

Fakten statt Zerrbilder?

„Die Arbeitgeber“ im Faktencheck.

Unter dem Titel „Fakten statt Zerrbilder. Arbeitsqualität in Deutschland“ hat die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeber (BDA – „Die Arbeitgeber“) Ende August 2015 eine Broschüre veröffentlicht, mit der die „Arbeitsrealität“ abgebildet werden soll. Die BDA stellt dabei eine Reihe von Behauptungen auf und greift nicht nur den DGB und die Gewerkschaften an, sondern auch die Bundesregierung und die Medien.

Hier der Faktencheck.



**„Die Arbeitszufriedenheit in Deutschland
ist besonders hoch.“**

Fakten oder Zerrbilder?

Die BDA behauptet, eine hohe Arbeitszufriedenheit sei Ausdruck einer guten Arbeitsqualität. Das ist falsch. Die Arbeitszufriedenheit erlaubt keine Aussagen über die konkreten Arbeitsbedingungen. Es ist völlig unklar, was eigentlich erhoben wird, wenn man einen Beschäftigten fragt, ob er zufrieden ist. Eine simple Frage nach der generellen Arbeitszufriedenheit ist [kein brauchbares Messinstrument](#) zur Beurteilung der Qualität der Arbeitsbedingungen.

Um die Frage nach der Arbeitsqualität beantworten zu können, braucht es differenziertere Analysen. Neueste Zahlen, zum Beispiel von der „Initiative Neue Qualität der Arbeit“ (INQA) des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, die auch von Arbeitgebern und Gewerkschaften unterstützt wird, belegen etwas anderes: Nach dem INQA-Monitor [„Gewünschte und erlebte Arbeitsqualität“](#) (2015) umfasst die Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit besonders schlechten bis mittelmäßigen Arbeitsbedingungen 70 %. 47,3 % von diesen Beschäftigten bewerten die Arbeitsbedingungen als „mittelmäßig“ – 22,3 % als schlecht.

Dieses Bild zeigt seit Jahren auch der [DGB-Index Gute Arbeit](#), wonach die Arbeitsqualität insgesamt im unteren Mittelfeld liegt. Während der Sinn der Arbeit von den Beschäftigten als hoch eingeschätzt wird, befinden sich vor allem die Rubriken „Einkommen“ oder „Arbeitsintensität“ im Bereich schlechter Arbeit.



**„Falsch ist es, dass Beschäftigte
unbezahlte Arbeit leisten müssen.“**

Fakten oder Zerrbilder?

In Deutschland wurden zuletzt 1.000.000.000 (1 Mrd.) unbezahlte Überstunden geleistet ([Hans-Böckler-Stiftung 2015](#)). Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) kommt zu dem Ergebnis, dass Vollzeitbeschäftigte in Deutschland mittlerweile sogar mehr unbezahlte als bezahlte Überstunden leisten ([IAB 2014](#)).

Die „Initiative Neue Qualität der Arbeit“ (INQA) hat übrigens ermittelt, dass 40 % der Beschäftigten mehr als 5 Überstunden pro Woche machen, 16 % sogar mehr als 10 Überstunden pro Woche (INQA-Monitor „Gewünschte und erlebte Arbeitsqualität“; 2015).



„Die These ‚Arbeit macht krank‘ ist irreführend. Erwerbstätige sind zufriedener als Erwerbslose.“

Fakten oder Zerrbilder?

Die These „Arbeit macht krank“ wird so grundsätzlich gar nicht vertreten. Arbeit kann Gesundheit fördern, wenn sie gute Bedingungen aufweist. Sie kann aber auch krank machen, wenn die Arbeitsqualität schlecht ist. Unbestritten führen zum Beispiel (über-)lange Arbeitszeiten zu erhöhten gesundheitlichen Risiken.

Es ist zwar richtig, dass Erwerbstätige im Durchschnitt einen besseren Gesundheitszustand aufweisen als Erwerbslose. Es sollte jedoch nicht vergessen werden, dass Krankheiten sowohl Folge, als auch Ursache von Arbeitslosigkeit sein können. [Frauen und Männer mit gesundheitlichen Problemen](#), chronischen Erkrankungen oder Behinderungen werden häufiger arbeitslos und finden schlechter wieder einen neuen Job.

Natürlich kann Arbeit auch krank machen. So berichten 20 % der Erwerbstätigen, dass ihre [Gesundheit bei der Arbeit stark oder sehr stark gefährdet wird](#). Ein hoher Wert, denn Arbeitgeber sind nach § 3 Abs. 1 ArbSchG verpflichtet, alle erforderlichen Arbeitsschutzmaßnahmen unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten beeinflussen.

Dazu kommt: Je unsicherer (oder prekärer) die [Erwerbssituation](#) ist, desto häufiger wird über körperliche und emotionale Beschwerden berichtet.

Insgesamt beziehen, 20 % derjenigen, die zuletzt neu in Rente gegangen sind, eine Erwerbsminderungsrente. Jede/r Fünfte ist also so krank, dass sie/er nicht mehr arbeiten kann – im Schnitt mit 48 Jahren. Bei 43 % sind psychische Erkrankungen übrigens die Ursache. Erwerbsminderungsrenten liegen im Schnitt unter der Grundsicherung im Alter (Altersarmut).

Die BDA behauptet in diesem Kontext, dass die Zahl der Rentenzugänge wegen verminderter Erwerbsfähigkeit (EM-Renten) zwischen 1995 und 2013 um 40 % zurückgegangen sei. Dies wird als Erfolg des Arbeits- und Gesundheitsschutzes dargestellt. Schön wär's. Der Rückgang hat eine Reihe von anderen Gründen (wie zum Beispiel die Einführung der Altersteilzeit oder die Abschaffung der Berufsunfähigkeitsrenten) – und ist vor allem relativ. Die BDA hat sich nämlich einfach den höchsten Wert der letzten 20 Jahre herauspickt. Fakt ist, dass der [Anteil der EM-Renten beim Rentenzugang](#) in den letzten 15 Jahren konstant zwischen 20 und 25 % liegt.



„Der Anstieg psychischer Störungen ist auf andere Ursachen zurückzuführen“.

Fakten oder Zerrbilder?

Psychische Erkrankungen werden nicht allein, aber natürlich auch durch Fehlbeanspruchungen bei der Arbeit, sprich: schlechte Arbeitsbedingungen verursacht. Der [Zusammenhang](#) zwischen psychischer Belastung und psychischen Erkrankungen ist eindeutig: So treten mehr Depressionen auf, je höher die Arbeitsintensität ist. Und das konnte sowohl bei objektiv, als auch subjektiv erhobener Belastung nachgewiesen werden.

Für die BDA ist die starke Verdichtung (Arbeitsintensität) und zunehmende Entgrenzung von Arbeit offenbar kein Thema. Dabei verursacht der Boom psychischer Erkrankungen nicht nur viel menschliches Leid und Milliardenkosten für die Sozialversicherungen, sondern auch 59 Mio. Arbeitsunfähigkeitstage und einen hohen Produktionsausfall. Schon seit Jahren sind psychische Erkrankungen auf dem Vormarsch. Seit dem Jahr 2000 haben sich die [Fehlzeiten auf Grund von psychischen Erkrankungen](#) nahezu verdoppelt.

Der Trend zur Entgrenzung und gleichzeitigen Verdichtung ist vielfältig belegt: 59 % der Beschäftigten arbeiten länger als vertraglich vereinbart, im Durchschnitt 41,9 Stunden pro Woche – tariflich vereinbart sind im Schnitt 37,7 Stunden. Rund zwei Drittel müssen mehr in der gleichen Zeit leisten, mehr als die Hälfte der Beschäftigten arbeiten sehr häufig/oft gehetzt, 23 % müssen sehr häufig/oft auch in der Freizeit erreichbar sein

Fakt ist, dass die psychischen Anforderungen mit der Arbeitszeit deutlich zunehmen: Während 44 % der Beschäftigten mit einer Wochenarbeitszeit bis zu 39 Stunden über Leistungs- und Termindruck klagen, so sind es bei einer Arbeitszeit von 48 Stunden oder mehr 72 % ([BiBB/BAuA 2012](#)). Häufiger Leistungsdruck führt verstärkt zu psychischen /psychosomatischen Beschwerden (BAuA 2014). Probleme macht auch die Flexibilisierung durch Zielvereinbarungen. 60 % der Betriebe arbeiten mit Zielvereinbarungen ([BMAS](#)) – solche ergebnisorientierte Arbeit führt zu überlangen Arbeitszeiten, überdurchschnittlich hohem Zeitdruck und einem hohen Arbeitsvolumen ([WSI 2014](#)). So sind auch unerreichbare Zielvorgaben weit verbreitet (36 % - [Bertelsmann Stiftung /Barmer GEK 2015](#)). Ständig steigende Leistungsziele (42%, ebd.) erhöhen den Leistungsdruck weiter.

Das zeigt auch die neue Studie der Europäischen Arbeitsschutzagentur (EU-OSHA). Im Rahmen der europäischen Unternehmensbefragung (Second European Survey of Enterprise on New and Emerging Risks – [ESENER-2](#)) wurden Risikofaktoren in den Betrieben abgefragt: In Deutschland arbeiten die Beschäftigten in knapp 60 % der befragten Unternehmen unter Zeitdruck. Nur ca. 20 % der Betriebe haben bislang jedoch Programme gegen Stress bei der Arbeit aufgelegt. Im Vergleich der 28 EU-Länder landet Deutschland im unteren Mittelfeld.

Der Umgang mit psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz ist für viele Betriebe noch Neuland, obwohl psychische Belastungen nach § 5 Arbeitsschutzgesetz bereits Berücksichtigung finden müssen. Die Evaluation der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) kommt zu dem Ergebnis, dass nur knapp 25 % der Betriebe eine umfassende Gefährdungsbeurteilung (– Basis für einen effektiven Arbeitsschutz) durchführen. Der DGB-Index Gute Arbeit, der im Gegensatz zu ESENER-2 und der GDA-Evaluation die Beschäftigten befragt und nicht die Geschäftsführung, zeichnet ein noch düsteres Bild: Nur knapp 10 % geben an, im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung nach psychosozialen Belastungen gefragt worden zu sein.



„Mobiles Arbeiten ermöglicht eine deutliche Verbesserung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben.“

Fakten oder Zerrbilder?

Natürlich kann – und soll – mobiles Arbeiten die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben verbessern. Die entscheidende Frage ist, wem mehr Flexibilität wirklich nützt. Die BDA argumentiert dabei gegen den Trend der Entgrenzung der Arbeit und zitiert eine „Zukunftsstudie“ ([Münchener Kreis](#)), wonach sich in Deutschland nur ca. 26 % der Befragten eine zukünftige Trennung zwischen Berufs- und Privatleben wünschen. Der „Münchener Kreis“ hat allerdings ausschließlich „Wissensarbeiter bzw. Personen mit Dienstleistungsberuf in der Online-Bevölkerung“ befragt.

Die Studie „Arbeitsqualität und wirtschaftlicher Erfolg“ (BMAS, 2015) zeigt, dass 64 % der Beschäftigten, die nicht mobil arbeiten, eine klare Trennung zwischen Arbeit und Privatleben wollen. Dies kann damit zusammenhängen, dass die Flexibilisierung der Arbeitszeit sehr häufig zu unbezahlten Überstunden außerhalb der Arbeitszeit führt (56 % arbeiten beim Home Office in der Freizeit, die Überstunden werden bei 73 % nicht bezahlt). Nach dem „Edenred-Ipsos-Barometer“ ([2015](#)) geben 74 Prozent der Befragten an, auch in ihrer Freizeit durch die Arbeit beansprucht zu werden. Nach dem o. g. Monitor von INQA (2015) führen moderne Kommunikationsmittel für 17 % der Beschäftigten dazu, dass die Freizeit „oft zur Arbeitszeit“ gemacht wird.

Der von der BDA zitierte Münchener Kreis stellt in seiner „Zukunftsstudie“ übrigens selbst fest: „Die moderne Arbeitswelt ist vielerorts geprägt von Hektik und Stress. Kunden möchten rund um die Uhr und ad hoc bedient werden, verlangen Soforthilfe sowie Expresslieferung und beschweren sich schnell, wenn irgendetwas nicht läuft. Dies führt bei den arbeitenden Menschen zu einem hohen Zeit- und Leistungsdruck, welcher in extremen Phasen zu Ermüdung und Burnout führen kann“ (s. o., S. 84).

Und: Wenn es gar keine Probleme mit der Entgrenzung der Arbeit geben würde, wie es die BDA suggeriert – warum haben dann Unternehmen wie zum Beispiel BASF, BMW, Bosch, Commerzbank, Daimler, die Telekom oder Thyssen Krupp gesonderte Betriebsvereinbarungen dazu getroffen?



Vereinbarkeit von Beruf und Familie Alles ok?

Fakten oder Zerrbilder?

Die BDA erklärt, dass die „Sensibilität der Unternehmen, Voraussetzungen für eine ausgewogene Balance zwischen beruflichen und privaten Anforderungen zu schaffen, unverändert hoch“ ist. Acht von zehn Unternehmen hierzulande würden aus eigener Perspektive dem Thema „Familienfreundlichkeit“ einen hohen oder eher hohen Stellenwert beimessen.

Fakt ist, dass die Initiative zur Beschäftigung mit dem Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf nur in 7 % der Fälle durch die Firmenleitung oder Personalabteilungen erfolgt ist ([Betriebsrätebefragung der IG Metall zum Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“](#), 2013). Die Initiative geht zumeist von den betrieblichen Interessenvertretungen aus. Betriebsräte werden dabei aber vom Arbeitgeber oft nicht unterstützt: weniger gut 39 %, gar nicht: 17 %.

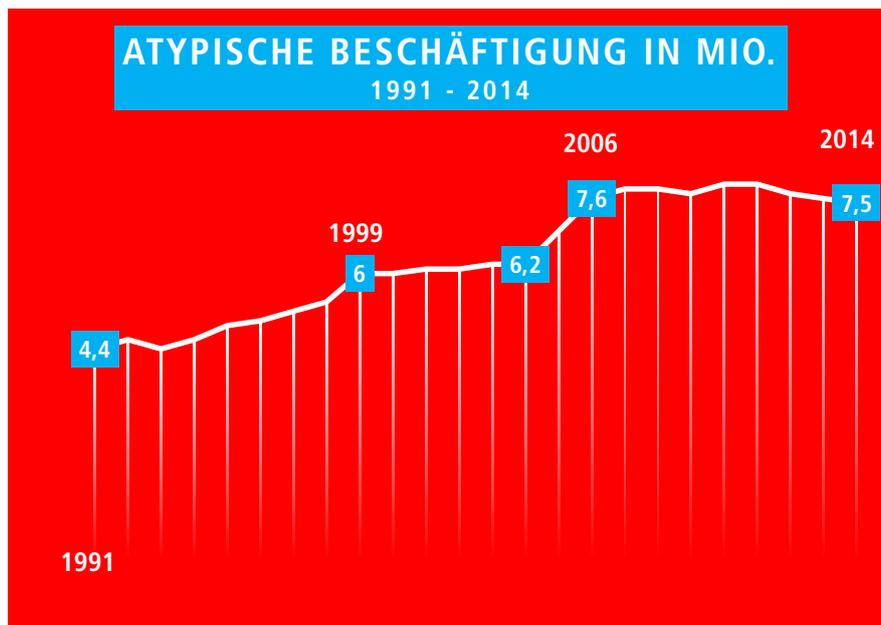
Eine Betriebsvereinbarung zum familienfreundlichen Betrieb gibt es nur in 12 Prozent der mitbestimmten, klein- und mittelständischen Betriebe ([WSI-Diskussionspapier Nr. 184](#), 2013).



Atypische Beschäftigung – kein Problem (?)

Fakten oder Zerrbilder?

Die BDA behauptet, dass der Anteil der ‚Normalarbeitnehmer‘ an der Gesamtbevölkerung zwischen den Jahren 2000 und 2013 gestiegen sei. Atypische Beschäftigungsformen würden das „Normalarbeitsverhältnis“ nicht verdrängen – es seien zusätzliche Arbeitsplätze entstanden. Es ist richtig – und erfreulich – dass die Zahl der sozial abgesicherten Vollzeitarbeitsplätze seit einigen Jahren steigt. Richtig ist aber auch, dass der Anteil der Normalarbeitnehmer an den sog. Kernerwerbstätigen (Erwerbstätige im Alter von 15 bis 64 Jahren, nicht in Bildung oder Ausbildung) von 71 % im Jahr 2000 auf 68 % im Jahr 2014 gesunken ist. Dagegen ist die atypische Beschäftigung im gleichen Zeitraum von 17,9 % auf 20,9 % angestiegen. Im Verhältnis zur abhängigen Beschäftigung (ohne Selbständige) liegt die Quote atypischer Beschäftigung seit 2006 mit ca. 7,5 Mio. auf einem sehr hohen Niveau, 2014 bei 23,4 % ([Statistisches Bundesamt 2014](#)).

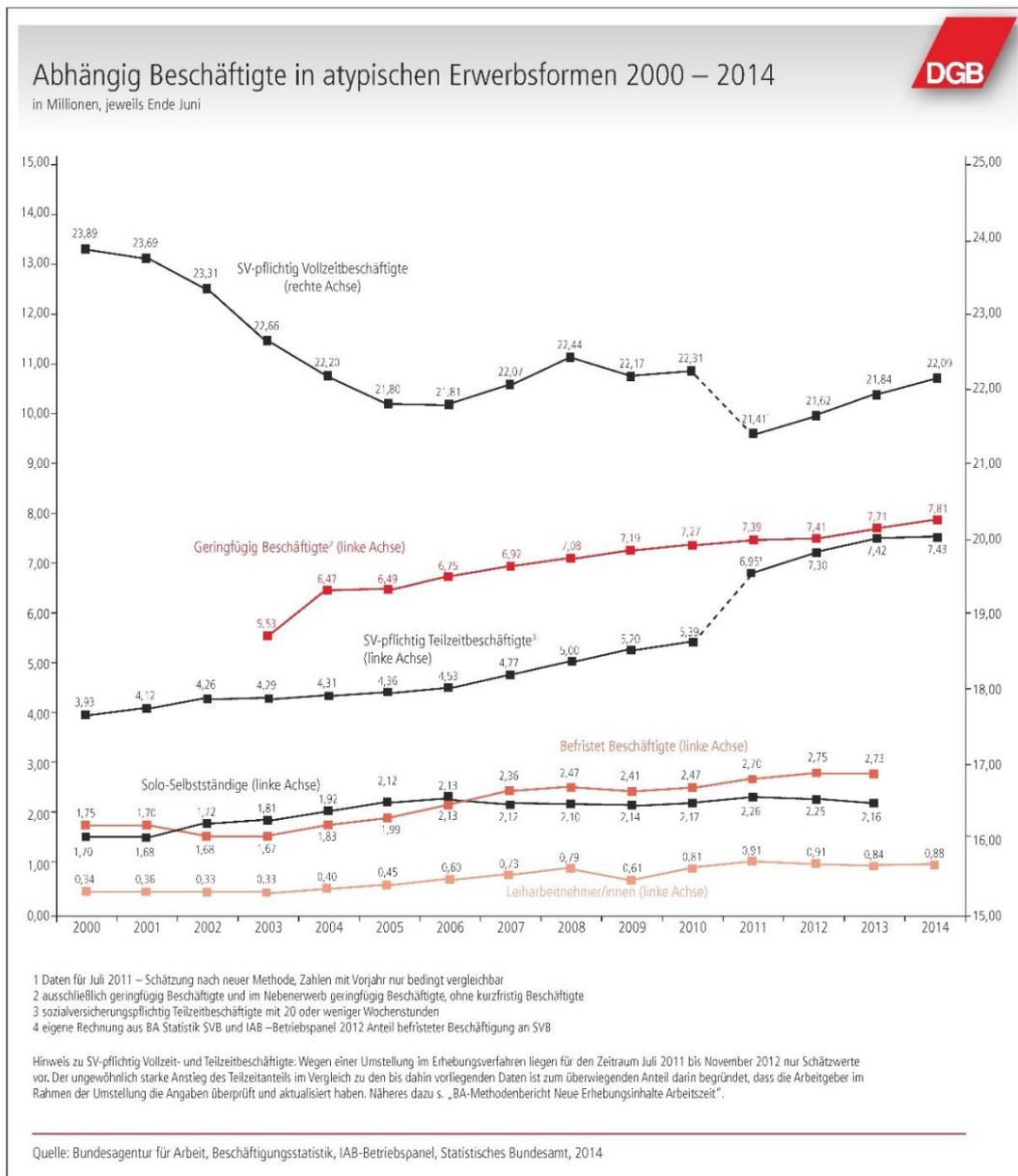


Prekäre Jobs haben sich von 2005 bis 2014 stark ausgebreitet:

- ⊗ Leiharbeiter*innen: Anstieg von 450.000 auf 880.000
- ⊗ Minijobber*innen: Anstieg von 6,5 auf 7,8 Mio.
- ⊗ Befristet Beschäftigte: Anstieg von 2 Mio. auf 2,7 Mio.

Die WSI-Datenbank [„Atypische Beschäftigung“](#) der Hans-Böckler-Stiftung bietet aktuelle Zahlen für jeden Landkreis und jede kreisfreie Stadt.

Die Behauptung der Arbeitgeber, der Zuwachs der atypischen Beschäftigung sei auf zusätzliche Arbeitsplätze zurückzuführen, ist nicht zutreffend, weil im Gegenzug vorher Vollzeitarbeitsplätze abgebaut wurden. Dies wird auch nicht dadurch widerlegt, dass die Gesamtbeschäftigung gestiegen ist. Die Zahl der Arbeitsstunden ist seit dem Jahre 2000 stark zurückgegangen und steigt erst jetzt wieder an. Die Arbeit wurde lediglich auf mehr Köpfe aufgeteilt.



Werkverträge werden von der BDA nicht erwähnt, dabei spielen sie in der Wirtschaft eine große Rolle. Viele Werkverträge sind sinnvoll und unproblematisch. Seit einigen Jahren werden Werkverträge aber missbraucht. Sie werden eingesetzt, um die Belegschaften zu spalten, Löhne zu drücken, Tarifverträge zu unterlaufen oder die Rechte der Betriebsräte zu schwächen. Die Arbeit wird in immer kleinere „Häppchen“ zerlegt, dadurch entstehen eigenständige kleine Betriebe, die zum Teil sogar den gleichen Besitzer haben.

Eine aktuelle [Umfrage der IG Metall](#) (2015) hat ergeben:

- Unternehmen setzen immer öfter Werkverträge ein. In zwei von drei Betrieben (69 %) werden mittlerweile Arbeiten über Werkverträge fremdvergeben.
- Betriebsräte verzeichneten in den vergangenen drei Jahren in fast einem Viertel der Unternehmen (22 %) eine Zunahme von Werkverträgen.
- Werkverträge werden in allen betrieblichen Bereichen eingesetzt und betreffen Beschäftigte aller Qualifikationsniveaus. Durch die Fremdvergabe werden auch Arbeiten mit zentraler Bedeutung für die Produktion ausgelagert. Somit wird direkt in die Wertschöpfungskette eingegriffen.
- Oft werden Werkverträge für Kostensenkungen missbraucht. Das führt zwangsläufig dazu, dass errungene Standards unterlaufen werden. In drei Viertel (73 %) der Betriebe stellen Betriebsräte fest, dass die Beschäftigten in Werkvertrags-Firmen zu schlechteren Arbeits- und Entgeltbedingungen arbeiten müssen.
- Aufgrund der Gesetzeslage haben Betriebsräte kaum Handlungsmöglichkeiten. Eine Mitbestimmung über den Einsatz von Werkverträgen ist nicht möglich, selbst wenn Beschäftigte von Werkvertragsfirmen auf dem Gelände des Stammbetriebs arbeiten. Gleichzeitig verweigern die allermeisten Arbeitgeber freiwillige Regelungen: Nur in 5 % der befragten Betriebe konnten Betriebsräte bislang die Vergabe von Werkverträgen im Rahmen von Betriebsvereinbarungen mit Unterstützung der IG Metall regeln.



„Der ‚DGB-Index Gute Arbeit‘ ist tendenziös“.

Fakten oder Zerrbilder?

Mit dem [DGB-Index Gute Arbeit](#) werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer jedes Jahr in einer bundesweit repräsentativen Erhebung zu ihren Arbeitsbedingungen befragt. Die BDA kritisiert den DGB-Index Gute Arbeit als „tendenziös“. Diese Bewertung stützt sich auf eine ganze Reihe von falschen Behauptungen. Einige Beispiele:

1. Die BDA behauptet, dass das Prädikat „Gute Arbeit“ bei der Beantwortung des Fragebogens nicht erreicht werden könne, wenn bei allen Fragen die jeweils zweitbeste Antwort angekreuzt wird. Das ist falsch. Richtig ist, dass das Ankreuzen der jeweils zweitbesten Antwort zu einem Indexwert von 83,3 von 100 möglichen Punkten führt und damit im Bereich „Guter Arbeit“ liegt.
2. Die BDA behauptet, im DGB-Index Gute Arbeit werde die Kategorie „mittelmäßige Arbeit“ benutzt, um eine negative Bewertung der Arbeitsbedingungen auszudrücken. Das ist falsch: Die Kategorie „mittelmäßige Arbeit“ wird im DGB-Index Gute Arbeit gar nicht verwendet. Die vier Qualitätsstufen lauten: „Gute Arbeit“, „Arbeitsqualität im oberen Mittelfeld“, „Arbeitsqualität im unteren Mittelfeld“, „Schlechte Arbeit“.
3. Die BDA behauptet, dass Beschäftigte keine unbezahlte Arbeit leisten müssten. Diese Behauptung wird nicht belegt. In der Befragung zum DGB-Index Gute Arbeit geben 40 Prozent der Beschäftigten an, außerhalb der normalen Arbeitszeit unbezahlte Arbeit für ihren Betrieb zu erledigen. Die BDA übergeht diese Tatsache ebenso wie die Berechnungen wissenschaftlicher Institute zur Entwicklung unbezahlter Überstunden (s. o.).

Die Ergebnisse anderer wissenschaftlicher Studien zur Arbeitsqualität in Deutschland widerlegen den Vorwurf der BDA, der DGB-Index Gute Arbeit würde die Arbeitsbedingungen in Deutschland zu schlecht darstellen. Die Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) z. B. hat in ihrer o. g. Studie „Gewünschte und erlebte Arbeitsqualität“ einen Anteil von 22,3 Prozent aller Beschäftigten in Deutschland mit „besonders schlechten Arbeitsbedingungen“ ermittelt. Das entspricht fast exakt dem Ergebnis des DGB-Index Gute Arbeit für die Qualitätsstufe „Schlechte Arbeit“ (2014: 23 Prozent).

Kontakt:

DGB-Bundesvorstand | Vorstandsbereich Annelie Buntenbach | Projekt Arbeit der Zukunft | oliver.suchy@dgb.de