

Aktuelle ver.di-Beschäftigtenstudie zeigt:

Gute Arbeit ist ein Garant für starke Unternehmensbindung

Das ist das zentrale Ergebnis einer Sonderauswertung der Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit 2014 für die Beschäftigten des Dienstleistungssektors:

► **Wo gute Arbeitsbedingungen herrschen, möchten nur 2 Prozent der Beschäftigten ihren Arbeitgeber wechseln** – 94 Prozent aber würden bleiben, selbst wenn sie eine Gelegenheit zum Wechsel hätten.

► Hingegen würden 49 Prozent der Beschäftigten mit schlechten Arbeitsbedingungen ihren Arbeitgeber wechseln, wenn sie die Möglichkeit hätten – nur 32 Prozent würden bleiben.

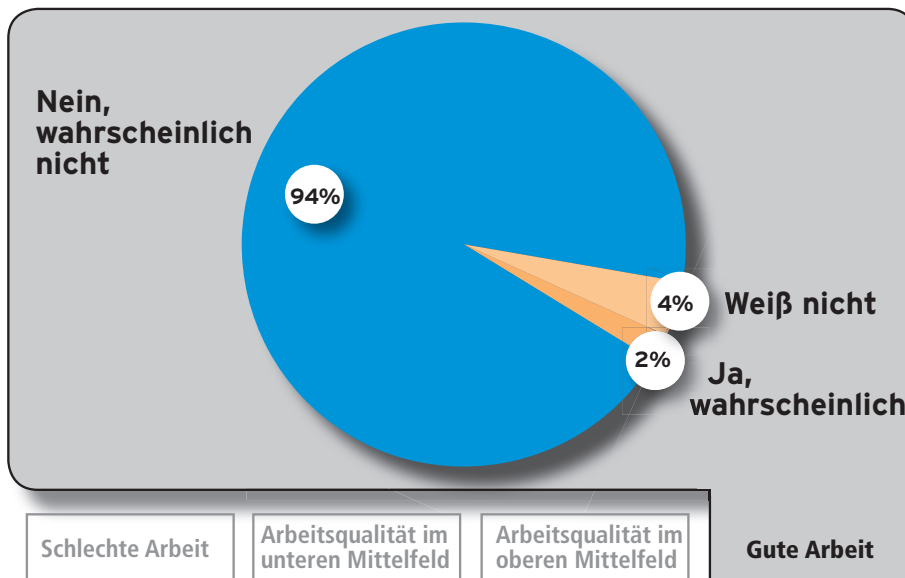
Wodurch unterscheiden sich die Arbeitsbedingungen der Abwanderungswilligen von denen der zum Bleiben Entschlossenen im Detail? Die Repräsentativumfrage ergibt:

► Das größte Manko gibt es unter dem Kriterium der Betriebskultur: Beschäftigte, die gehen wollen, bewerten sie auf der bis 100 reichenden Skala um 29 Indexpunkte schlechter.

► Die zweitgrößte Differenz gibt es unter dem Einkommens-Kriterium (wird leistungsgerecht bezahlt, lässt sich davon leben, wird die Rente daraus reichen?) mit einem Minus von 26 Punkten.

»Wenn Sie die Möglichkeit hätten, würden Sie dann den Arbeitgeber wechseln?«

So antworten Beschäftigte mit **Guter Arbeit** im Dienstleistungssektor:



Die Publikation



Die kompletten Ergebnisse finden sich im Band 10 der Reihe **Arbeitsberichterstattung aus der Sicht der Beschäftigten** unter dem Titel:

Gute Arbeit und Unternehmensbindung Wie die Beschäftigten im Dienstleistungssektor den Zusammenhang beurteilen

Ein Report auf Basis des DGB-Index Gute Arbeit

20 Seiten, darin enthalten sind 13 Abbildungen

Die Studie gibt es in einer Printausgabe und zum Download unter:

www.verdi-gute-arbeit.de

Aus dem Vorwort von Lothar Schröder, ver.di:

Was Arbeitgeber tun müssen, um Beschäftigte zu halten – und was „Beziehungslosigkeit auf Gegenseitigkeit“ schafft

Befristete Arbeitsverträge, jahrelange Leiharbeit, erzwungene Prekarisierung – die Folge sind Arbeitsverhältnisse, die sich in Richtung »Beziehungslosigkeit auf Gegenseitigkeit« entwickeln. In extremer Form ist dies beim Crowdsourcing zu beobachten, für das Kategorien wie wechselseitige Loyalität und Wertschätzung kaum mehr anzuwenden sind. Warum sollten sich Arbeit- und Auftragnehmer auch loyal zu den Absichten eines Unternehmens verhalten, wenn dieses ihnen nur Unsicherheit anbietet.

Ein ständiger Preisdruck auf die Arbeitskraft erzeugt keine Loyalität.

Dass die Beschäftigten in ihrer großen Mehrheit eine ganz andere Vorstellung von einer lebendigen Arbeitskultur haben, geht mit verblüffender Eindeutigkeit aus der Repräsentativumfrage und dem vorliegenden Band der Arbeitsberichterstattung hervor. Wo gute Arbeitsbedingungen herrschen, wollen überhaupt nur 2 Prozent den Arbeitgeber wechseln!

Im Mai 2015 erschienen:



Ines Roth:

Die Arbeitsbedingungen der Führungskräfte im Dienstleistungssektor

Ein Bericht auf der Basis des DGB-Index Gute Arbeit 2013/14

Rund ein Viertel aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erfüllen nach eigenem Bekunden Vorgesetztenfunktion. Ihre Arbeitssituation analysiert Ines Roth in einem Band der ver.di-Publikationsreihe **Arbeitsberichterstattung aus der Sicht der Beschäftigten – Materialien und Studien**. Das zentrale Ergebnis: Die Qualität der Arbeitsbedingungen von Führungskräften liegt mit einem Indexwert von 63 Punkten nur um durchschnittlich 4 Punkte besser als die Arbeitsqualität von nicht leitenden Beschäftigten. Die wichtigste Profilauffälligkeit dabei: Einer besseren Arbeitsqualität unter den Kriterien Einkommen und Gestaltungsmöglichkeiten stehen schlechtere Werte für die Arbeitszeitlage und die Arbeitsintensität gegenüber.

Die Studie gibt es in einer Printausgabe und zum Download unter:

www.verdi-gute-arbeit.de