

# 40 Stunden und mehr pro Woche

... ist die Wunsch-  
arbeitszeit von

35%

... ist laut Arbeitsvertrag  
die Arbeitszeit von

42%

... ist die tatsächlich geleistete  
Arbeitszeit von

62%

## DGB-Index Gute Arbeit Der Report 2014

Wie die Beschäftigten die Arbeitsbedingungen  
in Deutschland beurteilen

Mit dem Themenschwerpunkt:

Arbeitszeitgestaltung

Einflussmöglichkeiten der Beschäftigten,  
die Verlässlichkeit von Verträgen

**Vorwort**

Reiner Hoffmann / Annelie Buntenbach:  
Arbeitszeitflexibilität im Interesse der Beschäftigten ermöglichen .....4

**1. Arbeitszeitgestaltung – der Themenschwerpunkt**  
**1.1 Regelungen zur Arbeitszeit – die Verlässlichkeit:**

38 Prozent der Beschäftigten in Deutschland sind bei einem Arbeitgeber beschäftigt, der sich tatsächlich an die im Arbeitsvertrag vereinbarte Länge der Arbeitszeit hält. ....5

**1.2 Die Länge der Arbeitszeiten – Wunsch, Vertrag, Praxis:**

62 Prozent der Beschäftigten arbeiten tatsächlich 40 Stunden und länger pro Woche, doch nur bei 42 Prozent ist das auch die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit und nur 35 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wünschen sich, so lange zu arbeiten. ....6

**1.3 Arbeitszeiterfassung und Arbeitsgestaltung – Zusammenhänge:**

Wo die Arbeitszeit vom Betrieb nicht erfasst wird, haben die Beschäftigten insgesamt mehr Gestaltungsmöglichkeiten, doch leisten sie auch mehr unbezahlte Arbeit. ....8

**1.4 Pausenregelungen, Beginnzeiten und andere Aspekte – das Ausmaß der Einflussmöglichkeiten:**

Kurzfristig einen Tag freinehmen ist 63 Prozent der Beschäftigten in höherem Maße möglich, kurzfristig Arbeit von zu Haus aus erledigen dagegen nur 14 Prozent – zwischen diesen Anteilen liegen die Quoten bei den einzelnen Gestaltungsaspekten. ....9

**1.5 Gestaltungsspielräume und Arbeitshetze – am Beispiel »Kurzfristig einen Tag freinehmen können«:**

Je größer die Möglichkeiten der Beschäftigten sind, sich kurzfristig einen arbeitsfreien Tag zu nehmen, desto geringer ist unter ihnen auch der Anteil der gehetzt Arbeitenden. ....10

**1.6 Gestaltungsmöglichkeiten und Wertschätzung – am Beispiel Pausenregelungen:**

Je weniger die Beschäftigten über ihre Pausenzeiten selbst bestimmen können, desto höher ist auch der Anteil derjenigen, die sich von ihren Vorgesetzten nicht wertgeschätzt sehen. ....11

**1.7 Arbeit von zu Haus auf eigenen Wunsch – Erleichterungen und Erschwernisse:**

Beschäftigte, die kurzfristig Arbeit von zu Haus aus erledigen können, haben einen überdurchschnittlich großen Einfluss auf die Planung sowie die Menge ihrer Arbeit und sehen sich insgesamt auch stärker wertgeschätzt; allerdings leisten sie auch deutlich mehr unbezahlte Arbeit und sind öfter gehetzt. ....12

**1.8 Ständige Erreichbarkeit, Arbeitshetze, Arbeitsintensivierung – der Zusammenhang:**

Beschäftigte, die auch außerhalb ihrer regulären Arbeitszeit häufig für betriebliche Belange erreichbar sein müssen, sehen sich in insgesamt überdurchschnittlich starkem Maße Beschleunigungsanforderungen und Arbeitshetze ausgesetzt. ....13

**1.9 Flexibilitätsanforderungen, Arbeitshetze und Mangel an Wertschätzung – der Zusammenhang:**

Wo die Arbeitszeiten häufig verändert werden – und insbesondere dort, wo das meist kurzfristig geschieht – , sind Arbeitshetze und ein Mangel an Wertschätzung überdurchschnittlich stark verbreitet. ....14

**2. Die bundesweit repräsentativen Indexwerte:**

Schlecht sind die Arbeitsbedingungen nach dem Urteil der Beschäftigten unter den Kriterien der Arbeitsintensität und des Einkommens (Indexwert je 47 Punkte), gut steht es nur um den Sinn der Arbeit (81 Punkte); die Gesamtarbeitsqualität liegt mit einem Indexwert von 61 Punkten im unteren Mittelfeld. ....15

**3. Die Angaben zu den 42 Index bildenden Einzelfragen:**

In einer tabellarischen Darstellung versammelt dieses Kapitel sämtliche bedingungsbezogenen Antworten der Beschäftigten auf die 42 Fragen zur Qualität der Arbeitsbedingungen, die das Kernstück der bundesweiten Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit bilden. ....16

**4. Unternehmensbindung und Arbeitsqualität:**

Von den Beschäftigten mit Guter Arbeit würden 94 Prozent ihren Arbeitgeber auch dann nicht wechseln, wenn sich ihnen die Gelegenheit dazu bieten würde – von denen mit Schlechter Arbeit sind es hingegen nur 34 Prozent. ....21

**5. Zukünftige Arbeitsfähigkeit:**

Auch im Jahr 2014 gehen mit 46 Prozent weniger als die Hälfte der Beschäftigten davon aus, dass sie unter ihren derzeitigen Arbeitsbedingungen bis zur Rente durchhalten werden. ....21

**6. Schrittweise in die Rente – Ergänzung zur Sonderveröffentlichung:**

Beschäftigte, die den Übergang in die Rente durch eine schrittweise Reduktion der Arbeitszeit gestalten möchten – das sind bundesweit 49 Prozent aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Altersgruppe Ü-55 –, haben unter zehn der elf Qualitätskriterien schlechtere Arbeitsbedingungen als Beschäftigte, die bis zum Ende ihres Arbeitslebens voll durcharbeiten möchten. ....22

## Vorwort:

## Arbeitszeitflexibilität im Interesse der Beschäftigten ermöglichen

Wenn von Arbeitszeitflexibilisierung die Rede ist, dann geht es in der Regel um Managementstrategien, mit denen die Arbeitszeiten an betriebliche Erfordernisse angepasst werden. Danach muss sich der Arbeits- und Lebensrhythmus der Beschäftigten oft an Marktschwankungen und Auftragslage orientieren. Diese einseitige Flexibilisierung gerät immer stärker in Widerspruch mit der Notwendigkeit und dem Wunsch der Beschäftigten nach Vereinbarkeit der beruflichen Tätigkeit mit den anderen Lebensbereichen. Sowohl die unterschiedlichen Lebensabschnitte, seien es Zeiten der Erziehung, der Pflege oder der Weiterbildung, aber auch gesundheitliche Belastungen durch Arbeit erfordern innovative Arbeitszeitmodelle für mehr beschäftigtenorientierte Flexibilität. Während auf gesetzlicher Ebene bereits erste Schritte in diese Richtung gegangen werden, halten viele Arbeitgeber an rigiden Arbeitszeitmodellen fest. Die Erhebung 2014 des DGB-Index Gute Arbeit zeigt, dass viele Beschäftigte nur unzureichende Möglichkeiten besitzen, Einfluss auf Lage und Umfang der Arbeitszeit zu nehmen, während Überstunden für viele an der Tagesordnung sind.

Dabei verbessern Gestaltungsmöglichkeiten der Beschäftigten nicht nur die Vereinbarkeit

von Arbeit und Leben, sie können auch dazu beitragen, hohe Arbeitsbelastungen zu verringern. Die Ergebnisse des DGB-Index Gute Arbeit machen deutlich, dass Beschäftigte mit solchen Möglichkeiten im Durchschnitt seltener gehetzt arbeiten und sich stärker wertgeschätzt fühlen. Gleichzeitig wird klar, dass mehr Freiräume bei der Arbeitszeitgestaltung keinen Automatismus in Richtung menschengerechter Arbeitsbedingungen bedeuten. Es bedarf flankierender Regelungen, um zu verhindern, dass eine größere Arbeitszeitsouveränität durch ständig steigende Leistungsanforderungen aufgeessen wird. Angesichts der demografischen Entwicklung, der hohen Arbeitsintensität und der Ausbreitung psychischer Erkrankungen, die enorme Kosten für die Sozialkassen verursachen, von den Belastungen für die Betroffenen und ihre Angehörigen ganz zu schweigen, besteht dringender Handlungsbedarf.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich daher für eine stärkere beschäftigtenorientierte Flexibilität der Arbeitszeiten ein, z.B. mit Modellen für flexible Altersübergänge und zur Förderung von Zeiten der Weiterbildung. Bessere Vereinbarkeit braucht mehr Gestaltungsmöglichkeiten – für eine gute Arbeit und für ein gutes Leben.



DGB/Simone M. Neumann  
**Reiner Hoffmann**  
 Vorsitzender des  
 Deutschen Gewerkschaftsbundes - DGB



DGB/Jana Stritzke  
**Annelie Buntenbach**  
 Mitglied des geschäftsführenden Bundesvorstandes  
 des DGB, Leiterin des Institutsbeirats des Instituts  
 DGB-Index Gute Arbeit

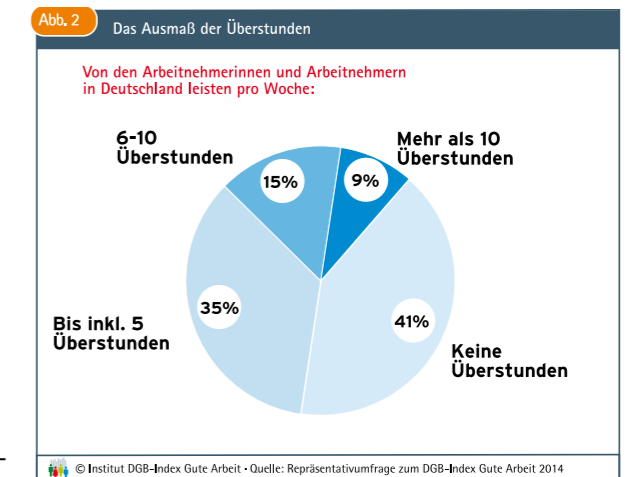
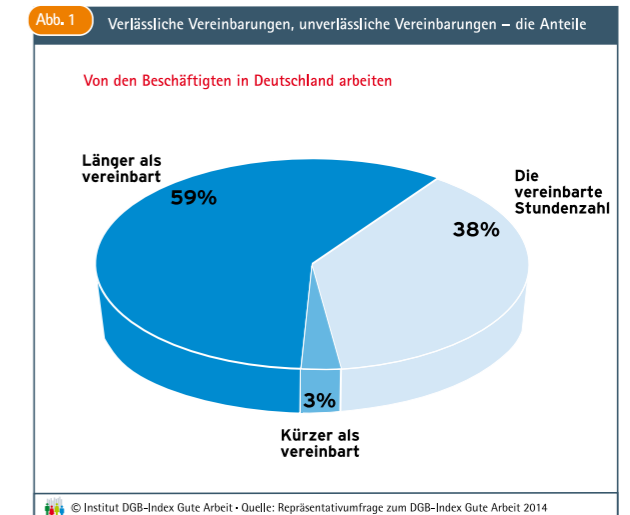
## 1. Arbeitszeitgestaltung

## 1.1 Regelungen zur Arbeitszeit – die Verlässlichkeit:

### 38 Prozent der Beschäftigten in Deutschland sind bei einem Arbeitgeber beschäftigt, der sich tatsächlich an die im Arbeitsvertrag vereinbarte Länge der Arbeitszeit hält.

Bei den übrigen 62 Prozent, wo es mit der Verbindlichkeit der Übereinkunft wenig genau genommen wird, heißt die Konsequenz für die Beschäftigten in fast allen Fällen (Abbildung 1): Überstunden sind angesagt. Die höchsten Anteile Überstunden leistender Beschäftigter gibt es dabei, nach Branchen differenziert, in den Bereichen Ver- und Entsorgung sowie Information und Kommunikation mit 75 bzw. 70 Prozent.

In welchem Ausmaß Überstunden bundesweit geleistet werden, ist in Abbildung 2 dokumentiert. Die 9 Prozent der Beschäftigten, die über 10 Stunden Mehrarbeit pro Woche leisten, differenzieren sich dabei in 4 Prozent (von allen) mit 11 bis inkl. 15 Überstunden, 3 Prozent mit 16 bis 20 und 2 Prozent mit über 20 Überstunden.



### Die Ergebnisse der Repräsentativumfrage zum Thema Arbeitszeit für die einzelnen Branchen

Eine Auswertung dazu ist unter dem Titel *DGB-Index Gute Arbeit – Der Report 2014, Supplementband* unter [www.dgb-index-gute-arbeit.de](http://www.dgb-index-gute-arbeit.de) ins Netz gestellt. Dort stehen auch sämtliche Abbildungen, die im Report und im Ergänzungsband versammelt sind, einzeln zum Download zur Verfügung.

[www.dgb-index-gute-arbeit.de](http://www.dgb-index-gute-arbeit.de)

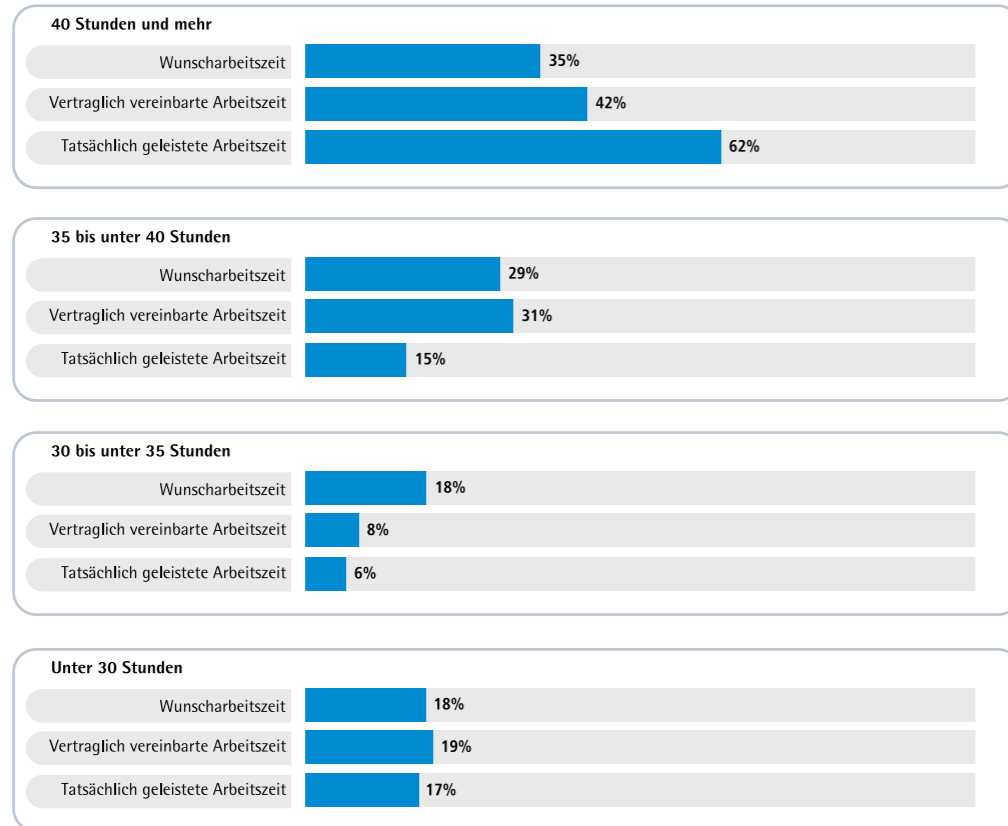
## 1.2 Die Länge der Arbeitszeiten – Wunsch, Vertrag, Praxis:

**62 Prozent der Beschäftigten arbeiten tatsächlich 40 Stunden und länger pro Woche, doch nur bei 42 Prozent ist das auch die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit und nur 35 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wünschen sich, so lange zu arbeiten.**

Ähnlich gravierend wie in der Gruppe der Beschäftigten mit langen Arbeitszeiten (Abbildung 3) sind die Unterschiede bei den Durchschnittswerten (Abbildung 4). 3,8 Überstunden leisten die Beschäftigten in Deutschland durchschnittlich pro Kopf und Woche, Vollzeit beschäftigte Männer

sogar 4,4 Stunden. Noch größer ist die Differenz zur erwünschten Länge der Arbeitszeit: Pro Kopf arbeiten Vollzeit beschäftigte Männer in der Woche 5,5 Stunden mehr, als sie es gern tun würden, Vollzeit beschäftigte Frauen sogar 6,5 Stunden. So differenziert die Wünsche sind, das Gesamtergebnis ist eindeutig: Unter den Vollzeitbeschäftigten ist einer Mehrheit von 67 Prozent (66 Prozent bei den Männern, 69 Prozent bei den Frauen) an einer Reduktion ihrer tatsächlichen Arbeitszeiten gelegen; unter den Teilzeitbeschäftigten möchten nur 25 Prozent (24 Prozent der Frauen, 34 Prozent der Männer) länger als derzeit arbeiten.

Abb. 3 Wunsch, Vertrag, Praxis – Der Anteil der Beschäftigten mit Arbeitsstunden von... bis...



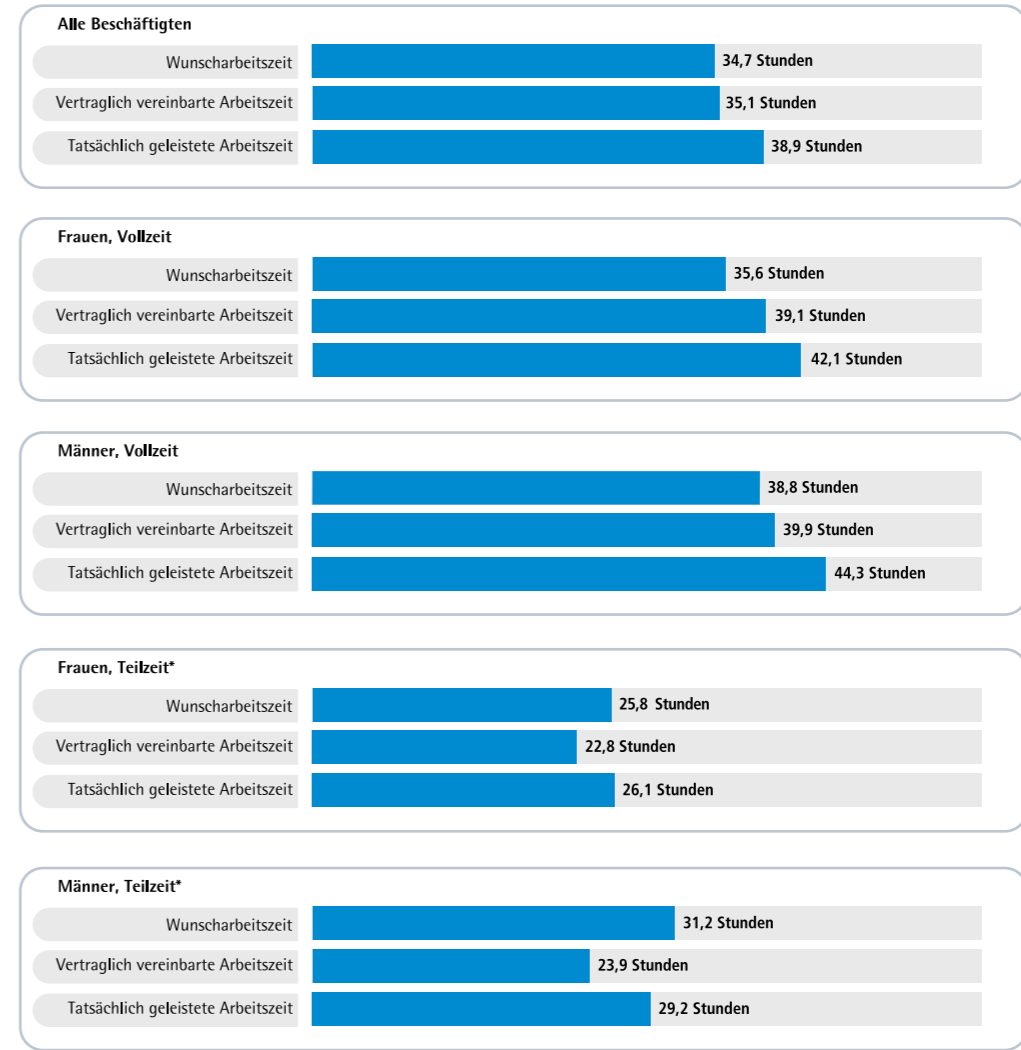
© Institut DGB-Index Gute Arbeit · Quelle: Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit 2014

## Überstunden zum Nulltarif

Aus der Sicht der Beschäftigten lässt sich ein beträchtlicher Teil der Arbeitgeber in nicht unerheblichem Maße von ihnen subventionieren. Dies geschieht im Allgemeinen durch eine unangemessene Bezahlung für die Gesamtarbeitsleistung: Insgesamt 49 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind der Meinung, dass ihr Einkommen ihren Leistungen gar nicht

(11 Prozent) oder nur in geringem Maße (38 Prozent) gerecht wird. Im Besonderen wird es dadurch erreicht, dass ein Teil der Überstunden finanziell nicht abgegolten wird: Von den Beschäftigten, die länger als vertraglich vereinbart arbeiten, sagen 24 Prozent, dass sie sehr häufig oder oft unbezahlte Arbeit leisten, weitere 26 Prozent, dass sie es selten tun.

Abb. 4 Wunsch, Vertrag, Praxis – Die durchschnittliche Zahl der wöchentlichen Arbeitsstunden pro Beschäftigte/r



\* Vertraglich vereinbarte Arbeitszeit weniger als 35 Stunden

© Institut DGB-Index Gute Arbeit · Quelle: Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit 2014



## 1.3 Arbeitszeiterfassung und Arbeitsgestaltung – Zusammenhänge:

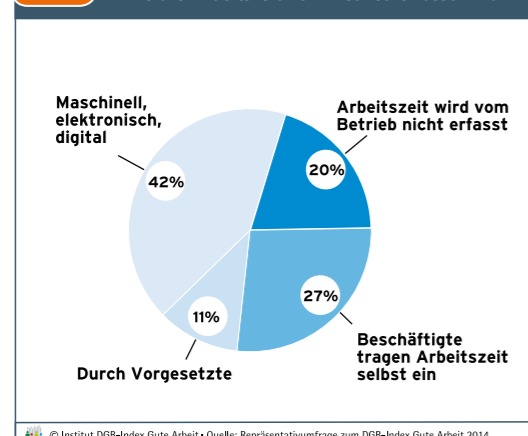
**Wo die Arbeitszeit vom Betrieb nicht erfasst wird, haben die Beschäftigten insgesamt mehr Gestaltungsmöglichkeiten, doch leisten sie auch mehr unbezahlte Arbeit.**

In Sachen Arbeitshetze und Arbeitsintensität gibt es zwischen den vier Gruppen (siehe **Abbildung 5**) nur geringfügige Unterschiede, unter anderen Aspekten sind allerdings durchaus Auffälligkeiten zu bemerken:

Wo die Arbeitszeit durch Stechuhr, Chipkarte oder digitale Verfahren erfasst wird, ist der Anteil derjenigen am geringsten, die sehr häufig oder oft unbezahlt für ihren Arbeitgeber tätig sind. 10 Prozent beträgt die Quote in dieser Gruppe, während sie im Schnitt für alle Beschäftigten bundesweit bei 17 Prozent liegt und bei 26 Prozent in der Gruppe derjenigen, deren Arbeitszeit vom Betrieb nicht registriert wird.

Wo die Arbeitszeit von Vorgesetzten erfasst wird, gibt es hingegen den geringsten Anteil Beschäftigter, die ihre Arbeit selbständig planen können – nur 49 Prozent sind es dort im Vergleich zu jeweils 63 Prozent in den

**Abb. 5** Wie die Arbeitszeit vom Betrieb erfasst wird



beiden Gruppen »Selbst eintragen« und »Technisch registriert« sowie 75 Prozent unter Beschäftigten, deren Arbeitszeit vom Betrieb nicht erfasst wird. Mit 42 Prozent liegt in der Gruppe »Vorgesetzte/r erfasst Arbeitszeit« auch der Anteil der Personen am höchsten, die sich vom Vorgesetzten nicht oder nur in geringem Maße wertgeschätzt sehen (27 Prozent sind es in der Gruppe »Arbeitszeit nicht erfasst«, 32 Prozent bei »Selbst aufschreiben«, 34 Prozent bei »Erfassung durch technische Hilfsmittel«).

Die Gruppe »Selbstaufschreiben« wiederum weist die geringsten Abweichungen vom Durchschnitt auf. Anders Beschäftigte, deren Arbeitszeit gar nicht vom Betrieb erfasst wird: Unter ihnen ist der Anteil derjenigen am größten, die in sehr hohem oder hohem Maße Einfluss auf die Arbeitsmenge haben (42 Prozent – der Bundesdurchschnitt für alle liegt bei 34 Prozent), die ihre Arbeit selbständig planen können (75 Prozent gegenüber 64 Prozent im Durchschnitt) und (s.o.) Wertschätzung bekommen, allerdings auch derjenigen, die sehr häufig oder oft unbezahlte Arbeit leisten (s.o.) und für den Arbeitgeber ständig erreichbar zu sein haben (33 Prozent gegenüber 23 Prozent im Bundesdurchschnitt).

Deutlich unterschiedlich ist auch das Ausmaß, in dem Beschäftigte ihre Pausenzeiten selbst wählen können. Dies ist jeweils 61 Prozent der Gruppen »Nicht erfasst« und »Selbst aufschreiben« sowie 52 Prozent der mit Hilfe der Technik Registrierten möglich, aber nur 35 Prozent derjenigen, deren Arbeitszeit vom Vorgesetzten erfasst wird.

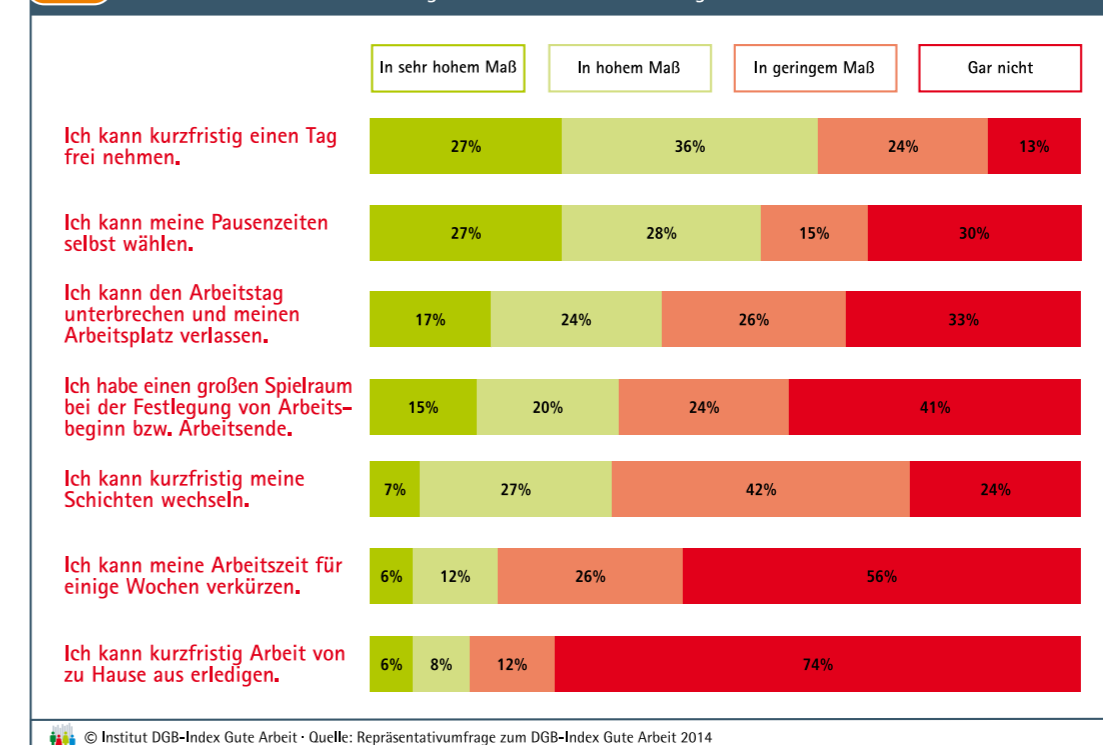
## 1.4 Pausenregelungen, Beginnzeiten und andere Aspekte – das Ausmaß der Einflussmöglichkeiten:

**Kurzfristig einen Tag freinehmen ist 63 Prozent der Beschäftigten in höherem Maße möglich, kurzfristig Arbeit von zu Hause aus erledigen dagegen nur 14 Prozent – zwischen diesen Anteilen liegen die Quoten bei den einzelnen Gestaltungsaspekten.**

Die **Abbildung 6** offenbart dabei eine gemischte Bilanz, an der eines allerdings

besonders auffällt: die hohen Anteile derer, denen selbst im Ausnahmefall nichts erlaubt ist. So haben 41 Prozent der Beschäftigten überhaupt keinen Einfluss auf den Zeitpunkt des Arbeitsbeginns oder -endes. Große Unterschiede gibt es im Übrigen zwischen den Branchen, wie aus dem Supplementband zum vorliegenden Report (PDF unter [www.dgb-index-gute-arbeit.de](http://www.dgb-index-gute-arbeit.de)) hervorgeht.

**Abb. 6** Das Ausmaß, in dem die Beschäftigten Einfluss auf die Gestaltung ihrer Arbeitszeit nehmen können



**Wo Betriebs- oder Personalräte wirken haben Beschäftigte unter sechs der sieben Gestaltungsaspekte größere Einflussmöglichkeiten als dort, wo es keine Interessenvertretung gibt**

Die »In sehr hohem/hohem Maß«-Anteile bei den in **Abb. 6** angesprochenen Fragen betragen in Betrieben mit Betriebs- oder Personalrat (jeweils erste Zahl) im Vergleich zu ohne BR/PR (jeweils zweite Zahl): Arbeitszeiten für einige Wochen verkürzen können: 22 bzw. 14 Prozent; Arbeitstag unterbrechen können: 47 bzw. 34 Prozent;

großer Spielraum bei Arbeitsbeginn oder -ende: 42 bzw. 26 Prozent; kurzfristig einen Tag freinehmen können: 65 bzw. 59 Prozent; Pausenzeiten selbst wählen können: 55 bzw. 53 Prozent; Arbeit kurzfristig von zu Hause aus möglich: 15 bzw. 14 Prozent; kurzfristig Schicht wechseln können – die eine Ausnahme – 32 bzw. 38 Prozent.

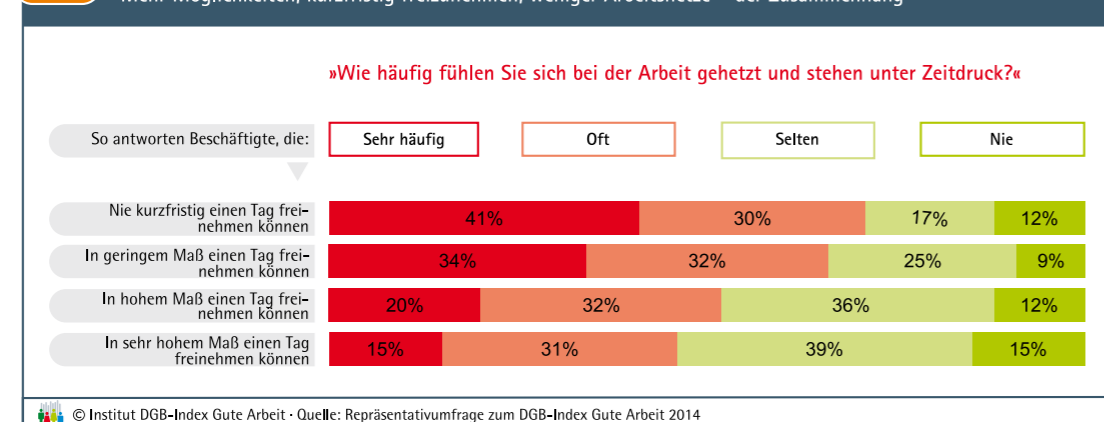
## 1.5 Gestaltungsspielräume und Arbeitshetze – am Beispiel »Kurzfristig einen Tag freinehmen können«:

**Je größer die Möglichkeiten der Beschäftigten sind, sich kurzfristig einen arbeitsfreien Tag zu nehmen, desto geringer ist unter ihnen auch der Anteil der gehetzt Arbeitenden.**

Bemerkenswert ist dabei auch die Spanne, die in **Abbildung 7** dokumentiert ist: Nie oder nur selten gehetzt arbeiten 54 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, denen die Möglichkeit,

kurzfristig einen Tag freizunehmen, in sehr hohem Maße offensteht, doch nur 29 Prozent derjenigen, denen das gar nicht erlaubt ist. Großer Einfluss, weniger Hetze – die Repräsentativumfrage ergibt: Mit Ausnahme der Option »kurzfristig Arbeit von zu Hause aus erledigen« (**siehe Kapitel 1.7**), besteht dieser Zusammenhang auch bei allen anderen Aspekten der Arbeitsgestaltung, die in **Abbildung 6** zur Sprache kommen.

**Abb. 7** Mehr Möglichkeiten, kurzfristig freizunehmen, weniger Arbeitshetze – der Zusammenhang



### Mehr Druck bei mehr Freiheit? – auch das gibt es.

Ein solcher Zusammenhang ist dort gegeben, wo Beschäftigte zwar ihre Arbeit in hohem oder sehr hohem Maße selbstständig planen und einteilen können, andere Einflussmöglichkeiten aber nicht oder nur in geringem Maße haben. In dieser Gruppe liegt der Anteil der sehr häufig oder oft gehetzt Arbeitenden mit 64 Prozent über dem Bundesdurchschnitt (56 Prozent) für alle Beschäftigten. Erstrecken die Einfluss-

möglichkeiten sich hingegen sowohl auf die Arbeitsplanung als auch auf die Arbeitszeit, gibt es 55 Prozent und damit weniger Gehetzte, bei Einfluss auf Planung und Menge sind es 51 Prozent, auf Zeit und Menge 36 Prozent. Besteht Einfluss auf Planung, Zeit und Menge, liegt der Anteil der sehr häufig oder oft gehetzt Arbeitenden mit 41 Prozent wieder etwas höher, aber immer noch um 15 Prozentpunkte unter dem Durchschnitt.

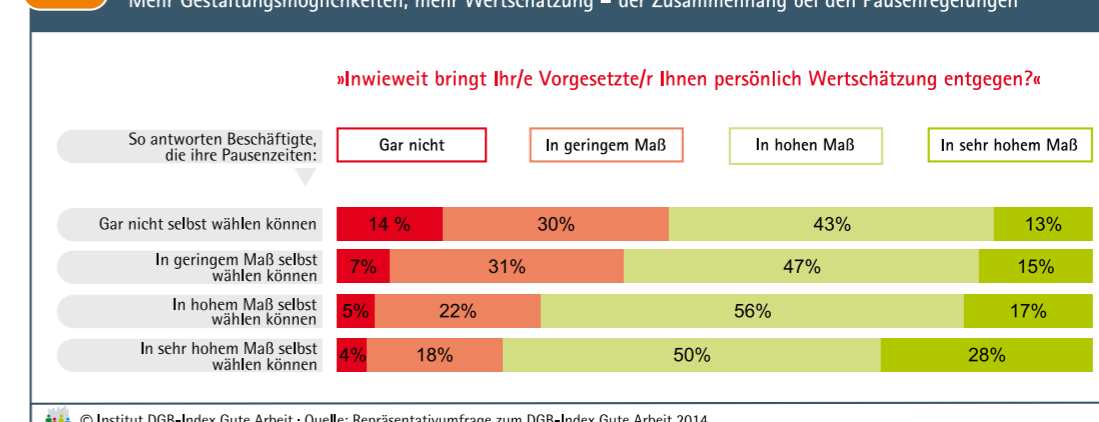
## 1.6 Gestaltungsmöglichkeiten und Wertschätzung – am Beispiel Pausenregelungen:

**Je weniger die Beschäftigten über ihre Pausenzeiten selbst bestimmen können, desto höher ist auch der Anteil derjenigen, die sich von ihren Vorgesetzten nicht wertgeschätzt sehen.**

Ähnlich wie beim Zusammenhang zwischen Arbeitstempo und Gestaltungsmöglichkeiten in Sachen Arbeitszeit liegen die Verhältnisse auch bei der Wertschätzung. **Abbildung 8**

dokumentiert eine große Spanne: Von den Beschäftigten ganz ohne Einfluss auf die Pausenregelungen sehen sich 44 Prozent nicht oder kaum wertgeschätzt, das ist ein doppelt so hoher Anteil wie unter Beschäftigten mit sehr hohen Spielräumen in Sachen Erholungszeiten (22 Prozent nicht oder kaum wertgeschätzt). Der Schluss liegt nahe, dass es von vielen Beschäftigten auch als Mangel an Wertschätzung gewertet wird, wenn ihnen Einflussmöglichkeiten verwehrt bleiben.

**Abb. 8** Mehr Gestaltungsmöglichkeiten, mehr Wertschätzung – der Zusammenhang bei den Pausenregelungen



### Deutlich bessere Gesamtarbeitsbedingungen bei starkem Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung

Beschäftigte, die auf keinen einzigen der in **Abbildung 6** angeführten sechs Gestaltungsaspekte\* in hohem oder sehr hohem Maße Einfluss nehmen können, haben einen Indexwert von 51 Punkten (das sind nur zwei Punkte über Schlechter Arbeit), bei Einfluss auf einen Aspekt beträgt der

Indexwert 58 Punkte (d.h. die Gesamtarbeitsqualität liegt im Unteren Mittelfeld), auf zwei Aspekte 61 Punkte (ebenfalls Unteres Mittelfeld), auf drei oder vier Aspekte 66 Punkte, bei Einfluss auf fünf oder sechs Aspekte sind es 70 Punkte (beides Oberes Mittelfeld).

\* Die Frage nach den Möglichkeiten zum Schichtwechsel wurde für diese Auswertung ausgelassen, weil nur ein Teil der Beschäftigten Schichtarbeit leistet.

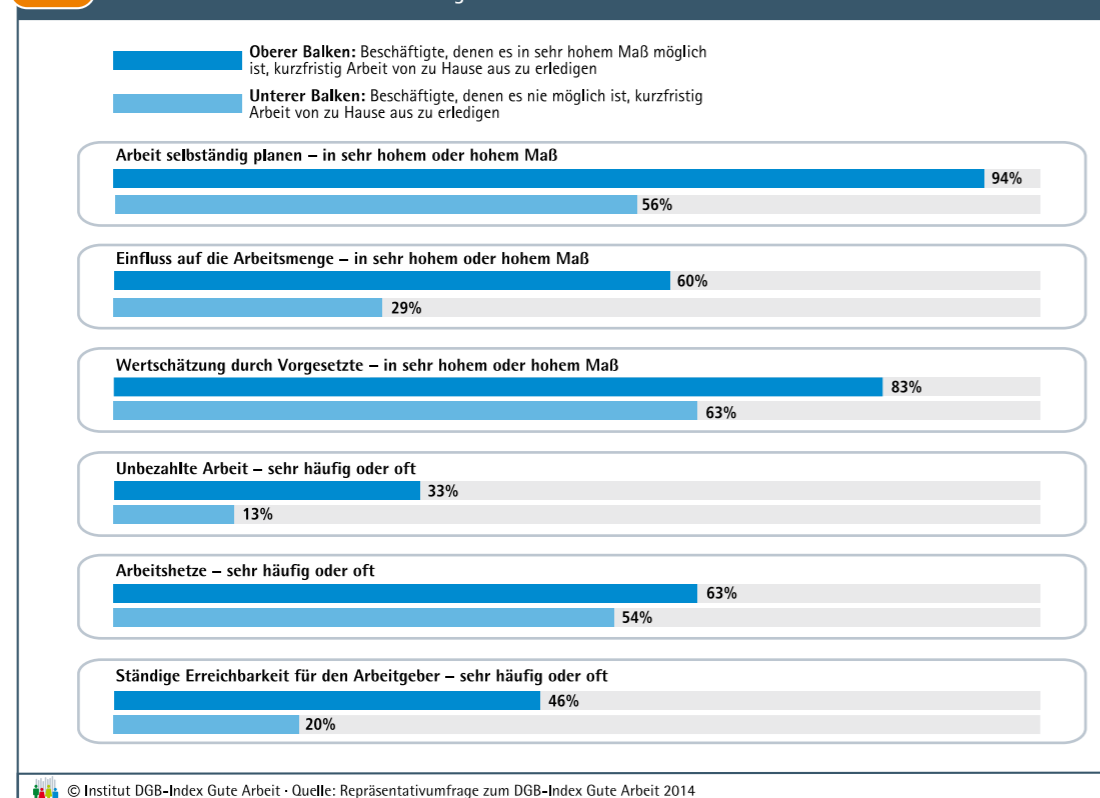
## 1.7 Arbeit von zu Hause auf eigenen Wunsch – Erleichterungen und Erschwernisse:

**Beschäftigte, die kurzfristig Arbeit von zu Hause aus erledigen können, haben einen überdurchschnittlich großen Einfluss auf die Planung sowie die Menge ihrer Arbeit und sehen sich insgesamt auch stärker wertgeschätzt; allerdings leisten sie auch deutlich mehr unbezahlte Arbeit und sind öfter gehetzt.**

Pausenzeiten nach Wahl, kurzfristig einen Tag freinehmen, Spielräume bei den Beginnzeiten... die Repräsentativumfrage ergibt: wer derlei Gestaltungsmöglichkeiten hat, hat insgesamt auch weniger Arbeitshetze (beispielhaft **Abbildung 7**). Gemischt fällt dagegen die Bilanz für »Arbeit kurzfristig von zu Hause aus erledigen« aus (**Abbildung 9**). Ursache

oder Wirkung, wer die Möglichkeit zur kurzfristigen Heimarbeit hat, arbeitet unter dem Kriterium der Arbeitsintensität unter insgesamt schlechteren Bedingungen (Indexwert 45 Punkte) als der Bundesdurchschnitt (47 Punkte) und auch insgesamt überdurchschnittlich oft gehetzt. Große Bedeutung kommt dabei allerdings den Rahmenbedingungen zu: Wo Heimarbeitsmöglichkeiten nicht oder nur selten mit der Anforderung verbunden sind, ständig für betriebliche Belange erreichbar zu sein, gibt es nur 52 Prozent Gehetzte, das liegt unter dem Durchschnitt (56 Prozent); wo ihnen gegenüber hingegen die Erreichbarkeitsanforderung sehr häufig oder oft erhoben wird, sind es 73 Prozent.

Abb. 9 Arbeit von zu Hause aus – Erleichterungen und Erschwernisse



## 1.8 Ständige Erreichbarkeit, Arbeitshetze, Arbeitsintensivierung – der Zusammenhang:

**Beschäftigte, die auch außerhalb ihrer regulären Arbeitszeit häufig für betriebliche Belange erreichbar sein müssen, sehen sich in insgesamt überdurchschnittlich starkem Maße Beschleunigungsanforderungen und Arbeitshetze ausgesetzt.**

»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?« Auf diese Frage antworten insgesamt 23 Prozent der Beschäftigten in Deutschland »sehr häufig« (12 Prozent) oder »oft« (11 Prozent), weitere 29 Prozent sagen »selten«, 48 Prozent »nie«.

Arbeit, die im Rahmen von Erreichbarkeitsanforderungen geleistet wird, weist eine Reihe Eigentümlichkeiten auf. Diese Arbeit:

- wird zu einem beträchtlichen Teil finanziell nicht abgegolten; dieser Schluss ergibt sich daraus, dass unter denjenigen, die sehr häufig oder oft Erreichbarkeitsanforderungen ausgesetzt sind, 43 Prozent angeben, sehr häufig oder oft unbezahlte Arbeit zu leisten, unter denen, die selten oder nie erreichbar sein müssen, hingegen nur 8 Prozent;

- erfolgt auf Arbeitgeber-Anforderung und ist damit von kurzzeitiger Heimarbeit auf eigenen Wunsch zu unterscheiden (s. Kapitel 1.6); die Möglichkeit zu einer solchen steht tatsächlich auch nur 26 Prozent derjenigen in höherem Maße offen, die sehr häufig oder oft ständig erreichbar sein müssen;

- ist mit einem deutlichen Mehr an Arbeitsstress verbunden, wie aus den **Abbildungen 10 und 11** hervorgeht.

Abb. 10 Erreichbarkeitspflichten und Arbeitshetze – der Zusammenhang

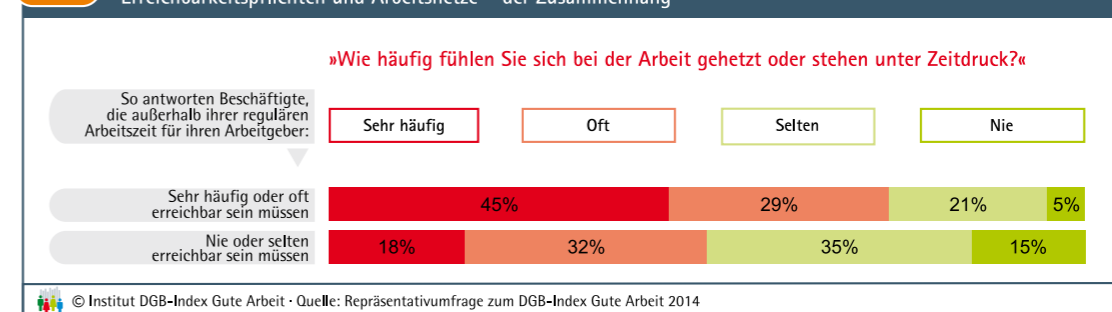
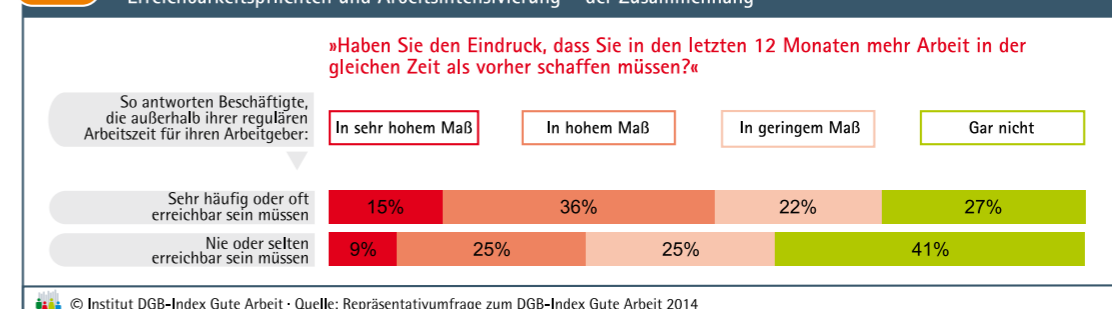


Abb. 11 Erreichbarkeitspflichten und Arbeitsintensivierung – der Zusammenhang



## 1.9 Flexibilitätsanforderungen, Arbeitshetze und Mangel an Wertschätzung – der Zusammenhang:

Wo die Arbeitszeiten häufig verändert werden – und insbesondere dort, wo das meist kurzfristig geschieht –, sind Arbeitshetze und ein Mangel an Wertschätzung überdurchschnittlich stark verbreitet.

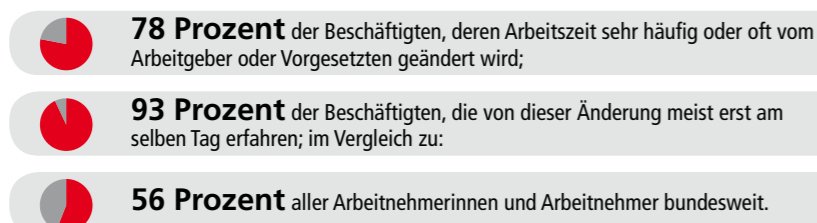
»Wie häufig werden Ihre Arbeitszeiten durch den Betrieb bzw. den Vorgesetzten verändert?« Auf diese Frage antworten bundesweit insgesamt 15 Prozent der Beschäftigten »sehr häufig« (7 Prozent) oder »oft« (8 Prozent), 42 Prozent »selten« und 43 Prozent »nie«. Mehr als zwei Drittel der Änderungen erfolgen dabei kurzfristig, wie

die Repräsentativerhebung außerdem ergibt: 33 Prozent der Beschäftigten geben an, dass sie meist erst am betreffenden Tag darüber informiert werden, bei 35 Prozent geschieht es erst einen Tag vorher.

Beschäftigte, deren Arbeitszeiten häufig geändert werden, sind unter dem Kriterium der Arbeitsintensität (Indexwert 34 Punkte) unter deutlich schlechteren Bedingungen tätig als die Beschäftigten im Bundesdurchschnitt (47 Punkte) und müssen (s. Abb. 12) insgesamt häufiger gehetzt arbeiten.

Abb. 12 Mehr Hetze bei starken Flexibilitätsanforderungen

Bei der Arbeit sehr häufig oder oft gehetzt fühlen sich:



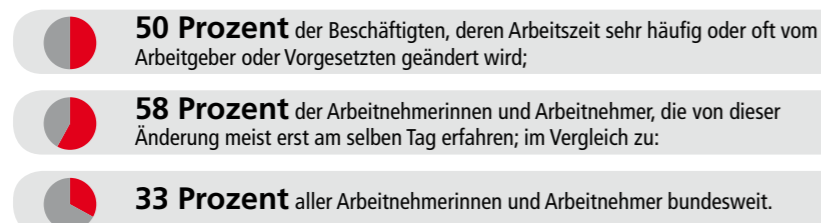
© Institut DGB-Index Gute Arbeit · Quelle: Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit 2014

Die Umfrage (s. Abb. 13) legt außerdem den Schluss nahe, dass die Umdisponierung

von vielen Beschäftigten als Mangel an Wertschätzung empfunden werden.

Abb. 13 Weniger Wertschätzung bei starken Flexibilitätsanforderungen

Nicht oder nur in geringem Maß Wertschätzung von ihren Vorgesetzten erfahren:



© Institut DGB-Index Gute Arbeit · Quelle: Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit 2014

## 2. Die bundesweit repräsentativen Indexwerte:

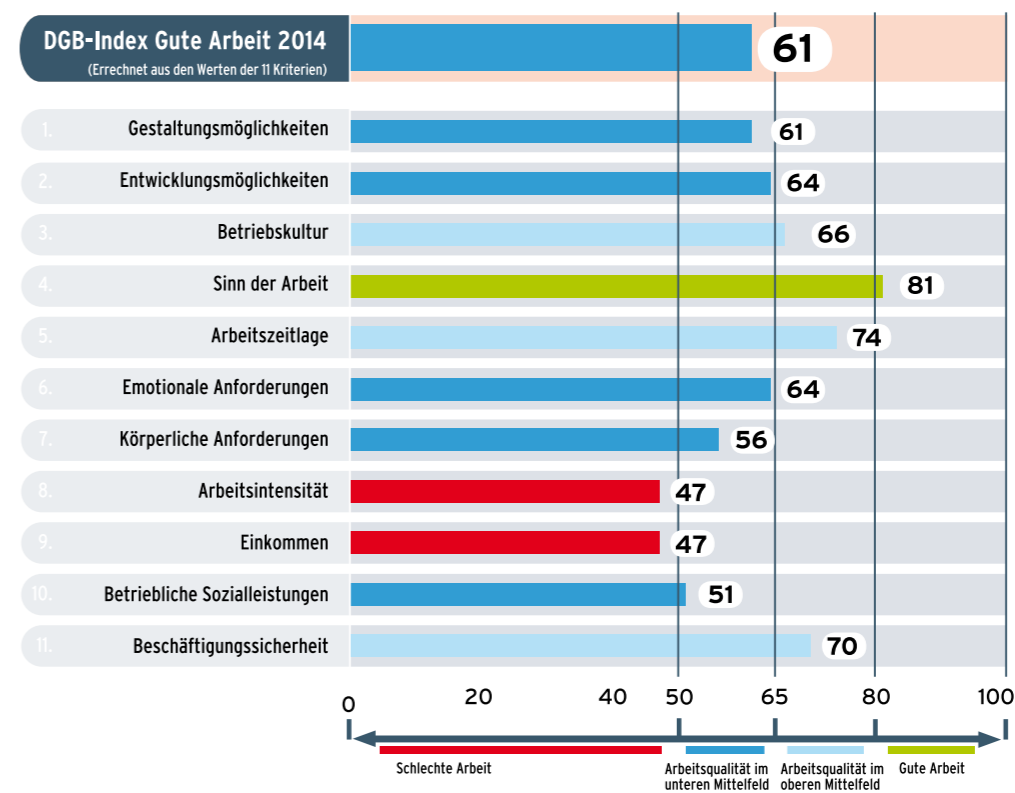
Schlecht sind die Arbeitsbedingungen nach dem Urteil der Beschäftigten unter den Kriterien der Arbeitsintensität und des Einkommens (Indexwert je 47 Punkte), gut steht es nur um den Sinn der Arbeit (81 Punkte); die Gesamtarbeitsqualität liegt mit einem Indexwert von 61 Punkten im unteren Mittelfeld.

Nahezu unverändert gegenüber dem Vorjahr stellt sich 2014 die Qualität der Arbeitsbedingungen im Urteil der Beschäftigten dar (Abbildung 14). Für den Gesamtwert sowie sechs der elf Qualitätskriterien wurden auf Basis der Repräsentativerhebung gar keine Veränderungen er-

mittelt, bei den fünf anderen Kriterien gibt es eine Abweichung von jeweils einem Punkt – bei zwei Kriterien nach unten, bei drei Kriterien nach oben.

Nachdem sich an den wirtschaftlichen, gesetzlichen und tariflichen Rahmenbedingungen der Arbeitsgestaltung – wie aus anderen Quellen ersichtlich – von 2013 auf 2014 wenig geändert hat, ist die Stabilität der Indexwerte als ein Zeichen der Verlässlichkeit der Repräsentativumfrage zu interpretieren. Die Beschäftigten gehen offenkundig mit insgesamt klaren Kriterien und einer großen Urteilsicherheit an die Bewertung ihrer Arbeitsbedingungen.

Abb. 14 DGB-Index Gute Arbeit 2014 – Das Ergebnis nach Kriterien der Arbeitsqualität



© Institut DGB-Index Gute Arbeit · Quelle: Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit 2014



### 3. Die Angaben zu den 42 Index bildenden Einzelfragen:

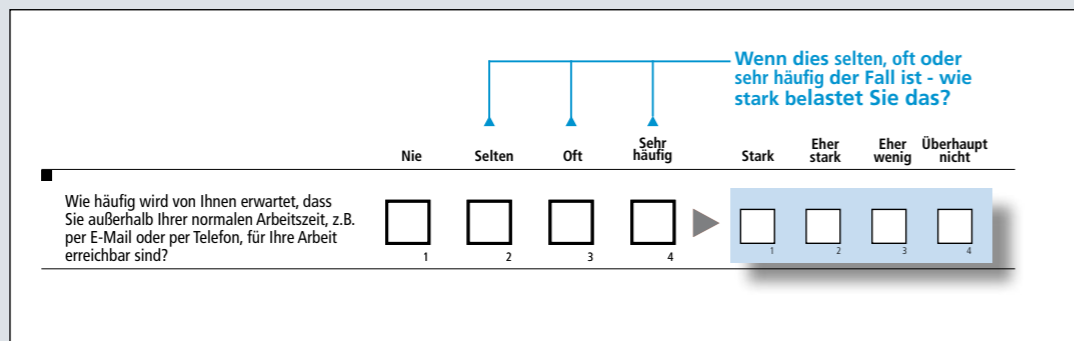
In einer tabellarischen Darstellung versammelt dieses Kapitel sämtliche bedingungsbezogenen Antworten der Beschäftigten auf die 42 Fragen zur Qualität der Arbeitsbedingungen, die das Kernstück der bundesweiten Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit bilden.

Der DGB-Index Gute Arbeit bietet Kennzahlen zum Qualitätsgrad der Arbeitsbe-

dingungen insgesamt und unter einzelnen Kriterien. Der Gesamtwert – 61 Punkte beträgt er, wie gesehen, 2014 – wird in einem arbeitswissenschaftlich fundierten Verfahren\* aus den Angaben der Befragten zu 42 Fragen errechnet, die insgesamt 480 verschiedene Antwortmöglichkeiten bieten. Die Zahl unterschiedlicher Antwortkombinationen, die dadurch möglich sind, weist 45 Stellen auf: 190.049.637.748.807.994.388.010.000.000.000.000.000.000

#### Bedingungen und Belastungen

Die Beschaffenheit von Arbeitsbedingungen ist nicht mit ihrer Wirkung identisch. Bei den 42 Einzelfragen der Index-Umfrage wird darum separat nach beidem gefragt. Die erste Frage lautet jeweils, ob und in welchem Ausmaß qualitätsrelevante Beschwerden (z.B. Arbeitshetze) und Ressourcen (z.B. die Möglichkeit, Einfluss auf das Arbeitspensum zu nehmen) vorhanden sind. Erst im Anschluss daran wird nach dem Grad der Belastung gefragt, denen sich die Befragten durch die Präsenz oder Absenz solcher Faktoren ausgesetzt sehen. Auf einem Papierfragebogen, wie er bei einem Teil der betrieblichen Umfragen eingesetzt wird – die bundesweiten Repräsentativbefragungen werden per Telefon durchgeführt –, gestaltet sich der Zusammenhang beispielsweise so:



Die Werte des DGB-Index Gute Arbeit resultieren also aus einem hochkomplexen Verfahren. Dieses wird allerdings nicht eingesetzt, um unterschiedliche Arbeitsbedingungen und Qualitätsprofile hinter Zahlen verschwinden zu lassen. Die Indexbildung dient vielmehr dazu, unterschiedliche Arbeitssituationen unter dem Gesichtspunkt der Gestaltungsqualität vergleichbar und

auf einen Blick kenntlich zu machen. – Wie es aus Sicht der Beschäftigten um die Arbeitsbedingungen in ihren Einzelaspekten bestellt ist, wird auf eine andere Weise auch durch die Prozentverteilung der Antworten auf die Einzelfragen deutlich. Auf den folgenden Seiten werden dazu die Ergebnisse des bedingungsbezogenen Teils der 42 Fragen veröffentlicht.

\* Näheres dazu in der Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 3/2014 in einem Beitrag von Markus Holler, Thomas Krüger und Frank Mußmann sowie im Methodenbericht zum DGB-Index von Markus Holler unter [www.dgb-index-gute-arbeit.de](http://www.dgb-index-gute-arbeit.de)



## DGB-Index Gute Arbeit 2014

### Die bedingungsbezogenen Antworten der Beschäftigten auf die 42 Einzelfragen zur Arbeitsqualität

Das Kernstück der Repräsentativumfrage, auf deren Basis der DGB-Index Gute Arbeit ermittelt wird, bilden die folgenden 42 Fragen, die den Beschäftigten nach dem auf Seite 16 beschriebenen Muster gestellt werden. Das vollständige Ergebnis des bedingungsbezogenen Teils der Umfrage wird – themen-kompakt gebündelt zu den 11 Kriterien der Arbeitsqualität – im Folgenden veröffentlicht. Zugunsten einer

besseren Lesbarkeit der Zusammenhänge werden die Resultate auf den folgenden Seiten tabellarisch dargestellt. Zum Download gibt es die Ergebnisse, separat für jedes der 11 Kriterien, unter [www.dgb-index-gute-arbeit.de](http://www.dgb-index-gute-arbeit.de) allerdings jeweils in zwei Fassungen: in der Tabellenvariante und als Balkengrafik und damit in einer Form, wie sie z.B. Abbildung 6 für die Ergänzungsfragen bietet.

#### 1. Gestaltungsmöglichkeiten

	Gar nicht	In geringem Maß	In hohem Maß	In sehr hohem Maß
Haben Sie Einfluss auf die Arbeitsmenge, die Sie erledigen müssen?	33%	33%	25%	9%
Haben Sie Einfluss auf die Gestaltung Ihrer Arbeitszeit?	29%	28%	27%	16%
Können Sie Ihre Arbeit selbständig planen und einteilen?	15%	21%	41%	23%

#### 2. Entwicklungsmöglichkeiten

	Gar nicht	In geringem Maß	In hohem Maß	In sehr hohem Maß
Inwieweit ermöglicht Ihr Betrieb Ihnen, dass Sie sich entsprechend Ihren beruflichen Anforderungen weiterqualifizieren können, z.B. durch das Angebot von Schulungen, Weiterbildungen, Fortbildungen oder Seminare?	19%	26%	37%	18%
Inwieweit können Sie eigene Ideen in Ihre Arbeit einbringen?	8%	28%	43%	21%
Ermöglicht es Ihnen Ihre Arbeit, Ihr Wissen und Können weiterzuentwickeln?	9%	26%	49%	16%
Haben Sie in Ihrem Betrieb Aufstiegschancen?	36%	36%	22%	6%

### 3. Betriebskultur

	Gar nicht	In geringem Maß	In hohem Maß	In sehr hohem Maß
Inwieweit bringt Ihr/e Vorgesetzte/r Ihnen persönlich Wertschätzung entgegen?	8%	25%	49%	18%
Erhalten Sie Hilfe und Unterstützung von Ihren Kolleg/innen, wenn Sie dies benötigen?	3%	12%	53%	32%
Erleben Sie in Ihrem Betrieb ein Meinungs-Klima, in dem sich jeder traut, Probleme auch gegenüber Vorgesetzten oder dem Vorstand/ der Geschäftsführung offen anzusprechen?	15%	33%	38%	14%
Werden Sie rechtzeitig über wichtige Entscheidungen, Veränderungen oder Pläne informiert, die für Sie oder Ihre Arbeit wichtig sind?	8%	30%	46%	16%
Inwieweit plant Ihr/e Vorgesetzte/r die Arbeit gut?	11%	27%	48%	14%
Wird in Ihrem Betrieb Kollegialität gefördert?	12%	25%	45%	18%

### 4. Sinn der Arbeit

	Gar nicht	In geringem Maß	In hohem Maß	In sehr hohem Maß
Haben Sie den Eindruck, dass Sie mit Ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leisten?	9%	22%	48%	21%
Haben Sie den Eindruck, dass Sie durch Ihre Arbeit einen wichtigen Beitrag für Ihren Betrieb leisten?	2%	7%	61%	30%
Inwieweit identifizieren Sie sich mit Ihrer Arbeit?	2%	11%	52%	35%

### 5. Arbeitszeitlage

	Sehr häufig	Oft	Selten	Nie
Wie häufig arbeiten Sie an Wochenenden?	13%	14%	33%	40%
Wie häufig arbeiten Sie abends in der Zeit zwischen 18:00 und 23:00 Uhr?	14%	17%	24%	45%
Wie häufig arbeiten Sie nachts, in der Zeit zwischen 23:00 und 6:00 Uhr?	5%	4%	11%	80%
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?	12%	11%	29%	48%
Wie häufig erledigen Sie außerhalb Ihrer normalen Arbeitszeit unbezahlte Arbeit für Ihren Betrieb?	7%	10%	23%	60%

### 6. Emotionale Anforderungen

	Sehr häufig	Oft	Selten	Nie
Wie häufig werden Sie bei Ihrer Arbeit von anderen Menschen, z.B. Kundschaft, Kollegen/ innen oder Vorgesetzten, herablassend bzw. respektlos behandelt?	3%	7%	38%	52%
Wie häufig verlangt es Ihre Arbeit von Ihnen, dass Sie Ihre Gefühle verbergen?	15%	15%	28%	42%
Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit zu Konflikten oder Streitigkeiten mit der Kundschaft?	5%	9%	51%	35%

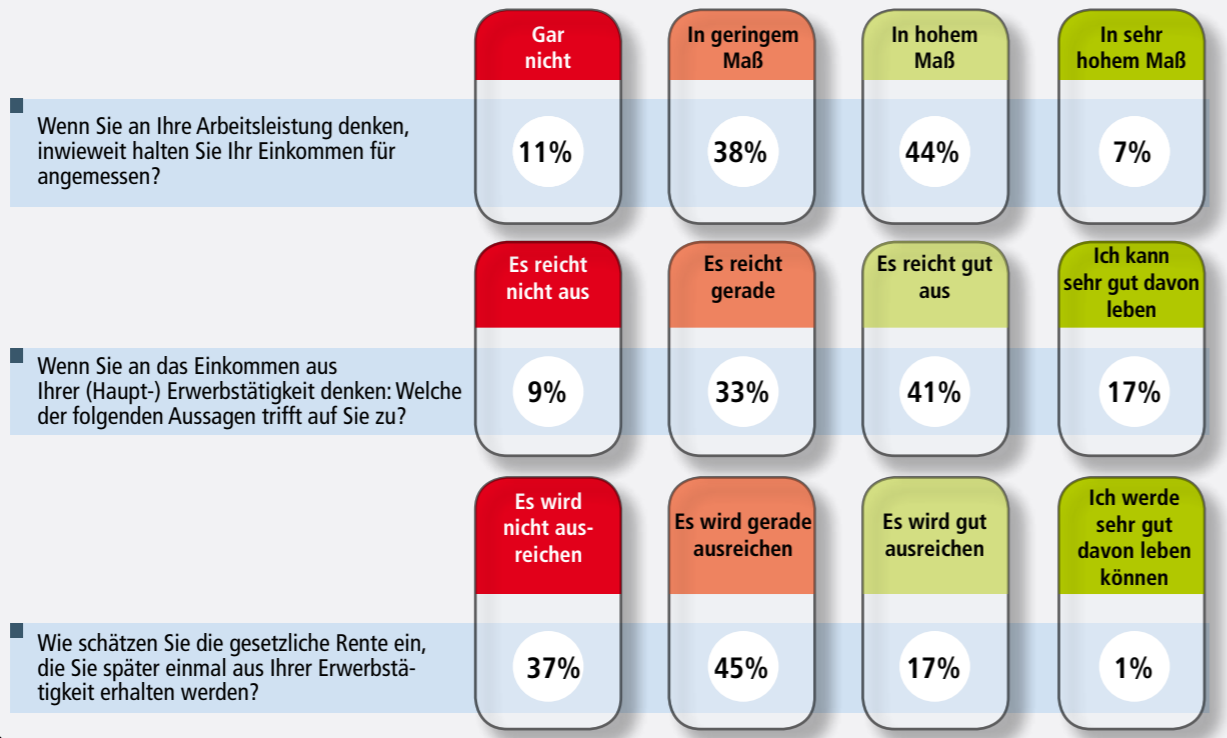
### 7. Körperliche Anforderungen

	Sehr häufig	Oft	Selten	Nie
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?	32%	22%	21%	25%
Wie häufig kommt es vor, dass Sie an Ihrem Arbeitsplatz widrigen Umgebungsbedingungen, wie z.B. Kälte, Hitze, Nässe, Feuchtigkeit oder Zugluft, ausgesetzt sind?	16%	15%	26%	43%
Wie häufig kommt es vor, dass Sie körperlich schwer arbeiten müssen, z.B. schwer heben, tragen oder stemmen?	16%	16%	28%	40%
Wie häufig kommt es vor, dass Sie an Ihrem Arbeitsplatz Lärm oder lauten Umgebungsgläuschen ausgesetzt sind?	23%	19%	32%	26%

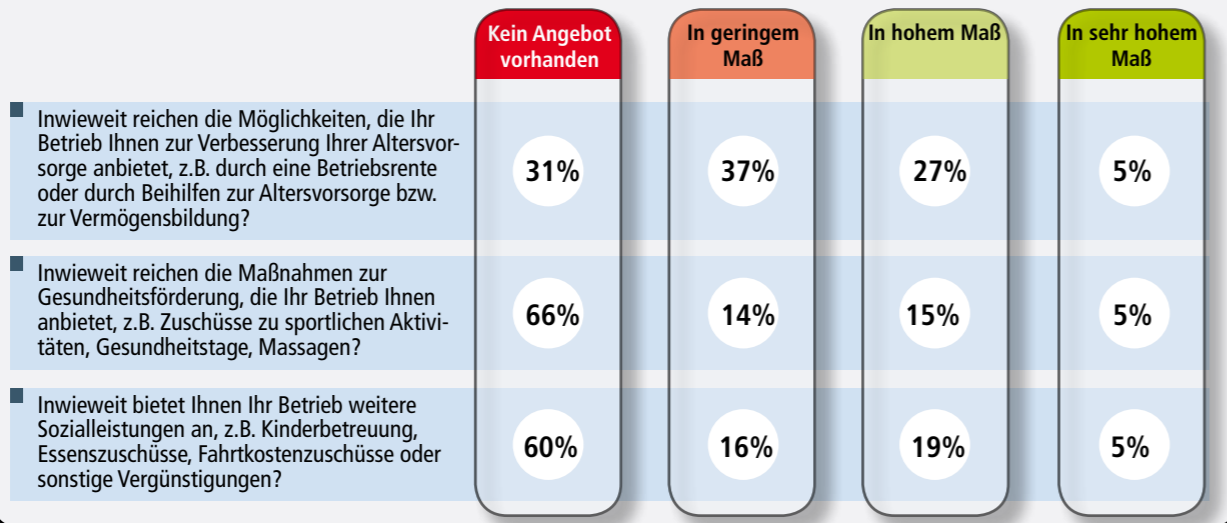
### 8. Arbeitsintensität

	Sehr häufig	Oft	Selten	Nie
Wie häufig fühlen Sie sich bei der Arbeit gehetzt oder stehen unter Zeitdruck?	25%	31%	32%	12%
Wie häufig kommt es vor, dass Sie bei Ihrer Arbeit gestört oder unterbrochen werden, z.B. durch technische Probleme, Telefonate oder Kolleg/innen?	26%	29%	34%	11%
Wie häufig werden bei der Arbeit verschiedene Anforderungen an Sie gestellt, die schwer miteinander zu vereinbaren sind?	13%	20%	44%	23%
Wie häufig kommt es bei der Arbeit vor, dass Sie nicht alle Informationen erhalten, die Sie brauchen, um Ihre Arbeit gut zu erledigen?	11%	22%	48%	19%
Wie häufig kommt es vor, dass Sie Abstriche bei der Qualität Ihrer Arbeit machen müssen, um Ihr Arbeitspensum zu schaffen?	8%	16%	42%	34%

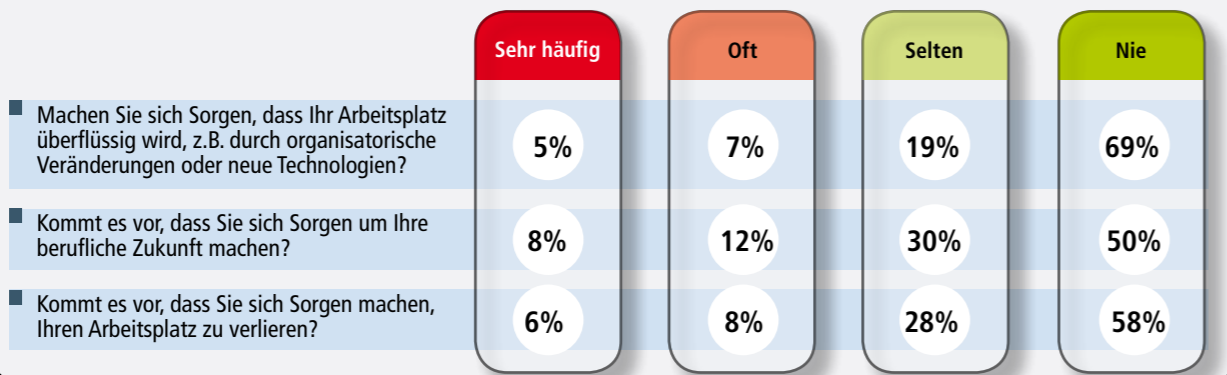
## 9. Einkommen



## 10. Betriebliche Sozialleistungen

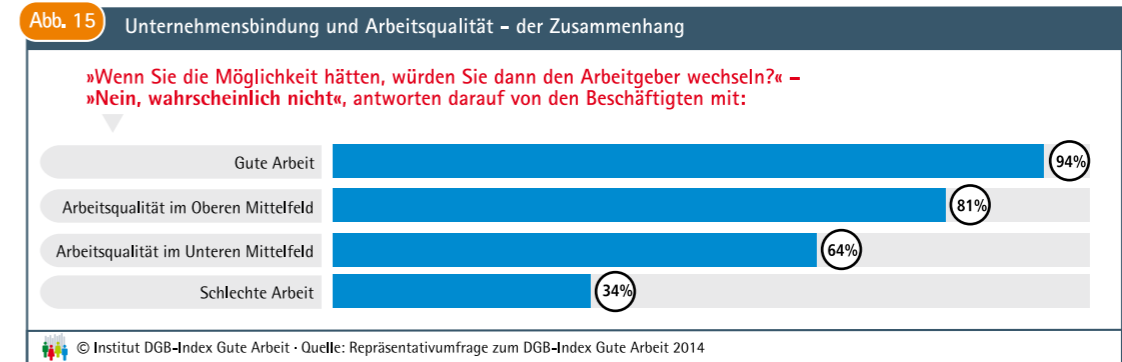


## 11. Beschäftigungssicherheit



## 4. Unternehmensbindung und Arbeitsqualität:

Von den Beschäftigten mit **Guter Arbeit** würden **94 Prozent** ihren Arbeitgeber **ihnen die Gelegenheit dazu bieten auch dann nicht wechseln, wenn sich** – von denen mit **Schlechter Arbeit** sind es hingegen nur **34 Prozent**.



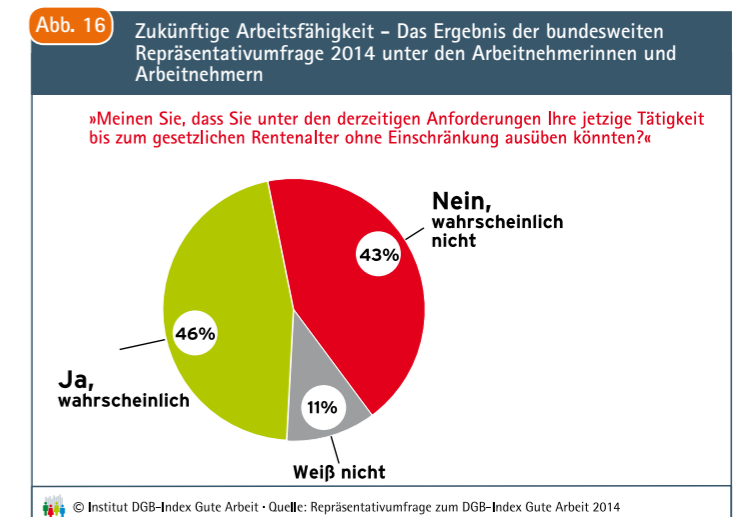
## 5. Zukünftige Arbeitsfähigkeit:

Auch im Jahr 2014 gehen mit **46 Prozent** weniger als die Hälfte der Beschäftigten davon aus, dass sie unter ihren derzeitigen Arbeitsbedingungen bis zur Rente durchhalten werden.

Gegenüber dem Vorjahr (45 Prozent »Ja, wahrscheinlich«) hat sich das Ergebnis 2014 (Abbildung 16) damit nur geringfügig geändert. Unverändert deutlich ist auch der Zusammenhang zur Beschaffenheit der derzeitigen Arbeitsbedingungen, so etwa zur Qualität der Arbeitszeitgestaltung, dem Schwerpunktthema des vorliegenden Reports:

• Getrübt Aussichten haben Beschäftigte, von denen sehr häufig oder oft verlangt wird, für betriebliche Belange jederzeit erreichbar zu sein. Von ihnen rechnen nur 41 Prozent mit einem Durchkommen – unter denen, die nicht oder nur selten erreichbar sein müssen, sind es demgegenüber 48 Prozent.

• Deutlich über dem Durchschnitt liegt mit 61 Prozent hingegen der Ja-Anteil unter Beschäftigten, die ihre Arbeit in höherem Maße selbständig planen und dabei auch auf die Gestaltung der Arbeitszeit Einfluss nehmen können: Bemerkenswert: Eine hohe Planungsautonomie, die nicht mit anderen Einflussmöglichkeiten kombiniert ist, führt im Hinblick auf die zukünftige Arbeitsfähigkeit zu nichts Gutem. In dieser Gruppe liegt der Ja-Anteil mit 35 Prozent deutlich unter dem Durchschnitt.





## 6. Schrittweise in die Rente – Ergänzung zur Sonderveröffentlichung:

**Beschäftigte, die den Übergang in die Rente durch eine schrittweise Reduktion der Arbeitszeit gestalten möchten – das sind bundesweit 49 Prozent aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Altersgruppe Ü-55 –, haben unter zehn der elf Qualitätskriterien schlechtere Arbeitsbedingungen als Beschäftigte, die bis zum Ende ihres Arbeitslebens voll durcharbeiten möchten.**

Arbeitszeitgestaltung ist ein Beschäftigtenanspruch, der sich nicht nur auf den Tagesablauf und die Wochenarbeitszeit, sondern auch auf die Lebensarbeitszeit erstreckt. Bei der Index-Repräsentativerhebung 2014 wurden die Beschäftigten daher auch danach gefragt, ob sie einen Übergang in den Altersruhestand durch eine schrittweise Reduzierung der Arbeitszeit bevorzugen würden und ob ihr Betrieb ihnen die Möglichkeit dazu bietet. Das Resultat: *Bundesweit 49 Prozent der Beschäftigten im Alter von über 55 Jahren würden den Übergang in den Altersruhestand gerne schrittweise vollziehen. Doch nur 25 Prozent der*

*jenigen, die das möchten, wird in ihrem Betrieb die Möglichkeit dazu geboten.*

Die Auswertung zu diesem Thema wurde im September 2014 unter dem Titel *Schrittweise in die Rente* separat in einer Broschüre veröffentlicht, die in einer Printausgabe und zum Download unter [www.dgb-index-gute-arbeit.de](http://www.dgb-index-gute-arbeit.de) erhältlich ist. **Abbildung 17** auf der folgenden Seite präsentiert dazu ergänzend die Indexwerte im Vergleich der beiden Gruppen »Schrittweiser Übergang gewünscht – nicht gewünscht«. Deutlich zu erkennen: Die Qualität der Arbeitsbedingungen von Beschäftigten, die einen gleitenden Ausstieg wünschen, ist mit einem Indexwert von 58 um 8 Punkte schlechter bewertet als die Arbeitsqualität von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die lieber bis zum Ende voll weiterarbeiten möchten. Außer für den Sinn der Arbeit (82 Punkte bei beiden Gruppen) wurden für die erstgenannte Gruppe unter allen Kriterien niedrigere Indexwerte ermittelt, bei der Arbeitsintensität sogar mit einem Minus von 19 Punkten (37 zu 56 Punkte lautet das Verhältnis) und bei den Emotionalen Anforderungen von 17 Punkten (54 zu 71 Punkte).

Das Bedürfnis nach einem schrittweisen Ausstieg hängt also insgesamt stark mit der Qualität der Arbeitsbedingungen zusammen. Damit ist allerdings nicht gesagt, dass es für den Wunsch von Beschäftigten nach mehr disponibler Zeit vor Erreichen der Regelrente nicht auch andere gute Gründe gibt als schlechte Arbeitsbedingungen.

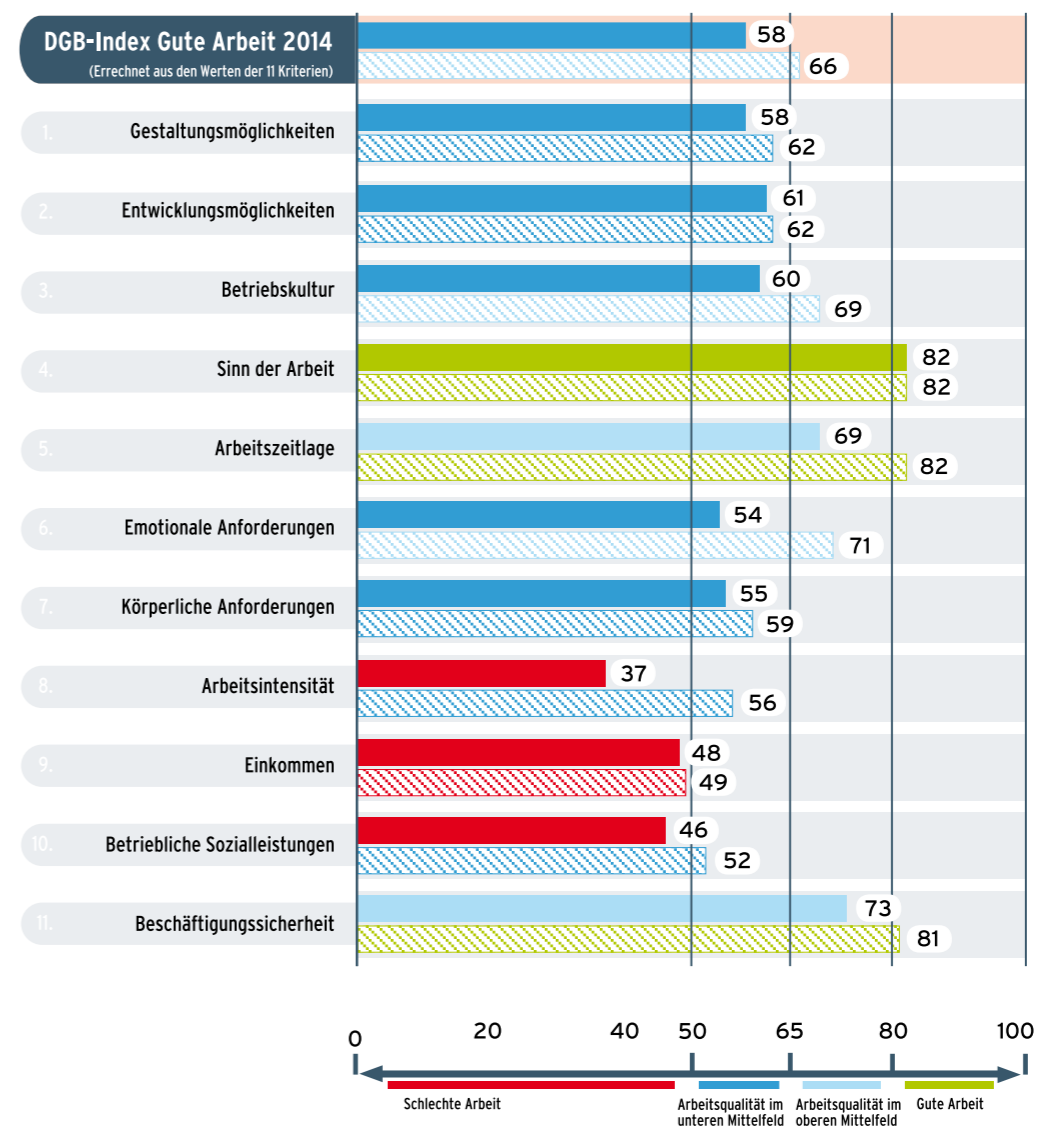


**Abb. 17** Die Qualität der Arbeitsbedingungen von Beschäftigten, die einen schrittweisen Übergang in die Rente wünschen

»Würden Sie gerne den Übergang in den Altersruhestand durch eine schrittweise Reduzierung der Arbeitszeit gestalten?«

■ **Oberer Balken:** Die Indexwerte, die für die Qualität der Arbeitsbedingungen von Beschäftigten ermittelt wurden, die auf die Frage mit »Ja« antworten.

▨ **Unterer Balken:** Die Indexwerte, die für die Qualität der Arbeitsbedingungen von Beschäftigten ermittelt wurden, die auf die Frage mit »Nein« antworten.



© Institut DGB-Index Gute Arbeit · Quelle: Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit 2014



## **DGB-Index Gute Arbeit Der Report 2014**

### **Wie die Beschäftigten die Arbeitsbedingungen in Deutschland beurteilen**

**Mit dem Themenschwerpunkt:  
Arbeitszeitgestaltung  
Einflussmöglichkeiten der Beschäftigten,  
die Verlässlichkeit von Verträgen**

Dezember 2014

#### **Die Umfrage**

Der vorliegende Bericht basiert – Kapitel 6 ausgenommen – auf den Angaben von 5.823 abhängig Beschäftigten. Die Daten wurden im Rahmen der bundesweiten Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit 2014 erhoben. Befragt wurden dabei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus allen Branchen, Einkommens- und Altersgruppen, Regionen, Betriebsgrößen, Wirtschaftszweigen und Beschäftigungsverhältnissen, gewerkschaftlich Organisierte wie Nicht-Mitglieder. Die Angaben der Angehörigen der wichtigsten Beschäftigtengruppen sind mit jeweils dem Anteil ins Umfrageergebnis eingeflossen, der ihrem bundesweiten Anteil an der Arbeitnehmerschaft entspricht. Das vorliegende Ergebnis ist damit repräsentativ für das Urteil der Beschäftigten in Deutschland.

Kapitel 6, die Auswertung zum Thema »Schrittweise in die Rente«, basiert auf den Angaben der Teilstichprobe »Beschäftigte im Alter von über 55 Jahren mit einer tatsächlichen Arbeitszeit von mehr als 30 Stunden pro Woche«. Dazu zählen insgesamt 379 der befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

#### **Herausgeber**

Institut DGB-Index Gute Arbeit  
Henriette-Herz-Platz 2  
10178 Berlin  
Telefon 030 - 240 606 02  
info@dgb-index-gute-arbeit.de  
www.dgb-index-gute-arbeit.de

#### **Datenanalyse**

Markus Holler  
Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie (INIFES), Stadtbergen  
Für Kapitel 6: Dr. Johann Gerdes  
Institut DGB-Index Gute Arbeit, Berlin

#### **Umfrage durchführendes Institut**

Umfragezentrum Bonn (uzbonn)

#### **Redaktion**

Peter Kulemann, büro für publizistik, Hamburg

#### **Satz und Gestaltung**

kahlfeldt und müller  
Agentur für Kommunikation, Hamburg

#### **Druck**

Druckerei Zöllenspieker Kollektiv GmbH, Hamburg

#### **V.i.S.d.P.**

Dr. Rolf Schmucker, Institut DGB-Index Gute Arbeit

Nachdruck von Texten und Grafiken  
nur mit Quellenangabe

