

Jahresbericht 2020

Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung
zum DGB-Index Gute Arbeit 2020

SCHWERPUNKTTHEMA

Mobile Arbeit

Jahresbericht 2020

Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung
zum DGB-Index Gute Arbeit 2020

SCHWERPUNKTTHEMA

Mobile Arbeit

Arbeitszeitsouveränität der Beschäftigten stärken!

Das Jahr 2020 wurde durch die Corona-Pandemie geprägt. In der Arbeitswelt hat die schnelle Verbreitung des Virus die Verletzlichkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern deutlich gemacht. Es gibt viele Arbeitsfelder, in denen die Beschäftigten hohen gesundheitlichen Risiken ausgesetzt sind. Man denke hier nur an die Arbeit in Schlachthöfen und in anderen Bereichen, wo soziale Distanzierung schwieriger umzusetzen ist als im Homeoffice. Ein umfassender betrieblicher Infektionsschutz ist eine wichtige Voraussetzung für gesundheitsgerechte Arbeitsbedingungen.

Gute Arbeitsgestaltung geht aber über den Infektionsschutz hinaus. Der DGB-Index Gute Arbeit liefert Daten zur Arbeitswelt, die die verschiedenen Facetten der Arbeitsbedingungen in Deutschland beleuchten. Die bundesweit repräsentative Befragung von abhängig Beschäftigten wurde im Jahr 2020 zum 14. Mal durchgeführt. Der vorliegende Jahresbericht bietet einen systematischen Überblick über die Arbeitsbedingungen aus Sicht der Beschäftigten und zeigt vielfältige Herausforderungen für die Gestaltung guter Arbeit auf.

Der Befragungsschwerpunkt im Jahr 2020 liegt auf dem Thema „Mobile Arbeit“ – und geht dabei über das Thema „Homeoffice“ hinaus. Die Ergebnisse zeigen, dass Beschäftigte mit mobiler Arbeit über größere Gestaltungsspielräume berichten, aber oft auch belastende Arbeitszeiten aufweisen. Arbeitszeiten von mehr als 48 Stunden pro Woche und Abstriche bei der gesetzlichen Ruhezeit sind bei mobilen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern häufiger der Fall. Darunter leidet auch die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben.

Wie kommt es, dass die Gestaltungsspielräume sich vielfach nicht in Arbeitszeiten niederschlagen, die besser für die Gesundheit und das Privatleben der Beschäftigten sind? Die Daten liefern dazu einige Hinweise: Mobile Beschäftigte arbeiten häufig unter hohem Zeitdruck und berichten über hohe Arbeitsbelastungen. Unter solchen Rahmenbedingungen ist eine souveräne Entscheidung über die eigene Arbeitszeit kaum möglich.

Angesichts dieser Befunde wird deutlich: Wir brauchen eine Stärkung, nicht eine Aushöhlung der gesetzlichen Schutzstandards. Der Acht-Stunden-Tag und die elfstündige Ruhezeit sind unabdingbare Leitplanken, die dem Schutz der Beschäftigten dienen. Sie müssen ergänzt werden um eine betriebliche Leistungs politik, die Überlastung vermeidet. Auch das ist Aufgabe des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, für den die Arbeitgeber die Verantwortung tragen. Gleichzeitig ist aber auch klar: Eine bessere Arbeitsgestaltung und eine wirkliche Arbeitszeitsouveränität ist ohne umfassende Beteiligung und Mitbestimmung der Beschäftigten nicht möglich.



Reiner Hoffmann

Vorsitzender des Deutschen Gewerkschaftsbundes – DGB



Einleitung	7
1. Themenschwerpunkt Mobile Arbeit	8
1.1 Mehr als Homeoffice – Formen mobiler Arbeit.....	10
1.2 Verbreitung mobiler Arbeitsformen.....	12
1.3 Arbeitsbedingungen bei Beschäftigten mit mobiler Arbeit.....	22
1.4 Homeoffice – Umfang, Ausgestaltung, Wünsche.....	32
1.5 Fazit.....	38
2. DGB-Index Gute Arbeit – Standardberichterstattung 2020	40
2.1 Arbeitsqualität auf einen Blick: Die Indexwerte.....	42
2.2 Elf Kriterien der Arbeitsqualität.....	52
2.2.1 Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten.....	53
2.2.2 Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten.....	57
2.2.3 Führungsqualität und Betriebskultur.....	61
2.2.4 Sinn der Arbeit.....	65
2.2.5 Arbeitszeitalage.....	69
2.2.6 Soziale und emotionale Anforderungen.....	73
2.2.7 Körperliche Anforderungen.....	77
2.2.8 Arbeitsintensität.....	81
2.2.9 Einkommen und Rente.....	85
2.2.10 Betriebliche Sozialleistungen.....	89
2.2.11 Beschäftigungssicherheit.....	93
2.3 Ergänzende Fragen.....	97
3. Methodisches	101
3.1 Konstruktion des DGB-Index Gute Arbeit.....	102
3.2 Datengrundlage, Stichprobenziehung und Methodik.....	104
Literatur	106
Anhang: Die 42 indexbildenden Fragen im Wortlaut	107

Einleitung

Der Schwerpunkt der Befragung zum DGB-Index Gute Arbeit 2020 befasst sich mit dem Thema mobile Arbeit. Mobile Arbeit beschreibt die Ausübung beruflicher Tätigkeiten an anderen Orten als einem festen, vom Arbeitgeber bereitgestellten betrieblichen Arbeitsplatz.

Dazu gehört z.B. die Arbeit, die „vor Ort“ bei Kundinnen und Kunden, Klientinnen und Klienten, Patientinnen und Patienten oder anderen Personengruppen geleistet wird. Dazu gehört aber auch die Arbeit an wechselnden Standorten eines Unternehmens, auf Dienst- oder Geschäftsreisen, Arbeit, die zu Hause – also im „Homeoffice“ – erbracht wird, oder auch Arbeit, die Beschäftigte an selbst gewählten Orten (z.B. im Café oder im Park) ausüben. All diesen mobilen Formen ist gemein, dass Beschäftigte ihrer beruflichen Tätigkeit nicht permanent am gleichen Arbeitsplatz nachgehen.

Die Befragungsergebnisse zeigen zum einen die weite Verbreitung mobilen Arbeitens in der heutigen Arbeitswelt. Mehr als jede/r dritte Beschäftigte ist – zumindest gelegentlich – auch mobil tätig. Oft wird mehr als eine mobile Form ausgeübt. Kombinationen von Dienst- bzw. Geschäftsreisen, Arbeit bei KundInnen und im Homeoffice prägen den Arbeitsalltag vieler Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Zum anderen wird hinsichtlich der Bedingungen des mobilen Arbeitens ein Spannungsverhältnis deutlich. Grundsätzlich verfügen mobile Beschäftigte – bei Unterschieden zwischen den einzelnen Mobilitätsformen – über vergleichsweise hohe Handlungs- und Gestaltungsspielräume bei ihrer Arbeit. Gleichzeitig sind ihre Arbeitsbedingungen überdurchschnittlich oft von belastenden Arbeitszeiten und beeinträchtigten Erholungsmöglichkeiten

gekennzeichnet. Diese und viele weitere Befragungsergebnisse zum Schwerpunktthema werden im ersten Teil des Jahresberichts präsentiert.

Im zweiten Berichtsteil findet sich die systematische Ergebnisdarstellung zu den 42 Standardfragen, die im Rahmen der Befragung zum DGB-Index Gute Arbeit jährlich erhoben werden. Die Entwicklung der Indexwerte, die in aggregierter Form Auskunft über die Qualität der Arbeitsbedingungen in Deutschland geben, weist 2020 einen leichten Aufwärtstrend gegenüber dem Vorjahr auf. Der Gesamtindexwert stieg von 63 auf 65 Punkte. Dabei zeigen sich – wie in den Vorjahren – große Unterschiede in der Bewertung der verschiedenen Kriterien der Arbeitsqualität. Während die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten ihre Tätigkeit als sinnvoll erleben, werden die Einkommens- und die Belastungssituation vielfach kritisch bewertet.

Auch wenn in den Befragungsergebnissen kein unmittelbarer Effekt der Corona-Pandemie sichtbar wird (die Befragung fand von Januar bis Mai 2020 statt), ist in den vergangenen Monaten eines deutlich geworden: Die Pandemie wird die Arbeitswelt verändern. Unter anderem dadurch, dass mobiles Arbeiten in Form von Homeoffice voraussichtlich weiter an Bedeutung gewinnen wird. Umso mehr lohnt sich der Blick auf die Arbeitsbedingungen der mobilen Beschäftigten.

Institut DGB-Index Gute Arbeit

Berlin, Dezember 2020

Teil 1

Themenschwerpunkt

Mobile Arbeit

1.1 Mehr als Homeoffice – Formen mobiler Arbeit

Im Verlauf der Corona-Pandemie haben viele abhängig Beschäftigte erstmals im „Homeoffice“ gearbeitet. Das Arbeiten von zu Hause aus wurde – wo es möglich war – Teil einer gesundheitspolitischen Präventionsstrategie, mit der persönliche Kontakte vermieden und die Ansteckungsgefahr reduziert werden soll. Die mobile, ortsflexible Arbeit ist jedoch über die aktuelle Bedeutung als Präventionsinstrument hinaus auch Bestandteil vieler Szenarien für die Arbeit der Zukunft. Die freie Wahl von Arbeitsort und –zeit gilt als Symbol einer modernen Arbeitswelt.

Dabei wird oft vernachlässigt, dass bereits vor der Corona-bedingten Zunahme von Arbeit im Homeoffice viele Beschäftigten ihre Tätigkeit mobil ausgeübt haben. Und beim Reden über mobile Arbeit wird häufig vergessen, dass beruflich bedingte räumliche Mobilität nicht auf das Homeoffice beschränkt ist. Ortsflexible Arbeit gibt es in ganz unterschiedlichen Formen: Viele Handwerkerinnen und Handwerker erbringen ihre Leistungen beim jeweiligen Auftraggeber. Industrielle Erzeugnisse werden häufig „vor Ort“ montiert, gewartet oder repariert. Zahlreiche Dienstleistungen werden unmittelbar bei Kundinnen und Kunden, Klientinnen und Klienten sowie Patientinnen und Patienten erbracht, man denke etwa an die ambulante Pflege oder Beschäftigte im Sicherheitsgewerbe. Und nicht zuletzt ist Mobilität bei der Arbeit für viele Beschäftigte in Form von Dienst- und Geschäftsreisen an der Tagesordnung (vgl. BAuA 2020b).

Für all diese Beschäftigten gilt, dass sie ihrer beruflichen Tätigkeit nicht permanent an einem festen Arbeitsplatz nachgehen. Die Mobilität, d.h. der Wechsel zwischen verschiedenen Arbeitsorten ist ein wichtiges Merkmal ihrer Arbeitssituation. Allerdings sind die meisten Mobilitätsformen dadurch gekennzeichnet, dass die Beschäftigten ihren Arbeitsort nicht frei wählen können, sondern sich

nach den Vorgaben von Arbeit- oder Auftraggeberinnen und Auftraggeber richten müssen. Mobiles Arbeiten ist nicht mit selbstbestimmtem Arbeiten gleichzusetzen.

Das Schwerpunktthema des DGB-Index Gute Arbeit 2020 widmet sich den verschiedenen Formen mobilen Arbeitens in der heutigen Arbeitswelt. Dabei geht es zum einen um die Frage, wie verbreitet mobile Arbeit in ihren unterschiedlichen Ausprägungen ist und welche Beschäftigtengruppen besonders mobil sind. Und zum anderen darum, welche Arbeitsbedingungen mit den verschiedenen Mobilitätsformen verbunden sind.

Sechs Formen mobiler Arbeit

Als mobil im Sinne dieser Auswertung werden berufliche Tätigkeiten verstanden, die zumindest teilweise außerhalb eines festen, vom Arbeitgeber bereitgestellten betrieblichen Arbeitsplatzes ausgeübt werden.

Im Rahmen dieser Definition wurden sechs verschiedene Formen von mobiler Arbeit unterschieden:

- 1) Die Arbeit bei Kundinnen und Kunden, Patientinnen und Patienten, Klientinnen und Klienten sowie anderen betriebsexternen Personen,
- 2) die Arbeit auf Dienst- bzw. Geschäftsreisen,
- 3) die Arbeit in der eigenen Wohnung („Homeoffice“),
- 4) die Arbeit an wechselnden Standorten des Unternehmens,
- 5) die Arbeit an selbst bestimmten öffentlichen Orten (z.B. im Café) sowie
- 6) die Arbeit in Räumlichkeiten, die von den abhängig Beschäftigten für diesen Zweck selbst angemietet wurden (z.B. in Bürogemeinschaften oder „Co-Working-Spaces“) (1).

(1) Nicht berücksichtigt wurden Tätigkeiten, deren Zweck der Transport von Personen oder Gütern ist. Dies betrifft z.B. Bus- oder LKW-Fahrerinnen und -Fahrer, Zugpersonal oder Pilotinnen und Piloten sowie Flugbegleiterinnen und Flugbegleiter. Deren spezifische Arbeitssituation als Mobilitätsdienstleister würde eine gesonderte Betrachtung erfordern.

Die Befragung mit dem DGB-Index Gute Arbeit ist eine bundesweit repräsentative Befragung. Die telefonischen Interviews wurden im Zeitraum Januar bis Mai 2020 durchgeführt. An der Befragung nahmen 6.297 abhängig Beschäftigte aus ganz Deutschland teil, die einer Beschäftigung mit einer Arbeitszeit von mindestens zehn Stunden pro Woche nachgehen (weitere Informationen zu Erhebungsmethode und Stichprobenziehung finden sich in Abschnitt 3). Neben dem Standardfragebogen, der in jedem Jahr eingesetzt wird (vgl. Anhang), wurden im Jahr 2020 Fragen zum mobilen Arbeiten ergänzt.

Kein Corona-Effekt

Mit der Zuspitzung der Corona-Pandemie ab Mitte März 2020 (Schließung von Schulen und Kindergärten, Einschränkungen des gesellschaftlichen Lebens etc.) waren auch unmittelbare Auswirkungen auf Wirtschaft und Arbeitswelt verbunden. Generell zeigt sich im Zeitverlauf der Befragung allerdings kein „Corona-Effekt“. Die Ergebnisse sind stabil, d.h. die in den ersten beiden Monaten des Jahres erhobenen Daten unterscheiden sich nicht wesentlich von den von März bis Mai erzielten Werten. Dies ist vermutlich darauf zurückzuführen, dass der Fragenkatalog des DGB-Index Gute Arbeit auf allgemeine und z.T. längerfristige Einschätzungen der Beschäftigten zu ihrer Tätigkeit abzielt. Gefragt wird u.a. nach Durchschnittswerten oder dem Zeitraum der vorangegangenen zwölf Monate. Mögliche kurzfristige Corona-bedingte Veränderungen der Arbeitsbedingungen, die es ggf. zwischen März und Mitte Mai 2020 gab, haben das Antwortverhalten der Befragten offenbar nicht wesentlich beeinflusst.

Eine pandemiebedingte Veränderung im Befragungszeitraum betrifft den Wechsel von Beschäftigten in das Homeoffice, um damit die Infektionsgefahr zu reduzieren. Der Übergang ins Homeoffice geschah häufig abrupt, ohne große Vorbereitung hinsichtlich der Arbeitsabläufe, der technischen Ausstattung oder der Kommunikations- und Kooperationsmöglichkeiten. Um Verzerrungen der Befragungsergebnisse durch diese Formen des „Ad-hoc-Homeoffice“ zu vermeiden, wurde ab Mitte März auch danach gefragt, ob die Beschäftigten aufgrund der Corona-

Pandemie von zu Hause aus arbeiten, oder ob sie dies bereits vorher getan haben. In die Auswertung sind nur die Antworten derjenigen eingeflossen, die bereits vor Corona von zu Hause aus gearbeitet haben. Die Ergebnisse beschreiben also die Verbreitung und Ausgestaltung von Homeoffice vor der Pandemie. Aussagen zu den Arbeitsbedingungen der kurzfristigen, Corona-bedingten Arbeit von zu Hause im Frühjahr 2020 werden nicht getroffen. Hier sei auf Studien verwiesen, die sich gezielt mit der Situation der Beschäftigten auseinandersetzen, die während der Pandemie in das Homeoffice gegangen sind. (vgl. BMAS 2020, Bünning/Hipp/Munnes 2020, Kohlrausch/Zucco 2020, Möhring (u.a.) 2020).

Die Darstellung zum Schwerpunktthema mobile Arbeit greift zunächst die Verbreitung der verschiedenen mobilen Arbeitsformen auf. Neben der generellen Häufigkeit mobiler Arbeit wird hier vor allem die Verbreitung auf unterschiedliche Beschäftigtengruppen betrachtet. In Abschnitt 1.3 wird dargestellt, mit welchen Arbeitsbedingungen die mobilen Tätigkeiten einhergehen. Im Mittelpunkt steht die Frage, inwiefern sich bei mobil tätigen Beschäftigten Unterschiede zu den Bedingungen in nicht-mobilen Tätigkeiten abzeichnen. Auch mögliche Unterschiede zwischen den verschiedenen mobilen Arbeitsformen sind von Interesse. Schließlich wird in Teil 1.4 noch einmal spezifischer auf die Arbeit im Homeoffice eingegangen. Dabei geht es vor allem um die Motive und Wünsche, die die Beschäftigten mit Blick auf das Arbeiten von zu Hause aus äußern.

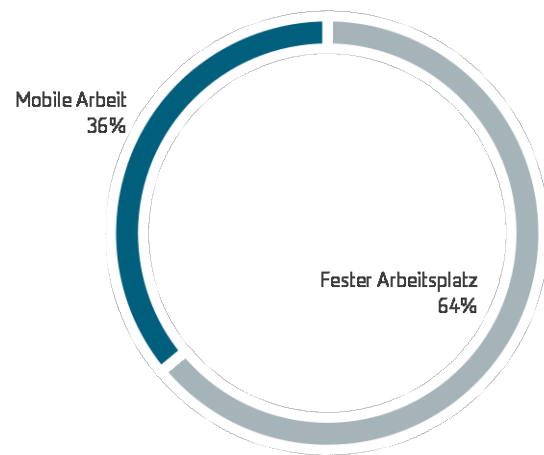
1.2 Verbreitung mobiler Arbeitsformen

Die Frage, ob die berufliche Tätigkeit ausschließlich an einem festen, vom Arbeitgeber zugewiesenen betrieblichen Arbeitsplatz ausgeübt wird, beantworten zwei Drittel der Befragten (64 Prozent) mit „ja“.

Mehr als jede/r dritte Beschäftigte (36 Prozent) weist eine mobile Tätigkeit auf, d.h. die Arbeit wird an wechselnden Orten erbracht (Abb. 1).

Abb. 1

Verbreitung mobiler Arbeit



(DGB-Index Gute Arbeit 2020)

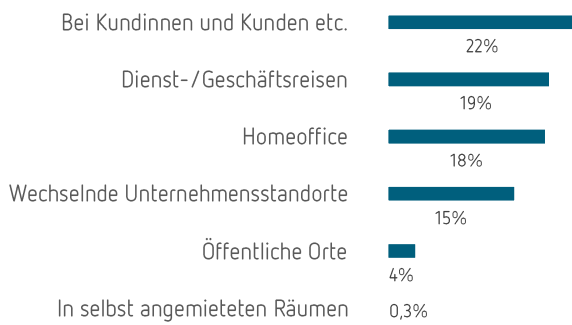
Bei den Beschäftigten, die auch mobil arbeiten, ist die Arbeit bei Kundinnen und Kunden, Patientinnen und Patienten, Klientinnen und Klienten oder anderen betriebsexternen Personen am weitesten verbreitet. Nahezu jede/r vierte Befragte (22 Prozent) gibt an, dass diese Form der Mobilität Teil der eigenen Tätigkeit ist (Abb. 2). Knapp dahinter folgen Dienst- und Geschäftsreisen, die von 19 Prozent angegeben werden, sowie das Arbeiten von zu Hause aus (Homeoffice), das von 18 Prozent aller Befragten praktiziert wird (2). 15 Prozent der Befragten arbeiten für ihren Arbeitgeber an wechselnden Standorten des Un-

ternehmens bzw. der Organisation. Und vier Prozent geben an, dass sie ihre Arbeit zumindest gelegentlich an selbst gewählten öffentlichen Orten wie Cafés oder Parks erledigen. Nur in wenigen Fällen berichten Beschäftigte davon, dass sie selbst Räume anmieten (z.B. in Bürogemeinschaften oder sog. „Co-Working Spaces“), in denen sie Tätigkeiten für ihren Arbeitgeber verrichten. Der Anteil dieser Gruppe ist mit 0,3 Prozent so gering, dass er in den folgenden Auswertungen nicht weiter berücksichtigt wird.

(2) Die 18 Prozent, die Arbeit im Homeoffice angegeben haben, umfassen – wie oben bereits ausgeführt – nur Beschäftigte, die bereits vor Beginn der Corona-Pandemie von zu Hause aus gearbeitet haben. Beschäftigte, die aufgrund von Corona kurzfristig ins Homeoffice wechseln mussten, sind hier nicht berücksichtigt. Die Ergebnisse beschreiben die Situation jenseits des pandemiebedingten Arbeitens von zu Hause.

Abb. 2

Verbreitung verschiedener Formen mobiler Arbeit
(Mehrfachnennungen)



(DGB-Index Gute Arbeit 2020)

Multi-Mobilität

Die Tätigkeit vieler Beschäftigter ist durch eine Kombination verschiedener mobiler Formen charakterisiert. Etwas mehr als ein Viertel (27 Prozent) der mobil Arbeitenden übt lediglich eine Form aus. Drei Viertel geben zwei bis

fünf Formen an. Besonders häufig ist die Kombination von Dienst- bzw. Geschäftsreisen mit Homeoffice und/oder Arbeit bei Kundinnen und Kunden etc., aber auch andere Kombinationen sind oft zu finden. Die Daten zeigen eine weite Verbreitung von berufsbedingter „Multimobilität“ (vgl. auch Kraus/Grzech-Sukalo/Rieder 2020).

Umfang der mobilen Arbeit

Der Anteil, den der mobile Teil der jeweiligen Tätigkeit an der gesamten Arbeitszeit ausmacht, variiert stark. Mit Blick auf die Arbeit bei Kundinnen und Kunden etc., im Homeoffice sowie an öffentlichen Orten wurden die Befragten gebeten, einen durchschnittlichen Anteil der mobilen Tätigkeit an der gesamten wöchentlichen Arbeitszeit anzugeben. Hier zeigt sich, dass immerhin ein Viertel (24 Prozent) der Beschäftigten, die bei Kundinnen und

Kunden etc. tätig sind, ihre vollständige Arbeitszeit mobil verbringen (Tab. 1). Hier ist offenbar kein fester Arbeitsort im Betrieb vorhanden. 18 Prozent der bei Kundinnen und Kunden etc. Arbeitenden ist dagegen weniger als zehn Prozent „vor Ort“. Insgesamt zeigt sich bei dieser Form mobilen Arbeitens eine sehr vielfältige Verteilung der Arbeitszeit.

Tabelle 1

Arbeitszeitanteil verschiedener Mobilitätsformen
(Anteil der durchschnittlichen Arbeitszeit pro Woche...)

	...bei Kundinnen und Kunden, Klientinnen und Klienten, Pati- entinnen und Patienten etc.	...im Homeoffice	... an öffentlichen Orten
100 Prozent	24%	3%	0%
etwa 75 bis 99 Prozent	19%	3%	6%
etwa 50 bis unter 74 Prozent	13%	19%	1%
etwa 25 bis unter 49 Prozent	14%	16%	5%
etwa 10 bis unter 24 Prozent	13%	34%	12%
weniger als 10 Prozent	18%	34%	76%

(DGB-Index Gute Arbeit 2020)

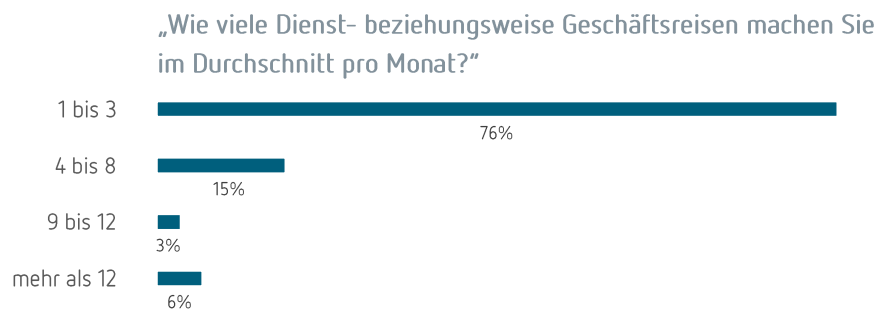
Beschäftigte, die ihre Arbeit auch von zu Hause aus erledigen, verbringen dort durchschnittlich einen deutlich geringeren Anteil ihrer Arbeitszeit. Drei Prozent geben an, ihre Arbeitszeit vollständig im Homeoffice zu verbringen, weitere drei Prozent weisen einen Anteil von 75 bis 100 Prozent auf. Die große Mehrheit (84 Prozent) arbeitet weniger als die Hälfte ihrer Arbeitszeit im Homeoffice. Am weitesten verbreitet ist das Arbeiten zu Hause mit einem Anteil von weniger als zehn Prozent der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit (34 Prozent). Ein weiteres Drittel leistet zehn bis unter 25 Prozent der Arbeitszeit zu Hause. Homeoffice ist, was die Arbeitszeit betrifft, überwiegend eine ergänzende Arbeitsform.

Noch geringer ist der Anteil der Arbeitszeit, den Beschäftigte an selbst bestimmten öffentlichen Orten arbeiten.

Mehr als drei Viertel (76 Prozent) dieser Gruppe tut dies mit weniger als zehn Prozent der wöchentlichen Arbeitszeit. Die Arbeit im Café oder im Park ist überwiegend sporadischer Natur.

Der Umfang der Dienst- und Geschäftsreisen wurde anhand der durchschnittlichen monatlichen Reisetätigkeit erfragt. Dabei zeigt sich, dass für den überwiegenden Teil der Beschäftigten die Dienst- bzw. Geschäftsreisen nicht den dominierenden Anteil ihrer Tätigkeit ausmachen (Abb. 3). Drei von vier Befragten aus dieser Gruppe sind im Durchschnitt ein- bis dreimal pro Monat auf berufsbedingten Reisen. Knapp jede/r Zehnte (9 Prozent) geht dagegen mindestens neunmal pro Monat auf Dienst- oder Geschäftsreise, sechs Prozent tun dies mehr als zwölfmal.

Abb. 3

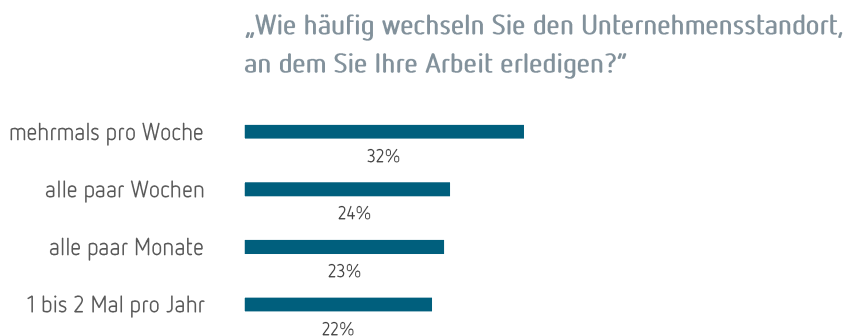


(DGB-Index Gute Arbeit 2020)

Bei der Arbeit an wechselnden Standorten des Unternehmens zeigt sich eine gleichmäßigere Verteilung. Für ein Drittel der Befragten (32 Prozent) findet der Standortwechsel mehrmals pro Woche statt (Abb. 4). Hier bestehen sehr hohe Mobilitätsanforderungen an die Beschäftigten. Zwei Drittel wechseln im Rahmen ihrer Arbeit seltener zwischen verschiedenen Unternehmensstandorten.

Jeweils zwischen 20 und 25 Prozent geben an, alle paar Wochen, alle paar Monate oder auch nur ein- bis zweimal pro Jahr den Standort zu wechseln.

Abb. 4



(DGB-Index Gute Arbeit 2020)

Gruppenspezifische Verbreitung mobiler Arbeitsformen

Der Blick auf die Verbreitung der mobilen Arbeitsformen auf unterschiedliche Beschäftigtengruppen zeigt deutliche Unterschiede: Mobil arbeiten überdurchschnittlich häufig Männer mit einem hohen beruflichen Anforderungsniveau. Der Anteil der mobil Arbeitenden steigt mit

Mobiles Arbeiten nach Geschlecht und Alter

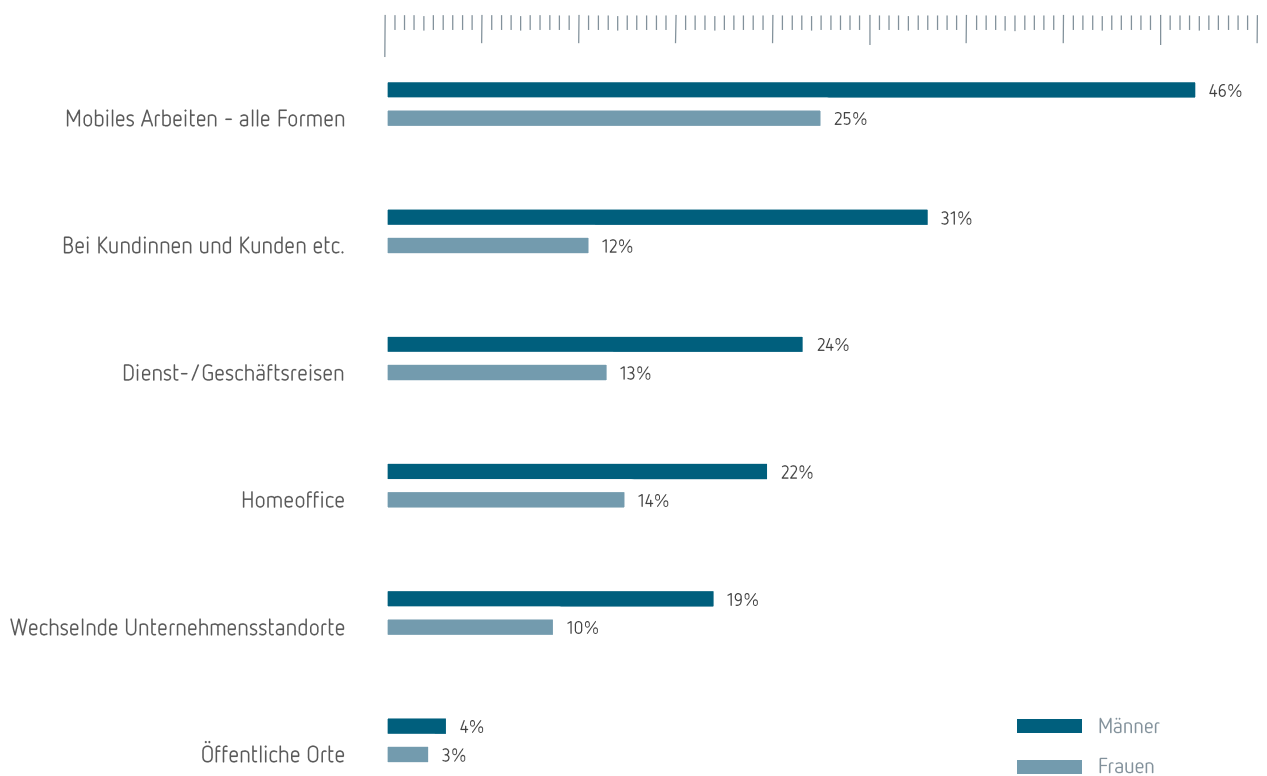
Unter den männlichen Beschäftigten liegt der Anteil mobiler Arbeitsformen deutlich höher als bei den Frauen: 46 Prozent der männlichen Befragten geben mindestens eine Form mobilen Arbeitens an (Abb. 5). Bei den weiblichen Beschäftigten ist es jede Vierte. Besonders groß ist der

dem Einkommen. In Abhängigkeit von der Betriebsgröße zeigen sich differenzierte Anteile einzelner Mobilitätsformen. Und die unterschiedlichen Wirtschaftszweige sind durch eine sehr ungleiche Verteilung mobiler Arbeitsformen charakterisiert.

geschlechtsspezifische Unterschied, wenn es um die Arbeit bei Kundinnen und Kunden etc. geht. Hier ist der Anteil bei den Männern nahezu dreimal so hoch wie bei den Frauen. Aber auch Dienst- und Geschäftsreisen, Homeoffice und wechselnde Unternehmensstandorte werden von männlichen Beschäftigten deutlich häufiger genannt.

Abb. 5

Verbreitung mobiler Arbeitsformen nach Geschlecht



(DGB-Index Gute Arbeit 2020)

Nach Altersgruppen differenziert lässt sich für alle mobilen Arbeitsformen in den mittleren Altersstufen (von 26 bis 45 Jahre) eine leicht überdurchschnittliche Verbreitung feststellen. Unterdurchschnittlich ausgeprägt ist das

mobile Arbeiten insbesondere bei den jüngeren Beschäftigten unter 26 Jahren. Vor allem Dienst- und Geschäftsreisen (acht Prozent), aber auch das Arbeiten im Homeoffice (acht Prozent) kommen in der jüngsten Altersgruppe deutlich seltener vor.

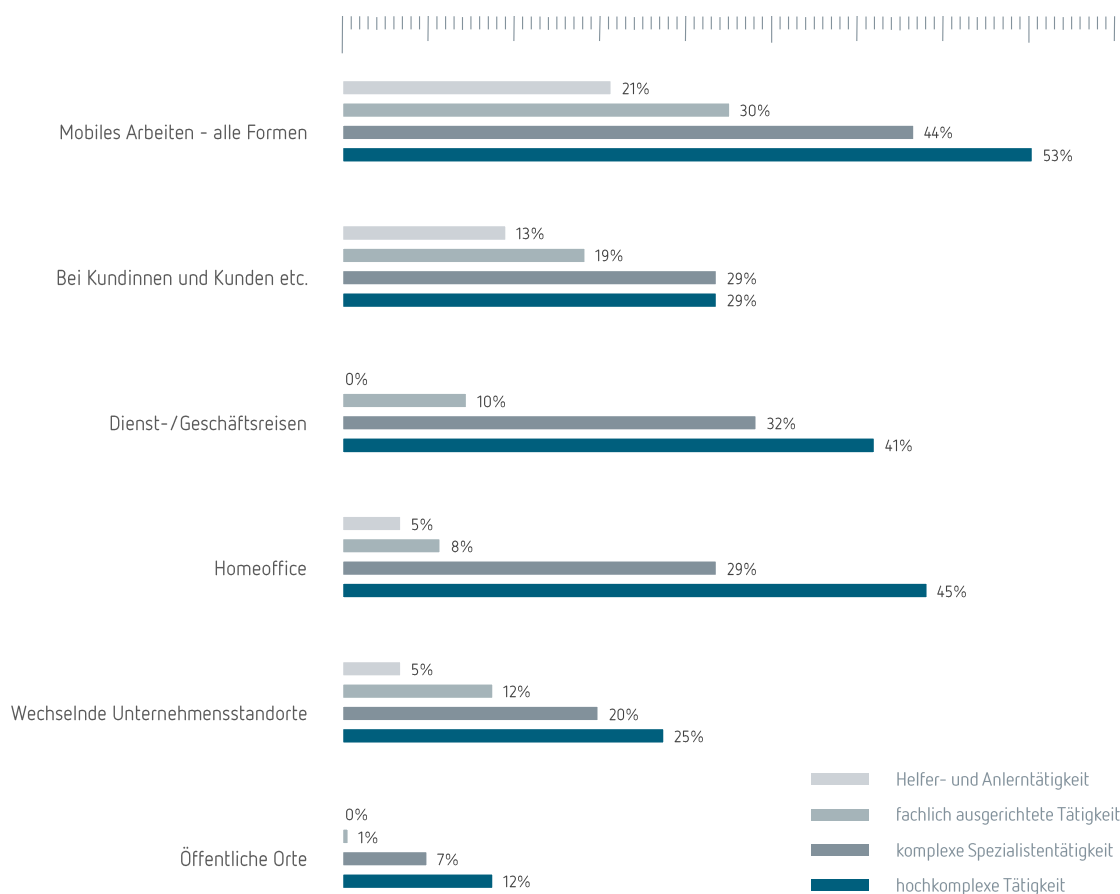
Mobiles Arbeiten nach Anforderungsniveau

Für alle hier betrachteten Formen mobilen Arbeitens gilt: Mit steigendem Qualifikationsniveau wächst auch der Anteil der mobilen Beschäftigten. In Abbildung 6 wird dies am Beispiel der vier beruflichen Anforderungsniveaus dargestellt. Während aus der Gruppe der Beschäftigten mit Helfer- und Anlerntätigkeiten jede/r Fünfte mindestens eine mobile Arbeitsform angibt, steigt dieser Anteil mit jeder Anforderungsstufe an und liegt bei Beschäftigten mit hochkomplexen Tätigkeiten (z.B. Berufe in Forschung und Entwicklung, komplexe Diagnosetätigkeiten, Wissensvermittlung) bei über der Hälfte (53 Prozent).

Besonders stark ausgeprägt sind die Unterschiede nach Anforderungsniveau bei Dienst- bzw. Geschäftsreisen und bei der Arbeit im Homeoffice. Während diese mobilen Formen bei Helfer- und Anlerntätigkeiten nur sehr selten vorkommen (ein bzw. fünf Prozent), werden sie in hochkomplexen Tätigkeiten von nahezu der Hälfte der Beschäftigten (41 bzw. 45 Prozent) ausgeübt. Schwächer ausgeprägt sind die Unterschiede wenn es um Arbeit bei KundInnen, KlientInnen, PatientInnen etc. geht.

Abb. 6

Verbreitung mobiler Arbeitsformen nach Anforderungsniveau



(DGB-Index Gute Arbeit 2020)

Mobiles Arbeiten nach Einkommensgruppen

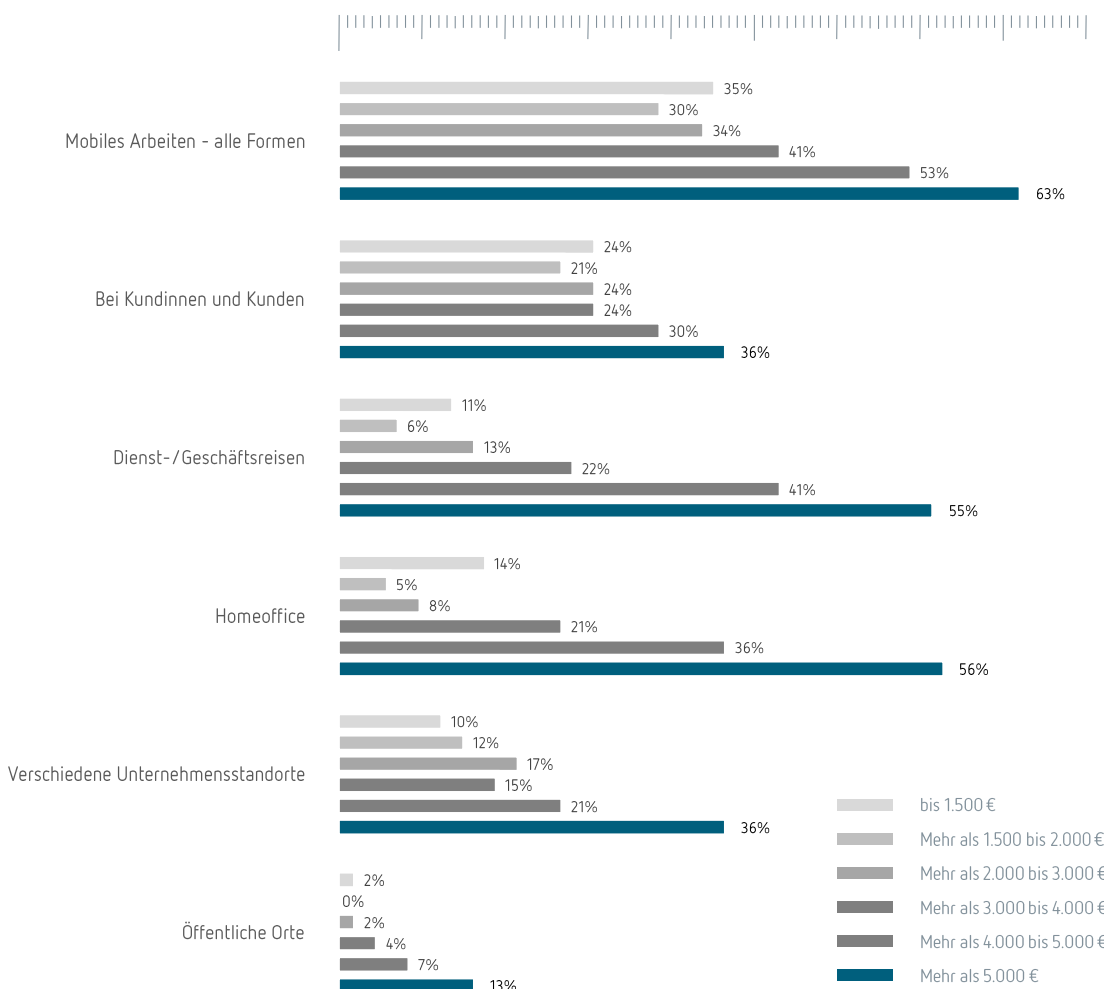
Berufliche Mobilität ist bei Beschäftigten mit höheren Einkommen besonders häufig anzutreffen. Während mobiles Arbeiten in den Gehaltsgruppen bis 3.000 Euro (Bruttomonatseinkommen bei Vollzeittätigkeit) unterdurchschnittlich stark vertreten ist, steigt die Mobilität bei Einkommen über 3.000 Euro deutlich an (Abb. 7).

Ein Zusammenhang zum Einkommen zeigt sich bei allen fünf Mobilitätsformen. Am schwächsten ausgeprägt sind die Unterschiede bei der Arbeit bei Kundinnen und Kunden etc. Hier liegen die Werte zwischen einem Fünftel in

der zweitniedrigsten und etwas mehr als einem Drittel (36 Prozent) in der höchsten Einkommensgruppe. Deutlich stärker ausgeprägt sind die Unterschiede bei Dienst- bzw. Geschäftsreisen sowie beim Arbeiten im Homeoffice. Bei diesen beiden Formen unterscheidet sich die Verbreitung zwischen den verschiedenen Einkommensgruppen um vierzig bis fünfzig Prozentpunkte. Während in den niedrigsten Einkommensgruppen zwischen fünf und 15 Prozent eine berufliche Reisetätigkeit aufweisen oder im Homeoffice arbeiten, liegt dieser Anteil bei Beschäftigten mit einem monatlichen Einkommen von mehr als 5.000 Euro deutlich über 50 Prozent.

Abb. 7

Verbreitung mobiler Arbeitsformen nach Einkommen (monatliches Bruttoeinkommen bei Vollzeitbeschäftigten)



(DGB-Index Gute Arbeit 2020)

Die ungleiche Verteilung mobilen Arbeitens nach Anforderungsniveau und Einkommen korrespondiert mit dem Ausüben einer Leitungsfunktion. Dort, wo die Anleitung und Kontrolle anderer Beschäftigter Teil der Aufgabenbeschreibung ist, finden sich höhere Anteile mobiler Arbeit. Beschäftigte mit Führungsaufgaben weisen bei Dienst- bzw. Geschäftsreisen, bei der Arbeit im Homeoffice sowie an wechselnden Standorten des Unternehmens einen

doppelt so hohen Anteil auf wie Beschäftigte ohne Leitungsfunktion.

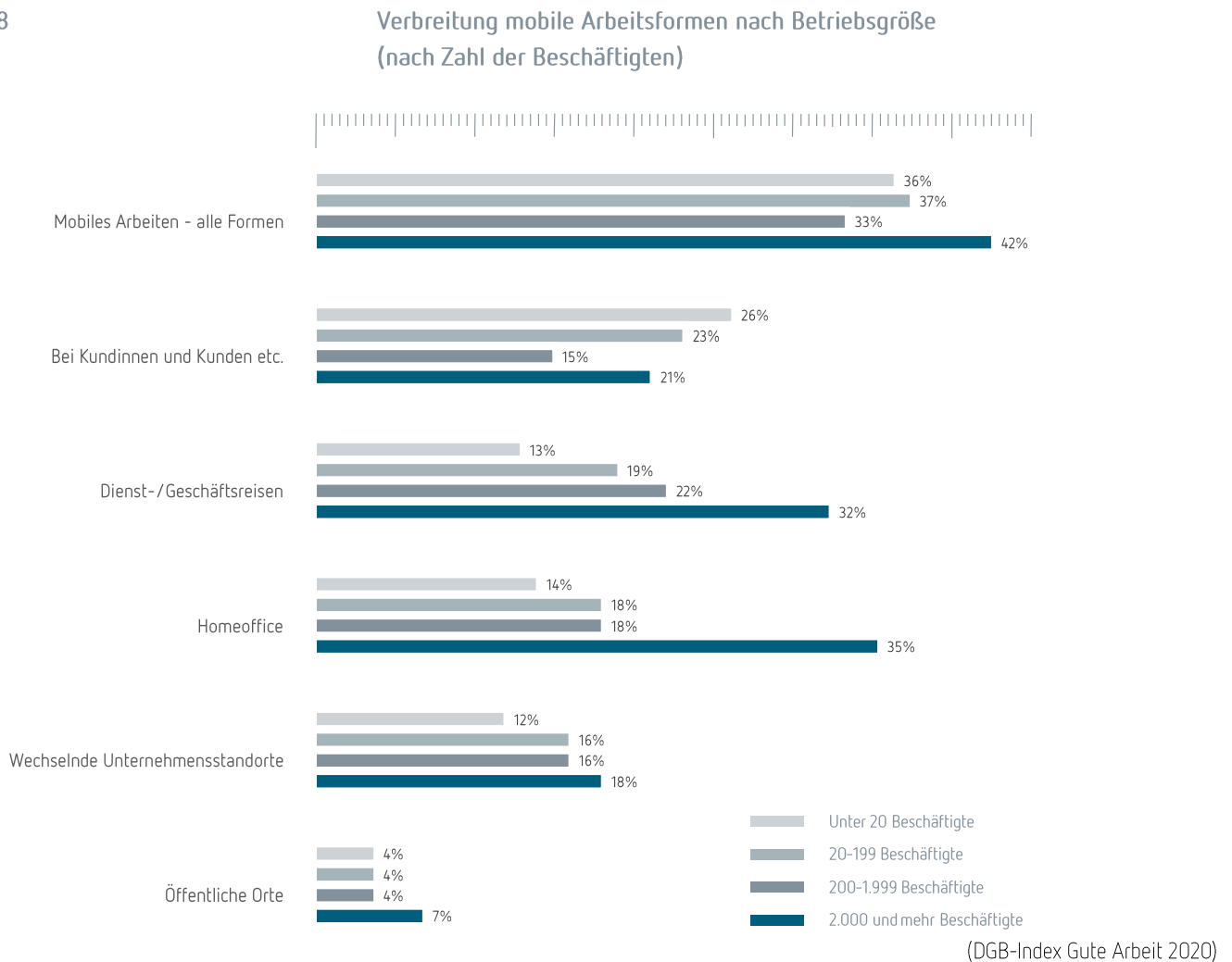
Generell nimmt die Verbreitung mobiler Arbeit mit dem beruflichen Status zu. Am stärksten ausgeprägt ist dieser Zusammenhang bei der Arbeit im Homeoffice sowie bei Dienst- bzw. Geschäftsreisen. Bei der Arbeit bei Kundinnen und Kunden etc. ist der Zusammenhang mit dem beruflichen Status dagegen schwächer ausgeprägt.

Mobiles Arbeiten nach Betriebsgröße

Die Betriebsgröße wird anhand der Zahl der Beschäftigten in vier Gruppen unterschieden. Dabei ist auffällig, dass das generelle Vorkommen mobiler Arbeitsformen zwischen Beschäftigten aus unterschiedlich großen Betrieben nicht besonders stark variiert (Abb. 8). Die Anteile der mobil Arbeitenden liegen zwischen 33 und 42 Prozent. Bei Beschäftigten aus Kleinbetrieben mit weniger als 20 Beschäftigten beträgt der Anteil mobiler Arbeit bei 36 Prozent und liegt damit genau im Durchschnitt aller Befragten.

Deutliche Unterschiede zeigen sich allerdings bei der Verbreitung der unterschiedlichen mobilen Arbeitsformen. Die Arbeit bei Kundinnen und Kunden, Klientinnen und Klienten, Patientinnen und Patienten sowie anderen betriebsexternen Personen ist bei Beschäftigten aus kleineren Betrieben (unter 20 und 20 bis 199 Beschäftigte) häufiger als bei denen aus größeren Unternehmen. Dagegen treten Dienst- und Geschäftsreisen sowie die Arbeit im Homeoffice vor allem bei Beschäftigten aus großen Betrieben (2.000 und mehr Beschäftigte) am häufigsten auf.

Abb. 8



Mobile Arbeit nach Wirtschaftszweigen

Die Verteilung der mobilen Arbeitsformen auf die verschiedenen Wirtschaftszweige zeigt ein differenziertes Bild (Tab. 2). Der höchste Anteil von Beschäftigten mit mobiler Arbeit findet sich im Baugewerbe. 70 Prozent aller Befragten dort geben mindestens eine mobile Form

an. Den größten Anteil macht die Arbeit bei Kundinnen und Kunden etc. aus, die von 63 Prozent der Beschäftigten im Baugewerbe ausgeübt wird. Die Arbeit auf wechselnden Baustellen ist dabei sicher ein charakteristisches Merkmal der Mobilität. Im Homeoffice wird im Baugewerbe dagegen unterdurchschnittlich häufig gearbeitet (14 Prozent).

Tabelle 2

Verbreitung mobiler Arbeitsformen nach Wirtschaftszweigen

	Mobiles Arbeiten - alle Formen	Arbeit bei Kundinnen und Kunden etc.	Dienst-/Geschäftsreisen	Homeoffice	Wechselnde Unternehmensstandorte	Öffentliche Orte
Alle Beschäftigten	36%	22%	19%	18%	15%	4%
Chemie/Pharmazie/Kunststoff	27%	10%	17%	16%	13%	6%
Metallerzeugung und -bearbeitung	22%	9%	10%	5%	7%	0%
Maschinen- und Fahrzeugbau	35%	24%	27%	19%	16%	4%
Sonstiges verarbeitendes Gewerbe	25%	13%	15%	12%	13%	2%
Ver- und Entsorgung	48%	33%	33%	26%	34%	7%
Baugewerbe	70%	63%	19%	14%	27%	2%
Handel; Instandhaltung/Reparatur von Kfz	23%	13%	11%	10%	9%	2%
Verkehr und Lagerei	40%	18%	15%	13%	21%	3%
Gastgewerbe	5%	4%	2%	2%	1%	0%
Information und Kommunikation	56%	24%	40%	49%	20%	17%
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	37%	19%	26%	32%	18%	8%
Wissenschaftl. u. techn. Dienstleistungen	46%	35%	35%	36%	19%	5%
Sonstige wirtschaftl. Dienstleistungen	52%	37%	14%	25%	16%	3%
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	39%	22%	29%	23%	20%	5%
Erziehung und Unterricht	40%	15%	24%	33%	13%	8%
Gesundheitswesen	25%	11%	6%	9%	12%	2%
Sozialwesen	38%	33%	9%	14%	13%	4%
Sonstige Dienstleistungen	51%	33%	33%	25%	15%	10%

Im verarbeitenden Gewerbe zeigen sich Unterschiede zwischen einzelnen Wirtschaftszweigen. Während in der Chemie-/Pharma-/Kunststoffbranche sowie in der Metallherzeugung und -bearbeitung mobiles Arbeiten seltener vorkommt, liegt der Maschinen- und Fahrzeugbau etwa im Durchschnitt aller Befragten. Dienst- und Geschäftsreisen werden im Maschinen- und Fahrzeugbau von mehr Beschäftigten durchgeführt, auch beim Homeoffice liegt dieser Bereich leicht über dem Durchschnitt.

Eine ausgeprägte berufliche Mobilität zeigt sich u.a. bei Beschäftigten in der Ver- und Entsorgung (Energie, Wasser, Abfall), wo jede/r Zweite (48 Prozent) mindestens eine mobile Form angibt. In diesem Wirtschaftszweig ist die Arbeit an wechselnden Unternehmensstandorten am weitesten verbreitet. Jede/r dritte Beschäftigte (34 Prozent) ist im Bereich Ver- und Entsorgung auf diese Weise mobil.

Der Dienstleistungssektor weist ebenfalls starke Differenzierungen auf. Eine große Mobilität gibt es unter Beschäftigten der Informations- und Kommunikationsbranche, wo 56 Prozent mindestens eine Mobilitätsform nen-

nen. Information und Kommunikation ist auch der Wirtschaftszweig mit dem höchsten Anteil von Beschäftigten, die auch von zu Hause aus arbeiten: Jede/r Zweite (49 Prozent) arbeitet hier auch im Homeoffice – dies stellt den höchsten Wert für diese Mobilitätsform dar. Ebenfalls überdurchschnittlich stark ausgeprägt ist mobiles Arbeiten im Bereich „Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen“ (z.B. Arbeitnehmervermittlung/-überlassung, Reiseveranstalter, Gebäudereinigung, Veranstalter von Messen/Ausstellungen) sowie bei den wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (z.B. Rechts-, Steuerberatung, Ingenieurbüros, Forschung und Entwicklung, Werbung/Marktforschung).

Am wenigsten verbreitet ist mobile Arbeit im Gastgewerbe. Lediglich fünf Prozent aller Befragten weisen bei ihrer Arbeit eine der genannten Mobilitätsformen auf. Für die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten im Gastgewerbe gilt die Bindung an einen festen Arbeitsplatz. Dies ist wenig überraschend, wenn man bedenkt, dass die Beherbergung und Bewirtung von Personen in der Regel an einen festen Ort gebunden ist.

1.3 Arbeitsbedingungen bei Beschäftigten mit mobiler Arbeit

In der Befragung mit dem DGB-Index Gute Arbeit werden die Beschäftigten nach verschiedenen Merkmalen ihrer Arbeitsbedingungen gefragt. Diese umfassen die Ressourcen im Arbeitskontext (z.B. Gestaltungsspielräume, Entwicklungsmöglichkeiten, Betriebskultur), die Belastungssituation (z.B. körperlich, psychisch, durch die Arbeitszeit) sowie die Einschätzung von Einkommen und Beschäftigungsperspektiven (vgl. Kapitel 2).

Bei den Bewertungen der Beschäftigten, die auch mobil arbeiten, zeigen sich auffällige Unterschiede hinsichtlich der vorhandenen Gestaltungsspielräume in ihrer Arbeit

Handlungsspielräume bei mobiler Arbeit

Gute Arbeitsbedingungen zeigen sich unter anderem darin, dass die Beschäftigten im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit über umfangreiche Handlungs- und Gestaltungsspielräume verfügen. Dabei geht es zum Beispiel um die Planung der einzelnen Arbeitsschritte, um die konkrete Ausführung der Tätigkeiten sowie um die zeitliche Einteilung der Arbeit. Kontrolle über die eigene Arbeit zu haben ist ein wichtiges Merkmal menschengerechter Arbeitsgestaltung. Je enger die Gestaltungsspielräume der Beschäftigten sind, desto stärker sind sie bei ihrer Tätigkeit fremdbestimmt. Vor allem die Kombination hoher Anforderungen und geringer Kontrolle stellt eine arbeitsbedingte Belastung dar, die auch mit gesundheitlichen Gefährdungen der Betroffenen verbunden ist.

Im Fragebogen des DGB-Index Gute Arbeit werden Gestaltungsmöglichkeiten der Beschäftigten hinsichtlich der Möglichkeit zur selbständigen Planung sowie des Einflusses auf die Arbeitszeit und die Arbeitsmenge abgefragt

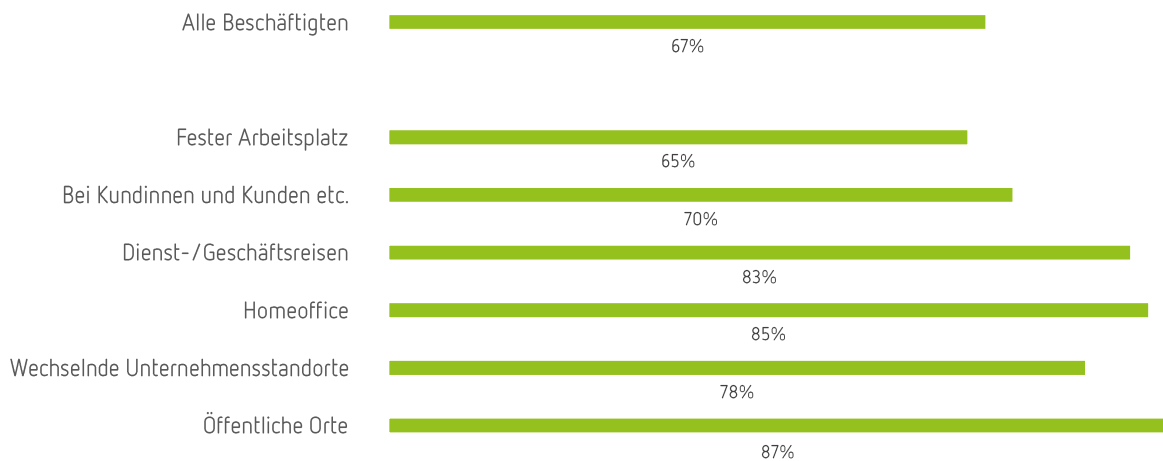
sowie den vorhandenen Belastungen durch ständige Erreichbarkeit, überlange Arbeitszeiten und eingeschränkte Erholungsphasen. Es existiert offenbar ein Widerspruch zwischen den wahrgenommenen größeren Handlungsspielräumen in der eigenen Arbeit und einer größeren Verbreitung von Arbeitszeiten, die weder der Gesundheit noch der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben förderlich sind. Diese besonderen Merkmale der Arbeitsbedingungen mobiler Beschäftigter werden im folgenden Abschnitt dargestellt.

(vgl. Anhang). Die Befragungsergebnisse zeigen, dass diese Ressourcen bei den Beschäftigten mit mobilen Arbeitsformen häufiger vorhanden sind als bei den nicht-mobilen Beschäftigten. Hinsichtlich der einzelnen Mobilitätsformen gibt es jedoch einige Differenzierungen.

Zwei Drittel aller Beschäftigten (67 Prozent) geben an, die eigene Arbeit in hohem oder sehr hohem Maß selbständig planen zu können (Abb. 9). Unter den Beschäftigten, die mindestens eine der fünf betrachteten Mobilitätsformen aufweisen, ist der Anteil höher. Nur leicht über dem Durchschnitt liegen mobil Arbeitende, die bei Kundinnen und Kunden, Klientinnen und Klienten, Patientinnen und Patienten etc. tätig sind (70 Prozent). Deutlicher sind die Unterschiede, wenn man die Beschäftigten betrachtet, die auf Dienst- und Geschäftsreisen gehen oder ihre Arbeit im Homeoffice bzw. an öffentlichen Orten erledigen. Hier liegt der Anteil mit hoher Kontrolle über die eigene Arbeitsplanung zwischen 80 und 90 Prozent.

Abb. 9

„Können Sie Ihre Arbeit selbständig planen und einteilen?“
(in hohem/sehr hohem Maß)



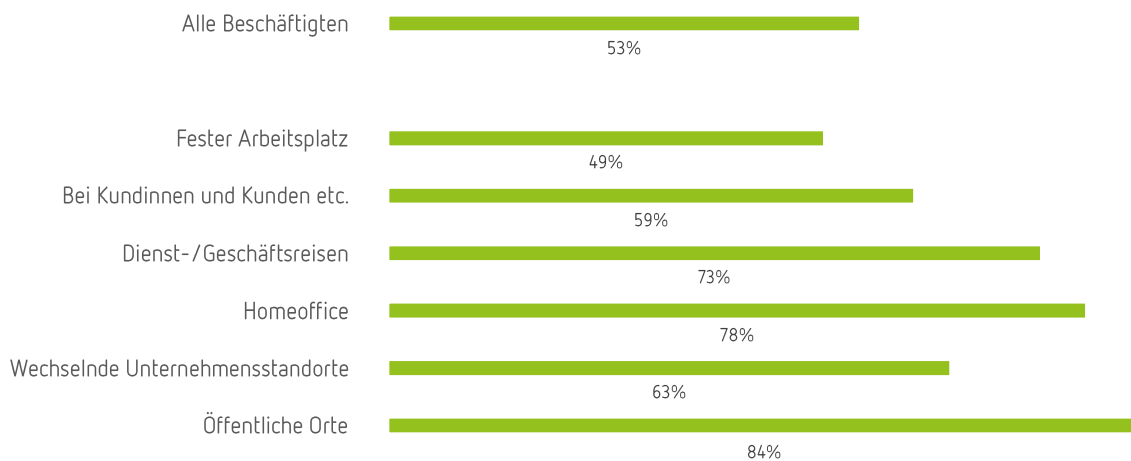
(DGB-Index Gute Arbeit 2020)

Bei der Gestaltung der Arbeitszeit zeigt sich ein ähnliches Bild (Abb. 10). Etwa die Hälfte aller Befragten (53 Prozent) gibt an, dass sie in hohem oder sehr hohem Maß Einfluss auf die Gestaltung der eigenen Arbeitszeit nehmen kann. Für die andere Hälfte ist dies nur in geringem Maß oder gar nicht möglich. Bei den mobil Arbeitenden liegt der Anteil höher. Ähnlich wie bei der selbständigen Planung der Arbeit liegen die Beschäftigten, die bei Kundinnen und Kunden, Klientinnen und Klienten, Patientinnen und

Patienten etc. arbeiten mit 59 Prozent nur leicht über dem Durchschnitt. Deutlich stärker ausgeprägt ist der Einfluss auf die Gestaltung der eigenen Arbeitszeit bei Dienst- bzw. Geschäftsreisen, im Homeoffice sowie bei der Arbeit an öffentlichen Orten. Bei Beschäftigten mit diesen Mobilitätsformen liegt der Anteil mit umfangreichen Gestaltungsmöglichkeiten bei der eigenen Arbeitszeit zwischen 73 und 84 Prozent – und damit zwischen 20 und 30 Prozentpunkten über dem Gesamtdurchschnitt.

Abb. 10

„Haben Sie Einfluss auf die Gestaltung Ihrer Arbeitszeit?“
(in hohem/sehr hohem Maß)



(DGB-Index Gute Arbeit 2020)

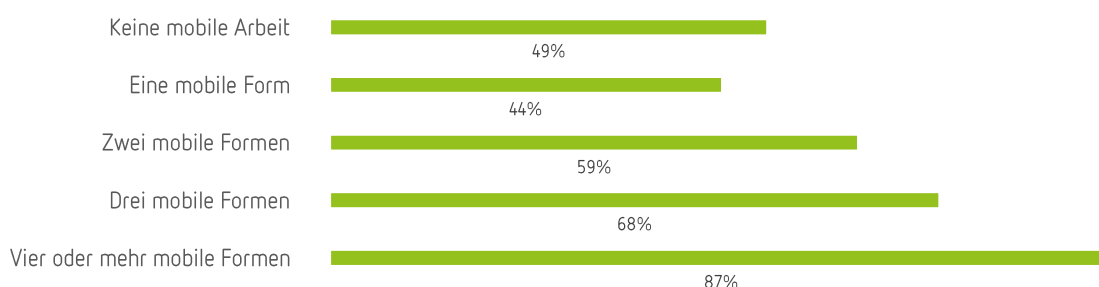
Mobile Arbeitsformen sind offenbar stärker mit Gestaltungsspielräumen bei der Arbeit verbunden als die nicht-mobilen Tätigkeiten. Sowohl bei der Arbeitsplanung als auch bei der Arbeitszeitgestaltung sind Handlungsspielräume weiter verbreitet. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei einer dritten Ressource, die hier nicht im Detail abgebildet wird: dem Einfluss auf die zu bewältigende Arbeitsmenge. Auch hier verfügen mobil Arbeitende generell über größere Spielräume, wie die Beschäftigten, die bei Kundinnen und Kunden etc. arbeiten, näher am Gesamtdurchschnitt liegen als die anderen mobilen Formen.

Auffällig ist, dass Handlungsspielräume weiter verbreitet sind, sobald Beschäftigte in mehreren mobilen Arbeitsformen tätig sind (multi-mobil). Der Anteil der Beschäftigten,

die in (sehr) hohem Maß Einfluss auf die Gestaltung ihrer Arbeitszeit nehmen können, beträgt 44 Prozent, wenn nur eine mobile Form ausgeübt wird (Abb. 11). Damit liegt der Anteil bei Beschäftigten, die eine Mobilitätsform ausüben, noch unter dem Durchschnitt aller Beschäftigten. Mit zunehmender Multi-Mobilität nimmt auch der Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung zu. Beschäftigte, die mindestens vier mobile Formen angeben, weisen einen Anteil von 87 Prozent auf. Das erscheint auch deshalb plausibel, weil die Abstimmung von Terminen, Dienstreisen und anderen Formen der Ortsflexibilität einen hohen Koordinationsaufwand mit sich bringt, der vermutlich am effizientesten durch die selbständige Planung der Arbeitszeit zu leisten ist.

Abb. 11

Einfluss auf Arbeitszeitgestaltung bei multi-mobilen Beschäftigten (in hohem/sehr hohem Maß)



(DGB-Index Gute Arbeit 2020)

Ein vergleichbares Muster zeigt sich auch bei der selbständigen Arbeitsplanung und dem Einfluss auf die Arbeitsmenge: Je mehr mobile Formen angegeben werden,

desto stärker ausgeprägt sind die eigenen Möglichkeiten der Arbeitsplanung sowie der Einfluss auf die Arbeitsmenge.

Mobile Arbeit und Arbeitszeit

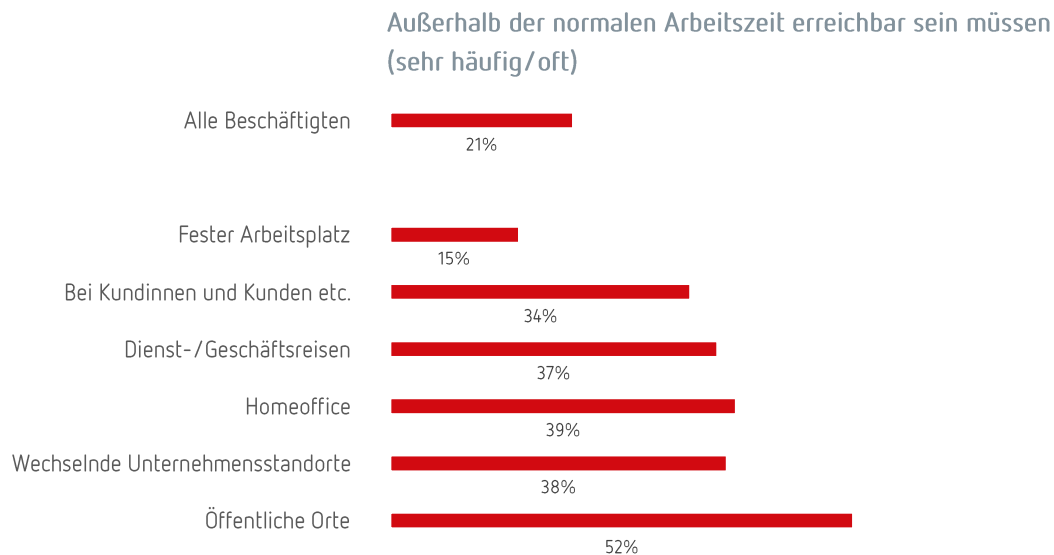
Umfang und Lage der Arbeitszeit sind relevante Faktoren für die Belastungssituation der Beschäftigten sowie für die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben. Sehr lange Arbeitszeiten bringen gesundheitliche Risiken für die Beschäftigten mit sich und erschweren eine gelungene

Work-Life-Balance. Ein wichtiges Thema im Kontext mobiler Arbeit ist zudem die Entgrenzung von Arbeitsorten und -zeiten, die durch die Mobilität befördert wird. Diese Aspekte werden im Folgenden näher beleuchtet. Dabei geht es um die Anforderung ständiger Erreichbarkeit, um die Verbreitung überlanger Arbeitszeiten, die Anrechnung der Arbeitszeiten bei Mobilarbeit sowie die Erbringung unbezahlter Mehrarbeit.

Die zunehmende Verbreitung von Smartphones und anderen mobilen Endgeräten hat die Möglichkeiten ortsflexiblen Arbeitens erweitert. Gleichzeitig sind damit auch die technischen Voraussetzungen für eine umfassende *Erreichbarkeit* der Beschäftigten gegeben. Der Kommunikations- und Informationsfluss kann unabhängig vom Arbeitsort gewährleistet werden. Damit ist allerdings auch die Gefahr verbunden, dass Beschäftigte an jedem Ort und rund um die Uhr („anywhere, anytime“) von ihrem Arbeitgeber, von Vorgesetzten oder Kolleginnen und Kollegen kontaktiert werden können. Das Abschalten von der Arbeit kann dadurch erschwert und die Regenerationsmöglichkeit der Betroffenen beeinträchtigt werden (vgl. Kapitel 1.5).

Eine Entgrenzung der Arbeitszeit ist u.a. dann gegeben, wenn die Anforderung an die Beschäftigten besteht, dass sie permanent für betriebliche Belange erreichbar sind. In der Erhebung zum DGB-Index Gute Arbeit wird danach gefragt, wie häufig außerhalb der normalen Arbeitszeit eine Erreichbarkeit erwartet wird. Hier geht es um eine betriebliche Anforderung, nicht um eine individuelle Entscheidung der Beschäftigten. Insgesamt berichtet jede/r fünfte Beschäftigte (21 Prozent) davon, auch außerhalb der normalen Arbeitszeit erreichbar sein zu müssen (Abb. 12).

Abb. 12

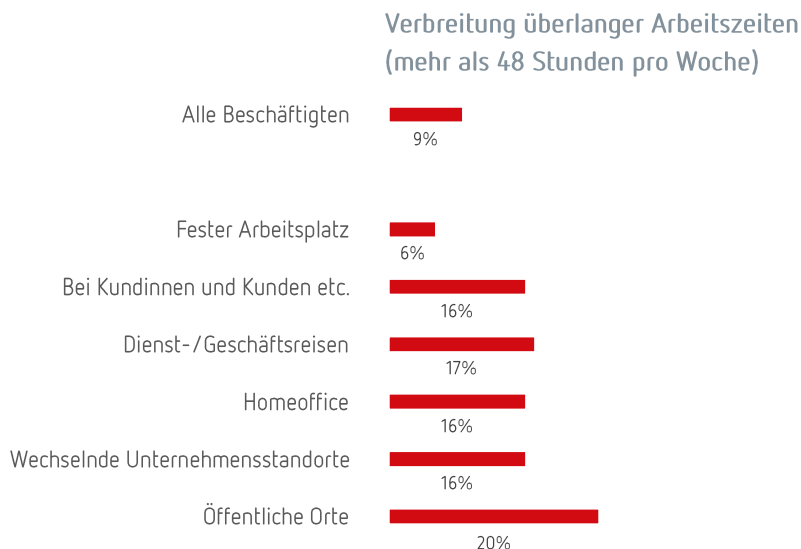


(DGB-Index Gute Arbeit 2020)

Wenn keine der hier betrachteten mobilen Arbeitsformen vorkommt, geben 15 Prozent an, außerhalb der Arbeitszeit erreichbar sein zu müssen. Beschäftigte mit einer oder mehreren Formen der Mobilität sind dem permanenten Zugriff deutlich häufiger ausgesetzt. Die Spannweite reicht von einem Drittel (34 Prozent) bei Beschäftigten, die bei Kundinnen und Kunden, Klientinnen und Klienten, Patientinnen und Patienten etc. tätig sind, bis zu mehr als der Hälfte (52 Prozent) bei denjenigen, die ihre Arbeit auch an öffentlichen Orten erledigen. Die Anforderung ständiger Erreichbarkeit weist einen deutlichen Zusammenhang mit mobiler Arbeit auf.

Lange Arbeitszeiten stellen ebenfalls eine gesundheitliche Belastung dar. Sie sind bei den Betroffenen überdurchschnittlich häufig mit körperlicher und emotionaler Belastung sowie mit Schlafstörungen verbunden (vgl. Institut DGB-Index Gute Arbeit 2020). Um die Gesundheit der Beschäftigten zu schützen, sieht das Arbeitszeitgesetz eine Begrenzung der werktäglichen Arbeitszeit auf acht Stunden vor. Dennoch weist nahezu jede/r zehnte Beschäftigte in Deutschland überlange Arbeitszeiten von mehr als 48 Stunden pro Woche auf (Abb. 13).

Abb. 13



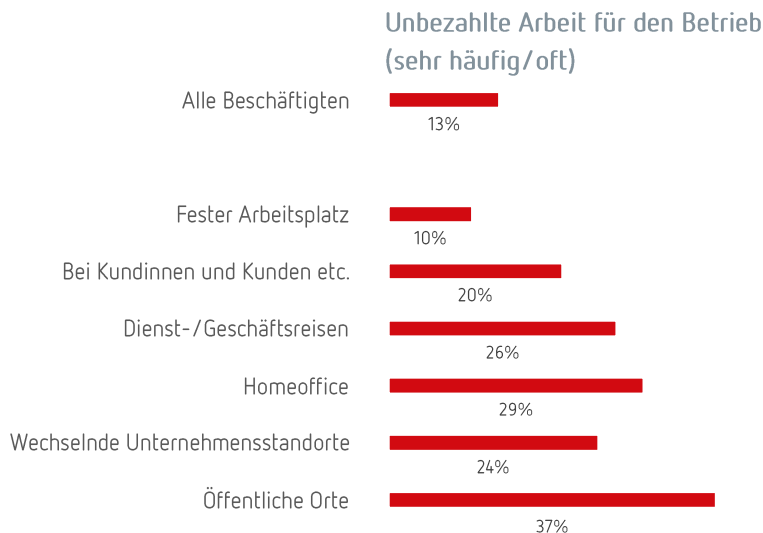
(DGB-Index Gute Arbeit 2020)

Deutlich höher sind die Anteile der Beschäftigten mit überlanger Arbeit, wenn mobil gearbeitet wird. Das Niveau liegt bei den hier betrachteten mobilen Arbeitsformen zwischen 16 und 20 Prozent. Verglichen mit der Gruppe der Beschäftigten, die keine ortsflexible Arbeit aufweisen, treten überlange Arbeitszeiten bei den mobil Arbeitenden zwei- bis dreimal so häufig auf.

Ein weiterer Indikator für eine hohe Arbeits- und Arbeitszeitbelastung ist Verbreitung *unbezahlter Arbeit*, die außerhalb der normalen Arbeitszeit für den Betrieb erbracht

wird. Insgesamt geben 13 Prozent aller Befragten an, dass sie sehr häufig oder oft unbezahlt arbeiten (Abb. 14). Bei den nicht-mobilen Beschäftigten liegt der Anteil bei zehn Prozent. Beschäftigte, die mobil arbeiten, weisen deutlich höhere Anteile unbezahlter Arbeit auf. Sie liegen zwischen 20 Prozent (bei Kundinnen und Kunden etc.) und 37 Prozent bei der Arbeit an öffentlichen Orten. Bei Beschäftigten, die im Homeoffice arbeiten, sind knapp 30 Prozent (sehr) häufig unbezahlt für ihren Arbeitgeber tätig.

Abb. 14



(DGB-Index Gute Arbeit 2020)

Eine mögliche Erklärung für die weite Verbreitung unbezahlten Arbeitens könnte in fehlenden Systemen der *Arbeitszeiterfassung* beim mobilen Arbeiten liegen. Dort, wo

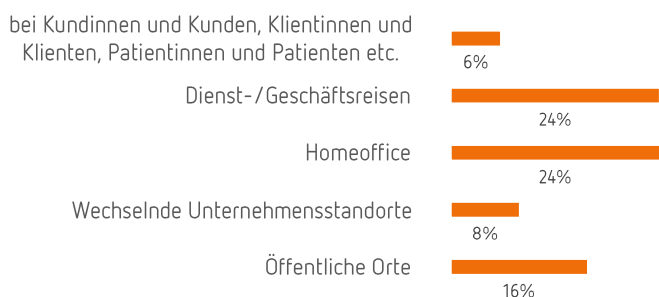
Arbeitszeit nicht systematisch erfasst wird, kann die Mehrarbeit der Beschäftigten durch den Betrieb leichter ignoriert werden.

Dass geleistete Arbeitszeit „unter den Tisch fällt“ wird aus allen mobilen Arbeitsformen berichtet (Abb. 15). Dabei zeigen sich allerdings deutliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Arten des mobilen Arbeitens. Von den Beschäftigten, die bei Kundinnen und Kunden, Klientinnen und Klienten, Patientinnen und Patienten etc. arbeiten, geben sechs Prozent an, dass ihre dort geleistete Arbeits-

zeit gar nicht oder nur teilweise auf die gesamte Arbeitszeit angerechnet wird. Bei Beschäftigten, die ihre Arbeit an wechselnden Unternehmensstandort erbringen, liegt der Anteil bei acht Prozent. Deutlich höher sind die Werte bei Dienst- bzw. Geschäftsreisen und bei der Arbeit von zu Hause aus. Hier berichtet jeweils ein Viertel aller Beschäftigten, dass ihre mobil geleistete Arbeitszeit ganz oder teilweise verfällt.

Abb. 15

Anrechnung der Arbeitszeit bei mobilen Arbeitsformen (gar nicht/teilweise)



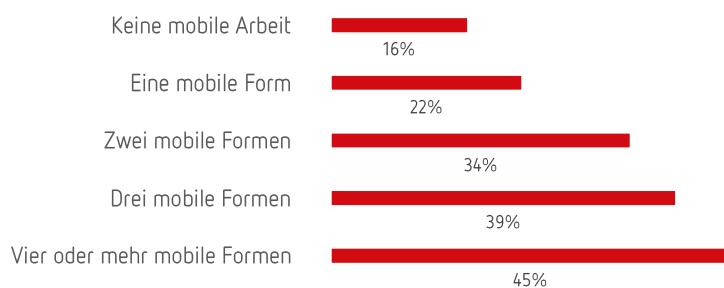
(DGB-Index Gute Arbeit 2020)

Ständige Erreichbarkeit, überlange Arbeitszeiten und unbezahlte Arbeit treten bei mobil Arbeitenden überdurchschnittlich oft auf. Dabei zeigt sich – ähnlich wie bei der Verbreitung der Handlungsspielräume –, dass multi-mobilen Beschäftigte von den genannten Arbeitszeitbelastungen häufiger betroffen sind. Exemplarisch wird dies in Abbildung 16 am Beispiel der ständigen Erreichbarkeit gezeigt. Je vielfältiger die Mobilität der Arbeit ist, desto

häufiger wird von den Beschäftigten erwartet, auch außerhalb der normalen Arbeitszeit erreichbar zu sein. Bei Beschäftigten, die eine Kombination von vier oder mehr mobilen Formen angeben, ist nahezu jede/r Zweite (45 Prozent) davon betroffen. Vergleichbare Zusammenhänge zeigen sich auch bei überlangen Arbeitszeiten und unbezahlter Arbeit.

Abb. 16

Ständige Erreichbarkeit bei multi-mobilen Beschäftigten (sehr häufig/oft)



(DGB-Index Gute Arbeit 2020)

Die vorangegangenen beiden Abschnitte zeigen ein scheinbar widersprüchliches Bild. Beschäftigte, die mobil arbeiten, weisen einerseits größere Handlungsspielräume bei der Planung ihrer Arbeit und der Gestaltung ihrer Arbeitszeit auf. Andererseits sind sie häufiger von gesundheitlich belastenden Arbeitszeiten, ständiger Erreichbarkeit und unbezahlter Mehrarbeit betroffen. Besonders

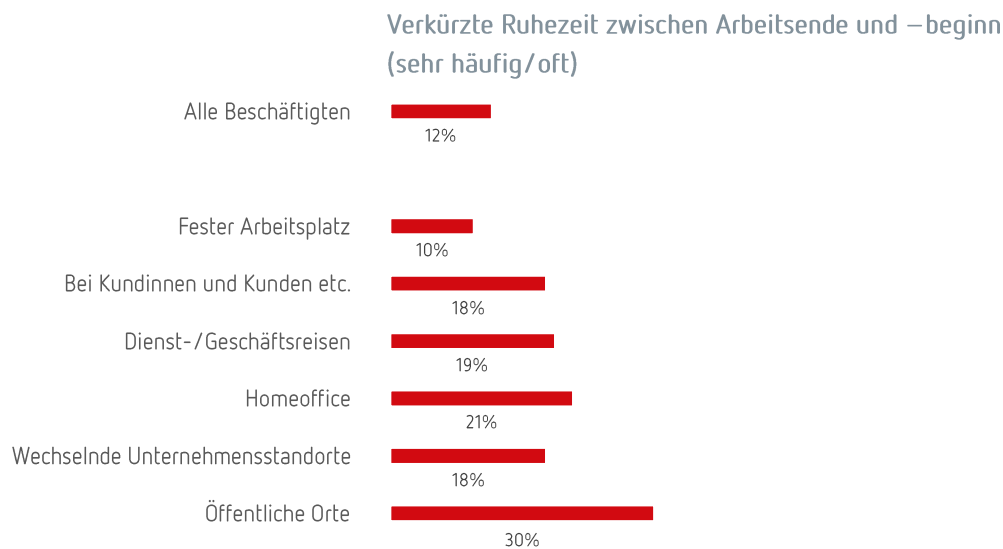
stark ausgeprägt ist dies im Falle der Kombination mehrerer mobiler Formen. Größere Handlungsspielräume gehen offenbar nicht zwangsläufig mit gesünderen Arbeitsbedingungen einher. Im folgenden Abschnitt wird betrachtet, wie sich die Erholungsmöglichkeiten und die Vereinbarkeitssituation in den verschiedenen Beschäftigtengruppen darstellen.

Arbeit, Erholung und Vereinbarkeit

Ein ausgewogenes Verhältnis von arbeitsbedingter Belastung und Erholung ist eine wichtige Voraussetzung für den Erhalt von Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz sieht daher Pausenregelungen und Mindestruhezeiten vor, die eine umfassende Regeneration ermöglichen sollen. Ausreichende Ruhezeiten sind zudem eine wichtige Voraussetzung dafür, auch mental von der Arbeit abschalten und sich um Angelegenheiten des Privatlebens kümmern zu können. In der Befragung zum DGB-Index Gute Arbeit wurde danach gefragt, wie häufig Pausen und Ruhezeiten verkürzt werden, ob das Abschalten von der Arbeit gelingt und wie es um die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben bestellt ist. Im Folgenden werden die Ergebnisse für die verschiedenen mobilen Formen dargestellt.

Das Arbeitszeitgesetz sieht eine *Ruhezeit* zwischen Arbeitsende und –beginn von mindestens elf Stunden vor. Dieser Schutzstandard soll garantieren, dass den Beschäftigten eine ausreichende Zeit für Regeneration zur Verfügung steht, die nicht durch Arbeitsangelegenheiten beeinträchtigt ist. Die elfstündige Ruhezeit darf nur unter gesetzlich definierten Bedingungen verkürzt werden. Danach gefragt, wie häufig eine Verkürzung der Ruhezeit vorkommt, antworten zwölf Prozent der Befragten mit „sehr häufig“ oder „oft“ (Abb. 17). Beschäftigte, die ausschließlich an einem festen Arbeitsplatz arbeiten, geben zu zehn Prozent verkürzte Ruhezeiten an. Bei allen mobilen Arbeitsformen liegen die Werte höher. Häufige Verkürzungen der Ruhezeit werden in den verschiedenen mobilen Gruppen von jeweils einem Fünftel der Befragten angegeben. Der höchste Wert findet sich mit 30 Prozent in der Gruppe der Beschäftigten, die an öffentlichen Orten arbeitet.

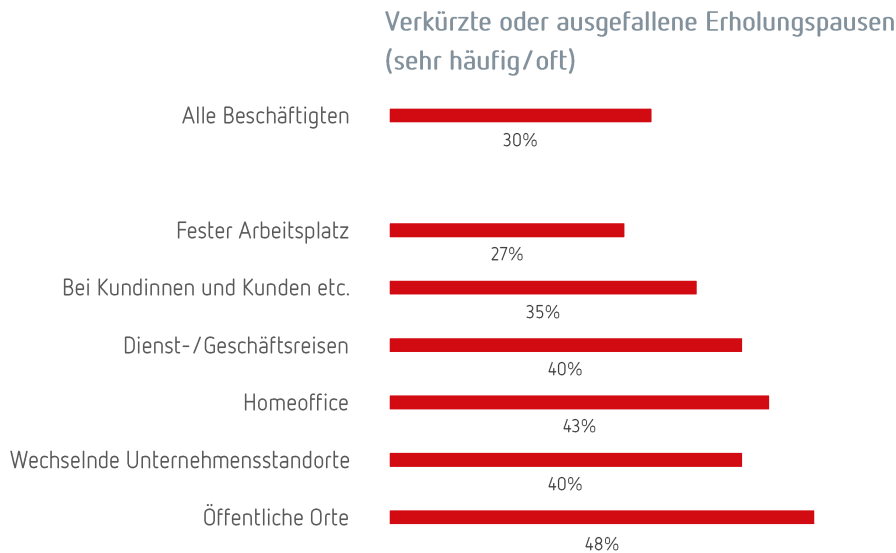
Abb. 17



Deutlich überdurchschnittliche Werte weisen mobil Arbeitende auch beim Verkürzen oder beim kompletten Ausfall von *Erholungspausen* während der Arbeitszeit auf. Während Beschäftigte mit festem Arbeitsplatz zu einem Viertel (27 Prozent) davon berichten, Pausen sehr häufig oder oft zu verkürzen, steigt dieser Anteil in den mobilen Formen deutlich an (Abb. 18). Bei Beschäftigten, die bei Kunden

und Kunden, Klientinnen und Klienten, Patientinnen und Patienten etc. arbeiten, ist es schon mehr als ein Drittel (35 Prozent). Beschäftigte in den anderen mobilen Formen weisen einen Anteil mit Pausenausfall zwischen 40 und 50 Prozent auf. Besonders verbreitet ist dies bei Beschäftigten, die im Homeoffice (43 Prozent) oder an öffentlichen Orten (48 Prozent) arbeiten.

Abb. 18



(DGB-Index Gute Arbeit 2020)

Ob Pausen und Ruhezeiten der Erholung dienen können, hängt unter anderem davon ab, ob es den Beschäftigten gelingt, in der arbeitsfreien Zeit den Kopf freizubekommen von beruflichen Themen und Belastungen. *Abschalten können* ist eine wichtige Voraussetzung für eine gelingende Erholung. Daher ist es bedenklich, wenn ein Drittel aller Befragten (35 Prozent) angibt, dass sie sehr häufig oder oft nach der Arbeit nicht abschalten können (Abb.

19). Beschäftigte, die bei Kundinnen und Kunden, Klientinnen und Klienten, Patientinnen und Patienten etc. arbeiten, bewegen sich auf dem gleichen Niveau (36 Prozent). Noch ausgeprägter ist die Präsenz arbeitsbezogener Themen in der Freizeit bei den anderen Formen mobilen Arbeitens. Zwischen 43 und 59 Prozent gelingt die mentale Abgrenzung gegenüber der Arbeit (sehr) häufig nicht.

Abb. 19

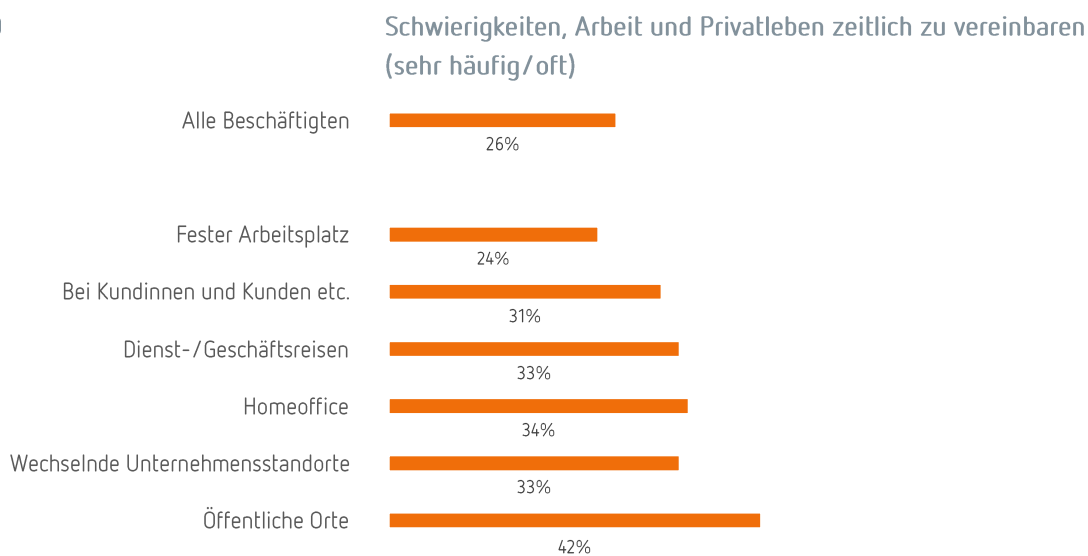


(DGB-Index Gute Arbeit 2020)

Ein Viertel aller Beschäftigten (26 Prozent) hat (sehr) häufig Probleme, Arbeit und Privatleben zeitlich miteinander zu *vereinbaren* (Abb. 20). Beschäftigte in ortsflexiblen Tätigkeiten weisen überdurchschnittlich starke Vereinbarkeitsprobleme auf. Der Anteil liegt bei den mobil Arbeitenden bei etwa einem Drittel der Befragten, in der Gruppe der Beschäftigten, die ihre Arbeit auch an öffentlichen Orten erledigen, sind es 42 Prozent, die Schwierigkeiten haben, Arbeit und Privates zeitlich unter einen Hut

zu bekommen. Es fällt auf, dass auch Beschäftigte, die im Homeoffice arbeiten, ihre Vereinbarkeitssituation durchschnittlich schlechter bewerten als Beschäftigte mit einem festen Arbeitsplatz. Das ist auch deshalb erstaunlich, weil die bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben der am häufigsten genannte Grund für die Arbeit im Homeoffice ist (vgl. Abschnitt 1.4).

Abb. 20

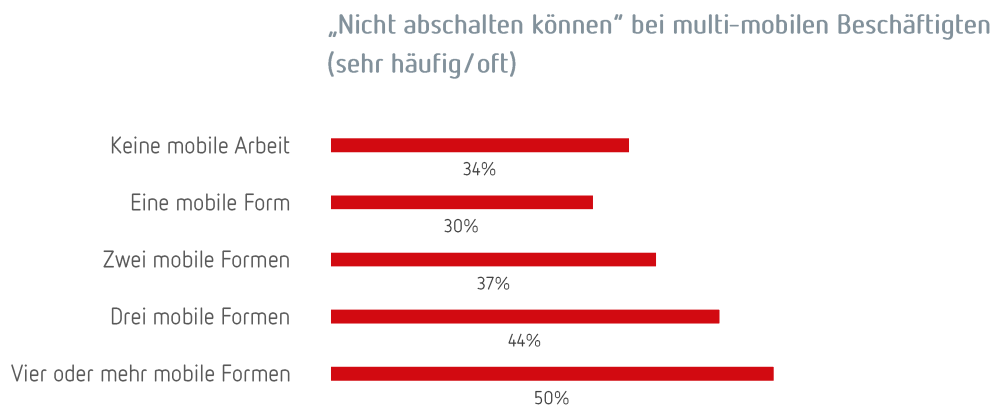


(DGB-Index Gute Arbeit 2020)

Die Beeinträchtigungen bei den Themen Erholung und Vereinbarkeit zeigen – wie auch die Ergebnisse zur Arbeitszeit – einen Zusammenhang mit der Zahl der verrichteten mobilen Arbeitsformen. So lange Beschäftigte nur eine Mobilitätsform ausüben, bewegen sich die Verkürzung von Ruhe- und Pausenzeiten, die Schwierigkeiten beim Abschalten und die Vereinbarkeitsprobleme auf einem ähnlichen Niveau wie bei den nicht-mobilen Beschäftigten. Sobald mehrere Mobilitätsformen angegeben

werden nehmen die Beeinträchtigungen zu. Multi-Mobilität ist für die Beschäftigten deutlich häufiger mit eingeschränkten Erholungsmöglichkeiten bzw. mit Vereinbarkeitsproblemen verbunden. Die Verbreitung des Nicht-Abschaltens zeigt diesen Zusammenhang exemplarisch (Abb. 21). Je mehr mobile Arbeitsformen von den Beschäftigten ausgeübt werden, desto schwieriger wird es von der Arbeit abzuschalten.

Abb. 21



(DGB-Index Gute Arbeit 2020)

Ähnlich wie bei den zuvor dargestellten Ergebnissen zur Arbeitszeit ergibt sich auch hinsichtlich Erholung und Vereinbarkeit ein widersprüchliches Bild. Während die Beschäftigten, die eine oder mehrere mobile Arbeitsformen aufweisen, ihre eigenen Gestaltungsmöglichkeiten bei der Planung ihrer Arbeit und der Gestaltung ihrer Arbeitszeit besser bewerten als die nicht-mobilen Beschäftigten, zei-

gen sich in der Gruppe der mobil Tätigen überdurchschnittlich starke Probleme bei Erholungsmöglichkeiten und Vereinbarkeit. Und auch bei diesen Themen wirkt Multi-Mobilität offenbar als Verstärker problematischer Arbeitsbedingungen. Die naheliegende Erwartung, dass größere Handlungsspielräume mit besseren Bedingungen bei Erholung und Vereinbarkeit verbunden sind, wird nicht bestätigt.

1.4 Homeoffice – Umfang, Ausgestaltung, Wünsche

Die Arbeit im Homeoffice hat pandemiebedingt in den vergangenen Monaten verstärkte Aufmerksamkeit erhalten. Die wachsende Zahl an Beschäftigten, die ihre Arbeit von zu Hause aus erledigen, hat viele Fragen zu den Arbeitsbedingungen im Homeoffice aufgeworfen. In der Befragung mit dem DGB-Index Gute Arbeit wurden die Beschäftigten, die auch von zu Hause aus arbeiten, nach

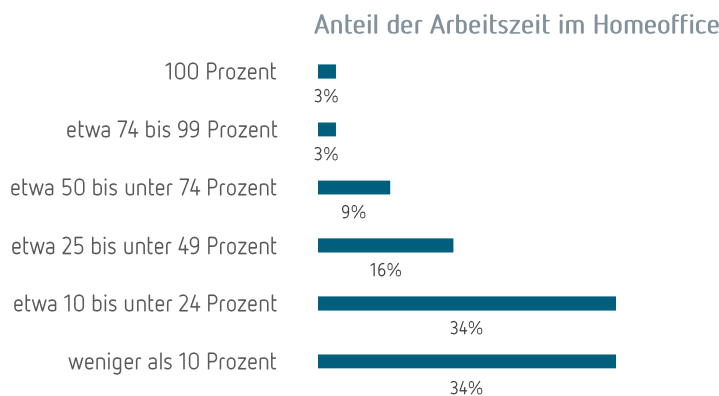
Arbeitszeit im Homeoffice

Bereits vor Einsetzen der Corona-Pandemie haben 18 Prozent der Beschäftigten auch von zu Hause aus für ihren Arbeitgeber gearbeitet (3). Der Umfang der Arbeitszeit, die im Homeoffice verbracht wird, geht dabei weit auseinander (Abb. 22). Die große Mehrheit der Befragten

dieser mobilen Arbeitsform gefragt. Dabei geht es z.B. um den Umfang der Arbeitszeit, die Nutzung privater Geräte oder den Informationsfluss zwischen Betrieb und Homeoffice. Darüber hinaus wurde nach den Gründen für die Arbeit im Homeoffice gefragt, sowie nach den Wünschen derjenigen, die nicht von zu Hause arbeiten.

erbringt nur einen kleineren Teil der Arbeitszeit im Homeoffice. Jeweils ein Drittel gibt an, weniger als zehn Prozent bzw. zehn bis unter 25 Prozent der eigenen Arbeitszeit zu Hause zu arbeiten. Insgesamt 84 Prozent arbeiten weniger als die Hälfte der Arbeitszeit zu Hause. 15 Prozent der Befragten arbeiten überwiegend im Homeoffice, darunter drei Prozent, die ausschließlich von zu Hause aus für ihren Arbeitgeber arbeiten.

Abb. 22



(DGB-Index Gute Arbeit 2020)

Ein Viertel (24 Prozent) der Beschäftigten im Homeoffice berichtet, dass die Arbeitszeit, die sie zu Hause erbringen, entweder nur teilweise (11 Prozent) oder gar nicht (13 Prozent) auf ihre Arbeitszeit angerechnet wird (Abb. 23).

Die Arbeit im Homeoffice ist für einen wesentlichen Teil der Beschäftigten also dadurch gekennzeichnet, dass sie weder zeitlich noch finanziell vollständig abgegolten wird.

(3) Mit der Zuspitzung der Pandemie haben Beschäftigte verstärkt von zu Hause aus gearbeitet, um die Ausbreitung des Virus zu bremsen. Der Anteil der abhängig Beschäftigten, die im Juli/August 2020 im Homeoffice gearbeitet haben, liegt laut einer Befragung im Auftrag des BMAS bei 36 Prozent (BMAS 2020). Es ist schwer abzuschätzen, wie hoch der Anteil nach Abklingen der Pandemie sein wird. Voraussichtlich wird er – aufgrund veränderter Unternehmensstrategien und der Wünsche vieler Beschäftigten – jedoch höher liegen als in der Vor-Corona-Zeit.

Abb. 23

Anrechnung der Arbeitszeit im Homeoffice



(DGB-Index Gute Arbeit 2020)

Zwei Drittel der Beschäftigten, die von zu Hause aus arbeiten, geben an, dass der Anteil der Arbeitszeit im Homeoffice ihren Wünschen entspricht. Ein Fünftel (19

Prozent) möchte die Arbeitszeit zu Hause gerne reduzieren, 17 Prozent würden gerne einen größeren Anteil ihrer Arbeitszeit im Homeoffice verbringen.

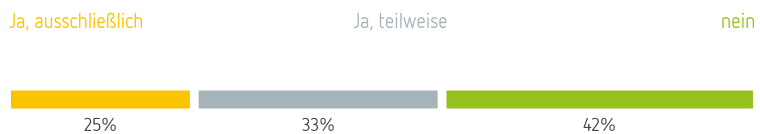
Nutzung privater Geräte

Die Arbeit im Homeoffice ist für die Mehrheit der Beschäftigten damit verbunden, dass sie für ihre berufliche Tätigkeit private Geräte – wie z.B. Computer, Headsets, Telefone – verwenden (Abb. 24). Ein Viertel der Beschäf-

tigten, die von zu Hause aus arbeiten, tut dies ausschließlich mit privaten Geräten. Ein weiteres Drittel gibt an, dass sie im Homeoffice teilweise private Geräte verwenden. 42 Prozent werden von ihrem Arbeitgeber mit allen für die Heimarbeit notwendigen Geräten ausgestattet und müssen nicht auf private Geräte zurückgreifen.

Abb. 24

Nutzung privater Geräte im Homeoffice



(DGB-Index Gute Arbeit 2020)

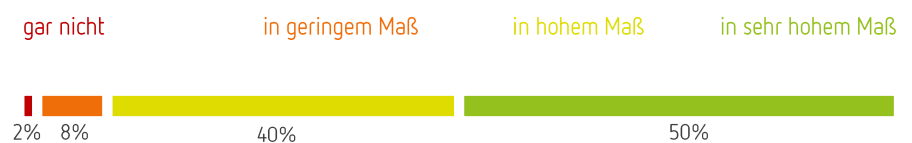
Information und Unterstützung im Homeoffice

Mit der Verlagerung von Arbeit in das Homeoffice ist die Frage verbunden, ob der für die Arbeit nötige Informationsfluss gewährleistet wird. Denkbar ist, dass die räumliche Trennung die Weitergabe von Informationen erschwert, weil der persönliche Kontakt zu Kolleginnen und

Kollegen sowie Vorgesetzten eingeschränkt wird. Die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten im Homeoffice sieht sich jedoch gut mit Informationen aus dem Betrieb versorgt (Abb. 25). Neunzig Prozent geben an, die nötigen Informationen in (sehr) hohem Maß zu erhalten. Lediglich zehn Prozent berichten darüber, dass sie im Homeoffice von wichtigen Informationen abgeschnitten sind.

Abb. 25

Nötige Informationen aus dem Betrieb bei der Arbeit im Homeoffice



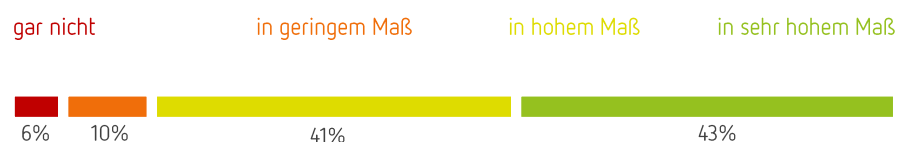
(DGB-Index Gute Arbeit 2020)

Ähnlich verhält es sich mit der Unterstützung, die Beschäftigte von ihren Vorgesetzten für die Arbeit im Homeoffice erhalten (Abb. 26). Der reduzierte persönliche Kontakt bedeutet für die Mehrheit der Beschäftigten nicht, dass sie sich durch ihre Vorgesetzten nicht ausreichend unterstützt fühlen. Mehr als achtzig Prozent geben

an, dass sie die notwendige Unterstützung für die Arbeit im Homeoffice von ihren Vorgesetzten in (sehr) hohem Maß erhalten. Für 16 Prozent ist die Arbeit von zu Hause aus allerdings durch eine fehlende Unterstützung ihrer Vorgesetzten gekennzeichnet.

Abb. 26

Unterstützung durch Vorgesetzte bei der Arbeit im Homeoffice



(DGB-Index Gute Arbeit 2020)

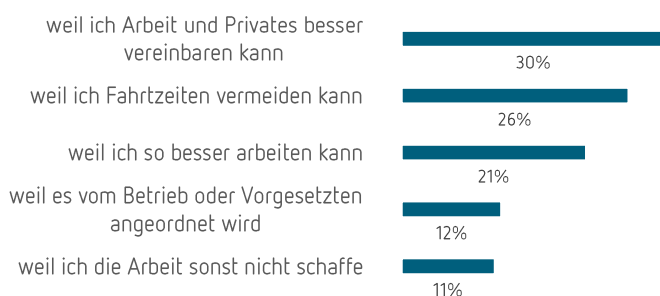
Gründe für die Arbeit im Homeoffice

Für die Arbeit im Homeoffice kann es verschiedene Gründe geben. In der Befragung wurden die Beschäftigten gebeten, den Hauptgrund für ihre Arbeit im Homeoffice zu nennen. Für ein knappes Drittel (30 Prozent) ist die bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben das wichtigste Motiv (Abb. 27). Ein Viertel der Befragten gibt die Reduzierung von Fahrten zum Arbeitsplatz und die damit verbundene Zeitersparnis als wichtigsten Grund an.

Jeder Fünfte arbeitet von zu Hause aus, weil er dort besser arbeiten kann. Für ein knappes Viertel der Befragten ist der zentrale Grund für die Arbeit von zu Hause aus weniger positiv besetzt: Zwölf Prozent geben an, dass der Betrieb oder der Vorgesetzte die Arbeit im Homeoffice anordnet. In diesen Fällen stellt das Homeoffice definitiv keine selbstbestimmte Wahl des Arbeitsortes dar. Und jede/r Zehnte (elf Prozent) arbeitet vor allem deshalb im Homeoffice, weil die Arbeitsmenge sonst nicht bewältigen ist. Hier ist die Arbeit zu Hause Ausdruck einer zu hohen Arbeitsbelastung.

Abb. 27

Gründe für die Arbeit im Homeoffice



(DGB-Index Gute Arbeit 2020)

Von den Beschäftigten mit Kindern arbeiten 21 Prozent im Homeoffice, bei denen ohne Kinder sind es 17 Prozent. Wenn Beschäftigte berichten, dass sie für die Erziehung bzw. Betreuung von Kindern unter 18 Jahren verantwortlich sind, wird die bessere Vereinbarkeit häufiger als

Ungelöste Vereinbarkeitsprobleme

Die Widersprüche zwischen größeren Gestaltungsspielräumen und stärkeren Arbeitszeitbelastungen bei mobiler Arbeit, die in Abschnitt 1.3 dargestellt wurden, sind bei der Arbeit im Homeoffice besonders deutlich ausgeprägt. Das zeigt sich auch in einer unterdurchschnittlichen Bewertung der Vereinbarkeitssituation. Hier zeigt sich auch ein gewisser Gegensatz zu dem Befund, dass 30 Prozent der Beschäftigten im Homeoffice eine bessere Vereinbarkeit als Hauptgrund für diese Arbeitsform angeben.

Auffällig ist, dass auch diejenigen, die als Hauptgrund für ihre Arbeit im Homeoffice die bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Privatem benennen, ihre Vereinbarkeitssituation nicht besser bewerten als der Durchschnitt aller Befragten. Zeitliche Schwierigkeiten, Arbeit und Privatleben

Wünsche der Beschäftigten, die nicht im Homeoffice arbeiten

Vier von Fünf Beschäftigten arbeiten nicht im Homeoffice. Gefragt nach ihren Wünschen hinsichtlich des Arbeitens

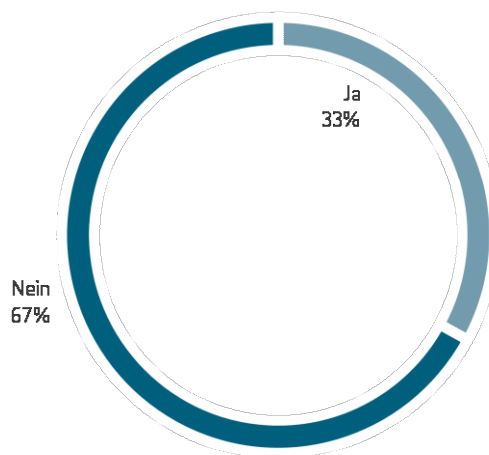
Hauptgrund für die Arbeit von zu Hause aus genannt: Bei den Beschäftigten mit Kindern sind es 38 Prozent, denen ohne Kinder liegt der Anteil bei 23 Prozent.

miteinander in Einklang zu bringen, berichten 26 Prozent aller Befragten. In der Gruppe, die aufgrund besserer Vereinbarkeit im Homeoffice arbeitet, werden Zeitprobleme sogar etwas häufiger genannt (30 Prozent). Das Homeoffice ist offensichtlich kein Patentrezept für eine gelingende Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben. Die sogar leicht höheren Werte in der betreffenden Gruppe können Verschiedenes bedeuten: Zum einen könnte es sein, dass die Hoffnung auf eine bessere Vereinbarkeit durch Homeoffice, sich in der Praxis nicht bewahrheitet. Ein anderer Grund könnte sein, dass die Vereinbarkeitsprobleme in dieser Gruppe ohne Homeoffice noch größer wären. In diesem Fall würden sie durch die Arbeit von zu Hause reduziert, das grundsätzliche Problem der zeitlichen Vereinbarkeit bliebe jedoch für einen beträchtlichen Teil der im Homeoffice Tätigen ungelöst.

von zu Hause aus antworten aus dieser Gruppe zwei Drittel (67 Prozent), dass sie gar nicht im Homeoffice arbeiten möchten (Abb. 28). Ein Drittel (33 Prozent) würde dies – zumindest gelegentlich – gerne tun.

Abb. 28

„Würden Sie gerne – zumindest gelegentlich – von zu Hause aus arbeiten?“
(Frage an diejenigen, die nicht im Homeoffice arbeiten)

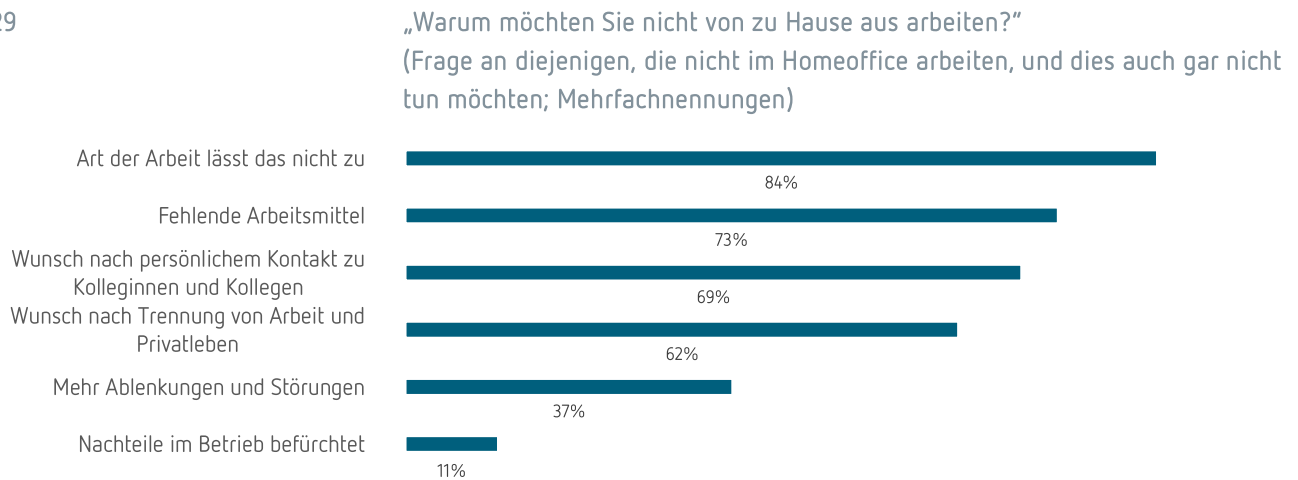


(DGB-Index Gute Arbeit 2020)

Wenn der Wunsch nach Homeoffice nicht besteht, liegt dies überwiegend daran, dass aufgrund der spezifischen Tätigkeit oder der dafür benötigten Arbeitsmittel diese Möglichkeit gar nicht gesehen wird. 84 bzw. 73 Prozent derjenigen, die nicht von zu Hause arbeiten möchten, geben diese beiden Gründe an (Abb. 29). Neben diesen technischen und organisatorischen Beschränkungen folgen soziale Gründe, die aus Sicht der Befragten gegen das Arbeiten von zu Hause aus sprechen: Da ist zum einen der Wunsch nach persönlichen Kontakten, der für knapp 70 Prozent gegen die Arbeit im Homeoffice spricht. Die

räumliche Isolation und Distanz zu Kolleginnen und Kollegen wird von vielen Beschäftigten nicht gewünscht. Zum anderen ist das Bedürfnis nach der Trennung von Arbeit und Privatleben weit verbreitet. Für mehr als 60 Prozent spricht dies gegen die Arbeit von zu Hause aus. Etwas seltener, aber durchaus ebenfalls relevant ist die Einschätzung, dass die Arbeit in den eigenen vier Wänden durch zu viele Störungen und/oder Ablenkungen beeinträchtigt wird. Dies ist für mehr als ein Drittel der Beschäftigten ohne Wunsch nach Homeoffice relevant. Nachteile im Betrieb aufgrund von Homeoffice werden von elf Prozent als Grund genannt.

Abb. 29



(DGB-Index Gute Arbeit 2020)

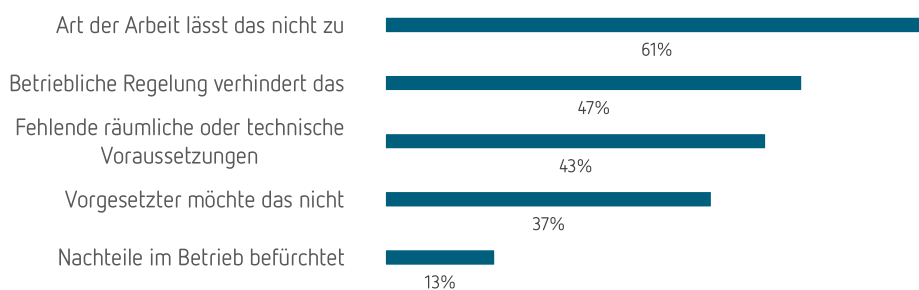
Ein Drittel derjenigen, die nicht von zu Hause aus arbeiten – das ist etwa ein Viertel aller Befragten –, würde dies gerne tun. Als häufigstes Hindernis wird angeführt, dass die Art der Arbeit es nicht zulässt, sie auch von zu Hause aus zu erledigen (Abb. 30). Über 60 Prozent sehen aus diesem Grund nicht die Möglichkeit, ihre aktuelle Tätigkeit im Homeoffice auszuüben. Der zweithäufigste Grund sind betriebliche Regelungen, die die Arbeit im Homeoffice nicht zulassen. Knapp die Hälfte (47 Prozent) derjenigen mit Homeoffice-Wunsch gibt dies als Hinderungsgrund

an. Die Einschätzung, dass aufgrund fehlender räumlicher und/oder technischer Voraussetzungen nicht in der eigenen Wohnung gearbeitet werden kann, wird von 43 Prozent angeführt. Für mehr als jede/n Dritte/n (37 Prozent) steht die Ablehnung durch den Vorgesetzten dem Wunsch nach Homeoffice entgegen. Nachteile im Betrieb, die aufgrund der Arbeit in den eigenen vier Wänden befürchtet werden, sind für 13 Prozent ausschlaggebend, ihre berufliche Tätigkeit nicht von zu Hause aus zu erledigen.

Abb. 30

„Warum arbeiten Sie nicht von zu Hause aus?“

(Frage an diejenigen, die nicht im Homeoffice arbeiten, dies aber gerne tun würden; Mehrfachnennungen)



(DGB-Index Gute Arbeit 2020)

1.5 Fazit

Mobile Arbeit ist mehr als Homeoffice – das zeigen die Befragungsergebnisse sehr deutlich. Ortsflexibilität wird von vielen Beschäftigten verlangt, sei es wenn direkt bei Kundinnen und Kunden, Klientinnen und Klienten, Patientinnen und Patienten etc. gearbeitet wird, auf Dienst- oder Geschäftsreisen oder auch an wechselnden Standorten des Arbeitgebers. Und vielfach ist die Mobilität nicht auf eine Form beschränkt. Knapp drei Viertel aller mobil Arbeitenden verbinden im Rahmen ihrer Tätigkeit zwei oder mehr mobile Formen.

Mobiles Arbeiten ist sehr ungleich auf verschiedene Beschäftigtengruppen verteilt. Auffällig ist der große Unterschied zwischen den Geschlechtern. Der Anteil mobil Arbeitender erreicht bei den männlichen Beschäftigten nahezu fünfzig Prozent und ist damit fast doppelt so hoch wie bei den Frauen. Ebenfalls deutlich überdurchschnittliche Anteile zeigen sich bei Beschäftigten mit höheren Einkommen und einem hohen beruflichen Anforderungsniveau. Qualifikation und Einkommen machen sich insbesondere bei der Nutzung des Homeoffice deutlich bemerkbar. Generell gilt: Je höher der soziale Status des Beschäftigten, desto häufiger wird im Homeoffice gearbeitet. Weniger stark ausgeprägt sind die sozialen Unterschiede bei mobilen Tätigkeiten, die direkt bei Kundinnen und Kunden, Klientinnen und Klienten, Patientinnen und Patienten ausgeübt werden. Diese Gruppe ist wesentlich disparater, hier finden sich z.B. auch viele Beschäftigte aus kleineren Betrieben (etwa im Handwerk) oder aus der Baubranche.

Ein buntes Bild zeigt sich bei der Verbreitung mobiler Arbeitsformen auf die verschiedenen Branchen. Die Baubranche weist den höchsten Anteil mobiler Beschäftigte auf, was v.a. mit der verbreiteten Arbeit bei Kundinnen und Kunden etc. zusammenhängt. Eine stark ausgeprägte

Mobilität findet sich auch einer Reihe von Dienstleistungssektoren (Information und Kommunikation (IuK), wissenschaftliche und technische Dienstleistungen, wirtschaftliche Dienstleistungen). Insbesondere Beschäftigte im IuK-Bereich weisen hohe Anteile beim Homeoffice sowie bei Dienst- und Geschäftsreisen auf. Die geringsten Mobilitätsanteile finden sich bei Beschäftigten im Gastgewerbe.

Die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten mit mobiler Arbeit weisen widersprüchliche Merkmale auf. Es zeigt sich ein Spannungsverhältnis von größeren Gestaltungsspielräumen in der Arbeit (Selbstständige Planung, Einfluss auf Arbeitszeit) und höheren Belastungen v.a. mit Blick auf die Arbeitszeitdauer, die Regenerationsmöglichkeiten sowie die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben. Die größeren Handlungsspielräume im beruflichen Kontext schlagen sich offensichtlich nicht in geringeren Arbeitszeitbelastungen und einer besseren Vereinbarkeit nieder. Im Gegenteil: Mobile Beschäftigte haben häufiger überlange Arbeitszeiten, leisten mehr unbezahlte Arbeit für den Betrieb, verkürzen Pausen und Ruhezeiten häufiger und berichten von größeren Schwierigkeiten, Arbeit und Privates zeitlich zu vereinbaren. Auch wenn es hier im Einzelnen Unterschiede zwischen den verschiedenen mobilen Arbeitsformen gibt – Beschäftigte, die bei Kundinnen und Kunden etc. arbeiten, liegen näher am Durchschnitt aller Beschäftigten – , zeigt sich bei Mobilität generell ein erhöhtes Belastungsniveau. Das wird umso ausgeprägter, je mehr mobile Formen miteinander kombiniert werden. Multi-Mobilität und die damit verbundenen Flexibilitäts- und Koordinationsanforderungen erhöhen offensichtlich das Risiko gesundheitsbelastender Arbeitszeiten.

Unbezahlte Arbeit, ständige Erreichbarkeit, überlange Arbeitszeiten und verkürzte Ruhezeiten treten bei mobiler

Arbeit auch dann häufiger auf, wenn die Befragten angegeben haben, einen hohen Einfluss auf die Gestaltung ihrer Arbeitszeit zu haben. Es zeigen sich keine großen Unterschiede zu den mobilen Beschäftigten mit geringem Einfluss. Das höhere Maß an wahrgenommener Selbstbestimmung führt nicht im Selbstlauf zu gesundheitsförderlichen und vereinbarkeitsfreundlichen Arbeitszeiten.

Eine mögliche Ursache für den Widerspruch zwischen höheren Gestaltungsspielräumen und belastenden Arbeitszeiten der mobilen Beschäftigten liegt in der Arbeitsbelastung. Eine hohe Belastung kann bestehende Handlungsspielräume konterkarieren und zu überlangen Arbeitszeiten und einer gestörten Work-Life-Balance führen. Dabei können Belastungen einerseits in der Mobilität selbst begründet sein (z.B. aufgrund hoher Anforderungen an Koordinierung und Selbstorganisation, Reisetätigkeit, ständiger Erreichbarkeit). Sie können andererseits aber auch durch die Arbeitsorganisation und die spezifische Tätigkeit entstehen (z.B. Personalmangel oder quantitative Überlastung). Dass hohe Belastungen bei mobiler Arbeit weit verbreitet sind, zeigt der Zeitdruck bei der Arbeit. Von den Beschäftigten, die ihrer Arbeit an einem festen Arbeitsplatz nachgehen, fühlen sich 46 Prozent bei der Arbeit (sehr) häufig gehetzt. Bei den verschiedenen mobilen Formen liegt der Anteil derjenigen, die sich gehetzt fühlen zwischen 54 und 62 Prozent.

Betrachtet man die Arbeit im Homeoffice genauer, zeigen sich die widersprüchlichen Seiten des mobilen Arbeitens besonders ausgeprägt. Beschäftigte, die auch von zu Hause aus arbeiten, berichten über überdurchschnittlich hohe Handlungsspielräume bei der Arbeitsgestaltung. Mehr als vier Fünftel können ihre Arbeit in (sehr) hohem Maß selbst planen. Gleichzeitig leisten sie doppelt so häufig unbezahlte Arbeit wie der Durchschnitt aller Befragten. Für ein Viertel der Beschäftigten, die auch von zu Hause aus arbeiten, gilt, dass ihre mobil erbrachte Arbeitszeit nicht vollständig angerechnet wird.

Die Gründe, die die Beschäftigten für die Arbeit im Homeoffice angeben, machen deutlich, warum diese Arbeitsform für viele attraktiv ist. Eine größere Selbstbestimmung über die Arbeit, die für eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben genutzt werden kann, und die Einsparung von Fahrtzeiten sind die am häufigsten genannten Vorzüge.

Überraschend ist daher, dass Beschäftigte, die auch im Homeoffice arbeiten, häufiger Probleme bei der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben angeben als der Durchschnitt aller Beschäftigten. Die Gründe dafür sind aus den Daten nicht eindeutig abzulesen. Eine hohe Arbeitsbelastung ist jedoch offenbar ein Aspekt, der einer guten Vereinbarkeit entgegensteht.

Die Entgrenzung der beiden Lebensbereiche geht bei vielen Beschäftigten mit Homeoffice mit einer weiteren Beeinträchtigung einher: Nahezu jede/r Zweite hat Schwierigkeiten, in der Freizeit von der Arbeit abzuschalten. Arbeit im Homeoffice bedeutet offenbar nicht automatisch einen Gewinn an Arbeits- und Lebensqualität. Wie bei anderen Arbeitsformen auch kommt es bei der Arbeit von zu Hause auf die konkrete Gestaltung an. Für die Arbeitsbelastung und die Arbeitszeitgestaltung müssen auch und gerade im Homeoffice Standards gelten, die die Gesundheit und das Privatleben der Beschäftigten schützen.

Von zwei Drittel der Beschäftigten, die nicht im Homeoffice arbeiten, wird dies auch nicht gewünscht. Der am häufigsten genannte Grund dafür ist, dass die Art der Arbeit dies nicht zulasse. Aber auch der Wunsch nach direkten sozialen Kontakten mit den Kolleginnen und Kollegen und nach einer Trennung von Arbeit und Privatleben ist ein weit verbreitetes Motiv. Bei denjenigen, die gerne auch von zu Hause aus arbeiten würden, steht ebenfalls überwiegend die Art der ausgeübten Tätigkeit im Weg. Verbreitet sind jedoch auch betriebliche Regelungen oder die Ablehnung der Vorgesetzten, die die Arbeit im Homeoffice verhindern. Hier zeichnen sich Möglichkeiten für mehr ortsflexibles Arbeiten ab, die bislang ungenutzt bleiben.

Teil 2

DGB-Index Gute Arbeit

Standard- berichterstattung 2020



DGB-Index Gute Arbeit 2020



2020

2.1 Arbeitsqualität auf einen Blick: Die Indexwerte

Mit dem DGB-Index Gute Arbeit wird die durchschnittliche Qualität der Arbeitsbedingungen in Form von Indexwerten zum Ausdruck gebracht. Diese Werte werden auf Basis der Antworten der Beschäftigten auf 42 indexbildende Fragen ermittelt. Die Indexwerte liegen zwischen 0 und 100 Punkten, wobei 0 Punkte die denkbar schlechteste Arbeitsqualität und 100 Punkte die bestmöglichen Arbeitsbedingungen ausdrücken. Der Indexwert liefert eine schnelle, aggregierte Bewertung der Arbeitsbedingungen (vgl. auch Kapitel 3.1).

Im DGB-Index Gute Arbeit werden vier Qualitätsstufen der Arbeitsbedingungen unterschieden: „Gute Arbeit“ mit einem Punktwert von 80 bis 100 Punkten kennzeichnet eine Arbeitssituation, in der die Befragten über umfangreiche Ressourcen verfügen und ihre Belastungen sich auf einem verträglichen Niveau bewegen. „Schlechte Arbeit“ (unter 50 Punkte) ist dagegen im Durchschnitt durch belastende Arbeitsmerkmale und wenige arbeitsbedingte Ressourcen geprägt. Dazwischen liegen zwei mittlere Qualitätsstufen, die als „oberes Mittelfeld“ (65 bis 79 Punkte) bzw. als „unteres Mittelfeld“ (50 bis 64 Punkte) benannt werden.

Im Folgenden wird zunächst ein Überblick über die Verteilung der Beschäftigten auf die vier Qualitätsstufen und die unterschiedlichen Arbeitsqualitäten auf Branchenebene gegeben. Die Zeitverläufe der Indexwerte seit 2012 dokumentieren Veränderungen in den Arbeitsbedingungen in den vergangenen neun Jahren. Der Abschnitt wird komplettiert durch eine tabellarische Übersicht über die Indexwerte verschiedener Beschäftigtengruppen. Dabei wird jeweils nach den elf Kriterien der Arbeitsbedingungen differenziert, die im DGB-Index Gute Arbeit erhoben werden.

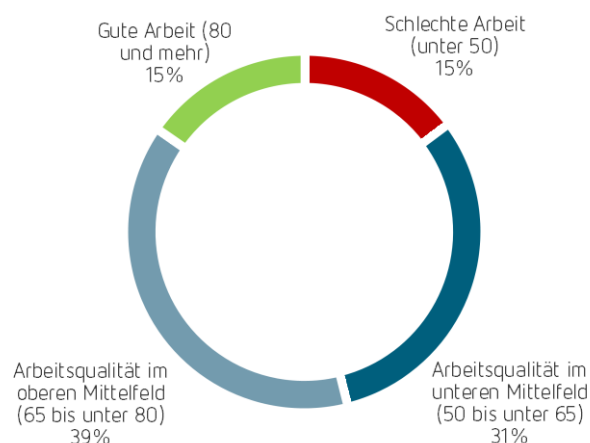
In der Darstellung der Befragungsergebnisse zu den 42 indexbildenden Fragen wurde gegenüber dem Jahresbericht 2019 eine Änderung vorgenommen. Die Ergebnisse für die Teilgruppen der Beschäftigten (z.B. auf Branchenebene, bei den Altersgruppen oder nach dem Anforderungsniveau) werden nicht mehr nur für ein Jahr, sondern als Mittelwerte der vergangenen vier Jahre angegeben. Damit werden zufallsbedingte Schwankungen der Ergebnisse reduziert, die bei kleineren Fallzahlen in den Teilgruppen auftreten können. In der künftigen Berichterstattung können auf Grundlage solcher rollierender Mittelwerte auch für die Teilgruppen Veränderungen im Zeitverlauf betrachtet werden.

Der DGB-Index Gute Arbeit im Jahr 2020

Im Jahr 2020 liegt der Gesamtindexwert bei 65 von 100 Punkten und damit knapp im oberen Mittelfeld. Die durchschnittliche Arbeitsqualität in Deutschland weist somit einen Mix aus Ressourcen und Belastungen mit vielen Ansatzpunkten für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen auf.

Hinter dem Gesamtindexwert verbergen sich vielfältige Differenzierungen. Das zeigt sich, wenn man die Verteilung der Beschäftigten auf die vier Qualitätsstufen betrachtet. Arbeitsbedingungen im Bereich Guter Arbeit haben 15 % der Beschäftigten, weitere 39 % befinden sich im oberen Mittelfeld. Im unteren Mittelfeld der Arbeitsqualität verorten sich 31 % der Beschäftigten und von Schlechter Arbeit sind 15 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer betroffen (Abb. B1). Jede/r sechste Beschäftigte in Deutschland arbeitet unter Bedingungen, die vom Ideal guter Arbeit weit entfernt sind.

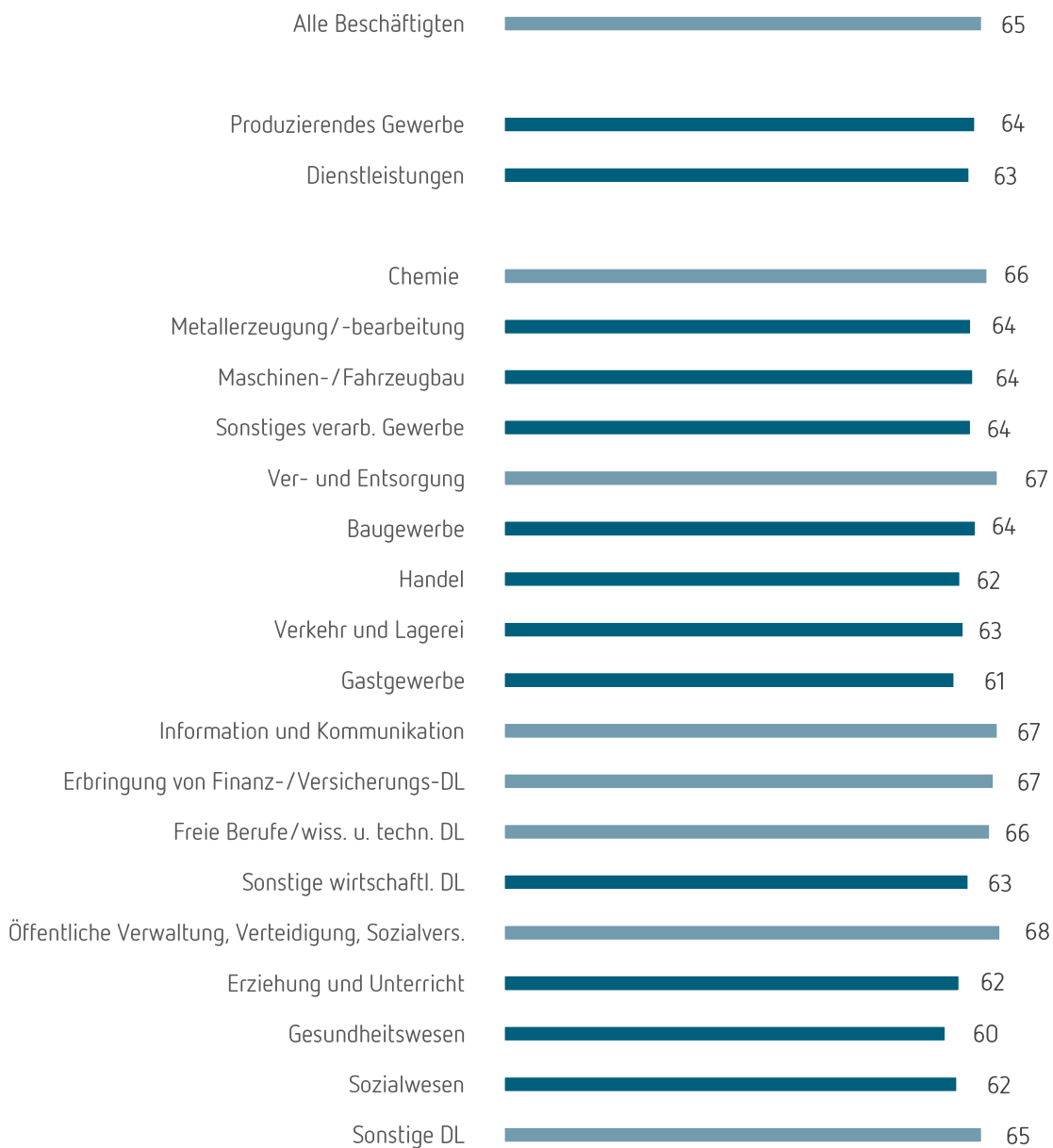
Abb. B1: DGB-Index Gute Arbeit nach Qualitätsstufen (2020)



Die Arbeitsbedingungen auf Branchenebene unterscheiden sich um bis zu zehn Indexpunkte. Von den 18 aufgeführten Branchen weisen 11 eine Arbeitsqualität im unteren Mittelfeld auf und 7 erhalten Wertungen im oberen Mittelfeld. Die niedrigsten Werte haben die Branchen „Gesundheitswesen“ (60 Punkte) sowie „Gaste-

gewerbe“ (61 Punkte). Die höchsten Werte werden in der öffentlichen Verwaltung (68 Punkte) sowie in der Branche „Ver- und Entsorgung“ (67 Punkte) erreicht. Vom Bereich „Guter Arbeit“ sind beide Branchen allerdings mindestens zwölf Punkte entfernt.

Abb. B2: DGB-Index nach Branchen (Indexpunkte) (Alle Beschäftigten = 2020, Teilgruppen = Mittelwert 2017-2020)



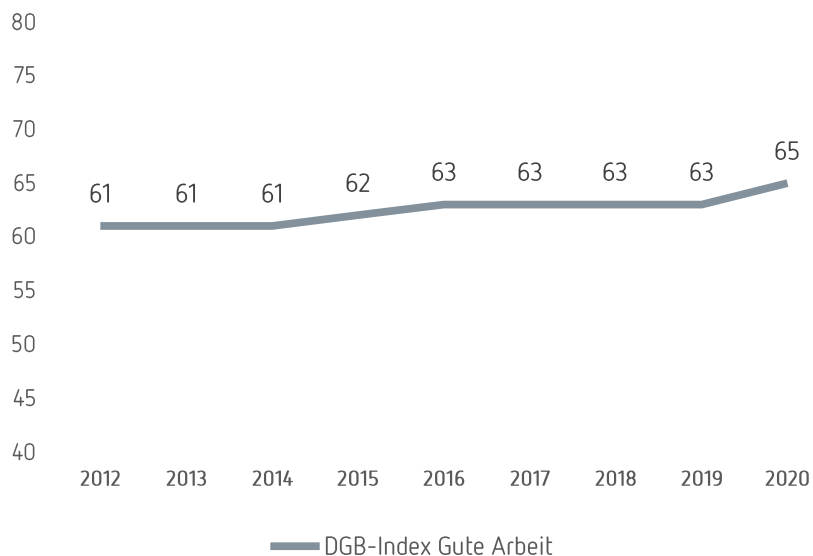
Der Gesamtindexwert hat sich seit dem Jahr 2012 leicht positiv entwickelt. Der Wert stieg zunächst von 61 auf 63 Punkte, blieb dann weitgehend stabil, um 2020 auf nunmehr 65 Punkte zu steigen.

Im Detail zeigen sich stärkere Veränderungen. So ist der Indexwert für Beschäftigungssicherheit im betrachteten Zeitraum von 69 auf

77 Punkte gestiegen. Andere Bereiche werden gleichmäßig bewertet (Sinn der Arbeit) oder weisen über die Jahre schwankende Werte auf (Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten). Die Veränderungen der Indexwerte auf Ebene der elf Kriterien der Arbeitsbedingungen werden im Abschnitt 2.2 dargestellt.

Abb. B3:

DGB-Index im Zeitverlauf 2012 – 2020 (Indexpunkte)



Der Gesamtindexwert wird nach drei Teilindizes differenziert: Ressourcen, Belastungen sowie Einkommen und Sicherheit. Unter Ressourcen werden förderliche Arbeitsmerkmale verstanden, die den Beschäftigten im Arbeitskontext zur Verfügung stehen. Dies beinhaltet Weiterbildungs- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten ebenso, wie Hilfe im Kollegen- und Kolleginnenkreis, Aufstiegschancen oder ein gutes Betriebsklima.

Unter Belastungen werden hingegen die auf den Beschäftigten einwirkenden Anforderungen gefasst. Dabei geht es sowohl um körperliche Belastungen als auch um psychische, soziale oder emotionale Anforderungen. Der Teilindex Einkommen und Sicherheit beinhaltet die Einschätzungen der Beschäftigten zu den Themen Einkommen, Rentenerwartung, betriebliche Sozialleistungen und Beschäftigungssicherheit.

Abb. B4:

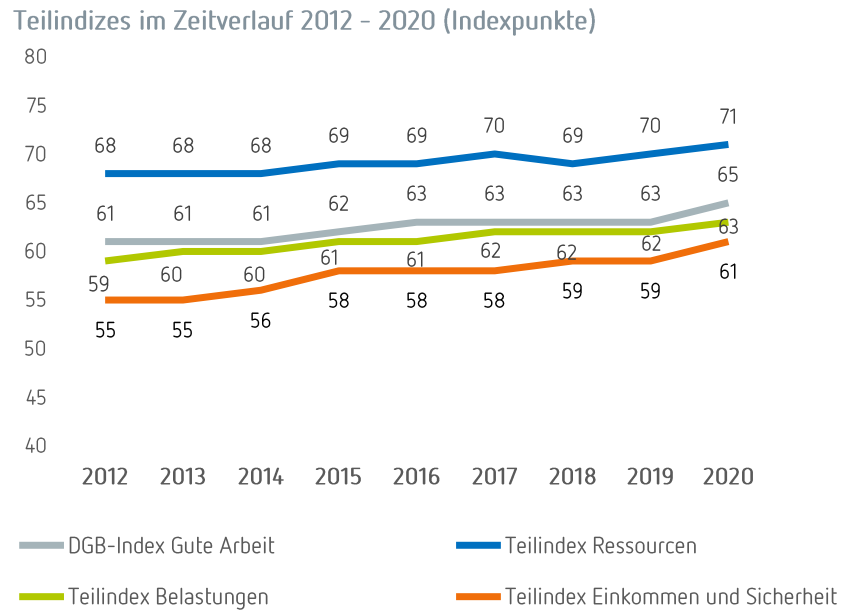
Teilindizes 2020 (Indexpunkte)



Bei den drei Teilindizes zeigen sich relativ große Differenzen bei den Indexwerten (Abb. B4). Während die Ressourcen mit 71 Punkten im Bereich oberes Mittelfeld liegen, fällt die Bewertung des Teilindex Einkommen und Sicherheit mit 61 Punkten deutlich kritischer aus. Der Teilindex Belastungen liegt mit 63 Punkten ebenfalls im unteren Mittelfeld.

Die Werte der drei Teilindizes zeigen seit 2012 leichte Verbesserungen (Abb. B5). Der Teilindex Einkommen und Sicherheit ist um 6 Punkte gestiegen, der Teilindex Belastungen um 4 Punkte. Beide liegen im unteren Mittelfeld. Der Teilindex Ressourcen hat seit 2012 um 3 Punkte zugelegt und liegt konstant im oberen Mittelfeld.

Abb. B5:



Die nachfolgenden Tabellenübersichten (Tab. B1 bis B3) zeigen die Verteilung der Indexwerte für alle Beschäftigten für das Jahr 2020 und für unterschiedliche Beschäftigtengruppen als Mittelwert der Jahre 2017 bis 2020. Beides wird differenziert nach Teilindizes und den elf Kriterien der Arbeitsqualität.

Während der Gesamtindexwert von Männern und Frauen nicht weit auseinander liegt (65 vs. 63 Punkte), zeigen sich im Detail einige unterschiedliche Bewertungen. So weisen Männer deutlich geringere Belastungen durch soziale und emotionale Anforderungen auf als Frauen (70 vs. 62 Punkte). Auch die Bewertung der Einkommenssituation und der Rentenerwartung fällt bei Männern besser aus als bei Frauen (54 vs. 46 Punkte). In beiden Gruppen erreicht dieses Kriterium geringe Punktwerte und liegt bei den Frauen im Bereich „schlechte Arbeit“. Etwas besser sind die Werte weiblicher Beschäftigter, wenn es um körperliche Anforderungen geht (56 vs. 60 Punkte).

Auffällig ist zudem, dass der Indexwert mit dem Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit ansteigt. Den besten Wert weisen Beschäftigte auf, die eine hochkomplexe Tätigkeit ausüben (66 Punkte). Betrachtet man die Teilindizes für die verschiedenen Gruppen, zeigen sich interessante Muster. Beschäftigte mit hohen Qualifikationsanforderungen liegen im Teilindex Einkommen und Sicherheit um 14 Punkte besser als Beschäftigte in Helfer- und Anlernertätigkeiten. Auch die Ressourcenausstattung wird von den Hochqualifizierten besser bewertet. Umgekehrt ist es im Teilindex

Belastungen, wo die Hochqualifizierten neun Punkte hinter den Helfer- und Anlernertätigkeiten liegen. Hier schlägt v.a. die hohe Arbeitsintensität zu Buche, die von den Hochqualifizierten mit 41 Punkten im Bereich „schlechte Arbeit“ bewertet wird.

Tabelle B1: DGB-Index und Teilindizes nach Beschäftigtengruppen (Mittelwert 2017-2020)

	DGB-Index Gute Arbeit	Teilindex Ressourcen	Teilindex Belastungen	Teilindex Einkommen und Sicherheit
Indexpunkte (Mittelwerte)(1)				
Geschlecht				
Männlich	65	70	62	61
Weiblich	63	70	62	57
Vollzeit/Teilzeit nach Geschlecht				
Männer Teilzeit <35 Std.	64	69	65	59
Männer Vollzeit 35+ Std.	65	70	62	62
Frauen Teilzeit <35 Std.	63	70	64	56
Frauen Vollzeit 35+ Std.	62	70	60	58
Altersgruppen				
15 bis 25 Jahre	68	72	68	64
26 bis 35 Jahre	64	71	62	59
36 bis 45 Jahre	64	71	62	59
46 bis 55 Jahre	62	69	61	57
56 bis 65 Jahre	63	69	61	60
Anforderungsniveau der Tätigkeit				
Helfer- und Anlerntätigkeit	61	64	68	52
fachlich ausgerichtete Tätigkeit	63	69	63	58
komplexe Spezialistentätigkeit	65	72	62	61
hochkomplexe Tätigkeit	66	74	59	66
Leitungsfunktion				
Ja, Leitungsfunktion	65	74	60	63
Nein, keine Leitungsfunktion	63	68	63	58
Befristung				
Ja, Befristung	63	69	66	56
Nein, keine Befristung	64	70	62	60
Kundenkontakt				
Sehr häufig/oft Kundenkontakt	63	71	59	59
Selten/nie Kundenkontakt	65	68	67	60

1) Die Werte für alle folgenden Teilgruppen sind Mittelwerte der Jahre 2017 bis 2020.

Indexpunkte (Mittelwerte)	DGB-Index Gute Arbeit	Teilindex Ressourcen	Teilindex Belastungen	Teilindex Einkommen und Sicherheit
Zeitarbeit				
Ja, Zeitarbeit	59	65	64	50
Nein, keine Zeitarbeit	64	70	62	59
Betriebsgröße				
Unter 20	63	71	64	56
20-49	63	69	62	58
50-199	63	69	61	60
200-1.999	64	69	61	62
2.000 oder mehr	67	72	62	67
Branchen				
Herst. chem./pharmaz./Kunsts.	66	70	65	63
Metallerz. und -bearbeitung	64	68	65	58
Maschinen- und Fahrzeugbau	64	68	63	61
Sonst. verarbeitendes Gewerbe	64	69	64	59
Ver- und Entsorgung	67	72	65	65
Baugewerbe	64	71	63	60
Handel; Inst. u. Reparatur v. Kfz	62	69	63	55
Verkehr und Lagerei	63	67	63	59
Gastgewerbe	61	69	62	55
Information und Kommunikation	67	73	66	63
Erbring. v. Finanz- & Vers. DL	67	71	66	63
Erbring. freib. -, wiss. /techn. DL	66	73	65	61
Erbring. sonst. wirtschaftl. DL	63	69	66	56
Öff.Verwalt./Verteid./Soz.Vers.	68	72	62	68
Erziehung und Unterricht	62	73	54	60
Gesundheitswesen	60	69	56	57
Sozialwesen	62	71	59	56
Erbringung von sonstigen DL	65	73	64	59
Berufssektoren				
Produktionsberufe	64	69	63	59
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	62	72	56	58
Kaufmänn. / unternehmensbez. DL	65	71	64	60
IT- und naturwissenschaftliche DL	69	74	67	67
Sonstige wirtschaftliche DL	62	66	64	57

Tabelle B2: Indexwerte für die Kriterien 1 bis 6 nach Beschäftigtengruppen (Mittelwert 2017-2020)

	Einfluss-/Ge- staltungs- möglichkeiten	Weiterbildungs- und Entwicklungs- chancen	Führungsquali- tät/ Betriebskultur	Sinngehalt der Arbeit	Arbeitszeitlage	Soziale/emoti- onale Anforderungen
Indexpunkte (Mittelwerte) (1)						
Geschlecht						
Männlich	64	67	70	81	74	70
Weiblich	63	65	69	81	78	62
Vollzeit/Teilzeit nach Geschlecht						
Männer Teilzeit <35 Std.	65	64	73	76	75	67
Männer Vollzeit 35+ Std.	64	67	69	81	74	70
Frauen Teilzeit <35 Std.	63	64	70	81	80	64
Frauen Vollzeit 35+ Std.	62	67	68	82	76	60
Altersgruppen						
15 bis 25 Jahre	63	71	76	77	80	73
26 bis 35 Jahre	64	69	71	80	75	67
36 bis 45 Jahre	64	67	69	82	75	67
46 bis 55 Jahre	63	64	67	82	76	64
56 bis 65 Jahre	63	63	66	82	77	64
Anforderungsniveau der Tätigkeit						
Helfer- und Anlerntätigkeit	59	57	68	74	81	75
fachlich ausgerichtete Tätigkeit	61	65	69	81	79	67
komplexe Spezialistentätigkeit	67	68	69	82	75	63
hochkomplexe Tätigkeit	70	73	71	84	67	60
Leitungsfunktion						
Ja, Leitungsfunktion	69	72	71	85	70	64
Nein, keine Leitungsfunktion	61	64	68	80	78	67
Befristung						
Ja, Befristung	61	66	73	77	78	69
Nein, keine Befristung	64	66	69	81	76	66
Kundenkontakt						
Sehr häufig/oft Kundenkontakt	63	67	70	83	73	60
Selten/nie Kundenkontakt	64	64	68	78	81	76

1) Die Werte für alle folgenden Teilgruppen sind Mittelwerte der Jahre 2017 bis 2020.

Indexpunkte (Mittelwerte)	Einfluss-/Gestaltungsmöglichkeiten	Weiterbildungs- und Entwicklungschancen	Führungsqualität/Betriebsskultur	Sinngehalt der Arbeit	Arbeitszeitlage	Soziale/emotionale Anforderungen
	Zeitarbeit					
Ja, Zeitarbeit	58	59	69	77	79	69
Nein, keine Zeitarbeit	64	66	69	81	76	66
	Betriebsgröße					
Unter 20	64	65	73	82	78	67
20-49	62	65	68	81	75	66
50-199	63	66	67	81	75	65
200-1.999	64	67	67	80	76	66
2.000 oder mehr	65	71	70	81	74	66
	Branchen					
Herst. chem./pharmaz./Kunsts.	66	66	68	79	79	74
Metallerz. und -bearbeitung	63	62	67	79	82	75
Maschinen- und Fahrzeugbau	64	64	64	78	78	73
Sonst. verarbeitendes Gewerbe	64	64	69	78	79	72
Ver- und Entsorgung	68	69	69	82	80	70
Baugewerbe	62	68	71	82	80	75
Handel; Inst. u. Reparatur v. Kfz	63	65	69	79	78	66
Verkehr und Lagerei	56	63	68	80	73	68
Gastgewerbe	62	61	73	79	71	65
Information und Kommunikation	70	70	72	79	74	71
Erbring. v. Finanz- & Vers. DL	67	69	70	79	80	63
Erbring. freib. -, wiss. /techn. DL	71	70	72	79	77	67
Erbring. sonst. wirtschaftl. DL	63	62	70	79	78	71
Öff.Verwalt./Verteid./Soz.Vers.	66	69	69	84	79	60
Erziehung und Unterricht	63	71	71	87	66	54
Gesundheitswesen	56	66	68	85	70	54
Sozialwesen	62	68	69	86	74	60
Erbringung von sonstigen DL	68	68	73	84	78	64
	Berufssektoren					
Produktionsberufe	63	65	69	80	79	74
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	61	69	71	86	68	57
Kaufmänn. / unternehmensbez. DL	67	67	69	80	79	63
IT- und naturwissenschaftliche DL	73	72	73	80	77	74
Sonstige wirtschaftliche DL	57	61	66	79	76	71

Tabelle B3: Indexwerte für die Kriterien 7 bis 11 nach Beschäftigtengruppen (Mittelwert 2017-2020)

	Körperliche Anforderungen	Widersprüchliche Anforderungen/Arbeitsintensität	Einkommen und Rente	Betriebliche Sozialleistungen	Beschäftigungssicherheit/berufl. Zukunftssicherheit
Indexpunkte (Mittelwerte) (1)					
Geschlecht					
Männlich	56	50	54	54	76
Weiblich	60	48	46	51	75
Vollzeit/Teilzeit nach Geschlecht					
Männer Teilzeit <35 Std.	61	55	52	51	76
Männer Vollzeit 35+ Std.	55	49	54	55	76
Frauen Teilzeit <35 Std.	60	51	43	49	76
Frauen Vollzeit 35+ Std.	59	45	48	52	74
Altersgruppen					
15 bis 25 Jahre	60	61	56	57	80
26 bis 35 Jahre	58	49	48	54	77
36 bis 45 Jahre	60	48	50	53	75
46 bis 55 Jahre	57	47	49	52	71
56 bis 65 Jahre	55	49	51	51	78
Anforderungsniveau der Tätigkeit					
Helfer- und Anlerntätigkeit	52	63	42	44	72
fachlich ausgerichtete Tätigkeit	53	51	46	52	76
komplexe Spezialistentätigkeit	64	43	53	55	74
hochkomplexe Tätigkeit	69	41	64	56	78
Leitungsfunktion					
Ja, Leitungsfunktion	61	44	54	55	78
Nein, keine Leitungsfunktion	57	51	48	52	75
Befristung					
Ja, Befristung	58	57	47	51	70
Nein, keine Befristung	58	48	50	53	76
Kundenkontakt					
Sehr häufig/oft Kundenkontakt	57	47	48	51	77
Selten/nie Kundenkontakt	59	52	53	55	73
1)	Die Werte für alle folgenden Teilgruppen sind Mittelwerte der Jahre 2017 bis 2020.				

Indexpunkte (Mittelwerte)	Einfluss-/Ge- staltungs- möglichkeiten	Weiterbildungs- / Entwicklungs- -chancen	Führungsquali- tät/ Betriebskultur	Sinngehalt der Arbeit	Arbeitszeitlage	Soziale/emoti- onale Anforderungen
	Zeitarbeit					
Ja, Zeitarbeit	58	59	69	77	79	69
Nein, keine Zeitarbeit	64	66	69	81	76	66
	Betriebsgröße					
Unter 20	64	65	73	82	78	67
20-49	62	65	68	81	75	66
50-199	63	66	67	81	75	65
200-1.999	64	67	67	80	76	66
2.000 oder mehr	65	71	70	81	74	66
	Branchen					
Herst. chem./pharmaz./Kunsts.	66	66	68	79	79	74
Metallerz. und -bearbeitung	63	62	67	79	82	75
Maschinen- und Fahrzeugbau	64	64	64	78	78	73
Sonst. verarbeitendes Gewerbe	64	64	69	78	79	72
Ver- und Entsorgung	68	69	69	82	80	70
Baugewerbe	62	68	71	82	80	75
Handel; Inst. u. Reparatur v. Kfz	63	65	69	79	78	66
Verkehr und Lagerei	56	63	68	80	73	68
Gastgewerbe	62	61	73	79	71	65
Information und Kommunikation	70	70	72	79	74	71
Erbring. v. Finanz- & Vers. DL	67	69	70	79	80	63
Erbring. freib. -, wiss. /techn. DL	71	70	72	79	77	67
Erbring. sonst. wirtschaftl. DL	63	62	70	79	78	71
Öff.Verwalt./Verteid./Soz.Vers.	66	69	69	84	79	60
Erziehung und Unterricht	63	71	71	87	66	54
Gesundheitswesen	56	66	68	85	70	54
Sozialwesen	62	68	69	86	74	60
Erbringung von sonstigen DL	68	68	73	84	78	64
	Berufssektoren					
Produktionsberufe	63	65	69	80	79	74
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	61	69	71	86	68	57
Kaufmänn. / unternehmensbez. DL	67	67	69	80	79	63
IT- und naturwissenschaftliche DL	73	72	73	80	77	74
Sonstige wirtschaftliche DL	57	61	66	79	76	71

Die elf Kriterien der Arbeitsqualität

Teilindex Ressourcen

Die drei Teilindizes Ressourcen, Belastungen sowie Einkommen & Sicherheit bilden das Kernstück der Umfrage. Diese werden mithilfe von elf Kriterien abgefragt.

1

Gestaltungsmöglichkeiten

Können die Beschäftigten Einfluss auf die Arbeitsmenge nehmen? Ist es ihnen möglich, die Gestaltung ihrer Arbeitszeit zu beeinflussen? Können sie ihre Arbeit selbständig planen?

2

Entwicklungsmöglichkeiten

Bietet der Betrieb berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten? Können die Beschäftigten eigene Ideen in ihre Arbeit einbringen? Ihr Wissen und Können weiterentwickeln? Haben sie Aufstiegschancen?

3

Betriebskultur

Gibt es Wertschätzung durch Vorgesetzte? Hilfe von KollegInnen? Ein offenes Meinungsklima? Wird rechtzeitig informiert? Planen die Vorgesetzten gut? Wird Kollegialität gefördert?

4

Sinn der Arbeit

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?



Teilindex Belastungen

5

Arbeitszeitlage

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

Emotionale Anforderungen

Sind die Beschäftigten respektloser Behandlung ausgesetzt? Müssen sie ihre Gefühle bei der Arbeit verbergen? Kommt es zu Konflikten oder Streitigkeiten mit KundInnen, PatientInnen, KlientInnen?

7

Körperliche Anforderungen

Muss in ungünstigen Körperhaltungen gearbeitet werden? Bei Kälte, Nässe, Zugluft? Müssen die Beschäftigten körperlich schwer arbeiten? Sind sie bei der Arbeit Lärm ausgesetzt?

8

Arbeitsintensität

Gibt es Arbeitshetze? Unterbrechungen des Arbeitsflusses? Schwer zu vereinbarende Anforderungen? Werden alle arbeitswichtigen Informationen geliefert? Müssen Abstriche bei der Qualität der Arbeitsausführung gemacht werden?

Teilindex Einkommen & Sicherheit

9

Einkommen

Wird die Arbeit leistungsgerecht bezahlt? Hat das Einkommen ein Niveau, das sich davon leben lässt? Wird die Rente, die sich aus der Erwerbstätigkeit ergibt, später zum Leben reichen?

10

Betriebliche Sozialleistungen

Gibt es ausreichend Angebote zur Altersvorsorge im Betrieb? Werden Maßnahmen zur Gesundheitsförderung offeriert? Werden weitere Sozialleistungen geboten, z. B. Kinderbetreuung, Fahrtkosten- oder Essenzuschüsse?

11

Beschäftigungssicherheit

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?

2.2.1 Einfluss und Gestaltungsmöglichkeiten

Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten der Beschäftigten sind wichtige Elemente einer menschengerechten Gestaltung von Arbeit. Selbstbestimmung und Autonomie im Arbeitskontext sind nur dann zu erreichen, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Einfluss auf die Bedingungen nehmen können, unter denen sie arbeiten.

Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten werden im DGB-Index Gute Arbeit mit drei Fragen erhoben. Das beginnt bei der Gestaltung des Arbeitsprozesses und der Mitwirkung der Beschäftigten bei der Planung und Einteilung einzelner Arbeitsschritte.

Der Einfluss der Beschäftigten auf die Festlegung des Arbeitsvolumens ist ein zweiter, wichtiger Bereich, der dazu beitragen kann, Überlastungssituationen zu vermeiden.

Schließlich ist die Gestaltung der Arbeitszeit ein zentrales Feld der Selbstbestimmung. Ohne Mitsprache der Beschäftigten sind ein ausgewogenes Verhältnis von Arbeitszeit und Erholung sowie die Vereinbarkeit verschiedener Lebensbereiche kaum zu realisieren.

Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten sind aber nicht nur eine Voraussetzung für selbstbestimmtes Arbeiten. Sie stellen auch eine wichtige Ressource beim Umgang mit arbeitsbedingten Anforderungen dar. Wissenschaftliche Untersuchungen konnten zeigen, dass eine hohe Kontrolle über die eigenen Arbeitsbedingungen einen gesundheitsförderlichen Effekt hat. Belastung und Stress bei der Arbeit werden bei höherer Autonomie besser bewältigt. Je geringer die Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten sind, desto höher ist das gesundheitliche Risiko.

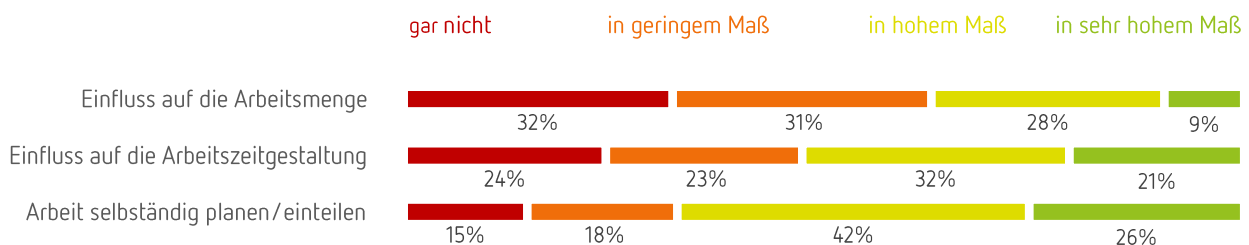
Die Ergebnisse des DGB-Index Gute Arbeit 2020 zeigen sehr unterschiedlich ausgeprägte Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten (Abb. B6). Im Bereich der Arbeitsplanung und –einteilung geben 68 Prozent der Befragten an, in (sehr) hohem Maße Einfluss nehmen zu können. Ein Drittel verfügt über diese Möglichkeit gar nicht oder in geringem Maß.

Bei der Arbeitszeitgestaltung sind die Einflussmöglichkeiten deutlich geringer ausgeprägt. Hier ist es etwa die Hälfte der Beschäftigten (53 Prozent), die bei der Gestaltung ihrer Arbeitszeit keinen oder nur einen geringen Einfluss haben.

Der Bereich, in dem die Mitsprache der Beschäftigten am geringsten ausgeprägt ist, ist die Einflussnahme auf die Arbeitsmenge. Hier gibt nur ein Drittel der Beschäftigten (37 Prozent) an, Einfluss nehmen zu können. Zwei Drittel haben hier keine oder nur geringe Mitsprachemöglichkeiten.

Abb. B6:

Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten (2020)



Aus Gründen der besseren Lesbarkeit werden in den Darstellungen nur gerundete Werte verwendet. Dabei kann es zu Rundungsfehlern kommen, d.h. die Prozentwerte addieren sich ggf. nicht exakt auf 100 Prozent.

Fehlende Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten können von den Beschäftigten als subjektiv belastend wahrgenommen werden. Dies ist in unterschiedlichem Ausmaß der Fall (Abb. B7).

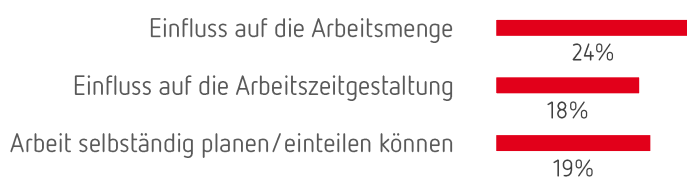
Am stärksten ist die subjektive Belastung, wenn der Einfluss auf die Arbeitsmenge gering oder nicht vorhanden ist (24 Prozent).

Fehlender Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung wird von 18 Prozent als belastend wahrgenommen. Wenn bei der Planung und Einteilung der Arbeit keine Mitsprache möglich ist, empfinden dies 19 Prozent der Betroffenen als belastend.

Abb. B7: Subjektive Belastung bei fehlenden Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten (2020)

Von den Beschäftigten, die nur in geringem Maß oder gar nicht Einfluss auf die Arbeitsmenge und die Arbeitszeitgestaltung haben, bzw. die ihre Arbeit nur in geringem Maß oder gar nicht selbständig planen oder einteilen können, empfinden das stark oder eher stark belastend:

(eher) stark belastend



Im Jahr 2020 beträgt der Indexwert für das Kriterium Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten 65 Indexpunkte und liegt damit im oberen Mittelfeld. Bis 2019 lag es im unteren Mittelfeld (Abb. B8).

Die Bewertung der Beschäftigten zu ihren Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten zeigt im Zeitverlauf – bei kleineren Schwankungen – einen leichten Aufwärtstrend von 62 auf 65 Punkte.

Abb. B8: Kriterium Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten - Indexpunkte im zeitlichen Verlauf

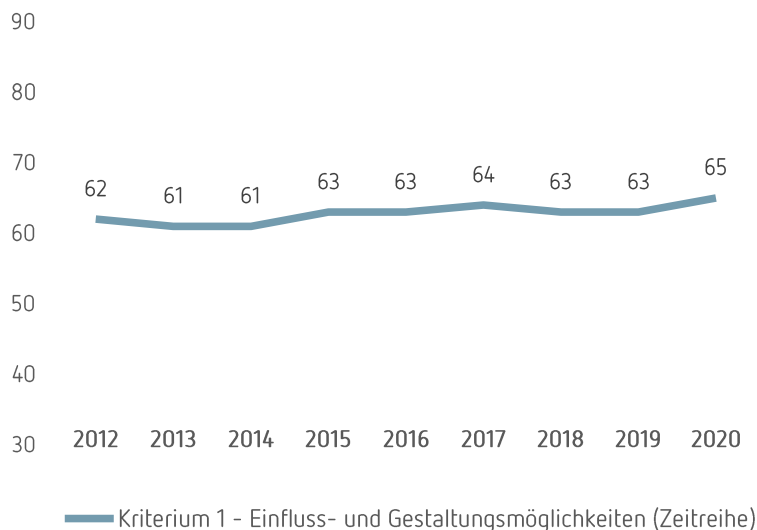


Tabelle B4: Kriterium Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten (Mittelwert 2017-2020)

(Antworten „gar nicht“ / „in geringem Maß“ zusammengefasst, Angaben in Prozent)

Gar nicht/in geringem Maß in Prozent (1)	Einfluss auf die Arbeits- menge	Einfluss auf die Arbeitszeit- gestaltung	Arbeit selbständig planen/ einteilen
Geschlecht			
Männlich	62	50	34
Weiblich	67	48	32
Vollzeit / Teilzeit nach Geschlecht			
Männer Teilzeit (unter 35 Stunden)	64	43	41
Männer Vollzeit (35+ Stunden)	62	51	33
Frauen Teilzeit (unter 35 Stunden)	68	47	34
Frauen Vollzeit (35+ Stunden)	66	50	30
Altersgruppen			
15 bis 25 Jahre	65	55	42
26 bis 35 Jahre	63	47	32
36 bis 45 Jahre	65	47	31
46 bis 55 Jahre	65	48	33
56 bis 65 Jahre	64	52	34
Anforderungsniveau der Tätigkeit			
Helfer- und Anlerntätigkeit	70	62	49
fachlich ausgerichtete Tätigkeit	67	57	40
komplexe Spezialistentätigkeit	62	36	22
hochkomplexe Tätigkeit	56	31	15
Leitungsfunktion			
Ja, Leitungsfunktion	55	40	18
Nein, keine Leitungsfunktion	68	52	38
Befristung			
Ja, Befristung	67	56	45
Nein, keine Befristung	64	48	32
Kundenkontakt			
Sehr häufig/oft Kundenkontakt	64	49	33
Selten/nie Kundenkontakt	66	49	34

1) Die Werte für alle folgenden Teilgruppen sind Mittelwerte der Jahre 2017 bis 2020.

Gar nicht/in geringem Maß in Prozent

Einfluss auf die Arbeits-
menge **Einfluss auf die Arbeitszeit-**
gestaltung **Arbeit selbständig planen/**
einteilen

	Zeitarbeit		
Ja, Zeitarbeit	67	66	55
Nein, keine Zeitarbeit	64	49	33
	Betriebsgröße		
Unter 20	62	53	34
20-49	65	53	36
50-199	66	52	32
200-1.999	65	42	32
2.000 oder mehr	64	35	29
	Branchen		
Herst. chem./pharmaz./Kunsts.	62	47	31
Metallerz. und -bearbeitung	63	55	39
Maschinen- und Fahrzeugbau	65	42	32
Sonst. verarbeitendes Gewerbe	63	48	33
Ver- und Entsorgung	60	37	24
Baugewerbe	61	65	40
Handel; Inst. u. Reparatur v. Kfz	63	53	38
Verkehr und Lagerei	78	63	49
Gastgewerbe	63	53	46
Information und Kommunikation	58	28	19
Erbring. v. Finanz- & Vers. DL	68	28	23
Erbring. freib. -, wiss. /techn. DL	57	29	17
Erbring. sonst. wirtschaftl. DL	67	50	36
Öff.Verwalt./Verteid./Soz.Vers.	69	35	25
Erziehung und Unterricht	63	56	25
Gesundheitswesen	72	59	44
Sozialwesen	64	57	31
Erbringung von sonstigen DL	57	45	29
	Berufssektoren		
Produktionsberufe	62	55	37
Personenbez. DL	64	55	36
Kaufmänn./unternehmensbez. DL	65	36	24
IT- und naturwiss. DL	53	27	14
Sonstige wirtschaftliche DL	73	65	50

2.2.2 Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten

Gute Arbeit bietet den Beschäftigten Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten. Das umfasst sowohl betriebliche Angebote der Weiterqualifizierung als auch die Möglichkeit, die persönlichen Fähigkeiten in die Arbeit einzubringen und weiterzuentwickeln.

Im DGB-Index Gute Arbeit werden vier Fragen zu diesem Themenkomplex gestellt. Neben der Frage nach betrieblichen Weiterbildungsangeboten geht es um Entwicklungsmöglichkeiten im Arbeitsprozess. Dazu gehört die Möglichkeit eigene Ideen in die Arbeit einzubringen und bei der Arbeit Wissen und Können weiterzuentwickeln. Zudem wird die Frage nach betrieblichen Entwicklungsperspektiven in Form von Aufstiegschancen gestellt.

Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten fördern die Persönlichkeitsentwicklung und sind eine wichtige Ressource für die beruflichen Perspektiven. Im Kontext neuer Anforderungen durch die Digitalisierung der Arbeitswelt wird die Bedeutung von Qualifizierung noch verstärkt.

Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten berühren jedoch nicht nur die Beschäftigungsfähigkeit. Angesichts der Polarisierung der Qualifikationsniveaus sind entsprechende Angebote ein wichtiges Instrument, um Chancengleichheit und Teilhabe auf dem Arbeitsmarkt zu fördern.

Die Ergebnisse des DGB-Index Gute Arbeit 2020 zeigen hinsichtlich der Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten ein disparates Bild (Abb. B9).

Von betrieblichen Weiterbildungsangeboten in (sehr) hohem Maß berichten 57 Prozent der Befragten – 43 Prozent verfügen nicht oder nur in geringem Maß über solche Angebote.

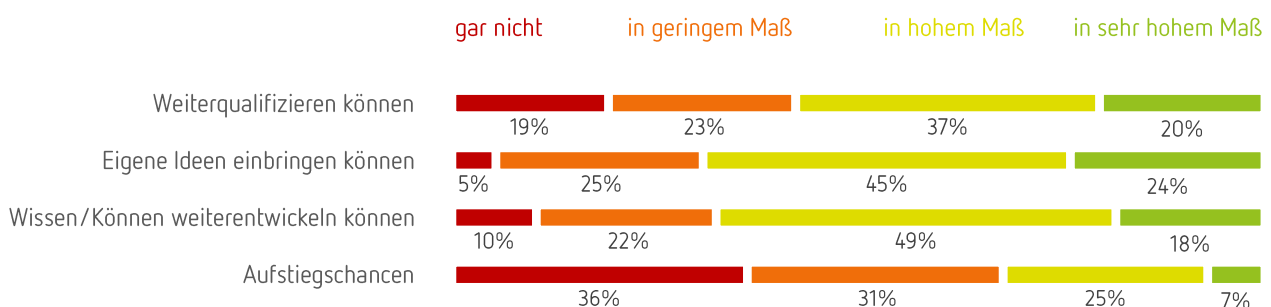
Eigene Ideen einzubringen und das eigene Wissen und Können im Arbeitsprozess weiterzuentwickeln ist jeweils für 69 Prozent in

(sehr) hohem Maß möglich. Einem Drittel der Beschäftigten stehen diese Ressourcen gar nicht oder nur in geringem Maß zur Verfügung.

Am geringsten ausgeprägt sind die betrieblichen Aufstiegschancen. Etwa 67 Prozent der Befragten geben an, dass ein Aufstieg in ihrem Betrieb gar nicht oder nur in geringem Maß möglich ist. Nur 32 Prozent sehen diese Möglichkeit für sich in (sehr) hohem Maß.

Abb. B9:

Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten im Betrieb (2020)



Die subjektive Belastung durch fehlende Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten ist bei den Betroffenen unterschiedlich stark ausgeprägt. Als (eher) stark belastend empfinden es 30 bzw. 28 Prozent der Befragten, wenn sie ihre Fähigkeiten nicht im Arbeitsprozess oder durch betriebliche Weiterbildung entwickeln können.

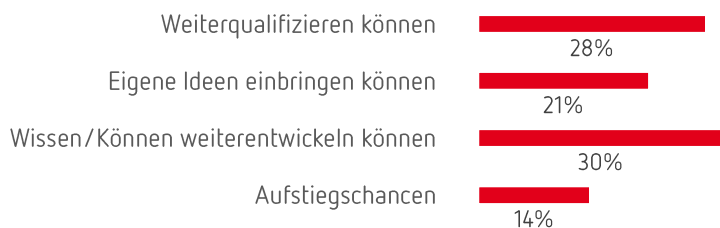
Weniger stark wirkt das Fehlen von Aufstiegsmöglichkeiten, das für 14 Prozent eine Belastung darstellt. Das die Beschäftigten keine eigenen Ideen einbringen können, empfinden 21 Prozent als (eher) stark belastend.

Abb. B10:

Subjektive Belastung bei fehlenden Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten (2020)

Von den Beschäftigten die sich nur in geringem Maße oder gar nicht Weiterqualifizieren, eigene Ideen oder ihr Wissen und Können weiterentwickeln können bzw. gar nicht oder nur in geringem Maße Aufstiegchancen haben, empfinden es (eher) stark belastend

(eher) stark belastend



Im DGB-Index Gute Arbeit 2020 liegt der Indexwert für das Kriterium Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten bei 67 Punkten. Damit liegt die Arbeitsqualität für dieses Kriterium im oberen Mittelfeld.

Im Zeitverlauf seit dem Jahr 2012 zeigt sich – bei kleineren Schwankungen – ein Anstieg der Indexwerte von 62 auf 67 Punkte.

Abb. B11:

Kriterium Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten - Indexpunkte im zeitlichen Verlauf

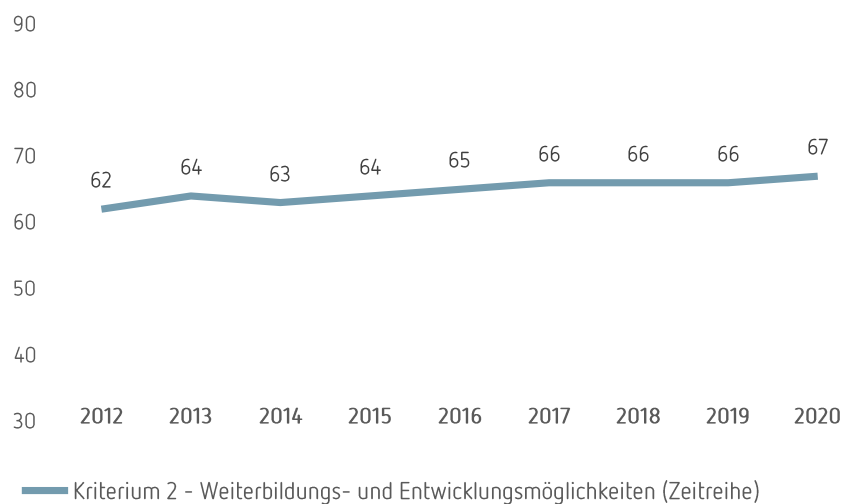


Tabelle B5: Kriterium Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten (Mittelwert 2017–2020)

(Antworten „gar nicht“/ „in geringem Maß“ zusammengefasst, Angaben in Prozent)

Gar nicht/in geringem Maß in Prozent (1)	Weiterqualifizieren können	Eigene Ideen einbringen können	Wissen und Können weiterentwickeln können	Aufstiegschancen
Geschlecht ²				
Männlich	42	29	31	65
Weiblich	43	35	35	71
Vollzeit/Teilzeit nach Geschlecht				
Männer Teilzeit (unter 35 Stunden)	53	39	43	68
Männer Vollzeit (35+ Stunden)	41	28	29	65
Frauen Teilzeit (unter 35 Stunden)	48	35	39	77
Frauen Vollzeit (35+ Stunden)	37	35	30	64
Altersgruppen				
15 bis 25 Jahre	36	42	25	41
26 bis 35 Jahre	37	28	27	57
36 bis 45 Jahre	41	27	31	65
46 bis 55 Jahre	45	32	36	76
56 bis 65 Jahre	49	36	40	83
Anforderungsniveau der Tätigkeit				
Helfer- und Anlerntätigkeit	70	53	62	78
fachlich ausgerichtete Tätigkeit	46	36	35	68
komplexe Spezialistentätigkeit	35	24	26	68
hochkomplexe Tätigkeit	28	14	19	64
Leitungsfunktion				
Ja, Leitungsfunktion	34	16	22	62
Nein, keine Leitungsfunktion	45	37	37	70
Befristung				
Ja, Befristung	43	39	35	58
Nein, keine Befristung	42	31	33	69
Kundenkontakt				
Sehr häufig/oft Kundenkontakt	39	29	30	68
Selten/nie Kundenkontakt	49	36	38	68

1) Die Werte für alle folgenden Teilgruppen sind Mittelwerte der Jahre 2017 bis 2020.

Gar nicht/in geringem Maß in Prozent

	Weiterqualifizieren können	Eigene Ideen einbringen können	Wissen und Können weiterentwickeln können	Aufstiegschancen
Zeitarbeit				
Ja, Zeitarbeit	63	54	48	71
Nein, keine Zeitarbeit	42	31	33	68
Betriebsgröße				
Unter 20	50	29	35	77
20-49	46	34	36	68
50-199	42	33	34	69
200-1.999	37	32	30	61
2.000 oder mehr	25	29	25	52
Branchen				
Herst. chem./pharmaz./Kunsts.	43	28	34	69
Metallerz. und -bearbeitung	58	37	38	73
Maschinen- und Fahrzeugbau	46	27	29	67
Sonst. verarbeitendes Gewerbe	50	36	37	68
Ver- und Entsorgung	30	26	26	60
Baugewerbe	48	26	27	65
Handel; Inst. u. Reparatur v. Kfz	50	38	38	65
Verkehr und Lagerei	49	45	50	65
Gastgewerbe	66	40	51	72
Information und Kommunikation	36	22	27	58
Erbring. v. Finanz- & Vers. DL	30	30	25	62
Erbring. freib. -, wiss. /techn. DL	35	24	19	71
Erbring. sonst. wirtschaftl. DL	54	40	44	72
Öff.Verwalt./Verteid./Soz.Vers.	23	35	26	62
Erziehung und Unterricht	28	12	24	77
Gesundheitswesen	34	34	30	71
Sozialwesen	32	28	30	68
Erbringung von sonstigen DL	49	24	28	73
Berufssektoren				
Produktionsberufe	50	29	32	68
Personenbez. DL	35	26	28	71
Kaufmänn./unternehmensbez. DL	38	33	31	65
IT- und naturwiss. DL	29	18	18	60
Sonstige wirtschaftliche DL	54	48	53	71

2.2.3 Führungsqualität und Betriebskultur

Gute Arbeit aus Sicht der Beschäftigten hängt ganz wesentlich mit wertschätzenden und unterstützenden sozialen Beziehungen im Betrieb zusammen. Dazu gehört sowohl das Miteinander mit Kolleginnen und Kollegen als auch die Kommunikation und Interaktion mit den Vorgesetzten.

Eine gute Betriebskultur ist eine wichtige Ressource bei der Arbeit, die sich nicht nur positiv auf die Arbeitsprozesse auswirkt, sondern darüber hinaus auch eng mit dem Wohlbefinden und der Gesundheit der Beschäftigten verbunden ist.

Im DGB-Index Gute Arbeit werden Führungsqualität und Betriebskultur durch sechs Fragen erhoben. Dabei geht es um das Ausmaß

kollegialer Unterstützung und um die Frage, ob der Betrieb ein gutes Miteinander fördert.

Mit Blick auf die Führungsqualität wird danach gefragt, inwiefern Vorgesetzte den Beschäftigten Wertschätzung entgegenbringen und die Arbeitsprozesse gut planen.

Die Kommunikation im Betrieb wird mit zwei Fragen erfasst. Zum einen, inwiefern rechtzeitig über arbeitsrelevante Entscheidungen informiert wird. Und zum andern mit der Frage, ob im Betrieb ein offenes Meinungsklima vorherrscht, das sich darin ausdrückt, dass Beschäftigte sich trauen, Probleme auch gegenüber Vorgesetzten anzusprechen.

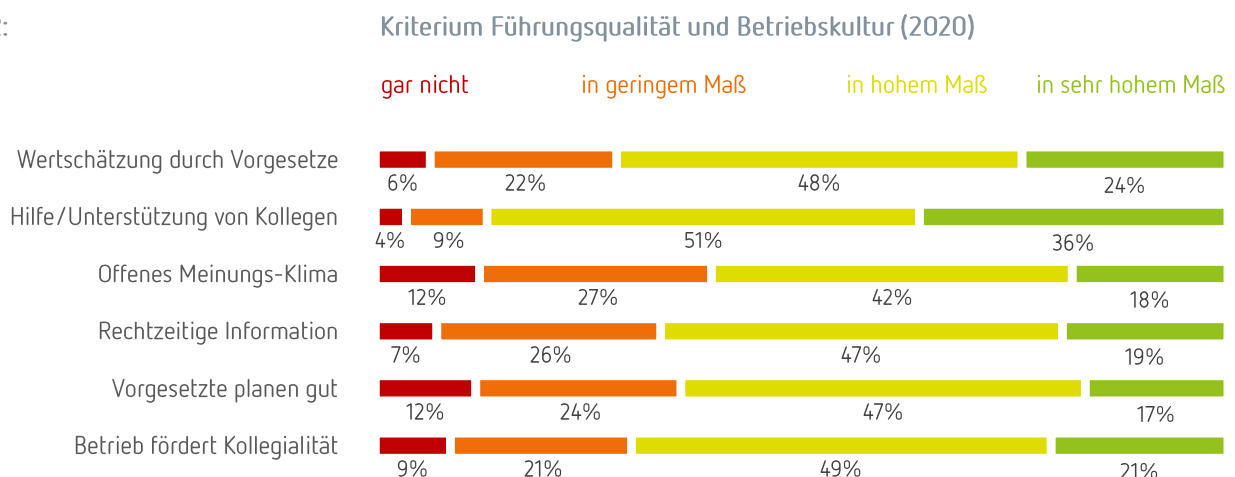
Bei allen sechs Fragen zum Themenfeld Führungsqualität und Betriebskultur berichtet eine Mehrheit der Beschäftigten davon, in ihrem betrieblichen Kontext über die entsprechenden Ressourcen zu verfügen (Abb. B12). Besonders weit verbreitet ist die Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen, über die fast 90 Prozent aller Befragten in (sehr) hohem Maß verfügen.

In einigen Feldern zeigen sich jedoch auch große Anteile der Beschäftigten, die das soziale Miteinander in ihrem Betrieb sehr kri-

tisch sehen. Dies gilt etwa bei der Frage nach einem offenen Meinungsklima. Hier geben mehr als 39 Prozent an, dass sich Beschäftigte in ihrem Betrieb nicht trauen, Probleme gegenüber Vorgesetzten offen anzusprechen.

Auch die Arbeitsplanung durch den Vorgesetzten wird von knapp 36 Prozent negativ bewertet. Und ein Drittel (33 Prozent) sieht sich über wichtige betriebliche Entscheidungen nicht rechtzeitig informiert.

Abb. B12:



Ein schlechtes Betriebsklima kann eine hohe subjektive Belastung darstellen. Das zeigen auch die Angaben der Beschäftigten, die die entsprechenden Ressourcen bei ihrer Arbeit gar nicht oder nur in geringem Maß vorfinden.

Mehr als die Hälfte (59 Prozent) empfindet es als (eher) stark belastend, wenn für die Arbeit wichtige Informationen über Entscheidungen, Pläne usw. nicht rechtzeitig vermittelt werden. 42 Prozent fühlen sich (eher) stark belastet, wenn kein offenes

Meinungsklima am Arbeitsplatz herrscht und 43 Prozent belastet es eher stark, wenn Vorgesetzte ihnen nicht oder in nur in geringem Maße Wertschätzung entgegenbringen.

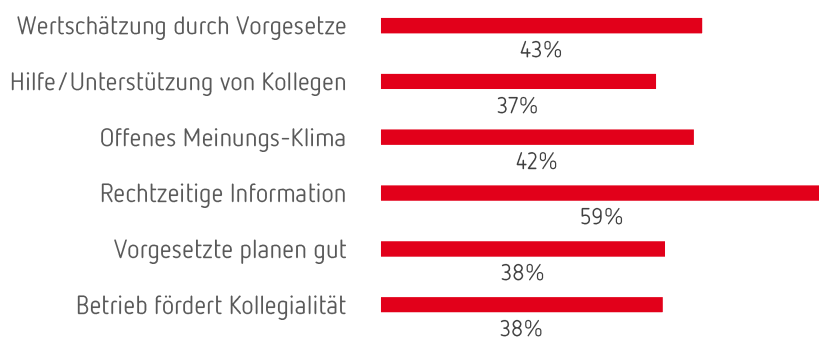
Mehr als jeder Dritte schließlich fühlt sich eher stark belastet, wenn Vorgesetzte nicht oder nur in geringem Maß gut planen (38 Prozent), wenn der Betrieb die Kollegialität nicht fördert (38 Prozent) oder wenn man Unterstützung aus dem Kreis der KollegInnen fehlt (37 Prozent).

Abb. B13:

Subjektive Belastung bei mangelnder Führungsqualität und Betriebskultur (2020)

Wenn die Faktoren Wertschätzung durch Vorgesetzte, Hilfe/Unterstützung von Kollegen, offenes Meinungs-Klima, rechtzeitige Information, gut planende Vorgesetzte bzw. betriebliche Förderung der Kollegialität nur in geringem Maß oder gar nicht gegeben sind, empfinden das (eher) stark belastend

(eher) stark belastend



Der Indexwert für das Kriterium Führungsqualität und Betriebskultur liegt im Jahr 2020 bei 71 Indexpunkten und damit im Bereich oberes Mittelfeld (Abb. B14).

Die Beurteilung durch die Beschäftigten hat sich seit 2012 von 67 auf 71 Punkte leicht verbessert.

Abb. B14:

Kriterium Führungsqualität und Betriebskultur – Indexpunkte im zeitlichen Verlauf

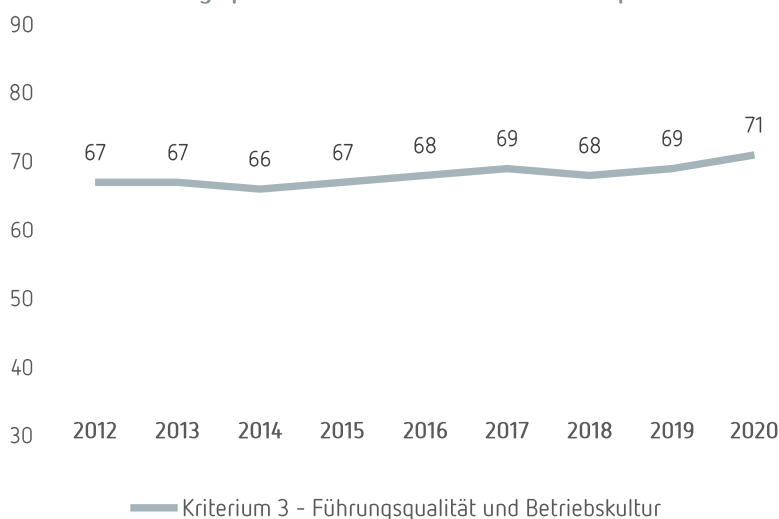


Tabelle B6: Kriterium Führungsqualität und Betriebskultur (Mittelwert 2017-2020)
 (Antworten „gar nicht“/„in geringem Maß“ zusammengefasst, Angaben in Prozent)

Gar nicht/in geringem Maß in Prozent (1)	Wertschätzung Hilfe/Unterstützung durch Vorgesetzte	Hilfe/Unterstützung von Kollegen	Offenes Meinungs-Klima	Rechtzeitige Information	Vorgesetzte planen gut	Betrieb fördert Kollegialität
Geschlecht						
Männlich	31	14	42	36	37	34
Weiblich	30	14	43	35	38	33
Vollzeit/Teilzeit nach Geschlecht						
Männer Teilzeit (unter 35 Stunden)	24	15	34	33	32	32
Männer Vollzeit (35+ Stunden)	32	14	43	36	38	34
Frauen Teilzeit (unter 35 Stunden)	29	14	41	34	38	34
Frauen Vollzeit (35+ Stunden)	31	15	46	35	39	33
Altersgruppen						
15 bis 25 Jahre	25	8	33	27	24	24
26 bis 35 Jahre	29	10	38	35	36	28
36 bis 45 Jahre	31	13	43	35	37	33
46 bis 55 Jahre	32	16	46	36	40	37
56 bis 65 Jahre	32	19	47	38	42	40
Anforderungsniveau der Tätigkeit						
Helfer- und Anlern-tätigkeit	36	21	50	36	32	43
fachlich ausgerichtete Tätigkeit	33	15	43	37	37	35
komplexe Spezialistentätigkeit	27	12	43	35	41	31
hochkomplexe Tätigkeit	24	11	39	31	39	28
Leitungsfunktion						
Ja, Leitungsfunktion	27	14	39	29	42	29
Nein, keine Leitungsfunktion	32	14	44	38	36	35
Befristung						
Ja, Befristung	30	13	38	32	30	29
Nein, keine Befristung	31	14	43	36	39	34
Kundenkontakt						
Sehr häufig/oft Kundenkontakt	29	13	40	34	38	32
Selten/nie Kundenkontakt	33	15	47	38	38	37

1) Die Werte für alle folgenden Teilgruppen sind Mittelwerte der Jahre 2017 bis 2020.

Gar nicht / in geringem Maß in Prozent

	Wertschätzung durch Vorgesetzte	Hilfe/Unterstützung von Kollegen	Offenes Meinungs- Klima	Rechtzeitige Information	Vorgesetzte planen gut	Betrieb fördert Kollegialität
Zeitarbeit						
Ja, Zeitarbeit	43	13	45	48	34	41
Nein, keine Zeitarbeit	30	14	43	35	38	33
Betriebsgröße						
Unter 20	27	13	34	30	35	30
20-49	33	14	43	37	36	36
50-199	34	15	47	37	39	37
200-1.999	32	14	49	38	40	35
2.000 oder mehr	26	12	43	33	39	28
Branchen						
Herst. chem./pharmaz./Kunsts.	38	10	47	36	46	33
Metallerz. und -bearbeitung	38	13	51	40	37	41
Maschinen- und Fahrzeugbau	36	14	48	45	45	41
Sonst. verarbeitendes Gewerbe	33	14	43	38	39	35
Ver- und Entsorgung	31	14	42	32	39	34
Baugewerbe	30	14	41	34	30	33
Handel; Inst. u. Reparatur v. Kfz	33	15	42	35	39	35
Verkehr und Lagerei	38	20	49	40	38	44
Gastgewerbe	28	19	31	35	32	32
Information und Kommunikation	27	9	33	33	41	21
Erbring. v. Finanz- & Vers. DL	22	10	46	33	40	28
Erbring. freib. -, wiss. /techn. DL	24	12	37	29	35	25
Erbring. sonst. wirtschaftl. DL	32	15	43	32	35	35
Öff.Verwalt./Verteid./Soz.Vers.	29	11	45	35	40	34
Erziehung und Unterricht	28	11	37	30	34	27
Gesundheitswesen	29	14	46	38	39	30
Sozialwesen	31	15	46	32	34	31
Erbringung von sonstigen DL	24	17	32	30	37	32
Berufssektoren						
Produktionsberufe	33	14	43	38	35	35
Personenbez. DL	27	12	40	32	34	28
Kaufmänn./unternehmensbez. DL	28	13	43	34	42	33
IT- und naturwiss. DL	21	8	35	34	38	25
Sonstige wirtschaftliche DL	41	21	51	40	39	45

2.2.4 Sinn der Arbeit

Der Sinngehalt von Arbeit ist eine Ressource, die sich aus unterschiedlichen Quellen speisen kann. Dazu gehört, dass die Produkte und Dienstleistungen, die produziert oder erbracht werden, als nützlich erachtet werden. Häufig ist dies mit der Einschätzung verbunden, ob die Arbeit einen gesellschaftlichen Mehrwert erzeugt.

Sinnhaftigkeit kann dadurch entstehen, dass die Arbeit einen Nutzen für Andere hat. Und wichtig für Sinnempfinden ist auch, dass die eigenen, ganz konkreten Arbeitsaufgaben und -merkmale nicht sinnlos erscheinen.

Wird Arbeit als sinnvoll empfunden, wirkt sich das auf die Motivation und das Wohlbefinden der Beschäftigten aus. Dauerhaft einer als sinnlos erachteten Arbeit nachzugehen, ist ein gesundheitliches Risiko.

Das Kriterium „Sinn der Arbeit“ im DGB-Index Gute Arbeit wird durch drei Fragen erhoben. Zum einen geht es um die gesellschaftliche Ebene, d.h. um die Frage, ob die Beschäftigten den Eindruck haben mit ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft zu leisten.

Zum zweiten wird der betriebliche Kontext angesprochen. Die Befragten geben Auskunft, inwiefern sie die eigene Tätigkeit als einen wichtigen Beitrag für den Betrieb sehen.

Der dritte Aspekt, der in diesem Kriterium berücksichtigt wird, ist schließlich die Frage, wie hoch die Identifikation der Beschäftigten mit ihrer Arbeit ist.

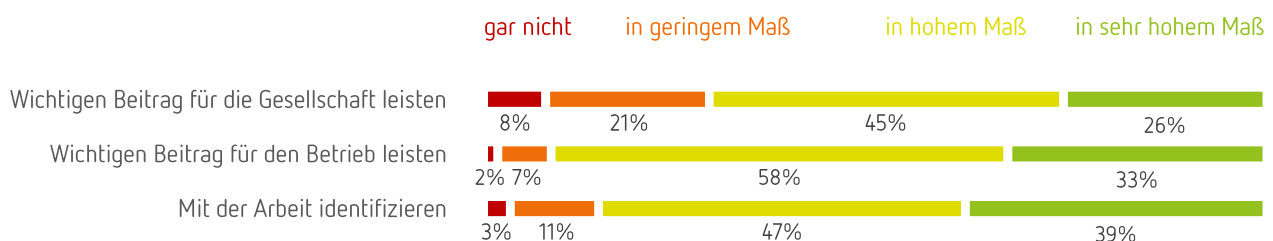
Die Ergebnisse zeigen insgesamt eine hohe Identifikation der Beschäftigten mit ihrer Arbeit. 86 Prozent der Befragten geben an, dass sie sich in hohem oder sehr hohem Maße mit der ausgeübten Tätigkeit identifizieren.

Die Bedeutung der eigenen Tätigkeit für den Betrieb wird ebenfalls überwiegend hoch bewertet. Der Anteil derjenigen, die hier einen wichtigen Beitrag sehen, liegt bei 91 Prozent.

Etwas weniger verbreitet ist der Eindruck, mit der eigenen Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft zu leisten. Hier sind es zwar immerhin mehr als zwei Drittel, die diesen Eindruck in (sehr) hohem Maße haben; dies bedeutet jedoch im Umkehrschluss, dass fast ein Drittel aller Beschäftigten einen gesellschaftlichen Nutzen der eigenen Arbeit gar nicht oder nur in geringem Maße erkennen können (Abb. B15).

Abb. B15:

Kriterium Sinn der Arbeit (2020)



Eine fehlende Sinnhaftigkeit der eigenen Arbeit wird von den Betroffenen mehrheitlich nicht als starke subjektive Belastung empfunden.

Von denen, die sich nicht mit der Arbeit identifizieren können, gibt fast jede/r Fünfte (18 Prozent) an, dadurch (eher) stark belastet zu sein.

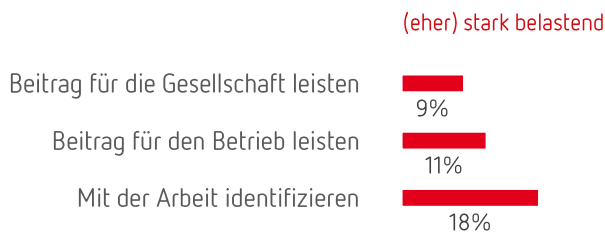
Wenn der eigene Beitrag für den Betrieb gering eingeschätzt wird, dann empfinden das 11 Prozent als (eher) stark belastend.

Noch geringer ist mit neun Prozent der Anteil der Beschäftigten, die sich belastet fühlen, wenn die Arbeit als nicht so wichtig für die Gesellschaft angesehen wird.

Abb. B16:

Subjektive Belastung bei fehlendem Sinn der Arbeit (2020)

Von den Beschäftigten, die meinen, nur in geringem Maße einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft bzw. für den Betrieb zu leisten oder die sich nur in geringem Maß oder gar nicht mit der Arbeit identifizieren können, empfinden es (eher) stark belastend



Aufgrund der hohen Identifikation und der relativ schwachen subjektiven Belastung durch fehlende Sinnhaftigkeit ist das Kriterium mit 82 Indexpunkten bewertet (Abb. B17). Damit liegt es als einziges der elf Kriterien der Arbeitsqualität des DGB-Index im Bereich „gute Arbeit“.

Die Beurteilung durch die Beschäftigten hat sich seit 2012 nur wenig verändert. Die Werte schwanken zwischen 80 und 82 Punkten. Ein Trend ist hier nicht festzustellen.

Abb. B17:

Kriterium Sinn der Arbeit – Indexwerte im zeitlichen Verlauf

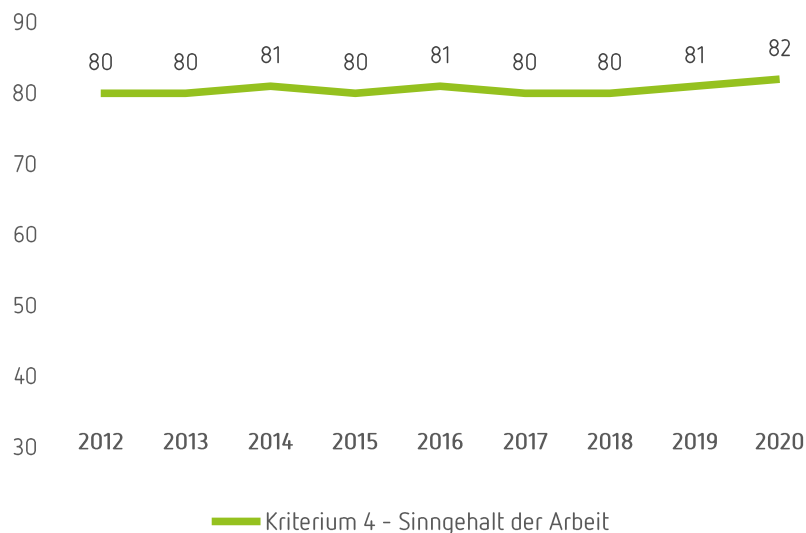


Tabelle B7: Kriterium Sinngehalt der Arbeit (Mittelwert 2017–2020)

(Antworten „gar nicht“/ „in geringem Maß“ zusammengefasst, Angaben in Prozent)

Gar nicht/in geringem Maß in Prozent (1)	Wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leisten	Wichtigen Beitrag für den Betrieb leisten	Mit der Arbeit identifizieren
Geschlecht			
Männlich	34	11	16
Weiblich	30	10	14
Vollzeit/Teilzeit nach Geschlecht			
Männer Teilzeit (unter 35 Stunden)	38	19	33
Männer Vollzeit (35+ Stunden)	33	10	14
Frauen Teilzeit (unter 35 Stunden)	30	11	16
Frauen Vollzeit (35+ Stunden)	29	9	11
Altersgruppen			
15 bis 25 Jahre	38	21	30
26 bis 35 Jahre	35	10	18
36 bis 45 Jahre	32	10	13
46 bis 55 Jahre	30	9	12
56 bis 65 Jahre	28	9	11
Anforderungsniveau der Tätigkeit			
Helfer- und Anlerntätigkeit	41	25	37
fachlich ausgerichtete Tätigkeit	32	11	17
komplexe Spezialistentätigkeit	34	7	9
hochkomplexe Tätigkeit	25	6	6
Leitungsfunktion			
Ja, Leitungsfunktion	28	5	7
Nein, keine Leitungsfunktion	33	12	18
Befristung			
Ja, Befristung	33	21	27
Nein, keine Befristung	32	9	14
Kundenkontakt			
Sehr häufig/oft Kundenkontakt	26	8	12
Selten/nie Kundenkontakt	42	14	20

1) Die Werte für alle folgenden Teilgruppen sind Mittelwerte der Jahre 2017 bis 2020.

Gar nicht/in geringem Maß in Prozent

**Wichtigen Beitrag für die
Gesellschaft leisten**

**Wichtigen Beitrag für den
Betrieb leisten**

Mit der Arbeit identifizieren

	Zeitarbeit		
Ja, Zeitarbeit	37	22	27
Nein, keine Zeitarbeit	32	10	15
	Betriebsgröße		
Unter 20	30	9	15
20-49	31	10	18
50-199	32	9	13
200-1.999	34	13	14
2.000 oder mehr	34	12	11
	Branchen		
Herst. chem./pharmaz./Kunsts.	40	12	15
Metallerz. und -bearbeitung	44	11	15
Maschinen- und Fahrzeugbau	49	11	16
Sonst. verarbeitendes Gewerbe	44	13	18
Ver- und Entsorgung	27	9	13
Baugewerbe	31	8	12
Handel; Inst. u. Reparatur v. Kfz	44	11	20
Verkehr und Lagerei	31	13	22
Gastgewerbe	36	17	24
Information und Kommunikation	46	9	13
Erbring. v. Finanz- & Vers. DL	42	11	13
Erbring. freib. -, wiss. /techn. DL	43	10	10
Erbring. sonst. wirtschaftl. DL	28	14	25
Öff.Verwalt./Verteid./Soz.Vers.	18	11	10
Erziehung und Unterricht	8	6	6
Gesundheitswesen	13	8	11
Sozialwesen	10	8	11
Erbringung von sonstigen DL	26	11	12
	Berufssektoren		
Produktionsberufe	37	11	15
Personenbez. DL	14	9	10
Kaufmänn./unternehmensbez. DL	41	10	14
IT- und naturwiss. DL	39	9	11
Sonstige wirtschaftliche DL	31	15	27

2.2.5 Arbeitszeitlege

Die Lage der Arbeitszeit ist ein wichtiges Kriterium für die Qualität der Arbeitsbedingungen. Atypische Arbeitszeitlegen, wie das Arbeiten am Abend, in der Nacht oder am Wochenende, stehen für die Beschäftigten im Zusammenhang mit gesundheitlichen und sozialen Effekten. Insbesondere bei Nacht- und Schichtarbeit sind die gesundheitlichen Risiken gut dokumentiert. Darüber hinaus ist dort die Wahrscheinlichkeit, zusätzlichen belastenden Arbeitsbedingungen ausgesetzt zu sein, höher, als bei anderen Arbeitszeitlegen.

Neben Gesundheitsaspekten berührt die Arbeitszeitlege auch die individuelle Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben. Arbeiten am Wochenende, abends oder nachts – im Englischen auch als „un-social hours“ bezeichnet – kann die Vereinbarkeit sowie die Regenerationsmöglichkeiten nachhaltig beeinträchtigen.

Unter den atypischen Arbeitszeitlegen sind das Arbeiten am Wochenende und am Abend am weitesten verbreitet. Am Wochenende arbeiten sehr häufig oder oft 26 Prozent der Beschäftigten, abends zwischen 18 und 23 Uhr sind es 27 Prozent. Neun Prozent der Befragten arbeiten sehr häufig oder oft nachts, zwischen 23 und 6 Uhr.

Für jeden fünften Beschäftigten (22 Prozent) gilt oft die Anforderung, in der Freizeit für den Betrieb z.B. per E-mail oder telefonisch erreichbar zu sein.

Im DGB-Index Gute Arbeit werden fünf Merkmale der Arbeitszeitlege erhoben. Neben den bereits benannten atypischen Arbeitszeitlegen am Abend, in der Nacht und am Wochenende, werden zwei weitere Aspekte thematisiert.

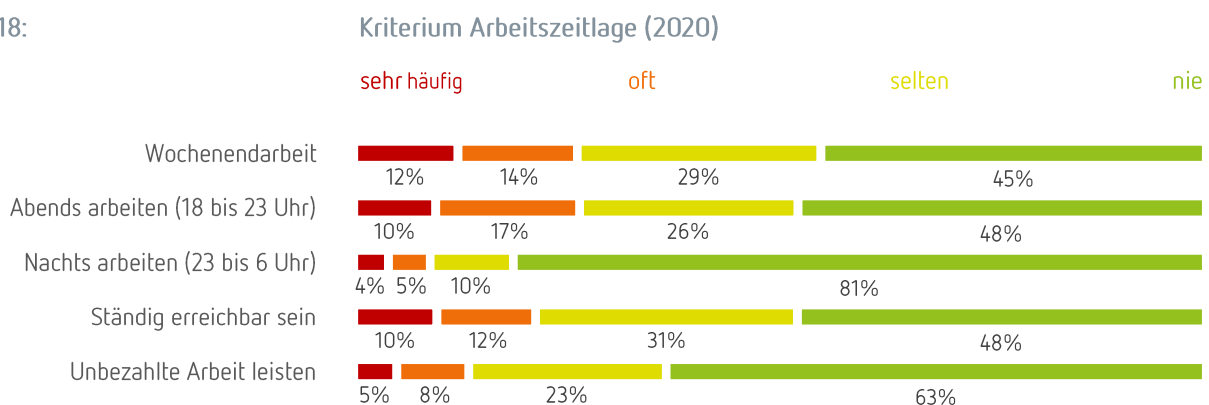
Zum einen die Frage nach der „ständigen Erreichbarkeit“, die im Kontext moderner Kommunikationstechnologien eine wachsende Bedeutung einnimmt, da sie die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmen lässt. Hier wird nach der Erwartung des Arbeitgebers gefragt, dass die Beschäftigten auch in ihrer Freizeit erreichbar sein müssen.

Zum anderen wird nach Arbeit gefragt, die die Beschäftigten außerhalb der vereinbarten Arbeitszeit unbezahlt für ihren Betrieb leisten. Dies ist ein weiteres Merkmal von Arbeitszeit, mit dem eine Entgrenzung von Arbeit beschrieben werden kann.

Der Anteil der Beschäftigten, die in der Freizeit sehr häufig/oft unbezahlte Arbeit für den Betrieb leisten, liegt bei 13 Prozent.

Während für 23 Prozent der Beschäftigten eine einzelne atypische Arbeitszeitlege zutrifft, kumulieren für mehr als jeden vierten Beschäftigten (28 Prozent) sogar zwei oder mehr Faktoren. Dabei stellen Wochenendarbeit und abends arbeiten die häufigste Kombination dar (16 Prozent).

Abb. B18:



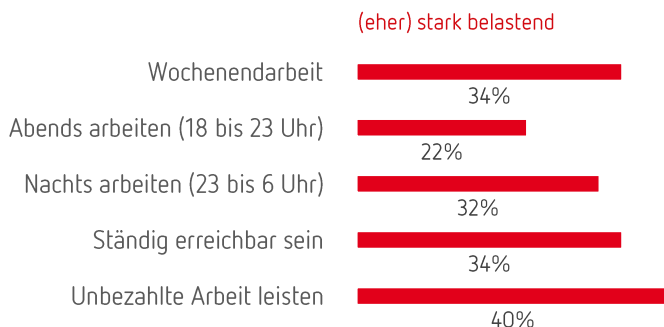
Die subjektive Belastung durch atypische Arbeitszeitlagen ist insgesamt relativ weit verbreitet (Abb. B19). Zwei von fünf Beschäftigten die (sehr) häufig in ihrer Freizeit Arbeitsleistungen für den Betrieb erbringen muss, empfinden das als (eher) starke Belastung (40 Prozent). Bei der Wochenendarbeit sind es 34 Prozent

und bei der Nachtarbeit 32 Prozent. Auch ständige Erreichbarkeit stellt für mehr als jeden Dritten (34 Prozent) eine (eher) starke Belastung dar. Arbeit, die am Abend erbracht wird, wird von 22 Prozent als belastend eingeschätzt.

Abb. B19

Subjektive Belastung durch atypische Arbeitszeitlagen (2020)

Von den Beschäftigten, die sehr häufig oder oft am Wochenende, abends (18 bis 23 Uhr) oder nachts (23 bis 6 Uhr) arbeiten müssen bzw. die sehr häufig oder oft ständig erreichbar sein müssen oder sehr häufig oder oft unbezahlte Arbeit leisten, empfinden es (eher) stark belastend



Der Indexwert des Kriteriums Arbeitszeitlage liegt 2020 bei 78 Punkten und beschreibt eine Arbeitsqualität im oberen Mittelfeld. Der relative hohe Wert entsteht dadurch, dass subjektiv belas-

tende Arbeitszeitlagen – wie die Nachtarbeit – nur einen kleineren Teil der Beschäftigten betreffen. Seit dem Jahr 2012 ist der Indexwert von 72 Punkten auf 78 Punkte gestiegen.

Abb. B20:

Kriterium Arbeitszeitlage – Indexwerte im zeitlichen Verlauf

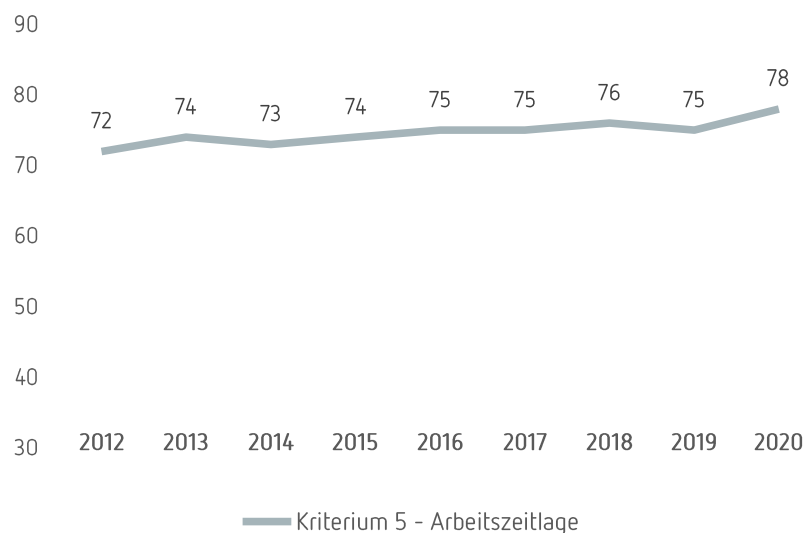


Tabelle B8: Kriterium Arbeitszeitlage (Mittelwert 2017-2020)
(Antworten „sehr häufig“ / „oft“ zusammengefasst, Angaben in Prozent)

Sehr häufig/oft in Prozent (1)	Wochenendarbeit	abends arbeiten (18 bis 23 Uhr)	nachts arbeiten (23 bis 6 Uhr)	ständig erreichbar sein	unbezahlte Arbeit leisten
Geschlecht					
Männlich	25	28	11	25	13
Weiblich	29	25	6	20	15
Vollzeit/Teilzeit nach Geschlecht					
Männer Teilzeit (unter 35 Stunden)	38	31	9	30	12
Männer Vollzeit (35+ Stunden)	23	27	11	24	14
Frauen Teilzeit (unter 35 Stunden)	29	22	4	19	13
Frauen Vollzeit (35+ Stunden)	29	29	8	20	17
Altersgruppen					
15 bis 25 Jahre	34	30	8	25	9
26 bis 35 Jahre	32	31	11	23	14
36 bis 45 Jahre	26	26	9	25	16
46 bis 55 Jahre	25	25	9	21	14
56 bis 65 Jahre	23	22	7	21	13
Anforderungsniveau der Tätigkeit					
Helfer- und Anlerntätigkeit	28	28	15	22	6
fachlich ausgerichtete Tätigkeit	28	23	10	19	10
komplexe Spezialistentätigkeit	18	24	7	24	16
hochkomplexe Tätigkeit	30	38	5	34	30
Leitungsfunktion					
Ja, Leitungsfunktion	31	31	9	36	24
Nein, keine Leitungsfunktion	26	25	9	18	11
Befristung					
Ja, Befristung	32	27	8	22	13
Nein, keine Befristung	26	26	9	23	14
Kundenkontakt					
Sehr häufig/oft Kundenkontakt	33	29	8	27	18
Selten/nie Kundenkontakt	16	22	10	15	8

1) Die Werte für alle folgenden Teilgruppen sind Mittelwerte der Jahre 2017 bis 2020.

Sehr häufig/oft in Prozent

Wochenendarbeit abends arbeiten nachts arbeiten ständig erreichbar unbezahlte
(18 bis 23 Uhr) (23 bis 6 Uhr) sein Arbeit leisten

	Wochenendarbeit (18 bis 23 Uhr)	abends arbeiten (23 bis 6 Uhr)	nachts arbeiten	ständig erreichbar sein	unbezahlte Arbeit leisten
Zeitarbeit					
Ja, Zeitarbeit	27	31	22	26	8
Nein, keine Zeitarbeit	27	26	8	22	14
Betriebsgröße					
Unter 20	28	22	5	24	13
20-49	31	27	8	25	16
50-199	28	27	8	23	16
200-1.999	22	29	12	19	12
2.000 oder mehr	22	33	15	19	15
Branchen					
Herst. chem./pharmaz./Kunsts.	15	32	13	13	10
Metallerz. und -bearbeitung	17	21	13	14	7
Maschinen- und Fahrzeugbau	16	25	11	16	9
Sonst. verarbeitendes Gewerbe	21	21	12	17	11
Ver- und Entsorgung	11	13	5	18	7
Baugewerbe	10	8	3	25	10
Handel; Inst. u. Reparatur v. Kfz	40	28	5	20	13
Verkehr und Lagerei	37	29	21	26	15
Gastgewerbe	67	48	17	33	13
Information und Kommunikation	18	28	4	27	17
Erbring. v. Finanz- & Vers. DL	7	23	0	15	17
Erbring. freib. -, wiss. /techn. DL	10	21	2	19	16
Erbring. sonst. wirtschaftl. DL	21	22	8	26	12
Öff.Verwalt./Verteid./Soz.Vers.	14	20	6	17	11
Erziehung und Unterricht	38	40	4	35	34
Gesundheitswesen	34	38	18	25	16
Sozialwesen	40	29	9	28	16
Erbringung von sonstigen DL	32	24	4	26	16
Berufssektoren					
Produktionsberufe	17	19	9	19	8
Personenbez. DL	45	40	13	31	22
Kaufmänn./unternehmensbez. DL	22	21	2	20	16
IT- und naturwiss. DL	11	25	4	19	13
Sonstige wirtschaftliche DL	31	28	19	23	9

2.2.6 Soziale und emotionale Anforderungen

Eine besondere Form arbeitsbedingter Belastung entsteht aus den spezifischen Anforderungen von Kommunikation und Interaktion. Diese bestehen sowohl im betrieblichen Kontext in der Zusammenarbeit mit Vorgesetzten oder KollegInnen. Soziale und emotionale Anforderungen entstehen aber auch und gerade im Umgang mit betriebsexternen Personen – seien es KundInnen, PatientInnen, KlientInnen oder andere Gruppen, die die Produkte und Dienstleistungen in Anspruch nehmen.

Besondere soziale und emotionale Anforderungen in der Interaktion und Kommunikation mit anderen Menschen entstehen z.B. durch die Notwendigkeit, sich auf die Bedürfnisse anderer einzustellen, deren Emotionen zu berücksichtigen und ggf. die eigenen Gefühle zurückzustellen.

Im Kriterium soziale und emotionale Anforderungen werden drei Arbeitsmerkmale abgefragt. Zum einen geht es darum wie häufig Beschäftigte in ihrer Arbeit herablassend oder respektlos behandelt werden. Dies kann durch betriebsexterne Personen (z.B. Kundinnen) ebenso geschehen wie durch Vorgesetzte oder KollegInnen.

Eine zweite Frage richtet sich auf die Häufigkeit von Konflikten und Streitigkeiten, die im Arbeitskontext mit KundInnen, PatientInnen, KlientInnen etc. entstehen.

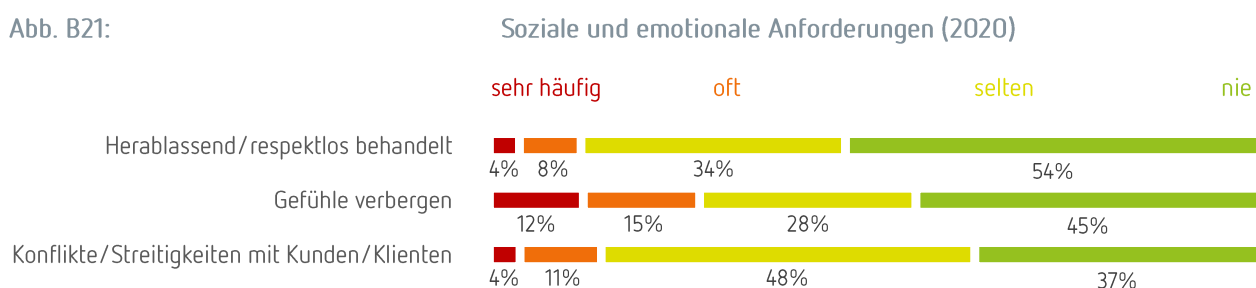
Der dritte Aspekt, der im Kriterium soziale und emotionale Anforderungen erhoben wird, bezieht sich auf die Anforderung, bei der Arbeit seine Gefühle kontrollieren zu müssen.

Im Jahr 2020 berichtet fast jeder achte Beschäftigte (12 Prozent), sehr häufig oder oft am Arbeitsplatz von anderen Menschen herablassend oder respektlos behandelt worden zu sein. Mehr als jeder Zweite aus dieser Gruppe (55 Prozent) nennt Kunden, Patienten oder Klienten als diejenigen, von denen das herablassende oder respektlose Verhalten ausgeht. Vorgesetzte werden von 37 Prozent, KollegInnen von 36 Prozent als Quelle von Respektlosigkeit benannt.

Über sehr häufig oder oft vorkommende Konflikte und Streitigkeiten mit Kunden berichten 15 Prozent der Befragten. Besonders häufig kommt dies in den Branchen „Erziehung und Unterricht“ (25 Prozent) sowie im Sozialwesen (20 Prozent) vor.

Die Anforderung, eigene Gefühle bei der Arbeit zu verbergen, wird von mehr als einem Viertel (27 Prozent) der Befragten berichtet (Abb. B21)

Abb. B21:



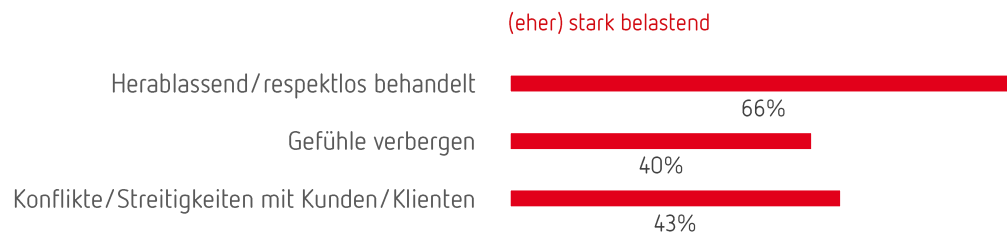
Soziale und emotionale Anforderungen werden von den Betroffenen relativ häufig als subjektive Belastung empfunden (Abb. B22). Insbesondere herablassende oder respektlose Behandlung zeigt diese Wirkung. Von den Beschäftigten, die sehr häufig oder oft eine solche Behandlung erfahren, empfinden das 66 Prozent als (eher) stark belastend.

Von den Beschäftigten, die sehr häufig oder oft Konflikte oder Streitigkeiten mit Kunden etc. haben, liegt der Anteil, die dies als (eher) stark belastend empfinden bei 43 Prozent. Ähnlich hoch ist die Beanspruchungsquote bei der Anforderung, Gefühle bei der Arbeit verbergen zu müssen (40 Prozent).

Abb. B22:

Subjektive Belastung durch soziale und emotionale Anforderungen (2020)

Von den Beschäftigten, die sehr häufig oder oft von anderen herablassend oder respektlos behandelt werden, sehr häufig oder oft Gefühle verbergen müssen oder sehr häufig oder oft Konflikte/Streitigkeiten mit Kunden/Klienten erleben, empfinden es (eher) stark belastend



Der Indexwert für die sozialen und emotionalen Anforderungen liegt 2020 bei 66 Punkten und damit im oberen Mittelfeld (Abb. B23).

Seit dem Jahr 2012 ist ein leichter Aufwärtstrend zu erkennen. Der Wert stieg in diesem Zeitraum von 63 auf 66 Punkte.

Abb. B23:

Kriterium soziale und emotionale Anforderungen – Indexwerte im zeitlichen Verlauf

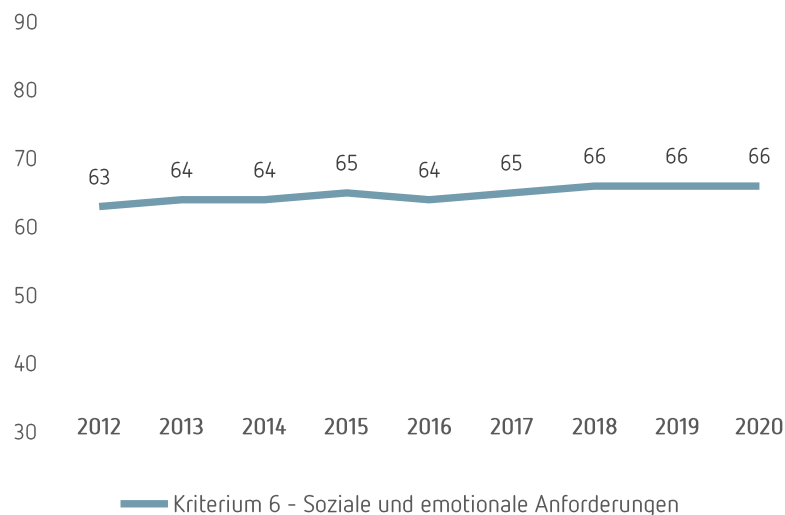


Tabelle B9: Kriterium soziale und emotionale Anforderungen (Mittelwert 2017-2020)

(Antworten „sehr häufig“/ „oft“ zusammengefasst, Angaben in Prozent)

Sehr häufig/oft in Prozent (1)	Herablassend/respektlos behandelt	Gefühle verbergen	Konflikte/Streitigkeiten mit Kunden/Klienten
Geschlecht			
Männlich	10	24	12
Weiblich	12	33	15
Vollzeit/Teilzeit nach Geschlecht			
Männer Teilzeit (unter 35 Stunden)	14	24	16
Männer Vollzeit (35+ Stunden)	9	24	11
Frauen Teilzeit (unter 35 Stunden)	10	30	13
Frauen Vollzeit (35+ Stunden)	13	35	17
Altersgruppen			
15 bis 25 Jahre	12	17	14
26 bis 35 Jahre	10	29	17
36 bis 45 Jahre	11	29	14
46 bis 55 Jahre	10	30	12
56 bis 65 Jahre	11	29	10
Anforderungsniveau der Tätigkeit			
Helfer- und Anlerntätigkeit	12	20	9
fachlich ausgerichtete Tätigkeit	11	26	12
komplexe Spezialistentätigkeit	9	31	14
hochkomplexe Tätigkeit	9	36	19
Leitungsfunktion			
Ja, Leitungsfunktion	10	31	16
Nein, keine Leitungsfunktion	11	27	12
Befristung			
Ja, Befristung	12	29	15
Nein, keine Befristung	10	28	13
Kundenkontakt			
Sehr häufig/oft Kundenkontakt	12	34	18
Selten/nie Kundenkontakt	8	17	5

1) Die Werte für alle folgenden Teilgruppen sind Mittelwerte der Jahre 2017 bis 2020.

Sehr häufig/oft in Prozent

**Herablassend/respektlos
behandelt**

Gefühle verbergen

**Konflikte/Streitigkeiten mit
Kunden/Klienten**

	Zeitarbeit		
Ja, Zeitarbeit	16	31	13
Nein, keine Zeitarbeit	10	28	13
	Betriebsgröße		
Unter 20	11	27	12
20-49	11	29	14
50-199	11	28	16
200-1.999	10	29	13
2.000 oder mehr	9	28	13
	Branchen		
Herst. chem./pharmaz./Kunsts.	7	20	4
Metallerz. und -bearbeitung	5	16	6
Maschinen- und Fahrzeugbau	9	19	7
Sonst. verarbeitendes Gewerbe	11	19	6
Ver- und Entsorgung	5	21	5
Baugewerbe	7	15	8
Handel; Inst. u. Reparatur v. Kfz	13	30	14
Verkehr und Lagerei	15	26	15
Gastgewerbe	17	32	14
Information und Kommunikation	7	22	9
Erbring. v. Finanz- & Vers. DL	6	31	15
Erbring. freib. -, wiss. /techn. DL	8	23	7
Erbring. sonst. wirtschaftl. DL	9	30	9
Öff.Verwalt./Verteid./Soz.Vers.	10	38	25
Erziehung und Unterricht	9	40	25
Gesundheitswesen	14	42	18
Sozialwesen	15	37	20
Erbringung von sonstigen DL	14	27	11
	Berufssektoren		
Produktionsberufe	8	15	7
Personenbez. DL	13	39	20
Kaufmänn./unternehmensbez. DL	10	32	15
IT- und naturwiss. DL	7	18	6
Sonstige wirtschaftliche DL	15	27	11

2.2.7 Körperliche Anforderungen

Körperliche Anforderungen sind auch in der modernen Arbeitswelt weit verbreitet. Sie werden dann zu einer Gefahr für die Gesundheit der Beschäftigten, wenn sie zu Fehlbelastungen, Über- oder Unterforderungen führen. Dann besteht ein erhöhtes Risiko für das Auftreten von Muskel- und Skeletterkrankungen (MSE), die in Deutschland die häufigste Ursache von Arbeitsunfähigkeit und Schwerbehinderung sind.

Die Verringerung von physischer Fehlbelastung bleibt daher eine zentrale Aufgabe für den Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Körperliche Anforderungen werden im DGB-Index Gute Arbeit anhand der Merkmale ungünstige Körperhaltung, Lärm bzw. laute Umgebungsgeräusche, körperlich schwere Arbeit und widrige Umgebungsbedingungen erfasst.

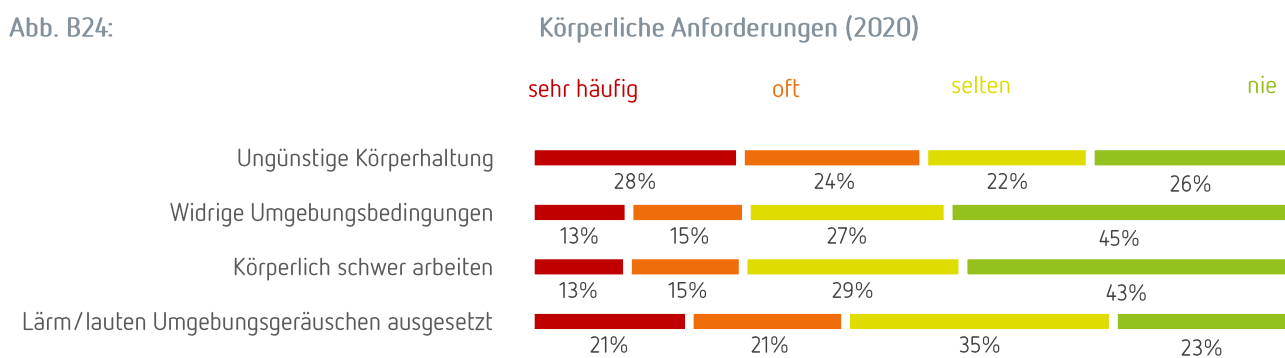
Jede/r zweite Beschäftigte (52 Prozent) muss bei der Arbeit (sehr) häufig eine ungünstige Körperhaltung einnehmen. Dazu zählt z.B. das Arbeiten im Knien, in der Hocke oder über Kopf (Abb. 43). Besonders hohe Werte weisen Beschäftigte in der Baubranche auf (70 Prozent).

Mehr als 40 Prozent der Beschäftigten sind (sehr) häufig durch Lärm oder laute Umgebungsgeräusche belastet. Diese Belastung tritt nicht nur im Baugewerbe (67 Prozent) überdurchschnittlich häufig auf, sondern auch im Bereich Erziehung und Unterricht (67 Prozent).

Widrigen Umgebungsbedingungen – z.B. Kälte, Hitze oder Nässe – sind 28 Prozent der Beschäftigten (sehr) häufig ausgesetzt. Dies ist besonders im Baugewerbe (60 Prozent) sowie im Bereich Verkehr und Lagerei (47 Prozent) der Fall.

Schließlich berichten 28 Prozent, dass sie (sehr) häufig körperlich schwer arbeiten müssen, z.B. durch schweres Heben oder Tragen. Überdurchschnittlich häufig ist dies im Baugewerbe (58 Prozent) sowie im Gastgewerbe (42 Prozent).

Abb. B24:



In der Befragung zum DGB-Index Gute Arbeit 2018 wurden zusätzliche Fragen zu körperlichen Belastungen erhoben. Detaillierte Ergebnisse finden sich in der Sonderauswertung „Körperlich harte Arbeit“, Download: <https://index-gute-arbeit.dgb.de/-/CUA>

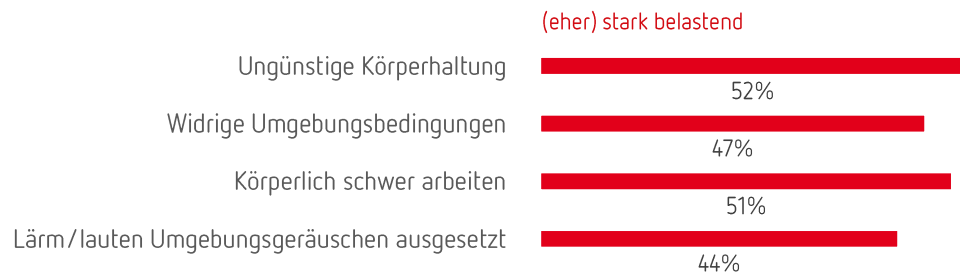
Die körperlichen Anforderungen werden von den betroffenen Beschäftigten in relativ hohem Ausmaß als subjektiv belastend wahrgenommen (Abb. B25). Besonders stark belastet fühlen sich Beschäftigte, die (sehr) häufig körperlich schwer arbeiten (51 Prozent) und solche, die in ungünstigen Körperhaltungen

müssen (52 Prozent). Von widrigen Umgebungsbedingungen sind 47 Prozent (eher) stark belastet, bei Lärm bzw. lauten Umgebungsgeräuschen sind es 44 Prozent.

Abb. B25:

Subjektive Belastung durch körperliche Anforderungen (2020)

Von den Beschäftigten die sehr häufig oder oft eine ungünstige Körperhaltung einnehmen, Körperlich schwer arbeiten müssen bzw. widrigen Umgebungsbedingungen oder Lärm bzw. lauten Umgebungsgeräuschen ausgesetzt sind, empfinden es (eher) stark belastend



Der Indexwert für das Kriterium körperliche Anforderungen liegt im Jahr 2020 bei 58 Punkten. Damit liegt die Arbeitsqualität dieses Kriteriums im unteren Mittelfeld.

Die Beurteilung durch die Beschäftigten hat sich seit 2012 wenig verändert, im Trend ist eine leichte Verbesserung festzustellen von 55 Punkten im Jahr 2012 auf 58 Punkte im Jahr 2020.

Abb. B26:

Kriterium körperliche Anforderungen – Indexwerte im zeitlichen Verlauf

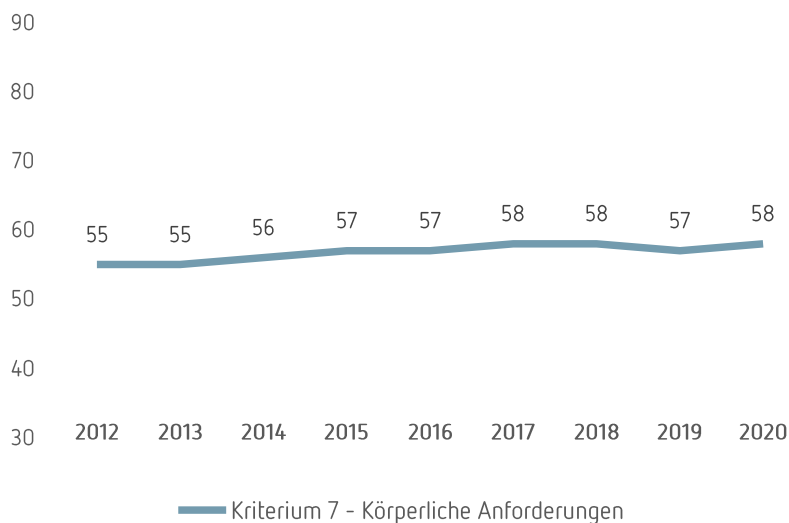


Tabelle B10: Kriterium körperliche Anforderungen (Mittelwert 2017-2020)
(Antworten „sehr häufig“ / „oft“ zusammengefasst, Angaben in Prozent)

Sehr häufig/oft in Prozent (1)	ungünstige Körperhaltung	widrige Umgebungsbedingungen	körperlich schwer arbeiten	Lärm/lauten Umgebungsgerauschen ausgesetzt
Geschlecht				
Männlich	51	35	32	46
Weiblich	53	23	26	37
Vollzeit/Teilzeit nach Geschlecht				
Männer Teilzeit (unter 35 Stunden)	47	27	29	41
Männer Vollzeit (35+ Stunden)	52	36	33	47
Frauen Teilzeit (unter 35 Stunden)	53	23	26	35
Frauen Vollzeit (35+ Stunden)	53	22	25	38
Altersgruppen				
15 bis 25 Jahre	57	27	38	49
26 bis 35 Jahre	58	29	34	43
36 bis 45 Jahre	51	26	27	41
46 bis 55 Jahre	50	31	26	40
56 bis 65 Jahre	50	32	28	40
Anforderungsniveau der Tätigkeit				
Helfer- und Anlerntätigkeit	65	37	39	43
fachlich ausgerichtete Tätigkeit	59	36	38	47
komplexe Spezialistentätigkeit	44	20	17	32
hochkomplexe Tätigkeit	34	13	8	32
Leitungsfunktion				
Ja, Leitungsfunktion	48	28	28	39
Nein, keine Leitungsfunktion	54	30	29	42
Befristung				
Ja, Befristung	56	31	34	43
Nein, keine Befristung	52	29	28	42
Kundenkontakt				
Sehr häufig/oft Kundenkontakt	54	30	31	41
Selten/nie Kundenkontakt	49	28	26	42

1) Die Werte für alle folgenden Teilgruppen sind Mittelwerte der Jahre 2017 bis 2020.

Sehr häufig/oft in Prozent

	ungünstige Körper- haltung	widrige Umgebungs- bedingungen	körperlich schwer arbeiten	Lärm/lauten Umge- bungsgeräuschen ausgesetzt
Zeitarbeit				
Ja, Zeitarbeit	67	35	41	49
Nein, keine Zeitarbeit	52	29	29	41
Betriebsgröße				
Unter 20	59	31	34	41
20-49	55	32	33	44
50-199	51	31	29	44
200-1.999	47	26	24	41
2.000 oder mehr	39	20	14	35
Branchen				
Herst. chem./pharmaz./Kunsts.	44	23	22	41
Metallerz. und -bearbeitung	54	34	40	65
Maschinen- und Fahrzeugbau	44	24	23	46
Sonst. verarbeitendes Gewerbe	48	31	31	50
Ver- und Entsorgung	41	34	19	36
Baugewerbe	70	60	58	67
Handel; Inst. u. Reparatur v. Kfz	60	31	40	36
Verkehr und Lagerei	54	47	38	43
Gastgewerbe	62	36	42	43
Information und Kommunikation	36	14	4	24
Erbring. v. Finanz- & Vers. DL	34	11	4	20
Erbring. freib. -, wiss. /techn. DL	39	13	5	21
Erbring. sonst. wirtschaftl. DL	57	40	25	38
Öff. Verwalt. /Verteid. /Soz. Vers.	44	26	12	28
Erziehung und Unterricht	51	18	19	67
Gesundheitswesen	58	19	34	32
Sozialwesen	54	29	41	36
Erbringung von sonstigen DL	59	28	25	44
Berufssektoren				
Produktionsberufe	58	42	44	61
Personenbez. DL	57	23	32	47
Kaufmänn./unternehmensbez. DL	43	15	13	23
IT- und naturwiss. DL	35	16	5	26
Sonstige wirtschaftliche DL	60	53	39	44

2.2.8 Widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität

Arbeitsintensität beschreibt das Verhältnis von Arbeitsmenge, Arbeitszeit und qualitativen Anforderungen. Wenn zwischen diesen Komponenten ein Missverhältnis besteht, nimmt die Belastung der Beschäftigten zu. Hohe Belastungen und insbesondere quantitative Überforderung erhöhen das Risiko der Betroffenen für Burn-out und andere psychische Störungen.

Ein wesentliches Ziel gesundheitsförderlicher Arbeitsgestaltung besteht daher darin, Arbeitsintensität und psychische Belastung auf ein gesundheitsverträgliches Niveau zu regulieren. Das Kriterium Widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität umfasst fünf Fragen. Zum einen wird erhoben, wie häufig die

Beschäftigten unter Zeitdruck arbeiten, bzw. sich bei der Arbeit gehetzt fühlen. Auch das Auftreten von Störungen und Unterbrechungen des Arbeitsprozesses wird erfragt. Widersprüchliche Anforderungen an die Beschäftigten und das Fehlen von Informationen, die für die Arbeit notwendig sind, sind weitere Belastungsfaktoren, die erhoben werden.

Eine Frage ist auf eine mögliche Ausweichreaktion der Beschäftigten bei zu hoher Belastung gerichtet. Gefragt wird hier, ob Abstriche bei der Qualität der Arbeitsausführung gemacht werden, um das geforderte Arbeitspensum schaffen zu können.

Etwa die Hälfte aller Befragten (48 Prozent) fühlt sich bei der Arbeit (sehr) häufig gehetzt. Auch Störungen und Unterbrechungen des Arbeitsflusses betreffen 54 Prozent der Befragten. Häufiger Zeitdruck als ein wichtiger Indikator für hohe psychische Belastung tritt besonders oft im Gesundheitswesen (67 Prozent) und bei Erziehung und Unterricht (58 Prozent) auf.

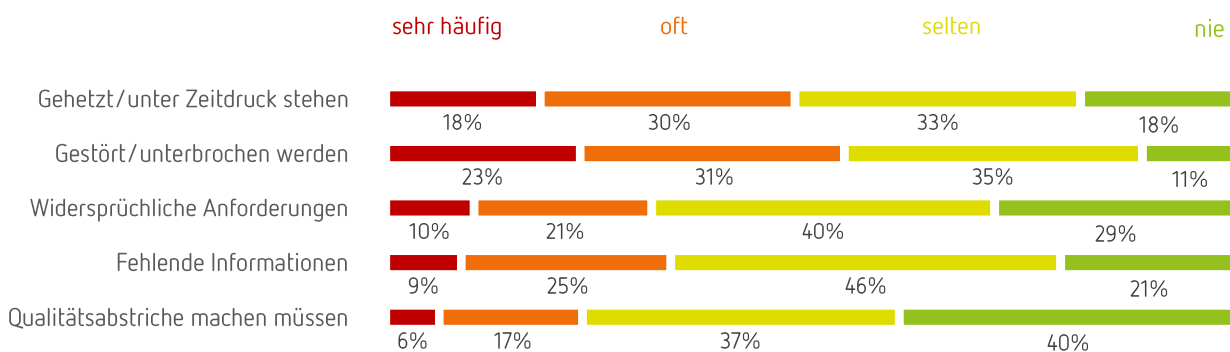
Jede/r Dritte sieht sich bei der Arbeit mit widersprüchlichen Anforderungen konfrontiert (31 Prozent) und ebenfalls ein Drittel (34

Prozent) gibt an, (sehr) häufig nicht die Informationen zu bekommen, die notwendig wären, um die Arbeit gut ausführen zu können.

Fast jede/r vierte Beschäftigte berichtet davon, die Arbeit nicht in der eigentlich gewünschten Qualität ausführen zu können (23 Prozent). Der Druck, Abstriche an der Qualität der Arbeit machen zu müssen, weil sonst das Arbeitspensum nicht zu schaffen ist, ist bei „Erziehung und Unterricht“ (39 Prozent) sowie im Gesundheitswesen (33 Prozent) besonders verbreitet.

Abb. B27:

Widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität (2020)



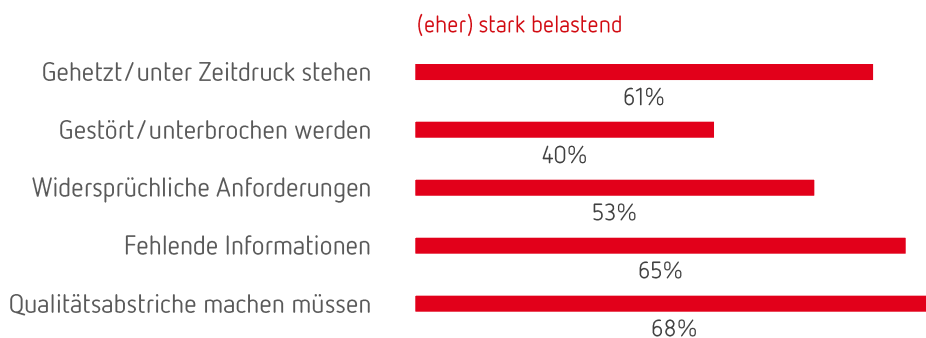
Die Faktoren der Arbeitsintensität werden von den Betroffenen als besonders starke subjektive Belastung wahrgenommen. Qualitätsabstriche bei der Arbeit machen zu müssen, wird von 68 Prozent (eher) stark belastend empfunden. Auch Arbeitshetze und Zeitdruck werden von zwei Drittel der Befragten (61 Prozent) als belastend erfahren.

Ebenso ausgeprägt ist die Beanspruchung durch das Fehlen wichtiger Informationen (65 Prozent). Jeder Zweite (53 Prozent) empfindet es als belastend, wenn die Anforderungen widersprüchlich sind. Schließlich nehmen es 40 Prozent als belastend wahr, wenn sie (sehr) häufig bei der Arbeit gestört oder unterbrochen werden.

Abb. B28:

Subjektive Belastung durch widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität (2020)

Von den Beschäftigten, die sehr häufig oder oft gehetzt bzw. unter Zeitdruck arbeiten, gestört/unterbrochen werden, widersprüchliche Anforderungen erfüllen oder Qualitätsabstriche machen müssen oder die sehr häufig oder oft nicht alle notwendigen Informationen erhalten, empfinden es (eher) stark belastend



Der Indexwert für das Kriterium widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität liegt im Jahr 2020 bei 51 Punkten und damit im Bereich des unteren Mittelfeldes (Abb. B29).

Die Beurteilung durch die Beschäftigten hat sich seit 2012 zwar verbessert (von 46 auf 51 Punkte), bildet aber weiterhin eine hohe Belastung vieler Beschäftigter ab.

Abb. B29:

Kriterium widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität – Indexwerte im zeitlichen Verlauf



Tabelle B11: Kriterium widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität (Mittelwert 2017-2020)
(Antworten „sehr häufig“ / „oft“ zusammengefasst, Antworten in Prozent)

Sehr häufig/oft in Prozent (1)	Gehetzt/unter Zeitdruck stehen	Gestört/unter- brochen werden	Widersprüchliche Anforderungen	Fehlende Informationen	Qualitätsabstriche machen müssen
Geschlecht					
Männlich	49	52	32	34	21
Weiblich	53	53	30	32	25
Vollzeit / Teilzeit nach Geschlecht					
Männer Teilzeit (unter 35 Stunden)	42	39	27	31	20
Männer Vollzeit (35+ Stunden)	50	53	33	34	21
Frauen Teilzeit (unter 35 Stunden)	49	46	27	29	24
Frauen Vollzeit (35+ Stunden)	57	62	33	36	26
Altersgruppen					
15 bis 25 Jahre	36	37	17	28	13
26 bis 35 Jahre	51	55	30	38	25
36 bis 45 Jahre	53	55	34	34	26
46 bis 55 Jahre	54	54	33	33	22
56 bis 65 Jahre	49	50	32	30	22
Anforderungsniveau der Tätigkeit					
Helfer- und Anlerntätigkeit	34	23	20	24	19
fachlich ausgerichtete Tätigkeit	48	49	28	33	21
komplexe Spezialistentätigkeit	55	66	36	38	24
hochkomplexe Tätigkeit	62	63	44	34	29
Leitungsfunktion					
Ja, Leitungsfunktion	60	70	41	35	25
Nein, keine Leitungsfunktion	47	46	28	33	22
Befristung					
Ja, Befristung	41	40	24	31	21
Nein, keine Befristung	52	54	32	34	23
Kundenkontakt					
Sehr häufig/oft Kundenkontakt	56	56	35	34	25
Selten/nie Kundenkontakt	42	47	25	31	19

1) Die Werte für alle folgenden Teilgruppen sind Mittelwerte der Jahre 2017 bis 2020.

Sehr häufig/oft in Prozent

**Gehetzt/unter
Zeitdruck stehen** **Gestört/unter-
brochen werden** **Widersprüchliche
Anforderungen** **Fehlende
Informationen** **Qualitätsabstriche
machen müssen**

Zeitarbeit					
Ja, Zeitarbeit	41	36	29	37	23
Nein, keine Zeitarbeit	51	53	31	33	23
Betriebsgröße					
Unter 20	45	45	27	30	19
20-49	55	48	30	32	24
50-199	51	54	34	34	24
200-1.999	54	61	33	38	25
2.000 oder mehr	54	63	39	35	25
Branchen					
Herst. chem./pharmaz./Kunsts.	45	57	28	35	19
Metallerz. und -bearbeitung	41	51	28	33	14
Maschinen- und Fahrzeugbau	52	62	35	43	20
Sonst. verarbeitendes Gewerbe	50	53	28	32	20
Ver- und Entsorgung	37	56	23	33	17
Baugewerbe	47	42	27	35	14
Handel; Inst. u. Reparatur v. Kfz	47	50	29	34	22
Verkehr und Lagerei	49	38	26	33	23
Gastgewerbe	50	39	20	28	21
Information und Kommunikation	55	64	34	42	21
Erbring. v. Finanz- & Vers. DL	58	71	33	29	19
Erbring. freib. -, wiss. /techn. DL	53	64	30	34	20
Erbring. sonst. wirtschaftl. DL	43	44	22	26	20
Öff.Verwalt. /Verteid. /Soz.Vers.	48	62	34	35	24
Erziehung und Unterricht	58	47	47	31	39
Gesundheitswesen	67	60	37	35	33
Sozialwesen	53	43	38	29	29
Erbringung von sonstigen DL	47	50	24	23	16
Berufssektoren					
Produktionsberufe	44	49	28	34	18
Personenbez. DL	59	48	37	30	31
Kaufmänn./unternehmensbez. DL	53	64	32	35	22
IT- und naturwiss. DL	47	64	30	34	17
Sonstige wirtschaftliche DL	43	35	27	33	20

2.2.9 Einkommen und Rente

Das Einkommen ist für die Bewertung der Arbeitsqualität in verschiedener Hinsicht relevant. Zum einen entscheidet die Einkommenshöhe über Lebensstandard und Lebenschancen. Ein ausreichendes Einkommen ist für die Beschäftigten ein zentrales Kriterium für gute Arbeitsbedingungen.

Dieser Aspekt wird mit Blick auf die später zu erwartende gesetzliche Rente noch einmal verstärkt. Da das Rentenniveau an die über die Erwerbsbiographie erzielte Einkommenshöhe gekoppelt ist, ist das Einkommen auch für die Alterssicherung entscheidend.

Zum anderen drückt sich im Einkommen aber auch eine Wertschätzung der geleisteten Arbeit aus. Beschäftigte haben die Erwartung, für ihre Verausgabung einen entsprechenden Gegenwert zu erhalten.

Wenn dies nicht gegeben ist, und Beschäftigte ihr Einkommen nicht als leistungsgerecht empfinden, stellt dies eine psychische Belastung dar. Gesundheitswissenschaftler sprechen dann von einer „Gratifikationskrise“, d.h. einem wahrgenommenen Missverhältnis zwischen Aufwand und Belohnung, das zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen kann.

Im Kriterium „Einkommen und Rente“ werden drei Fragen gestellt: Zum einen, ob das Einkommen als der erbrachten Leistung angemessen empfunden wird. Zum anderen, ob die Einkommenshöhe für die Lebensführung als ausreichend wahrgenommen wird. Und zum dritten, wie die später zu erwartende gesetzliche Rente bewertet wird.

Insgesamt hält 2020 mehr als ein Drittel der Beschäftigten (40 Prozent) das Verhältnis von Einkommen und erbrachter Leistung für gar nicht oder nur in geringem Maß für angemessen. Im Gesundheitswesen (57 Prozent) und im Gastgewerbe (58 Prozent) ist dieser Eindruck besonders verbreitet.

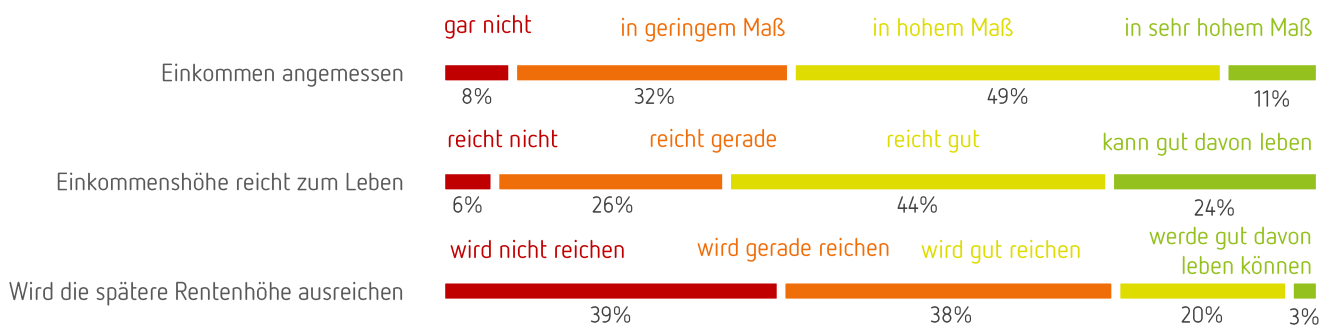
Die Höhe des Einkommens schätzen 35 Prozent der Befragten so ein, das es nicht oder gerade so ausreicht. Besonders häufig wird dies von Beschäftigten im Gastgewerbe (54 Prozent), bei der Erbringung sonstiger wirtschaftlicher Dienstleistungen (52 Prozent) und im Sozialwesen (50 Prozent) geäußert.

Hinsichtlich der später zu erwartenden gesetzlichen Rente herrscht eine pessimistische Erwartungshaltung: 77 Prozent gehen davon aus, dass die gesetzliche Rente nicht oder gerade so ausreichen wird.

Der Skepsis bei der Rentenerwartung zieht sich durch alle Gruppen und Branchen. Lediglich bei Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung (59 Prozent) ist diese Bewertung etwas geringer ausgeprägt.

Abb. B30

Einkommen und Rente (2020)



Die Bewertung des Einkommens hat für die subjektive Belastung eine große Bedeutung (Abb. B31).

Mehr als 60 Prozent derjenigen, die ihr Einkommen als nicht angemessen einschätzen, empfinden dies als (eher) stark belastend.

In der Gruppe, die ihr Einkommen als nicht oder gerade so ausreichend beschreibt, liegt der Anteil hoher subjektiver Belastung bei 64 Prozent.

Ähnlich stark ausgeprägt ist die subjektive Belastung durch eine pessimistische Rentenerwartung (63 Prozent).

Abb. B31:

Subjektive Belastung im Kriterium Einkommen und Rente (2020)

Von den Beschäftigten die der Meinung sind, dass ihr Einkommen im Verhältnis zur Leistung nur in geringem Maß oder gar nicht angemessen ist, dass die Höhe des gegenwärtigen Einkommens bzw. die zu erwartende Rentenhöhe nur in geringem Maß oder gar nicht zum Leben ausreicht, empfinden es (eher) stark belastend

(eher) stark belastend



Der Indexwert für das Kriterium Einkommen und Rente liegt 2020 bei 54 Punkten und damit im unteren Mittelfeld (Abb. B32).

Diese Bewertung hat sich gegenüber 2012 leicht verbessert (von 46 auf 54 Punkte). Nach einem vorübergehenden Anstieg in den

Jahren 2012 bis 2015 auf 50 Punkte stagnierte der Wert, um 2020 wieder anzusteigen auf nunmehr 54 Punkte.

Abb. B32:

Kriterium Einkommen und Rente – Indexwerte im zeitlichen Verlauf



Tabelle B12: Kriterium Einkommen und Rente (Mittelwert 2017-2020)

(Antworten „gar nicht“/„in geringem Maß“ bzw. „reicht nicht aus“/„reicht gerade aus“ zusammengefasst, Angaben in Prozent)

Gar nicht / in geringem Maße bzw. reicht nicht/gerade aus bzw. wird nicht/gerade ausreichen in Prozent (1)	Einkommen angemessen	Einkommenshöhe	Spätere Rentenhöhe
Geschlecht			
Männlich	41	31	75
Weiblich	48	44	84
Vollzeit / Teilzeit nach Geschlecht			
Männer Teilzeit (unter 35 Stunden)	42	48	78
Männer Vollzeit (35+ Stunden)	41	29	75
Frauen Teilzeit (unter 35 Stunden)	49	52	88
Frauen Vollzeit (35+ Stunden)	48	35	80
Altersgruppen			
15 bis 25 Jahre	38	35	72
26 bis 35 Jahre	47	39	82
36 bis 45 Jahre	43	35	82
46 bis 55 Jahre	44	38	82
56 bis 65 Jahre	46	37	74
Anforderungsniveau der Tätigkeit			
Helfer- und Anlern­tätigkeit	48	60	88
fachlich ausgerichtete Tätigkeit	49	43	83
komplexe Spezialistentätigkeit	40	29	78
hochkomplexe Tätigkeit	29	15	66
Leitungsfunktion			
Ja, Leitungsfunktion	40	28	76
Nein, keine Leitungsfunktion	46	41	81
Befristung			
Ja, Befristung	49	49	80
Nein, keine Befristung	44	36	80
Kundenkontakt			
Sehr häufig/oft Kundenkontakt	48	40	81
Selten/nie Kundenkontakt	39	33	78

1) Die Werte für alle folgenden Teilgruppen sind Mittelwerte der Jahre 2017 bis 2020.

Gar nicht / in geringem Maße bzw. reicht nicht/gerade aus bzw. wird nicht/gerade ausreichen in Prozent

	Einkommen angemessen	Einkommenshöhe	Spätere Rentenhöhe
Zeitarbeit			
Ja, Zeitarbeit	55	52	73
Nein, keine Zeitarbeit	44	37	80
Betriebsgröße			
Unter 20	51	50	87
20-49	48	41	81
50-199	45	35	77
200-1.999	38	25	75
2.000 oder mehr	26	17	69
Branchen			
Herst. chem./pharmaz./Kunsts.	31	20	75
Metallerz. und -bearbeitung	44	29	80
Maschinen- und Fahrzeugbau	31	21	74
Sonst. verarbeitendes Gewerbe	45	34	80
Ver- und Entsorgung	32	19	81
Baugewerbe	46	41	84
Handel; Inst. u. Reparatur v. Kfz	50	47	83
Verkehr und Lagerei	50	46	81
Gastgewerbe	58	54	86
Information und Kommunikation	34	23	78
Erbring. v. Finanz- & Vers. DL	29	21	79
Erbring. freib. -, wiss. /techn. DL	35	27	83
Erbring. sonst. wirtschaftl. DL	46	52	88
Öff.Verwalt./Verteid./Soz.Vers.	31	21	59
Erziehung und Unterricht	42	34	68
Gesundheitswesen	57	49	87
Sozialwesen	63	50	87
Erbringung von sonstigen DL	44	42	84
Berufssektoren			
Produktionsberufe	43	34	81
Personenbez. DL	53	44	80
Kaufmänn./unternehmensbez. DL	39	33	79
IT- und naturwiss. DL	26	14	72
Sonstige wirtschaftliche DL	50	49	79

2.2.10 Betriebliche Sozialleistungen

Neben dem Einkommen können Beschäftigte über ihren Arbeitgeber verschiedene betriebliche Sozialleistungen erhalten. Damit können einerseits Leistungen der sozialen Sicherungssysteme ergänzt werden – wie z.B. im Fall der betrieblichen Altersvorsorge. Andererseits können spezifische Angebote entwickelt werden, die auf die Interessen des Betriebs und/oder der Belegschaft abzielen. Hier ist die betriebliche Gesundheitsförderung ebenso zu nennen, wie Angebote, mit denen die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie verbessert werden sollen und andere Vergünstigungen, die Angehörigen des Betriebs zustehen.

Das Kriterium „Betriebliche Sozialleistungen“ wird im DGB-Index Gute Arbeit mit drei Fragen abgedeckt. Die erste richtet sich auf

betriebliche Möglichkeiten, mit denen die Altersvorsorge der Beschäftigten verbessert werden kann, sei es durch eine Betriebsrente, durch Beihilfen zur Vermögensbildung oder andere Angebote.

Zudem wird nach dem Vorhandensein von Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung gefragt, worunter verschiedene Präventionsangebote des Arbeitgebers verstanden werden.

Die dritte Frage des Kriteriums richtet sich auf sonstige Vergünstigungen, die den Beschäftigten zustehen, zum Beispiel in Form von Angeboten zur Kinderbetreuung, Essens- oder Fahrtkostenzuschüssen.

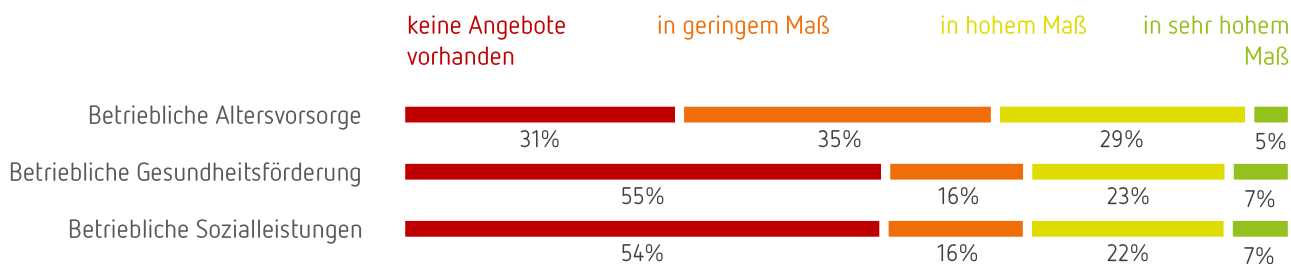
Angebote der betrieblichen Altersvorsorge stehen nur einem Drittel der Beschäftigten (34 Prozent) in (sehr) hohem Maß zur Verfügung. Bei Teilzeitbeschäftigten sind entsprechende Angebote noch deutlich seltener als bei Vollzeitbeschäftigten. Von Angeboten der betrieblichen Gesundheitsförderung berichten 30 Prozent in (sehr) hohem Maß. Auch bei der Gesundheitsförderung verfügen Teilzeitbeschäftigte seltener über Möglichkeiten der betrieblichen Gesundheitsförderung.

Bei der Frage nach sonstigen betrieblichen Sozialleistungen gibt etwa jede/r Vierte (29 Prozent) der Befragten an, über entsprechende Angebote in (sehr) hohem Maße zu verfügen.

Für alle abgefragten betrieblichen Sozialleistungen gilt, dass sie in Großbetrieben häufiger vorhanden sind als in kleineren Unternehmen. Das Angebot nimmt mit steigender Betriebsgröße zu

Abb. B33:

Betriebliche Sozialleistungen (2020)



Fehlende oder unzureichende betriebliche Sozialleistungen werden von den Beschäftigten in geringerem Maß als subjektiv belastend empfunden, als dies bei der Einkommens- und Rentensituation der Fall ist.

Das Thema betriebliche Altersvorsorge wird, wenn diese nicht oder nur in geringem Maß angeboten wird, von 16 Prozent als (eher) stark belastend empfunden.

Das Fehlen sonstiger betrieblicher Sozialleistungen wird von 15 Prozent der Betroffenen als (eher) stark belastend wahrgenommen.

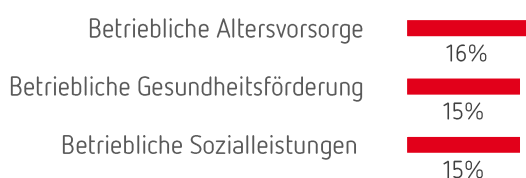
Und eine fehlende oder unzureichende betriebliche Gesundheitsförderung ist für ebenfalls 15 Prozent eine (eher) starke subjektive Belastung.

Abb. B34:

Subjektive Belastung bei fehlenden betrieblichen Sozialleistungen (2020)

Von den Beschäftigten, denen nur in geringem Maß oder gar nicht betriebliche Leistungen zur Altersfürsorge, zur Gesundheitsförderung oder in Form andere Sozialleistungen angeboten werden, empfinden es (eher) stark belastend

(eher) stark belastend



Der Indexwert für das Kriterium betriebliche Sozialleistungen liegt im Jahr 2020 bei 54 Punkten und damit im unteren Mittelfeld, knapp oberhalb der Grenze zu „schlechter Arbeit“.

Seit dem Jahr 2012 ist dieser Wert von 50 auf 54 Indexpunkte leicht angestiegen. Der Anstieg ist für die Jahre 2013 bis 2015 zu erkennen. Danach lag der Wert stabil bei 52 Punkten, um 2020 auf 54 Punkte anzusteigen.

Abb. B35:

Kriterium Betriebliche Sozialleistungen – Indexwerte im zeitlichen Verlauf



Tabelle B13: Kriterium Betriebliche Sozialleistungen (Mittelwert 2017-2020)
 (Antworten „gar nicht“/“in geringem Maß“ zusammengefasst, Angaben in Prozent)

Gar nicht/in geringem Maß in Prozent (1)	Betriebliche Altersvorsorge	Betriebliche Gesundheitsförderung	Betriebliche Sozialleistungen
Geschlecht			
Männlich	64	70	69
Weiblich	68	77	76
Vollzeit/Teilzeit nach Geschlecht			
Männer Teilzeit (unter 35 Stunden)	77	79	77
Männer Vollzeit (35+ Stunden)	62	69	68
Frauen Teilzeit (unter 35 Stunden)	73	81	79
Frauen Vollzeit (35+ Stunden)	63	73	72
Altersgruppen			
15 bis 25 Jahre	62	69	66
26 bis 35 Jahre	64	73	68
36 bis 45 Jahre	64	72	72
46 bis 55 Jahre	66	74	75
56 bis 65 Jahre	71	76	77
Anforderungsniveau der Tätigkeit			
Helfer- und Anlerntätigkeit	79	87	84
fachlich ausgerichtete Tätigkeit	66	76	75
komplexe Spezialistentätigkeit	63	67	66
hochkomplexe Tätigkeit	62	67	66
Leitungsfunktion			
Ja, Leitungsfunktion	63	71	67
Nein, keine Leitungsfunktion	67	74	75
Befristung			
Ja, Befristung	71	76	73
Nein, keine Befristung	65	73	72
Kundenkontakt			
Sehr häufig/oft Kundenkontakt	68	76	74
Selten/nie Kundenkontakt	63	69	69

1) Die Werte für alle folgenden Teilgruppen sind Mittelwerte der Jahre 2017 bis 2020.

Gar nicht/in geringem Maß in Prozent

	Betriebliche Altersvorsorge	Betriebliche Gesundheitsförderung	Betriebliche Sozialleistungen
Zeitarbeit			
Ja, Zeitarbeit	82	82	82
Nein, keine Zeitarbeit	66	73	72
Betriebsgröße			
Unter 20	77	90	80
20-49	69	82	77
50-199	65	74	76
200-1.999	58	56	64
2.000 oder mehr	42	37	47
Branchen			
Herst. chem./pharmaz./Kunsts.	53	57	68
Metallerz. und -bearbeitung	68	76	76
Maschinen- und Fahrzeugbau	57	59	66
Sonst. verarbeitendes Gewerbe	64	74	76
Ver- und Entsorgung	45	53	50
Baugewerbe	73	85	75
Handel; Inst. u. Reparatur v. Kfz	70	83	78
Verkehr und Lagerei	62	77	73
Gastgewerbe	75	90	74
Information und Kommunikation	57	59	59
Erbring. v. Finanz- & Vers. DL	37	54	46
Erbring. freib. -, wiss. /techn. DL	69	72	64
Erbring. sonst. wirtschaftl. DL	78	85	80
Öff.Verwalt./Verteid./Soz.Vers.	59	53	69
Erziehung und Unterricht	74	82	82
Gesundheitswesen	70	74	73
Sozialwesen	64	73	74
Erbringung von sonstigen DL	72	77	76
Berufssektoren			
Produktionsberufe	67	74	74
Personenbez. DL	71	80	76
Kaufmänn./unternehmensbez. DL	61	69	69
IT- und naturwiss. DL	50	52	58
Sonstige wirtschaftliche DL	70	79	76

2.2.11 Beschäftigungssicherheit

Fragt man Beschäftigte nach ihren persönlichen Kriterien für gute Arbeitsbedingungen, landet die Beschäftigungssicherheit stets auf einem der ersten Plätze. Dem liegt offenbar ein starkes Bedürfnis nach Stabilität und Planbarkeit des eigenen Lebens zugrunde. Beschäftigungssicherheit ist die Voraussetzung für eine mittel- bis langfristige Lebensplanung. Wohnort, soziale Beziehungen, Familie und andere Aspekte sind eng mit den Beschäftigungsperspektiven verbunden.

Beschäftigungssicherheit und berufliche Zukunftsperspektiven können durch verschiedene Entwicklungen beeinträchtigt werden: Anfängen von Wirtschaftskrisen mit Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt, technologischen Entwicklungen, die betriebliche Rationalisierungen nach sich ziehen, Sparmaßnahmen, die zum Abbau

von Arbeitsplätzen führen, bis hin zu Flexibilisierungsstrategien des Managements, die auf unsichere und prekäre Beschäftigungsverhältnisse setzen.

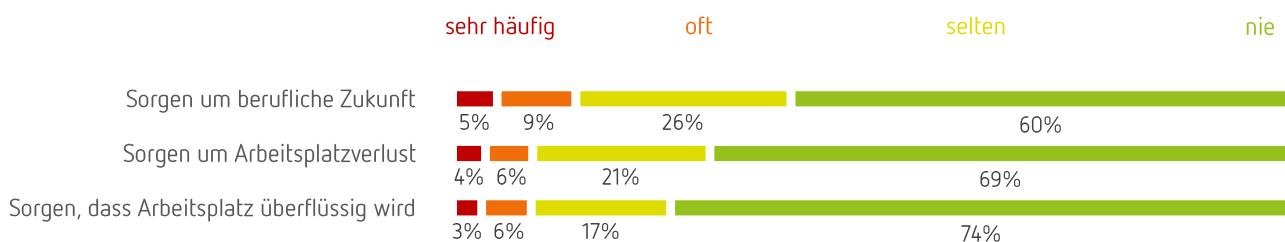
Im DGB-Index Gute Arbeit wird das Kriterium Beschäftigungssicherheit mit drei Fragen erhoben. Zum einen wird nach der generellen Sorge um die eigene berufliche Zukunft gefragt. Eine zweite Frage zielt auf die konkrete Sorge um den Verlust des aktuellen Arbeitsplatzes ab. Die dritte Frage des Kriteriums richtet sich auf die Sorge von Beschäftigten, dass ihr Arbeitsplatz überflüssig werden könnte, weil technische Innovationen oder organisatorische Veränderungen zu einer Rationalisierung führen könnten.

Eine generelle Sorge um die eigene berufliche Zukunft zeigt sich im Jahr 2020 nur bei einer Minderheit der Befragten (Abb. B36). 14 Prozent sind (sehr) häufig in Sorge, bei 86 Prozent ist das selten oder nie der Fall. Mit steigendem Anforderungsniveau werden die Sorgen geringer. Beschäftigte mit einer Helfer- und Anlern-tätigkeit äußern sich zu 23 Prozent besorgt, bei hochkomplexen Tätigkeiten sind es 12 Prozent.

Sorgen, den Arbeitsplatz zu verlieren, macht sich im Jahr 2020 jeder zehnte Beschäftigte (10 Prozent). Sorgen, dass der eigene Arbeitsplatz durch z.B. organisatorische Veränderungen oder neue Technologien überflüssig wird, machen sich neun Prozent der Beschäftigten. Besonders stark ausgeprägt ist dies in der Branche „Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“ (23 Prozent).

Abb. B36:

Beschäftigungssicherheit und berufliche Zukunft (2020)



Wenn Beschäftigte sich sehr häufig oder oft Sorgen um ihren Arbeitsplatz und ihre berufliche Zukunft machen, wird dies von der

überwiegenden Mehrheit subjektiv als (eher) starke Belastung empfunden (Abb. B37).

Besonders belastend ist die Sorge um einen möglichen Arbeitsplatzverlust. Wenn dies der Fall ist, geben 85 Prozent der Betroffenen an, sich (eher) stark belastet zu fühlen.

Auch die Sorge um die eigene berufliche Zukunft ist für 85 Prozent eine große Belastung.

Zwei Drittel der Beschäftigten (66 Prozent) fühlen sich (eher) stark belastet, wenn sie sich Sorgen machen müssen, dass ihr Arbeitsplatz durch Rationalisierung überflüssig werden könnte.

Abb. B37:

Subjektive Belastung durch fehlende Beschäftigungssicherheit (2020)

Von den Beschäftigten die sich sehr häufig oder oft Sorgen um ihre berufliche Zukunft, um einen Verlust des Arbeitsplatzes machen bzw. die sich Sorgen machen, ihr Arbeitsplatz könnte überflüssig werden, empfinden es (eher) stark belastend

(eher) stark belastend



Der Indexwert für das Kriterium Beschäftigungssicherheit liegt im Jahr 2020 bei 77 Punkten und damit im oberen Mittelfeld.

Seit der Befragung von 2012 hat sich der Wert von 69 auf 77 Indexpunkte verbessert. Dies ist der stärkste Anstieg auf Ebene der

elf Kriterien. Offenbar schlägt sich hier die in diesem Zeitraum relativ positive Entwicklung am Arbeitsmarkt nieder.

Abb. B38:

Kriterium Beschäftigungssicherheit – Indexwerte im zeitlichen Verlauf

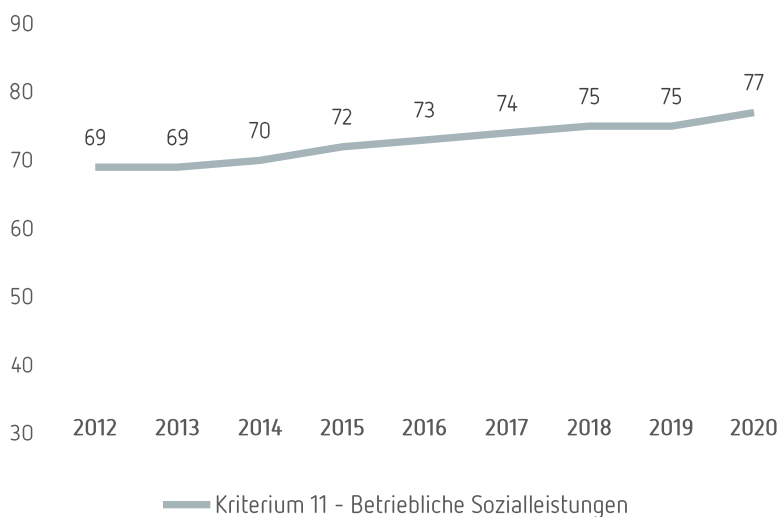


Tabelle B14: Kriterium Beschäftigungssicherheit (Mittelwert 2017-2020)
(Antworten „sehr häufig“ / „oft“ zusammengefasst, Angaben in Prozent)

Sehr häufig/oft in Prozent (1)	Sorgen um berufliche Zukunft	Sorgen um Arbeitsplatzverlust	Sorgen, dass der Arbeitsplatz überflüssig wird
Geschlecht			
Männlich	14	9	10
Weiblich	17	10	10
Vollzeit / Teilzeit nach Geschlecht			
Männer Teilzeit (unter 35 Stunden)	22	8	12
Männer Vollzeit (35+ Stunden)	14	10	10
Frauen Teilzeit (unter 35 Stunden)	18	9	9
Frauen Vollzeit (35+ Stunden)	17	11	12
Altersgruppen			
15 bis 25 Jahre	14	5	9
26 bis 35 Jahre	19	7	9
36 bis 45 Jahre	16	10	10
46 bis 55 Jahre	18	12	12
56 bis 65 Jahre	12	10	10
Anforderungsniveau der Tätigkeit			
Helfer- und Anlerntätigkeit	23	13	15
fachlich ausgerichtete Tätigkeit	16	10	11
komplexe Spezialistentätigkeit	15	9	9
hochkomplexe Tätigkeit	12	8	8
Leitungsfunktion			
Ja, Leitungsfunktion	14	9	8
Nein, keine Leitungsfunktion	17	10	11
Befristung			
Ja, Befristung	30	16	13
Nein, keine Befristung	14	9	10
Kundenkontakt			
Sehr häufig/oft Kundenkontakt	16	9	9
Selten/nie Kundenkontakt	17	11	12

1) Die Werte für alle folgenden Teilgruppen sind Mittelwerte der Jahre 2017 bis 2020.

Sehr häufig/oft in Prozent

**Sorgen um
berufliche Zukunft**

**Sorgen um
Arbeitsplatzverlust**

**Sorgen, dass der
Arbeitsplatz überflüssig wird**

	Zeitarbeit		
Ja, Zeitarbeit	32	30	20
Nein, keine Zeitarbeit	16	9	10
	Betriebsgröße		
Unter 20	18	9	9
20-49	17	11	10
50-199	14	9	10
200-1.999	14	9	11
2.000 oder mehr	15	10	14
	Branchen		
Herst. chem./pharmaz./Kunsts.	16	10	13
Metallerz. und -bearbeitung	16	14	10
Maschinen- und Fahrzeugbau	18	14	13
Sonst. verarbeitendes Gewerbe	15	11	10
Ver- und Entsorgung	12	8	6
Baugewerbe	12	6	5
Handel; Inst. u. Reparatur v. Kfz	18	12	14
Verkehr und Lagerei	15	11	13
Gastgewerbe	27	13	12
Information und Kommunikation	16	10	14
Erbring. v. Finanz- & Vers. DL	20	11	23
Erbring. freib. -, wiss. /techn. DL	16	10	9
Erbring. sonst. wirtschaftl. DL	19	11	13
Öff.Verwalt./Verteid./Soz.Vers.	8	3	7
Erziehung und Unterricht	13	8	6
Gesundheitswesen	14	7	8
Sozialwesen	19	8	8
Erbringung von sonstigen DL	19	11	7
	Berufssektoren		
Produktionsberufe	16	10	9
Personenbez. DL	16	8	7
Kaufmänn./unternehmensbez. DL	16	10	13
IT- und naturwiss. DL	12	8	9
Sonstige wirtschaftliche DL	16	10	13

2.3 Ergänzende Fragen

Ergänzend zu den 42 Indexfragen werden im DGB-Index vier zusätzliche Fragen gestellt, mit denen die Themen Arbeitsintensität, Krankheitsverhalten und berufliche Perspektiven vertieft werden.

Bei der Arbeitsintensität geht es um die Frage, ob Beschäftigte das Gefühl haben, dass Sie in den letzten 12 Monaten mehr Arbeit in der gleichen Zeit als vorher schaffen müssen, ob also eine Arbeitsverdichtung stattgefunden hat.

Hinsichtlich des Gesundheitsverhaltens interessiert, ob Beschäftigte in den letzten 12 Monaten zur Arbeit gegangen sind, obwohl sie sich krank gefühlt haben. Dieses Phänomen wird unter dem Begriff „Präsentismus“ gefasst. Wer krank zur Arbeit geht, nimmt eine Verschlechterung seines Gesundheitszustandes in Kauf, hat

ein größeres Fehler- und Unfallrisiko und kann eventuell noch die Kolleginnen und Kollegen anstecken.

Hinsichtlich der beruflichen Perspektiven wird zum einen gefragt, ob Beschäftigte an einen Arbeitgeberwechsel denken. Dies gilt als Indikator für Unzufriedenheit mit den Bedingungen des gegenwärtigen Arbeitsplatzes.

Zum anderen wird gefragt, ob die Beschäftigten erwarten, dass sie unter den derzeitigen Anforderungen ihre aktuelle Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ohne Einschränkung werden ausüben können. Hier geht es um eine Einschätzung der Entwicklung der Arbeitsfähigkeit angesichts der belastenden Anforderungen.

Arbeitsverdichtung

2020 gab jede/r Dritte Befragte (31 Prozent) an, im letzten Jahr in (sehr) hohem Maß mehr Arbeit in der gleichen Zeit leisten zu müssen. Eine überdurchschnittliche Arbeitsverdichtung zeigt sich

in den Branchen Gesundheitswesen (41 Prozent) sowie Maschinen- und Fahrzeugbau (39 Prozent).

Die Werte haben sich seit 2012 nicht wesentlich verändert.

Abb. B39: Mehr Arbeit in der gleichen Zeit (2020)



Präsentismus

Präsentismus ist in Deutschland weit verbreitet. 41 Prozent der abhängig Beschäftigten sind im vergangenen Jahr eine Woche und länger zur Arbeit gegangen, obwohl sie sich „richtig krank gefühlt haben“. Bei 14 Prozent war dies sogar für drei Wochen und mehr der Fall.

Lediglich 41 Prozent gehen nie krank zur Arbeit. Bei den Vollzeitbeschäftigten (35 Stunden/Woche und mehr) geben 39 Prozent der Männer und 27 Prozent der Frauen an, nie krank zur Arbeit gegangen zu sein.

Die Werte haben sich seit 2012 nicht wesentlich verändert.

Abb. B40: Krank zur Arbeit gehen (2020)



Arbeitgeberwechselwunsch

Eine starke Bindung der Beschäftigten gilt als Ausdruck der Zufriedenheit der Beschäftigten. Die Befunde des DGB-Index Gute Arbeit 2020 zeigen, dass fast jede/r fünfte Befragte (18 Prozent) das Unternehmen wechseln möchte – sofern eine Möglichkeit

dazu besteht. Dabei ist die Neigung zum Arbeitgeberwechsel bei Beschäftigten in Zeitarbeit (34 Prozent) und unter befristet Beschäftigten (25 Prozent) höher als in anderen Teilgruppen.

Die Werte haben sich seit 2012 nicht wesentlich verändert.

Abb. B41: Arbeitgeberwechselwunsch (2020)



Arbeitsfähig bis zur Rente

Eine gesundheitsgerechte Gestaltung der Arbeit ist die Voraussetzung für den Erhalt von Gesundheit und Arbeitsfähigkeit. Die Daten des DGB-Index Gute Arbeit zeigen allerdings, dass entsprechende Arbeitsbedingungen aus der Sicht vieler Beschäftigter nicht gegeben sind. Ein beträchtlicher Teil der Beschäftigten geht nicht davon aus, die aktuelle Tätigkeit bis zum Erreichen des gesetzlichen Rentenalters ausüben zu können (36 Prozent).

Nach Branchen erwarten vor allen Beschäftigte aus dem Baugewerbe (55 Prozent) sowie dem Gesundheits- (50 Prozent) und Sozialwesen (50 Prozent) nicht, dass sie ihre gegenwärtige Tätigkeit

bis zum Rentenalter ausüben werden können. Im Bereich Information und Kommunikation (23 Prozent) und bei der Erbringung sonstiger wissenschaftlicher und technischer Dienstleistungen (24 Prozent) ist der Optimismus etwas größer.

Seit 2012 ist der Anteil der Beschäftigten, die nicht damit rechnen, bis zum Renteneintrittsalter durchhalten zu können, von 48 Prozent auf 36 Prozent gesunken.

Abb. B42: Arbeitsfähigkeit bis zum Rentenalter (2020)

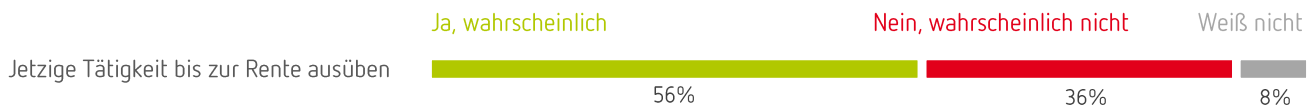


Tabelle B15: Ergänzungsfragen (Mittelwert 2017-2020)

(Antworten „sehr häufig“/„oft“ zusammengefasst, Angaben in Prozent)

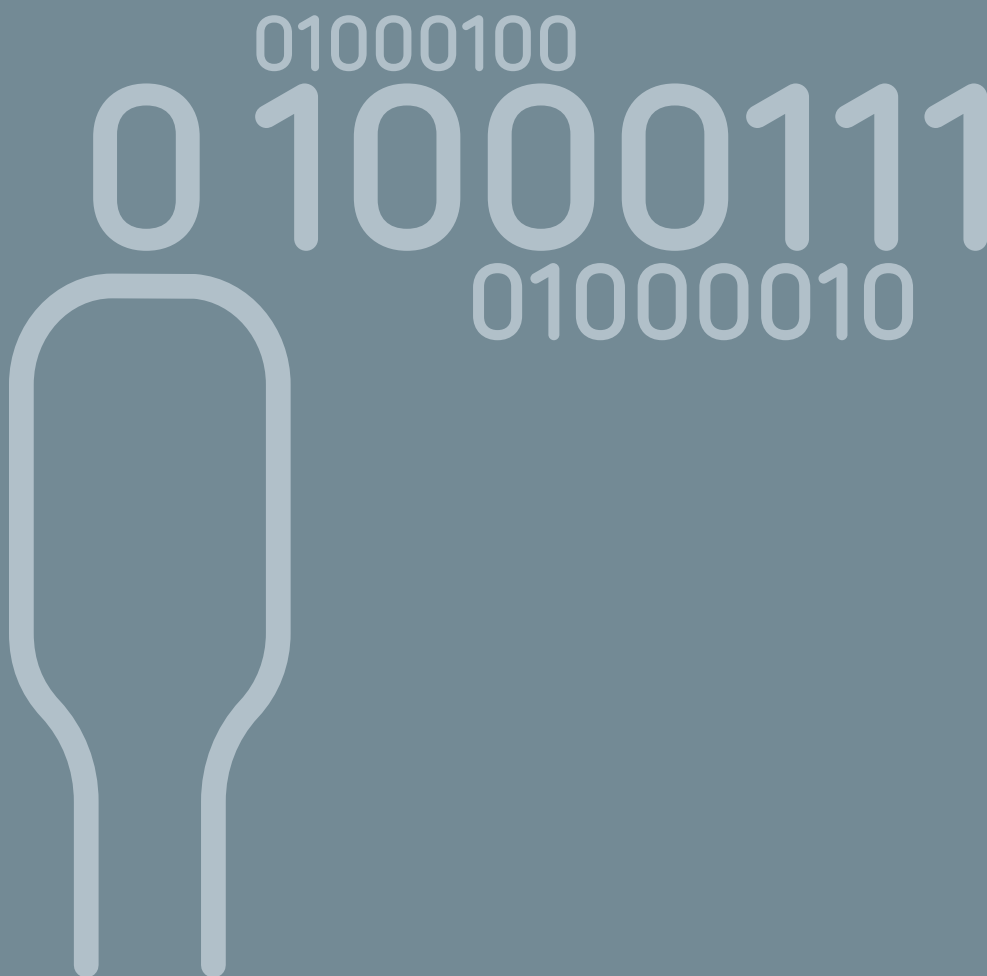
Sehr häufig/oft in Prozent (1)	In (sehr) hohem Maß mehr arbeiten	Nie krank zur Arbeit gehen	Ja, wahrscheinlich Arbeitgeberwechsel	Nein, wahrscheinlich nicht bis zur Rente
Geschlecht				
Männlich	33	40	20	38
Weiblich	36	31	19	39
Vollzeit/Teilzeit nach Geschlecht				
Männer Teilzeit (unter 35 Stunden)	31	46	23	36
Männer Vollzeit (35+ Stunden)	33	39	20	38
Frauen Teilzeit (unter 35 Stunden)	33	34	17	38
Frauen Vollzeit (35+ Stunden)	38	27	21	41
Altersgruppen				
15 bis 25 Jahre	22	43	21	39
26 bis 35 Jahre	33	33	20	44
36 bis 45 Jahre	35	33	20	38
46 bis 55 Jahre	37	36	20	40
56 bis 65 Jahre	33	39	17	31
Anforderungsniveau der Tätigkeit				
Helfer- und Anlerntätigkeit	26	38	22	45
fachlich ausgerichtete Tätigkeit	33	36	20	42
komplexe Spezialistentätigkeit	38	34	19	33
hochkomplexe Tätigkeit	37	35	17	29
Leitungsfunktion				
Ja, Leitungsfunktion	37	32	17	37
Nein, keine Leitungsfunktion	33	37	20	39
Befristung				
Ja, Befristung	27	36	25	38
Nein, keine Befristung	34	36	19	38
Kundenkontakt				
Sehr häufig/oft Kundenkontakt	35	34	19	41
Selten/nie Kundenkontakt	32	38	20	34

1) Die Werte für alle folgenden Teilgruppen sind Mittelwerte der Jahre 2017 bis 2020.

Teil 3

DGB-Index Gute Arbeit

Methodisches



3.1 Konstruktion des DGB-Index Gute Arbeit

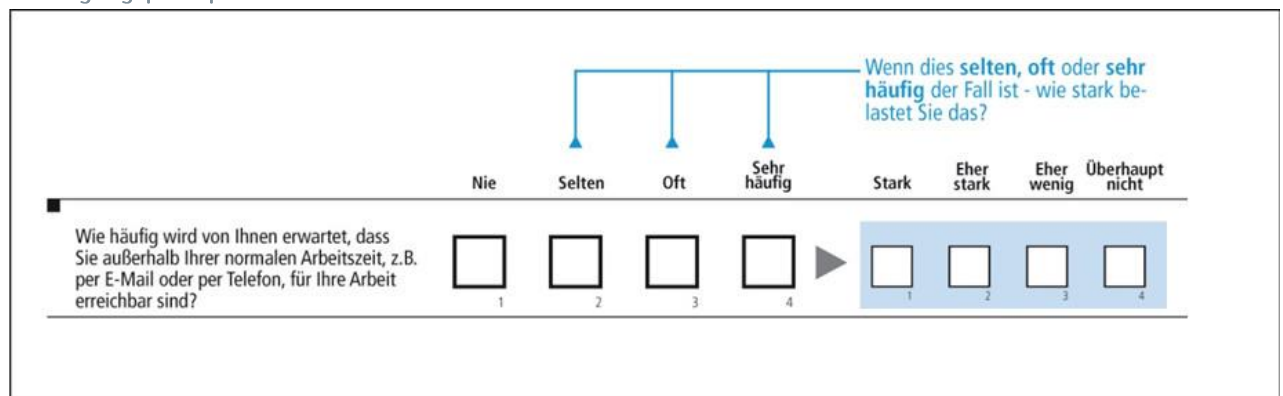
Der DGB-Index Gute Arbeit ist eine Methode, mit der die Qualität der Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gemessen wird. Dabei spielen die Beschäftigten eine entscheidende Rolle. Als ExpertInnen ihrer eigenen Arbeitssituation bewerten sie die Bedingungen, unter denen sie arbeiten.

Ausgangspunkt ist eine jährlich stattfindende telefonische Repräsentativumfrage unter mehreren tausend zufällig ausgewählten abhängig Beschäftigten mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens zehn Stunden. Den Beschäftigten werden 42 Fragen zu den Ressourcen und Belastungen ihrer Arbeit sowie zur Einkommenssituation und Beschäftigungssicherheit gestellt.

Das Befragungsprinzip orientiert sich am arbeitswissenschaftlichen Belastungs-Beanspruchungsmodell (vgl. Abb. B43). In einem ersten Schritt wird nach dem Auftreten einer bestimmten Belastung (oder dem Vorhandensein einer bestimmten Ressource) gefragt. Ist eine Belastung in der Arbeitssituation vorhanden (oder ist eine Ressource nicht vorhanden), wird im zweiten Schritt danach gefragt, ob dies vom Beschäftigten als negative Beanspruchung empfunden wird.

Aus den beiden Teilfragen ergeben sich verschiedene Antwortkombinationen, die pro Frage in Punktwerte umgesetzt werden. Null Punkte stehen für die denkbar schlechtesten Arbeitsbedingungen, 100 Punkte für die bestmögliche Arbeitsqualität.

Abb. B43: Befragungsprinzip im DGB-Index Gute Arbeit



Ausgangspunkt für die Wertzuweisung ist die arbeitswissenschaftliche Standarddefinition für menschengerechte Arbeit. Diese liegt dann vor, wenn die Arbeitenden „in produktiven und effizienten Arbeitsprozessen, schädigungslose, ausführbare, erträgliche und beeinträchtigungsfreie Arbeitsbedingungen vorfinden, Standards sozialer Angemessenheit nach Arbeitsinhalt, Arbeitsaufgabe, Arbeitsumgebung sowie Entlohnung und Kooperation erfüllt sehen, Handlungsspielräume entfalten, Fähigkeiten erwerben und in Kooperation mit anderen ihre Persönlichkeit erhalten und entwickeln können“ (vgl. Schlick/Bruder/Luczak, Arbeitswissenschaft, Heidelberg 2010, S. 7).

Je stärker sich diese Kriterien menschengerechter Arbeitsgestaltung in den Antworten auf die 42 Indexfragen wiederfinden, desto höher fällt der zugewiesene Punktwert aus.

Die höchste Punktzahl im DGB-Index Gute Arbeit (100 Punkte) wird folglich erreicht, wenn die abgefragten Ressourcen in sehr hohem Maß vorhanden sind bzw. die jeweilige Belastung nicht auftritt. Null Punkte werden zugewiesen, wenn eine arbeitsbedingte Ressource nicht vorhanden ist oder eine Belastung sehr häufig vorliegt und diese Situation von dem Befragten als starke negative Beanspruchung empfunden wird. Zwischen diesen beiden Polen gibt es weitere fünf gleichmäßige Differenzierungen der Punktwerte, die sich nach der Kombination der vorhandenen Ressourcen/Belastungen und der subjektiven Beanspruchung des Beschäftigten richten.

Je drei bis sechs Einzelfragen werden themenbezogen zu je einem Kriterium zusammengefasst. Für jedes Kriterium wird ein Indexwert errechnet. Der DGB-Index Gute Arbeit umfasst insgesamt elf Kriterien, die unmittelbar über die Punktwerte verglichen werden

Eine ausführliche Darstellung zu Aufbau und Methodik des DGB-Index Gute Arbeit findet sich in Holler, Markus (2013): Methodenbericht zur Weiterentwicklung des DGB-Index Gute Arbeit. Download: <https://index-gute-arbeit.dgb.de/-/71E>

können. Im Verlauf mehrerer Befragungen können damit auch Veränderungen abgebildet werden.

In einem weiteren Schritt werden die Kriterien zu den drei Teilindizes „Ressourcen“, „Belastungen“ und „Einkommen und Beschäftigungssicherheit“ zusammengefasst, die wiederum über ihre Punktwerte verglichen werden können.

Im letzten Schritt werden die drei Teilindizes zu einem Gesamtwert für den DGB-Index Gute Arbeit zusammengefasst. Der Punktwert des Gesamtindex gibt dann Auskunft über die durchschnittliche Arbeitsqualität der Beschäftigten in Deutschland.

Abb. B44 Inhaltliche Struktur des DGB-Index Gute Arbeit



Im DGB-Index Gute Arbeit werden mit den Punktwerten vier Qualitätsstufen von Arbeit unterschieden. Der Bereich „Schlechte Arbeit“ reicht von 0 bis 49 Punkten und ist im Durchschnitt durch wenige Ressourcen und starke Beanspruchungen charakterisiert. Bei der „Arbeitsqualität im unteren Mittelfeld“ (50 bis 64 Punkte) und der „Arbeitsqualität im oberen Mittelfeld“ (65 bis 79 Punkte) verändern sich die durchschnittlichen Antwortkombinationen in Richtung besserer Ressourcenausstattung, geringerer Belastungen und schwächer wahrgenommener Beanspruchungen. „Gute Arbeit“ umfasst den Bereich von 80 bis 100 Punkten. Hier ist die Arbeitssituation durch eine hohe Ressourcenausstattung und eine geringe Belastungs- und Beanspruchungssituation charakterisiert.

Eine Arbeitssituation, die keine der abgefragten Ressourcen und alle aufgeführten Belastungsfaktoren aufweist, in der sich der Befragte dennoch subjektiv nicht negativ beansprucht fühlt, wird mit 50 Punkten bewertet und markiert damit die Grenzlinie zwischen der „Arbeitsqualität im unteren Mittelfeld“ und „schlechter Arbeit“. Erst wenn zu der beschriebenen Konstellation eine subjektive Beanspruchung hinzukommt, kann die Punktzahl sinken und die Bedingungen werden als „Schlechte Arbeit“ eingestuft. Umgekehrt wird von „Guter Arbeit“ dann gesprochen, wenn im Durchschnitt aller Antworten die Ressourcen in hohem oder in sehr hohem Maß vorhanden sind und Belastungen gar nicht oder nur selten und ohne subjektive Beanspruchung auftreten.

3.2 Datengrundlage, Stichprobenziehung und Methodik

Die Repräsentativbefragung mit dem DGB-Index Gute Arbeit wird seit 2011 vom Umfragezentrum Bonn (uzbonn GmbH) durchgeführt. Für die Hauptbefragung werden jedes Jahr 4.000 computer-gestützte, telefonische Interviews (CATI) mit abhängig Beschäftigten geführt. Im Rahmen der Befragung mit dem DGB-Index Gute Arbeit können auf Ebene der Bundesländer Aufstockungen der Stichprobe (Oversampling) vorgenommen werden. Diese fließen in den Datensatz mit ein. Im Jahr 2020 umfasst die Stichprobe, inklusive Haupterhebung und Oversamplings, insgesamt 6.297 Fälle.

Die Stichprobenziehung eines repräsentativen Samples für abhängig Beschäftigte in Deutschland erfolgt in verschiedenen methodischen Schritten. Einbezogen werden nur abhängig Beschäftigte ab 15 Jahren bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter (Im Zeitraum der Datenerhebung - von Januar bis Mai 2020 - lag dies 65 Jahre und neun Monate) sowie mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 10 Stunden. Nicht befragt werden Auszubildende und Selbständige bzw. Freiberufler.

Die Sicherstellung der Repräsentativität erfolgt einerseits durch eine dezidierte Stichprobenziehung und andererseits durch die Gewichtung der Fälle, im Abgleich zu den Daten des Mikrozensus und ALLBUS.

Bei der Erhebung wird ein gemischter Festnetz- und Mobilfunk-sampling-Ansatz genutzt, um auch Beschäftigte zu erreichen, die nur über Mobilfunk zu erreichen sind. In der Stichprobe für das Jahr 2020 wurden 73% (n=4.599) über Festnetz und 27% (n=1.698) über Mobilfunk interviewt.

Die Ziehung der Zufallsstichprobe über Festnetz erfolgt über ein zweistufiges Auswahlverfahren. Im ersten Schritt wurden die Telefonnummern zufällig mittels eines randomisierten digitalen Anrufs nach dem Gabler-Häder-Verfahren generiert. Bei diesem Verfahren werden die aus Telefonbüchern bekannten Telefonnummern verwendet und die letzten beiden Zahlen durch zufällige Zahlen

zwischen 0 und 99 ersetzt. So werden auch Haushalte erreicht, die nicht in Telefonverzeichnissen aufgeführt sind.

Hintergrund des Gabler-Häder-Verfahrens sowie des gemischten Festnetz- und Mobilfunksampling-Ansatzes ist es, dass möglichst alle Gruppen dieselbe Wahrscheinlichkeit haben, an der Erhebung teilzunehmen. Systematische Stichprobenverzerrungen z. B. hinsichtlich von Alter, Geschlecht, beruflichem oder sozialem Status sollen so vermieden werden.

Im zweiten Schritt erfolgt eine erneute Zufallsziehung mittels der Last-Birthday-Methode. Die Interviews werden dafür mit Personen geführt, die im Haushalt zuletzt Geburtstag hatten. So soll vermieden werden, dass Interviews überwiegend mit den Personen geführt werden, die am häufigsten zu Hause sind. Bei der Ziehung der Stichprobe für Mobilfunk ist ein zweistufiges Auswahlverfahren nicht notwendig. Es wird davon ausgegangen, dass nur eine Person das Mobiltelefon verwendet - anders als bei einem Anruf in einem Haushalt, bei denen es unterschiedliche Wahrscheinlichkeiten hinsichtlich der Teilnahme von Haushaltsbewohnern gibt. Bei den Telefonnummern für den Mobilfunk-Anteil handelt es sich um zufällig generierte Zahlen, die nach Gültigkeit gefiltert wurden.

Die Anwendung dieser methodischen Verfahren gewährleistet die Repräsentativität der Bruttostichprobe sowohl für das Festnetz- als auch das Mobilfunksample. Zur Optimierung der Datenqualität werden diese darüber hinaus gewichtet. Das bedeutet, dass in der Nettostichprobe zentrale Kriterien (Alter, Geschlecht, West/Ost, Bundesland, Zeitarbeit, Befristung, Gewerkschaftsmitgliedschaft, berufsqualifizierenden Abschluss, Berufsklassifikation, Branche und Schichtarbeit) hinsichtlich ihrer Verteilung mit anderen repräsentativen Datenquellen (Mikrozensus und ALLBUS) homogenisiert werden. Personengruppen die in der Bruttostichprobe unter- oder überrepräsentiert sind, erhalten ein korrigierendes Gewicht.

Zur besseren Verständlichkeit werden in diesem Jahresbericht deskriptive Prozentwerte berichtet. Diese geben Auskunft darüber, welche Antwortkategorien von unterschiedlichen Personengruppen zu den verschiedenen Fragestellungen in welchem Umfang angegeben wurden.

Die im Jahresbericht angegebenen Prozentzahlen und Indexwerte werden zur besseren Lesbarkeit ohne Nachkommastellen dargestellt. Dadurch kann es in der Ergebnisdarstellung zu Rundungsfehlern kommen. Rundungsfehler können auch dafür verantwortlich sein, dass sich Prozentzahlen, z.B. bei Darstellungen von Häufigkeiten, nicht exakt zu 100 Prozent addieren.

Trotz der großen Gesamtstichprobe können Teilgruppen der Beschäftigten klein ausfallen. Dies verringert zwangsläufig die statis-

tische Aussagekraft. Um auch für Teilgruppen zuverlässige Schätzungen liefern zu können, wurde die Ergebnisdarstellung gegenüber dem Jahresbericht 2019 weiterentwickelt. Die Werte für Teilgruppen werden in diesem Jahresbericht als rollierender Mittelwert angegeben. Das bedeutet, dass zusätzlich zu den Daten des aktuellen Jahres die Daten der letzten drei Jahre berücksichtigt werden. Die dargelegten Mittelwerte entsprechen so dem Durchschnittswert der letzten vier Jahre. Die Teilgruppen werden durch die Zusammenfassung größer und mögliche zufallsbedingte Schwankungen reduziert (geringere Konfidenzintervalle).

Die Datenauswertungen wurden vom Internationalen Institut für Empirische Sozialökonomie (INIFES) und vom Institut DGB-Index Gute Arbeit vorgenommen.

Literatur

- BAuA (2020a): Stressreport Deutschland 2019: Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- BAuA (2020b): BAuA-Arbeitszeitbefragung: Pendeln, Telearbeit, Dienstreisen, wechselnde und mobile Arbeitsorte. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- BMAS (Hrsg.)(2020): Verbreitung und Auswirkungen von mobiler Arbeit und Homeoffice. Kurzexpertise. Forschungsbericht 569. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Online: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/fb-549-pdf-verbreitung-auswirkung-mobiles-arbeiten.pdf;jsessionid=C04C8956D5390CD6C72796C98F1B93B7.delivery2-master?_blob=publicationFile&v=1 (zuletzt abgerufen am 12.11.2020)
- Bünning, Mareike / Hipp, Lena / Munnes, Stefan (2020): Erwerbsarbeit in Zeiten von Corona. WZB Ergebnisbericht. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Berlin.
- DGB-Index Gute Arbeit (2020): Alle gesund? Wie die Beschäftigten ihre Arbeitsbedingungen und ihren Gesundheitszustand bewerten. Berlin: Institut DGB-Index Gute Arbeit. Online: <https://index-gute-arbeit.dgb.de/-/vXa> (zuletzt abgerufen am 12.10.2020)
- Kohlrausch, Bettina / Zucco, Aline (2020): Die Corona-Krise trifft Frauen doppelt. Weniger Erwerbseinkommen und mehr Sorgearbeit. Policy Brief WSI, Nr. 40, 05/2020.
- Kraus, Sylvia / Grzech-Sukalo, Hiltraud / Rieder, Kerstin (2020): Mobile Arbeit – Home-Office, Dienstreisen, Außendienst – was ist wirklich belastend? In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaften (2020) 74:167-177.
- Möhring, Katja (u.a.)(2020): Die Mannheimer Corona-Studie: Schwerpunktbericht zur Nutzung und Akzeptanz von Homeoffice in Deutschland während des Corona-Lockdowns. 9. Juli 2020. Online: https://www.uni-mannheim.de/media/Einrichtungen/gip/Corona_Studie/MannheimerCoronaStudie_Homeoffice_2020-07-09.pdf (zuletzt abgerufen am 12.10.2020)

Die 42 indexbildenden Fragen im Wortlaut

A) Ressourcen	Antwortmöglichkeiten
„Haben Sie Einfluss auf die Arbeitsmenge, die Sie erledigen müssen?“ (Einfluss auf die Arbeitsmenge)	
„Haben Sie Einfluss auf die Gestaltung Ihrer Arbeitszeit?“ (Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung)	gar nicht/in geringem Maß/in hohem Maß/in sehr hohem Maß
„Können Sie Ihre Arbeit selbständig planen und einteilen?“ (Arbeit selbständig planen/einteilen)	
„Inwieweit ermöglicht Ihr Betrieb Ihnen, dass Sie sich entsprechend Ihren beruflichen Anforderungen weiterqualifizieren können?“ (Weiterqualifizieren können)	
„Inwieweit können Sie eigene Ideen in Ihre Arbeit einbringen?“ (Eigene Ideen einbringen können)	gar nicht/in geringem Maß/in hohem Maß/in sehr hohem Maß
„Ermöglicht es Ihnen Ihre Arbeit Ihr Wissen und Können weiterzuentwickeln?“ (Wissen/Können weiterentwickeln können)	
„Haben Sie in Ihrem Betrieb Aufstiegschancen?“ (Aufstiegschancen)	
„Inwieweit bringt Ihr Vorgesetzter bzw. Ihre Vorgesetzte Ihnen persönlich Wertschätzung entgegen?“ (Wertschätzung durch Vorgesetzte)	
„Erhalten Sie Hilfe und Unterstützung von Ihren Kollegen und Kolleginnen, wenn Sie dies benötigen?“ (Hilfe/Unterstützung von Kollegen)	
„Erleben Sie in Ihrem Betrieb ein Meinungs-Klima, in dem sich jeder traut, Probleme auch gegenüber Vorgesetzten oder der Geschäftsführung offen anzusprechen?“ (Offenes Meinungs-Klima)	gar nicht/in geringem Maß/in hohem Maß/in sehr hohem Maß
„Werden Sie rechtzeitig über wichtige Entscheidungen, Veränderungen oder Pläne informiert, die für Sie oder Ihre Arbeit wichtig sind?“ (Rechtzeitige Information)	
„Inwieweit plant ihr Vorgesetzter die Arbeit gut?“ (Vorgesetzte planen gut)	
„Wird in Ihrem Betrieb Kollegialität gefördert?“ (Betrieb fördert Kollegialität)	
„Haben Sie den Eindruck, dass Sie mit Ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leisten?“ (Wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leisten)	
„Haben Sie den Eindruck, dass Sie durch Ihre Arbeit einen wichtigen Beitrag für Ihren Betrieb leisten?“ (Wichtigen Beitrag für den Betrieb leisten)	gar nicht/in geringem Maß/in hohem Maß/in sehr hohem Maß
„Inwieweit identifizieren Sie sich mit Ihrer Arbeit?“ (Mit der Arbeit identifizieren)	
Nachfrage zur Beanspruchung: Wenn bei einer Frage „gar nicht“ oder „in geringen Maß“ geantwortet wird, erfolgt die Nachfrage „Wie stark belastet Sie das? + Fragetext“	stark/eher stark/eher wenig/überhaupt nicht
B) Anforderungen	Antwortmöglichkeiten
„Wie häufig arbeiten Sie an Wochenenden?“ (Wochenendarbeit)	
„Wie häufig arbeiten Sie abends in der Zeit zwischen 18:00 und 23:00 Uhr?“ (Abends arbeiten (18 bis 23 Uhr)	
„Wie häufig arbeiten Sie nachts, in der Zeit zwischen 23:00 und 6:00 Uhr?“ (Nachts arbeiten (23 bis 6 Uhr)	sehr häufig/oft/selten/nie
„Wie häufig wird von Ihnen erwartet, dass Sie außerhalb Ihrer normalen Arbeitszeit, z.B. per E-Mail oder per Telefon, für Ihre Arbeit erreichbar sind?“ (Ständig erreichbar sein)	

„Wie häufig erledigen Sie außerhalb Ihrer normalen Arbeitszeit unbezahlte Arbeit für Ihren Betrieb?“ (Unbezahlte Arbeit leisten)	
„Wie häufig werden Sie bei Ihrer Arbeit von anderen Menschen, z.B. Kunden, Kollegen oder Vorgesetzten, herablassend bzw. respektlos behandelt?“ (Herablassend/respektlos behandelt)	
„Wie häufig verlangt es Ihre Arbeit von Ihnen, dass Sie Ihre Gefühle verbergen?“ (Gefühle verbergen)	sehr häufig/oft/selten/nie
„Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit zu Konflikten oder Streitigkeiten mit Kunden, Klienten oder Patienten?“ (Konflikte/Streitigkeiten mit Kunden/Klienten)	
„Wie häufig kommt es vor, dass Sie bei Ihrer Arbeit eine ungünstige Körperhaltung einnehmen müssen, z.B. Arbeiten in der Hocke, im Knien, Arbeiten über Kopf, langanhaltendes Stehen oder Sitzen?“ (Ungünstige Körperhaltung)	
„Wie häufig kommt es vor, dass Sie an Ihrem Arbeitsplatz widrigen Umgebungsbedingungen, wie z.B. Kälte, Hitze, Nässe, Feuchtigkeit oder Zugluft, ausgesetzt sind?“ (Widrige Umgebungsbedingungen)	sehr häufig/oft/selten/nie
„Wie häufig kommt es vor, dass Sie körperlich schwer arbeiten müssen, z.B. schwer heben, tragen oder stemmen?“ (Körperlich schwer arbeiten)	
„Wie häufig kommt es vor, dass Sie an Ihrem Arbeitsplatz Lärm oder lauten Umgebungsgeräuschen ausgesetzt sind?“ (Lärm/laute Umgebungsgeräusche ausgesetzt)	
„Wie häufig fühlen Sie sich bei der Arbeit gehetzt oder stehen unter Zeitdruck?“ (Gehetzt/unter Zeitdruck stehen)	
„Wie häufig kommt es vor, dass Sie bei Ihrer Arbeit gestört oder unterbrochen werden, z.B. durch technische Probleme, Telefonate oder Kollegen?“ (Gestört/unterbrochen werden)	
„Wie häufig werden bei der Arbeit verschiedene Anforderungen an Sie gestellt, die schwer miteinander zu vereinbaren sind?“ (Widersprüchliche Anforderungen)	sehr häufig/oft/selten/nie
„Wie häufig kommt es bei der Arbeit vor, dass Sie nicht alle Informationen erhalten, die Sie brauchen, um Ihre Arbeit gut zu erledigen?“ (Fehlende Informationen)	
„Wie häufig kommt es vor, dass Sie Abstriche bei der Qualität Ihrer Arbeit machen müssen, um Ihr Arbeitspensum zu schaffen?“ (Qualitätsabstriche machen müssen)	
Nachfrage zur Beanspruchung: Wenn bei einer Frage „selten“, „oft“ oder „sehr häufig“ geantwortet wird, erfolgt die Nachfrage „Wie stark belastet Sie das? + Fragetext“	stark/eher stark/eher wenig/überhaupt nicht

C) Einkommen und Sicherheit

Antwortmöglichkeiten

„Wenn Sie an Ihre Arbeitsleistung denken, inwieweit halten Sie Ihr Einkommen für angemessen?“ (Einkommen angemessen)	gar nicht/in geringem Maß/in hohem Maß/in sehr hohem Maß
„Wenn Sie an das Einkommen aus Ihrer (Haupt-) Erwerbstätigkeit denken: Welche der folgenden Aussagen trifft auf Sie zu?“ (Einkommenshöhe)	es reicht nicht aus/es reicht gerade/es reicht gut aus/ich kann sehr gut davon leben
„Wie schätzen Sie die gesetzliche Rente ein, die Sie später einmal aus Ihrer Erwerbstätigkeit erhalten werden?“ (Spätere Rentenhöhe)	es wird nicht ausreichen/es wird gerade ausreichen/es wird gut ausreichen/ich werde sehr gut davon leben können
„Bietet Ihnen Ihr Betrieb Möglichkeiten zur Verbesserung Ihrer Altersvorsorge an, z.B. durch eine Betriebsrente oder durch Beihilfen zur Altersvorsorge bzw. zur Vermögensbildung?“ (Betriebliche Altersvorsorge)	
„Bietet Ihnen Ihr Betrieb Maßnahmen zur Gesundheitsförderung an, z.B. Zuschüsse zu sportlichen Aktivitäten, Gesundheitstage, Massagen?“ (Betriebliche Gesundheitsförderung)	ja - in sehr hohem Maß/ja - in hohem Maß/ja - in geringem Maß/nein
„Bietet Ihnen Ihr Betrieb weitere Sozialleistungen an, z.B. Kinderbetreuung, Essenszuschüsse, Fahrtkostenzuschüsse oder sonstige Vergünstigungen?“ (Betriebliche Sozialleistungen)	
„Kommt es vor, dass Sie sich Sorgen um Ihre berufliche Zukunft machen?“ (Sorgen um berufliche Zukunft)	
„Kommt es vor, dass Sie sich Sorgen machen, Ihren Arbeitsplatz zu verlieren?“ (Sorgen um Arbeitsplatzverlust)	sehr häufig/oft/selten/nie
„Machen Sie sich Sorgen, dass Ihr Arbeitsplatz überflüssig wird, z.B. durch organisatorische Veränderungen oder neue Technologien?“ (Sorgen, dass Arbeitsplatz überflüssig wird)	

Nachfrage zur Beanspruchung: Wenn bei einer Frage „gar nicht“ oder „in geringem Maß“, „es reicht nicht aus“ oder „es reicht gerade aus“, „selten“, „oft“ oder „sehr häufig“ geantwortet wird, erfolgt die Nachfrage „Wie stark belastet Sie das? + Fragetext“	stark/eher stark/eher wenig/überhaupt nicht
--	---

Ergänzungsfragen:**Antwortmöglichkeiten**

„Haben Sie den Eindruck, dass Sie in den letzten 12 Monaten mehr Arbeit in der gleichen Zeit als vorher schaffen müssen?“	gar nicht/in geringem Maß/in hohem Maß/in sehr hohem Maß
„An wie vielen Tagen ist es bei Ihnen in den letzten 12 Monaten vorgekommen, dass Sie gearbeitet haben, obwohl Sie sich richtig krank gefühlt haben?“	numerisch
„Wenn Sie die Möglichkeit hätten, würden Sie dann den Arbeitgeber wechseln?“	
„Nun kurz zum Thema Renteneintritt: Viele Personen gehen vor dem gesetzlichen Rentenalter in Altersteilzeit bzw. Frührente oder suchen sich eine andere, weniger belastende Stelle. Bitte denken Sie einmal an Ihre aktuelle Arbeit und Ihren Gesundheitszustand. Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ohne Einschränkung ausüben könnten?“	Ja, wahrscheinlich/nein, wahrscheinlich nicht/weiß nicht

DGB-Index Gute Arbeit

Jahresbericht 2020

Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung zum DGB-Index Gute Arbeit 2020
Themenschwerpunkt Mobile Arbeit

Berlin, Dezember 2020

Herausgeber: Institut DGB-Index Gute Arbeit
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin
Mail: index-gute-arbeit@dgb.de
Web: www.dgb-index-gute-arbeit.de

Datenanalyse: Markus Holler, Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie (INIFES), Stadtbergen
Dr. Johann Gerdes, Institut DGB-Index Gute Arbeit

Datenerhebung: Umfragezentrum Bonn (uzbonn GmbH)

Redaktion: Dr. Rolf Schmucker, Institut DGB-Index Gute Arbeit
Dr. Johann Gerdes, Institut DGB-Index Gute Arbeit
André Heinz, Institut DGB-Index Gute Arbeit

V.i.S.d.P.: Reiner Hoffmann, Deutscher Gewerkschaftsbund

Nachdruck von Texten und Grafiken nur mit Quellenangabe

