



Arbeitsbedingungen in Deutschland mit Spitzenwerten

Mit ihrer Kampagne „Gute Arbeit“ versuchen die Gewerkschaften neue arbeitsrechtliche Regulierungen zu erreichen, z. B. eine Anti-Stress-Verordnung oder einen weiteren Ausbau der Mitbestimmung. Befremdlich dabei ist, dass zur Legitimation der eigenen Forderungen die Arbeitsbedingungen in Deutschland bewusst negativ-verzerrend dargestellt werden.

Fakt: Die Arbeitsbedingungen sind sehr gut.

- Die Arbeitssicherheit hat ein sehr hohes Niveau: Im Bereich der gewerblichen Wirtschaft konnte sowohl die Zahl der Arbeitsunfälle insgesamt als auch die Unfallquote (Arbeitsunfälle je Arbeitsstunden) seit 1991 halbiert werden.
- Arbeit hält fit: Beschäftigte sind deutlich gesünder als Arbeitslose. Empfänger von Arbeitslosengeld I haben 2014 mit 25,9 Krankheitstagen den mit Abstand höchsten Krankenstand aller Versichertengruppen (Pflichtversicherte Beschäftigte: 17,1 Tage). Zudem befand sich der Krankenstand der Pflichtmitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung 2015 mit 3,9% auf einem der niedrigsten Niveaus seit Einführung der Lohnfortzahlung (1970: 5,6%). Die Zahl der Beschäftigten, die aus gesundheitlichen Gründen vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheiden, ist zwischen 1995 und 2014 um über 40% zurückgegangen.
- Hinzu kommt, dass Deutschland mit 1.651 Stunden bei der tariflich vereinbarten Jahresarbeitszeit – unter Berücksichtigung des bezahlten Urlaubs und der gesetzlichen Feiertage – deutlich unter dem EU-Durchschnitt von 1.707 Stunden liegt. Mehr Freizeit gibt es nur in Frankreich und Dänemark (Eurofound, 2015).

Fakt: Die Beschäftigten sehen ihre Arbeitssituation sehr positiv.

Hohe Arbeitszufriedenheit in Deutschland: Fast 90% der Beschäftigten sind mit ihrer Arbeit zufrieden oder sehr zufrieden.

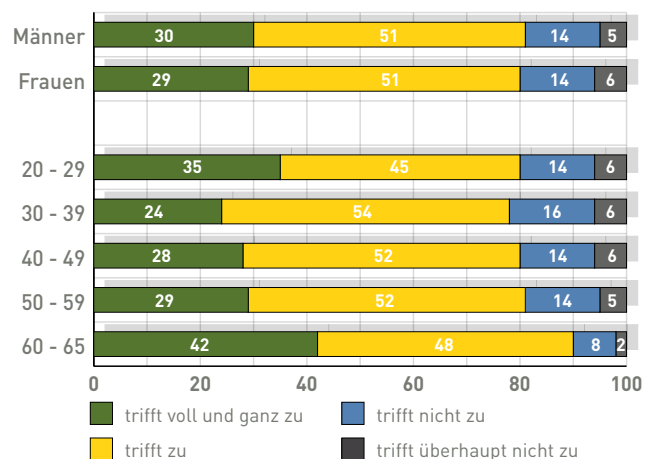
- Entgegen anders lautender Behauptungen sehen die Beschäftigten ihre Arbeitssituation sehr positiv. Eine repräsentative Befragung von Erwerbstätigen durch gesetzliche Kranken- und Unfallversicherungen aus dem Jahr 2013 zeigt: 86% der Befragten finden ihre Arbeit vielseitig und abwechslungsreich. 82% gaben an, dass die Arbeit ihnen Anerkennung einbringt: 81% der Männer und 80% der Frauen finden, ihre Arbeit hält fit.

- Dementsprechend verzeichnet Deutschland auch internationale Spitzenwerte bei der Arbeitszufriedenheit. Laut European Working Conditions Survey sind fast 90% der hier befragten Beschäftigten mit ihrer Arbeit zufrieden oder sehr zufrieden. Deutschland liegt somit deutlich über dem EU-Durchschnitt (81%).

- Auch die 2014 veröffentlichte gemeinsame Studie „Arbeitszufriedenheit und wirtschaftlicher Erfolg“ vom Bundesministerium und vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) belegt das hohe Engagement gerade auch des Mittelstands, durch ein mitarbeiterorientiertes Personalmanagement Arbeitsqualität und -zufriedenheit weiter zu steigern.
- Nicht zuletzt ist der Anteil der zufriedenen oder sehr zufriedenen Beschäftigten in Deutschland seit 1995 unverändert hoch. Ursächlich dafür ist die sehr gute Qualität der Arbeit. Von einer vielfach behaupteten Verschlechterung der Arbeitsbedingungen in Deutschland kann also keine Rede sein.

„Meine Arbeit hält mich fit“

Verteilung der Antworten nach Geschlecht und Alter, in %



Quelle: Initiative Gesundheit und Arbeit 2013, eigene Darstellung

Irrtum: Für die Gesundheit der Beschäftigten wird nichts getan.

- Der finanzielle Aufwand der Unternehmen für Prävention und Gesundheitsschutz ist erheblich: Von den insgesamt 11,5 Mrd. €, die im Jahr 2014 insgesamt für Prävention eingesetzt wurden, brachten die Betriebe rd. 4,8 Mrd. € bzw. 42% der Gesamtsumme auf.

- 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. 2014 haben sie rd. 971 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 gesetzliche Krankenversicherung hat im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung im Jahr 2014 11.373 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 Sucht über Entspannungstraining bis zu Führungskräfte-seminaren und gesundheitsgerechter Mitarbeiterführung.

Fakt: Eine Eigenverantwortung der Beschäftigten für ihre Gesundheit bleibt.

- Unternehmen tun auch im Eigeninteresse viel, um die Gesundheit der Beschäftigten zu fördern. Denn: Der teuerste Beschäftigte 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 Mitarbeiterinnen und 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. Gut gestaltete Arbeitsbedingungen sind daher für Arbeitgeber und Beschäftigte gleichermaßen von Bedeutung. Der DGB-Index stellt jedoch allein die Arbeitnehmerinteressen in den Mittelpunkt der Befragung, 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, in Einklang gebracht werden müssen, wird ignoriert.
- Nicht die Antworten der Beschäftigten auf die gestellten Fragen werden beim DGB-Index in den Fokus gesetzt. Vielmehr werden die Ergebnisse über ein komplexes statistisches Verfahren in Werte umgerechnet. Dadurch entscheiden letztlich die Auswahl der betrachteten Kriterien, deren Gewichtung und schließlich die Bewertung, ab welchem Wert die Arbeitsqualität „gut“, „schlecht“ oder „im unteren/oberen Mittelfeld“, darüber, was „gute Arbeit“ ist.

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 z. B. Kundentermine einzuhalten sind, konstatiert der DGB-Index, dass ein „selbstbestimmter Überstundenausgleich“ und damit „totale Zeitsouveränität“ fehlt.
- Zudem werden gezielt Sachverhalte abgefragt, die nicht oder nicht allein im Einflussbereich des einzelnen Unternehmens liegen, wie z. B. die von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern antizipierte Einkommenssituation im Ruhestand oder die subjektiv empfundene Angst des Einzelnen wegen der eigenen beruflichen Zukunft. Bedingungen, die im Einflussbereich des Beschäftigten liegen, wie z.B. Eigeninitiative sowie Motivation und Bereitschaft, Weiterbildungsangebote der Unternehmen wahrzunehmen, werden hingegen ausgeblendet.

Publikationen und Ansprechpartner

Fakten statt Zerrbilder – Qualität der Arbeit in Deutschland
Broschüre, August 2015

Demografiefeste Personalpolitik – ein Erfolgsfaktor
Broschüre, Juni 2013

kompakt:

- Erfolgsfaktor Psychische Gesundheit
- Krankenstand
- Lebenslanges Lernen

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