

DGB-Index
Gute Arbeit



Jahresbericht 2019

Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung
zum DGB-Index Gute Arbeit 2019



SCHWERPUNKTTHEMA

Arbeitsintensität

Jahresbericht 2019

Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung
zum DGB-Index Gute Arbeit 2019

SCHWERPUNKTTHEMA

Arbeitsintensität

Eine Arbeitsweltberichterstattung für Gute Arbeit

Im Jahr 2007 wurde zum ersten Mal die bundesweite Beschäftigtenbefragung mit dem DGB-Index Gute Arbeit durchgeführt. Mit dem im Auftrag von DGB und Gewerkschaften entwickelten wissenschaftlichen Befragungsinstrument werden seitdem jährlich mehrere Tausend zufällig ausgewählte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer interviewt. Als Expertinnen ihrer eigenen Arbeitsbedingungen liefern sie die Daten für eine fortlaufende Arbeitsweltberichterstattung.

In den vergangenen Jahren haben sich die Befragungen mit dem DGB-Index Gute Arbeit als eine wichtige Informationsquelle zur Qualität der Arbeitsbedingungen in Deutschland etabliert. In den jährlich erscheinenden Reports sowie in zahlreichen Sonderauswertungen werden die Ergebnisse veröffentlicht und für arbeitswissenschaftliche und -politische Debatten nutzbar gemacht.

Mit dem Jahr 2019 gibt es eine Neuerung. Neben den Reports, in denen vor allem die Ergebnisse zu einem Schwerpunktthema in knapper Form präsentiert werden, erscheint nun zusätzlich der Jahresbericht. Damit wird eine systematische und umfangreiche Berichterstattung begonnen, die die bisherigen Veröffentlichungsformate ergänzt. Im Jahresbericht werden die Daten zu allen Themen der Arbeitsqualität aufbereitet, die in den DGB-Index Gute Arbeit einfließen. Darstellungen der Zeitverläufe zeigen die Veränderungen der Arbeitsbedingungen aus Sicht der Beschäftigten über die vergangenen Jahre.

Daten und Informationen über die Arbeitswelt zu gewinnen ist kein Selbstzweck. Der Begriff der „Guten Arbeit“ hat einen normativen Gehalt. Gut ist eine Arbeit dann, wenn Sie den Ansprüchen der Beschäftigten genügt. Dazu gehören nicht nur gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen und eine angemessene Entlohnung. Auch die Qualität der sozialen Beziehungen im Betrieb, die Entwicklungs- und Gestaltungsmöglichkeiten der Beschäftigten im Arbeitskontext und die Sinnhaftigkeit der ausgeübten Tätigkeit sind wichtige Kriterien für gute Arbeitsbedingungen.

Dass es in vielen dieser Bereiche nicht zum Besten bestellt ist, zeigen die Ergebnisse des DGB-Index Gute Arbeit 2019. Im Mittelpunkt der aktuellen Berichterstattung steht die Arbeitsintensität – ein Feld, das von den Beschäftigten seit Jahren besonders kritisch bewertet wird.

Zeit- und Termindruck, Mehrbelastung aufgrund von Personalmangel und Überlastungen durch die Arbeitsmenge sind in der heutigen Arbeitswelt weit verbreitet. Dauerhafte Überlastungen gehen mit starken psychischen Beeinträchtigungen einher. Jeder dritte Beschäftigte fühlt sich nach der Arbeit leer und ausgebrannt. Unter solchen Arbeitsbedingungen steigt das Risiko der Betroffenen, an Burnout, Depressionen oder Angststörungen zu erkranken.

Der arbeitspolitische Handlungsbedarf wird durch die Daten des DGB-Index Gute Arbeit überdeutlich. Ein wirksamer Arbeits- und Gesundheitsschutz im Betrieb muss bei der Leistungssteuerung und der Personalplanung beginnen. Dafür brauchen wir mehr Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte von Interessenvertretungen und Beschäftigten. Und wir brauchen endlich eine konsequente Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung, die in der Mehrheit der Betriebe gar nicht oder nur unzureichend durchgeführt wird. Es ist nicht hinnehmbar, dass Arbeitgeber ihre gesetzliche Pflicht vernachlässigen und dadurch die Gesundheit der Beschäftigten aufs Spiel setzen.



Reiner Hoffmann

Vorsitzender des Deutschen Gewerkschaftsbundes – DGB



Inhaltsverzeichnis

Einleitung	7
1. Themenschwerpunkt Arbeitsintensität	8
1.1 Belastungsfaktor Arbeitsintensität	9
1.2 Zeitdruck und Arbeitsintensivierung	10
1.3 Quantitative Überforderung	12
1.4 Überlastung und Gesundheit	16
1.5 Arbeiten trotz Krankheit	19
1.6 Arbeitsfähig bis zur Rente?	22
1.7 Individueller Einfluss auf die Arbeitsmenge	25
1.8 Anpassung der Arbeitsmenge bei unvorhergesehenen Ereignissen	28
1.9 Personalmangel als Ursache von Mehrarbeit	30
1.10 Leistungssteuerung: Wie wird die Arbeitsmenge bestimmt?	34
1.11 Fazit	37
2. DGB-Index Gute Arbeit – Standardberichterstattung 2019	38
2.1 Arbeitsqualität auf einen Blick: Die Indexwerte	39
2.2 Elf Kriterien der Arbeitsqualität	49
2.2.1 Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten	50
2.2.2 Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten	54
2.2.3 Führungsqualität und Betriebskultur	58
2.2.4 Sinn der Arbeit	62
2.2.5 Arbeitszeitlage	66
2.2.6 Soziale und emotionale Anforderungen	70
2.2.7 Körperliche Anforderungen	74
2.2.8 Arbeitsintensität	78
2.2.9 Einkommen und Rente	82
2.2.10 Betriebliche Sozialleistungen	86
2.2.11 Beschäftigungssicherheit	90
2.3 Ergänzende Fragen	94
3. Methodisches	98
3.1 Konstruktion des DGB-Index Gute Arbeit	99
3.2 Datengrundlage und Stichprobenziehung	101
3.3 Statistische Analyseverfahren	102
Literatur	103
Anhang: Die 42 indexbildenden Fragen im Wortlaut	104

Einleitung

Der vorliegende Bericht dokumentiert die Ergebnisse der bundesweit repräsentativen Beschäftigtenbefragung zum DGB-Index Gute Arbeit 2019. Von Januar bis April 2019 wurden 6.574 zufällig ausgewählte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus ganz Deutschland in telefonischen Interviews zu ihren Arbeitsbedingungen befragt.

Im Jahr 2007 gab es die erste Befragung mit dem DGB-Index Gute Arbeit. Seitdem wird die Beschäftigtenbefragung im jährlichen Rhythmus durchgeführt. Der Deutsche Gewerkschaftsbund und seine Gewerkschaften geben die Erhebung in Auftrag, um aussagekräftige Informationen zur Qualität der Arbeitsbedingungen in Deutschland zu gewinnen. Ausgangspunkt war die Überlegung, dass quantitative Daten der Arbeitsmarktstatistik nicht ausreichen, um die Lage der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland umfassend zu beschreiben.

Datenquelle des DGB-Index Gute Arbeit sind die Beschäftigten selbst. Als ExpertInnen ihrer eigenen Arbeit geben sie Auskunft über ihre Arbeitsbedingungen und die damit verbundenen Belastungen. Diese Daten sind die Grundlage für eine Arbeitsweltberichterstattung aus Sicht der Beschäftigten.

Mit dem standardisierten Erhebungsinstrument – dem DGB-Index Gute Arbeit – werden unterschiedliche Felder der Arbeitsgestaltung betrachtet, die für die Bewertung der Qualität der Arbeitsbedingungen relevant sind: Von den im Arbeitskontext vorhandenen Ressourcen über die verschiedenen Anforderungen und Belastungen bis hin zur Einkommenssituation und der Beschäftigungssicherheit. In der Erhebung 2019 wurden darüber hinaus zusätzliche Fragen zum Schwerpunktthema Arbeitsintensität gestellt.

Die Beschäftigten bewerten ihre Arbeitssituation sehr differenziert. Die gewonnenen Daten zeigen unterschiedliche Profile der Arbeitsbedingungen, in Abhängigkeit von Branchen und Berufen, Alter und Geschlecht, Ausbildungsabschluss und Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit. Die Befunde machen auf die Bereiche aufmerksam, in denen die Arbeitsbedingungen am ehesten dem Ideal „Guter Arbeit“ entsprechen, und auf solche, in denen aufgrund hoher Belastungen oder fehlender Ressourcen von „Schlechter Arbeit“ gesprochen werden kann. Die Daten des DGB-

Index Gute Arbeit liefern umfangreiches Material für eine fortlaufende Arbeitsweltberichterstattung.

Im ersten Teil des Jahresberichts 2019 werden Ergebnisse zum Schwerpunkt Arbeitsintensität präsentiert. Viele Beschäftigte berichten von einem Missverhältnis zwischen der zu bewältigenden Arbeitsmenge und der zur Verfügung stehenden Arbeitszeit. Die Überlastung durch eine zu hohe Arbeitsintensität geht mit größerer Erschöpfung und verminderter Regenerationsfähigkeit einher. Hier zeigen sich vielfach kritische Arbeitsbedingungen, die für die Betroffenen mit erhöhten gesundheitlichen Risiken verbunden sind. Die Daten machen deutlich, dass Arbeitsintensität und psychische Belastung zentrale Problemfelder der gegenwärtigen Arbeitswelt sind.

Im zweiten Teil des Berichts werden die Ergebnisse der im DGB-Index Gute Arbeit regelmäßig erhobenen Themenfelder vorgestellt. Die Darstellung folgt der Systematik des Erhebungsinstruments. Es werden Indexwerte präsentiert, die in aggregierter Form Auskunft über die Arbeitsqualität in den verschiedenen Teilbereichen der Arbeitswelt geben. Veränderungen im Zeitverlauf und die detaillierten Antworten der Befragten auf die Standardfragen des DGB-Index Gute Arbeit vervollständigen diesen Teil.

Der dritte Berichtsteil umfasst Informationen zur Methode der Indexbildung, zu Datengrundlage, Stichprobenziehung und Auswertungsmethoden.

Mit dem Jahresbericht 2019 liegt erstmals ein umfassender und systematischer Überblick über die Daten des DGB-Index Gute Arbeit vor. Der Bericht ergänzt die Schwerpunkt- und Sonderauswertungen und bietet ein umfangreiches Nachschlagewerk zur Qualität der Arbeitsbedingungen in Deutschland.

Institut DGB-Index Gute Arbeit

Berlin, Dezember 2019

Teil 1

Themenschwerpunkt

Arbeitsintensität



1.1 Belastungsfaktor Arbeitsintensität

In den vergangenen zehn Jahren haben psychische Erkrankungen als Ursache von Arbeitsunfähigkeit stark an Bedeutung gewonnen. Die Zahl der Fehltage aufgrund psychischer Störungen ist von 2008 bis 2018 um 64 Prozent angestiegen. Nach den Muskel- und Skeletterkrankungen rangieren die psychischen Erkrankungen bei den Arbeitsunfähigkeitstagen an zweiter Stelle (1).

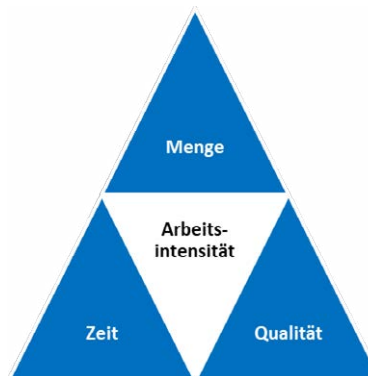
Psychische Erkrankungen können unterschiedliche Ursachen haben. Ein wichtiger Faktor sind arbeitsbedingte Belastungen. Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) hat in ihrem Projekt „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“ vielfältige Zusammenhänge zwischen ungünstigen Belastungskonstellationen

und möglichen Gesundheitsbeeinträchtigungen herausgearbeitet. Im Ergebnis spricht die BAuA von einem „...großen Handlungsbedarf im Bereich der psychischen Gesundheit in der Arbeitswelt [...], der die Gestaltungs- und Umsetzungsdefizite auf der betrieblichen Ebene adressiert.“ (BAuA, 2016a, S. 119)

Ein zentraler Belastungsfaktor ist die Arbeitsintensität. Darunter wird das Verhältnis von Arbeitsmenge, Arbeitszeit und Qualität verstanden (vgl. Abb. 1). Stehen diese Faktoren in einem Missverhältnis, weil etwa die Menge der Arbeit nicht in der zur Verfügung stehenden Zeit zu bewältigen ist, steigt der Druck auf die Beschäftigten.

Abb. 1

Stellschrauben der Arbeitsintensität



Zwischen der Arbeitsintensität und dem Wohlbefinden sowie der Gesundheit der Beschäftigten bestehen vielfältige Zusammenhänge. Eine dauerhaft hohe Arbeitsintensität setzt die Betroffenen unter Stress. Vor allem die Effekte hoher quantitativer Anforderungen sind wissenschaftlich gut belegt. Verschiedene Studien zeigen, „...dass hohe quantitative Anforderungen mit Ermüdung, negativer Affektivität, geringem psychischen Wohlbefinden und emotionaler Erschöpfung einhergehen“. (BAuA, 2016b, S. 57)

Eine hohe Arbeitsintensität aufgrund quantitativer Überforderung bedeutet ein erhöhtes Risiko für Burnout, Depressionen und Angststörungen. Die Steuerung der Arbeitsintensität auf einem gesundheitsverträglichen Niveau ist daher eine Grundvoraussetzung für die menschengerechte Gestaltung von Arbeit.

(1) Datenbasis sind die Arbeitsunfähigkeitsmeldungen von knapp 14 Millionen erwerbstätigen AOK-Mitgliedern in Deutschland. Vgl. Meyer/Maisuradze/Schenkel (2019), S. 447ff.

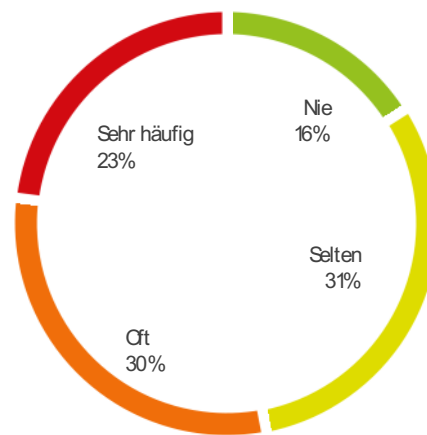
1.2 Zeitdruck und Arbeitsintensivierung

In den Standardfragen des DGB-Index Gute Arbeit wird Arbeitsintensität mit verschiedenen Indikatoren gemessen (vgl. hierzu Kapitel 2.2.8). Dazu gehört das Arbeiten unter Zeitdruck: Im Jahr 2019 fühlt sich mehr als die Hälfte aller Beschäftigten bei der Arbeit sehr häufig oder oft gehetzt (vgl. Abb. 2). Die Debatten der

vergangenen Jahre über den hohen Arbeitsstress haben hier offenbar nicht zu einer Entlastung beigetragen. Das Arbeiten unter Zeitdruck bleibt einer der am weitesten verbreiteten psychischen Belastungsfaktoren.

Abb. 2 Arbeiten unter Zeitdruck

„Wie häufig fühlen Sie sich bei der Arbeit gehetzt oder stehen unter Zeitdruck?“



(DGB-Index Gute Arbeit 2019)

Der hohe Druck, der auf vielen Beschäftigten lastet, zeigt sich darüber hinaus bei der Beantwortung der Frage nach einer Zunahme der Arbeitsintensität in den vergangenen zwölf Monaten. Knapp 60 Prozent der Befragten nahmen eine Verdichtung ihrer Arbeit

wahr. Die Betroffenen haben den Eindruck, dass von ihnen verlangt wird, in der gleichen Arbeitszeit eine höhere Arbeitsmenge zu bewältigen. Für ein Drittel der Beschäftigten ist die Arbeitsverdichtung in hohem oder sehr hohem Maße spürbar (vgl. Abb. 3).

Arbeitsverdichtung

„Haben Sie den Eindruck, dass Sie in den letzten 12 Monaten mehr Arbeit in der gleichen Zeit als vorher schaffen müssen?“



(DGB-Index Gute Arbeit 2019)

Die Antworten auf die beiden Fragen zum Zeitdruck und zur Arbeitsverdichtung weisen auf eine hohe Arbeitsintensität und eine weite Verbreitung arbeitsbedingter psychischer Belastung hin. In der Befragung zum DGB-Index Gute Arbeit 2019 wurden zusätzliche Fragen zum Themenfeld Arbeitsintensität gestellt. Dabei ging

es unter anderem um die Frage, ob die vorgegebene Arbeitsmenge von den Beschäftigten in der vorgesehenen Arbeitszeit zu bewältigen ist.

1.3 Quantitative Überforderung

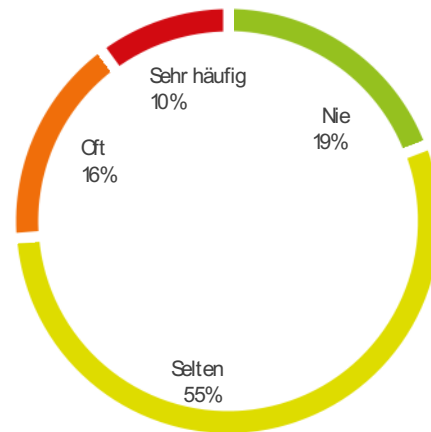
Eine Arbeitsmenge, die nicht in der zur Verfügung stehenden Arbeitszeit zu bewältigen ist, ist Ausdruck einer zu hohen Arbeitsbelastung. Das Missverhältnis von Menge und Zeit tritt bei mehr als 80 Prozent aller befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

auf. Lediglich 19 Prozent geben an, dass diese Überlastungssituation bei ihnen nicht vorkommt (vgl. Abb. 4).

Abb. 4

Arbeitsmenge nicht schaffen können (in Prozent)

„Wie häufig kommt es vor, dass Sie die Arbeitsmenge, nicht in der vorgesehenen Arbeitszeit schaffen können?“



(DGB-Index Gute Arbeit 2019)

Eine besonders starke Belastung für die Betroffenen entsteht dann, wenn quantitative Überforderung den Arbeitsalltag prägt. Ein Viertel aller Befragten (26 Prozent) ist dieser Arbeitssituation „sehr häufig“ oder „oft“ ausgesetzt.

Während es zwischen Männern und Frauen hinsichtlich der quantitativen Überforderung keine großen Unterschiede gibt, zeigt sich bei den verschiedenen Altersgruppen eine leicht stärkere Belastung bei den mittleren Altersgruppen (vgl. Tab. 1).

Deutlichere Unterschiede zeigen sich beim Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit. Der Anteil derjenigen, die ihre Arbeits-

menge sehr häufig/oft nicht schaffen können, nimmt mit steigendem Anforderungsniveau zu. Bei den Beschäftigten, die Helfertätigkeiten (2) ausführen, ist jede/r Fünfte sehr häufig/oft von quantitativer Überforderung betroffen. Der wächst Anteil mit steigenden Qualifikationsanforderungen. Am häufigsten berichten Beschäftigte, die hochkomplexe Tätigkeiten (3) ausführen, von einer entsprechenden Überlastungssituation: Jede/r dritte Befragte (34 Prozent) aus diesem Segment kann sehr häufig/oft die Arbeitsmenge nicht in der zur Verfügung stehenden Arbeitszeit bewältigen.

(2) Als Helfer- oder Anlernertätigkeiten gelten Tätigkeiten, für die man üblicherweise keine oder eine maximal einjährige Berufsausbildung benötigt.

(3) Voraussetzung für die Ausübung einer „hochkomplexen Tätigkeit“ ist in der Regel eine Hochschulausbildung, die mit Master, Diplom, Staatsexamen oder Promotion abgeschlossen wurde.

Tabelle 1

Arbeitsmenge nicht schaffen können nach Gruppen (in Prozent)

	sehr häufig	oft	selten	nie
Alle Beschäftigten	10	16	55	19
Geschlecht				
Männer	10	16	57	17
Frauen	9	17	51	22
Altersgruppen				
15 bis 25 Jahre	6	8	65	21
26 bis 35 Jahre	10	18	51	21
36 bis 45 Jahre	10	20	53	17
46 bis 55 Jahre	11	16	56	17
56 bis 65 Jahre	9	13	54	24
Anforderungsniveau				
Helfer- /Anlern Tätigkeiten	6	14	49	31
fachlich ausgerichtete Tätigkeiten	8	15	57	20
komplexe Tätigkeiten	12	18	53	17
hochkomplexe Tätigkeiten	14	20	52	14
Wirtschaftssektor				
Produzierendes Gewerbe	9	15	61	15
Dienstleistungssektor	10	17	52	21
Berufssektoren				
Produktionsberufe	8	14	64	14
Personenbezogene DL	9	17	52	22
Kaufmännische DL	11	18	53	18
IT- und naturwiss. DL	17	18	56	9
Sonstige DL	11	13	46	30

(DGB-Index Gute Arbeit 2019)

Die Daten der verschiedenen Berufssektoren passen zu diesem Befund. Am häufigsten (35 Prozent) tritt quantitative Überforderung in IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen auf, die einen hohen Akademikeranteil aufweisen. Leicht unterdurchschnittlich sind Berufe in der Produktion sowie „sonstige Dienstleistungen“ betroffen, zu denen u.a. Tätigkeiten im Sicherheitsgewerbe sowie Reinigungsberufe gehören.

Häufige quantitative Überforderung steht in einem deutlichen Zusammenhang mit anderen Merkmalen der Arbeitssituation. Generell zeigt sich, dass die Arbeitsbedingungen in der Gruppe derjenigen, die die Arbeitsmenge sehr häufig/oft nicht schaffen können, überdurchschnittlich belastend sind.

So liegt der Anteil der Beschäftigten, die sich bei der Arbeit sehr häufig/oft geheizt fühlen, unter den „quantitativ Überforderten“

deutlich über dem Durchschnitt. Während 53 Prozent aller Beschäftigten sehr häufig/oft unter Zeitdruck arbeiten, steigt der Anteil bei quantitativer Überlastung noch einmal deutlich an. Hier sind es 80 Prozent, die sich bei der Arbeit geheizt fühlen (vgl. Abb. 5).

Ein weiterer Indikator für eine hohe Arbeitsintensität ist es, wenn Beschäftigte an die Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit gehen müssen. Für ein Drittel aller Beschäftigten ist dies sehr häufig/oft der Fall. Betrachtet man die Gruppe derjenigen, die bei ihrer Arbeit quantitativ überfordert sind, zeigt sich ein deutlicher Anstieg. Nahezu 60 Prozent dieser Gruppe geben an, sehr häufig/oft an die Grenzen der Leistungsfähigkeit gehen zu müssen.

Abb. 5

Quantitative Überforderung und Belastung (in Prozent)



(DGB-Index Gute Arbeit 2019)

Wie eingangs bereits beschrieben entsteht Arbeitsintensität aus einem Zusammenwirken von geforderter Arbeitsmenge, der zur Verfügung stehenden Arbeitszeit sowie den Anforderungen, die an die Qualität der Arbeitsausführung gestellt werden. Die Tätigkeit in der gewünschten bzw. erforderlichen Qualität auszuführen, ist für die Dauer der einzelnen Arbeitsschritte ein relevanter Faktor.

Durch Abstriche bei der Qualität kann Zeit gespart und möglicherweise eine höhere Arbeitsmenge bewältigt werden.

Aus den Daten wird deutlich, dass quantitative Überforderung der Beschäftigten mit vermehrten Qualitätsabstrichen einhergeht. Ein Viertel aller Beschäftigten gibt an, sehr häufig/oft an der Qualität zu sparen, um mit der Arbeitsmenge klarzukommen. In der Gruppe

derjenigen, die quantitativ überfordert ist, verdoppelt sich dieser Anteil. Hier kann jede/r Zweite seine Tätigkeit nicht in der gewünschten oder erforderlichen Qualität ausführen.

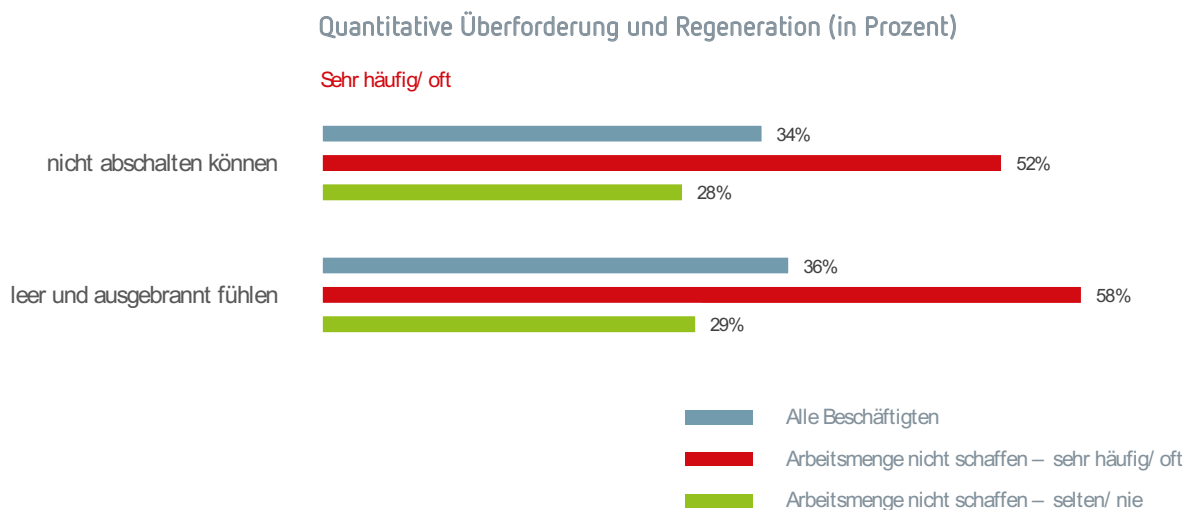
Dieser Befund ist von besonderer Bedeutung, da er nicht nur die Situation der überlasteten Beschäftigten beschreibt, sondern auch auf die Konsequenzen für Dritte verweist. Je nachdem, um welche Produkte oder Dienstleistungen es sich handelt, geht Arbeitsüberlastung sowohl auf Kosten der Beschäftigten als auch von Kund/innen, Patient/innen oder Klient/innen.

Für den Erhalt der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten ist ein ausgewogenes Verhältnis von Belastung und Erholung entscheidend. Eine wichtige Funktion übernehmen dabei Erholungspausen während der Arbeit. Auch hier zeigt sich ein Effekt quantitativer Überforderung. Wenn die Arbeitsmenge häufig nicht zu schaffen ist, steigt der Anteil der Beschäftigten, die ihre Erholungspausen verkürzen oder ganz ausfallen lassen. In dieser Gruppe gibt jede/r Zweite an, sehr häufig/oft seine Pausenzeiten zu reduzieren. Wo quantitative Überforderung gar nicht oder selten auftritt, liegt dieser Anteil bei einem Fünftel.

Weitere Zusammenhänge mit dem Auftreten quantitativer Überforderung zeigen sich hinsichtlich der Häufigkeit unbezahlter Arbeit sowie der Reaktion, Arbeit mit nach Hause zu nehmen, um das Arbeitspensum schaffen zu können (vgl. Abb. 5). Offenbar befördern Überlastungssituationen die Entgrenzung von Arbeit und Freizeit – vor allem zu Lasten der freien Zeit.

Dass quantitative Überforderung zu Fehlbeanspruchungen führt, legt der Zusammenhang mit den Belastungsfolgen nahe, die in Abbildung 6 betrachtet werden. Während insgesamt ein Drittel aller Beschäftigten angibt, nach der Arbeit sehr häufig/oft nicht abschalten zu können, steigt dieser Anteil bei den Überlasteten auf mehr als die Hälfte. Die Wahrnehmung, sich nach der Arbeit sehr häufig/oft leer und ausgebrannt zu fühlen, haben sogar fast 60 Prozent aus der Gruppe derjenigen, die ihre Arbeitsmenge nicht schaffen können.

Abb. 6



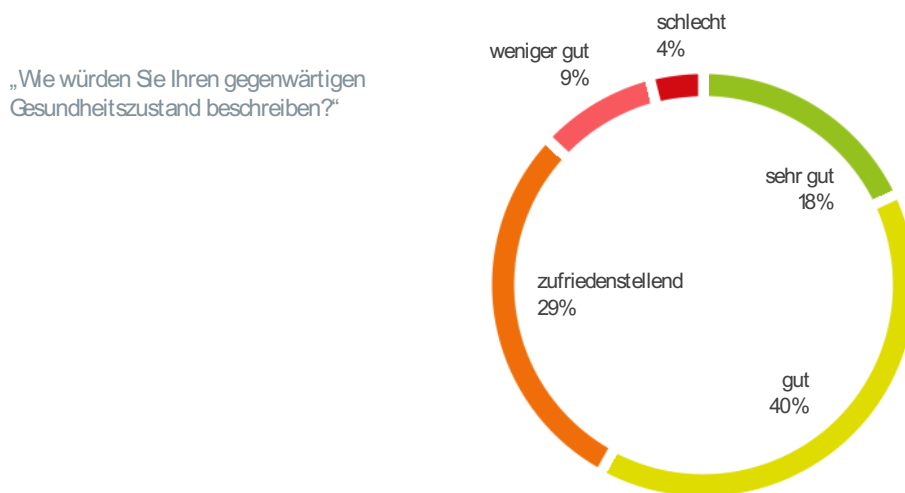
(DGB-Index Gute Arbeit 2019)

1.4 Überlastung und Gesundheit

Die Mehrheit der Beschäftigten bewertet den eigenen Gesundheitszustand als sehr gut (18 Prozent) oder gut (40 Prozent). 42 Prozent sehen ihre Gesundheit nicht in einem (sehr) guten Zustand. Der überwiegende Teil davon spricht von einer zufrieden-

stellenden gesundheitlichen Lage (29 Prozent), neun Prozent sehen den eigenen Gesundheitszustand als weniger gut, vier Prozent als schlecht an (Abb. 7).

Abb. 7 Subjektiver Gesundheitszustand



(DGB-Index Gute Arbeit 2019)

Fasst man die Selbsteinschätzungen der Beschäftigten in den Gruppen „guter“ und „weniger guter“ Gesundheitszustand zusammen, zeigt sich für Männer und Frauen ein identisches Ergebnis (Tab. 2). Deutliche Unterschiede gibt es dagegen zwischen den verschiedenen Altersgruppen. Je höher das Alter, desto geringer wird der Anteil der Beschäftigten mit gutem Gesundheitszustand. In der Gruppe der 15- bis 25-jährigen attestieren sich drei Viertel der Befragten eine (sehr) gute Gesundheit. Bei den über 55-jährigen sinkt der Wert auf unter 50 Prozent. Dabei ist zu berücksichtigen, dass diejenigen – v.a. älteren – Beschäftigten, die krankheitsbedingt nicht mehr erwerbstätig sein können, in dieser Statistik gar nicht erscheinen.

Ebenfalls deutlich ausgeprägt ist der Zusammenhang zwischen dem Gesundheitszustand und dem Qualifikationsniveau der ausgeübten Tätigkeit. Unterdurchschnittlich wird die eigene Gesundheit bei Beschäftigten in Helfer- und Anlernertätigkeiten bewertet.

Weniger als die Hälfte der Befragten aus dieser Gruppe (46 Prozent) geben einen (sehr) guten Gesundheitszustand an. Dieser Anteil steigt mit jeder Qualifikationsstufe. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die eine hochkomplexe Tätigkeit ausüben, bewerten zu mehr als zwei Dritteln ihre Gesundheit als (sehr) gut.

Große Unterschiede existieren zwischen den Berufsgruppen. Insbesondere Beschäftigte in der Gruppe „sonstige Dienstleistungsberufe“ liegen bei der Einschätzung des Gesundheitszustands unter dem Durchschnitt. Hier liegt der Anteil mit (sehr) gutem Gesundheitszustand bei 46 Prozent. In diese Kategorie fallen z.B. Beschäftigte in Reinigungsberufen, mit einem Anteil (sehr) guter Gesundheit von 35 Prozent, oder Sicherheitsberufen (44 Prozent). Auch Beschäftigte in Fertigungsberufen – hierbei handelt es sich um Produktionsberufe, für die geringere technische Fähigkeiten und Kenntnisse erforderlich sind – weisen im Durchschnitt einen schlechteren Gesundheitszustand auf (43 Prozent).

Tabelle 2

Subjektiver Gesundheitszustand (in Prozent)

	guter Gesundheitszustand	weniger guter Gesundheitszustand
Alle Beschäftigten	58	42
Geschlecht		
Männer	58	42
Frauen	58	42
Alter		
15 bis 25 Jahre	73	27
26 bis 35 Jahre	66	34
36 bis 45 Jahre	58	42
46 bis 55 Jahre	52	48
56 bis 65 Jahre	48	52
Anforderungsniveau		
Helfer- / Anlern Tätigkeiten	46	54
fachlich ausgerichtete Tätigkeiten	55	45
komplexe Tätigkeiten	62	38
hochkomplexe Tätigkeiten	68	32
Wirtschaftssektoren		
Produzierendes Gewerbe	59	41
Dienstleistungssektor	57	43
Berufssektoren		
Produktionsberufe	55	45
Personenbezogene DL	61	39
Kaufmännische DL	60	40
IT- und naturwiss. DL	70	30
Sonstige DL	46	54

(DGB-Index Gute Arbeit 2019)

(4) Die Kategorien „Sehr gut“ und „gut“ werden dabei als „guter Gesundheitszustand“, die Antworten „zufriedenstellend“, „weniger gut“ und „schlecht“ werden als „weniger guter Gesundheitszustand“ zusammengefasst.

Für den Gesundheitszustand sind eine Reihe verschiedener Faktoren verantwortlich. Dazu gehören individuelle Merkmale und Ressourcen ebenso wie die strukturellen Lebensbedingungen. Ein wichtiger Faktor für die Gesundheit ist die Arbeitssituation. Arbeitsbedingungen können gesundheitsförderlich wirken, wenn sie keine Fehlbelastungen mit sich bringen, den Beschäftigten Entwicklungsmöglichkeiten und soziale Unterstützung bieten und gut mit dem Privatleben vereinbar sind. Sind diese Bedingungen nicht gegeben, können sie die Gesundheit beeinträchtigen und zu einem verringerten Wohlbefinden, arbeitsbedingten Erkrankungen sowie Berufskrankheiten führen. (5)

Die zuvor aufgeführten Zusammenhänge zwischen Gesundheit und Anforderungsniveau sowie den Berufsgruppen deuten auf die gesundheitsrelevante Wirkung von Arbeitsbedingungen hin. Auch bei der Betrachtung verschiedener arbeitsbedingter Belastungen zeigt sich ein entsprechender Zusammenhang. Wenn Störungen und Unterbrechungen sowie Zeitdruck den Arbeitsalltag prägen,

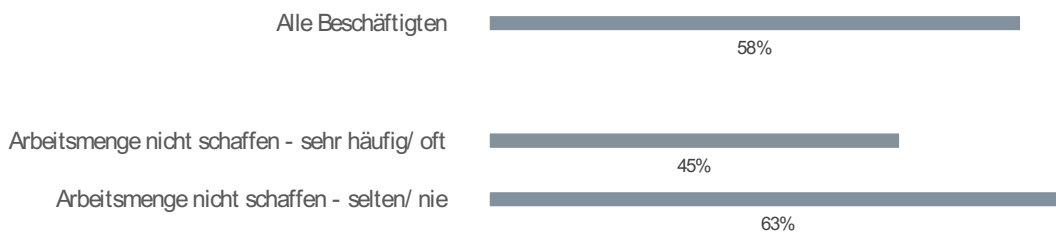
wird der eigene Gesundheitszustand von den Betroffenen signifikant schlechter eingeschätzt, als wenn dies nicht der Fall ist. In der Gruppe der Beschäftigten, die (sehr) häufig Abstriche bei der Qualität der Arbeitsausführung macht, um die Arbeitsmenge zu schaffen, sinkt der Anteil mit sehr gutem Gesundheitszustand auf 43 Prozent und liegt damit 15 Prozentpunkte unter dem Gesamtdurchschnitt.

Mit Blick auf die Arbeitsintensität wird dies deutlich, wenn man den selbst berichteten Gesundheitszustand im Zusammenhang mit der zu bewältigenden Arbeitsmenge betrachtet (Abb. 8). In der Gruppe der Beschäftigten, die ihre Arbeitsmenge (sehr) häufig nicht schaffen kann, berichten lediglich 45 Prozent von einem guten Gesundheitszustand. Bei denjenigen, die keine quantitative Überforderung aufweisen, liegt der Anteil mit guter Gesundheit um fast zwanzig Prozentpunkte höher.

Abb. 8

Quantitative Überforderung und Gesundheitszustand

Guter Gesundheitszustand („sehr gut“ und „gut“ zusammengefasst)
(in Prozentwerten)



(DGB-Index Gute Arbeit 2019)

(5) Vgl. z.B. Dragano (u.a.)(2015) zum Zusammenhang von beruflicher Position und Erkrankungen sowie Brunsig/Schulz (2019) zum Zusammenhang von Arbeitsbelastung und Lebenserwartung.

1.5 Arbeiten trotz Krankheit

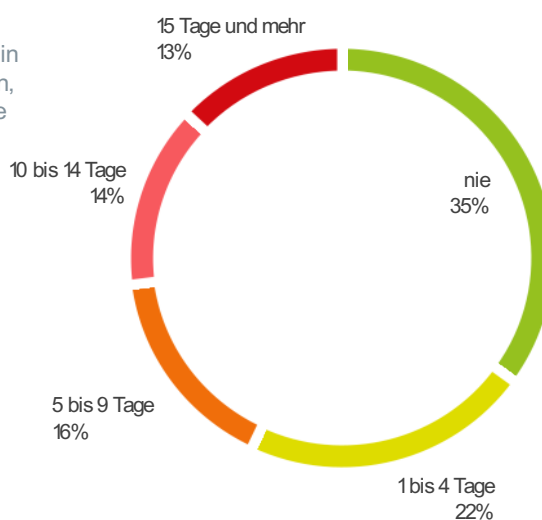
Im Krankheitsfall nicht zur Arbeit gehen zu müssen, soll der Erholung und Genesung der Betroffenen dienen. Wer trotz Krankheit zur Arbeit geht, riskiert eine Verschleppung der Erkrankung und eine Verschlechterung des Gesundheitszustands. Darüber hinaus ist das Fehler- und Unfallrisiko bei der Arbeit erhöht. Bei übertragbaren Krankheiten besteht zudem Ansteckungsgefahr für die Kolleginnen und Kollegen.

Obwohl es also eine Reihe von guten Gründen gibt, im Krankheitsfall zu Hause zu bleiben, gehen viele Beschäftigte in Deutschland

auch dann zur Arbeit, wenn sie sich „richtig krank“ fühlen. Präsentismus – wie das Arbeiten trotz Krankheit auch genannt wird – ist bei zwei Dritteln aller Befragten (65 Prozent) im Zeitraum der vorangegangenen zwölf Monate vorgekommen (Abb. 9). Der Umfang variiert zwischen ein bis vier Tagen (22 Prozent) und mehr als zwei Wochen (13 Prozent), in denen kranke Beschäftigte gearbeitet haben.

Abb. 9 Präsentismus

„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?“



(DGB-Index Gute Arbeit 2019)

Frauen gehen etwas häufiger krank zur Arbeit als Männer (69 vs. 62 Prozent). Bei den Altersgruppen zeigt sich, dass Beschäftigte von 26 bis 45 Jahren besonders häufig trotz Krankheit arbeiten (70 Prozent), während jüngere Beschäftigte und solche über 56 Jahre häufiger zu Hause bleiben. Während es zwischen den Wirtschaftssektoren keine großen Unterschiede beim Verhalten im

Krankheitsfall gibt, zeigen sich bei den Berufen einige Auffälligkeiten. Die höchsten Werte weisen Beschäftigte in Sicherheitsberufen auf (81 Prozent Präsentismus), gefolgt von sozialen Dienstleistungsberufen, wie z.B. ErzieherInnen (77 Prozent). Am seltensten gehen Beschäftigte in IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen krank zur Arbeit (51 Prozent).

Tabelle 3

Präsentismus (in Prozent)

	Nie	1-4 Tage	5-9 Tage	10-14 Tage	15 Tage und mehr
Alle Beschäftigten	35	22	16	14	13
Geschlecht					
Männer	38	21	16	13	12
Frauen	31	23	16	15	15
Alter					
15-25 Jahre	45	25	13	10	7
26-35 Jahre	30	27	15	13	15
36-45 Jahre	30	23	16	17	14
46-55 Jahre	35	20	19	12	14
56-65 Jahre	42	17	13	14	14
Anforderungsniveau					
Helfer- / Anlernertätigkeiten	40	18	16	11	15
fachlich ausgerichtete Tätigkeiten	34	21	16	15	14
komplexe Tätigkeiten	37	21	14	12	16
hochkomplexe Tätigkeiten	35	28	15	13	9
Wirtschaftssektoren					
Produzierendes Gewerbe	38	20	16	13	13
Dienstleistungssektor	34	23	16	14	13
Berufssektoren					
Produktionsberufe	39	22	15	12	12
Personenbezogene DL	29	24	18	15	14
Kaufmännische DL	35	22	17	14	12
IT- und naturwiss. DL	49	23	12	10	6
Sonstige DL	34	18	13	15	20

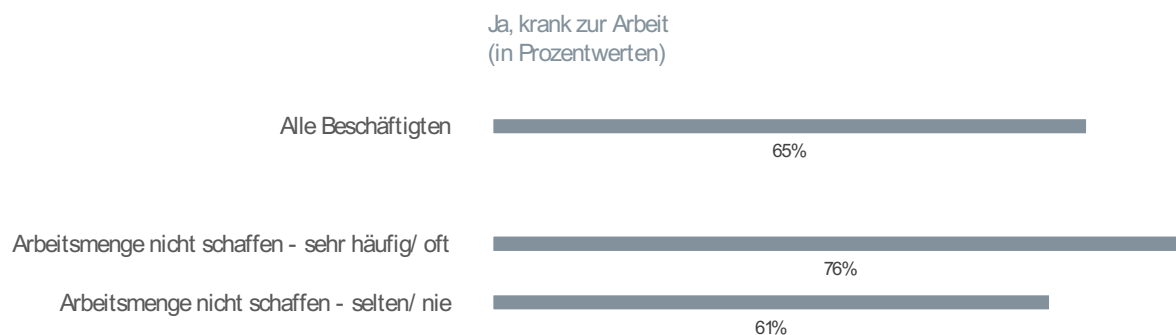
(DGB-Index Gute Arbeit 2019)

Die Gründe von Beschäftigten, auch krank zur Arbeit zu gehen, können vielfältig sein. (6) Der Entscheidung, trotz Krankheit zu arbeiten, liegt eine Abwägung zugrunde, in die neben dem gesundheitlichen Zustand auch die Arbeitssituation einfließt. Dazu gehört neben dem Stellenwert, den gesundheitliche Fragen in der Betriebskultur haben, auch die konkrete Arbeitsbelastung der Beschäftigten. Die Angst um den eigenen Arbeitsplatz, ein hoher Arbeits- und Zeitdruck, aber auch die Sorge, dass die Kolleginnen die eigene krankheitsbedingte Abwesenheit „ausbaden“ müssen, kann Beschäftigte dazu bringen, auch krank zur Arbeit zu gehen. (7)

Die Daten des DGB-Index Gute Arbeit 2019 zeigen, dass eine quantitative Überforderung bei der Arbeit häufiger mit Präsentismus einhergeht. In der Gruppe derjenigen, die ihre Arbeitsmenge (sehr) häufig nicht schaffen können, geben drei Viertel aller Befragten an, auch krank zur Arbeit gegangen zu sein. Damit liegt der Anteil um 15 Prozentpunkte höher als in der Gruppe der Beschäftigten, die selten oder nie quantitativ überlastet sind.

Abb. 10

Quantitative Überforderung und Präsentismus



(DGB-Index Gute Arbeit 2019)

Auffällig ist auch der hohe Umfang, in dem überlastete Beschäftigte krank zur Arbeit gehen. Knapp ein Viertel (22 Prozent) hat dies im vorangegangenen Jahr an 15 Tagen und mehr getan. Weitere zwanzig Prozent waren 10 bis 14 Tage trotz Krankheit im Dienst. Bei Beschäftigten, die bei ihrer Arbeit selten oder nie

quantitativ überfordert sind, lagen die entsprechenden Werte bei 11 bzw. 12 Prozent.

(6) Zu Kontext und Ursachen von Präsentismus vgl. Steinke / Badura (2011).

(7) Vgl. auch DGB-Index Gute Arbeit „kompakt“ 2/2016: Arbeiten trotz Krankheit – Wie verbreitet ist Präsentismus? Download: <https://index-gute-arbeit.dgb.de/-/VX7>

1.6 Arbeitsfähig bis zur Rente?

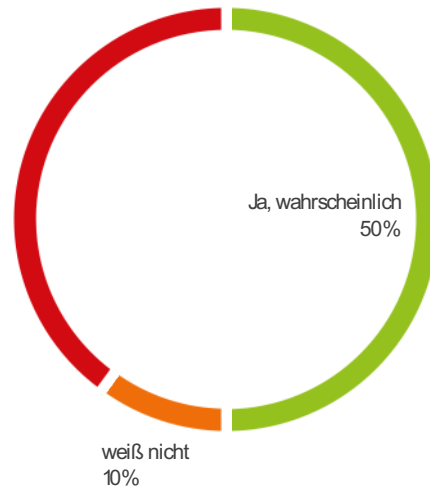
Ein wichtiges Kriterium für die menschengerechte Gestaltung von Arbeit ist es, eine Tätigkeit dauerhaft ausüben zu können, ohne seine Arbeitsfähigkeit einzubüßen. Hinsichtlich der eigenen zukünftigen Arbeitsfähigkeit herrscht unter den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Deutschland jedoch eine weit verbreitete

Skepsis. Lediglich die Hälfte der Beschäftigten geht davon aus, ihre aktuelle berufliche Tätigkeit ohne Einschränkungen auch bis zum Rentenalter ausüben zu können. Vierzig Prozent der Befragten halten dies für unwahrscheinlich (Abb. 11).

Abb. 11 Arbeitsfähigkeit bis zur Rente (in Prozent)

„Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ohne Einschränkung ausüben könnten?“

Nein, wahrscheinlich nicht
40%



Ja, wahrscheinlich
50%

weiß nicht
10%

Zwischen Männern (51 Prozent) und Frauen (49 Prozent) gibt es bei der Einschätzung der künftigen Arbeitsfähigkeit nur geringe Unterschiede. Auffällig ist, dass in der höchsten Altersgruppe (älter als 55 Jahre) der Anteil derjenigen am größten ist, die davon ausgehen bis zur Rente durchhalten zu können (60 Prozent). Hier zeigt sich vermutlich der statistisch bedingte „Healthy Worker-Effekt“:

(DGB-Index Gute Arbeit 2019)
Dadurch dass in dieser Altersgruppe Beschäftigte mit stärkeren gesundheitlichen Beeinträchtigungen häufig nicht mehr erwerbstätig sind, weisen die verbliebenen Beschäftigten durchschnittlich einen besseren Gesundheitszustand auf und bewerten ihre Arbeitsfähigkeit mit Blick auf den Renteneintritt optimistischer.

Tabelle 4

Arbeitsfähigkeit bis zur Rente (in Prozent)

	Ja, wahrscheinlich	Nein, wahrscheinlich nicht	Weiß nicht
Alle Beschäftigten	50	40	10
Geschlecht			
Männer	51	39	10
Frauen	49	41	10
Alter			
15 bis 25 Jahre	47	39	14
26 bis 35 Jahre	42	49	9
36 bis 45 Jahre	52	38	10
46 bis 55 Jahre	49	42	9
56 bis 65 Jahre	60	29	11
Anforderungsniveau			
Helfer- / Anlern Tätigkeiten	45	42	13
fachlich ausgerichtete Tätigkeiten	45	45	10
komplexe Tätigkeiten	60	33	7
hochkomplexe Tätigkeiten	61	28	11
Wirtschaftssektoren			
Produzierendes Gewerbe	51	38	22
Dienstleistungssektor	50	40	10
Berufssectoren			
Produktionsberufe	46	43	11
Personenbezogene DL	42	49	9
Kaufmännische DL	62	29	9
IT- und naturwiss. DL	70	24	6
Sonstige DL	41	47	12

(DGB-Index Gute Arbeit 2019)

Ein deutlicher Unterschied zeigt sich beim Bildungsabschluss: Unter den Beschäftigten mit Hochschulabschluss liegt der Anteil derjenigen, die davon ausgehen ihre Tätigkeit bis zur Rente ausüben zu können, bei 67 Prozent. Bei allen anderen Qualifikationsniveaus – von Beschäftigten ohne Abschluss bis hin zum Facharbeiter – bewegt sich der Anteil um 45 Prozent. Dem entspricht auch die Differenz beim Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit (Tab. 4). In den beiden höheren Anforderungsniveaus rechnen etwa 60 Prozent der Beschäftigten damit, bis zum Renteneintrittsalter arbeiten zu können. In den beiden niedrigeren Anforderungsniveaus sind es 45 Prozent.

Auf Ebene der Berufsgruppen bewerten Beschäftigte in personenbezogenen Dienstleistungsberufen und Fertigungsberufen ihre künftige Arbeitsfähigkeit pessimistischer als der Durchschnitt. In land- und forstwirtschaftlichen Berufen kann sich nur jede/r Fünfte (21 Prozent) vorstellen, bis zum Renteneintrittsalter arbeiten zu können. Ebenfalls deutlich unter dem Durchschnitt liegt der Anteil in Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen (37 Prozent), in

Bauberufen (38 Prozent) sowie in Gesundheitsberufen (39 Prozent).

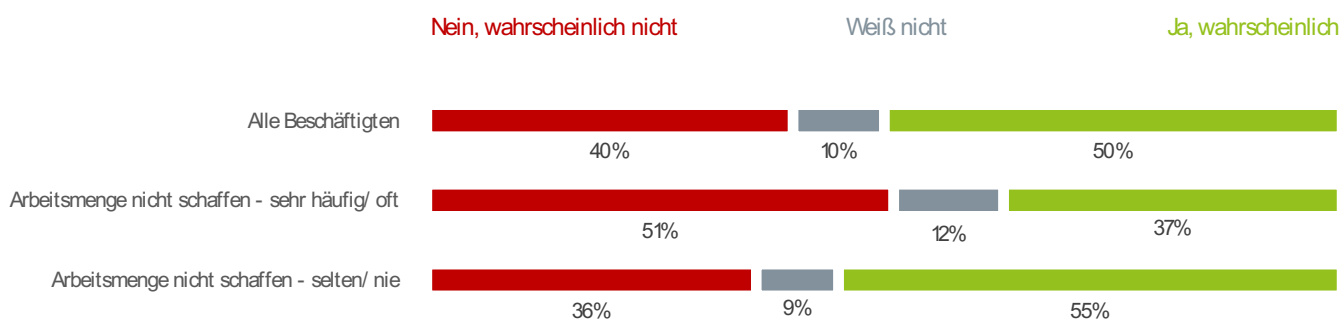
Für die Einschätzung der zukünftigen Arbeitsfähigkeit spielen sowohl körperliche als auch psychische Belastungen eine wichtige Rolle. Der Zusammenhang zur Arbeitsintensität wird z.B. beim Arbeiten unter Zeitdruck deutlich. Von den Beschäftigten, die sich (sehr) häufig gehetzt fühlen, gehen 45 Prozent davon aus, bis zum Renteneintrittsalter arbeiten zu können. Wo Arbeitshetze selten oder nie auftritt liegt der Anteil bei 68 Prozent.

Die Bedeutung der Arbeitsintensität für die Einschätzung der künftigen Arbeitsfähigkeit zeigt sich zudem, wenn die quantitative Überforderung berücksichtigt wird. In der Gruppe der Überlasteten, die die Arbeitsmenge (sehr) häufig nicht schaffen können, geht jede/r Zweite (51 Prozent) davon aus, nicht bis zum Renteneintritt durchhalten zu können. Bei Beschäftigten, bei denen die Überforderung selten oder nie auftritt, liegt der Anteil bei 36 Prozent (Abb. 12).

Abb. 12

Quantitative Überforderung und Arbeitsfähigkeit

„Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ohne Einschränkung ausüben könnten?“



(DGB-Index Gute Arbeit 2019)

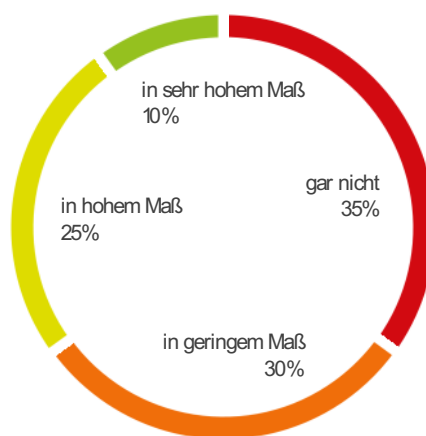
1.7 Individueller Einfluss auf die Arbeitsmenge

Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten der Beschäftigten hinsichtlich ihrer Arbeitsbedingungen sind ein wichtiges Kriterium für Gute Arbeit. Beteiligung und Autonomiespielräume können dazu beitragen, die Arbeitsbedingungen im Sinne der Beschäftigten zu gestalten. Dies gilt auch und gerade für die Bestimmung der Arbeitsmenge, wo eine Mitsprache der Beschäftigten ein Instrument sein kann, um quantitative Überlastung zu vermeiden.

Allerdings geben zwei Drittel aller Beschäftigten an, dass sie keinen oder nur einen geringen Einfluss auf die Arbeitsmenge haben, die sie erledigen müssen (Abb. 13). Ein Viertel gibt an, dass solch ein Einfluss in hohem Maß besteht, zehn Prozent verfügen darüber in sehr hohem Maß. Das bedeutet, dass die große Mehrheit der Beschäftigten nicht über die Möglichkeit verfügt, schon bei der Festlegung der Arbeitsmenge oder –ziele mögliche Überlastungen zu thematisieren.

Abb. 13 Einfluss auf die Arbeitsmenge

„Haben Sie Einfluss auf die Arbeitsmenge, die Sie erledigen müssen?“



(DGB-Index Gute Arbeit 2019)

Der Einfluss auf die Arbeitsmenge ist bei Tätigkeiten mit höheren Qualifikationsniveau etwas stärker ausgeprägt. Hier geben 44 Prozent an, in (sehr) hohem Maß bei der Bestimmung der Arbeitsmenge mitsprechen zu können.

Auf Ebene der Berufssektoren zeigt sich bei den IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen ein Ausschlag nach oben.

Hier kann etwa die Hälfte der Beschäftigten bei der Arbeitsmenge mitbestimmen. Die geringsten Gestaltungsmöglichkeiten gibt es in den „sonstigen Dienstleistungsberufen“ (z.B. Reinigungs- und Sicherheitsberufe), wo lediglich jede/r Vierte über Einflussmöglichkeiten verfügt.

Tabelle 5

Einfluss auf die Arbeitsmenge (in Prozent)

	gar nicht	in geringem Maß	in hohem Maß	in sehr hohem Maß
Alle Beschäftigten	35	30	25	10
Geschlecht				
Männer	31	31	27	11
Frauen	38	30	23	9
Altersgruppen				
15 bis 25 Jahre	40	27	23	10
26 bis 35 Jahre	33	28	28	11
36 bis 45 Jahre	34	31	24	11
46 bis 55 Jahre	33	33	24	10
56 bis 65 Jahre	36	28	26	10
Anforderungsniveau				
Helfer- / Anlernertätigkeiten	41	25	15	19
fachlich ausgerichtete Tätigkeiten	39	29	24	8
komplexe Tätigkeiten	30	32	28	10
hochkomplexe Tätigkeiten	21	35	31	13
Wirtschaftssektor				
Produzierendes Gewerbe	31	29	29	11
Dienstleistungssektor	36	30	24	10
Berufssektoren				
Produktionsberufe	29	31	30	10
Personenbezogene DL	30	32	27	11
Kaufmännische DL	36	31	23	10
IT- und naturwiss. DL	28	24	38	10
Sonstige DL	51	24	14	11

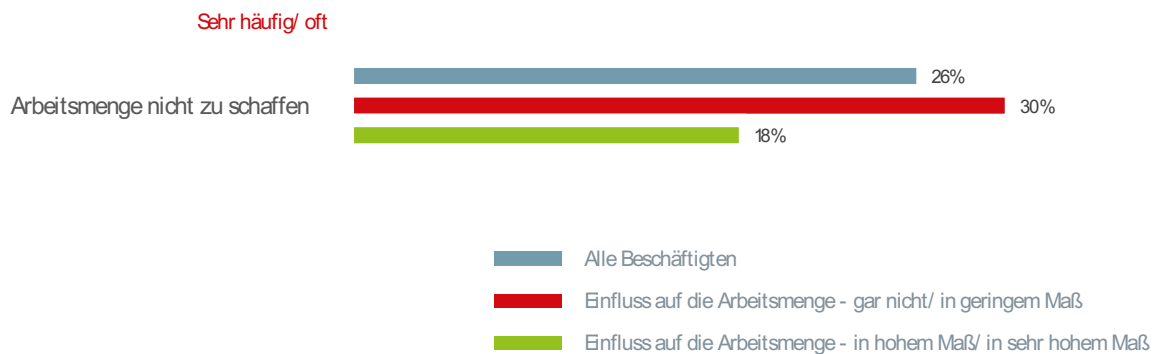
(DGB-Index Gute Arbeit 2019)

Ist der individuelle Einfluss auf die Arbeitsmenge ein wirksames Korrektiv gegen Überlastung? Die Daten zeigen einen Zusammenhang: In der Gruppe ohne Mitsprachemöglichkeiten geben 30 Prozent an, ihre Arbeitsmenge (sehr) häufig nicht schaffen zu können. Bei vorhandenen Einflussmöglichkeiten sinkt dieser Anteil auf

18 Prozent (Abb. 14). Offenbar kann die Beteiligung der Beschäftigten dazu beitragen, Überlastungssituationen zu reduzieren. Sie ist jedoch nicht immer ausreichend, um quantitative Überforderung zu vermeiden.

Abb. 14

Anteil der Beschäftigten, die ihre Arbeitsmenge sehr häufig/oft nicht schaffen können und der Zusammenhang mit Einfluss auf die Arbeitsmenge



(DGB-Index Gute Arbeit 2019)

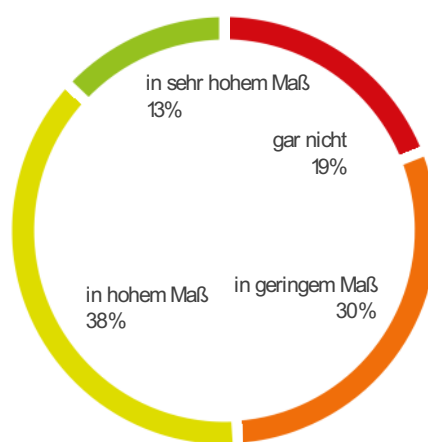
1.8 Anpassung der Arbeitsmenge bei unvorhergesehenen Ereignissen

In Arbeitsprozessen treten häufig schwer vorhersehbare Störungen, Personalausfälle oder Planungsänderungen auf. Das führt zu höheren Anforderungen an die Beschäftigten, die an dem Prozess beteiligt sind. Treten Störungen auf, können entsprechende Anpassungen in der Organisation der Arbeit, bei der Personalausstattung oder bei der Zeitplanung dazu beitragen, Überlastungssituationen präventiv zu vermeiden.

Die Hälfte aller Befragten gibt an, dass solche Flexibilitätsreserven in der Arbeitsorganisation in hohem oder sehr hohem Maß existieren. Für die andere Hälfte sind solche Puffer gar nicht oder nur in geringem Maße verfügbar. Für jeden zweiten schlagen sich unvorhergesehene Störungen des Arbeitsprozesses offenbar unmittelbar in der eigenen Belastungssituation nieder (Abb. 15).

Abb. 15 Anpassung der Arbeitsmenge

„In welchem Umfang wird die vorgesehene Arbeitsmenge angepasst oder Ihnen mehr Zeit gegeben, wenn unvorhergesehene Ereignisse oder Störungen auftreten?“



(DGB-Index Gute Arbeit 2019)

Bei der Verbreitung von Flexibilitätsreserven in unterschiedlichen Beschäftigtengruppen zeigen sich insgesamt keine außerordentlich großen Unterschiede (Tabelle 6). In den Berufssektoren gibt es allerdings eine größere Abweichung vom Durchschnitt bei den IT- und naturwissenschaftlichen Berufen. Hier sind flexible Anpassungen bei Arbeitsmenge oder Zeitplanung deutlich häufiger gegeben. Nahezu drei Viertel der Beschäftigten in diesen Berufsgruppen können in (sehr) hohem Maß von solchen Anpassungen profitieren. Unter dem Durchschnitt liegen die personenbezogenen Dienstleistungsberufe, wo lediglich 41 Prozent von flexiblen

Reaktionen auf veränderte Anforderungen berichten. Frauen geben etwas seltener als Männer an, dass die Arbeitsmenge oder die Zeitplanung angepasst werden, wenn unvorhergesehene Ereignisse auftreten. Diese Differenz hängt vermutlich mit den berufsspezifischen Ausprägungen zusammen. Frauen sind in vielen Berufsgruppen, in denen geringere Flexibilitätsreserven berichtet werden, häufiger vertreten (z.B. Soziale und Gesundheitsberufe, Gast- und Reinigungsgewerbe).

Tabelle 6

Anpassung der Arbeitsmenge (in Prozent)

	gar nicht	in geringem Maß	in hohem Maß	in sehr hohem Maß
Alle Beschäftigten	19	30	38	13
Geschlecht				
Männer	17	30	40	13
Frauen	21	31	36	12
Altersgruppen				
15 bis 25 Jahre	17	26	37	20
26 bis 35 Jahre	18	31	37	14
36 bis 45 Jahre	17	32	40	11
46 bis 55 Jahre	19	29	39	13
56 bis 65 Jahre	24	31	34	11
Anforderungsniveau				
Helfer- / Anlernertätigkeiten	12	30	42	16
fachlich ausgerichtete Tätigkeiten	21	29	35	15
komplexe Tätigkeiten	17	33	41	9
hochkomplexe Tätigkeiten	19	30	42	9
Wirtschaftssektor				
Produzierendes Gewerbe	15	32	41	12
Dienstleistungssektor	21	29	37	13
Berufssektoren				
Produktionsberufe	13	30	41	16
Personenbezogene DL	22	37	32	9
Kaufmännische DL	22	26	40	12
IT- und naturwiss. DL	5	23	55	17
Sonstige DL	23	31	33	13

(DGB-Index Gute Arbeit 2019)

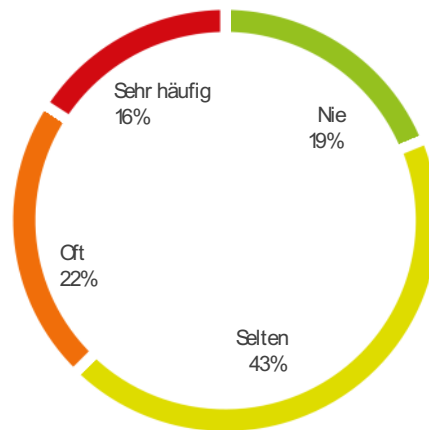
1.9 Personalmangel als Ursache von Mehrarbeit

Personalmangel ist eine verbreitete Ursache für eine Mehrbelastung der Beschäftigten. Insgesamt geben 38 Prozent aller Befragten an, dass sie aufgrund fehlenden Personals sehr häufig/oft

mehr arbeiten müssen (vgl. Abb. 16). Diese Situation kann durch chronische Unterbesetzung ebenso verursacht werden wie durch krankheitsbedingte Ausfälle.

Abb. 16 Mehrbelastung aufgrund von Personalmangel

„Wie häufig kommt es vor, dass Sie wegen fehlendem Personal eine höhere Arbeitsmenge abarbeiten oder länger arbeiten müssen?“



(DGB-Index Gute Arbeit 2019)

Mehrarbeit aufgrund von Personalmangel ist in allen Branchen weit verbreitet. Besonders häufig wird der Zustand aus den Branchen Erziehung und Unterricht (47 Prozent sehr häufig/oft), Gastgewerbe (46 Prozent) sowie Gesundheitswesen (44 Prozent) berichtet. Parallel dazu weisen auch die Berufe in den personenbezogenen Dienstleistungen einen überdurchschnittlichen Anteil auf (44 Prozent).

Die Unterschiede bei Branchen und Berufen sind vermutlich auch eine Erklärung für die Differenzen bei Männern und Frauen. Arbeitnehmerinnen sind von Mehrarbeit aufgrund von Personalmangel etwas häufiger betroffen als Arbeitnehmer (vgl. Tabelle 7). In den Branchen, die beim Personalmangel über dem Durchschnitt liegen, gibt es einige Berufsgruppen mit sehr hohem Frauenanteil (z.B. Pflegekräfte, Erzieherinnen).

Tabelle 7

Mehrbelastung aufgrund von Personalmangel (in Prozent)

	sehr häufig	oft	selten	nie
Alle Beschäftigten	16	22	44	18
Geschlecht				
Männer	14	21	45	20
Frauen	18	22	43	17
Altersgruppen				
15 bis 25 Jahre	12	19	38	31
26 bis 35 Jahre	20	25	38	17
36 bis 45 Jahre	18	22	45	15
46 bis 55 Jahre	13	23	49	15
56 bis 65 Jahre	14	18	45	23
Anforderungsniveau				
Helfer- / Anlern Tätigkeiten	10	12	38	40
fachlich ausgerichtete Tätigkeiten	15	23	45	17
komplexe Tätigkeiten	20	21	41	18
hochkomplexe Tätigkeiten	15	24	47	14
Wirtschaftssektor				
Produzierendes Gewerbe	13	20	48	19
Dienstleistungssektor	17	23	42	18
Berufssektoren				
Produktionsberufe	10	20	50	20
Personenbezogene DL	21	23	41	15
Kaufmännische DL	15	24	44	17
IT- und naturwiss. DL	13	14	48	25
Sonstige DL	18	21	37	24

(DGB-Index Gute Arbeit 2019)

Auffällig ist zudem, dass Beschäftigte in Tätigkeiten mit niedrigem Anforderungsniveau (Helfer- und Anlernertätigkeiten) seltener über Mehrbelastung aufgrund von Personalmangel berichten als solche mit höheren Qualifikationsniveaus.

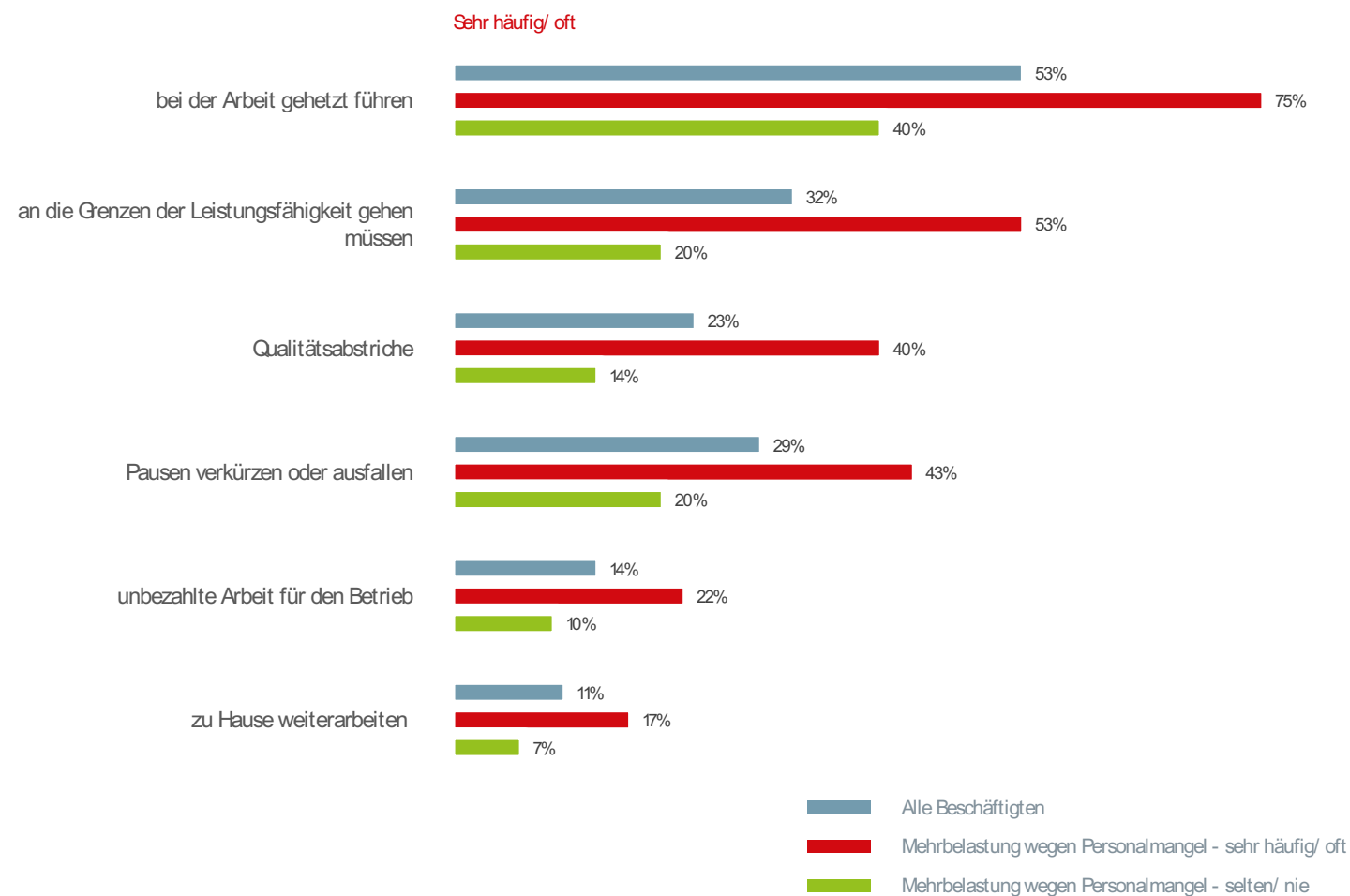
Die Personallage weist deutliche Zusammenhänge mit der Belastungssituation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf. Die Gruppe der Beschäftigten, die sehr häufig/oft aufgrund von Personalmangel Mehrarbeit leisten muss, ist deutlich stärker belastet als die Beschäftigten, bei denen das selten oder nie der Fall ist (vgl. Abb. 17). Personalbedingte Mehrbelastung geht bei drei Viertel der Betroffenen mit dem Gefühl von Arbeitshetze einher. In der

Vergleichsgruppe sind es 40 Prozent. Bei Personalmangel geben Beschäftigte deutlich häufiger an, an die Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit gehen zu müssen (53 vs. 20 Prozent).

Auch die weiteren Indikatoren für eine zu hohe Arbeitsbelastung treten in der Gruppe mit Mehrarbeit jeweils mehr als doppelt so häufig auf: Pausen werden von 43 Prozent reduziert, Qualitätsabstriche bei der Arbeitsausführung berichten 40 Prozent, unbezahlte Arbeit für den Betrieb wird von 22 Prozent geleistet und 17 Prozent arbeiten zu Hause weiter, um das Pensum bewältigen zu können.

Abb. 17

Personalmangel und Belastungsformen

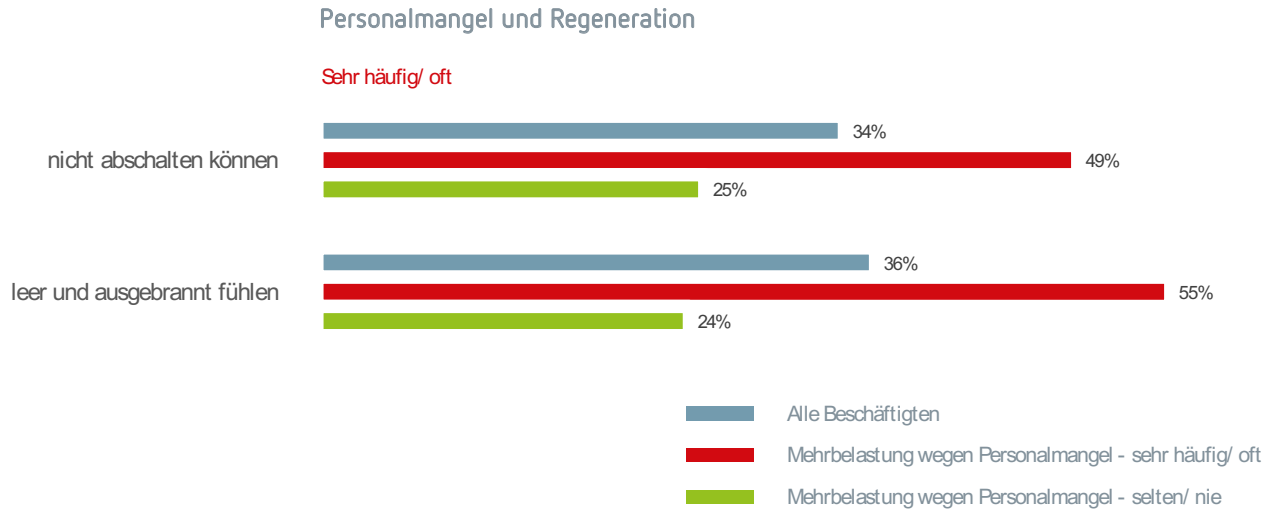


(DGB-Index Gute Arbeit 2019)

Ein deutlicher Zusammenhang zeigt sich zwischen der Personalsituation und den Regenerationsmöglichkeiten der Beschäftigten (vgl. Abb. 18). Der Anteil derjenigen, die sehr häufig/oft Probleme haben, in ihrer Freizeit von der Arbeit abzuschalten, liegt bei 50 Prozent, wenn Personalknappheit vorliegt. Damit ist er doppelt so hoch wie in der Gruppe, die selten oder nie aufgrund von Personalmangel Mehrarbeit leisten muss.

Noch deutlicher ist der Unterschied bei der Frage, wie häufig sich die Beschäftigten nach der Arbeit leer und ausgebrannt fühlen: Bei Personalmangel sind dies 55 Prozent; dieser Anteil liegt um 30 Prozentpunkte über der Vergleichsgruppe.

Abb. 18



(DGB-Index Gute Arbeit 2019)

1.10 Leistungssteuerung: Wie wird die Arbeitsmenge bestimmt?

Die Leistungssteuerung, mit der unter anderem das Verhältnis von Arbeitszeit und Arbeitsmenge bestimmt wird, ist eine entscheidende Stellschraube für die Ausgestaltung gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen. Wie aber wird die Arbeitsmenge festgelegt, welche die Beschäftigten zu erledigen haben und die gegebenenfalls zur Überlastung führen kann?

Die Antworten auf diese Frage zeigen ein vielfältiges Bild (Tabelle 8). Am häufigsten geben die Beschäftigten an, dass die Anordnung durch Vorgesetzte (60 Prozent), die Anforderungen durch Kunden beziehungsweise Klienten (58 Prozent) und langfristig vereinbarte Ziele (58 Prozent) entscheidend dafür sind, wie hoch die zu erledigende Arbeitsmenge an einem typischen Arbeitstag ist. Häufig treten verschiedene Formen der Leistungssteuerung auch in Kombination miteinander auf.

Die Vorgaben durch Vorgesetzte haben branchen- und qualifikationsübergreifend eine zentrale Bedeutung für die Leistungssteuerung

der Beschäftigten. Ansonsten zeigen sich aber deutliche Unterschiede, welche Form der Leistungssteuerung in welchen Bereichen besonders verbreitet sind. Langfristige Zielvereinbarungen nehmen etwa mit dem Anforderungsniveau der Tätigkeit zu (von nur 36 Prozent bei Beschäftigten mit einer Helfer- oder Anlerntätigkeit auf bis zu 80 Prozent bei hochkomplexen Tätigkeiten). Dementsprechend wird in akademischen Berufen wie z.B. in IT- oder naturwissenschaftlichen Berufen deutlich häufiger über langfristige Zielvereinbarungen gesteuert.

Die Anforderungen durch Kunden und Klienten spielen dagegen vor allem für die Arbeitsmenge in personenbezogenen Dienstleistungsberufen, etwa im Gesundheits- oder Sozialbereich, aber auch im Gastgewerbe, eine wichtige Rolle. Technische Vorgaben durch Software oder Maschinen treten häufiger im produzierenden Gewerbe als im Dienstleistungssektor (30 vs. 20 Prozent) auf.

Tabelle 8

Formen der Leistungssteuerung (in Prozent)

	Alle Beschäftigten	Geschlecht		Anforderungsniveau			Wirtschaftssektoren		
		Männlich	Weiblich	Helfer- und Anlerntätig- keit	fachlich ausgerich- tete Tätig- keit	komplexe Spezialis- tentätigkeit	hochkom- plexe Tä- tigkeit	Produzie- rendes Ge- werbe	Dienstleis- tungen
Technische Vorgaben, wie z.B. eine Software oder maschinelle Taktzeiten	22	27	18	24	24	22	15	30	20
Zeitliche Vorgaben für einzelne, kleine Ar- beitsschritte	40	41	39	44	40	45	34	39	40
Ziele oder Ergebnisse, die Sie in einem län- geren Zeitraum errei- chen müssen	58	60	56	36	52	64	80	60	57
Gemeinsame Verein- barungen in einem Team oder einer Pro- jektgruppe	53	52	55	40	48	56	72	55	52
Anforderungen von KundInnen, KlientIn- nen, PatientInnen o- der anderen Personen außerhalb des Be- triebs	58	56	60	46	56	62	66	50	61
Anordnungen der/s Vorgesetzten	60	59	61	59	62	56	56	61	59

(DGB-Index Gute Arbeit 2019)

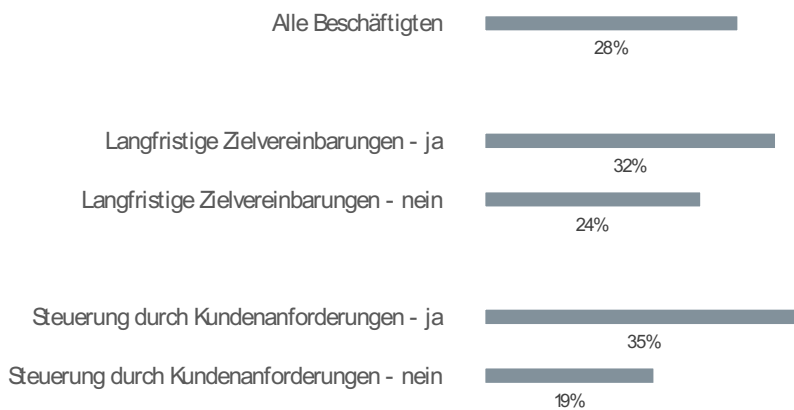
Die Zusammenhänge zwischen den Formen der Leistungssteuerung und Arbeitsüberlastung sind nicht immer eindeutig. So wie die Steuerungsformen untereinander unterschiedlich sind, so können auch die Auswirkungen einzelner Steuerungsformen auf die Beschäftigten unterschiedlich sein. Beispielsweise können die Vorgaben durch Vorgesetzte je nach Person und betrieblichem Kontext sowohl angemessen als auch überlastend sein.

Bei einigen Merkmalen der Arbeitsbedingungen zeigen sich jedoch deutliche Zusammenhänge mit der Leistungssteuerung: Ob beispielsweise Beschäftigte ihre Pausen verkürzen oder ausfallen lassen, hängt auch mit der Form der Leistungssteuerung zusammen. Wenn die Steuerung durch unmittelbare Kundenanforderungen oder durch langfristige Zielvereinbarungen erfolgt, lassen die Beschäftigten Erholungspausen häufiger ausfallen, als wenn diese Steuerungsformen keine Rolle spielen (Abb. 19).

Abb. 19

Pausen reduzieren – sehr häufig/oft

„Wie häufig kommt es vor, dass Sie Erholungspausen verkürzen oder ganz ausfallen lassen?“
(sehr häufig/ oft, in Prozentwerten)



(DGB-Index Gute Arbeit 2019)

Für die Entstehung von (zu) hoher Arbeitsintensität ist die Frage nach der Leistungssteuerung zentral. Es gibt allerdings keine Steuerungsform, die „automatisch“ vor Überlastung schützt. Die-

ses Ziel muss bei allen Ausprägungen von Leistungssteuerung Priorität erhalten, wenn eine Überlastung der Beschäftigten vermieden werden soll.

1.11 Fazit

Die Ergebnisse des DGB-Index Gute Arbeit 2019 zeigen ein verbreitetes Missverhältnis von arbeitsbedingter Belastung und Erholung. Jede/r Vierte Beschäftigte befindet sich häufig in einer Situation quantitativer Überforderung.

Die Entwicklung der vergangenen Jahre zeigt, dass sich die psychischen Belastungen in der Arbeitswelt auf einem hohen Niveau bewegen. Zeit- und Leistungsdruck, Stress und Überlastung verschwinden nicht von alleine. Notwendig ist eine bewusste Steuerung der Belastung auf einem gesundheitsverträglichen Niveau. Die Daten geben Hinweise, welche Stellschrauben hier von Bedeutung sind.

Wichtigster Maßstab für die Belastungssteuerung ist, dass die Arbeitsmenge in der zur Verfügung stehenden Zeit zu bewältigen ist. Eine entscheidende betriebliche Stellgröße ist die Personalplanung, die – wie die Zahlen zeigen – häufig nicht mit dem Arbeitspensum vereinbar ist. Hier müssen Arbeitsgestaltung und -intensität ebenso eine Rolle spielen wie bei der Definition von Ziel-, Mengen- und Geschwindigkeitsvorgaben.

Dass es im Arbeitsprozess zu Verzögerungen und Störungen kommt ist eher der Normal- als der Sonderfall. In der Arbeits- und

Personalplanung sind zeitliche und personelle Puffer unerlässlich, damit unvorhergesehene Ereignisse nicht zu Lasten der Beschäftigten gehen.

Um Überlastungen entgegenzuwirken, ist zudem eine stärkere Beteiligung von Beschäftigten und Interessenvertretungen bei der Personal- und Leistungs politik notwendig. Erweiterte Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte von Betriebs- und Personalräten bei der Überprüfung inhaltlicher und zeitlicher Leistungsanforderungen können hier ein wirksames Instrument sein. Eine Beurteilung der Belastungssituation ist ohne die Betroffenen nicht möglich.

Die Verpflichtung des Arbeitgebers, die Arbeit menschengerecht zu gestalten, gilt auch und gerade für die Regulierung der Arbeitsintensität. Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung ist dafür aufgrund ihrer präventiven Ausrichtung ein entscheidendes Instrument. Dass sie zu selten und häufig unvollständig durchgeführt wird bleibt das große Manko des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Die aktuellen Zahlen des DGB-Index Gute Arbeit unterstreichen den drängenden Handlungsbedarf.

Teil 2

DGB-Index Gute Arbeit

Standard- berichterstattung 2019

DGB-Index Gute Arbeit 2019



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 (weitere Informationen zur Indexbildung in Teil III: Methodisches).

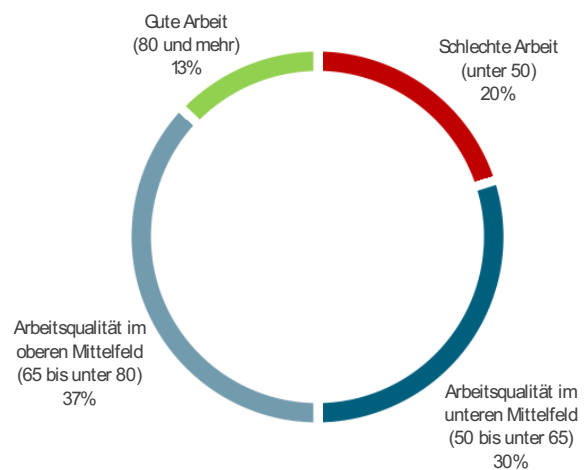
Indexwerte lassen sich sowohl für den Gesamtdurchschnitt aller Befragten errechnen, als auch auf Ebene von Branchen, Berufs- und Beschäftigtengruppen sowie für unterschiedliche Teilbereiche der Arbeitsbedingungen.

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 acht 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.

Im Jahr 2019 liegt der Gesamtindexwert bei 63 von 100 Punkten und damit im unteren Mittelfeld. Die durchschnittliche Arbeitsqualität in Deutschland weist somit einen Mix aus Ressourcen und Belastungen auf, der viele Ansatzpunkte für Verbesserungen bietet.

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 13 % der Beschäftigten, weitere 37 % befinden sich im oberen Mittelfeld. Im unteren Mittelfeld der Arbeitsqualität verorten sich 30 % der Beschäftigten und von Schlechter Arbeit sind 20 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer betroffen (Abb. 20). Jede/r fünfte Beschäftigte in Deutschland arbeitet unter Bedingungen, die vom Ideal guter Arbeit weit entfernt sind.

Abb. 20: DGB-Index Gute Arbeit nach Qualitätsstufen (2019)



Die Arbeitsbedingungen auf Branchenebene unterscheiden sich um bis zu zehn Indexpunkte. Von den 18 aufgeführten Branchen weisen 13 eine Arbeitsqualität im unteren Mittelfeld auf und fünf erhalten Wertungen im oberen Mittelfeld. Die niedrigsten Werte haben die Branchen „Verkehr und Lagerei“ sowie „Handel“ (jeweils

60 Punkte). Die höchsten Werte werden in den Branchen „Information und Kommunikation“ (70 Punkte) sowie in der Öffentlichen Verwaltung (69 Punkte) erreicht. Vom Bereich „Guter Arbeit“ sind beide Branchen allerdings mindestens zehn Punkte entfernt.

Abb. 21: DGB-Index nach Branchen (Indexpunkte) (2019)



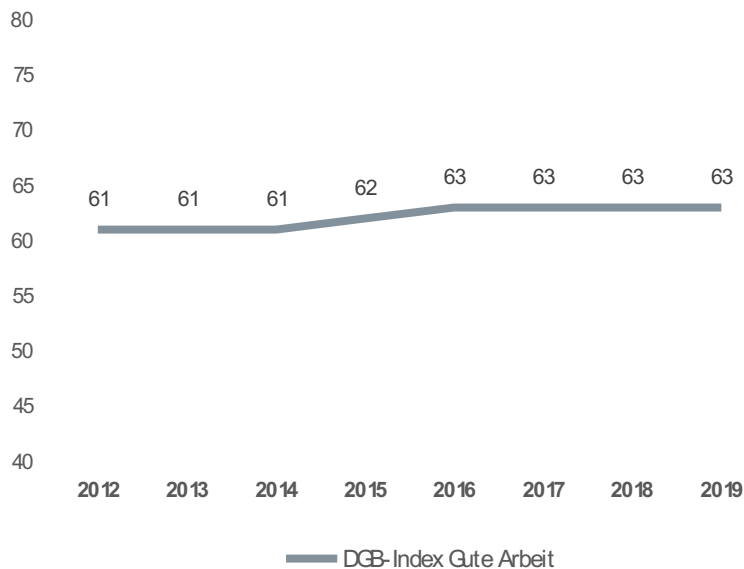
Der Gesamtindexwert hat sich seit dem Jahr 2012 nur leicht verändert. Der Wert stieg in diesem Zeitraum von 61 auf 63 Punkte. Seit 2016 ist er weitgehend stabil.

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

76 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 folgenden Berichtsteil dargestellt.

Abb. 22:

DGB-Index im Zeitverlauf 2012 – 2019 (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 Kollegenkreis, Aufstiegschancen oder ein gutes Betriebsklima.

Unter Belastungen werden hingegen alle 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. 23:

Teilindizes 2019 (Indexpunkte)



Der DGB-Index Gute Arbeit wurde im Jahr 2012 methodisch weiterentwickelt (vgl. Holler/Krüger/Mußmann 2014). Seitdem wird mit einem identischen Fragebogen erhoben. Zeitverläufe werden daher immer ab dem Jahr 2012 dargestellt.

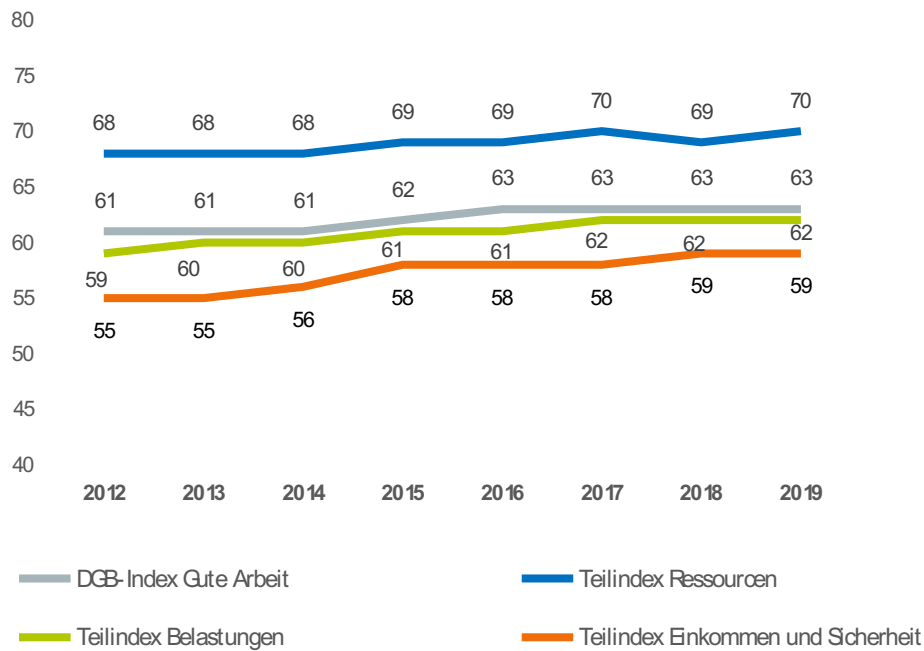
Bei den drei Teilindizes zeigen sich relativ große Differenzen bei den Indexwerten (Abb. 23). Während die Ressourcen mit 70 Punkten im Bereich oberes Mittelfeld liegen, fällt die Bewertung des Teilindex Einkommen und Sicherheit mit 59 Punkten deutlich kritischer aus. Der Teilindex Belastungen liegt mit 62 Punkten im unteren Mittelfeld.

Die Werte der drei Teilindizes zeigen seit 2012 leichte Verbesserungen (Abb. 24). Der Teilindex Einkommen und Sicherheit ist um

4 Punkte gestiegen, der Teilindex Belastungen um 3 Punkte. Beide liegen im unteren Mittelfeld. Der Teilindex Ressourcen hat seit 2012 um 2 Punkte zugelegt und liegt konstant im oberen Mittelfeld.

An der Einschätzung der Beschäftigten hat sich damit seit 2012 relativ wenig verändert. Trotz leicht schwankender Werte zeigt sich im Trend allerdings eine schwache Verbesserung auf der Ebene der Teilindizes.

Abb. 24: Teilindizes im Zeitverlauf 2012 - 2019 (Indexpunkte)



Die nachfolgenden Tabellenübersichten (Tab. 9 bis 11) zeigen die Verteilung der Indexwerte nach unterschiedlichen Beschäftigtengruppen sowie differenziert nach Teilindizes und den elf Kriterien der Arbeitsqualität.

Während der Gesamtindexwert von Männern und Frauen nicht weit auseinanderliegt (64 vs. 62 Punkte), zeigen sich im Detail einige unterschiedliche Bewertungen. So weisen Männer deutlich geringere Belastungen durch soziale und emotionale Anforderungen auf als Frauen (69 vs. 62 Punkte). Auch die Bewertung der Einkommenssituation und der Rentenerwartung fällt bei Männern besser aus als bei Frauen (52 vs. 44 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 (59 vs. 55 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 15 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 zehn Punkte hinter den Helfer- und Anlernertätigkeiten liegen. Hier schlägt v.a. die hohe Arbeitsintensität zu Buche, die von den Hochqualifizierten mit 40 Punkten im Bereich „schlechte Arbeit“ bewertet wird.

Tabelle 9: DGB-Index und Teilindizes nach Beschäftigtengruppen (Indexpunkte 2019)

Indexpunkte (Mittelwerte)	DGB-Index Gute Arbeit	Teilindex Ressourcen	Teilindex Belastungen	Teilindex Einkommen und Sicherheit
insgesamt	63	70	62	59
Geschlecht				
Männlich	64	70	61	60
Weiblich	63	70	62	57
Vollzeit/Teilzeit nach Geschlecht				
Männer Teilzeit <35 Std.	61	68	62	53
Männer Vollzeit 35+ Std.	64	71	61	61
Frauen Teilzeit <35 Std.	62	70	63	55
Frauen Vollzeit 35+ Std.	63	70	60	59
Altersgruppen				
15 bis 25 Jahre	69	74	70	63
26 bis 35 Jahre	64	71	62	59
36 bis 45 Jahre	63	70	60	57
46 bis 55 Jahre	62	69	60	57
56 bis 65 Jahre	63	69	62	59
Anforderungsniveau der Tätigkeit				
Helfer- und Anlerntätigkeit	62	68	69	51
fachlich ausgerichtete Tätigkeit	62	69	61	57
komplexe Spezialistentätigkeit	64	71	62	60
hochkomplexe Tätigkeit	66	74	59	66
Leitungsfunktion				
Ja, Leitungsfunktion	65	74	59	62
Nein, keine Leitungsfunktion	63	68	62	57
Befristung				
Ja, Befristung	64	71	66	56
Nein, keine Befristung	63	70	61	59
Kundenkontakt				
Sehr häufig/oft Kundenkontakt	63	71	59	58
Selten/nie Kundenkontakt	65	69	66	59

Indexpunkte (Mittelwerte)	DGB-Index	Teilindex	Teilindex	Teilindex
	Gute Arbeit	Ressourcen	Belastungen	Einkommen und Sicherheit
Zeitarbeit				
Ja, Zeitarbeit	61	66	68	51
Nein, keine Zeitarbeit	63	70	61	59
Betriebsgröße				
Unter 20	63	71	63	55
20-49	61	68	59	55
50-199	63	70	61	60
200-1.999	65	70	61	63
2.000 oder mehr	65	71	61	64
Branchen				
Herst. chem./pharmaz./Kunsts.	64	69	63	59
Metallerz. und -bearbeitung	63	69	65	57
Maschinen- und Fahrzeugbau	67	69	66	65
Sonst. verarbeitendes Gewerbe	62	68	61	56
Ver- und Entsorgung	64	70	62	61
Baugewerbe	65	72	64	59
Handel; Inst. u. Reparatur v. Kfz	60	68	60	53
Verkehr und Lagerei	60	66	59	56
Gastgewerbe	63	72	62	55
Information und Kommunikation	70	74	68	67
Erbring. v. Finanz- & Vers. DL	65	71	64	62
Erbring. freib., wiss./techn. DL	64	70	62	58
Erbring. sonst. wirtschaftl. DL	62	68	63	55
Öff. Verwalt./Verteid./Soz.Vers.	69	74	65	69
Erziehung und Unterricht	61	73	53	59
Gesundheitswesen	61	69	58	57
Sozialwesen	63	71	60	59
Erbringung von sonstigen DL	65	74	66	56
Berufssektoren				
Produktionsberufe	64	70	63	60
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	62	72	57	58
Kaufmänn./unternehmensbez. DL	65	70	64	60
IT- und naturwissenschaftliche DL	71	77	67	68
Sonstige wirtschaftliche DL	59	65	60	52

Tabelle 10: Indexwerte für die Kriterien 1 bis 6 nach Beschäftigtengruppen (Indexpunkte 2019)

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

Indexpunkte (Mittelwerte)	Einfluss-/Ge- staltungs- möglichkeiten	Weiterbildungs- / Entwicklungs- chancen	Führungsquali- tät/ Betriebskultur	Sinngehalt der Arbeit	Arbeitszeitlage	Soziale/emoti- onale Anforderungen
Zeitarbeit						
Ja, Zeitarbeit	57	60	71	77	79	76
Nein, keine Zeitarbeit	63	66	69	82	75	65
Betriebsgröße						
Unter 20	64	66	72	83	78	66
20-49	62	63	67	81	73	63
50-199	63	66	69	81	76	65
200-1.999	63	67	68	81	74	67
2.000 oder mehr	65	70	69	81	72	64
Branchen						
Herst. chem./pharmaz./Kunsts.	67	67	66	77	79	72
Metallerz. und -bearbeitung	65	63	69	79	76	76
Maschinen- und Fahrzeugbau	65	68	66	76	78	74
Sonst. verarbeitendes Gewerbe	63	63	67	79	76	68
Ver- und Entsorgung	67	65	67	82	80	63
Baugewerbe	63	69	73	83	84	77
Handel; Inst. u. Reparatur v. Kfz	61	63	67	79	74	64
Verkehr und Lagerei	54	62	67	81	69	64
Gastgewerbe	62	64	77	85	72	66
Information und Kommunikation	70	72	76	80	79	71
Erbring. v. Finanz- & Vers. DL	67	69	67	80	81	60
Erbring. freib., wiss./techn. DL	71	66	68	77	73	68
Erbring. sonst. wirtschaftl. DL	60	61	68	80	76	68
Öff. Verwalt./Verteid./Soz.Vers.	67	71	72	85	83	62
Erziehung und Unterricht	62	70	71	88	65	55
Gesundheitswesen	57	65	69	84	71	56
Sozialwesen	63	69	68	85	74	61
Erbringung von sonstigen DL	67	69	78	84	76	71
Berufssektoren						
Produktionsberufe	64	66	69	80	79	74
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	61	68	71	86	69	58
Kaufmänn./unternehmensbez. DL	66	66	68	80	78	63
IT- und naturwissenschaftliche DL	74	75	77	82	77	71
Sonstige wirtschaftliche DL	56	60	66	79	73	68

Tabelle 11: Indexwerte für die Kriterien 7 bis 11 nach Beschäftigtengruppen (Indexpunkte 2019)

Indexpunkte (Mittelwerte)	Körperliche Anforderungen	Widersprüchliche Anforderungen/Arbeitsintensität	Einkommen und Rente	Betriebliche Sozialleistungen	Beschäftigungssicherheit/berufl. Zukunftssicherheit
insgesamt	57	49	49	52	75
Geschlecht					
Männlich	55	49	52	54	75
Weiblich	59	48	44	50	76
Vollzeit/Teilzeit nach Geschlecht					
Männer Teilzeit <35 Std.	60	48	43	47	70
Männer Vollzeit 35+ Std.	54	49	54	55	75
Frauen Teilzeit <35 Std.	59	50	41	48	77
Frauen Vollzeit 35+ Std.	59	46	49	52	76
Altersgruppen					
15 bis 25 Jahre	61	64	52	56	83
26 bis 35 Jahre	57	49	47	53	78
36 bis 45 Jahre	58	44	48	52	73
46 bis 55 Jahre	55	46	48	52	71
56 bis 65 Jahre	56	50	50	50	79
Anforderungsniveau der Tätigkeit					
Helfer- und Anlerntätigkeit	52	64	41	43	72
fachlich ausgerichtete Tätigkeit	52	50	44	51	75
komplexe Spezialistentätigkeit	64	44	51	53	75
hochkomplexe Tätigkeit	69	40	63	57	78
Leitungsfunktion					
Ja, Leitungsfunktion	60	44	53	55	78
Nein, keine Leitungsfunktion	56	50	47	51	74
Befristung					
Ja, Befristung	60	56	44	51	73
Nein, keine Befristung	57	48	49	52	76
Kundenkontakt					
Sehr häufig/oft Kundenkontakt	56	47	46	51	77
Selten/nie Kundenkontakt	58	51	53	55	72

Indexpunkte (Mittelwerte)	Körperliche Anforderungen	Widersprüchliche Anforderungen/Arbeitsintensität	Einkommen und Rente	Betriebliche Sozialleistungen	Beschäftigungssicherheit/berufl. Zukunftssicherheit
Zeitarbeit					
Ja, Zeitarbeit	49	68	44	43	68
Nein, keine Zeitarbeit	57	48	49	52	76
Betriebsgröße					
Unter 20	56	54	41	47	77
20-49	52	47	45	47	75
50-199	55	48	50	52	78
200-1.999	60	45	56	59	73
2.000 oder mehr	65	45	58	65	69
Branchen					
Herst. chem./pharmaz./Kunsts.	57	44	54	58	64
Metallerz. und -bearbeitung	52	55	48	50	71
Maschinen- und Fahrzeugbau	62	50	64	63	70
Sonst. verarbeitendes Gewerbe	52	50	48	49	72
Ver- und Entsorgung	60	42	53	62	68
Baugewerbe	40	55	43	49	84
Handel; Inst. u. Reparatur v. Kfz	52	49	42	47	72
Verkehr und Lagerei	50	54	43	51	76
Gastgewerbe	55	56	38	47	83
Information und Kommunikation	75	47	59	66	76
Erbring. v. Finanz- & Vers. DL	72	43	58	64	65
Erbring. freib., wiss./techn. DL	67	41	54	53	69
Erbring. sonst. wirtschaftl. DL	58	53	39	49	76
Öff. Verwalt./Verteid./Soz.Vers.	67	47	65	60	84
Erziehung und Unterricht	53	39	52	45	82
Gesundheitswesen	62	44	40	51	80
Sozialwesen	56	49	43	53	81
Erbringung von sonstigen DL	59	57	51	47	71
Berufssektoren					
Produktionsberufe	47	51	51	53	75
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	56	46	45	49	81
Kaufmänn./unternehmensbez. DL	68	46	51	55	73
IT- und naturwissenschaftliche DL	70	49	63	66	77
Sonstige wirtschaftliche DL	46	54	39	44	72



Drei Teilindizes



Ressourcen,



Belastungen,



Einkommen & Sicherheit

bilden das Kernstück
der Umfrage. Diese werden
mithilfe von elf Kriterien
abgefragt.



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?



Entwicklungsmöglichkeiten

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



Betriebskultur

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



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?



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?



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?



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?



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?



Einkommen

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



Betriebliche Sozialleistungen

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



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 2019 zeigen sehr unterschiedlich ausgeprägte Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten (Abb. 25). Im Bereich der Arbeitsplanung und –einteilung geben 67 Prozent der Befragten an, in (sehr) hohem Maße Einfluss nehmen zu können. Ein Drittel verfügt über diese Möglichkeit gar nicht oder in geringem Maß.

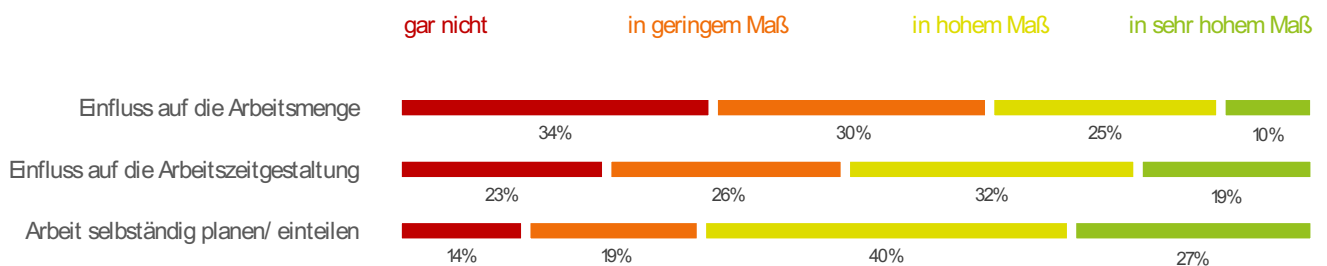
Bei der Arbeitszeitgestaltung sind die Einflussmöglichkeiten deutlich geringer ausgeprägt. Hier ist es etwa die Hälfte der Beschäftigten (49 Prozent), die bei der Gestaltung ihrer Arbeitszeit keinen oder nur einen geringen Einfluss haben.

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 (35 Prozent) an, Einfluss nehmen zu können. Zwei Drittel haben hier keine oder nur geringe Mitsprachemöglichkeiten.

Die Bedeutung dieser Ressource wird beim Thema Arbeitsintensität deutlich: Beschäftigte ohne Einfluss auf die Arbeitsmenge sind deutlich häufiger von quantitativer Überforderung durch die Arbeit betroffen (vgl. Kapitel 1.7).

Abb. 25:

Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten (2019)



Aus Gründen der besseren Lesbarkeit werden in der Darstellung 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. 26). Am stärksten ist die subjektive Belastung, wenn der Einfluss auf die Arbeitsmenge gering oder nicht vorhanden ist (26 Prozent).

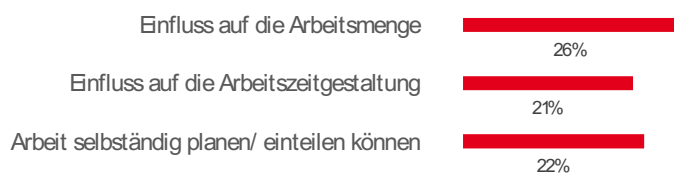
Fehlender Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung wird von 21 Prozent als belastend wahrgenommen. Wenn bei der Planung und Einteilung der Arbeit keine Mitsprache möglich ist, empfinden dies 22 Prozent der Betroffenen als belastend.

Abb. 26:

Subjektive Belastung bei fehlenden Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten (2019)

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 2019 beträgt der Indexwert für das Kriterium Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten 63 Indexpunkte und liegt damit durchschnittlich im unteren Mittelfeld (Abb. 27).

Die Bewertung der Beschäftigten zu ihren Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten ist seit 2012 weitgehend unverändert.

Abb. 27:

Kriterium Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten - Indexpunkte im zeitlichen Verlauf

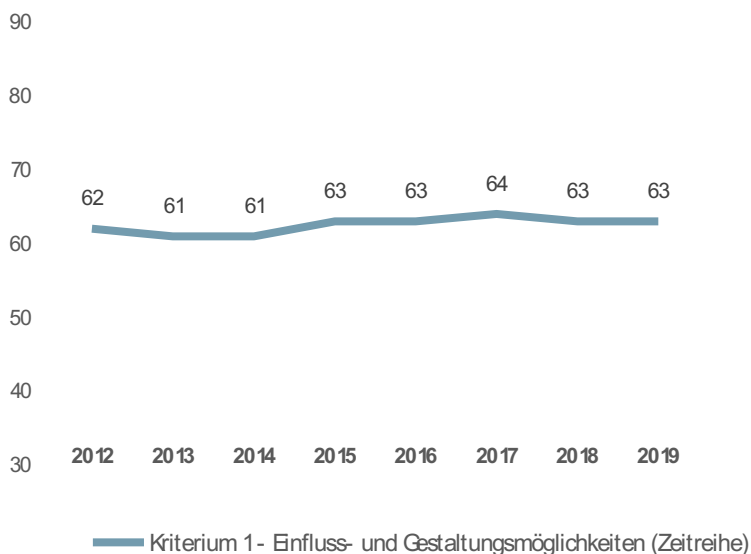


Tabelle 12: Kriterium Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten (2019)

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

Gar nicht/in geringem Maß, in Prozent	Einfluss auf die Arbeitsmenge	Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung	Arbeit selbständig planen/einteilen
insgesamt	65	49	33
Geschlecht			
Männlich	62	50	34
Weiblich	67	47	32
Vollzeit/Teilzeit nach Geschlecht			
Männer Teilzeit (unter 35 Stunden)	66	39	42
Männer Vollzeit (35+ Stunden)	62	51	33
Frauen Teilzeit (unter 35 Stunden)	67	45	35
Frauen Vollzeit (35+ Stunden)	68	50	29
Altersgruppen			
15 bis 25 Jahre	66	62	38
26 bis 35 Jahre	62	48	32
36 bis 45 Jahre	67	45	30
46 bis 55 Jahre	63	46	33
56 bis 65 Jahre	65	53	37
Anforderungsniveau der Tätigkeit			
Helfer- und Anlerntätigkeit	66	55	43
fachlich ausgerichtete Tätigkeit	67	56	41
komplexe Spezialistentätigkeit	62	40	19
hochkomplexe Tätigkeit	56	31	16
Leitungsfunktion			
Ja, Leitungsfunktion	56	41	17
Nein, keine Leitungsfunktion	68	52	39
Befristung			
Ja, Befristung	69	57	42
Nein, keine Befristung	64	48	32
Kundenkontakt			
Sehr häufig/oft Kundenkontakt	64	49	32
Selten/nie Kundenkontakt	66	48	34

Gar nicht/in geringem Maß, in Prozent

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

	Zeitarbeit		
Ja, Zeitarbeit	78	73	59
Nein, keine Zeitarbeit	64	48	32
	Betriebsgröße		
Unter 20	60	53	33
20-49	66	54	35
50-199	65	52	32
200-1.999	68	40	31
2.000 oder mehr	64	35	32
	Branchen		
Herst. chem./pharmaz./Kunsts.	60	46	29
Metallerz. und -bearbeitung	60	52	35
Maschinen- und Fahrzeugbau	65	39	36
Sonst. verarbeitendes Gewerbe	59	48	36
Ver- und Entsorgung	61	38	31
Baugewerbe	54	69	37
Handel; Inst. u. Reparatur v. Kfz	65	55	38
Verkehr und Lagerei	87	63	52
Gastgewerbe	55	51	47
Information und Kommunikation	67	32	17
Erbring. v. Finanz- & Vers. DL	72	30	17
Erbring. freib., wiss./techn. DL	57	19	19
Erbring. sonst. wirtschaftl. DL	67	50	39
Öff. Verwalt./Verteid./Soz.Vers.	70	37	24
Erziehung und Unterricht	62	59	24
Gesundheitswesen	71	55	42
Sozialwesen	63	56	28
Erbringung von sonstigen DL	65	48	28
	Berufssektoren		
Produktionsberufe	60	53	35
Personenbezogene DL	62	54	35
Kaufm./unternehmensbezogene DL	67	35	24
IT- und naturwiss. DL	52	31	14
Sonstige wirtschaftliche DL	75	68	52

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 2019 zeigen hinsichtlich der Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten ein disparates Bild (Abb. 28).

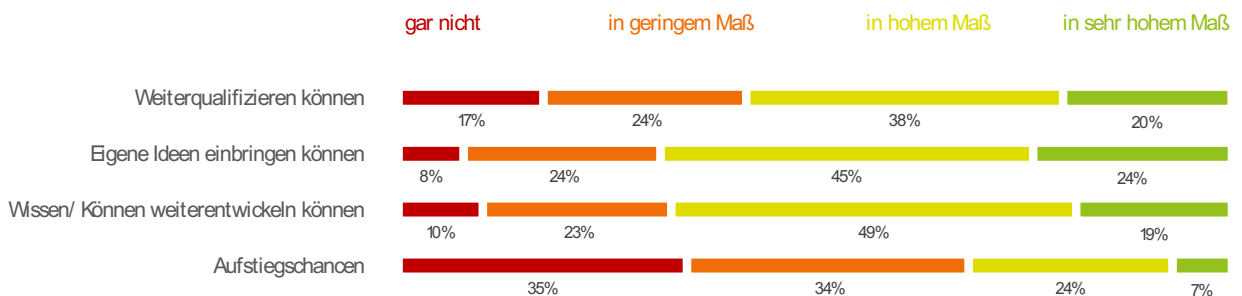
Von betrieblichen Weiterbildungsangeboten in (sehr) hohem Maß berichten knapp 60 Prozent der Befragten – etwa 40 Prozent verfügen nicht oder nur in geringem Maß über solche Angebote. Eigene Ideen einzubringen und das eigene Wissen und Können im Arbeitsprozess weiterzuentwickeln ist jeweils für knapp 70 Pro-

zent 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 70 Prozent der Befragten geben an, dass ein Aufstieg in ihrem Betrieb gar nicht oder nur in geringem Maß möglich ist. Gut 30 Prozent sehen diese Möglichkeit für sich in (sehr) hohem Maß.

Abb. 28:

Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten im Betrieb (2019)



Die subjektive Belastung durch fehlende Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten ist bei den Betroffenen unterschiedlich stark ausgeprägt. Als (eher) stark belastend empfinden es jeweils um die 30 Prozent der Befragten, wenn sie ihre Fähigkeiten nicht

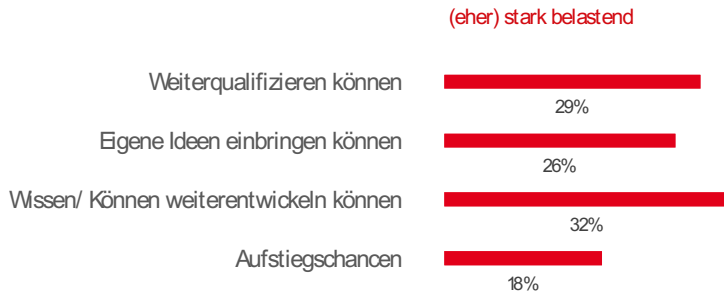
im Arbeitsprozess oder durch betriebliche Weiterbildung entwickeln können.

Weniger stark wirkt das Fehlen von Aufstiegsmöglichkeiten, das für 18 Prozent eine Belastung darstellt.

Abb. 29:

Subjektive Belastung bei fehlenden Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten (2019)

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



Im DGB-Index Gute Arbeit 2019 liegt der Indexwert für das Kriterium Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten bei 66 Punkten. Damit liegt die Arbeitsqualität für dieses Kriterium im oberen Mittelfeld.

Im Zeitverlauf seit dem Jahr 2012 zeigt sich – bei kleineren Schwankungen – ein leichter Aufwärtstrend von 62 auf 66 Punkte.

Abb. 30:

Kriterium Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten - Indexpunkte im zeitlichen Verlauf

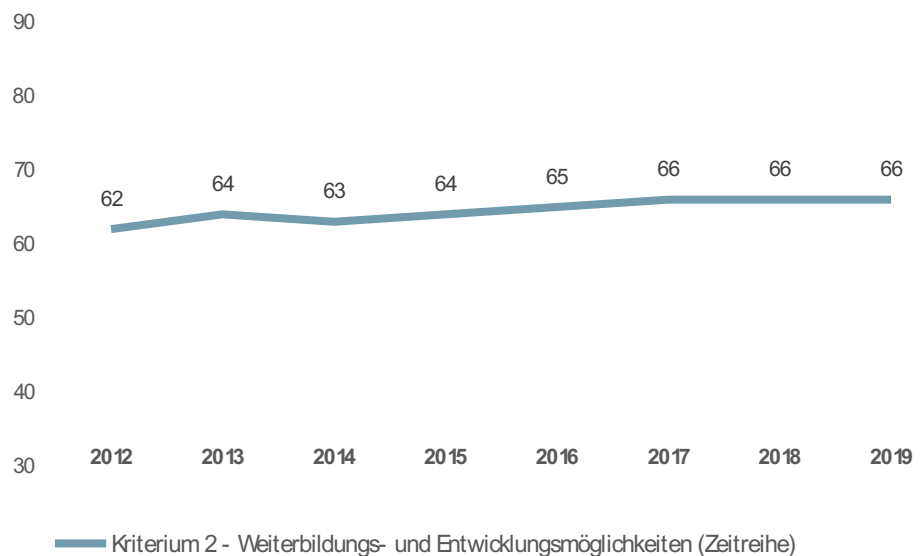


Tabelle 13: Kriterium Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten (2019)
 (Antworten „gar nicht“ / „in geringem Maß“ zusammengefasst, Angaben in Prozent)

Gar nicht/in geringem Maß, in Prozent	Weiter-qualifizieren können	Eigene Ideen einbringen können	Wissen und Können weiterentwickeln können	Aufstiegs-chancen
insgesamt	42	31	33	68
Geschlecht				
Männlich	42	29	30	65
Weiblich	42	34	36	72
Vollzeit/Teilzeit nach Geschlecht				
Männer Teilzeit (unter 35 Stunden)	56	45	43	72
Männer Vollzeit (35+ Stunden)	40	27	28	65
Frauen Teilzeit (unter 35 Stunden)	47	34	38	74
Frauen Vollzeit (35+ Stunden)	34	36	33	68
Altersgruppen				
15 bis 25 Jahre	34	41	18	46
26 bis 35 Jahre	38	30	28	58
36 bis 45 Jahre	39	26	31	65
46 bis 55 Jahre	42	31	35	73
56 bis 65 Jahre	51	37	42	85
Anforderungsniveau der Tätigkeit				
Helfer- und Anlerntätigkeit	70	51	53	76
fachlich ausgerichtete Tätigkeit	45	37	36	69
komplexe Spezialistentätigkeit	34	24	28	68
hochkomplexe Tätigkeit	26	14	20	63
Leitungsfunktion				
Ja, Leitungsfunktion	30	18	22	59
Nein, keine Leitungsfunktion	46	37	36	72
Befristung				
Ja, Befristung	42	37	33	62
Nein, keine Befristung	42	31	33	69
Kundenkontakt				
Sehr häufig/oft Kundenkontakt	40	30	31	68
Selten/nie Kundenkontakt	46	33	36	70

Gar nicht/ in geringem Maß, in Prozent

	Weiter-qualifizieren können	Eigene Ideen einbringen können	Wissen und Können weiterentwickeln können	Aufstiegs-chancen
Zeitarbeit				
Ja, Zeitarbeit	68	62	52	81
Nein, keine Zeitarbeit	41	31	32	68
Betriebsgröße				
Unter 20	48	27	32	77
20-49	49	37	38	71
50-199	41	31	34	67
200-1.999	34	31	30	65
2.000 oder mehr	24	30	29	51
Branchen				
Herst. chem./pharmaz./Kunsts.	39	36	30	68
Metallerz. und -bearbeitung	55	35	34	76
Maschinen- und Fahrzeugbau	36	29	27	66
Sonst. verarbeitendes Gewerbe	52	33	45	66
Ver- und Entsorgung	39	29	31	69
Baugewerbe	47	17	22	66
Handel; Inst. u. Reparatur v. Kfz	51	38	41	69
Verkehr und Lagerei	49	47	53	68
Gastgewerbe	63	36	38	63
Information und Kommunikation	31	15	18	51
Erbring. v. Finanz- & Vers. DL	29	28	27	64
Erbring. freib., wiss./techn. DL	38	28	27	74
Erbring. sonst. wirtschaftl. DL	51	48	44	70
Öff. Verwalt./Verteid./Soz.Vers.	18	37	20	60
Erziehung und Unterricht	28	10	21	82
Gesundheitswesen	37	35	28	75
Sozialwesen	33	30	35	61
Erbringung von sonstigen DL	47	26	24	73
Berufssektoren				
Produktionsberufe	49	26	29	69
Personenbezogene DL	35	26	28	71
Kaufm./unternehmensbez. DL	37	34	32	66
IT- und naturwiss. DL	19	18	13	53
Sonstige wirtschaftliche DL	58	49	54	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 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.

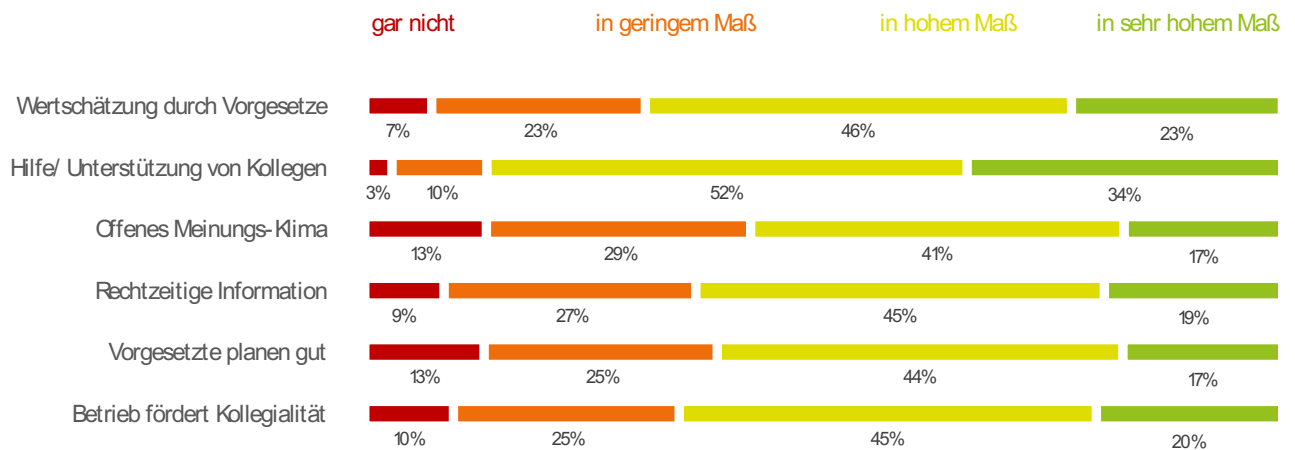
Bei allen sechs Fragen zum Themenfeld Führungsqualität und Betriebskultur berichtet eine Mehrheit der Beschäftigten davon, in ihrem betrieblichen Kontext über die entsprechenden Ressourcen zu verfügen (Abb. 31). Besonders weit verbreitet ist die Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen, über die knapp 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 40 Prozent an, dass sich Beschäftigte in ihrem Betrieb nicht trauen, Probleme gegenüber Vorgesetzten offen anzusprechen.

Auch die Arbeitsplanung durch den Vorgesetzten wird von knapp 40 Prozent negativ bewertet. Und mehr als ein Drittel (36 Prozent) sieht sich über wichtige betriebliche Entscheidungen nicht rechtzeitig informiert.

Abb. 31: Kriterium Führungsqualität und Betriebskultur (2019)



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 (54 Prozent) empfindet es als (eher) stark belastend, wenn für die Arbeit wichtige Informationen über Entscheidungen, Pläne usw. nicht rechtzeitig vermittelt werden. Fast jeder Zweite (45 Prozent) fühlt sich (eher) stark belastet, wenn

kein offenes Meinungsklima am Arbeitsplatz herrscht und ebenfalls 45 Prozent belastet es (sehr) stark, wenn Vorgesetzte ihnen nicht oder in nur in geringem Maße Wertschätzung entgegenbringen.

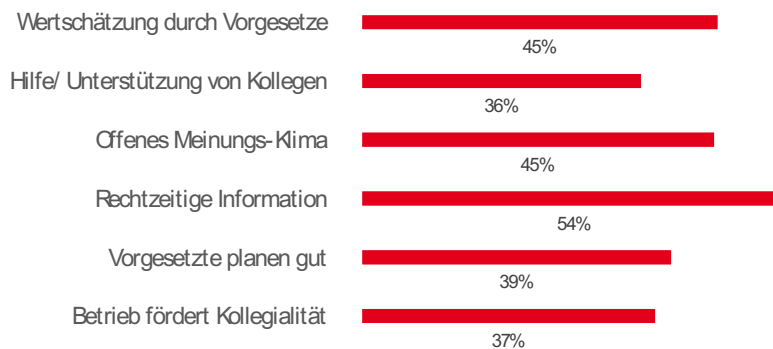
Mehr als jeder Dritte schließlich fühlt sich (sehr) stark belastet, wenn Vorgesetzte nicht oder nur in geringem Maß gut planen (39 Prozent), wenn der Betrieb die Kollegialität nicht fördert (37 Prozent) oder wenn man Unterstützung aus dem Kreis der KollegInnen fehlt (36 Prozent).

Abb. 32:

Subjektive Belastung bei mangelnder Führungsqualität und Betriebskultur (2019)

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 2019 bei 69 Indexpunkten und damit im Bereich oberes Mittelfeld (Abb. 33).

Die Beurteilung durch die Beschäftigten hat sich seit 2012 von 67 auf 69 Punkte leicht verbessert von 67 Punkten auf 69 Punkte.

Abb. 33:

Kriterium Führungsqualität und Betriebskultur – Indexpunkte im zeitlichen Verlauf

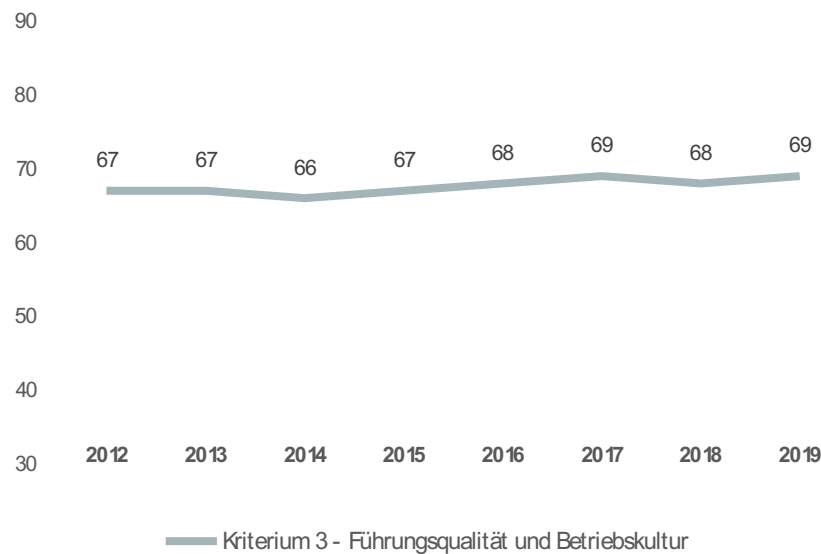


Tabelle 14: Kriterium Führungsqualität und Betriebskultur (2019)

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

Gar nicht/in geringem Maß, in Prozent	Wertschätzung durch Vorgesetzte	Hilfe/Unterstüt- zung von Kollegen	Offenes Mei- nungs-Klima	Rechtzeitige In- formation	Vorgesetzte planen gut	Betrieb fördert Kollegiali- tät
insgesamt	31	13	42	36	38	34
Geschlecht						
Männlich	31	13	41	36	37	35
Weiblich	30	13	43	36	40	33
Vollzeit/Teilzeit nach Geschlecht						
Männer Teilzeit (unter 35 Stunden)	28	16	43	43	40	31
Männer Vollzeit (35+ Stunden)	31	13	40	35	37	36
Frauen Teilzeit (unter 35 Stunden)	29	13	40	34	39	33
Frauen Vollzeit (35+ Stunden)	31	14	47	40	39	34
Altersgruppen						
15 bis 25 Jahre	28	8	33	34	24	22
26 bis 35 Jahre	29	8	38	36	36	28
36 bis 45 Jahre	30	12	43	35	38	34
46 bis 55 Jahre	32	15	46	35	41	38
56 bis 65 Jahre	33	19	44	39	43	40
Anforderungsniveau der Tätigkeit						
Helfer- und Anlerntätigkeit	25	18	44	34	25	35
fachlich ausgerichtete Tätigkeit	32	14	42	37	38	35
komplexe Spezialistentätigkeit	30	12	45	37	44	35
hochkomplexe Tätigkeit	28	10	40	32	41	31
Leitungsfunktion						
Ja, Leitungsfunktion	29	14	40	29	41	31
Nein, keine Leitungsfunktion	31	13	43	39	37	35
Befristung						
Ja, Befristung	29	11	43	30	35	28
Nein, keine Befristung	31	14	42	37	39	35
Kundenkontakt						
Sehr häufig/oft Kundenkontakt	29	13	41	35	38	31
Selten/nie Kundenkontakt	33	14	44	39	39	39

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	45	12	45	45	33	57
Nein, keine Zeitarbeit	30	13	42	36	39	34
	Betriebsgröße					
Unter 20	26	13	33	32	37	30
20-49	33	16	44	40	38	38
50-199	32	13	46	36	39	36
200-1.999	33	11	49	37	39	36
2.000 oder mehr	27	14	41	35	40	33
	Branchen					
Herst. chem./pharmaz./Kunsts.	39	11	46	37	53	41
Metallerz. und -bearbeitung	38	5	49	26	39	36
Maschinen- und Fahrzeugbau	33	10	46	48	48	42
Sonst. verarbeitendes Gewerbe	34	19	44	40	40	42
Ver- und Entsorgung	34	14	48	32	44	42
Baugewerbe	28	12	37	30	29	32
Handel; Inst. u. Reparatur v. Kfz	38	15	45	39	42	38
Verkehr und Lagerei	36	22	46	44	41	43
Gastgewerbe	12	7	25	43	21	24
Information und Kommunikation	36	9	27	31	37	20
Erbring. v. Finanz- & Vers. DL	31	16	45	45	35	33
Erbring. freib., wiss./techn. DL	29	15	42	32	35	29
Erbring. sonst. wirtschaftl. DL	30	18	47	34	43	42
Öff. Verwalt./Verteid./Soz.Vers.	23	7	37	28	32	33
Erziehung und Unterricht	29	11	38	27	38	25
Gesundheitswesen	26	14	45	36	41	25
Sozialwesen	33	14	48	36	37	34
Erbringung von sonstigen DL	17	6	28	29	36	27
	Berufssektoren					
Produktionsberufe	34	12	41	39	38	37
Personenbezogene DL	25	9	41	33	35	26
Kaufm./unternehmensbez. DL	30	14	42	34	40	34
IT- und naturwiss. DL	23	4	24	30	39	27
Sonstige wirtschaftliche DL	37	23	51	43	40	47

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.

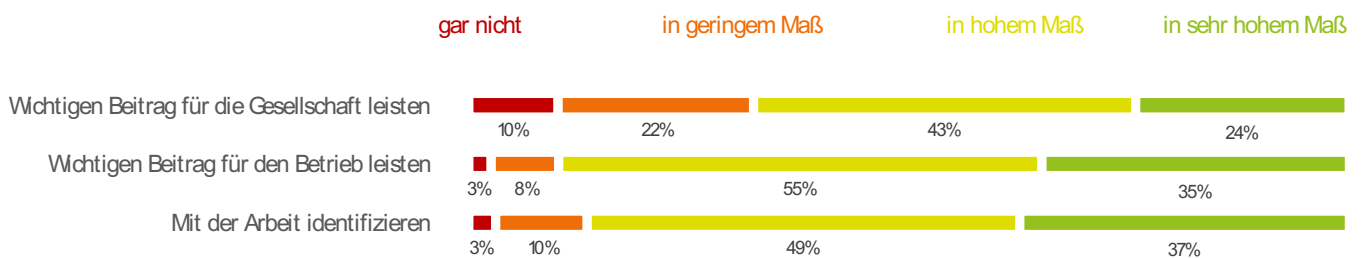
Die Ergebnisse zeigen insgesamt eine hohe Identifikation der Beschäftigten mit ihrer Arbeit. Nahezu 90 Prozent der Befragten geben an, dass sie sich in hohem oder sehr hohem Maße mit der ausgeübten Tätigkeit identifizieren.

Die Bedeutung der eigenen Tätigkeit für den Betrieb wird ebenfalls überwiegend hoch bewertet. Der Anteil derjenigen, die hier einen wichtigen Beitrag sehen, liegt ebenfalls fast bei 90 Prozent.

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

Abb. 34:

Kriterium Sinn der Arbeit (2019)



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 jede/r Fünfte (21 Prozent) an, dadurch (eher) stark belastet zu

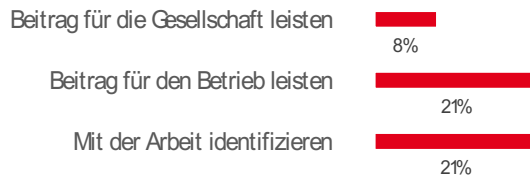
sein. Die gleiche Verbreitung subjektiver Belastung zeigt sich, wenn der eigene Beitrag für den Betrieb gering geschätzt wird. Noch geringer ist mit acht Prozent der Anteil der Beschäftigten, die sich belastet fühlen, wenn die Arbeit als nicht so wichtig für die Gesellschaft angesehen wird.

Abb. 35:

Subjektive Belastung bei fehlendem Sinn der Arbeit (2019)

Von den Beschäftigten, die meinen, gar nicht oder 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

(eher) stark belastend



Aufgrund der hohen Identifikation und der relativ schwachen subjektiven Belastung durch fehlende Sinnhaftigkeit ist das Kriterium mit 81 Indexpunkten bewertet (Abb. 36). 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 81 Punkten. Ein Trend ist hier nicht festzustellen.

Abb. 36:

Kriterium Sinn der Arbeit – Indexwerte im zeitlichen Verlauf

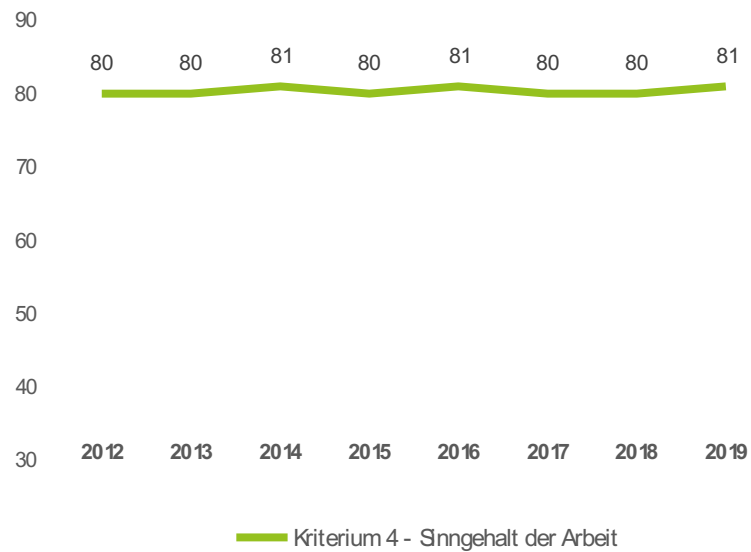


Tabelle 15: Kriterium Sinngehalt der Arbeit (2019)

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

Gar nicht/ in geringem Maß, in Prozent	Wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leisten	Wichtigen Beitrag für den Betrieb leisten	Mit der Arbeit identifizieren
insgesamt	32	10	13
Geschlecht			
Männlich	34	10	15
Weiblich	31	11	12
Vollzeit/Teilzeit nach Geschlecht			
Männer Teilzeit (unter 35 Stunden)	36	14	23
Männer Vollzeit (35+ Stunden)	34	9	14
Frauen Teilzeit (unter 35 Stunden)	31	13	15
Frauen Vollzeit (35+ Stunden)	31	8	9
Altersgruppen			
15 bis 25 Jahre	39	20	19
26 bis 35 Jahre	33	10	17
36 bis 45 Jahre	32	10	12
46 bis 55 Jahre	31	9	11
56 bis 65 Jahre	31	9	13
Anforderungsniveau der Tätigkeit			
Helfer- und Anlerntätigkeit	46	18	27
fachlich ausgerichtete Tätigkeit	32	11	16
komplexe Spezialistentätigkeit	36	8	8
hochkomplexe Tätigkeit	24	7	5
Leitungsfunktion			
Ja, Leitungsfunktion	28	8	6
Nein, keine Leitungsfunktion	34	11	16
Befristung			
Ja, Befristung	27	17	18
Nein, keine Befristung	33	10	13
Kundenkontakt			
Sehr häufig/oft Kundenkontakt	26	9	10
Selten/nie Kundenkontakt	44	12	19

	Zeitarbeit		
Ja, Zeitarbeit	51	16	34
Nein, keine Zeitarbeit	32	10	13
	Betriebsgröße		
Unter 20	27	10	11
20-49	34	9	19
50-199	33	9	15
200-1.999	34	10	12
2.000 oder mehr	38	11	9
	Branchen		
Herst. chem./pharmaz./Kunsts.	49	18	25
Metallerz. und -bearbeitung	45	10	13
Maschinen- und Fahrzeugbau	54	14	18
Sonst. verarbeitendes Gewerbe	39	10	18
Ver- und Entsorgung	32	4	18
Baugewerbe	30	8	9
Handel; Inst. u. Reparatur v. Kfz	46	12	18
Verkehr und Lagerei	30	11	19
Gastgewerbe	19	7	8
Information und Kommunikation	38	6	12
Erbring. v. Finanz- & Vers. DL	40	5	14
Erbring. freib., wiss./techn. DL	51	15	7
Erbring. sonst. wirtschaftl. DL	26	15	22
Öff. Verwalt./Verteid./Soz.Vers.	18	8	7
Erziehung und Unterricht	7	4	3
Gesundheitswesen	21	12	11
Sozialwesen	15	12	11
Erbringung von sonstigen DL	32	10	12
	Berufssektoren		
Produktionsberufe	40	9	16
Personenbezogene DL	13	9	8
Kaufm./unternehmensbez. DL	41	11	11
IT- und naturwiss. DL	32	5	10
Sonstige wirtschaftliche DL	33	13	25

2.2.5 Arbeitszeitalage

Die Lage der Arbeitszeit ist ein wichtiges Kriterium für die Qualität der Arbeitsbedingungen. Atypische Arbeitszeitalagen, 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 Arbeitszeitalagen.

Neben Gesundheitsaspekten berührt die Arbeitszeitalage 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.

Im DGB-Index Gute Arbeit werden fünf Merkmale der Arbeitszeitalage erhoben. Neben den bereits benannten atypischen Arbeitszeitalagen 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.

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

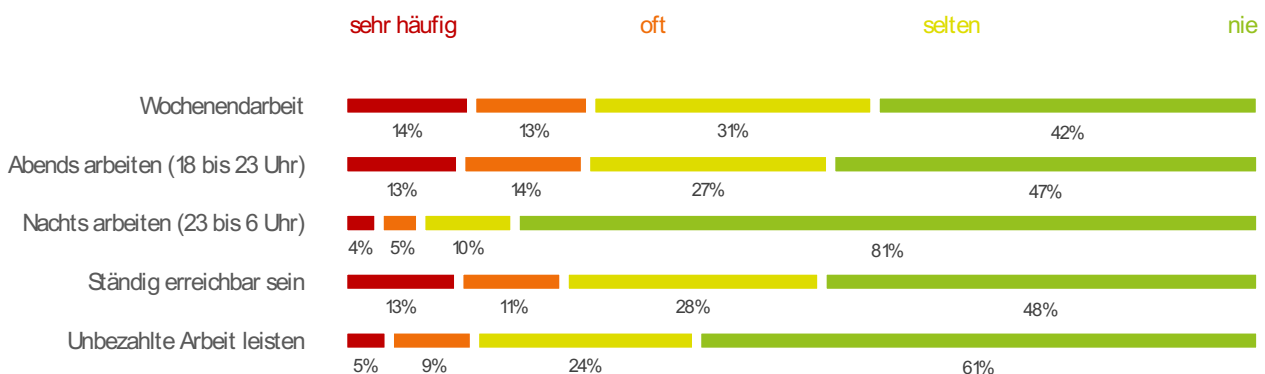
Die Anforderung, in der Freizeit für den Betrieb z.B. telefonisch oder per e-mail erreichbar zu sein, gilt für 24 Prozent der Beschäftigten.

Der Anteil der Beschäftigten, die in der Freizeit sehr häufig/oft unbezahlte Arbeit für den Betrieb leisten, liegt bei 14 Prozent.

Während für 23 Prozent der Beschäftigten eine einzelne atypische Arbeitszeitalage 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. 37:

Kriterium Arbeitszeitalage (2019)



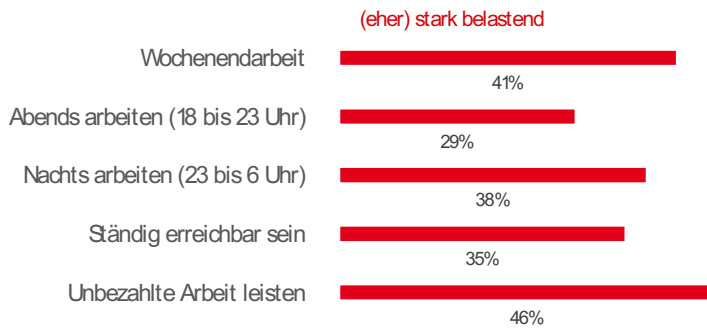
Die subjektive Belastung durch atypische Arbeitszeitlagen ist insgesamt relativ weit verbreitet (Abb. 38). Fast jeder Zweite, der (sehr) häufig in seiner Freizeit Arbeitsleistungen für den Betrieb erbringen muss, empfindet das als (eher) starke Belastung (46 Prozent). Bei der Wochenendarbeit sind es 41 Prozent und bei der

Nachtarbeit 38 Prozent. Auch ständige Erreichbarkeit stellt für mehr als jeden Dritten eine (eher) starke Belastung dar. Arbeit, die am Abend erbracht wird, wird von 29 Prozent als belastend eingeschätzt.

Abb. 38

Subjektive Belastung durch atypische Arbeitszeitlagen (2019)

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 2019 bei 75 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 hat sich der Indexwert leicht von 72 Punkten auf 75 Punkte verbessert.

Abb. 39:

Kriterium Arbeitszeitlage – Indexwerte im zeitlichen Verlauf

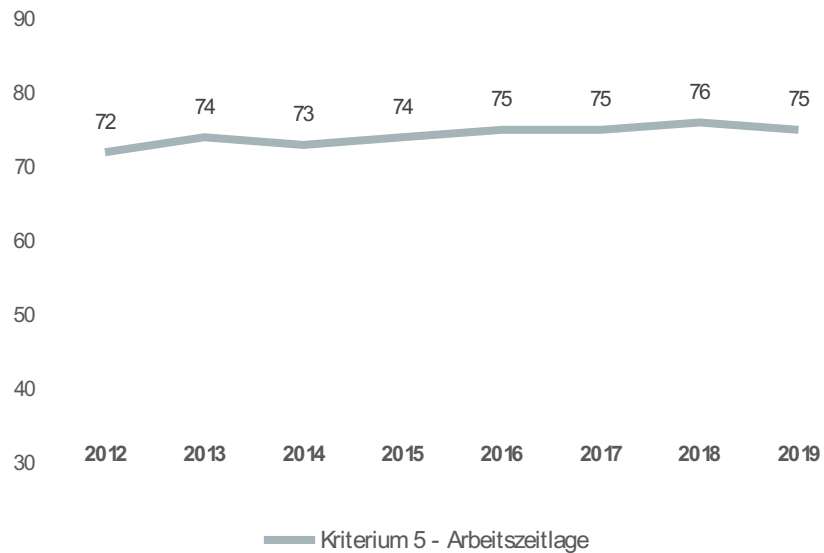


Tabelle 16: Kriterium Arbeitszeitalage (2019)

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

Sehr häufig/oft in, Prozent	Wochenendarbeit	abends arbeiten (18 bis 23 Uhr)	nachts arbeiten (23 bis 6 Uhr)	ständig erreichbar sein	unbezahlte Arbeit leisten
insgesamt	27	26	8	24	14
Geschlecht					
Männlich	24	29	11	27	13
Weiblich	30	24	6	21	16
Vollzeit/Teilzeit nach Geschlecht					
Männer Teilzeit (unter 35 Stunden)	38	35	8	32	12
Männer Vollzeit (35+ Stunden)	23	28	11	26	13
Frauen Teilzeit (unter 35 Stunden)	30	22	3	21	14
Frauen Vollzeit (35+ Stunden)	30	27	8	19	19
Altersgruppen					
15 bis 25 Jahre	34	34	5	30	9
26 bis 35 Jahre	32	31	11	24	15
36 bis 45 Jahre	25	26	7	27	18
46 bis 55 Jahre	26	24	10	22	13
56 bis 65 Jahre	23	24	8	21	13
Anforderungsniveau der Tätigkeit					
Helfer- und Anlern­tätigkeit	26	27	15	22	6
fachlich ausgerichtete Tätigkeit	29	24	10	21	10
komplexe Spezialistentätigkeit	17	22	6	26	15
hochkomplexe Tätigkeit	30	39	3	35	30
Leitungsfunktion					
Ja, Leitungsfunktion	30	29	8	36	24
Nein, keine Leitungsfunktion	26	26	9	20	11
Befristung					
Ja, Befristung	28	22	7	23	12
Nein, keine Befristung	27	27	9	24	15
Kundenkontakt					
Sehr häufig/oft Kundenkontakt	34	28	7	29	18
Selten/nie Kundenkontakt	15	23	10	16	8

Sehr häufig/oft, in Prozent

	Wochenendarbeit	abends arbeiten (18 bis 23 Uhr)	nachts arbeiten (23 bis 6 Uhr)	ständig erreichbar sein	unbezahlte Arbeit leisten
Zeitarbeit					
Ja, Zeitarbeit	25	36	25	39	2
Nein, keine Zeitarbeit	27	26	8	24	15
Betriebsgröße					
Unter 20	27	20	3	28	15
20-49	31	28	7	25	16
50-199	28	26	7	26	15
200-1.999	24	30	15	19	13
2.000 oder mehr	26	35	19	18	14
Branchen					
Herst. chem./pharmaz./Kunsts.	15	32	16	12	7
Metallerz. und -bearbeitung	21	22	16	25	9
Maschinen- und Fahrzeugbau	14	27	13	16	8
Sonst. verarbeitendes Gewerbe	24	24	17	18	9
Ver- und Entsorgung	7	9	1	17	9
Baugewerbe	7	6	2	22	9
Handel; Inst. u. Reparatur v. Kfz	42	28	5	22	16
Verkehr und Lagerei	39	35	25	33	20
Gastgewerbe	69	54	12	33	8
Information und Kommunikation	11	27	2	31	13
Erbring. v. Finanz- & Vers. DL	5	13	0	10	22
Erbring. freib., wiss./techn. DL	18	26	1	27	21
Erbring. sonst. wirtschaftl. DL	19	15	8	33	16
Öff. Verwalt./Verteid./Soz.Vers.	12	21	4	12	5
Erziehung und Unterricht	39	37	4	38	36
Gesundheitswesen	32	39	13	22	17
Sozialwesen	39	25	9	31	17
Erbringung von sonstigen DL	40	26	3	33	11
Berufssektoren					
Produktionsberufe	16	18	10	20	8
Personenbezogene DL	45	39	12	31	20
Kaufm./unternehmensbez. DL	22	22	1	22	17
IT- und naturwiss. DL	11	28	3	23	13
Sonstige wirtschaftliche DL	32	30	19	25	10

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.

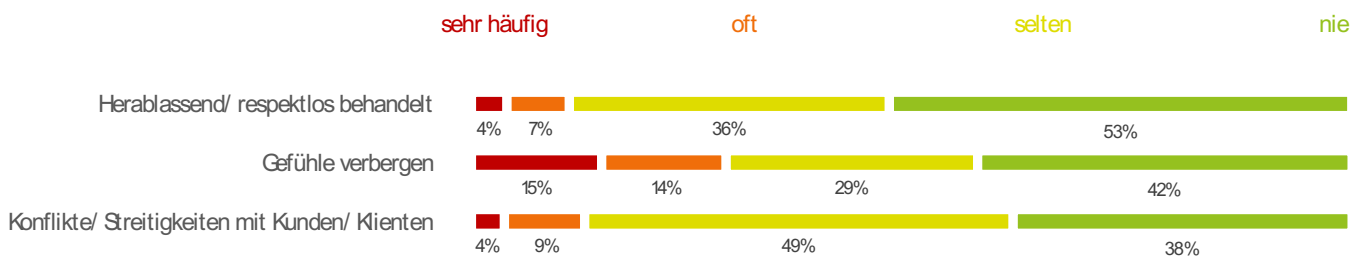
2019 berichtet jeder zehnte Beschäftigte (11 Prozent), sehr häufig oder oft am Arbeitsplatz von anderen Menschen herablassend oder respektlos behandelt worden zu sein. Mehr als jeder Zweite aus dieser Gruppe (57 Prozent) nennt Kunden, Patienten oder Klienten als diejenigen, von denen das herablassende oder respektlose Verhalten ausgeht. Vorgesetzte werden von 38 Prozent, KollegInnen von 36 Prozent als Quelle von Respektlosigkeit benannt.

Über sehr häufig oder oft vorkommende Konflikte und Streitigkeiten mit Kunden berichten 13 Prozent der Befragten. Betroffen sind besonders häufig kommt dies in den Branchen „Erziehung und Unterricht“ (26 Prozent) sowie in der öffentlichen Verwaltung (21 Prozent) vor.

Die Anforderung, eigene Gefühle bei der Arbeit zu verbergen, wird von mehr als einem Viertel (28 Prozent) Der Befragten berichtet,

Abb. 40:

Soziale und emotionale Anforderungen (2019)



Soziale und emotionale Anforderungen werden von den Betroffenen relativ häufig als subjektive Belastung empfunden (Abb. 41). Insbesondere herablassende oder respektlose Behandlung hat diese Wirkung. Von den Beschäftigten, die sehr häufig/oft eine solche Behandlung erfahren, empfinden das 61 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 39 Prozent. Ähnlich hoch ist die Beanspruchungsquote bei der Anforderung, Gefühle bei der Arbeit verbergen zu müssen (40 Prozent).

Abb. 41:

Subjektive Belastung durch soziale und emotionale Anforderungen (2019)

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

(eher) stark belastend



Der Indexwert für die sozialen und emotionalen Anforderungen liegt 2019 bei 66 Punkten und damit im oberen Mittelfeld (Abb. 42).

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

Abb. 42:

Kriterium soziale und emotionale Anforderungen – Indexwerte im zeitlichen Verlauf

Soziale und emotionale Anforderungen - Indexwerte im zeitlichen Verlauf

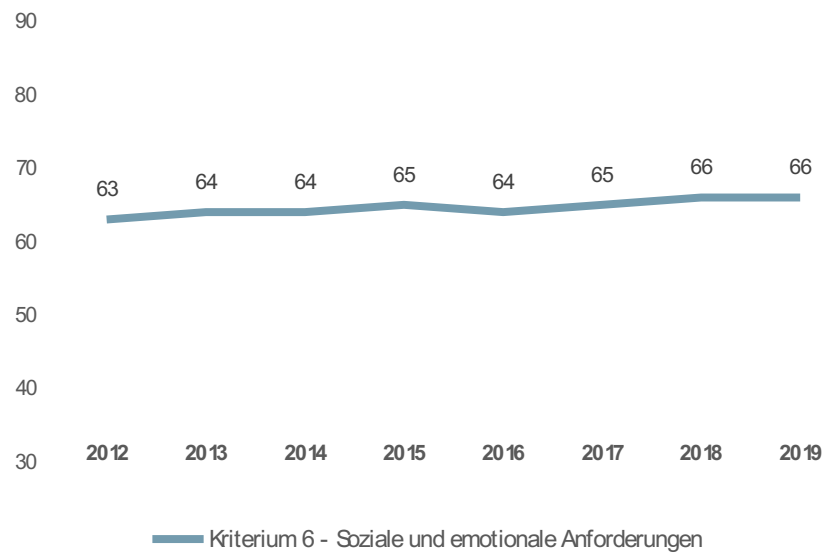


Tabelle 17: Kriterium soziale und emotionale Anforderungen (2019)
 (Antworten „sehr häufig“ / „oft“ zusammengefasst, Angaben in Prozent)

Sehr häufig/oft, in Prozent	Herablassend/respektlos be- handelt	Gefühle verbergen	Konflikte/Streitigkeiten mit Kunden/Klienten
insgesamt	11	29	13
Geschlecht			
Männlich	10	25	11
Weiblich	12	33	15
Vollzeit/Teilzeit nach Geschlecht			
Männer Teilzeit (unter 35 Stunden)	8	21	9
Männer Vollzeit (35+ Stunden)	10	25	11
Frauen Teilzeit (unter 35 Stunden)	11	31	14
Frauen Vollzeit (35+ Stunden)	14	36	17
Altersgruppen			
15 bis 25 Jahre	10	12	9
26 bis 35 Jahre	10	28	17
36 bis 45 Jahre	13	33	15
46 bis 55 Jahre	9	30	12
56 bis 65 Jahre	14	31	9
Anforderungsniveau der Tätigkeit			
Helfer- und Anlerntätigkeit	7	16	5
fachlich ausgerichtete Tätigkeit	11	28	12
komplexe Spezialistentätigkeit	13	32	15
hochkomplexe Tätigkeit	11	35	19
Leitungsfunktion			
Ja, Leitungsfunktion	13	31	18
Nein, keine Leitungsfunktion	10	28	11
Befristung			
Ja, Befristung	8	31	12
Nein, keine Befristung	11	29	13
Kundenkontakt			
Sehr häufig/oft Kundenkontakt	12	35	18
Selten/nie Kundenkontakt	10	17	4

Sehr häufig/oft, in Prozent

**Herablassend/respektlos be-
handelt**

Gefühle verbergen

**Konflikte/Streitigkeiten mit
Kunden/Klienten**

Zeitarbeit			
Ja, Zeitarbeit	22	22	7
Nein, keine Zeitarbeit	11	29	13
Betriebsgröße			
Unter 20	11	27	11
20-49	14	34	17
50-199	13	27	14
200-1.999	8	29	11
2.000 oder mehr	10	29	13
Branchen			
Herst. chem./pharmaz./Kunsts.	8	17	1
Metallerz. und -bearbeitung	7	18	4
Maschinen- und Fahrzeugbau	9	20	6
Sonst. verarbeitendes Gewerbe	14	22	7
Ver- und Entsorgung	6	38	8
Baugewerbe	6	15	9
Handel; Inst. u. Reparatur v. Kfz	14	31	12
Verkehr und Lagerei	15	27	16
Gastgewerbe	12	28	11
Information und Kommunikation	14	21	10
Erbring. v. Finanz- & Vers. DL	11	24	12
Erbring. freib., wiss./techn. DL	7	22	8
Erbring. sonst. wirtschaftl. DL	12	42	14
Öff. Verwalt./Verteid./Soz.Vers.	8	33	21
Erziehung und Unterricht	9	42	26
Gesundheitswesen	14	44	20
Sozialwesen	15	37	12
Erbringung von sonstigen DL	2	18	5
Berufssektoren			
Produktionsberufe	8	16	6
Personenbezogene DL	12	39	18
Kaufm./unternehmensbez. DL	10	34	15
IT- und naturwiss. DL	15	20	6
Sonstige wirtschaftliche DL	16	28	13

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 (51 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 (74 Prozent).

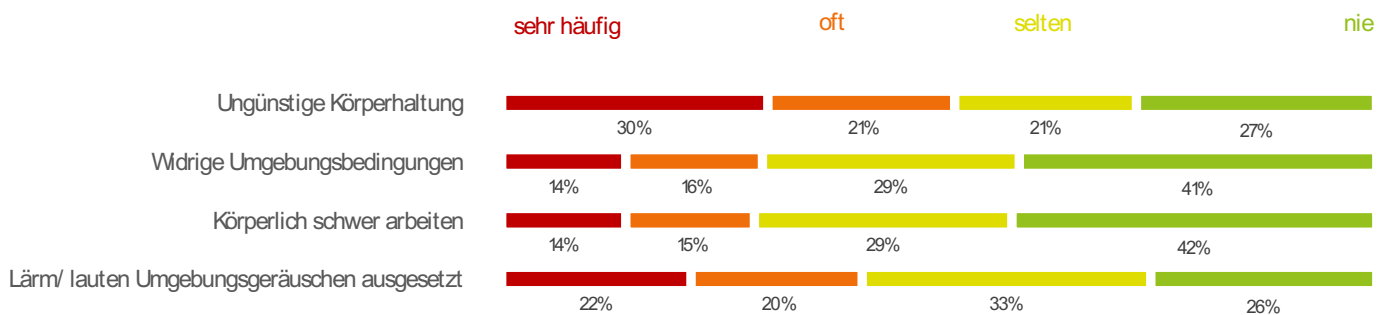
Mehr als 40 Prozent der Beschäftigten sind (sehr) häufig durch Lärm oder laute Umgebungsgeräusche belastet. Diese Belastung tritt nicht nur im Baugewerbe (78 Prozent) überdurchschnittlich häufig auf, sondern auch im Bereich Erziehung und Unterricht (68 Prozent).

Widrigen Umgebungsbedingungen – z.B. Kälte, Hitze oder Nässe – sind 30 Prozent der Beschäftigten (sehr) häufig ausgesetzt. Dies ist besonders im Baugewerbe (65 Prozent) sowie in der Branche „Verkehr und Lagerei“ (53 Prozent) der Fall.

Schließlich berichten 29 Prozent, dass sie (sehr) häufig körperlich schwer arbeiten müssen, z.B. durch schweres Heben oder Tragen. Überdurchschnittlich häufig ist dies im Baugewerbe (64 Prozent) sowie im Gastgewerbe (46 Prozent).

Abb. 43:

Körperliche Anforderungen (2019)



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. 44). Besonders stark belastet fühlen sich Beschäftigte, die (sehr) häufig körperlich schwer arbeiten (55 Prozent) und solche, die in ungünstiger Körperhaltungen arbeiten

müssen (54 Prozent). Von widrigen Umgebungsbedingungen sind 46 Prozent (eher) stark belastet, bei Lärm bzw. lauten Umgebungsgeräuschen sind es 44 Prozent.

Abb. 44:

Subjektive Belastung durch körperliche Anforderungen (2019)

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 2019 bei 57 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 2012 auf 57 Punkte im Jahr 2019.

Abb. 45:

Kriterium körperliche Anforderungen – Indexwerte im zeitlichen Verlauf

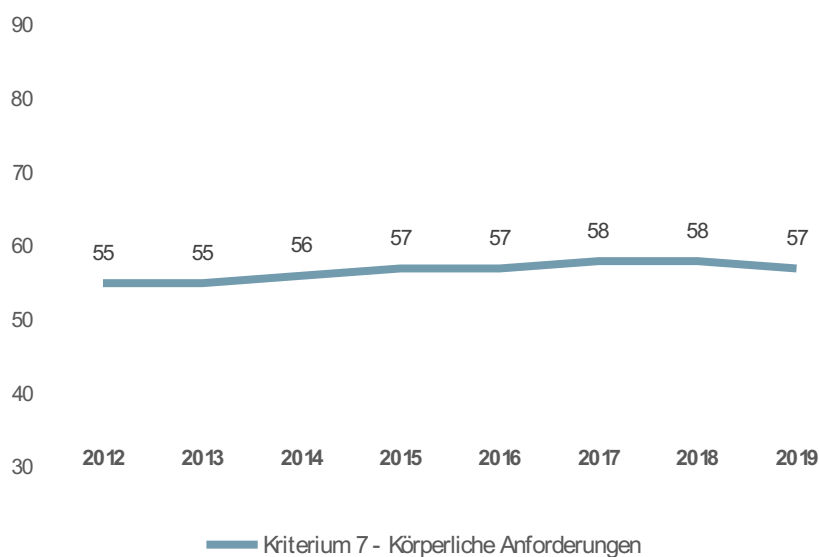


Tabelle 18: Kriterium körperliche Anforderungen (2019)

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

Sehr häufig/oft, in Prozent	ungünstige Körperhaltung	widrige Umgebungsbedingungen	körperlich schwer arbeiten	Lärm/lauten Umgebungsgeräuschen ausgesetzt
insgesamt	52	30	29	41
Geschlecht				
Männlich	51	35	31	46
Weiblich	53	24	27	36
Vollzeit/Teilzeit nach Geschlecht				
Männer Teilzeit (unter 35 Stunden)	60	25	21	34
Männer Vollzeit (35+ Stunden)	50	36	32	47
Frauen Teilzeit (unter 35 Stunden)	53	24	29	35
Frauen Vollzeit (35+ Stunden)	52	25	23	37
Altersgruppen				
15 bis 25 Jahre	51	33	33	45
26 bis 35 Jahre	59	31	31	41
36 bis 45 Jahre	53	27	28	41
46 bis 55 Jahre	47	29	27	41
56 bis 65 Jahre	51	32	29	40
Anforderungsniveau der Tätigkeit				
Helfer- und Anlerntätigkeit	66	41	32	43
fachlich ausgerichtete Tätigkeit	58	36	37	47
komplexe Spezialistentätigkeit	44	21	20	31
hochkomplexe Tätigkeit	32	14	8	31
Leitungsfunktion				
Ja, Leitungsfunktion	45	28	27	41
Nein, keine Leitungsfunktion	54	30	30	41
Befristung				
Ja, Befristung	53	30	28	40
Nein, keine Befristung	52	30	29	41
Kundenkontakt				
Sehr häufig/oft Kundenkontakt	54	32	31	40
Selten/nie Kundenkontakt	48	26	25	44

Sehr häufig/oft, in Prozent

	ungünstige Körperhaltung	widrige Umgebungsbedingungen	körperlich schwer arbeiten	Lärm/laute Umgebungsgeräusche ausgesetzt
Zeitarbeit				
Ja, Zeitarbeit	65	37	35	58
Nein, keine Zeitarbeit	51	30	29	41
Betriebsgröße				
Unter 20	60	32	35	43
20-49	59	33	31	41
50-199	49	34	30	46
200-1.999	45	25	23	39
2.000 oder mehr	35	25	15	33
Branchen				
Herst. chem./pharmaz./Kunsts.	44	25	15	44
Metallerz. und -bearbeitung	52	34	42	57
Maschinen- und Fahrzeugbau	38	17	19	46
Sonst. verarbeitendes Gewerbe	51	32	31	52
Ver- und Entsorgung	37	32	16	38
Baugewerbe	74	65	64	78
Handel; Inst. u. Reparatur v. Kfz	57	35	43	39
Verkehr und Lagerei	53	53	42	47
Gastgewerbe	56	31	46	35
Information und Kommunikation	27	13	3	30
Erbring. v. Finanz- & Vers. DL	29	16	1	24
Erbring. freib., wiss./techn. DL	42	15	3	19
Erbring. sonst. wirtschaftl. DL	63	35	19	46
Öff. Verwalt./Verteid./Soz.Vers.	38	30	11	20
Erziehung und Unterricht	54	22	22	68
Gesundheitswesen	59	12	29	19
Sozialwesen	49	26	36	29
Erbringung von sonstigen DL	68	25	35	43
Berufssektoren				
Produktionsberufe	58	39	43	62
Personenbezogene DL	56	23	32	42
Kaufm./unternehmensbez. DL	39	16	14	22
IT- und naturwiss. DL	35	19	6	31
Sonstige wirtschaftliche DL	67	59	40	48

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 (vgl. Kapitel 1).

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.

Mehr als die Hälfte aller Befragten (53 Prozent) fühlt sich bei der Arbeit (sehr) häufig gehetzt. Auch Störungen und Unterbrechungen des Arbeitsflusses betreffen 51 Prozent der Befragten. Häufiger Zeitdruck als ein wichtiger Indikator für hohe psychische Belastung tritt besonders oft im Gesundheitswesen (68 Prozent) und im Gastgewerbe (64 Prozent) auf.

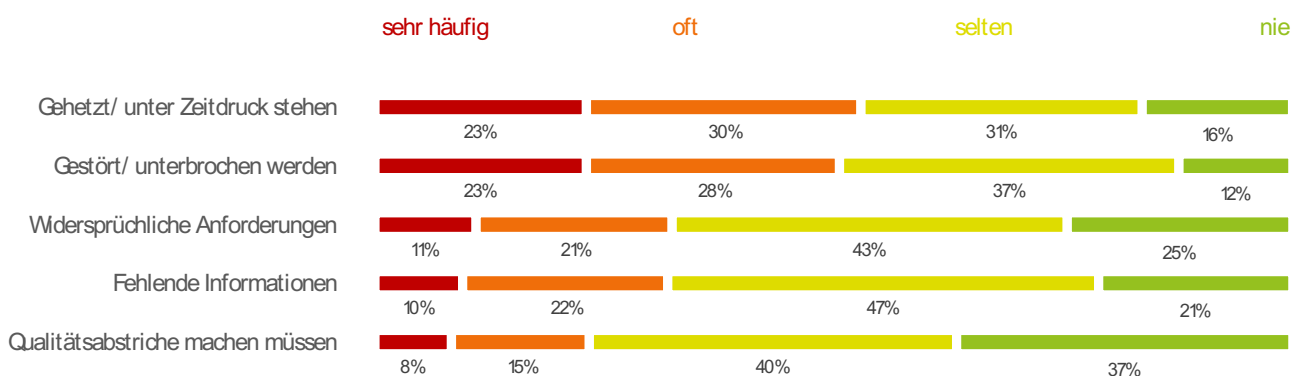
Jede/r Dritte sieht sich bei der Arbeit mit widersprüchlichen Anforderungen konfrontiert (32 Prozent) und ebenfalls ein Drittel (32

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“ (40 Prozent) sowie im Gesundheitswesen (33 Prozent) besonders verbreitet.

Abb. 46:

Widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität (2019)



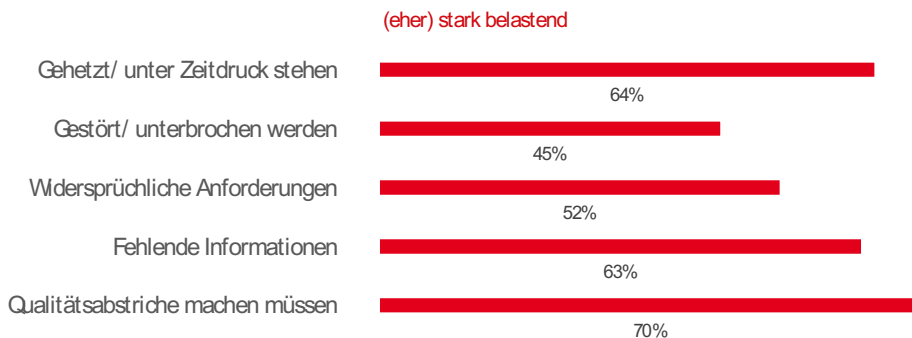
Die Faktoren der Arbeitsintensität werden von den Betroffenen als besonders starke subjektive Belastung wahrgenommen. Qualitätsabstriche bei der Arbeit machen zu müssen, wird von 70 Prozent (eher) stark belastend empfunden. Auch Arbeitshetze und Zeitdruck werden von zwei Drittel der Befragten (64 Prozent) als belastend erfahren.

Ebenso ausgeprägt ist die Beanspruchung durch das Fehlen wichtiger Informationen (63 Prozent). Jeder Zweite (52 Prozent) empfindet es als belastend, wenn die Anforderungen widersprüchlich sind. Schließlich nehmen es 45 Prozent als belastend wahr, wenn sie (sehr) häufig bei der Arbeit gestört oder unterbrochen werden.

Abb. 47:

Subjektive Belastung durch widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität (2019)

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 2019 bei 49 Punkten und damit im Bereich „Schlechte Arbeit“ (Abb. 48).

Die Beurteilung durch die Beschäftigten hat sich seit 2012 zwar leicht verbessert (von 46 auf 49 Punkte), weist aber weiterhin eine kritische Ausprägung auf.

Abb. 48:

Kriterium widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität – Indexwerte im zeitlichen Verlauf

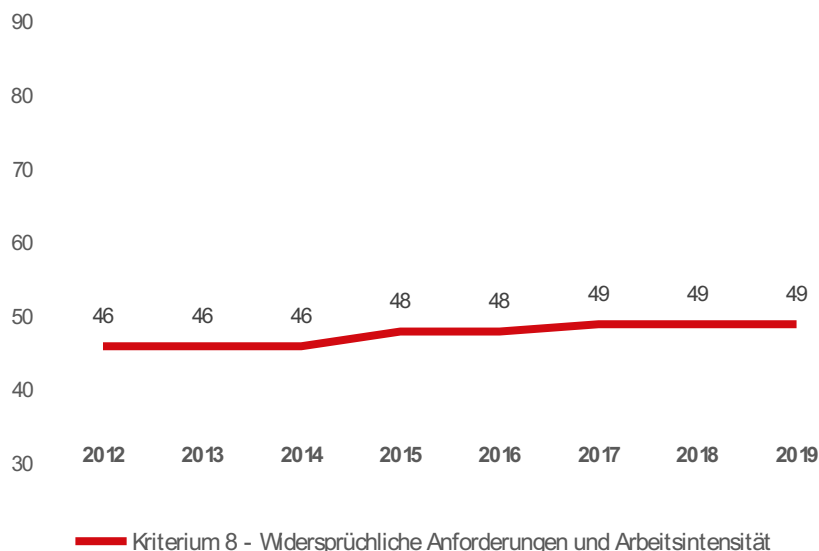


Tabelle 19: Kriterium widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität(2019)
(Antworten „sehr häufig“ / „oft“ zusammengefasst, Antworten in Prozent)

Sehr häufig/oft, in Prozent	Gehetzt/unter Zeitdruck stehen	Gestört/unter- brochen werden	Widersprüchliche Anforderungen	Fehlende Informationen	Qualitätsabstriche machen müssen
insgesamt	53	51	32	32	23
Geschlecht					
Männlich	52	52	36	33	22
Weiblich	55	49	29	31	25
Vollzeit/Teilzeit nach Geschlecht					
Männer Teilzeit (unter 35 Stunden)	46	39	34	34	19
Männer Vollzeit (35+ Stunden)	52	53	36	33	22
Frauen Teilzeit (unter 35 Stunden)	53	43	28	29	27
Frauen Vollzeit (35+ Stunden)	57	58	29	34	24
Altersgruppen					
15 bis 25 Jahre	40	28	26	24	9
26 bis 35 Jahre	52	51	26	36	26
36 bis 45 Jahre	57	54	38	34	28
46 bis 55 Jahre	57	56	31	31	23
56 bis 65 Jahre	49	48	35	30	21
Anforderungsniveau der Tätigkeit					
Helfer- und Anlerntätigkeit	35	21	24	22	18
fachlich ausgerichtete Tätigkeit	52	47	29	31	22
komplexe Spezialistentätigkeit	52	64	34	36	22
hochkomplexe Tätigkeit	65	62	44	35	29
Leitungsfunktion					
Ja, Leitungsfunktion	62	69	42	33	28
Nein, keine Leitungsfunktion	49	44	29	32	22
Befristung					
Ja, Befristung	42	30	31	30	25
Nein, keine Befristung	54	53	32	32	23
Kundenkontakt					
Sehr häufig/oft Kundenkontakt	57	53	35	32	25
Selten/nie Kundenkontakt	46	47	27	31	20

Sehr häufig/oft, in Prozent

	Gehetzt/unter Zeitdruck stehen	Gestört/unter- brochen werden	Widersprüchliche Anforderungen	Fehlende Informationen	Qualitätsabstriche machen müssen
Zeitarbeit					
Ja, Zeitarbeit	42	25	20	36	29
Nein, keine Zeitarbeit	53	51	33	32	23
Betriebsgröße					
Unter 20	46	42	30	28	19
20-49	58	43	31	31	27
50-199	55	52	32	31	22
200-1.999	55	62	34	36	26
2.000 oder mehr	56	63	43	39	26
Branchen					
Herst. chem./pharmaz./Kunsts.	56	65	28	41	29
Metallerz. und -bearbeitung	45	49	33	26	11
Maschinen- und Fahrzeugbau	47	61	34	37	15
Sonst. verarbeitendes Gewerbe	52	50	29	32	21
Ver- und Entsorgung	43	58	34	48	33
Baugewerbe	50	37	28	33	15
Handel; Inst. u. Reparatur v. Kfz	51	54	37	31	25
Verkehr und Lagerei	51	31	28	35	20
Gastgewerbe	64	37	16	30	19
Information und Kommunikation	59	58	34	41	22
Erbring. v. Finanz- & Vers. DL	59	71	33	29	21
Erbring. freib., wiss./techn. DL	58	59	26	40	29
Erbring. sonst. wirtschaftl. DL	53	53	35	29	24
Öff. Verwalt./Verteid./Soz.Vers.	47	59	31	29	24
Erziehung und Unterricht	59	47	48	32	40
Gesundheitswesen	68	51	36	27	33
Sozialwesen	48	41	32	32	22
Erbringung von sonstigen DL	36	34	12	17	9
Berufssektoren					
Produktionsberufe	46	48	30	31	18
Personenbezogene DL	61	45	34	29	30
Kaufm./unternehmensbez. DL	55	63	33	35	23
IT- und naturwiss. DL	52	60	28	33	15
Sonstige wirtschaftliche DL	46	35	35	33	24

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 fast die Hälfte der Beschäftigten (46 Prozent) das Verhältnis von Einkommen und erbrachter Leistung für gar nicht oder nur in geringem Maß für angemessen. Im Gastgewerbe (65 Prozent) und im Sozialwesen (64 Prozent) ist dieser Eindruck besonders verbreitet.

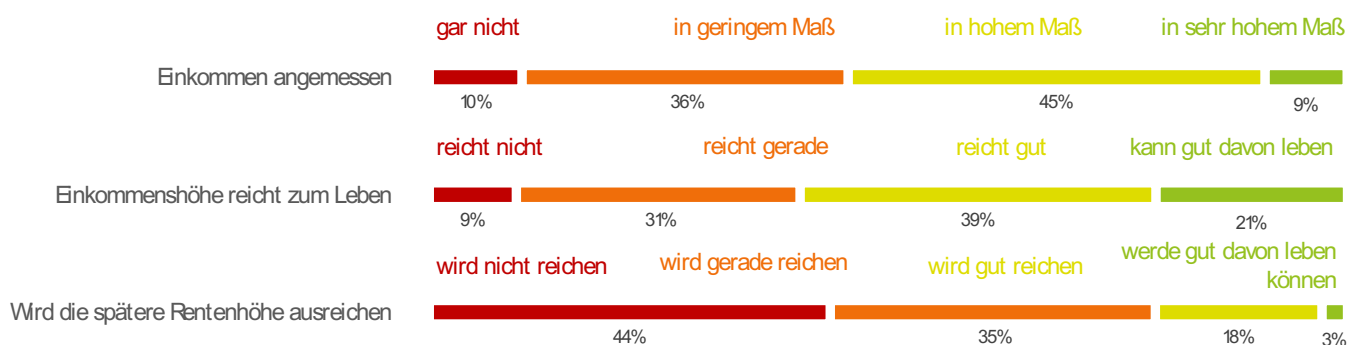
Die Höhe des Einkommens schätzen 40 Prozent der Befragten so ein, das es nicht oder gerade so ausreicht. Besonders häufig wird dies von Beschäftigten im Gastgewerbe (57 Prozent) und im Gesundheitswesen (56 Prozent) geäußert.

Hinsichtlich der später zu erwartenden gesetzlichen Rente herrscht eine pessimistische Erwartungshaltung: 79 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 (53 Prozent) ist diese Bewertung etwas geringer ausgeprägt.

Abb. 49

Einkommen und Rente (2019)



Die Bewertung des Einkommens hat für die subjektive Belastung eine überaus hohe Bedeutung (Abb. 50).

Etwa zwei Drittel (64 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 69 Prozent.

Am stärksten ausgeprägt ist die subjektive Belastung durch eine pessimistische Rentenerwartung (71 Prozent).

Abb. 50:

Subjektive Belastung im Kriterium Einkommen und Rente (2019)

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



Der Indexwert für das Kriterium Einkommen und Rente liegt 2019 bei 49 Punkten und damit im Bereich „Schlechte Arbeit“ (Abb. 51).

Diese Bewertung hat sich gegenüber 2012 leicht verbessert (von 46 auf 49 Punkte).

Der Anstieg ist jedoch auf die Jahre 2012 bis 2015 beschränkt. Seit 2016 stagniert der Wert bei 49 Punkten.

Abb. 51:

Kriterium Einkommen und Rente – Indexwerte im zeitlichen Verlauf

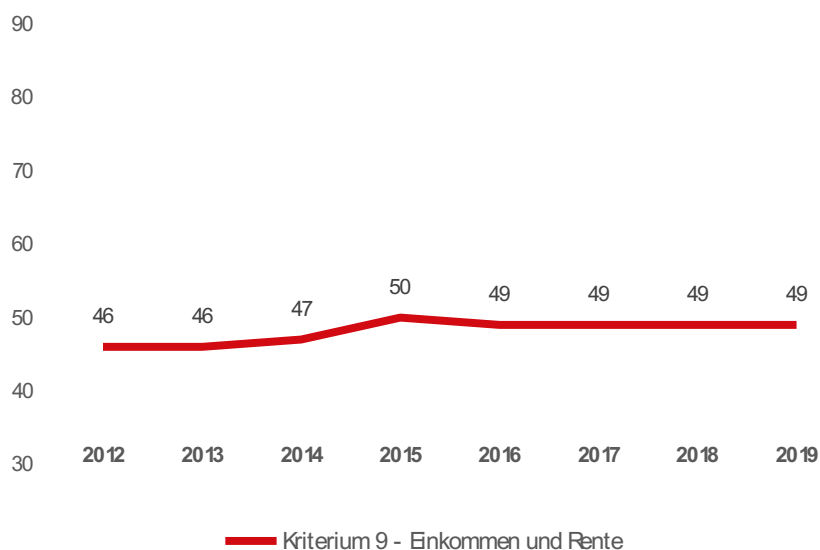


Tabelle 20: Kriterium Einkommen und Rente (2019)

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

Gar nicht/in geringem Maß bzw. reicht nicht/gerade aus bzw. wird nicht/gerade ausreichen, in Prozent	Einkommen angemessen	Einkommenshöhe	Spätere Rentenhöhe
insgesamt	46	40	79
Geschlecht			
Männlich	42	35	74
Weiblich	50	47	84
Vollzeit/Teilzeit nach Geschlecht			
Männer Teilzeit (unter 35 Stunden)	49	61	87
Männer Vollzeit (35+ Stunden)	41	32	73
Frauen Teilzeit (unter 35 Stunden)	53	56	89
Frauen Vollzeit (35+ Stunden)	46	35	78
Altersgruppen			
15 bis 25 Jahre	50	45	67
26 bis 35 Jahre	46	41	83
36 bis 45 Jahre	44	39	83
46 bis 55 Jahre	44	41	80
56 bis 65 Jahre	49	39	74
Anforderungsniveau der Tätigkeit			
Helfer- und Anlerntätigkeit	48	65	93
fachlich ausgerichtete Tätigkeit	51	47	82
komplexe Spezialistentätigkeit	43	33	79
hochkomplexe Tätigkeit	29	15	65
Leitungsfunktion			
Ja, Leitungsfunktion	42	30	74
Nein, keine Leitungsfunktion	47	44	81
Befristung			
Ja, Befristung	53	50	83
Nein, keine Befristung	45	39	79
Kundenkontakt			
Sehr häufig/oft Kundenkontakt	50	44	81
Selten/nie Kundenkontakt	38	35	75

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

	Einkommen angemessen	Einkommenshöhe	Spätere Rentenhöhe
Zeitarbeit			
Ja, Zeitarbeit	69	55	72
Nein, keine Zeitarbeit	45	40	79
Betriebsgröße			
Unter 20	55	55	87
20-49	51	46	80
50-199	45	37	79
200-1.999	37	26	72
2.000 oder mehr	27	26	73
Branchen			
Herst. chem./pharmaz./Kunsts.	37	30	77
Metallerz. und -bearbeitung	45	39	80
Maschinen- und Fahrzeugbau	22	17	67
Sonst. verarbeitendes Gewerbe	47	40	82
Ver- und Entsorgung	36	29	82
Baugewerbe	56	45	86
Handel; Inst. u. Reparatur v. Kfz	52	50	85
Verkehr und Lagerei	51	56	82
Gastgewerbe	65	57	81
Information und Kommunikation	39	19	73
Erbring. v. Finanz- & Vers. DL	36	19	82
Erbring. freib., wiss./techn. DL	32	31	80
Erbring. sonst. wirtschaftl. DL	57	57	91
Öff. Verwalt./Verteid./Soz.Vers.	29	19	53
Erziehung und Unterricht	43	35	69
Gesundheitswesen	52	56	89
Sozialwesen	64	46	82
Erbringung von sonstigen DL	42	45	87
Berufssektoren			
Produktionsberufe	43	34	78
Personenbezogene DL	53	47	78
Kaufm./unternehmensbez. DL	39	34	79
IT- und naturwiss. DL	28	14	71
Sonstige wirtschaftliche DL	58	62	84

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.

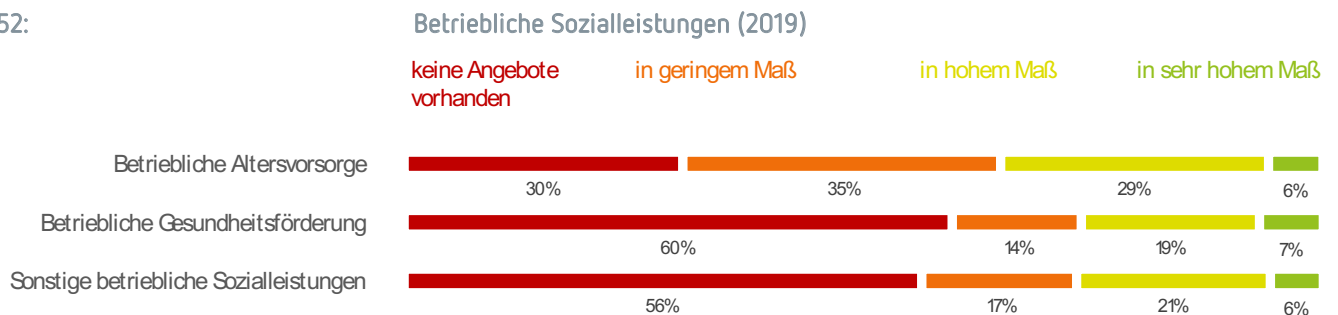
Angebote der betrieblichen Altersvorsorge stehen nur einem Drittel der Beschäftigten (35 Prozent) in (sehr) hohem Maß zur Verfügung. Für Teilzeitbeschäftigte (25 Prozent) sind die Angebote noch seltener als für Vollzeitbeschäftigte (39 Prozent).

Noch seltener wird von Angeboten der betrieblichen Gesundheitsförderung berichtet. Hier hat nur jede /r Vierte (26 Prozent) ein Angebot (in (sehr) hohem Maß). Auch bei der Gesundheitsförderung berichten Teilzeitbeschäftigte (19 Prozent) seltener von Möglichkeiten der betrieblichen Gesundheitsförderung.

Auch bei der Frage nach sonstigen betrieblichen Sozialleistungen gibt etwa jede /r Vierte (27 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. 52:



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 21 Prozent als (eher) stark belastend empfunden.

Das Fehlen sonstiger betrieblicher Sozialleistungen wird von 17 Prozent der Betroffenen als (eher) stark belastend wahrgenommen.

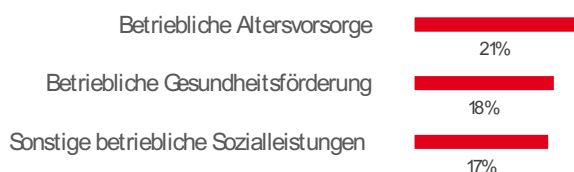
Und eine fehlende oder unzureichende betriebliche Gesundheitsförderung ist für 16 Prozent eine (eher) starke subjektive Belastung.

Abb. 53:

Subjektive Belastung bei fehlenden betrieblichen Sozialleistungen (2019)

Von den Beschäftigten, denen nur in geringem Maß oder gar nicht betriebliche Leistungen zur Altersvorsorge, 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 2019 bei 52 Punkten und damit im unteren Mittelfeld, knapp oberhalb der Grenze zu „schlechter Arbeit“.

Seit dem Jahr 2012 ist dieser Wert von 50 auf 52 Indexpunkte leicht angestiegen. Der Anstieg ist für die Jahre 2013 bis 2015 zu erkennen. Seitdem liegt der Wert stabil bei 52 Punkten.

Abb. 54:

Kriterium Betriebliche Sozialleistungen – Indexwerte im zeitlichen Verlauf

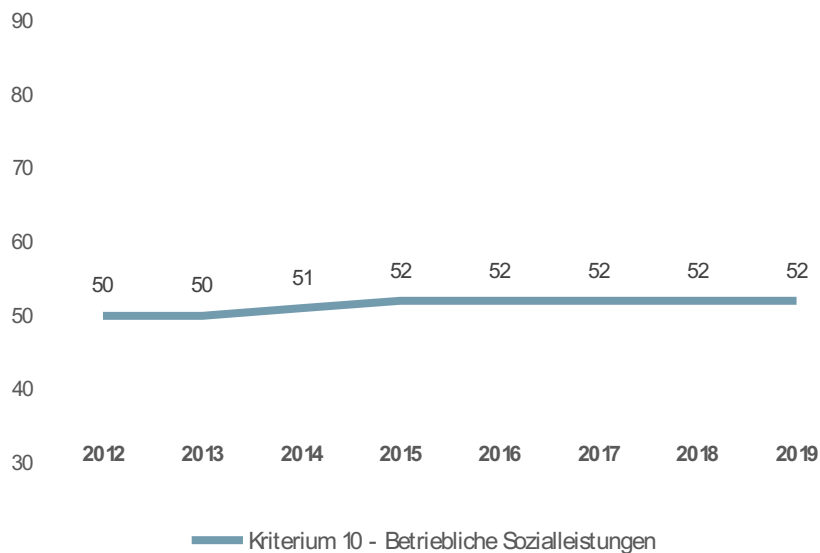


Tabelle 21: Kriterium Betriebliche Sozialleistungen(2019)

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

Gar nicht/ in geringem Maß, in Prozent	Betriebliche Altersvorsorge	Betriebliche Gesundheitsförderung	Sonstige Betriebliche Sozialleistungen
insgesamt	65	74	73
Geschlecht			
Männlich	61	69	70
Weiblich	69	78	77
Vollzeit/Teilzeit nach Geschlecht			
Männer Teilzeit (unter 35 Stunden)	80	80	83
Männer Vollzeit (35+ Stunden)	60	68	69
Frauen Teilzeit (unter 35 Stunden)	74	82	80
Frauen Vollzeit (35+ Stunden)	63	74	72
Altersgruppen			
15 bis 25 Jahre	55	75	70
26 bis 35 Jahre	65	76	68
36 bis 45 Jahre	64	73	72
46 bis 55 Jahre	64	70	75
56 bis 65 Jahre	71	78	78
Anforderungsniveau der Tätigkeit			
Helfer- und Anlernertätigkeit	88	86	81
fachlich ausgerichtete Tätigkeit	65	76	75
komplexe Spezialistentätigkeit	59	70	70
hochkomplexe Tätigkeit	60	66	66
Leitungsfunktion			
Ja, Leitungsfunktion	59	68	66
Nein, keine Leitungsfunktion	67	76	76
Befristung			
Ja, Befristung	69	77	74
Nein, keine Befristung	65	73	73
Kundenkontakt			
Sehr häufig/oft Kundenkontakt	67	77	76
Selten/nie Kundenkontakt	61	68	69

Gar nicht/ in geringem Maß, in Prozent

	Betriebliche Altersvorsorge	Betriebliche Gesundheitsförderung	Sonstige Betriebliche Sozialleistungen
Zeitarbeit			
Ja, Zeitarbeit	85	86	82
Nein, keine Zeitarbeit	64	73	73
Betriebsgröße			
Unter 20	77	90	81
20-49	71	84	79
50-199	64	74	76
200-1.999	55	55	65
2.000 oder mehr	38	38	50
Branchen			
Herst. chem./pharmaz./Kunsts.	61	63	61
Metallerz. und -bearbeitung	69	79	77
Maschinen- und Fahrzeugbau	46	52	62
Sonst. verarbeitendes Gewerbe	68	76	78
Ver- und Entsorgung	52	55	51
Baugewerbe	74	85	75
Handel; Inst. u. Reparatur v. Kfz	71	86	80
Verkehr und Lagerei	59	77	75
Gastgewerbe	77	89	74
Information und Kommunikation	45	51	52
Erbring. v. Finanz- & Vers. DL	32	59	48
Erbring. freib., wiss./techn. DL	70	73	69
Erbring. sonst. wirtschaftl. DL	70	85	83
Öff. Verwalt./Verteid./Soz.Vers.	56	49	67
Erziehung und Unterricht	75	84	82
Gesundheitswesen	71	79	74
Sozialwesen	62	70	72
Erbringung von sonstigen DL	72	79	86
Berufssektoren			
Produktionsberufe	64	74	73
Personenbezogene DL	72	80	77
Kaufm./unternehmensbez. DL	59	68	70
IT- und naturwiss. DL	44	50	54
Sonstige wirtschaftliche DL	74	81	79

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: Angefangen 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.

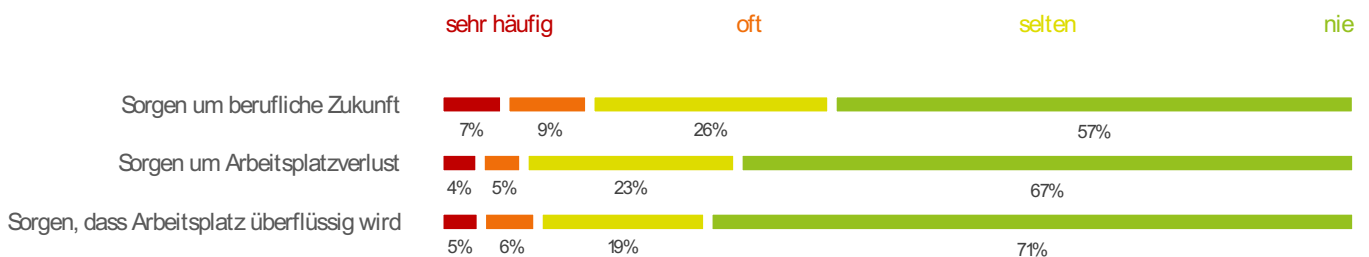
Eine generelle Sorge um die eigene berufliche Zukunft zeigt sich im Jahr 2019 nur bei einer Minderheit der Befragten (Abb. 55). 16 Prozent sind (sehr) häufig in Sorge, bei 84 Prozent ist das selten oder nie der Fall. Mit steigender beruflicher Qualifikation werden die Sorgen geringer. Beschäftigte ohne Berufsabschluss äußern sich zu 21 Prozent besorgt, bei Hochschulabsolventen sind es 12 Prozent.

Sorgen, den Arbeitsplatz zu verlieren, machen sich im Jahr 2019 neun der Beschäftigten. Stärker ausgeprägt ist die Angst vor dem

Verlust des Arbeitsplatzes im Bereich Ver- und Entsorgung (17 Prozent) und im Maschinen- und Fahrzeugbau (16 Prozent).

Sorgen, dass der eigene Arbeitsplatz durch z.B. organisatorische Veränderungen oder neue Technologien überflüssig wird, machen sich elf Prozent der Beschäftigten. Besonders stark ausgeprägt ist dies mit 23 Prozent in der Branche „Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“.

Abb. 55: Beschäftigungssicherheit und berufliche Zukunft (2019)



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. 56).

Besonders belastend ist die Sorge um einen möglichen Arbeitsplatzverlust. Wenn dies der Fall ist, geben fast 90 Prozent der Betroffenen an, sich (eher) stark belastet zu fühlen.

Auch die Sorge um die eigene berufliche Zukunft ist für fast 90 Prozent eine große Belastung.

Drei Viertel der Beschäftigten (77 Prozent) fühlen sich (eher) stark belastet, wenn sie sich Sorgen machen müssen, dass ihr Arbeitsplatz durch Rationalisierung überflüssig werden könnte.

Abb. 56:

Subjektive Belastung durch fehlende Beschäftigungssicherheit (2019)

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



Der Indexwert für das Kriterium Beschäftigungssicherheit liegt im Jahr 2019 bei 75 Punkten und damit im oberen Mittelfeld.

Seit der Befragung von 2012 hat sich von 69 auf 75 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. 57:

Kriterium Beschäftigungssicherheit – Indexwerte im zeitlichen Verlauf

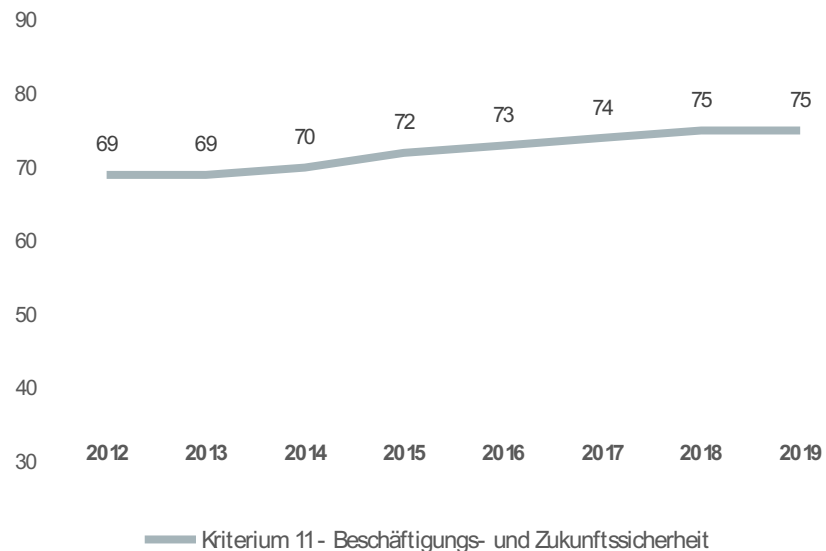


Tabelle 22: Kriterium Beschäftigungssicherheit(2019)

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

Sehr häufig/oft, in Prozent	Sorgen um berufliche Zukunft	Sorgen um Arbeitsplatzverlust	Sorgen, dass der Arbeitsplatz überflüssig wird
insgesamt	16	9	11
Geschlecht			
Männlich	15	9	12
Weiblich	18	10	10
Vollzeit/Teilzeit nach Geschlecht			
Männer Teilzeit (unter 35 Stunden)	22	9	17
Männer Vollzeit (35+ Stunden)	14	9	11
Frauen Teilzeit (unter 35 Stunden)	17	9	8
Frauen Vollzeit (35+ Stunden)	18	11	12
Altersgruppen			
15 bis 25 Jahre	7	3	7
26 bis 35 Jahre	20	6	9
36 bis 45 Jahre	18	10	12
46 bis 55 Jahre	18	12	13
56 bis 65 Jahre	14	9	10
Anforderungsniveau der Tätigkeit			
Helfer- und Anlerntätigkeit	23	17	12
fachlich ausgerichtete Tätigkeit	17	9	12
komplexe Spezialistentätigkeit	15	9	10
hochkomplexe Tätigkeit	13	8	9
Leitungsfunktion			
Ja, Leitungsfunktion	13	8	7
Nein, keine Leitungsfunktion	18	10	12
Befristung			
Ja, Befristung	29	14	16
Nein, keine Befristung	15	9	10
Kundenkontakt			
Sehr häufig/oft Kundenkontakt	15	7	10
Selten/nie Kundenkontakt	19	13	13

Sehr häufig/oft, in Prozent

	Sorgen um berufliche Zukunft	Sorgen um Arbeitsplatzverlust	Sorgen, dass der Arbeitsplatz überflüssig wird
Zeitarbeit			
Ja, Zeitarbeit	29	29	16
Nein, keine Zeitarbeit	16	9	11
Betriebsgröße			
Unter 20	18	7	10
20-49	20	12	11
50-199	13	9	10
200-1.999	16	10	10
2.000 oder mehr	15	11	16
Branchen			
Herst. chem./pharmaz./Kunsts.	20	8	13
Metallerz. und -bearbeitung	17	11	11
Maschinen- und Fahrzeugbau	18	16	15
Sonst. verarbeitendes Gewerbe	18	12	12
Ver- und Entsorgung	18	17	14
Baugewerbe	11	3	4
Handel; Inst. u. Reparatur v. Kfz	17	11	13
Verkehr und Lagerei	17	9	12
Gastgewerbe	13	6	7
Information und Kommunikation	11	8	12
Erbring. v. Finanz- & Vers. DL	16	8	23
Erbring. freib., wiss./techn. DL	17	13	12
Erbring. sonst. wirtschaftl. DL	21	10	19
Öff. Verwalt./Verteid./Soz.Vers.	10	4	7
Erziehung und Unterricht	17	5	6
Gesundheitswesen	13	7	4
Sozialwesen	16	9	7
Erbringung von sonstigen DL	28	16	8
Berufssektoren			
Produktionsberufe	17	9	10
Personenbezogene DL	15	7	5
Kaufm./unternehmensbez. DL	17	10	13
IT- und naturwiss. DL	11	8	12
Sonstige wirtschaftliche DL	19	11	17

2.3 Ergänzende Fragen

Ergänzend zu den 42 Indexfragen werden im DGB-Index vier zusätzliche Fragen gestellt, mit denen die Themen Arbeitsintensität, Gesundheitsverhalten 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.

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.

Arbeitsverdichtung

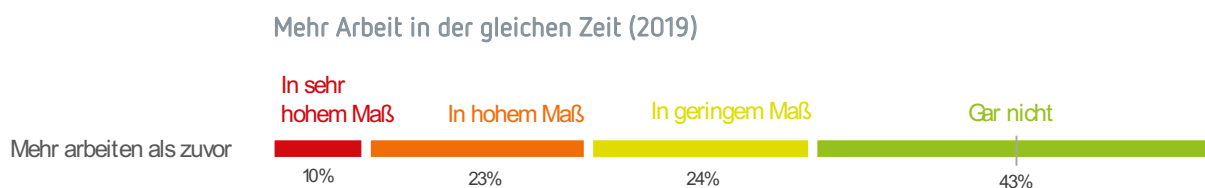
Arbeitsverdichtung entsteht, wenn das Arbeitsvolumen der Beschäftigten pro Zeiteinheit erhöht wird. Das führt zu einer stärkeren Arbeitsbelastung und kann mit höheren gesundheitlichen Risiken verbunden sein.

2019 gab jede/r Dritte Befragte (33 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 Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (44 Prozent), sonstiges verarbeitendes Gewerbe (42 Prozent) und Gesundheitswesen (42 Prozent).

Die Werte haben sich seit 2012 nicht wesentlich verändert.

Abb. 58:



Präsentismus

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.

Dennoch ist Präsentismus in Deutschland weit verbreitet, 43 Prozent der abhängig Beschäftigten sind im vergangenen Jahr eine Woche und länger zur Arbeit gegangen, obwohl sie sich „richtig krank gefühlt haben“.

Bei 13 Prozent war dies sogar für drei Wochen und mehr der Fall. Nur 35 Prozent gehen nie krank zur Arbeit. Frauen berichten generell häufiger davon als Männer. Bei den Vollzeitbeschäftigten (35 Stunden/Woche und mehr) geben 42 Prozent der Männer und 51 Prozent der Frauen an, eine Woche und mehr krank zur Arbeit gegangen zu sein.

Die Werte haben sich seit 2012 nicht wesentlich verändert.

Abb. 59:

Krank zur Arbeit gehen (2019)



Arbeitgeberwechselwunsch

Eine starke Bindung der Beschäftigten gilt als Ausdruck der Zufriedenheit der Beschäftigten. Die Befunde des DGB-Index Gute Arbeit 2019 zeigen, dass jede/r fünfte Befragte (20 Prozent) das Unternehmen wechseln möchte – sofern eine Möglichkeit dazu besteht. Dabei ist die Neigung zum Arbeitgeberwechsel in den

Branchen Sozialwesen (31 Prozent) und Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kfz (26 Prozent) höher als im Bereich der sonstigen Dienstleistungsbranchen bzw. den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen.

Die Werte haben sich seit 2012 nicht wesentlich verändert.

Abb. 60:

Arbeitgeberwechselwunsch (2019)



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 großer Teil der Beschäftigten geht nicht davon aus, die aktuelle Tätigkeit bis zum Erreichen des gesetzlichen Rentenalters ausüben zu können (40 Prozent).

Nach Branchen erwarten vor allen Beschäftigte aus dem Baugewerbe (62 Prozent), dem Gastgewerbe (53 Prozent) sowie dem

Bereich „Erziehung und Unterricht“ (50 Prozent) nicht, dass sie ihre gegenwärtige Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben werden können. Im Bereich Information und Kommunikation sowie bei der Erbringung sonstiger wirtschaftlicher Dienstleistungen ist der Optimismus etwas größer (jeweils 23 Prozent).

Seit 2012 ist der Anteil der Beschäftigten, die nicht damit rechnen, bis zum Renteneintrittsalter durchhalten zu können, von 48 Prozent auf 40 Prozent gesunken.

Abb. 61

Arbeitsfähigkeit bis zum Rentenalter (2019)

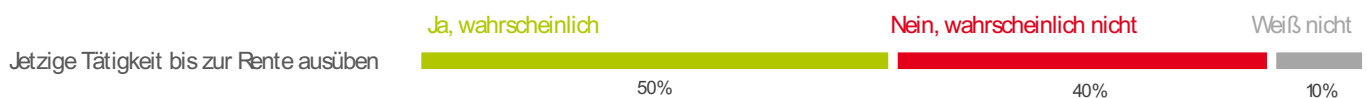


Tabelle 23: Ergänzungsfragen (2019)
 (Antworten „sehr häufig“ / „oft“ zusammengefasst, Angaben in Prozent)

Sehr häufig/oft, in Prozent	In (sehr) hohem Maß mehr arbeiten	Nie krank zur Arbeit gehen	Ja, wahrscheinlich Arbeitgeberwechsel	Nein, wahrscheinlich nicht bis zur Rente
insgesamt	34	35	20	40
Geschlecht				
Männlich	33	38	21	38
Weiblich	34	31	19	41
Vollzeit/Teilzeit nach Geschlecht				
Männer Teilzeit (unter 35 Stunden)	35	41	28	47
Männer Vollzeit (35+ Stunden)	33	38	20	38
Frauen Teilzeit (unter 35 Stunden)	35	35	16	41
Frauen Vollzeit (35+ Stunden)	34	28	22	43
Altersgruppen				
15 bis 25 Jahre	8	45	25	35
26 bis 35 Jahre	30	32	18	50
36 bis 45 Jahre	38	29	20	37
46 bis 55 Jahre	37	35	19	42
56 bis 65 Jahre	33	40	21	33
Anforderungsniveau der Tätigkeit				
Helfer- und Anlerntätigkeit	23	40	21	42
fachlich ausgerichtete Tätigkeit	33	34	21	45
komplexe Spezialistentätigkeit	35	37	19	33
hochkomplexe Tätigkeit	38	35	17	28
Leitungsfunktion				
Ja, Leitungsfunktion	38	29	18	38
Nein, keine Leitungsfunktion	32	37	21	40
Befristung				
Ja, Befristung	23	34	27	38
Nein, keine Befristung	34	35	19	40
Kundenkontakt				
Sehr häufig/oft Kundenkontakt	34	33	20	43
Selten/nie Kundenkontakt	33	37	20	34

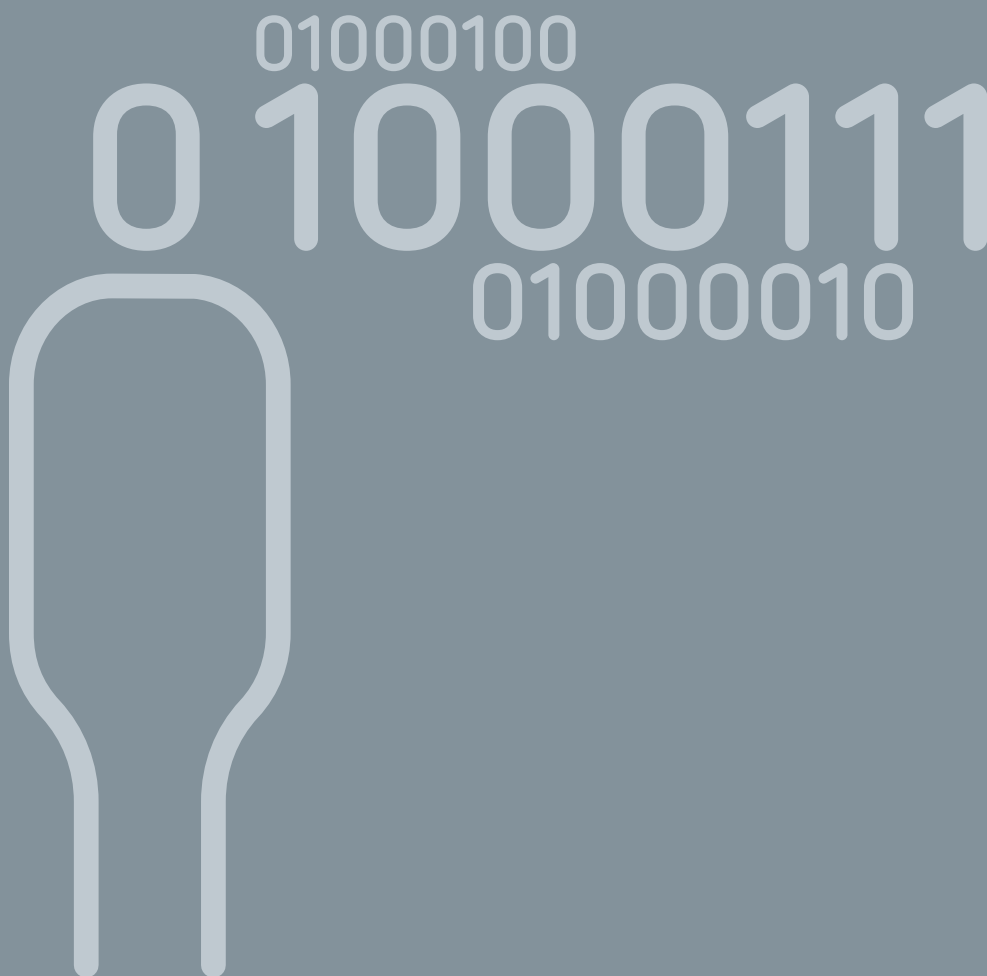
In (sehr) hohem Maß mehr arbeiten Nie krank zur Arbeit gehen Ja, wahrscheinlich Arbeitgeberwechsel Nein, wahrscheinlich nicht bis zur Rente

	In (sehr) hohem Maß mehr arbeiten	Nie krank zur Arbeit gehen	Ja, wahrscheinlich Arbeitgeberwechsel	Nein, wahrscheinlich nicht bis zur Rente
Zeitarbeit				
Ja, Zeitarbeit	31	48	41	37
Nein, keine Zeitarbeit	34	34	19	40
Betriebsgröße				
Unter 20	28	33	20	44
20-49	33	41	24	48
50-199	31	34	23	37
200-1.999	41	34	17	30
2.000 oder mehr	40	31	13	39
Branchen				
Herst. chem./pharmaz./Kunsts.	38	37	20	29
Metallerz. und -bearbeitung	30	31	20	30
Maschinen- und Fahrzeugbau	29	47	16	30
Sonst. verarbeitendes Gewerbe	42	35	24	33
Ver- und Entsorgung	29	37	19	32
Baugewerbe	30	37	22	62
Handel; Inst. u. Reparatur v. Kfz	35	37	26	44
Verkehr und Lagerei	29	34	25	43
Gastgewerbe	19	34	16	53
Information und Kommunikation	37	48	15	23
Erbring. v. Finanz- & Vers. DL	44	29	11	37
Erbring. freib., wiss./techn. DL	37	38	19	29
Erbring. sonst. wirtschaftl. DL	23	43	31	47
Öff. Verwalt./Verteid./Soz.Vers.	32	26	10	23
Erziehung und Unterricht	29	20	13	46
Gesundheitswesen	41	37	20	50
Sozialwesen	42	28	21	45
Erbringung von sonstigen DL	23	35	8	35
Berufssektoren				
Produktionsberufe	29	39	21	43
Personenbezogene DL	32	29	17	49
Kaufm./unternehmensbez. DL	41	35	21	29
IT- und naturwiss. DL	25	49	14	24
Sonstige wirtschaftliche DL	30	34	24	47

Teil 3

DGB-Index Gute Arbeit

Methodisches



3.1 Konstruktion des DGB-Index Gute Arbeit

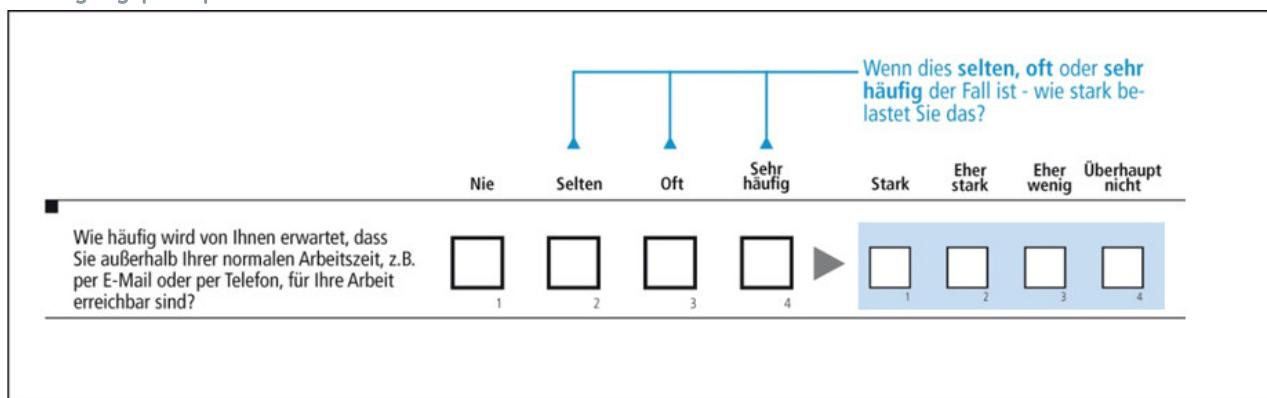
Der DGB-Index Gute Arbeit ist eine Methode, mit der die Qualität der Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gemessen wird. Dabei spielen die Beschäftigten eine entscheidende Rolle. Als ExpertInnen ihrer eigenen Arbeitssituation bewerten sie die Bedingungen, unter denen sie arbeiten.

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. 62). 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. 62: 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 möglich erreicht, wenn die abgefragten Ressourcen in sehr

hohem Maß vorhanden sind bzw. die jeweilige Belastung nicht

auftritt. Null Punkte werden zugewiesen, wenn eine arbeitsbe-

dingte Ressource nicht vorhanden ist oder eine Belastung sehr

häufig vorliegt und diese Situation von dem Befragten als starke

negative Beanspruchung empfunden wird. Zwischen diesen bei-

den 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 können, da die Qualitätsunterschiede in den Arbeitsbedingungen auf einen Blick deutlich werden. Im Verlauf mehrerer Befragungen können dadurch 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. 63 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 und Stichprobenziehung

Die Repräsentativbefragung mit dem DGB-Index Gute Arbeit wird seit 2007 vom Umfragezentrum Bonn (uzbonn GmbH) durchgeführt. Für die Hauptbefragung werden jedes Jahr 4.000 computergestützte, telefonische Interviews (CATI) mit abhängig Beschäftigten geführt. Im Rahmen der Befragung mit dem DGB-Index Gute Arbeit sind können auf Ebene der Bundesländer Aufstockungen der Stichprobe (Oversampling) vorgenommen werden. Diese fließen in den Datensatz mit ein. Im Jahr 2019 umfasst die Stichprobe, inklusive Haupterhebung und die Oversamplings, insgesamt 6.574 Fälle.

Die notwendige Strichprobenziehung eines repräsentativen Samples für abhängig Beschäftigte in Deutschland, erfolgt durch verschiedene methodische Schritte. Einbezogen werden nur Arbeitnehmer und Beamte, ab 15 Jahren, mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 10 Stunden bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter. Im Zeitraum der Datenerhebung - von Januar bis April 2019 - betrug dies 65 Jahre und acht Monate. 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 2019 wurden 77% (n=5.080) über Festnetz und 23% (n=1.494) 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 sind auch hier (wie bei dem gemischten Festnetz- und Mobilfunksampling-Ansatz generell) systematische Unterschiede zwischen Haushalten mit Festnetz und Mobilfunk hinsichtlich Alter, Geschlecht, beruflichem und sozialem Status.

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 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 so ein korrigierendes Gewicht.

3.3 Statistische Analyseverfahren

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.

Zur Absicherung der statistischen Zusammenhänge wurden im Themenschwerpunkt (Kapitel 1) dargestellte bivariate Betrachtungen durch multivariate, logistische Regressionsanalysen überprüft. Bei diesem statistischen Analyseverfahren werden die Zusammenhänge zwischen zwei Variablen bei ansonsten gleicher (hier: durchschnittlicher) Ausprägung weiterer Merkmale („Kontrollvariablen“) betrachtet. Dadurch können sich überlagernde Zusammenhänge ausgeschaltet und der Zusammenhang zwischen den interessierenden Variablen präziser beschrieben werden.

Im Rahmen der Ergebnisabsicherung zum Themenschwerpunkt wurden die folgenden Merkmale statistisch kontrolliert: Altersgruppen, Geschlecht, Vollzeit/Teilzeit, Betriebsgröße, Anforderungsniveau, Berufsgruppen und die im DGB-Index Gute Arbeit definierten Kriterien der Arbeitsqualität mit Ausnahme des Kriteriums „Widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität“.

Bei den Berechnungen zur Leistungssteuerung (Kapitel 1.10) wurden abweichend davon auch die verschiedenen Formen der Leistungssteuerung kontrolliert und es wurde von der Kontrolle eines weiteren Kriteriums der Arbeitsqualität („Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten“) abgesehen.

Die Analyse der Zusammenhänge zwischen den abhängigen Variablen „Arbeitsmenge nicht zu schaffen“ und „mehr Arbeitsmenge wegen fehlendem Personal“ und den unabhängigen Variablen „nicht abschalten können“, „leer und ausgebrannt fühlen“, „körperliche und emotionale Erschöpfung“, „Qualitätsabstriche“, „Arbeitsfähigkeit bis zur Rente“; „subjektiver Gesundheitszustand“ sowie zwischen den abhängigen Variablen „Leistungssteuerung durch Kundenkontakte und langfristige Ziele“ und der unabhängigen Variable „Pausenausfall/-verkürzung“ zeigen, unter Verwendung der beschriebenen Kontrollvariablen, einen statistischen Zusammenhang, auf einem Niveau von fünf Prozent ($\alpha = 0,05$). Auf dezidierte Darstellung des Signifikanzniveaus, anhand von p-Werten, bzw. die Darstellung anhand von Sternchensymbole wurde zu Gunsten der besseren Lesbarkeit verzichtet.

Die im Jahresbericht angegebenen Prozentzahlen und Indexwerte werden zur besseren Lesbarkeit ohne Nachkommastellen dargestellt. Aufgrund von Rundungsfehlern kann es in unterschiedlichen Ergebnisdarstellungen zu Abweichungen von einem Prozent- oder Indexpunkt kommen. Rundungsfehler können auch dafür verantwortlich sein, dass sich Prozentzahlen, z.B. bei Darstellungen von Häufigkeiten, nicht exakt zu 100 Prozent addieren.

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

Literatur

- BAuA (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin)(2016a): Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt. Wissenschaftliche Standortbestimmung. Dortmund: BAuA.
- BAuA (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin)(2016b): Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt. Arbeitsintensität. Dortmund: BAuA.
- Brussig, Martin/Schulz, Susanne E. (2019): Soziale Unterschiede im Mortalitätsrisiko. Das frühere Arbeitsleben beeinflusst die fernere Lebenserwartung. IAQ-Report 06/2019.
- DGB-Index Gute Arbeit (2018): Arbeitsbedingungen in der Alten- und Krankenpflege. Berlin. Download: <https://index-gute-arbeit.dgb.de/-/2yC>
- DGB-Index Gute Arbeit (2019): Körperlich harte Arbeit. Berlin. Download: <https://index-gute-arbeit.dgb.de/-/CUA>
- Dragano, Nico/Wahrendorf, Morten/Müller, Kathrin/Lunau, Thorsten (2016): Arbeit und gesundheitliche Ungleichheit. Die ungleiche Verteilung von Arbeitsbelastungen in Deutschland und Europa. In: Bundesgesundheitsblatt 2016, 59, S. 217-227.
- Holler, Markus (2014): Methodenbericht zur Weiterentwicklung des DGB-Index Gute Arbeit in der Erhebungsperiode 2011/2012. Download: <https://index-gute-arbeit.dgb.de/-/71E>
- Holler, Markus/Krüger, Thomas/Mussmann, Frank (2014): Die Weiterentwicklung des DGB-Index Gute Arbeit. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaften (2014) 68: 163-174.
- Meyer, Markus/Maisuradze, Maia/Schenkel, Antje (2019): Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft im Jahr 2018 – Überblick: In: Badura, Bernhard (u.a.)(Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2019. Digitalisierung – gesundes Arbeiten ermöglichen. Berlin: Springer, S. 413-477
- Schlick, Christopher/Bruder, Ralph/Luczak, Holger (2010): Arbeitswissenschaft. 3., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. Berlin: Springer.
- Steinke, Mika/Badura, Bernhard (2011): Präsentismus. Ein Review zum Stand der Forschung. Dortmund: BAuA.

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))	
„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)	sehr häufig/oft/selten/nie
„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 2019
Themenschwerpunkt Arbeitsintensität
Standardberichterstattung des DGB-Index Gute Arbeit

Berlin, Dezember 2019

Auszüge von Texten und Grafiken
nur mit Quellenangabe

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

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.: Dr. Rolf Schmucker, Institut DGB-Index Gute Arbeit

Nachdruck von Texten und Grafiken nur mit Quellenangabe
Berlin, Dezember 2019

