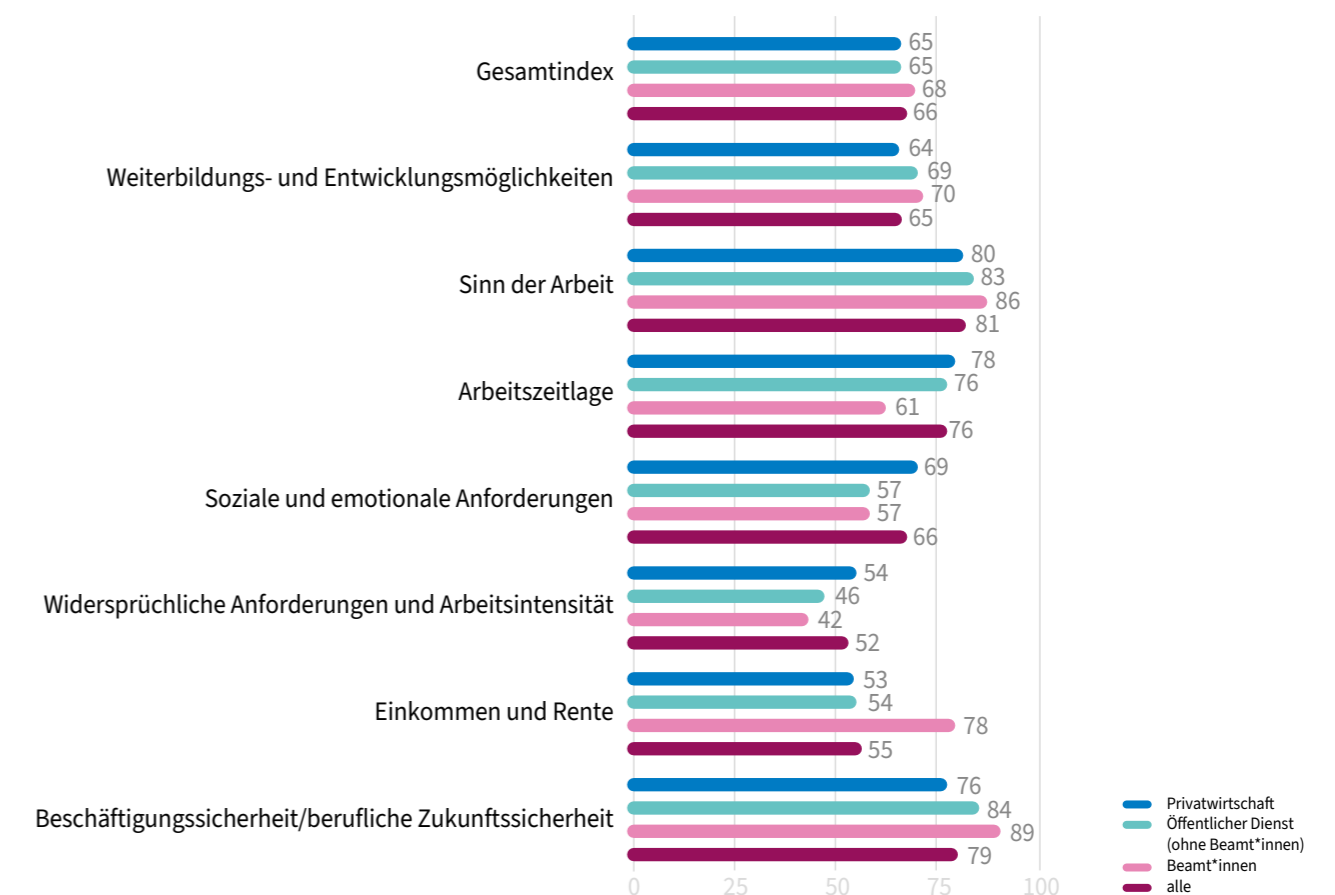
Der Vergleich zwischen Beschäftigten im öffentlichen Dienst, Beamt*innen und Beschäftigten in der Privatwirtschaft zeigt bei Betrachtung des Gesamtindex keine großen Unterschiede in der Bewertung der Arbeitsqualität (vgl. Abb. 09). Gleiches gilt für einen Vergleich aller Befragten in NRW und im Bund.

Der genauere Blick zeigt aber, dass Beamt*innen und Beschäftigte im öffentlichen Dienst bei einigen Kriterien eine bessere Bewertung abgeben als Beschäftigte in der Privatwirtschaft: Sie sorgen sich weniger um ihre Beschäftigungsperspektive, haben bessere Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten und sehen in ihrer Arbeit einen hohen Sinngehalt. Die Beamt*innen – anders als die nicht verbeamteten Beschäftigten im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft – bewerten ihr Einkommen vergleichsweise positiv und gehen eher davon aus, dass ihr Alterseinkommen später ausreichen wird. Bei den Beschäftigten im öffentlichen Dienst wiederum zeigt sich, dass die Rentenerwartung noch schlechter bewertet wird als die Einkommenssituation.

Die positive Bewertung vor allem hinsichtlich materieller Bewertungskriterien darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass bei den Beschäftigten im öffentlichen Dienst und den Beamt*innen einiges im Argen liegt: Besonders auffällig ist der geringe Wert beim Kriterium „Widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität“. Hier geben Beschäftigte im öffentlichen Dienst und Beamt*innen besonders häufig an, bei ihrer Arbeit gehetzt und gestört zu werden. Hinzu kommen hohe soziale und emotionale Anforderungen: Beschäftigte sind oft respektloser Behandlungen ausgesetzt oder müssen mit Konflikten umgehen.

Bei Beamt*innen treffen diese Herausforderungen auf eine schlechte Arbeitszeitlage. Sie müssen öfters am Wochenende und in den Abendstunden im Einsatz und ständig erreichbar sein.

Abb. 09 **Öffentlicher Dienst & Beamt*innen, Gesamtindex & ausgewählte Kriterien in NRW**
Indexwerte



Was NRW für Gute Arbeit braucht

Die Ergebnisse des Index Gute Arbeit bestätigen viele DGB-Forderungen und bekräftigen den großen Handlungsbedarf.

Tarifbindung stärken!

Tarifverträge und gute Arbeitsbedingungen hängen untrennbar miteinander zusammen: Der Gehaltsunterschied von Beschäftigten in Betrieben mit und in Betrieben ohne Tarifvertrag liegt in NRW bei knapp 21 Prozent. Arbeitnehmer*innen ohne Tarifvertrag arbeiten in NRW durchschnittlich 39,3 Stunden pro Woche und damit knapp eine Stunde länger als Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag (38,5). Die NRW-Landesregierung muss einen Masterplan Tariftreue auf den Weg bringen, dessen Herzstück ein Tariftreuegesetz ist. Das bedeutet: Öffentliche Aufträge sollten künftig nur noch an Unternehmen vergeben werden, die nach Tarif bezahlen.
nrw.dgb.de/-/8J0



EINTRETEN FÜR DIE
#TARIFWENDE

Betriebs- und Personalräte stärken!

Betriebs- und Personalräte sind ein zentraler Bestandteil für gute und fair bezahlte Arbeit. Sie engagieren sich dafür, dass Tarifverträge und Gesetze umgesetzt werden, und sorgen so für sichere Arbeitsplätze und Arbeitsverhältnisse. In Betrieben mit Betriebsrat verdienen die Beschäftigten nicht nur mehr Geld, sie haben auch häufiger familienfreundliche Arbeitszeiten und mehr Urlaub. Damit Betriebsräte für gute Arbeitsbedingungen aktiv werden können, müssen die Voraussetzungen geschaffen werden, dass Betriebsratswahlen nicht mehr ungestraft verhindert und die Arbeit von Betriebsräten nicht mehr ungestraft behindert werden dürfen. Zudem braucht es ein Update der Mitbestimmungsrechte.
www.dgb.de/-/cR8



Lebensphasenorientierte Arbeitszeiten ermöglichen!

Anstatt am Arbeitszeitgesetz zu rütteln, brauchen wir Arbeitszeiten, die zum Leben passen. Die Ergebnisse des DGB Index bestätigen, dass die Arbeitsintensität ein großes Problem darstellt. Denn ständiger Zeitdruck, starre Präsenzzeiten und eine hohe Arbeitsintensität führen u. a. zu einer hohen Teilzeitquote. Wir brauchen Arbeitszeiten, die wir uns freier einteilen können, aber mit klaren Grenzen: mehr freie Zeit außerhalb der Arbeit für Familie, Freunde, Sportverein, Kultur oder politisches Engagement und mehr familienfreundliche Arbeitszeiten für Eltern und Pflgende. Hier sind vor allem die Arbeitgeber in der Pflicht, die Rahmenbedingungen zu verbessern.

Prekäre Beschäftigung eingrenzen!

Prekäre Beschäftigungsbedingungen sorgen bei Beschäftigten für unsichere Zukunftsaussichten – im Erwerbsleben und in der Rente. Das konnte der DGB-Index mit Blick auf Leiharbeit und befristete Beschäftigungsverhältnisse bestätigen. Dabei liegt auf der Hand, dass sichere und versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse bei der Personalgewinnung und -bindung helfen. Deswegen müssen sachgrundlose Befristungen abgeschafft und für gute Arbeit in der Leiharbeit gesorgt werden.

Aufwertung personennaher Dienstleistungen!

Die Ergebnisse der Untersuchungen zeigen, dass in personenbezogenen Berufen ein großer Fachkräftebedarf auf schlechte Arbeitsbedingungen trifft. Deswegen müssen personennahe Dienstleistungen gesellschaftlich und finanziell aufgewertet werden: Das umfasst eine angemessene Bezahlung, Angebote an vollzeit(-nahen) Arbeitsplätzen, die ein existenzsicherndes Einkommen ermöglichen, sowie eine angemessene Personalbemessung, um die Gesundheit der Beschäftigten zu gewährleisten und die Qualität der Arbeit sicherzustellen.

Beschäftigte weiterbilden!

Die Ergebnisse des DGB-Indexes zeugen von einem Mangel an betrieblichen Angeboten. In vielen Betrieben wird das Thema Weiterbildung noch stiefmütterlich behandelt. Hier muss ein Umdenken stattfinden. Das heißt, Unternehmen brauchen eine strategische Personalplanung, an der sie ihre Weiterbildungsaktivitäten ausrichten können. Dabei müssen alle Beschäftigten berücksichtigt werden – Frauen, Beschäftigte in Teilzeit, Menschen mit geringer Qualifizierung oder Migrationshintergrund. Dafür braucht es einen verlässlichen gesetzlichen Rahmen und ein Recht auf Weiterbildung.

Öffentlichen Dienst attraktiver machen!

Ohne eine nachhaltige Attraktivitätssteigerung wird der öffentliche Dienst bereits in wenigen Jahren seine Kernaufgaben nicht mehr wahrnehmen können. Die Landesregierung muss daher dringend ein Handlungskonzept vorlegen, wie der öffentliche Dienst zukunftsfest gemacht werden soll. Die Ergebnisse des DGB-Index zeigen, dass neben der Bezahlung vor allem die Entlastung mit Blick auf die Arbeitsintensität in den Handlungsfokus gerückt werden muss. Hier liegt ein zentraler Hebel beim Personalaufbau. Es braucht modern ausgestattete Arbeitsplätze und hinsichtlich der emotionalen Anforderungen Gefährdungsanalysen. Mit Blick auf die schlechte Bewertung der Arbeitszeit muss die Landesregierung dringend die Rückführung der überlangen Arbeitszeit angehen.
mensch.dgb.de/initiative





Impressum

Herausgeber:
DGB-Bezirk NRW
V. i. S. d. P.:
Anja Weber, DGB NRW
Redaktion:
Mareike Richter, DGB NRW
Datenanalyse:
Dr. Rolf Schmucker, Robert Sinopoli,
Institut DGB-Index Gute Arbeit, Berlin
Umfrageinstitut:
Umfragezentrum Bonn (uzbonn GmbH)
Gestaltung:
Hansen Kommunikation Collier GmbH, Köln
Bildnachweis:
Klaus Vedfelt (Titel)
Druck:
VD Vereinte Druckwerke GmbH, Neuss
Stand:
Düsseldorf, Mai 2024