

NRW DGB

# Index Gute Arbeit NRW 2015



NRW2020  
GUTE ARBEIT – NACHHALTIGE ENTWICKLUNG

## **Impressum**

DGB NRW

Friedrich-Ebert-Straße 34-38  
40210 Düsseldorf

Redaktion:

Antonia Kühn

Wissenschaftliche Beratung:

Dr. Johann Gerdes

[www.nrw.dgb.de](http://www.nrw.dgb.de)

# Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

gute Arbeitsbedingungen sind die Grundvoraussetzung für eine hohe Qualität von Produkten und Dienstleistungen und das Wohlbefinden der Beschäftigten. Sie sind die Basis für eine erfolgreiche wirtschaftliche Entwicklung unseres Bundeslandes.

Niemand kann die Qualität seines Arbeitsplatzes besser bewerten als die Beschäftigten selbst. Daher hat der DGB mehr als 3.400 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Nordrhein-Westfalen befragt, wie sie ihre Arbeitsbedingungen bewerten. Mit Hilfe von elf abgefragten Kriterien – darunter Einkommen, Arbeitszeit und Beschäftigungssicherheit – lässt sich ein recht genaues Bild von der Beschäftigungslandschaft in Nordrhein-Westfalen zeichnen.

Die gute Botschaft lautet: 45 Prozent der Befragten arbeiten nach eigener Einschätzung unter guten oder akzeptablen Arbeitsbedingungen. Es gibt also sehr viele Unternehmen in Nordrhein-Westfalen, die qualitativ hochwertige Beschäftigungsverhältnisse anbieten und mit motivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern belohnt werden. Umgekehrt bedeutet dieses Ergebnis aber auch, dass gut die Hälfte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihrem Arbeitsverhältnis eine schlechte Note geben. Viele Beschäftigte klagen über zu niedrige Einkommen, eine hohe Arbeitsintensität, und in einigen Branchen auch nach wie vor über zu hohe körperliche Anforderungen. Daneben machen sie sich große Sorgen, dass ihre zukünftige Rente nicht mehr zum Leben ausreicht.

Es gibt also noch viel Potenzial für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen in NRW. Die hier vorliegenden Befragungsergebnisse bieten reichlich Ansatzpunkte für die privaten und öffentlichen Arbeitgeber, um die Qualität ihrer Arbeitsplätze zu verbessern. Unbefristete Verträge, höhere Entgelte, zusätzliche betriebliche Sozialleistungen, Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, größere Teams zur Senkung der Arbeitsintensität sowie familienfreundlichere Arbeitszeiten sind wichtige Hebel, um die Attraktivität von Unternehmen und Verwaltungen zu steigern.

Aber auch der Gesetzgeber ist gefragt. Wir brauchen eine neue Ordnung der Arbeit. Die Einführung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns war ein wichtiger Baustein, um Niedriglöhne einzudämmen und Armut trotz Arbeit zu lindern. Nun sind weitere Schritte notwendig. Dazu gehört die Abschaffung von sachgrundlosen Befristungen, die Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und eine nachhaltige Sicherung und Stärkung der gesetzlichen Rente.

Klar ist auch: Mitbestimmung und Tarifverträge sind die Erfolgsfaktoren des deutschen Wirtschaftsmodells. Große Chancen liegen daher auch in einer Rückkehr von tariflosen Unternehmen in Sozialpartnerschaft und Tarifverträge. Wir sind überzeugt, dass es mit mehr Beteiligung und demokratischer Teilhabe gelingen kann, die großen Potenziale auf dem NRW-Arbeitsmarkt auszuschöpfen.



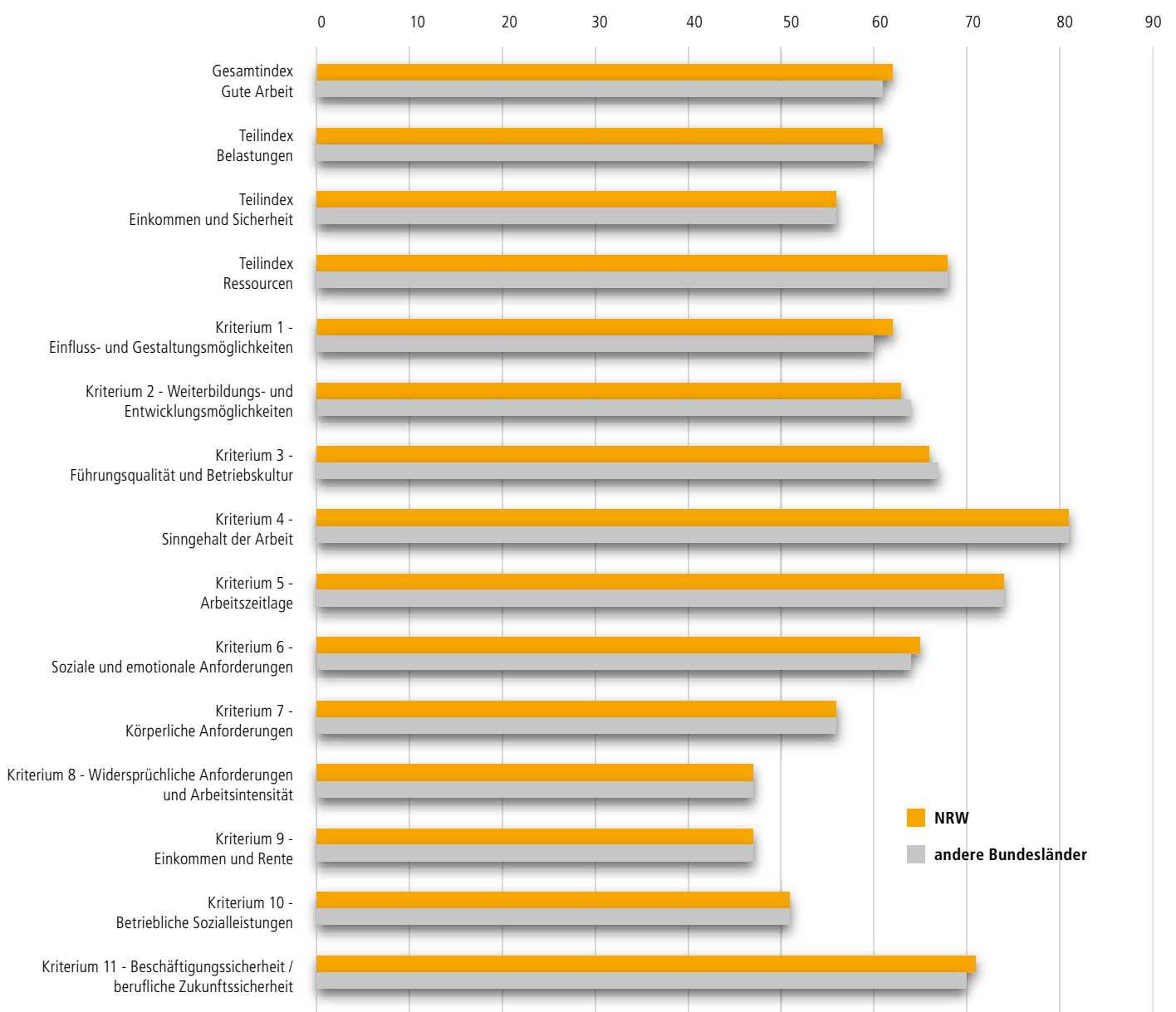
**Andreas Meyer-Lauber**

Vorsitzender des DGB NRW

# A. Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick

1. 45 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in NRW geben ihren Beschäftigungsbedingungen eine gute Bewertung, sie vergeben 65 oder mehr Indexpunkte von 100 möglichen. Das heißt im Umkehrschluss: Etwas mehr als die Hälfte der Beschäftigten bewertet die Qualität ihres Arbeitsverhältnisses als unzureichend. 21 Prozent von ihnen beurteilen ihre Arbeitsbedingungen so negativ, dass sie weniger als 50 Punkte vergeben.
2. Im Durchschnitt bewerten die Befragten ihren Arbeitsplatz mit 62 Indexpunkten. Das bedeutet, dass sie ihre Beschäftigungsbedingungen im (unteren) Mittelfeld sehen. Das entspricht auch der Einschätzung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bundesweit. Hier liegt der Gesamtindex bei 61 Punkten.
3. Als besonders negativ wird das Kriterium „Einkommen und Rente“ bewertet. Aber auch „Arbeitsintensität“, „betriebliche Sozialleistungen“ und „körperliche Anforderungen“ erhielten schlechte Noten von den Befragten. Bessere Bewertungen wurden zu den Themen „Sinngehalt der Arbeit“ und „Beschäftigungssicherheit“ gegeben.
4. Die Arbeitsbedingungen von Frauen sind immer noch schlechter als die der Männer. Das zeigt sich vor allem bei den Kriterien „Einkommen und Rente“ und „betriebliche Sozialleistungen“.
5. In großen Betrieben sind die Arbeitsverhältnisse tendenziell besser als in kleineren. So bewerten Arbeitnehmer/innen in Betrieben mit über 2.000 Beschäftigten ihre Bedingungen mit 65 Indexpunkten, das sind 4 Punkte mehr als im NRW-Durchschnitt.
6. Befristete Beschäftigte sorgen sich noch mehr um ihr Einkommen und ihre Renten als Festangestellte. Zeitarbeiterinnen und Zeitarbeiter vergeben gar nur 25 Index-Punkte in dieser Kategorie.
7. Junge Beschäftigte bis 25 Jahre tragen ihre Arbeitsbedingungen mit größerem Optimismus als ältere. In den Altersgruppen von 26 bis 55 Jahren werden am wenigsten Punkte vergeben. Ab 56 Jahre fallen die Urteile wieder besser aus.
8. Die Bewertungen fallen umso schlechter aus je länger die Arbeitszeiten sind. So geben Beschäftigte, die länger als 40 oder 48 Stunden arbeiten, ihrem Beschäftigungsverhältnis besonders schlechte Bewertungen. Aber auch Arbeitnehmer/innen mit sehr kurzen Arbeitszeiten unter 20 Wochenstunden klagen über besonders hohe Belastungen und schlechte Entwicklungsmöglichkeiten.
9. Im Öffentlichen Dienst wird die Arbeitsbelastung als deutlich höher befunden als im NRW-Durchschnitt. Hier vergeben 66 Prozent der Beschäftigten weniger als 65 Punkte und gaben damit eine schlechte Bewertung. Bei den Beamtinnen und Beamten sind es sogar 72 Prozent, die sich überlastet fühlen. Ihre Beschäftigungssicherheit bewerten sie dagegen besser als die NRW-Arbeitnehmer/innen im Durchschnitt.
10. Zu hohe körperliche Belastungen sind nach wie vor ein großes Thema in NRW. 45 Prozent der Befragten klagen über schlechte Bedingungen bei diesem Kriterium. Eine Auswertung für das Bauhauptgewerbe zeigt, dass hier die Belastung besonders hoch ist. Die Beschäftigten in dieser Branche vergeben gerade einmal 36 Index-Punkte.

## Die Gesamtbewertungen im Überblick



## A.1. Datenlage und Methodik

Seit 2007 fragt der DGB bundesweit Beschäftigte, wie sie ihre Arbeitsbedingungen beurteilen. Nun legen wir erstmals einen DGB-Index Gute Arbeit für Nordrhein-Westfalen vor. Berücksichtigt wurden 3.486 Befragte aus NRW. Die Daten stammen aus der Gesamtheit der bundesweiten Befragung, sind sozialwissenschaftlich gewichtet und wurden in den Jahren 2012 bis 2014 erhoben. Diese Betrachtung von drei Jahren erhöht die Fallzahl und ermöglicht differenzierte Korrelationen und eine Analyse von Trends.

In der jährlichen bundesweiten Repräsentativerhebung werden die abhängig Beschäftigten danach gefragt, wie sie ihre Arbeitsbedingungen bewerten - denn sie sind die Experten für Arbeitsqualität. In einem ersten Schritt werden die Beschäftigten gefragt, wie sie verschiedene Aspekte ihrer Arbeitsbedingungen bewerten, ob sie z.B. körperlich hart arbeiten müssen, ob das Betriebsklima gut ist, ob sie den Eindruck haben, dass sie sich in dem Betrieb weiterentwickeln können usw. In einem zweiten Schritt wird dann gefragt, ob die konkreten Beanspruchungen durch die Arbeit von ihnen tatsächlich als Belastung empfunden werden. Das Erhebungsinstrument besteht zunächst aus einer repräsentativen telefonischen Umfrage unter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus allen Branchen, Regionen, Einkommensklassen, Altersgruppen usw. in Deutschland.

Die Kombination von Belastungen und Beanspruchungen wird für jede der 42 Einzelfragen anhand eines definierten Wertzuweisungssystems auf eine Punkteskala von 0 bis 100 übertragen, wobei 0 Punkte die negativste Ausprägung (sehr starke Beanspruchung, Fehlen der Ressource, starke Belastung) und 100 Punkte die positivste Bewertung (Vorhandensein der Ressourcen bzw. Absenz der Belastung) bildet.

Die entsprechenden Punktwerte der einzelnen Fragen fließen in die elf Kriterien ein, d.h. die Kriterien spiegeln den arithmetischen Durchschnitt der Punktwerte aller thematisch zugehörigen Fragen wider. Der Durchschnitt der Werte der Kriterien generiert wiederum den Wert der drei Teilindizes, die zu jeweils einem Drittel den Index Gute Arbeit ergeben. Damit ist eine detaillierte und differenzierte Beschreibung und Bewertung der Arbeitsbedingungen aus Sicht der Beschäftigten möglich.



Von „Guter Arbeit“ im Sinne des DGB-Index kann ab einem Punktwert von 80 gesprochen werden. Werte zwischen 80 und 100 Punkten werden erreicht, wenn Beschäftigte ihre Arbeitssituation in vielen Dimensionen als überwiegend unterstützend, entwicklungs- und lernförderlich sowie als belastungsarm beschreiben. Unterhalb von 50 Punkten beginnt „schlechte Arbeit“. In diesem Bereich ist die Arbeit durch fehlende Entwicklungsmöglichkeiten, hohe Beanspruchungen und ein unzureichendes Einkommen geprägt. Dazwischen liegt der Bereich „mittlerer Arbeit“. Hier treten sowohl positive als auch negative Aspekte der Arbeitsqualität auf. Dieser Bereich ist nochmals unterteilt in die Stufen „Arbeitsqualität im unteren Mittelfeld“ (50 bis 64 Punkte) und „Arbeitsqualität im oberen Mittelfeld“ (65 bis 79 Punkte). Diese beiden Qualitätsstufen verweisen – je nach konkreter Ausprägung – auf einen hohen Gestaltungsbedarf auf verschiedenen Feldern der Arbeitsbedingungen.

Kurz gesagt: Je höher der Index-Wert, umso positiver wird die Arbeitsqualität bewertet.

*Darstellung der Schritte bei der Indexbildung DGB-Index Gute Arbeit*

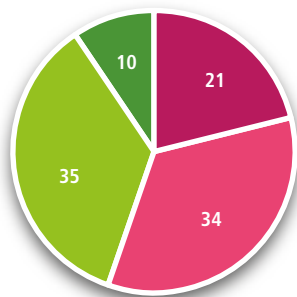
*Weitere Informationen zur Erhebungsmethode und Auswertung sind im Internet zu finden unter: <http://index-gute-arbeit.dgb.de/dgb-index-gute-arbeit/was-ist-der-index>*

## A.2. Gesamtindex

Wie steht es um die Qualität der Arbeit in Nordrhein-Westfalen? Während etwa 45 Prozent der Beschäftigten unter guten oder zumindest akzeptablen Arbeitsbedingungen arbeiten, sehen 34 Prozent der Befragten ihre Arbeit im unteren Mittelfeld, 21 Prozent bezeichnen ihre Arbeitsbedingungen sogar als schlecht. Anders ausgedrückt: Noch nicht einmal die Hälfte der Nordrhein-Westfalen gibt ihren Arbeitsbedingungen eine befriedigende Bewertung.

### Gute Arbeit insgesamt

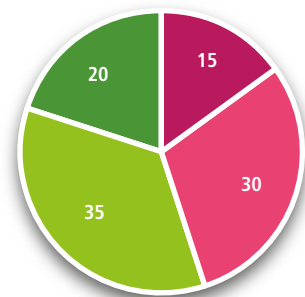
- Schlechte Arbeit (unter 50)..... 21 %
- Arbeitsqualität im unteren Mittelfeld (50 bis unter 65) ..... 34 %
- Arbeitsqualität im oberen Mittelfeld (65 bis unter 80) ..... 35 %
- Gute Arbeit (80 und mehr) ..... 10 %



Ein besseres Bild ergibt sich, wenn die Bewertungen von Beschäftigten in Betrieben mit mehr als 2.000 Beschäftigten betrachtet werden (Bild rechts). Hier liegt der Gesamtindex bei 65 Indexpunkten und die Verteilung stellt sich wie folgt dar:

### Betriebe mit mehr als 2.000 Beschäftigten

- Schlechte Arbeit (unter 50)..... 15 %
- Arbeitsqualität im unteren Mittelfeld (50 bis unter 65) ..... 30 %
- Arbeitsqualität im oberen Mittelfeld (65 bis unter 80) ..... 35 %
- Gute Arbeit (80 und mehr) ..... 20 %



Insgesamt entspricht dieser Gesamtindex NRW den Bundesergebnissen (DGB Index NRW 62, andere Bundesländer 61).

Besonders schlecht wurden die Kriterien Einkommen und Rente, widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität, aber auch betriebliche Sozialleistungen und körperliche Anforderungen bewertet.

### A.3. Trends

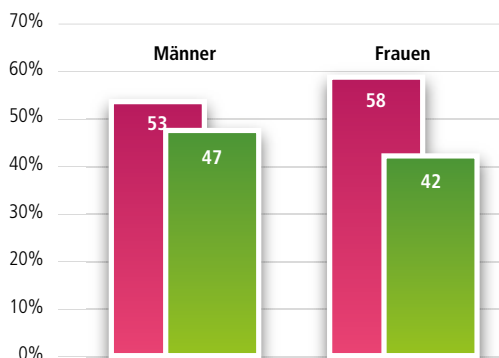
Des Weiteren lassen sich folgende Trends aus den Daten lesen:

Die Arbeitsbedingungen von Frauen sind auch in NRW schlechter als die der Männer.

Die Betrachtung der Befragungsergebnisse nach Geschlechtern ergibt ein differenziertes Bild. 58 Prozent der weiblichen Befragten klagen über unzureichende Arbeitsbedingungen, während es bei den Männern 53 Prozent sind. Anders ausgedrückt: Sechs von zehn Frauen beurteilen ihren Arbeitsplatz mit schlechten bis sehr schlechten Bewertungen.

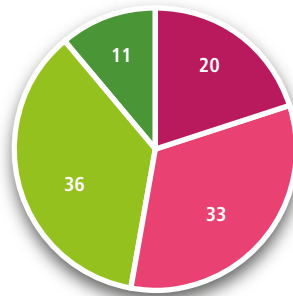
#### 2012 – 2014 Gesamtindex

■ Schlechte Arbeit (unter 50) und	
■ Arbeitsqualität im unteren Mittelfeld (50-64)	
Männer.....	53 %
Frauen .....	58 %
■ Arbeitsqualität im oberen Mittelfeld (65-79) und	
■ Gute Arbeit (80-100)	
Männer.....	47 %
Frauen .....	42 %



#### Verteilung Gesamtindex Männer

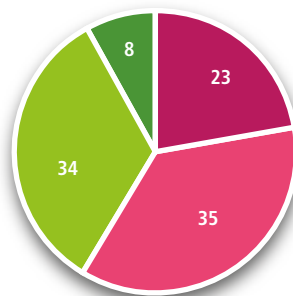
■ Schlechte Arbeit (unter 50).....	20 %
■ Arbeitsqualität im unteren Mittelfeld (50 bis unter 65) .....	33 %
■ Arbeitsqualität im oberen Mittelfeld (65 bis unter 80) .....	36 %
■ Gute Arbeit (80 und mehr) .....	11 %



#### Verteilung Gesamtindex Frauen

■ Schlechte Arbeit (unter 50) .....	23 %
■ Arbeitsqualität im unteren Mittelfeld (50 bis unter 65) .....	35 %
■ Arbeitsqualität im oberen Mittelfeld (65 bis unter 80) .....	34 %
■ Gute Arbeit (80 und mehr) .....	8 %

Besonders deutlich werden die Unterschiede bei der Betrachtung des Kriteriums 9 Einkommen und Rente (siehe Seite 17).





Beschäftigte auf Zeit kommen zu einer anderen Bewertung ihrer Arbeit als Festangestellte: Sie sorgen sich sehr um ihr Einkommen und die Rente.

Die Bewertungen der befristet Beschäftigten und der Beschäftigten in Zeitarbeit schwanken stark im Jahresvergleich. Dennoch lassen sich einige Trends festhalten: So fühlen sich befristet Beschäftigte stärker belastet als Beschäftigte in Festanstellung, sie verfügen über weniger Ressourcen und geben schlechtere Bewertungen zu den Themen Einkommen, Sicherheit und betriebliche Sozialleistungen ab. Besonders schlecht bewerten befristet Beschäftigte und Zeitarbeitnehmer/innen das Thema Einkommen und Rente, beide Werte sind in NRW noch deutlicher als in den anderen Bundesländern. Darüber hinaus mangelt es in NRW deutlicher als in den anderen Bundesländern an Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten, Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten für diese zeitlich befristet Beschäftigten.

Junge Beschäftigte bis 25 Jahre sehen ihre Arbeitsbedingungen mit größerem Optimismus als ältere.

Die jungen Beschäftigten (ohne Auszubildende) im Alter zwischen 15 und 25 Jahren klagen viel seltener über Belastungen am Arbeitsplatz (15- bis 25-Jährige Teilindex Belastungen 69, alle anderen Index 60–61). Sie bewerten ihre Ressourcen, aber auch die Themen Einkommen und Sicherheit positiver als Beschäftigte der mittleren Alterskohorten. Nur die Gruppe der 56- bis 65-Jährigen gibt ähnliche Bewertungen zu Einkommen und Sicherheit wie die Jungen.

Wichtig zu beachten ist, dass diese Befragung die subjektiven Einschätzungen der Beschäftigten wiedergibt. Dies bedeutet, dass die jungen Beschäftigten, die befragt wurden, aus ihrer individuellen Sicht ihre Arbeitsbedingungen positiver bewerten als vor allem die Beschäftigten zwischen 26 und 55 Jahren. Lange Arbeitszeiten, psychische und körperliche Belastungen und fehlende berufliche Sicherheit belasten Beschäftigte bis 25 Jahre kaum. Im Vergleich zur Ausbildungsvergütung erscheint das erste Einkommen zunächst ausreichend. Probleme treten dann auf, wenn im Verlauf des Lebens familiäre und finanzielle Verpflichtungen hinzukommen.

- Schlechte Arbeit (unter 50)
- Arbeitsqualität im unteren Mittelfeld (50 bis unter 65)
- Arbeitsqualität im oberen Mittelfeld (65 bis unter 80)
- Gute Arbeit (80 und mehr)

	Keine Befristung	Befristung	Zeitarbeit
DGB-Index Gute Arbeit	62	59	54
Teilindex Belastungen	61	65	64
Teilindex Einkommen und Sicherheit	57	48	41
Teilindex Ressourcen	68	65	57
Kriterium 1 - Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten	63	57	55
Kriterium 2 - Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten	64	59	46
Kriterium 3 - Führungsqualität und Betriebskultur	67	69	64
Kriterium 4 - Sinngehalt der Arbeit	80	74	65
Kriterium 5 - Arbeitszeitlage	74	78	78
Kriterium 6 - Soziale und emotionale Anforderungen	68	69	79
Kriterium 7 - Körperliche Anforderungen	57	56	47
Kriterium 8 - Widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität	47	55	53
Kriterium 9 - Einkommen und Rente	48	40	25
Kriterium 10 - Betriebliche Sozialleistungen	51	45	37
Kriterium 11 - Beschäftigungssicherheit/berufliche Zukunftssicherheit	71	61	61

Anders betrachtet, lässt sich in dem Vergleich der Bewertungen nach Altersgruppen feststellen, dass die Rush-Hour des Lebens zwischen 26 und 55 Jahren mit einer zugleich höheren Belastung am Arbeitsplatz zusammen trifft. Erst bei den älteren Beschäftigten über 56 Jahren können wir wieder bessere Index-Bewertungen sehen.

Die Bewertungen fallen umso schlechter aus je länger die Arbeitszeiten sind.

Auch die Arbeitszeit hat Einfluss auf die Qualität der Arbeitsbedingungen insgesamt. So leiden Beschäftigte mit einer Arbeitszeit von weniger als 20 Stunden in der Woche unter besonders hohen Belastungen, dies in NRW auch stärker als im Bund. Je geringer die Arbeitszeit, desto schlechter werten die Beschäftigten aus NRW ihre Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, auch dies zeigt sich in NRW stärker als im Bund. Die politische Forderung einer besseren Förderung von Weiterbildung für Teilzeitbeschäftigte liegt auf der Hand. Besonders schlechte Bewertungen über ihre Arbeitszeitlage gaben jene Beschäftigten ab, die mehr als 40 Stunden oder sogar mehr als

48 Stunden pro Woche arbeiten, bzw. besonders schlechte Bewertungen gaben die Beschäftigten ab, die mehr als 10 Stunden in der Woche Überstunden leisten. Diese negative Beurteilung der Arbeitszeit kann auch das Einkommen nicht ausgleichen, da in der höchsten Einkommensgruppe (ab 3.500 Euro) die Bewertung der Arbeitszeit am schlechtesten ist (NRW wie Bund).

Körperliche Belastungen sind in einigen Branchen nach wie vor ein großes Thema.

Körperliche Belastungen waren lange Zeit ein zentrales Thema bei der Frage nach der Qualität der Arbeit. Heute sehen wir in der Index-Befragung, dass nach wie vor Männer deutlicher über körperliche Anforderungen klagen als Frauen. Besonders hoch ist die körperliche Belastung im verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe, wo ein alarmierender Indexwert von niedrigen 36 Punkten von den Beschäftigten abgegeben wurde. Beschäftigte in großen Betrieben mit mehr als 2.000 Beschäftigten leiden etwas weniger unter körperlichen Anforderungen.

	15 bis 25 Jahre	26 bis 35 Jahre	36 bis 45 Jahre	46 bis 55 Jahre	56 bis 65 Jahre
DGB-Index Gute Arbeit	65	60	60	61	63
Teilindex Belastungen	68	60	60	60	61
Teilindex Einkommen und Sicherheit	59	54	54	55	60
Teilindex Ressourcen	70	67	67	69	69
Kriterium 1 - Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten	61	61	63	63	63
Kriterium 2 - Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten	69	62	62	63	64
Kriterium 3 - Führungsqualität und Betriebskultur	73	67	65	67	65
Kriterium 4 - Sinngehalt der Arbeit	77	78	79	82	82
Kriterium 5 - Arbeitszeitlage	81	71	73	74	75
Kriterium 6 - Soziale und emotionale Anforderungen	74	69	64	64	63
Kriterium 7 - Körperliche Anforderungen	57	52	58	55	60
Kriterium 8 - Widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität	60	46	45	46	45
Kriterium 9 - Einkommen und Rente	51	42	47	47	52
Kriterium 10 - Betriebliche Sozialleistungen	50	49	50	51	50
Kriterium 11 - Beschäftigungssicherheit/berufliche Zukunftssicherheit	81	70	65	68	80

- Schlechte Arbeit (unter 50)
- Arbeitsqualität im unteren Mittelfeld (50 bis unter 65)
- Arbeitsqualität im oberen Mittelfeld (65 bis unter 80)
- Gute Arbeit (80 und mehr)

# B. Teilindizes

Aus den elf Kriterien werden drei Teilindizes gebildet. Im Ergebnis spiegelt sich hier der arithmetische Durchschnitt der Punktwerte aller thematisch zugehörigen Fragen wider.

Zum Teilindex Ressourcen gehören die vier Kriterien Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten, Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, Führungsqualität und Betriebskultur sowie Sinn der Arbeit.

Zum Teilindex Belastungen gehören die Arbeitszeitlege, soziale und emotionale Anforderungen, körperliche Anforderungen, widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität.

Der Teilindex Einkommen und Sicherheit umfasst die drei Kriterien Einkommen und Rente, betriebliche Sozialleistungen, Beschäftigungssicherheit / berufliche Zukunftssicherheit.

DGB-Index Gute Arbeit – Die 11 Kriterien zur Ermittlung der Arbeitsqualität	
1.	<b>Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten</b> 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.	<b>Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten</b> Bietet der Betrieb berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten? Können die Beschäftigten eigene Ideen in ihre Arbeit einbringen? Ihr Wissen und Können weiterentwickeln? Haben Sie Aufstiegschancen?
3.	<b>Führungsqualität und Betriebskultur</b> Gibt es Wertschätzung durch Vorgesetzte? Hilfe von Kolleginnen? Ein offenes Meinungsklima? Wird rechtzeitig informiert? Planen die Vorgesetzten gut? Wird Kollegialität gefördert?
4.	<b>Sinn der Arbeit</b> 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?
5.	<b>Arbeitszeitlege</b> 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.	<b>Soziale und emotionale Anforderungen</b> Sind die Beschäftigten respektloser Behandlung ausgesetzt? Müssen sie ihre Gefühle bei der Arbeit verbergen? Kommt es zu Konflikten oder Streitigkeiten mit Kund/innen, Patient/innen, Klient/innen?
7.	<b>Körperliche Anforderungen</b> Muss in ungünstigen Körperhaltungen gearbeitet werden? Bei Kälte, Nässe, Zugluft? Müssen die Beschäftigten körperlich schwer arbeiten? Sind sie bei der Arbeit Lärm ausgesetzt?
8.	<b>Widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität</b> Gibt es Arbeitshetze? Unterbrechungen des Arbeitsflusses? Schwer zu vereinbarende Anforderungen? Werden alle arbeitswichtigen Informationen geliefert? Müssen Abstriche bei der Qualität der Arbeitsausführung gemacht werden?
9.	<b>Einkommen und Rente</b> 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.	<b>Betriebliche Sozialleistungen</b> Gibt es ausreichend Angebote zur Altersvorsorge im Betrieb? Werden Maßnahmen zur Gesundheitsförderung offeriert? Werden Sozialleistungen geboten, z.B. Kinderbetreuung, Fahrtkosten- oder Essenszuschüsse?
11.	<b>Beschäftigungssicherheit / Berufliche Zukunftssicherung</b> 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?

Teilindex Ressourcen

Teilindex Belastungen

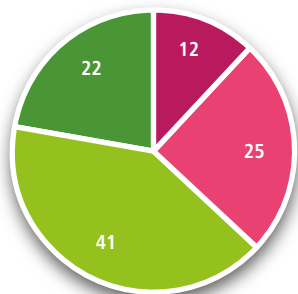
Teilindex Einkommen und Sicherheit

## B.1. Teilindex Ressourcen

Der Teilindex Ressourcen erzielt bessere Indexwerte (68) als die beiden anderen Teilindizes (Belastungen: 61, Einkommen und Sicherheit: 56).

### Beschäftigte insgesamt

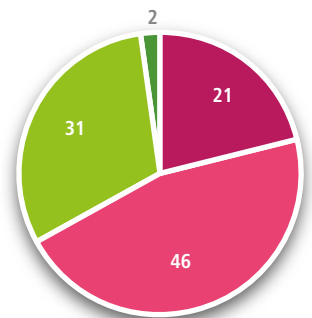
- Schlechte Arbeit (unter 50)..... 12 %
- Arbeitsqualität im unteren Mittelfeld (50 bis unter 65) .....25 %
- Arbeitsqualität im oberen Mittelfeld (65 bis unter 80) ..... 41 %
- Gute Arbeit (80 und mehr) .....22 %



Besonders schlecht bewerten die Zeitarbeitnehmer/innen in NRW ihre Ressourcen (Teilindex-Ressourcen 57), aber auch die befristeten Beschäftigten gaben eine schlechtere Bewertung ab (Teilindex 65), als der Durchschnitt der Befragten. Im Verlauf der drei Jahre verschlechterte sich der Wert bei den Beamtinnen und Beamten in NRW von 72 in 2012 auf 69 in 2014.

## Beschäftigte in Zeitarbeit

- Schlechte Arbeit (unter 50)..... 21 %
- Arbeitsqualität im unteren Mittelfeld (50 bis unter 65) .....46 %
- Arbeitsqualität im oberen Mittelfeld (65 bis unter 80) ..... 31 %
- Gute Arbeit (80 und mehr) .....2 %

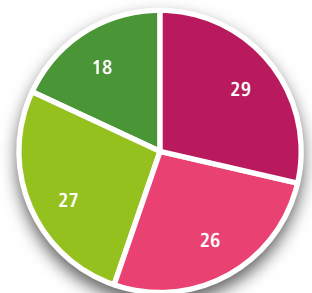


## B.2. Teilindex Belastungen

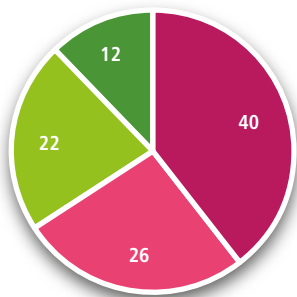
Bei einer Betrachtung des Teilindex Belastungen zeigt sich ähnlich wie im Gesamtindex Gute Arbeit, dass mehr als die Hälfte der Beschäftigten den Arbeitsbelastungen schlechte Noten gibt. Dabei gehen die Einschätzungen zu diesem Thema sehr weit auseinander. Auf der einen Seite sagen rund 18 Prozent, dass sie mit den Belastungen umgehen können, während fast 29 Prozent unter schlechten Bedingungen arbeiten und über zu hohe Belastungen klagen.

### Beschäftigte insgesamt

- Schlechte Arbeit (unter 50)..... 29 %
- Arbeitsqualität im unteren Mittelfeld (50 bis unter 65) .....26 %
- Arbeitsqualität im oberen Mittelfeld (65 bis unter 80) ..... 27 %
- Gute Arbeit (80 und mehr) ..... 18 %

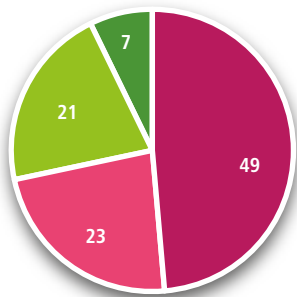


Besonders deutlich klagen die Beschäftigten im Öffentlichen Dienst und noch deutlicher die Beamtinnen und Beamten in NRW über ihre Arbeitsbelastungen. Für diese Gruppe fällt das Bild wie folgt aus:



### Beschäftigte im Öffentlichen Dienst

■ Schlechte Arbeit (unter 50)	40 %
■ Arbeitsqualität im unteren Mittelfeld (50 bis unter 65)	26 %
■ Arbeitsqualität im oberen Mittelfeld (65 bis unter 80)	22 %
■ Gute Arbeit (80 und mehr)	12 %



### Beamtinnen und Beamte

■ Schlechte Arbeit (unter 50)	49 %
■ Arbeitsqualität im unteren Mittelfeld (50 bis unter 65)	23 %
■ Arbeitsqualität im oberen Mittelfeld (65 bis unter 80)	21 %
■ Gute Arbeit (80 und mehr)	7 %

Dazu passt, dass viele – vor allem Beschäftigte im Bereich von Erziehung und Unterricht – sich besonders belastet fühlen.

Bessere Bewertungen zum Thema Belastungen gaben vor allem die jungen Beschäftigten zwischen 15 und 25 Jahren ab, so dass sie sogar einen Gesamtindex Belastungen von 68 erreichen. Für diese Gruppe sind die Belastungen am Arbeitsplatz offensichtlich leichter zu ertragen.

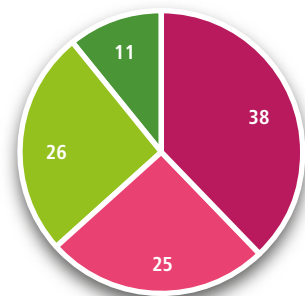
### B.3. Teilindex Einkommen und Sicherheit

Der Teilindex Einkommen und Sicherheit erhält in NRW genau wie im Bund schlechte Werte (Gesamtindex Einkommen und Sicherheit NRW 56, Bund 55).

Die Gesamtbewertung fällt wie folgt aus:

### Beschäftigte insgesamt

■ Schlechte Arbeit (unter 50)	38 %
■ Arbeitsqualität im unteren Mittelfeld (50 bis unter 65)	25 %
■ Arbeitsqualität im oberen Mittelfeld (65 bis unter 80)	26 %
■ Gute Arbeit (80 und mehr)	11 %



Frauen bewerten in dieser Kategorie deutlich schlechter als Männer (Frauen 54, Männer 58), so dass die gefühlte Lage hier auch den tatsächlichen Einkommensunterschieden entspricht.

Bessere Werte geben die jungen 15- bis 25-Jährigen und die 56- bis 65-Jährigen ab. Während die einen tatsächlich höhere Einkommensgruppen erreicht haben, sind die anderen stolz auf das erste verdiente Geld – im Regelfall ohne finanzielle Belastungen durch Unterhaltspflichten.

Deutlich schlechter als im Bund beurteilen Beschäftigte in wissenschaftlichen Dienstleistungen aus NRW ihr Einkommen und die Sicherheit (NRW 53, Bund 59).

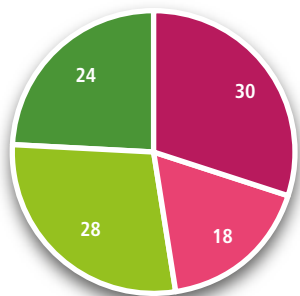
# C. Kriterien

## C.1. Kriterium 1: Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten

Die Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten erhielten von den Beschäftigten in NRW eine Bewertung von durchschnittlichen 62 Indexpunkten. Einen besonders großen Anteil mit schlechten Bewertungen gibt es bei den Zeitarbeitnehmer/-innen. In dieser Gruppe wurden die Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten insgesamt mit einem DGB Index 55 bewertet. Während insgesamt 48 Prozent der Befragten eine schlechte Bewertung oder eine Bewertung im unteren Mittelfeld abgaben, waren es bei den Zeitarbeitnehmer/innen sogar 64 Prozent.

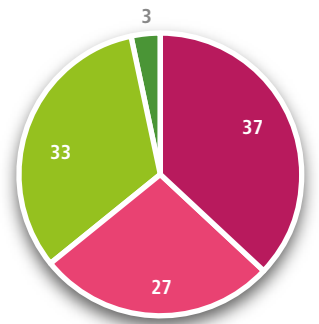
### Beschäftigte insgesamt

- Schlechte Arbeit (unter 50).....30 %
- Arbeitsqualität im unteren Mittelfeld (50 bis unter 65) ..... 18 %
- Arbeitsqualität im oberen Mittelfeld (65 bis unter 80) ..... 28 %
- Gute Arbeit (80 und mehr) ..... 24 %



### Beschäftigte in Zeitarbeit

- Schlechte Arbeit (unter 50)..... 37 %
- Arbeitsqualität im unteren Mittelfeld (50 bis unter 65) ..... 27 %
- Arbeitsqualität im oberen Mittelfeld (65 bis unter 80) ..... 33 %
- Gute Arbeit (80 und mehr) ..... 3 %



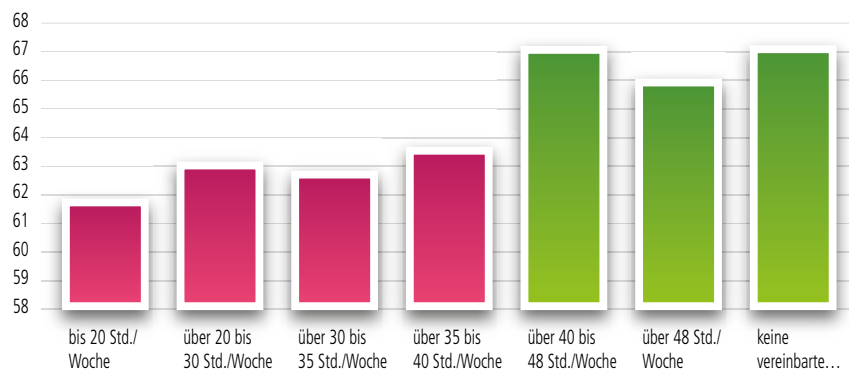
## C.2. Kriterium 2: Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten

Ihre Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten bewerteten die Befragten insgesamt mit durchschnittlichen 64 Index-Punkten. Jüngere Beschäftigte bis 25 Jahren kamen in der Befragung mit 69 Punkten zu einer etwas besseren Wertung, während die schlechtesten Benotungen von den Beschäftigten zwischen 26 und 45 Jahren abgegeben wurden. Eine besonders negative Einschätzung gaben auch hier die Zeitarbeitnehmer/innen in NRW ab.

Es lässt sich zudem ein Zusammenhang zur Arbeitszeit feststellen: Je geringer die Arbeitszeit, desto schlechter werten die Beschäftigten aus NRW ihre Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten. Eine Förderung von Weiterbildung für Teilzeitbeschäftigte ist hier naheliegend.

Es gibt bessere Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten für die Beschäftigten in Betrieben mit mehr als 2.000 Beschäftigten als in kleineren Unternehmen.

### Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten im Verhältnis zur Arbeitszeit

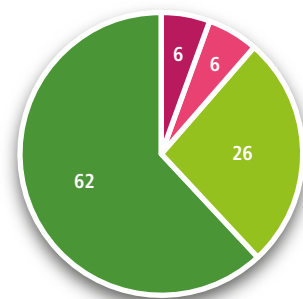


### C.4. Kriterium 4: Sinngehalt der Arbeit

Die gute Nachricht lautet: Neun von zehn Beschäftigten in NRW sehen einen hohen Sinngehalt in ihrer Arbeit. 62 Prozent der Befragten kommen bei diesem Kriterium zu einem DGB Index-Wert von über 80 Punkten, so dass man hier von Guter Arbeit sprechen kann. Weitere 26 Prozent gaben eine Bewertung im oberen Mittelfeld ab, nur jeweils 6 Prozent im unteren Mittelfeld und im Bereich schlechter Arbeit.

#### Beschäftigte insgesamt

- Schlechte Arbeit (unter 50).....6 %
- Arbeitsqualität im unteren Mittelfeld (50 bis unter 65) .....6 %
- Arbeitsqualität im oberen Mittelfeld (65 bis unter 80) .....26 %
- Gute Arbeit (80 und mehr) .....62 %

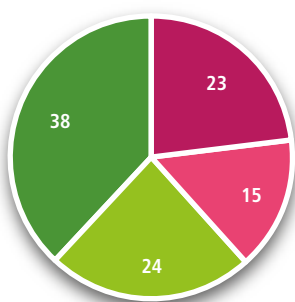


### C.3. Kriterium 3: Führungsqualität und Betriebskultur

Die befragten Beschäftigten in NRW bewerteten die Führungsqualität und die Betriebskultur mit einem DGB Index von 67 Punkten. 38 Prozent der Beschäftigten geben zu diesem Kriterium gute Bewertungen ab, so dass man für sie unter diesem Aspekt von Guter Arbeit sprechen kann. 24 Prozent finden hier eine Arbeitsqualität im oberen Mittelfeld vor, während insgesamt 38 Prozent der Beschäftigten die Führungsqualität und Betriebskultur an ihrem Arbeitsplatz bemängeln.

#### Beschäftigte insgesamt

- Schlechte Arbeit (unter 50).....23 %
- Arbeitsqualität im unteren Mittelfeld (50 bis unter 65) .....15 %
- Arbeitsqualität im oberen Mittelfeld (65 bis unter 80) .....24 %
- Gute Arbeit (80 und mehr) .....38 %

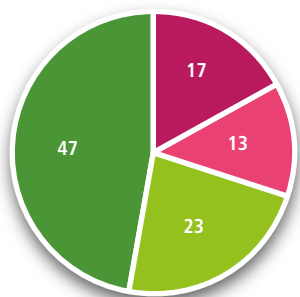


## C.5. Kriterium 5: Arbeitszeitlage

Sieben von zehn Befragte bewerten ihre Arbeitszeit positiv, bei 47 Prozent können wir von Guter Arbeit reden, bei 23 Prozent von einer Arbeitsqualität im oberen Mittelfeld. Umgekehrt gaben drei von zehn Beschäftigten zu ihrer Arbeitszeit schlechte Noten ab.

### Beschäftigte insgesamt

■ Schlechte Arbeit (unter 50).....	17 %
■ Arbeitsqualität im unteren Mittelfeld (50 bis unter 65) .....	13 %
■ Arbeitsqualität im oberen Mittelfeld (65 bis unter 80) .....	23 %
■ Gute Arbeit (80 und mehr) .....	47 %

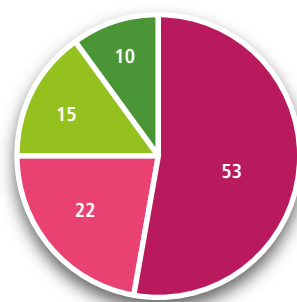


Besonders schlechte Bewertungen über ihre Arbeitszeitlage gaben jene Beschäftigten ab, die mehr als 40 Stunden oder sogar mehr als 48 Stunden pro Woche arbeiten. Analog dazu waren die Urteile der Beschäftigten, die mehr als 10 Stunden in der Woche Überstunden leisten, besonders kritisch.

Diese negative Beurteilung der Arbeitszeit kann auch das Einkommen nicht ausgleichen, da in der höchsten Einkommensgruppe (ab 3.500 Euro) die schlechtesten Bewertungen zur Arbeitszeit abgegeben wurden.

## Beschäftigte mit mehr als zehn Überstunden pro Woche

■ Schlechte Arbeit (unter 50).....	53 %
■ Arbeitsqualität im unteren Mittelfeld (50 bis unter 65) .....	22 %
■ Arbeitsqualität im oberen Mittelfeld (65 bis unter 80) .....	15 %
■ Gute Arbeit (80 und mehr) .....	10 %



## C.6. Kriterium 6: Soziale und emotionale Anforderungen

Die sozialen und emotionalen Anforderungen erhielten von den Befragten eine Index-Bewertung von 66 Punkten. Insgesamt gilt: Je älter die Befragten, desto schlechter die Bewertung und umso besser gebildet die Befragten sind, desto schlechter die Bewertung – es scheinen also einerseits ältere Beschäftigte und andererseits vor allem gut gebildete Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unter zu hohen sozialen und emotionalen Anforderungen zu leiden.

Auf der anderen Seite scheinen diese Anforderungen befristet Beschäftigter und Zeitarbeitnehmer/-innen weniger zu belasten.

Ganz besonders stark fühlen sich Beamtinnen und Beamte sozial und emotional belastet (Index Beamte NRW 53 – Gesamt Index NRW 66), aber auch angestellte Beschäftigte im Öffentlichen Dienst gaben mit 57 Index-Punkten keine gute Bewertung ab. Werden die Branchen betrachtet, dann zeigt sich, dass Beschäftigte in der Öffentlichen Verwaltung, in Erziehung und Unterricht und im Gesundheits- und Sozialwesen sich belastenden sozialen und emotionalen Anforderungen gegenübersehen.

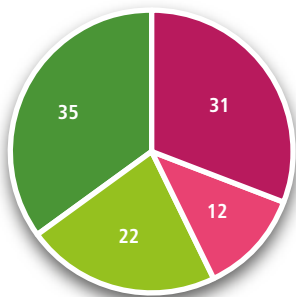


Diese Belastung wird umso stärker wahrgenommen, je höher das Einkommen ist und je mehr Überstunden geleistet werden.

Beschäftigte in großen Betrieben mit mehr als 2.000 Beschäftigten leiden etwas weniger unter körperlichen Anforderungen (Index 64).

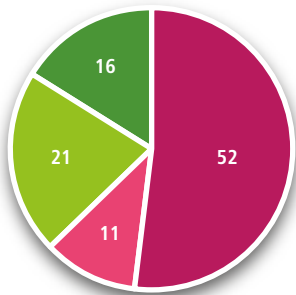
Besonders hoch ist die körperliche Belastung im verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe – hier finden wir einen alarmierenden Wert von niedrigen 36 Index-Punkten.

### Beschäftigte insgesamt



■ Schlechte Arbeit (unter 50)	31 %
■ Arbeitsqualität im unteren Mittelfeld (50 bis unter 65)	12 %
■ Arbeitsqualität im oberen Mittelfeld (65 bis unter 80)	22 %
■ Gute Arbeit (80 und mehr)	35 %

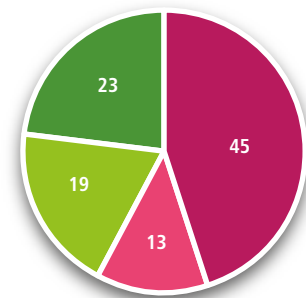
### Beamtete Beschäftigte



■ Schlechte Arbeit (unter 50)	52 %
■ Arbeitsqualität im unteren Mittelfeld (50 bis unter 65)	11 %
■ Arbeitsqualität im oberen Mittelfeld (65 bis unter 80)	21 %
■ Gute Arbeit (80 und mehr)	16 %

### Beschäftigte insgesamt

■ Schlechte Arbeit (unter 50)	45 %
■ Arbeitsqualität im unteren Mittelfeld (50 bis unter 65)	13 %
■ Arbeitsqualität im oberen Mittelfeld (65 bis unter 80)	19 %
■ Gute Arbeit (80 und mehr)	23 %



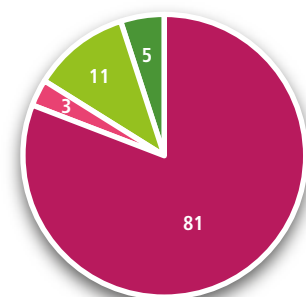
## C.7. Kriterium 7: Körperliche Anforderungen

Nach wie vor leiden viele Beschäftigte unter zu hohen körperlichen Anforderungen an ihrem Arbeitsplatz. 45 Prozent klagen gar über schlechte Arbeitsbedingungen unter diesem Kriterium. Der Gesamtindex zu körperlichen Anforderungen erreicht in der Befragung einen ungenügenden Wert von 56 Punkten.

### Beschäftigte im Baugewerbe

■ Schlechte Arbeit (unter 50)	81 %
■ Arbeitsqualität im unteren Mittelfeld (50 bis unter 65)	3 %
■ Arbeitsqualität im oberen Mittelfeld (65 bis unter 80)	11 %
■ Gute Arbeit (80 und mehr)	5 %

Männer klagen deutlicher über körperliche Anforderungen als Frauen, jedoch sind die Werte bei beiden Geschlechtern nicht gut: 54 Index-Punkte bei Männern, 59 Punkte bei Frauen.



Besonders deutlich klagen Zeitarbeiter/innen über körperliche Anforderungen (Index 47).

## C.8. Kriterium 8: Widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität

Sehr viele Beschäftigte in NRW beklagen widersprüchliche Anforderungen und eine zu hohe Arbeitsintensität. Bei einem Gesamtindex zu diesem Kriterium von 48 Index-Punkten wird von schlechter Arbeit gesprochen. 59 Prozent der Beschäftigten gaben eine Bewertung von unter 50 Punkten ab, nur 14 Prozent konnten eine positive Beurteilung zu dem Kriterium abgeben.

Dieses Thema scheint für die jüngeren Arbeitnehmer/innen (15-25 Jahre) weniger ein Problem zu sein – der Wert ist hier besser (Index 60), am stärksten fühlen sich die 36- bis 45-Jährigen belastet (Index 45).

Je höher der Schulabschluss und der berufliche Ausbildungsabschluss der Befragten, desto schlechter die Bewertung – befristet Beschäftigte und Zeitarbeiter/innen leiden dagegen weniger unter widersprüchlichen Anforderungen und Arbeitsintensität. Dazu passt auch: Je höher das Einkommen desto stärker klagen die Beschäftigten über widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität, dieser Trend verstärkte sich auch im Verlauf der letzten drei Jahre.

Junge Beschäftigte, befristet Beschäftigte, Zeitarbeiter/innen und Beschäftigte mit niedrigem Einkommen leiden also weniger unter der Arbeitsintensität - unbefristet Festangestellte mittleren Alters mit gutem oder sehr gutem Einkommen dagegen beklagen eine zunehmende Belastung durch hohe Arbeitsintensität.

Hier wird nun sichtbar, dass gerade diese Gruppe immer mehr Verantwortung für den unternehmerischen Erfolg übertragen bekommt, sie gleichzeitig Angst vor dem Verlust ihres sicheren Arbeitsplatzes

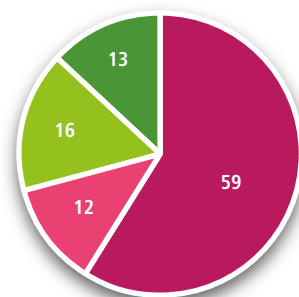
haben und Personalkürzungen durch ein stetig wachsendes individuelles Engagement ausgleichen – bis an ihre Belastungsgrenzen.

Alarmierende Werte gaben die Beamt/innen (Index 36) und Beschäftigte im Öffentlichen Dienst im Allgemeinen ab (Index 40) – dies in NRW auch noch deutlicher als in den anderen Bundesländern und in 2014 war es auch nochmal schlechter als in den Vorjahren (in 2014 Index 31 bei Beamt/innen). Auch hier lässt sich ein Zusammenhang zu Personalkürzungen vermuten.

Entsprechend schlechte Index-Werte zeigen sich in der Öffentlichen Verwaltung, aber auch Beschäftigte im Gesundheits- und Sozialwesen, in Erziehung und Unterricht, in freiberuflichen und wissenschaftlichen Dienstleistungen und in sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen leiden besonders unter hoher Arbeitsintensität.

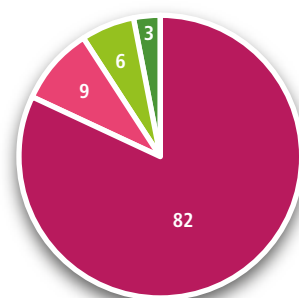
### Beschäftigte insgesamt

■ Schlechte Arbeit (unter 50).....	59 %
■ Arbeitsqualität im unteren Mittelfeld (50 bis unter 65) .....	12 %
■ Arbeitsqualität im oberen Mittelfeld (65 bis unter 80) .....	16 %
■ Gute Arbeit (80 und mehr) .....	13 %



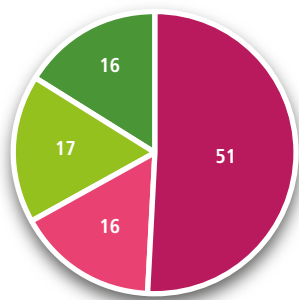
### Beamtete Beschäftigte

■ Schlechte Arbeit (unter 50).....	82 %
■ Arbeitsqualität im unteren Mittelfeld (50 bis unter 65) .....	9 %
■ Arbeitsqualität im oberen Mittelfeld (65 bis unter 80) .....	6 %
■ Gute Arbeit (80 und mehr) .....	3 %



## C.9. Kriterium 9: Einkommen und Rente

Jeder zweite Beschäftigte in NRW klagt über ein unzureichendes Einkommen und unsichere Renten (51 Prozent). Insgesamt erhielt dieses Kriterium eine schlechte Bewertung mit einem Index von 47 Punkten.



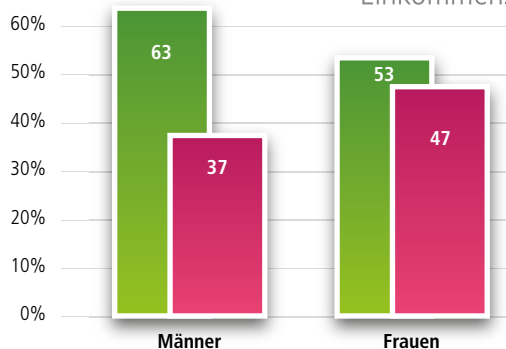
### Beschäftigte insgesamt

- Schlechte Arbeit (unter 50)..... 51 %
- Arbeitsqualität im unteren Mittelfeld (50 bis unter 65) ..... 16 %
- Arbeitsqualität im oberen Mittelfeld (65 bis unter 80) ..... 17 %
- Gute Arbeit (80 und mehr) ..... 16 %

Hier zeigen sich auch Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Auf die Frage „Wenn Sie an das Einkommen aus Ihrer (Haupt-)Erwerbstätigkeit denken: Welche der folgenden Aussagen trifft auf sie zu?“ antworteten 53 Prozent der Frauen mit „Ich kann sehr gut davon leben“ oder „Es reicht gut aus“, bei den Männern waren es 63 Prozent.

Je geringer das konkrete Einkommen, desto schlechter die Bewertung dieser Kategorie. Besonders schlecht bewerteten befristet Beschäftigte und Zeitarbeiter/innen das Thema Einkommen und Rente.

### Einkommenszufriedenheit

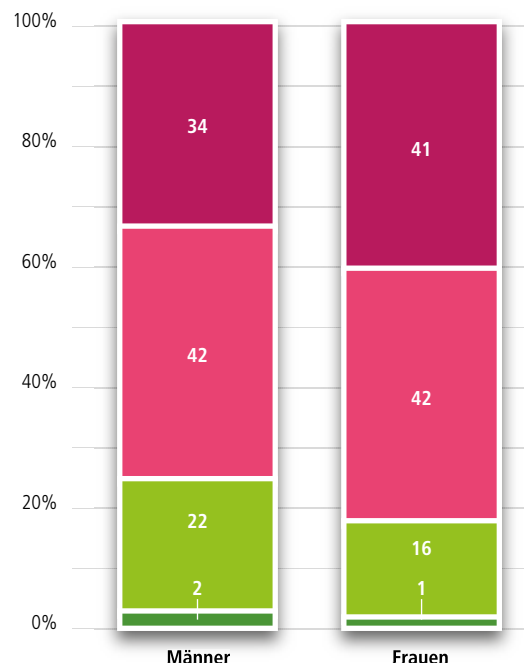


Je größer das Unternehmen, desto besser stellen sich Einkommen und Rente für die Beschäftigten dar.

Auch bei den erwarteten Renten zeigt sich ein Unterschied bei den Geschlechtern. Drei von zehn männlichen Befragten fürchten im Alter nicht von ihrer Rente leben zu können. Bei den Frauen sind es sogar vier von zehn. „Es wird gerade ausreichen“ sagen vier von zehn Männern wie Frauen. Anders herum: Nur 24 Prozent der Männer und 17 Prozent der Frauen denken, dass die Rente im Alter ausreichen wird oder sie sogar gut davon leben werden.

### Rentenerwartung

- Ich werde sehr gut davon leben können  
Männer / Frauen ..... 2 % / 1 %
- Es wird gut ausreichen  
Männer / Frauen ..... 22 % / 16 %
- Es wird gerade ausreichen  
Männer / Frauen ..... 42 % / 42 %
- Es wird nicht ausreichen  
Männer / Frauen ..... 34 % / 41 %



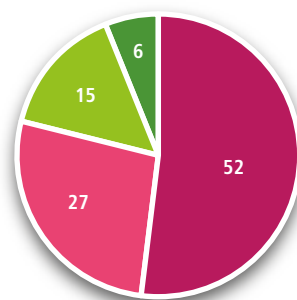
## C.10. Kriterium 10: Betriebliche Sozialleistungen

Zum Kriterium Betriebliche Sozialleistungen gaben die Befragten Bewertungen ab, die insgesamt zu einem Index von 50 Punkten in diesem Thema führten. Frauen kommen seltener in den Genuss betrieblicher Sozialleistungen als Männer, gaben entsprechend auch eine schlechtere Bewertung dazu ab (Frauen 48, Männer 53).

Besonders klagen befristet Beschäftigte und Zeitarbeitnehmer/innen über mangelnde betriebliche Sozialleistungen. Beamt/innen und Beschäftigte im Öffentlichen Dienst geben hier keineswegs eine bessere Bewertung ab – sie liegen genau im Durchschnitt. Es lässt sich jedoch festhalten: Je größer das Unternehmen, desto besser die betrieblichen Zusatzleistungen. Und: Je geringer das Einkommen, desto schlechter die weiteren sozialen Angebote des Betriebes. Wer schon ein ganz ordentliches Einkommen hat, kommt auch häufiger in den Genuss von betrieblichen Sozialleistungen.

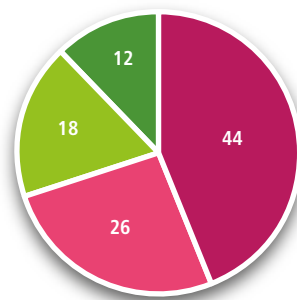
### Beschäftigte Frauen

■ Schlechte Arbeit (unter 50).....	52 %
■ Arbeitsqualität im unteren Mittelfeld (50 bis unter 65) .....	27 %
■ Arbeitsqualität im oberen Mittelfeld (65 bis unter 80) .....	15 %
■ Gute Arbeit (80 und mehr) .....	6 %



### Beschäftigte Männer

■ Schlechte Arbeit (unter 50).....	44 %
■ Arbeitsqualität im unteren Mittelfeld (50 bis unter 65) .....	26 %
■ Arbeitsqualität im oberen Mittelfeld (65 bis unter 80) .....	18 %
■ Gute Arbeit (80 und mehr) .....	12 %



### C.11. Kriterium 11: Beschäftigungssicherheit/ berufliche Zukunftssicherheit

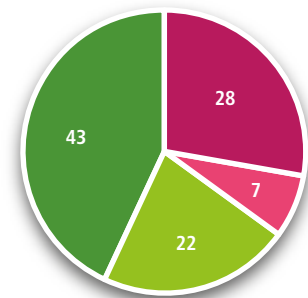
Mit einem DGB Index von 71 gaben die Beschäftigten dem Thema Beschäftigungssicherheit insgesamt eine recht gute Bewertung. Bei 43 Prozent kann sogar von Guter Arbeit gesprochen werden – jedoch sehen 28 Prozent auf der anderen Seite keinerlei berufliche Zukunftssicherheit.

Schlechter sehen befristet Beschäftigte und Zeitarbeitnehmer/innen ihre Beschäftigungssicherheit und ihre berufliche Zukunft, sehr gute Werte gaben zu diesem Thema dagegen die Beamt/innen ab (Index 84), gute Werte die Angestellten im Öffentlichen Dienst (Index 76).

Im Vergleich der Alterskohorten bewerten die 36- bis 45-Jährigen in NRW die Frage der Beschäftigungssicherheit am schlechtesten – sie haben aufgrund familiärer Verpflichtungen am häufigsten das Bedürfnis nach einem sicheren Arbeitsplatz.

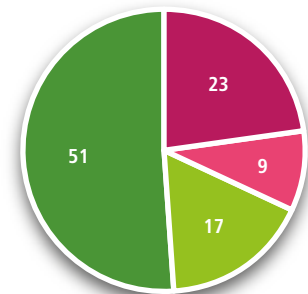
#### Beschäftigte insgesamt

■ Schlechte Arbeit (unter 50).....	28 %
■ Arbeitsqualität im unteren Mittelfeld (50 bis unter 65) .....	7 %
■ Arbeitsqualität im oberen Mittelfeld (65 bis unter 80) .....	22 %
■ Gute Arbeit (80 und mehr) .....	43 %



#### Beschäftigte im Öffentlichen Dienst

■ Schlechte Arbeit (unter 50).....	23 %
■ Arbeitsqualität im unteren Mittelfeld (50 bis unter 65) .....	9 %
■ Arbeitsqualität im oberen Mittelfeld (65 bis unter 80) .....	17 %
■ Gute Arbeit (80 und mehr) .....	51 %



# NRW 2020: Gute Arbeit – Nachhaltige Entwicklung

NRW ist ein starker Wirtschaftsstandort und zählt zu den Top-Regionen in Europa. Über sechs Millionen Menschen gehen einer sozialversicherten Arbeit nach. NRW hat eine lange Tradition als Industrieland und verfügt über eine starke und zukunftsfähige industrielle Basis und ein weitgefächertes Dienstleistungsangebot.

Gleichzeitig steht unser Land vor großen Herausforderungen. Ein Fünftel der nordrhein-westfälischen Beschäftigten arbeitet unter prekären Bedingungen und bezieht lediglich einen Niedriglohn. Die Beschäftigungspotenziale werden bei weitem nicht ausgeschöpft. Frauen erheben den Anspruch, gleichberechtigt am Erwerbsleben teilzunehmen und nicht in prekäre Beschäftigung wie Minijobs abgedrängt zu werden. Migrantinnen und Migranten streben nach qualifizierter Arbeit, um sich zu integrieren.

Wir erleben trotz hoher Beschäftigung eine zunehmende Spaltung unserer Gesellschaft, die sich besonders in den Wohngebieten zeigt, in denen viele Menschen von Sozialleistungen leben müssen. Verarmte Städte und Gemeinden sind immer weniger in der Lage, einen sozialen Ausgleich zu leisten.

Der notwendige ökologische Umbau der Energieversorgung, Digitalisierung und Globalisierung beschleunigen den wirtschaftlichen Strukturwandel und führen bei Industrie und Dienstleistungen zu teils massiven Umbrüchen. Diese Prozesse bieten vielfältige Chancen, die regionalwirtschaftlichen Herausforderungen aber müssen ernst genommen und mögliche Belastungen sozial abgefedert werden. NRW ist traditionell ein Standort bedeutender Energieerzeuger und eine große Zahl energieintensiver Betriebe ist hier zu Hause. Notwendig ist es, vorausschauend – auch mit öffentlicher Unterstützung – neue Geschäftsfelder zu erschließen.

Der DGB NRW macht sich dafür stark, diese Herausforderungen anzunehmen und die Zukunft Nordrhein-Westfalens bewusst in Richtung auf eine sozial, ökologisch und wirtschaftlich nachhaltige Entwicklung zu gestalten. Der Schlüssel für eine positive Entwicklung mit mehr Lebensqualität und Chancengleichheit ist aus unserer Sicht mehr sozialversicherte Beschäftigung. Sie stärkt die Wirtschaft in allen Bereichen, entlastet die öffentlichen Kassen und wirkt der sozialen Spaltung unseres Landes entgegen. Wir sind uns sicher, dass NRW bis 2020 zusätzlich 500.000 sozialversicherte Arbeitsplätze schaffen kann, wenn Politik, Wirtschaft, Gewerkschaften und Zivilgesellschaft gemeinsam ihre Anstrengungen gezielt darauf ausrichten.

Voraussetzung sind mehr und zukunftsfähige Innovationen und Investitionen in NRW. Sie sind der entscheidende Motor für gesellschaftlichen Fortschritt, der mehr Lebensqualität mit weniger Naturverbrauch verbindet. Wir brauchen mehr private und öffentliche Investitionen in die Zukunft unserer Wirtschaft, in moderne Infrastruktur, Bildung und Ausbildung. NRW hat eine breite Hochschul- und Forschungslandschaft, die gemeinsam mit der Wirtschaft für innovative Produkte und Dienstleistungen sorgen kann, die das Leben der Menschen verbessern.

Im Umgang mit Energie und Rohstoffen ist aus ökologischen wie auch ökonomischen Gründen eine Effizienzwende erforderlich. In einem erfolgreichen Umbau der Energieversorgung liegen große Potenziale für mehr Beschäftigung und Gute Arbeit. Historisch haben wir zum ersten Mal die Chance, zunehmenden Wohlstand durch zahlreiche Wachstumsfelder in den Leitmärkten der Zukunft so zu erzeugen, dass weniger Energie und Ressourcen verbraucht und zugleich die von der Landesregierung gesetzten Klimaziele wie auch eine höhere Beschäftigung erreicht werden können.

Der DGB und die Gewerkschaften in NRW lassen sich von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in einem Beirat zu diesem Projekt beraten. Wir diskutieren und entwickeln Lösungsansätze, suchen den Dialog mit allen gesellschaftlichen Kräften. Wir laden alle Menschen in NRW ein, sich an der wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Entwicklung unseres Landes aktiv zu beteiligen. Mit mehr Beteiligung und Mitbestimmung, mit mehr demokratischer Teilhabe haben wir die Chance, unser Land nach vorn zu bringen und die großen Potenziale Nordrhein-Westfalens für eine gute Zukunft auszuschöpfen.

Mehr Informationen zu NRW 2020 stehen im Internet zur Verfügung unter:  
<http://nrw.dgb.de/nrw2020>

NRW **DGB**

**NRW2020**  
GUTE ARBEIT – NACHHALTIGE ENTWICKLUNG

