

Arbeitsbedingungen in Deutschland

Mit ihrer Kampagne „Gute Arbeit“ versuchen die Gewerkschaften neue arbeitsrechtliche Regulierung zu erreichen, z. B. Mindestlöhne oder einen weiteren Ausbau der Mitbestimmung. Befremdlich dabei ist, dass zur Legitimation der eigenen Forderungen bewusst eine negativ verzerrende Darstellung der Arbeitsbedingungen in Deutschland gewählt wird.

Fakt: Arbeitsbedingungen sind gut

- Arbeitssicherheit hat ein sehr hohes Niveau: Im Bereich der gewerblichen Wirtschaft konnte sowohl die Zahl der Arbeitsunfälle insgesamt als auch die Unfallquote (Arbeitsunfälle je 1 Mio. Arbeitsstunden) seit 1991 halbiert werden.
- Arbeit hält fit: Beschäftigte sind deutlich gesünder als Arbeitslose. Empfänger von Arbeitslosengeld I haben 2009 mit 20,9 Krankheitstagen den mit Abstand höchsten Krankenstand aller Versichertengruppen (Pflichtversicherte Beschäftigte: 14,4 Tage). Zudem befand sich der Krankenstand der Pflichtmitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung 2010 mit 3,7 % auf einem der niedrigsten Niveaus seit Einführung der Lohnfortzahlung (1970: 5,6 %). Auch die Abnahme der Erwerbsminderungsrentenzugänge seit 1996 um 42 % weist auf sehr gute Arbeitsbedingungen hin.
- Hinzu kommt, dass Deutschland mit 1.655 Stunden bei der tariflich vereinbarten Jahresarbeitszeit – unter Berücksichtigung des bezahlten Urlaubs und der gesetzlichen Feiertage – deutlich unter dem EU-Durchschnitt von 1.750 Stunden liegt. Mehr Freizeit gibt es nur in Frankreich und Dänemark.

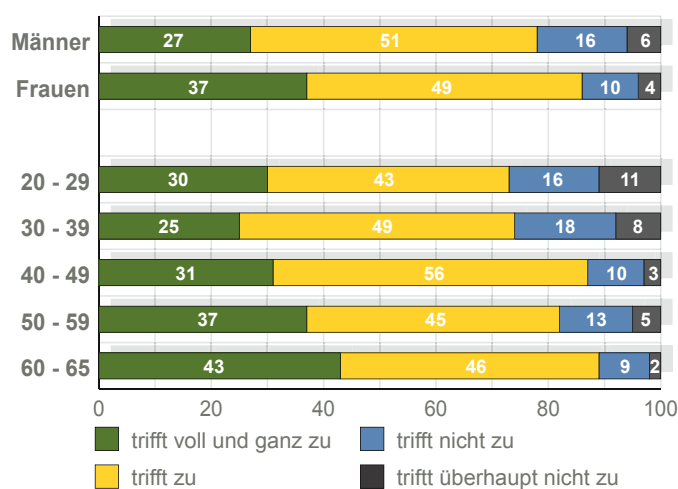
Fakt: Beschäftigte sehen Arbeitssituation sehr positiv

Entgegen zum Teil anders lautender Behauptungen sehen die Beschäftigten ihre Arbeitssituation sehr positiv. Eine repräsentative Befragung von Erwerbstätigen durch gesetzliche Kranken- und Unfallversicherungen hat 2010 insbesondere folgende Ergebnisse erbracht:

- Fast 90 % der Männer und Frauen finden ihre Arbeit vielseitig und abwechslungsreich.
- 85 % der Männer und 87 % der Frauen gaben an, dass die Arbeit ihnen Anerkennung einbringt.
- 77 % der Männer und 87 % der Frauen finden, ihre Arbeit hält fit.
- Dementsprechend verzeichnet Deutschland auch international Spitzenwerte bei der Arbeitszufriedenheit und beim Engagement. Nach einer Studie der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) sind fast 90 % der hier befragten Arbeitnehmer mit ihrer Arbeit zufrieden. Deutschland liegt somit nicht nur über dem OECD-Schnitt (ca. 80 %), die Arbeitszufriedenheit und die

Zahl der Hochengagierten (2007: 17 %, 2010: 24 %; Global Workforce Study 2010 Towers Watson) ist in den letzten Jahren trotz der zwischenzeitlichen Finanz- und Wirtschaftskrise sogar noch gestiegen.

„Meine Arbeit hält mich fit“



Quelle: iga-Report 21, iga-Barometer 3. Welle 2010; Verteilung der Antworten nach Geschlecht und Alter in %, eigene Darstellung

Irrtum: Für die Gesundheit der Beschäftigten wird nichts getan

- Unternehmen, Berufsgenossenschaften und Krankenkassen ergreifen zahlreiche Maßnahmen, um die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten und zu fördern.
- Die allein von den Arbeitgebern finanzierten Berufsgenossenschaften sind sehr aktiv, um Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren vorzubeugen: Durch Beratung und Überwachung der Betriebe, durch Fortbildungsangebote sowie durch Kampagnen. 2010 haben sie rd. 817 Mio. € für die Prävention ausgegeben. Die Präventionsausgaben der Betriebe sind sogar noch um ein Vielfaches höher, da die eigentlichen Kosten für konkrete Arbeitsschutzmaßnahmen in den Unternehmen entstehen.
- Die gesetzlichen Krankenversicherungen haben im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung im Jahr 2010 fast 6.500 Betriebe betreut und Maßnahmen u. a. zu den Themen Reduktion körperlicher Belastung, gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung, Stressmanagement, gesundheitsgerechte Gemeinschaftsverpflegung und Aufklärung über Genuss- und Suchtmittel durchgeführt.

- Um die Verantwortung ihrer Beschäftigten für die eigene Gesundheit zu stärken, bieten immer mehr Unternehmen ihren Beschäftigten im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung Beratungs- und Hilfsangebote an. Die breite Palette der Maßnahmen reicht von Aufklärungsaktionen zu Themen wie Sucht, Rauchen, Ernährung über Entspannungstraining bis zu Führungskräfte-seminaren zu gesundheitsgerechter Mitarbeiterführung.

Fakt: Eigenverantwortung der Beschäftigten für ihre Gesundheit bleibt

- Unternehmen tun vor allem auch im Eigeninteresse viel, um die Gesundheit der Beschäftigten zu fördern. Denn der teuerste Arbeitnehmer ist ein kranker Arbeitnehmer. Die Beschäftigten sind aber in erster Linie selbst für ihre Gesundheit verantwortlich. Gesund zu bleiben und die Gesundheit zu stärken, ist ohne eigene Mitwirkung nicht möglich.
- Unternehmen können ausschließlich im Rahmen ihres Einflussbereichs präventiv tätig werden und durch geeignete Angebote die Gesundheitskompetenz ihrer Mitarbeiter stärken. Sie können gesundheitsbewusstes Verhalten aber nur sehr begrenzt durchsetzen.

Irrtum: Der DGB-Index „Gute Arbeit“ taugt als Messinstrument für Arbeitsbedingungen

- Mitarbeiterorientierung ist ohne Frage wichtig für den nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens. Gute Arbeitsbedingungen sind daher für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen von Bedeutung. Der DGB-Index stellt jedoch allein die Arbeitnehmerinteressen in den Mittelpunkt

der Befragung und ist dementsprechend einseitig und blendet ökonomische Realitäten weitgehend aus. Dass Arbeitsbedingungen immer auch mit den jeweiligen wirtschaftlichen Erfolgsvoraussetzungen, wie z. B. der Berücksichtigung von Kundenwünschen oder der Beachtung von Qualitätsstandards, in Einklang gebracht werden müssen, wird ignoriert.

- Der DGB-Index ist gezielt tendenziös: Maßstab und Berechnungsverfahren sind so gewählt, dass nur wenige Arbeitsplätze das Prädikat „Gute Arbeit“ erhalten können. Bei der Abfrage der Arbeitsbedingungen bei den Beschäftigten führt das Ankreuzen der jeweils zweitbesten Antwort bereits zur Halbierung der Punktwerte und dadurch nur noch zu „mittelmäßiger Arbeit“.

Fakt: Der DGB-Index „Gute Arbeit“ ignoriert die betriebliche Praxis

- Es werden gezielt Erwartungshaltungen abgefragt, die mit wirtschaftlichen Erfordernissen im betrieblichen Alltag nicht vereinbar sind: Wo Kundentermine einzuhalten sind, konstatiert der DGB-Index, dass ein „selbstbestimmter Überstundenausgleich“ und damit „totale Zeitsouveränität“ fehlt.
- Es werden gezielt Sachverhalte abgefragt, die nicht oder nicht allein im Einflussbereich des einzelnen Unternehmens liegen, wie z. B. die vom Mitarbeiter antizipierte Einkommenssituation im Ruhestand oder die subjektiv empfundene Angst des Einzelnen bezüglich der eigenen beruflichen Zukunft. Bedingungen, die im Einflussbereich des Beschäftigten liegen, wie z. B. Eigeninitiative sowie Motivation und Bereitschaft zur Weiterbildung bzw. auch nur zur Bereitschaft, Weiterbildungsangebote wahrzunehmen, werden hingegen ausgeblendet.

Publikationen

kompakt:

- Erfolgsfaktor Psychische Gesundheit
- Krankenstand
- Lebenslanges Lernen

Ansprechpartner

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Arbeitsmarkt

T +49 30 2033-1400

arbeitsmarkt@arbeitgeber.de

Die jeweils neueste Ausgabe und weitere Hinweise zu diesem Thema finden Sie unter

www.arbeitgeber.de