

# Jahresbericht 2021

Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung  
zum DGB-Index Gute Arbeit 2021

SCHWERPUNKTTHEMA

## Unter erschwerten Bedingungen – Corona und die Arbeitswelt



# Jahresbericht 2021

Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung  
zum DGB-Index Gute Arbeit 2021

SCHWERPUNKTTHEMA

## Unter erschwerten Bedingungen – Corona und die Arbeitswelt





# Corona und die Arbeit der Zukunft

Der vorliegende DGB-Index Gute Arbeit 2021 zeichnet in seinem Schwerpunktthema ein Bild der Arbeitswelt in der Hochphase der Corona-Pandemie. Die Befragung der 6.400 Beschäftigten im ersten Halbjahr 2021 fand unter besonderen Bedingungen statt: Der Infektionsschutz erforderte weitgehende Maßnahmen, die in vielen Betrieben eine Anpassung der Arbeitsorganisation nach sich zogen. Mit dem aktuellen DGB Index werden die Auswirkungen dieser Veränderungen aus Sicht der Beschäftigten deutlich gemacht. Die Ergebnisse sind jedoch nicht nur die Bestandsaufnahme einer Ausnahmesituation, sondern zeigen zugleich Anforderungen an die Gestaltung der Arbeit der Zukunft. Denn während die Hoffnung steigt, dass die Pandemie in naher Zukunft überwunden werden kann, hat sich der Wandel der Arbeitswelt durch Corona deutlich beschleunigt.

Die Befragungsergebnisse des DGB-Index Gute Arbeit 2021 zeigen, dass die Anstrengungen der Sozialpartner beim betrieblichen Infektionsschutz die Angst vor einer Ansteckung begrenzen konnten. Viele Beschäftigte konnten die Arbeit in das Homeoffice verlagern und erlebten einen plötzlichen Schub bei der Digitalisierung von Arbeit. Während diese Entwicklung erheblich dazu beigetragen hat, das Ansteckungsrisiko zu reduzieren, ging sie für einen Teil der Beschäftigten mit erhöhten Arbeitsbelastungen einher.

Insgesamt sind die Auswirkungen der Schutzmaßnahmen auf die Beschäftigten – in Abhängigkeit von Branche und Tätigkeit – sehr unterschiedlich. In der Produktion bedeutet Infektionsschutz etwas anderes als auf dem Bau, im Gesundheitswesen, im Handel, in der Schule oder im Büro. Die Gewerkschaften sowie Betriebs- und Personalräte haben differenzierte Antworten auf die Herausforderungen gefunden. Doch nicht in jedem Betrieb konnten gute Lösungen erreicht werden – das zeigt die unterschiedliche Verbreitung von Sorgen und Belastungen unter den Beschäftigten.

Zu den Veränderungen in der Arbeitswelt, die auch künftig Bestand haben werden, gehören digitale Tools wie Videokonferenzen oder Kollaborationsplattformen ebenso wie die Arbeit im Homeoffice. Umso mehr kommt es darauf an, die richtigen Schlüsse aus der Pandemiezeit zu ziehen. Es ist nicht damit getan, neue Technologien bereitzustellen. Notwendig ist auch eine präventive Folgenabschätzung. Dies gilt für Qualifizierungsbedarfe und neue Belastungen im Umgang mit digitalen Tools sowie bei neuen Arbeitsformen. Damit das ‚new normal‘ den Standards guter Arbeit entspricht, braucht es – nicht nur im Krisenfall – eine Stärkung der Mitbestimmung, digitale Zugangsrechte für Gewerkschaften und Betriebsräte sowie einen modernen Arbeitsschutz für mobiles Arbeiten.



Reiner Hoffmann

Vorsitzender des Deutschen Gewerkschaftsbundes – DGB



(DGB/Detlef Eden)

# Inhalt

<b>Einleitung .....</b>	<b>7</b>
<b>1. Unter erschwerten Bedingungen – Corona und die Arbeitswelt .....</b>	<b>8</b>
1.1 Ansteckungsorgen und betrieblicher Infektionsschutz .....	12
1.1.1 Sorge vor Ansteckung und betriebliche Maßnahmen .....	12
1.1.2 Die Gefährdungsbeurteilung wirkt .....	14
1.1.3 Maske, Abstand und Co.: Wo die Arbeit schwieriger wurde .....	16
1.2 Starker Digitalisierungsschub während der Pandemie .....	20
1.2.1 Einführung von neuen digitalen Arbeitsmitteln während der Pandemie .....	20
1.2.2 Ersatz persönlicher Kontakte durch digitale Kommunikation .....	24
1.2.3 Qualifikationsniveau und Digitalisierung .....	30
1.3 Arbeit im Homeoffice während der Pandemie .....	33
1.3.1 Verbreitung von Homeoffice .....	33
1.3.2 Arbeitssituation im Homeoffice .....	34
1.3.3 Homeoffice – Besser mit betrieblichen Regeln .....	37
1.4 Fazit .....	38
<b>2. DGB-Index Gute Arbeit – Standardberichterstattung 2021 .....</b>	<b>40</b>
2.1 Arbeitsqualität auf einen Blick: Die Indexwerte .....	42
2.2 Elf Kriterien der Arbeitsqualität .....	48
2.2.1 Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten .....	57
2.2.2 Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten .....	61
2.2.3 Führungsqualität und Betriebskultur .....	65
2.2.4 Sinn der Arbeit .....	69
2.2.5 Arbeitszeitlage .....	73
2.2.6 Soziale und emotionale Anforderungen .....	77
2.2.7 Körperliche Anforderungen .....	81
2.2.8 Widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität .....	85
2.2.9 Einkommen und Rente .....	89
2.2.10 Betriebliche Sozialleistungen .....	93
2.2.11 Beschäftigungssicherheit .....	97
2.3 Ergänzende Fragen .....	101
<b>3. Methodisches .....</b>	<b>104</b>
3.1 Konstruktion des DGB-Index Gute Arbeit .....	105
3.2 Datengrundlage und Stichprobenziehung .....	107
Anhang: Die 42 indexbildenden Fragen im Wortlaut .....	109

# Einleitung

Seit bald zwei Jahren werden in der Arbeitswelt Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie umgesetzt. Abstandsgebote, Kontaktreduzierungen, Gesichtsmasken und die Arbeit im „Homeoffice“ prägen seitdem für viele Beschäftigte den Arbeitsalltag. Der Infektionsschutz verändert die Art und Weise, wie Menschen zusammenarbeiten und für viele auch den Ort, an dem sie ihrer Arbeit nachgehen.

In der repräsentativen Beschäftigtenbefragung zum DGB-Index Gute Arbeit 2021 wurden neben den Standardfragen zur Qualität der Arbeitsbedingungen zusätzliche Fragen zu den pandemiebedingten Veränderungen der Arbeit aufgenommen. Der Befragungszeitraum dauerte von Januar bis Juni 2021 – ein Abschnitt, der durch hohe Infektionszahlen und verschärfte Anforderungen an den Infektionsschutz gekennzeichnet war.

Im Mittelpunkt des ersten Berichtsteils stehen die Erfahrungen der Beschäftigten in der Pandemie: Wie gut fühlten sie sich am Arbeitsplatz vor Infektionen geschützt? Gab es ausreichende betriebliche Maßnahmen des Infektionsschutzes? In welchem Umfang wurde digitale Technik eingesetzt, um direkte persönliche Kontakte zu vermeiden? Welcher Anteil der Beschäftigten wechselte ins Homeoffice? Und wie haben sich die Veränderungen auf die Arbeitsbelastung ausgewirkt?

Die Ergebnisse zeigen einerseits, wie weitreichend die Auswirkungen auf die Arbeit vieler Beschäftigter waren. Ein starker Digitalisierungsschub und die Verlagerung der Arbeit in die eigenen vier Wände waren weit verbreitet. Andererseits sind die Folgen für verschiedene Beschäftigtengruppen sehr unterschiedlich. Für die Mehrheit der Befragten war Homeoffice auch während der Pandemie nicht möglich. Und der Einsatz neuer digitaler Arbeitsmittel war vor allem bei Höherqualifizierten zu beobachten. Auch die Frage nach der Belastungssituation der Beschäftigten im Kontext der Pandemiebekämpfung macht Unterschiede deutlich. Vor allem zeigen die Antworten der Beschäftigten auf diese Frage, dass die Digitalisierung von Arbeit nicht automatisch zu besseren Arbeitsbedingungen führt.

Viele der Veränderungen, die durch die Corona-Maßnahmen auf die Agenda gesetzt wurden, werden auch nach einem Abklingen der Pandemie aktuell bleiben. Der Blick zurück ermöglicht zugleich einen Ausblick auf die Arbeit der Zukunft. Die Ergebnisse des DGB-Index Gute Arbeit machen deutlich: Das häufig beschworene „Neue Normal“ der Arbeitswelt bedarf einer

entsprechenden Gestaltung, um die Arbeitsqualität tatsächlich zu verbessern.

Neben der Berichterstattung zum Corona-Schwerpunkt enthält dieser Jahresbericht auch wieder einen Berichtsteil mit der systematischen Ergebnisdarstellung zu den Standardfragen, die jährlich im Rahmen der Befragung zum DGB-Index Gute Arbeit erhoben werden. Das Gesamtergebnis 2021 ist gegenüber dem Vorjahr relativ stabil. Der Wert des DGB-Index Gute Arbeit liegt wie auch schon in 2020 bei 65 Indexpunkten. Einige Verschiebungen zeigen sich auf Ebene der elf Kriterien der Arbeitsqualität. Diese und viele weitere Ergebnisse zu den Veränderungen im Zeitverlauf, zu den 42 indexbildenden Fragen sowie zu gruppenspezifischen Befunden finden sich im zweiten Teil des Berichts.

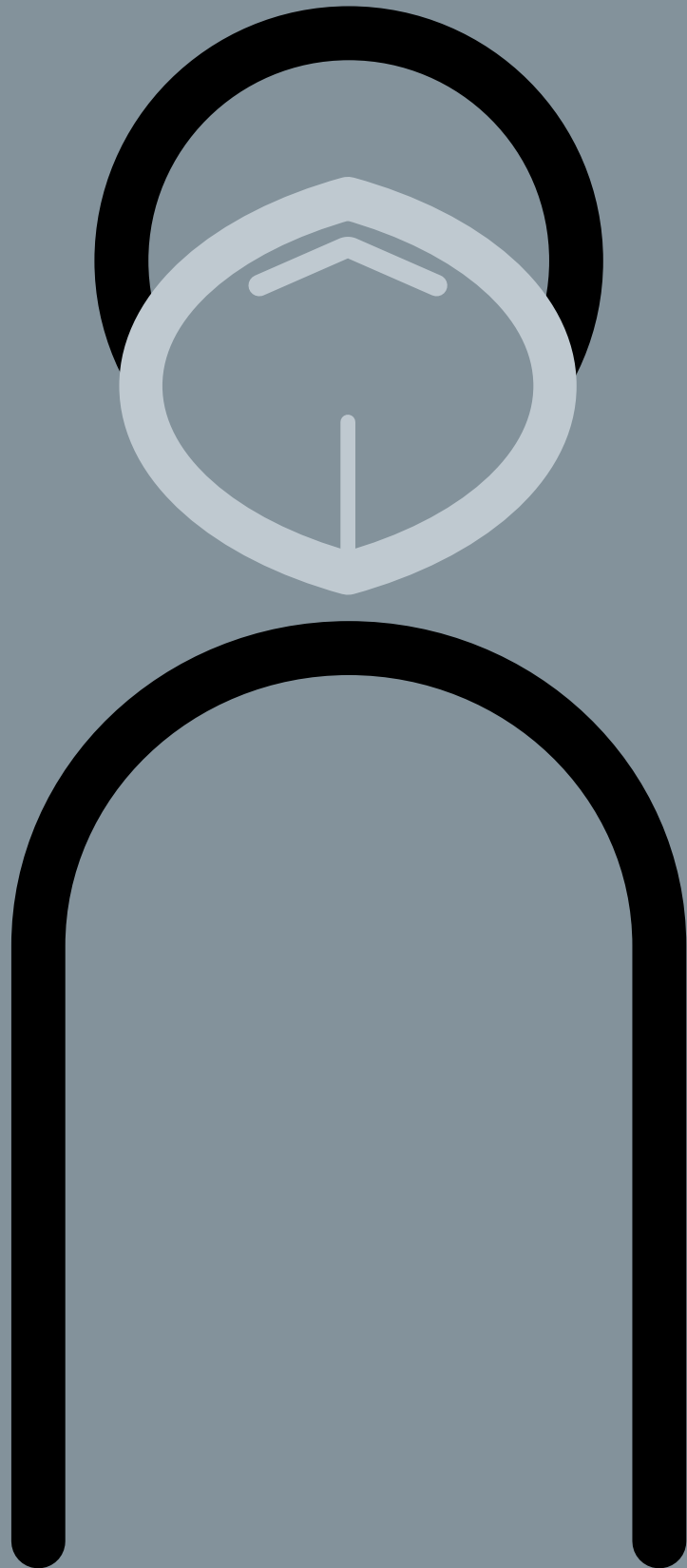
Institut DGB-Index Gute Arbeit

Berlin, November 2021

Teil 1

Themenschwerpunkt

# Unter erschwerten Bedingungen – Corona und die Arbeitswelt



# 1 Unter erschwerten Bedingungen – Corona und die Arbeitswelt

Schwerpunktthema der Befragung mit dem DGB-Index Gute Arbeit 2021 waren die Veränderungen der Arbeitswelt im Kontext der Corona-Pandemie. Die Befragung fand von Januar bis Juni 2021 statt. In diesem Zeitraum gab es in Deutschland hohe Infektionszahlen (2. bzw. 3. „Corona-Welle“). Arbeit und Leben der Menschen waren auf vielfältige Weise von der Pandemie und den Maßnahmen zu ihrer Eindämmung geprägt. In der repräsentativen Telefonbefragung zum DGB-Index Gute Arbeit, die auf einer Zufallsstichprobe von 6.407 abhängig Beschäftigten beruht (zur Methode siehe Teil 3 des Berichts), standen die Auswirkungen der Maßnahmen auf die Beschäftigten im Mittelpunkt. Die Ergebnisse spiegeln die Einschätzungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über die Veränderung ihrer Arbeit während der Corona-Pandemie wider.

Um die Ausbreitung des Virus einzuschränken und die Arbeitnehmer\*innen vor einer Ansteckung zu schützen, wurden in der Arbeitswelt zahlreiche Maßnahmen getroffen, die von Hygieneauflagen bis zur völligen Umgestaltung der Arbeitsabläufe reichten. Je nach Branche, Tätigkeitsfeld und betrieblichen Besonderheiten wurden unterschiedliche Lösungen gesucht. Dabei zeigte sich schon früh, dass ein wirksamer betrieblicher Infektionsschutz gegen das Corona-Virus umfassender Maßnahmen bedurfte, die deutlich über bestehende Regelungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes hinausgingen. Die Verwendung persönlicher Schutzausrüstung (z.B. Mund-Nasen-Schutz) oder das Einhalten von Hygieneregeln (z.B. Händewaschen) stellte allein keinen ausreichenden Schutz dar. Notwendig waren verhältnispräventive Maßnahmen wie technische und organisatorische Umgestaltungen, mit denen das Risiko einer Infektion minimiert werden konnte. Nicht immer waren die betrieblichen Maßnahmen ausreichend. Im Jahr 2020 kam es in verschiedenen Unternehmen zu lokalen Corona-Ausbrüchen, bei denen sich viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer infizierten. Besonders sichtbar wurden unzureichende Infektionsschutzmaßnahmen während des ersten Lockdowns in Betrieben der Fleischindustrie: Fehlende oder unwirksame Schutzmaßnahmen in einer Reihe von Schlachthöfen in Verbindung mit überfüllten Unterkünften führten zu einer schnellen Ausbreitung des Virus unter den zumeist osteuropäischen Werkvertragsarbeitnehmer\*innen.

Mit der Anpassung der rechtlichen Vorgaben des Arbeits- und Gesundheitsschutzes an die Pandemie wurden konkretere Anforderungen an den betrieblichen Infektionsschutz formuliert.

Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel vom August 2020 und die verschiedenen Versionen der Corona-Arbeitsschutzverordnung gaben vor, welche Maßnahmen zur Bekämpfung der Pandemie im betrieblichen Kontext einzusetzen sind. Einen zentralen Stellenwert nahm die Reduzierung von persönlichen Kontakten im Betrieb ein. Technische und organisatorische Maßnahmen zur Verringerung von Personenkontakten spielten dabei ebenso eine Rolle wie der Ersatz von persönlichen Zusammenkünften durch die Verwendung von Informationstechnologie (wie z.B. Videokonferenzen). Und von Ende Januar bis Ende Juni 2021 wurden Arbeitgeber dazu verpflichtet, „...den Beschäftigten im Fall von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten anzubieten, diese Tätigkeiten in deren Wohnung auszuführen, wenn keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen“ (Corona-Arbeitsschutzverordnung vom 21. Januar 2021). Damit galt eine „Homeoffice-Pflicht“ für alle Tätigkeiten, bei denen die Arbeit auch in den eigenen vier Wänden erledigt werden konnte.

Die Befragung mit dem DGB-Index Gute Arbeit fand in einer Hochphase der Pandemie statt. Über annähernd den gesamten Befragungszeitraum (Januar bis Juni 2021) galten die verschärften Regelungen des Arbeitsschutzes inklusive der Homeoffice-Pflicht. Die Auswirkungen der Maßnahmen auf die Beschäftigten waren weitreichend. Innerhalb kurzer Zeit wurden grundlegende Veränderungen der Arbeitsorganisation nötig. Die Befragung richtete den Fokus darauf, wie die Arbeitnehmer\*innen diese Veränderungen wahrgenommen haben. Dabei standen drei Themenkomplexe im Mittelpunkt.

Zum einen ging es um eine Einschätzung der Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes. Gab es Maßnahmen? Waren sie ausreichend? Wie gut fühlten die Beschäftigten sich vor einer Ansteckung geschützt? Die Antworten auf diese Fragen werden im ersten Abschnitt dargestellt. Im zweiten Teil geht es um den Digitalisierungsschub, der während der Pandemie in vielen Unternehmen, Verwaltungen und Organisationen vollzogen wurde. Häufig wurden neue digitale Arbeitsmittel eingesetzt, um die notwendigen Veränderungen der Arbeitsorganisation zu ermöglichen. Damit verbunden war ein Wandel der Kooperations- und Kommunikationsformen – sowohl innerhalb der Betriebe als auch mit betriebsexternen Personen. Diese abrupte Veränderung der Arbeit hatte auch Auswirkungen auf die Belastungssituation der Beschäftigten. Hier richtete sich das In-

teresse darauf, ob die Betroffenen die Digitalisierung der Kommunikation eher als Be- oder Entlastung empfunden haben. Der dritte Themenblock befasst sich mit der Verbreitung und der Ausgestaltung der Arbeit im Homeoffice. Viele Beschäftigte gingen während der Pandemie erstmals dazu über, ihre Arbeit von zu Hause aus zu erledigen. Dies geschah häufig unter schwierigen technischen, ergonomischen und räumlichen Bedingungen. Auch hier haben die Maßnahmen des Infektionsschutzes die Arbeit und die damit verbundenen Belastungen deutlich verändert.

Die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung mit dem DGB-Index Gute Arbeit geben zum einen Auskunft darüber, wie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland ihre Arbeitssituation in einer Hochphase der Corona-Pandemie eingeschätzt

haben. Der Blick zurück auf die Bewertungen der Beschäftigten in dieser Zeit lässt darüber hinaus jedoch auch Schlüsse für die Gestaltung der Arbeit der Zukunft zu. Auch wenn die Pandemie in der Zukunft einmal überwunden sein sollte, werden viele Veränderungen aus dieser Zeit Bestand haben. Das ortsflexible Arbeiten und die intensive Nutzung digitaler Technologien für Kommunikation und Kooperation werden auch weiterhin ein wichtiger Bestandteil der Arbeitswelt bleiben. Eine zentrale Frage wird daher sein, wie diese Veränderungen, die oft als das „Neue Normal“ bezeichnet werden, so gestaltet werden können, dass sie den Menschen ein gesundheitsgerechtes und selbstbestimmtes Arbeiten ermöglichen. Für die Beantwortung dieser Frage ist es aufschlussreich, wie die Beschäftigten die Veränderungen ihrer Arbeit während der Pandemie beurteilt haben.

# 1.1 Ansteckungssorgen und betrieblicher Infektionsschutz

## 1.1.1 Sorge vor Ansteckung und betriebliche Maßnahmen

Die Vorgaben des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zur Reduzierung von Kontakten und zur Verwendung von Mund-Nasen-Schutz-Masken sollten das Ansteckungsrisiko im Betrieb minimieren. Die Umsetzung der Maßnahmen war jedoch nicht überall geeignet, die Sorgen der Beschäftigten vor einer Ansteckung mit dem Corona-Virus bei der Arbeit zu reduzieren. Auch

etwa ein Jahr nach dem Beginn der Pandemie fühlte sich immer noch ein Viertel der Befragten (24 Prozent) bei ihrer Arbeit gar nicht oder nur in geringem Maß geschützt (Abb. 1.1). Drei Viertel sahen sich dagegen in hohem (40 Prozent) oder sehr hohem Maß (36 Prozent) geschützt.

Abb. 1.1: Ansteckungssorgen

„Wie gut fühlen Sie sich bei der Arbeit vor einer Ansteckung mit dem Corona-Virus geschützt?“



In den verschiedenen Branchen und Berufsgruppen waren die Ansteckungssorgen der Beschäftigten unterschiedlich stark ausgeprägt. In Tabelle 1.1 wird dies anhand der Berufssegmente abgebildet. Während Beschäftigte in IT-Berufen sowie in naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen zu elf Prozent angaben, sich gar nicht oder nur in geringem Maß vor einer Ansteckung geschützt zu fühlen, waren es in den sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen 38 Prozent.

Bei einer feineren Differenzierung der Berufsgruppen (nicht in der Tabelle) zeigen sich noch deutlichere Unterschiede. Erzieher\*innen gaben zu 57 Prozent an, sich bei der Arbeit nur

schlecht geschützt zu fühlen. In den Berufen der Bauplanung/Architektur betrug dieser Anteil lediglich sechs Prozent (zu den z.T. sehr großen Unterschieden zwischen den Berufsgruppen siehe auch die Infografik auf S. 18/19).

Wie groß die Ansteckungssorgen bei der Arbeit sind, hängt u. a. mit der Frage zusammen, ob Beschäftigte ihre Arbeit während der Pandemie von zu Hause aus erledigen konnten. Bei Arbeitnehmer\*innen, die gar nicht oder nur selten im Homeoffice arbeiteten, fühlten sich 28 Prozent schlecht geschützt. Bei Beschäftigten, die ihre Arbeit (sehr) häufig von zu Hause aus erledigten, war der Anteil mit 14 Prozent nur halb so groß.



Tabelle 1.1: Sorge vor Ansteckung und Arbeiterschwerinis durch Infektionsschutz nach Berufen  
(Angaben in Prozent)

	Gut geschützt?		Arbeiterschwerinis durch Infektionsschutz?	
	Gar nicht/in geringem Maß	In (sehr) hohem Maß	Gar nicht/in geringem Maß	In (sehr) hohem Maß
Alle Beschäftigten	24	76	70	30
Land-, Forst- und Gartenbauberufe	/	/	/	/
Fertigungsberufe	31	69	84	16
Fertigungstechnische Berufe	24	76	73	27
Bau- und Ausbauberufe	24	76	76	24
Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	29	71	62	38
Medizinische u. nicht-medizinische Gesundheitsberufe	21	79	56	44
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	38	62	40	60
Handelsberufe	28	72	68	32
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	12	88	80	20
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	14	86	84	16
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	11	89	86	14
Sicherheitsberufe	44	56	60	40
Verkehrs- und Logistikberufe	24	76	82	18
Reinigungsberufe	/	/	/	/

(Mit Schrägstrichen markierte Zeilen enthalten weniger als 100 Fälle. Für diese Gruppen werden keine Werte ausgegeben.)

### Betrieblicher Infektionsschutz

Mit der Corona-Arbeitsschutzverordnung wurden Arbeitgeber verpflichtet, umfassende Maßnahmen zum Schutz vor Infektionen zu ergreifen. Wichtige Instrumente des Infektionsschutzes waren die Reduzierung von direkten Personenkontakten, das Einhalten von Mindestabständen, die Verlagerung von Tätigkeiten ins Homeoffice, die Bereitstellung und Verwendung von Mund-Nasen-Schutz-Masken sowie kostenlose Testangebote.

Während der Hochphase der Pandemie im ersten Halbjahr 2021 gaben 84 Prozent der Befragten an, dass Maßnahmen zum Schutz vor Ansteckung in ihrem Betrieb in (sehr) hohem Maße ergriffen wurden (Abb. 1.2). Allerdings berichteten immerhin 16 Prozent, dass ihr Betrieb Maßnahmen nur in geringem Maß oder gar nicht umgesetzt hatte.

Abb. 1.2: Verbreitung betrieblicher Maßnahmen

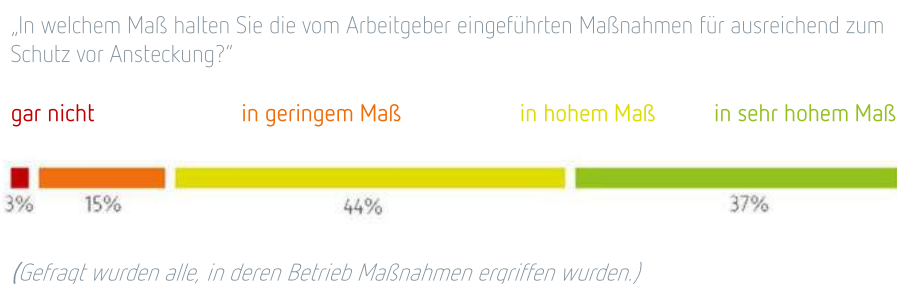
„Wurden in ihrem Betrieb Maßnahmen ergriffen, mit denen die Beschäftigten vor einer Ansteckung geschützt werden?“



Der geringste Anteil betrieblicher Maßnahmen wurde von Beschäftigten aus der Branche „Chemie/Pharmazie/Kunststoff“ berichtet. Hier sind es 23 Prozent, die die Frage mit „gar nicht“ oder „in geringem Maß“ beantworteten. Bei „Erziehung und Unterricht“ liegt dieser Anteil bei 22 Prozent (Tab. 1.2). Deutlich weiter verbreitet waren betriebliche Maßnahmen im Gesundheitswesen sowie in der Branche „Information und Kommunikation“. Hier antworteten jeweils nur sieben Prozent der Beschäftigten mit „gar nicht“ oder „in geringem Maß“.

Wo Maßnahmen ergriffen wurden, bewerteten 81 Prozent der Beschäftigten diese in (sehr) hohem Maß als ausreichend (Abb. 1.3). Jede\*r fünfte Befragte beurteilte die Maßnahmen des Arbeitgebers dagegen als gar nicht oder nur in geringem Maße ausreichend.

Abb. 1.3: Infektionsschutzmaßnahmen ausreichend?



Auf Branchenebene zeigte sich die kritischste Bewertung der Infektionsschutzmaßnahmen im Bereich „Erziehung und Unterricht“: hier beurteilten 34 Prozent die Maßnahmen als unzureichend. Auch im verarbeitenden Gewerbe liegt der Anteil etwas über dem Durchschnitt (22 Prozent). Besser werden die

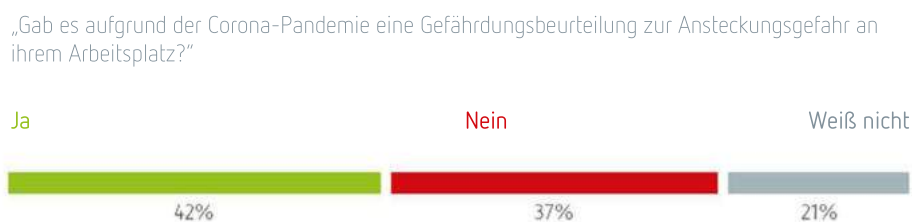
Maßnahmen in den Branchen „Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“ (8 Prozent kritisch) sowie in der Informations- und Kommunikationsbranche (9 Prozent) bewertet.

### 1.1.2 Die Gefährdungsbeurteilung wirkt

Im Januar 2021 trat die Corona-Arbeitsschutzverordnung in Kraft. Zu den dort aufgeführten Instrumenten gehört auch die Verpflichtung der Arbeitgeber, „die Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich erforderlicher zusätzlicher Maßnahmen des Infektionsschutzes zu überprüfen und zu aktualisieren“. Obwohl die rechtlichen Vorgaben hinsichtlich der Gefährdungsbeurteilung zum Corona-Infektionsrisiko damit präzisiert wurden, gab es

Defizite bei der betrieblichen Umsetzung. Lediglich 42 Prozent der Beschäftigten berichteten, dass für ihren Arbeitsplatz eine entsprechende Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wurde (Abb. 1.4). Bei 37 Prozent war dies nicht der Fall, 21 Prozent wussten nicht, ob es eine solche Gefährdungsbeurteilung gegeben hat.

Abb. 1.4: Gefährdungsbeurteilungen zum betrieblichen Infektionsrisiko



Auf Branchenebene zeigen sich deutliche Unterschiede bei der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen zum Infektionsrisiko. (Tab. 1.2): Während im Bereich „Finanz- und Versiche-

rungsdienstleistungen“ 61 Prozent der Befragten von einer Gefährdungsbeurteilung berichten, sind es im Handel lediglich 34 Prozent.

Tabelle 1.2: Gefährdungsbeurteilung Corona, Infektionsschutzmaßnahmen und Bewertung der Maßnahmen nach Branchen (Angaben in Prozent)

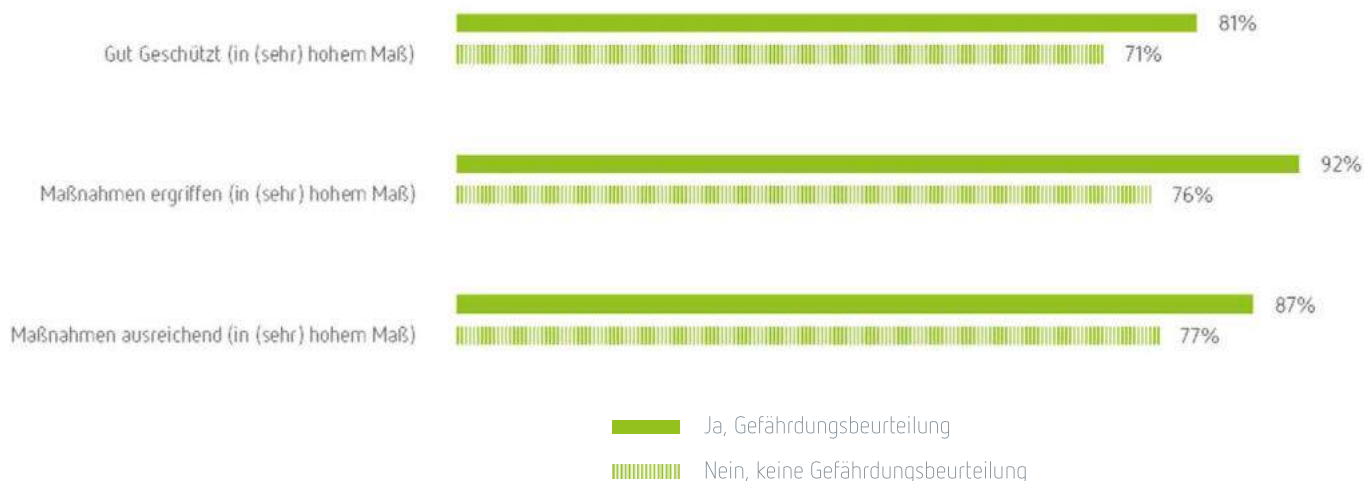
	Gefährdungsbeurteilung?			Maßnahmen ergriffen?	
	Ja	Nein	Weiß nicht	Gar nicht/in geringem Maß	In (sehr) hohem Maß
Alle Befragten	42	37	21	16	84
Chemie/Pharmazie/Kunststoffe	57	28	16	23	77
Metallerzeugung und -bearbeitung	48	29	22	18	82
Maschinen- und Fahrzeugbau	44	34	23	13	87
Ver- und Entsorgung	49	42	10	14	86
Baugewerbe	43	43	14	18	82
Handel; Instandhaltung/Reparatur von Kfz	34	45	21	15	85
Verkehr und Lagerei	44	36	21	16	84
Gastgewerbe	/	/	/	/	/
Information und Kommunikation	43	36	20	7	93
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	61	18	21	9	91
Wissenschaftl. u. techn. Dienstleistungen	37	39	25	9	91
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	45	34	20	15	85
Erziehung und Unterricht	40	31	29	22	78
Gesundheitswesen	50	30	20	7	93
Sozialwesen	42	24	33	15	85

(Mit Schrägstrichen markierte Zeilen enthalten weniger als 100 Fälle. Für diese Gruppen werden keine Werte ausgegeben.)

Eine vollständige Gefährdungsbeurteilung umfasst auch die Entwicklung konkreter betrieblicher Maßnahmen, mit denen Gesundheitsrisiken vermieden werden können. Die Wirksamkeit dieses Instruments wird auch in den Bewertungen der Beschäftigten deutlich. Dort, wo es eine Gefährdungsbeurteilung gab,

wurden häufiger Maßnahmen ergriffen und die Beschäftigten fühlten sich besser geschützt (Abb. 1.5).

Abb. 1.5: Gefährdungsbeurteilung und Infektionsschutz

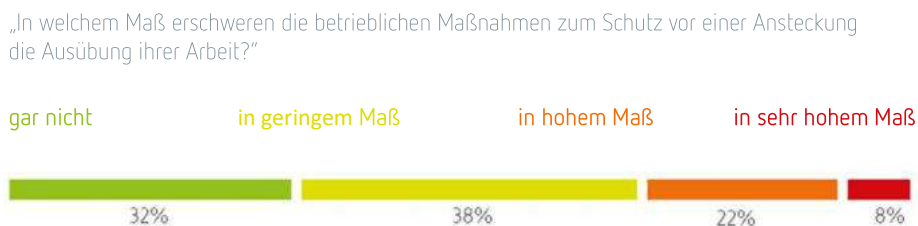


### 1.1.3 Maske, Abstand und Co.: Wo die Arbeit schwieriger wurde

Um Ansteckungen zu vermeiden, wurden auch im betrieblichen Kontext Personenkontakte reduziert und Mindestabstände eingeführt. Wo Mindestabstände nicht eingehalten werden konnten, war während der Arbeit das Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes vorgeschrieben. Die durch den Infektionsschutz veränderten Arbeitsbedingungen veränderten die Anforderungen

an die Beschäftigten bei der Ausübung ihrer Tätigkeit. Jede\*r dritte Befragte (30 Prozent) gab an, dass die Ausübung der eigenen Arbeit durch die Maßnahmen erschwert wurde (Abb. 1.6).

Abb. 1.6: Arbeiterschwernis durch Infektionsschutzmaßnahmen?



(Gefragt wurden alle, in deren Betrieb Maßnahmen ergriffen wurden.)

Die Maßnahmen führten deutlich häufiger zu erschwerten Bedingungen, wenn mit Menschen gearbeitet wurde (Interaktionsarbeit). Beschäftigte, deren Tätigkeit auf der persönlichen Kommunikation und Kooperation mit Kund\*innen, Patient\*innen oder Kindern beruht, berichteten zu 36 Prozent von erschwerten Bedingungen (Abb. 1.7).

Schwieriger wurde es auch dort, wo Beschäftigte schwere körperliche Arbeit leisten. In diesem Fall gaben 37 Prozent an, dass ihre Tätigkeit wegen der Infektionsschutzmaßnahmen erschwert wurde.

Abb. 1.7:

### Besondere Erschwernis bei Interaktionsarbeit und starker körperlicher Belastung

(Prozentangaben für erschwerte Arbeitsausübung „in hohem Maß“ und „in sehr hohem Maß“)

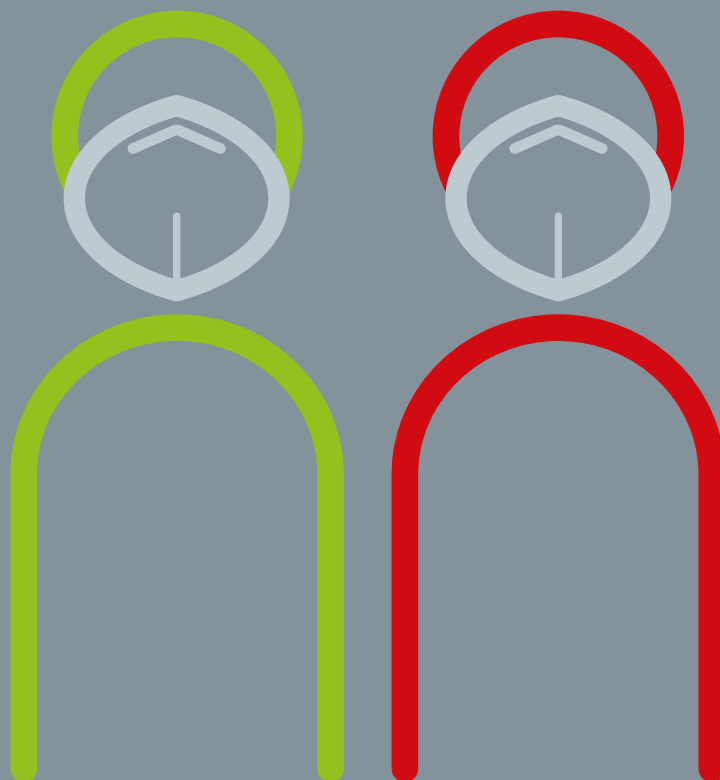
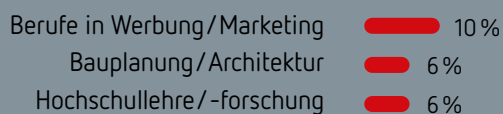


Dass Beschäftigte mit einem hohen Anteil an Interaktionsarbeit durch Infektionsschutzmaßnahmen bei der Ausübung ihrer Arbeit besonderen Einschränkungen unterlagen, zeigt sich auch beim Blick auf die Berufsgruppen (Tab. 1.1). Befragte aus „sozi-

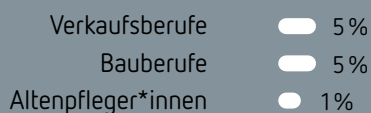
alen und kulturellen Dienstleistungsberufen“ gaben zu 60 Prozent an, dass ihre Arbeit durch die Maßnahmen erschwert wurde. In der Gruppe von IT-Berufen sowie naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen lag dieser Anteil bei 14 Prozent.

# In der Pandemie sind nicht alle gleich

## Gar nicht/in geringem Maß vor Ansteckung geschützt



## Arbeiten im Homeoffice?

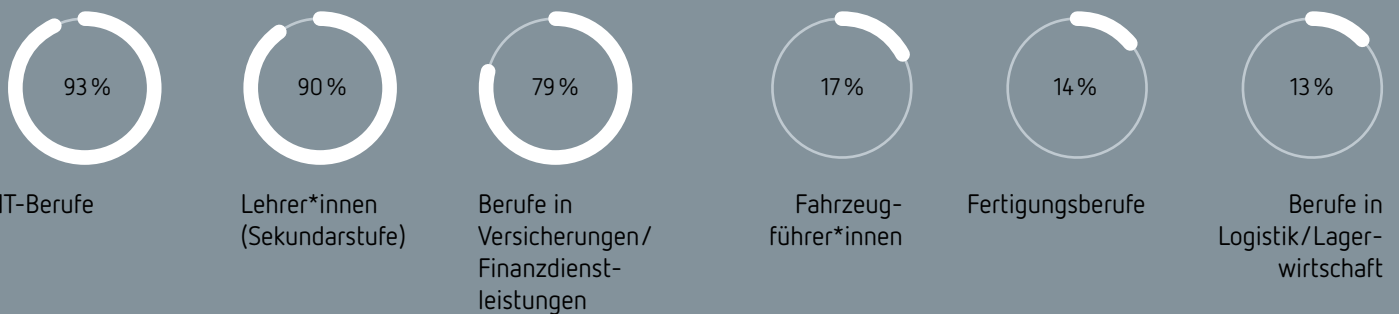


## Arbeiterschwernis Infektionsschutz?



## Digitalisierung der Kommunikation ...

### mit Kolleg\*innen und Vorgesetzten



### mit Kund\*innen, Klient\*innen, Patient\*innen, Schüler\*innen



## 1.2 Starker Digitalisierungsschub während der Pandemie

Während der Pandemie sind in zahlreichen Unternehmen und Verwaltungen neue digitale Arbeitsmittel eingesetzt worden. Häufig war dies eine Reaktion auf die veränderten Anforderungen an die Organisation von Arbeit. Viele Beschäftigte haben im Verlauf der Pandemie begonnen mit Software oder anderen digitalen Arbeitsmitteln zu arbeiten, die die Unternehmen aufgrund der Pandemie eingeführt hatten. Zugleich nutzen Arbeitnehmer\*innen seit Beginn der Pandemie für ihre Arbeit häufiger auch private digitale Geräte.

Die Vorgabe, Personenkontakte so weit wie möglich zu vermeiden, hat während der Pandemie zu Veränderungen bei Kom-

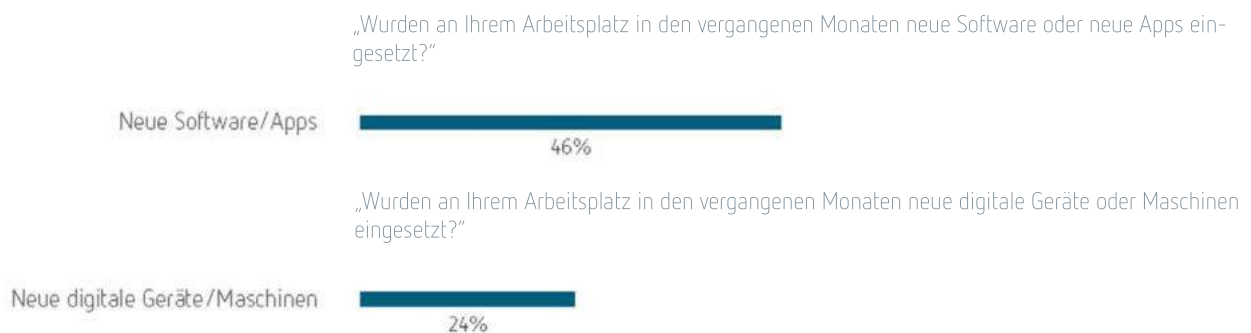
munikation und Kooperation geführt. Vielfach wurde der direkte persönliche Kontakt durch den Austausch über Videokonferenzen oder andere digitale Tools ersetzt. Dies galt sowohl für innerbetriebliche Kontakte mit Kolleg\*innen und Vorgesetzten als auch für die Kommunikation mit Kund\*innen, Klient\*innen, Patient\*innen, Schüler\*innen und anderen betriebsexternen Personengruppen. Deutliche Auswirkungen zeigen sich zudem in der massiven Einschränkung von Dienst- und Geschäftsreisen.

### 1.2.1 Einführung von neuen digitalen Arbeitsmitteln während der Pandemie

Die Digitalisierung der Arbeitswelt, das heißt der verstärkte Einsatz von elektronischer Kommunikation, vernetzter Technik und digitalen Formen der Zusammenarbeit, hat in den vergangenen Monaten deutlich an Geschwindigkeit gewonnen. Besonders häufig wurden neue Software oder neue Apps genutzt. Nahezu

jede\*r zweite Befragte (46 Prozent) hat in dieser Zeit am Arbeitsplatz mit neuer Software zu tun gehabt (Abb. 1.8). Neue Hardware (digitale Geräte oder Maschinen) wurde bei einem Viertel der Befragten (24 Prozent) eingesetzt.

Abb. 1.8: Nutzung neuer digitaler Arbeitsmittel



Besonders verbreitet war der Einsatz neuer Technik in den Branchen „Erziehung und Unterricht“ (76 Prozent mit neuer Software, 50 Prozent mit neuen digitalen Geräten) sowie „Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“ (74 Prozent / 34 Prozent) (Tab. 1.3). Beschäftigte in der öffentlichen Verwaltung

berichteten ebenfalls überdurchschnittlich häufig von der Verwendung neuer digitaler Arbeitsmittel (63 Prozent / 41 Prozent). Am geringsten ausgeprägt war die Einführung neuer digitaler Technik im Baugewerbe (26 Prozent neue Software, 14 Prozent neue digitale Geräte).



Tabelle 1.3: Arbeit mit neuer Software/neuen Apps sowie mit neuen digitalen Geräten/Maschinen nach Branchen  
(Angaben in Prozent)

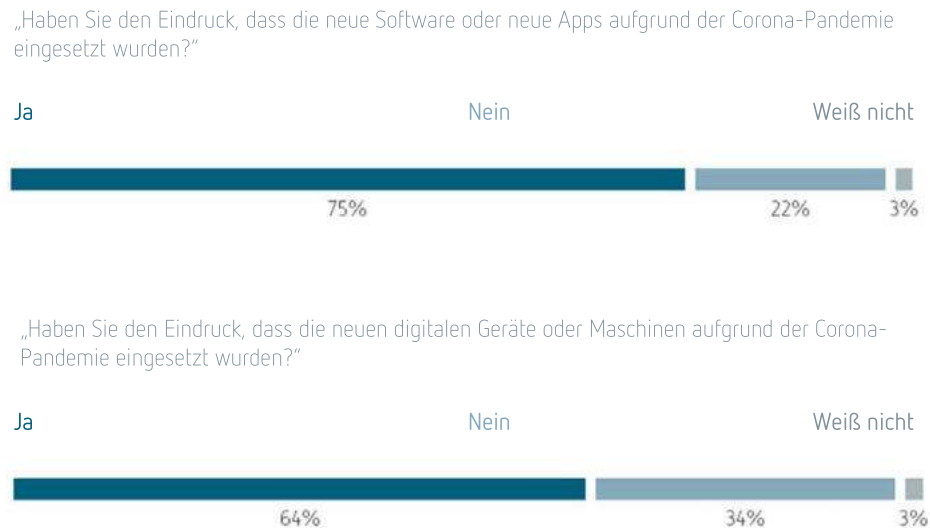
	Neue Software oder neue Apps?		Neue digitale Geräte oder Maschinen?	
	Ja	Nein	Ja	Nein
Alle Befragten	46	54	24	76
Chemie/Pharmazie/Kunststoffe	46	54	26	74
Metallerzeugung und -bearbeitung	35	65	21	79
Maschinen- und Fahrzeugbau	54	46	26	74
Ver- und Entsorgung	63	37	19	81
Baugewerbe	26	74	14	86
Handel; Instandhaltung/Reparatur von Kfz	39	61	17	83
Verkehr und Lagerei	38	62	20	80
Gastgewerbe	/	/	/	/
Information und Kommunikation	65	35	28	72
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	74	26	34	66
Wissenschaftl. u. techn. Dienstleistungen	73	27	22	78
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	63	37	41	59
Erziehung und Unterricht	76	24	50	50
Gesundheitswesen	38	62	18	82
Sozialwesen	36	64	20	80

(Mit Schrägstrichen markierte Zeilen enthalten weniger als 100 Fälle. Für diese Gruppen werden keine Werte ausgegeben.)

Die Corona-Pandemie ist ein starker Treiber für die beschleunigte Digitalisierung von Arbeit. Drei Viertel der Beschäftigten, die mit neuer Software arbeiten, gehen davon aus, dass die neue Technik aufgrund der Pandemie eingesetzt wurde (Abb.

1.9). Bei neuen digitalen Geräten oder Maschinen sehen zwei Drittel (64 Prozent) die Pandemie als ausschlaggebend für die Einführung an.

Abb. 1.9: Neue digitale Arbeitsmittel wegen Corona-Pandemie?



(Gefragt wurden alle, an deren Arbeitsplatz neue digitale Arbeitsmittel eingesetzt wurden.)

Die digitale „Aufrüstung“ von Unternehmen und Verwaltungen war häufig eine Voraussetzung dafür, während der Pandemie den Betrieb aufrechterhalten zu können. Das galt gerade dort, wo das Arbeiten aus der Distanz zuvor nicht möglich oder erwünscht war. Zwei Branchen stechen hier besonders hervor:

Die Einschätzung, dass die neue Software aufgrund der Pandemie eingeführt wurde, wird von 95 Prozent der Beschäftigten in „Erziehung und Unterricht“ geteilt. In der öffentlichen Verwaltung sind es 90 Prozent. In diesen Bereichen steht der berichtete Digitalisierungsschub fast vollständig im Zusammenhang mit den Maßnahmen zur Pandemiebekämpfung.

#### Jede\*r Vierte ohne ausreichende Schulung und Unterstützung

Inwiefern neue digitale Arbeitsmittel die Arbeit erleichtern, hängt auch davon ab, ob die Beschäftigten ausreichend für die neue Technik qualifiziert werden. Ist dies nicht der Fall, kann Digitalisierung zu Überforderung und zusätzlichen Belastungen führen. Von den Beschäftigten, die in den vergangenen Mona-

ten mit neuer Software oder neuen digitalen Geräten gearbeitet haben, hat ein Viertel (27 Prozent) keine angemessene Schulung erhalten (Abb. 1.10). 39 Prozent bewerten die Qualifizierung als angemessen. Für ein Drittel der Befragten war eine Schulung nicht nötig.

Abb. 1.10: Schulung für neue digitale Arbeitsmittel?



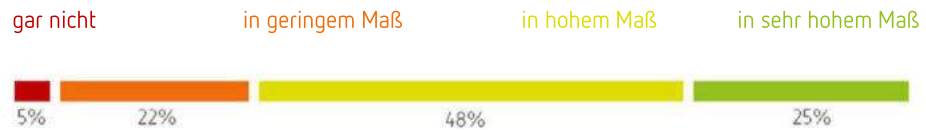
(Gefragt wurden alle, an deren Arbeitsplatz neue digitale Arbeitsmittel eingesetzt wurden.)

Was tun, wenn die Videokonferenz einfriert, der Ton nicht funktioniert oder unbekannte Fehlermeldungen auf dem Monitor erscheinen? Gerade bei der Einführung neuer digitaler Arbeitsmittel ist eine gute technische Unterstützung notwendig, wenn die Technik nicht für zusätzlichen Stress sorgen soll. Für

27 Prozent derjenigen, die in den vergangenen Monaten mit neuer Technik gearbeitet haben, ist eine solche Unterstützung allerdings gar nicht (5 Prozent) oder nur in geringem Maß (22 Prozent) gegeben (Abb. 1.11). Drei Viertel sehen sich bei technischen Problemen dagegen in (sehr) hohem Maß unterstützt.

Abb. 1.11: Unterstützung bei Problemen mit den neuen digitalen Arbeitsmitteln?

„In welchem Maße bekommen Sie in Ihrem Betrieb Unterstützung, wenn es Probleme mit den neuen digitalen Arbeitsmitteln gibt?“



(Gefragt wurden alle, an deren Arbeitsplatz neue digitale Arbeitsmittel eingesetzt wurden.)

### Private Geräte als „Lückenfüller“

Der Einsatz von privaten elektronischen Geräten für die Arbeit ist weit verbreitet. Knapp die Hälfte aller Beschäftigten (48 Prozent) nutzen im Arbeitskontext z.B. das private Handy, Laptop oder Tablet (Abb. 1.12).

Während der Pandemie haben Beschäftigte verstärkt auf Privatgeräte zurückgegriffen: 46 Prozent der „Privatnutzer\*innen“ berichteten, dass sie aufgrund der Corona-Pandemie ihre privaten Geräte häufiger für ihre Arbeit nutzten als zuvor.

Abb. 1.12: Nutzung privater Geräte

Zusammenhang neue Apps/Geräte und Nutzung privater Geräte



Der Anteil der Beschäftigten, die private Geräte bei der Arbeit einsetzen, steigt, wenn die Unternehmen neue digitale Arbeitsmittel angeschafft haben. Wenn der Betrieb neue Software eingesetzt hatte, nutzten 54 Prozent der Beschäftigten Privatgeräte, wenn neue Geräte oder Maschinen zum Einsatz kamen, waren es sogar 60 Prozent (Abb. 1.12). Die betrieblichen Investitionen haben häufig offenbar nur einen Teil der digitalen Arbeitsmittel abgedeckt, die für die Aufrechterhaltung der betrieblichen Abläufe unter Pandemiebedingungen benötigt wurden.

Von den Beschäftigten, die ihre Arbeit auch von zu Hause erledigten, nutzten 61 Prozent private Geräte. Die Pandemie hat auch hier für einen Schub gesorgt. Von den Beschäftigten, die erst seit Beginn der Pandemie im Homeoffice arbeiteten, berichteten 80 Prozent, dass sie ihre privaten Geräte häufiger nutzten als zuvor.

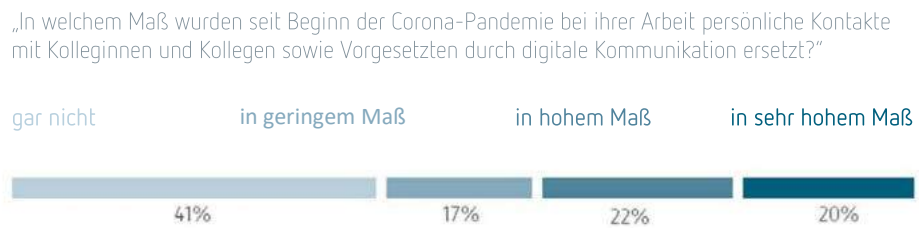
## 1.2.2 Ersatz persönlicher Kontakte durch digitale Kommunikation

### *Digitalisierung der innerbetrieblichen Kommunikation*

Die Anschaffung neuer Technik ist nur eine Seite der Digitalisierung. Die Technik ermöglichte weitreichende Veränderungen von Arbeitsabläufen. Um direkte persönliche Kontakte zu reduzieren, wurde z. B. der Austausch mit Kolleg\*innen und Vorgesetzten für viele Beschäftigte in den digitalen Raum verlagert.

Knapp 60 Prozent der Befragten gaben an, dass digitale Kommunikation an Bedeutung gewonnen hat (Abb. 1.13). Für 42 Prozent der Beschäftigten galt dies in (sehr) hohem Maß.

Abb. 1.13: Digitalisierung der innerbetrieblichen Kommunikation



Besonders ausgeprägt war die Digitalisierung innerbetrieblicher Kontakte bei IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen (83 Prozent in (sehr) hohem Maß) sowie Berufen, die mit der Führung und Organisation von Unternehmen zu tun

haben (73 Prozent)(Tab. 1.4). In Fertigungsberufen (14 Prozent) sowie in Gesundheitsberufen (16 Prozent) wurde die Kommunikation mit Kolleg\*innen und Vorgesetzten dagegen deutlich seltener digitalisiert.

Tabelle 1.4: Digitalisierung von innerbetrieblicher Kommunikation sowie der Kommunikation mit Kund\*innen etc. nach Berufen (Angaben in Prozent)

	Ersatz persönlicher Kontakte mit Kolleg*innen/Vorgesetzten durch digitale Kommunikation?		Ersatz persönlicher Kontakte mit Kund*innen/Klient*innen/Patient*innen durch digitale Kommunikation?	
	Gar nicht/in geringem Maß	In (sehr) hohem Maß	Gar nicht/in geringem Maß	In (sehr) hohem Maß
Alle Beschäftigten	57	43	58	42
Land-, Forst- und Gartenbauberufe	/	/	/	/
Fertigungsberufe	86	14	/	/
Fertigungstechnische Berufe	52	48	52	48
Bau- und Ausbauberufe	76	24	78	22
Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	80	20	/	/
Medizinische u. nicht-medizinische Gesundheitsberufe	84	16	92	8
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	40	60	38	62
Handelsberufe	63	37	70	30
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	27	73	35	65
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	35	65	29	71
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	14	86	15	85
Sicherheitsberufe	61	39	62	38
Verkehrs- und Logistikberufe	83	17	92	8
Reinigungsberufe	/	/	/	/

(Mit Schrägstrichen markierte Zeilen enthalten weniger als 100 Fälle. Für diese Gruppen werden keine Werte ausgegeben.)

Die verstärkte Nutzung digitaler Technik für die Kommunikation mit Kolleg\*innen und Vorgesetzten blieb nicht ohne Auswirkungen auf die Arbeitsbelastung. Die Frage war, ob der Ersatz direkter persönlicher Kommunikation durch digitale Formen aus Sicht der Beschäftigten eher eine Be- oder eine Entlastung be-

deutete. Es zeigt sich, dass jede\*r Dritte (35 Prozent) sich aufgrund der Digitalisierung der Kommunikation stärker belastet fühlte (Abb. 1.14). Acht Prozent sahen sich eher entlastet, während 57 Prozent keine Veränderung gegenüber der vorherigen Kommunikationssituation wahrnahmen.

Abb. 1.14: Auswirkungen auf Arbeitsbelastung

„Wie hat sich die verstärkte Nutzung digitaler Kommunikation im Umgang mit Kollegen und Vorgesetzten auf ihre Arbeitsbelastung ausgewirkt?“

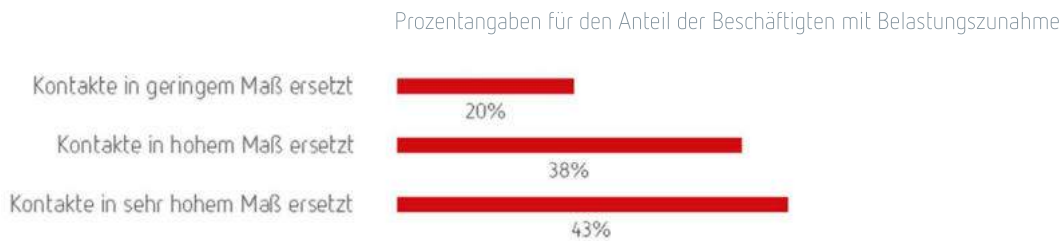


(Gefragt wurden alle, bei denen innerbetriebliche Kontakte durch digitale Kommunikation ersetzt wurden)

Auffällig ist, dass die Belastungszunahme bei den Beschäftigten deutlich stärker ausgeprägt war, bei denen die innerbetrieblichen Kontakte in hohem oder sehr hohem Maß ersetzt wurden (Abb. 1.15). Dieser Zusammenhang weist darauf hin,

dass die Belastungssituation der Betroffenen mit dem Umfang und der Organisation der digitalen Kommunikation verknüpft ist.

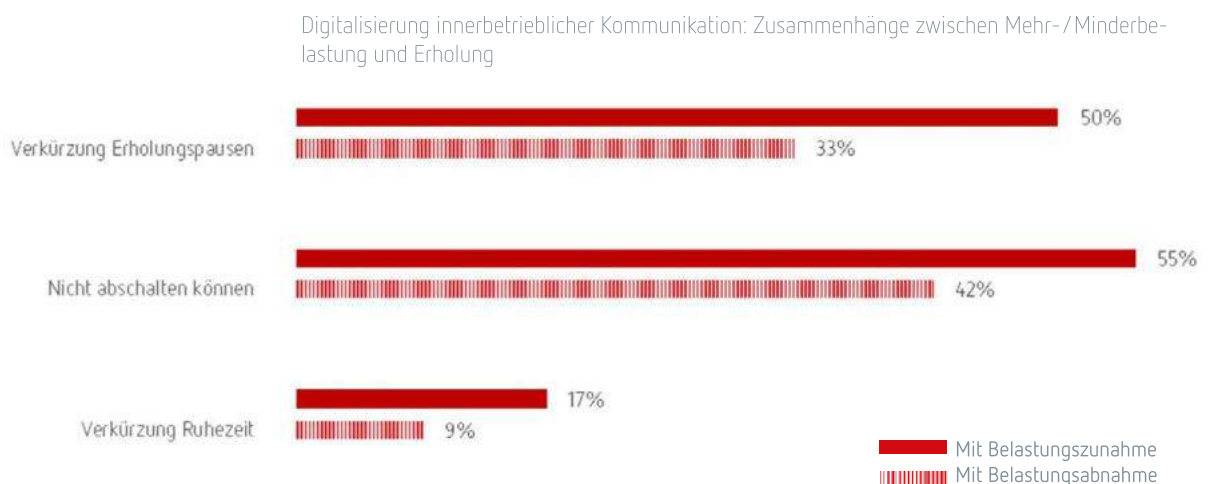
Abb. 1.15: Ausmaß der Digitalisierung von innerbetrieblichen Kontakten und Belastungszunahme



Mögliche Folgen einer Belastungszunahme im Rahmen der Digitalisierung innerbetrieblicher Kontakte zeigen sich, wenn die Zusammenhänge mit erholungsrelevanten Faktoren betrachtet werden (Abb. 1.16). In der Gruppe der Beschäftigten mit stärkerer Belastung waren die Möglichkeiten sich von der Arbeit zu erholen häufiger eingeschränkt. Die Hälfte der Betroffenen berichtete davon, dass sie Erholungspausen (sehr) häufig verkürzen oder ganz ausfallen lassen. In der Gruppe mit Belastungsabnahme lag dieser Anteil bei 33 Prozent. Auch die gesetzlich vorgeschriebene Ruhezeit von elf Stunden zwischen Arbeitsende und –beginn wurde bei einer Zunahme der Belastung

häufiger verletzt (17 Prozent vs. 9 Prozent). Nicht zuletzt gelang es Arbeitnehmer\*innen, die während der Pandemie aufgrund der Digitalisierung der innerbetrieblichen Kommunikation eine Mehrbelastung erfahren haben, deutlich seltener, sich in ihrer Freizeit gedanklich von Arbeitsangelegenheiten frei zu machen. Mehr als die Hälfte der Betroffenen (55 Prozent) war dies (sehr) häufig nicht möglich. In der Vergleichsgruppe mit verringerter Belastung lag dieser Anteil mit 42 Prozent deutlich niedriger, betrifft aber immer noch einen besorgniserregend hohen Anteil der Beschäftigten.

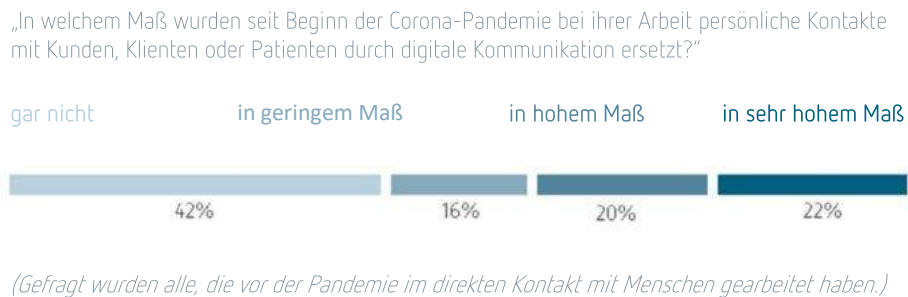
Abb. 1.16: Zusammenhang Belastungszunahme und Erholung



60 Prozent aller Befragten gaben an, dass der direkte Kontakt mit Kund\*innen, Patient\*innen, Klient\*innen, Schüler\*innen und anderen betriebsexternen Personengruppen vor der Pandemie ein Bestandteil ihrer Arbeit war. Die Vermeidung von Infektionen durch Abstandsgebote und Kontaktreduzierung betrifft die Arbeit mit Menschen (Interaktionsarbeit) in besonderem Maße.

Doch nicht für alle Beschäftigten war es möglich, die persönlichen Kontakte durch digitale Kommunikation zu ersetzen. Für 42 Prozent derjenigen, die zuvor direkten Kontakt mit Kund\*innen etc. hatte, gab es keine Veränderung. 58 Prozent gaben an, dass Kontakte ersetzt wurden, bei 42 Prozent war dies in (sehr) hohem Maß der Fall. (Abb. 1.17).

Abb. 1.17: Ersatz von Kund\*innen-, Patient\*innen-, Klient\*innenkontakten

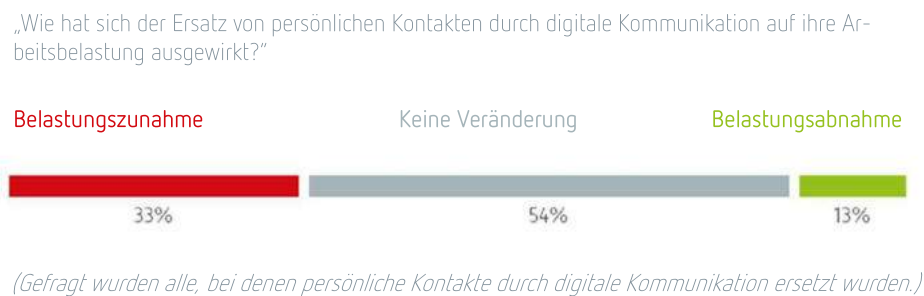


Die Digitalisierung von Kund\*innenkontakten war in IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen sehr weit verbreitet. 85 Prozent der Befragten gaben an, während der Corona-Pandemie in (sehr) hohem Maß auf digitale Kommunikation umgestiegen zu sein (Tab. 1.4). Auch in Berufen der unternehmensbezogenen Dienstleistungen (z.B. Berufe in Rechnungswesen, Versicherungsdienstleistungen, Werbung und Marketing) war dies häufig der Fall (71 Prozent). In Gesundheitsberufen war diese Form der Vermeidung direkter persönlicher Kontakte gegenüber den Pati-

ent\*innen dagegen nur sehr selten möglich. Lediglich acht Prozent aus dieser Gruppe konnten den persönlichen Kontakt durch digitale Kommunikation in (sehr) hohem Maß ersetzen.

Der Wechsel zur digitalen Kommunikation bedeutete für viele Beschäftigte mit Interaktionsarbeit keine Arbeitserleichterung. Ein Drittel nimmt aufgrund dieser Ausprägung der Digitalisierung eine Zunahme der Arbeitsbelastung wahr (Abb. 1.18). 54 Prozent sehen keine Veränderung, lediglich 13 Prozent spüren eine Entlastung.

Abb. 1.18: Auswirkung auf Arbeitsbelastung



Bei der Digitalisierung von Kommunikation bei der Arbeit mit Menschen zeigte sich – ähnlich wie bei der innerbetrieblichen Kommunikation – ein auffälliger Zusammenhang: Je stärker persönliche Kontakte zu Kund\*innen etc. durch digitale Kommunika-

tion ersetzt wurden, desto ausgeprägter war die Belastungszunahme (Abb. 1.19). Wo persönliche Kontakte in sehr hohem Maß ersetzt wurden, liegt der Anteil mit Belastungszunahme bei 41 Prozent.

Abb. 1.19:

### Ausmaß der Digitalisierung von betriebsexternen Kontakten und Belastungszunahme

Prozentangaben für den Anteil der Beschäftigten mit Belastungszunahme



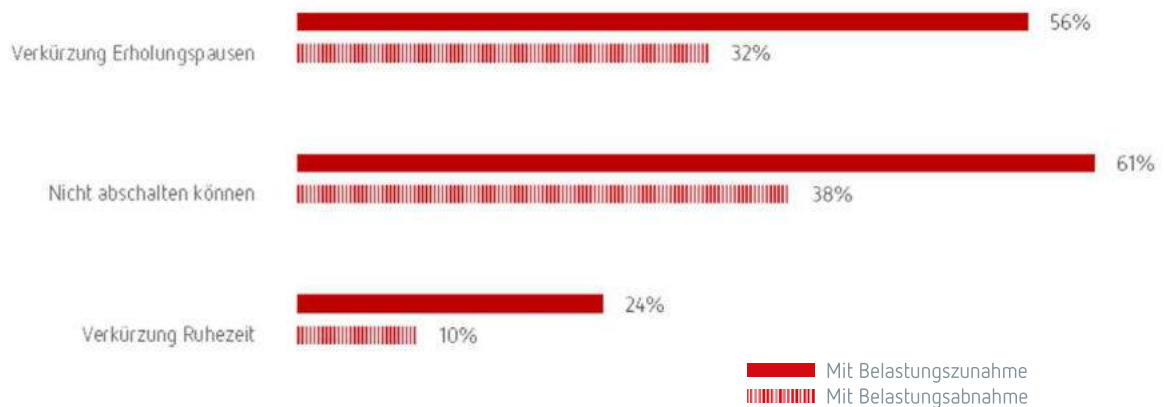
Wie bei der Digitalisierung innerbetrieblicher Kommunikation mit Kolleg\*innen und Vorgesetzten besteht auch bei der Digitalisierung von Interaktionsarbeit ein Zusammenhang zwischen der Belastungsveränderung und den Erholungsmöglichkeiten (Abb. 1.20).

Die Belastungszunahme ging bei den Betroffenen deutlich häufiger mit verkürzten Erholungspausen (56 Prozent) und Ruhezeiten (24 Prozent) einher. 61 Prozent derjenigen, die von einer höheren Belastung berichteten, konnten (sehr) häufig nach der Arbeit nicht „abschalten“.

Abb. 1.20:

### Zusammenhang Belastungszunahme und Erholung (Antworten „sehr häufig“ / „oft“)

Digitalisierung der Kommunikation mit Kund\*innen etc.: Zusammenhänge zwischen Mehr-/Minderbelastung und Erholung



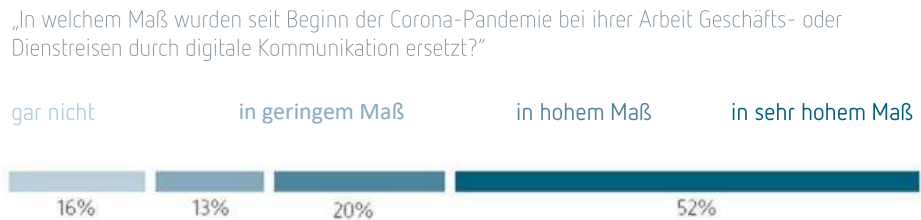


### Ersatz von Geschäfts-/Dienstreisen durch digitale Kommunikation

Geschäfts- und Dienstreisen wurden während der Pandemie massiv eingeschränkt. Für ein Viertel aller Befragten (28 Prozent) waren Geschäfts- oder Dienstreisen vor der Pandemie ein Bestandteil ihrer beruflichen Tätigkeit. Aus dieser Gruppe gaben 85 Prozent

an, dass die Reisetätigkeit seit Beginn der Pandemie reduziert wurde (Abb. 1.21). Für 72 Prozent wurden Geschäfts- oder Dienstreisen in (sehr) hohem Maß durch digitale Kommunikation ersetzt.

Abb. 1.21: Ersatz von Dienst-/Geschäftsreisen während der Pandemie

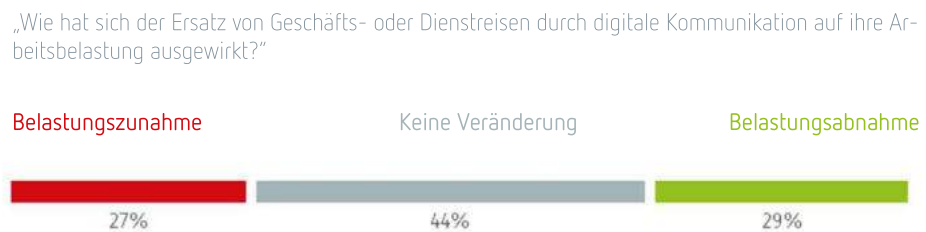


(Gefragt wurden alle, die vor der Pandemie Geschäfts-/Dienstreisen gemacht haben,

Die Veränderung bei der Reisetätigkeit wurde mit Blick auf die damit verbundene Be- oder Entlastung von den Beschäftigten sehr unterschiedlich bewertet. Während 44 Prozent keine Veränderung ihrer Arbeitsbelastung wahrnahmen, gaben 29 Prozent eine Entlastung und 27 Prozent eine Belastungszunahme an (Abb. 1.22).

Die Reduzierung der Reisetätigkeit ist also nicht automatisch mit einer Entlastung verbunden. Die Umstellung auf Formen digitaler Kommunikation mit Kund\*innen, Klient\*innen etc., die auch für viele Beschäftigte neu waren, ging für mehr als ein Viertel mit höheren Belastungen einher.

Abb. 1.22: Auswirkungen auf Arbeitsbelastung

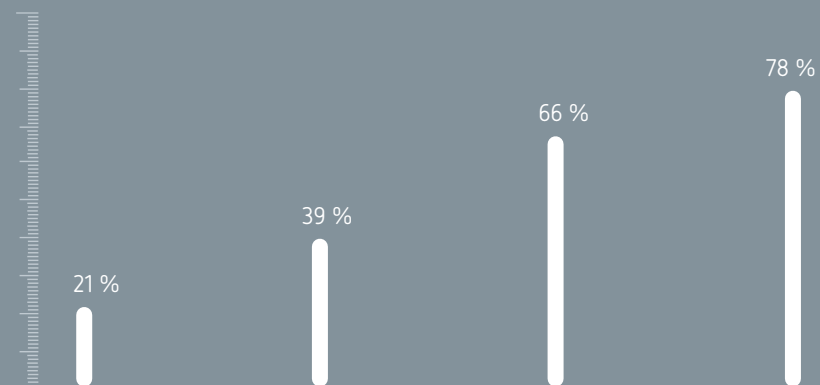


(Gefragt wurden alle, bei denen Geschäfts-/Dienstreisen durch digitale Kommunikation ersetzt wurden.)

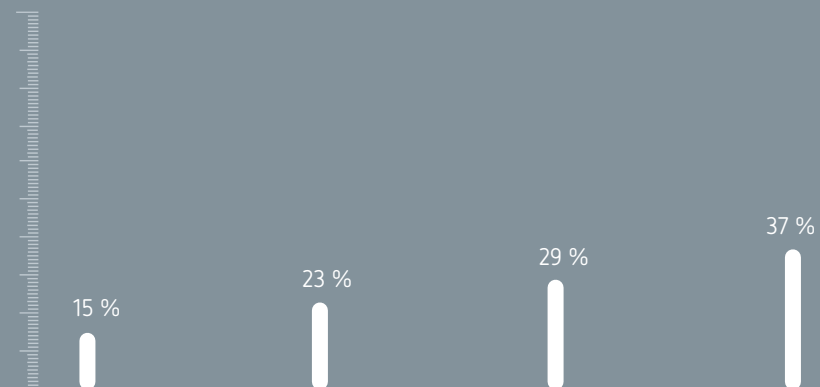
# Je höher das Qualifikationsniveau, desto mehr Digitalisierung

Die beruflichen Tätigkeiten werden nach vier Qualifikationsniveaus unterschieden. Dabei geht es nicht um den formalen Ausbildungsabschluss der Beschäftigten, sondern um die Anforderungen an die ausgeübte Tätigkeit. In der Befragung mit dem DGB-Index Gute Arbeit ordnen die Befragten ihre Tätigkeit einem der vier Niveaus zu.

## Ja, neue Software/Apps



## Ja, neue digitale Geräte/Maschinen



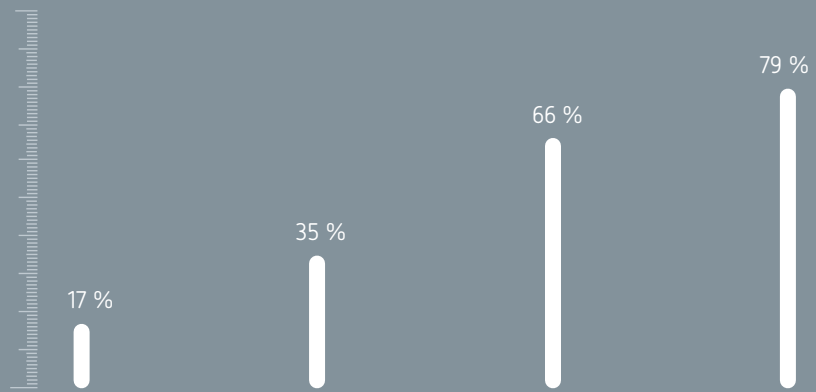
**Hilfs- oder angelernte Tätigkeit,** für die man üblicherweise keine oder eine maximal einjährige Berufsausbildung benötigt

**Fachlich ausgerichtete Tätigkeit,** für die man üblicherweise eine zwei- bis dreijährige Berufsausbildung oder einen Abschluss an einer Berufsfach- bzw. Kollegschule braucht

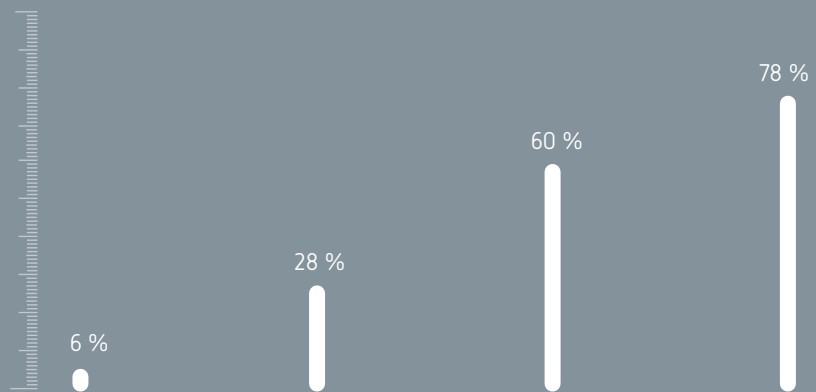
**Spezialisten-tätigkeit,** für die man üblicherweise eine Meister- oder Techniker Ausbildung oder den Abschluss einer Fachakademie, Berufsakademie oder einen Bachelorabschluss braucht

**Hochkomplexe Tätigkeit,** für die man üblicherweise eine Hochschul-ausbildung mit Master, Diplom, Magister, Staatsexamen oder Promotion braucht

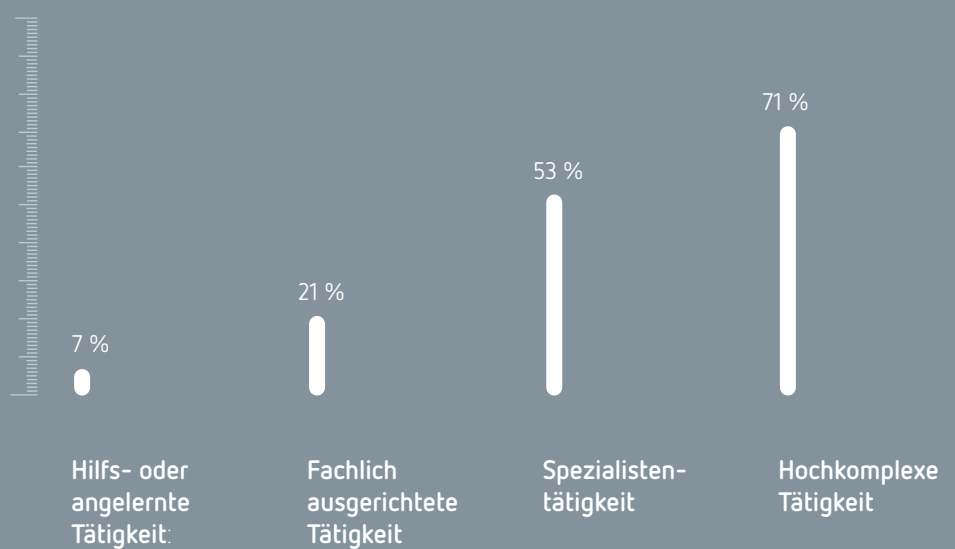
Innerbetriebliche Kontakte  
in (sehr) hohem Maß ersetzt  
durch digitale Kommunikation



Kund\*innenkontakte  
in (sehr) hohem Maß ersetzt  
durch digitale Kommunikation



Arbeiten im „Homeoffice“  
(sehr häufig/oft)



### 1.2.3 Qualifikationsniveau und Digitalisierung

Der Umfang der Digitalisierung am Arbeitsplatz im Zuge der Pandemie hing eng mit der ausgeübten Tätigkeit zusammen. Ein besonders starker Zusammenhang zeigt sich, wenn das berufliche Anforderungsniveau berücksichtigt wird. Dabei geht es nicht um den formalen Ausbildungsabschluss der Beschäftigten, sondern um eine Einschätzung der Qualifikationsanforderungen bei der

ausgeübten Tätigkeit. In der Befragung mit dem DGB-Index Gute Arbeit wird die Einschätzung des Anforderungsniveaus der Tätigkeit durch die Beschäftigten selbst vorgenommen.

Entsprechend der amtlichen Klassifikation der Berufe von 2010 lassen sich vier Anforderungsniveaus unterscheiden.

---

#### Anforderungsniveaus beruflicher Tätigkeiten

- **Hilfs- oder angelernte Tätigkeit:** eine Hilfs- oder angelernte Tätigkeit, für die man üblicherweise keine oder eine maximal einjährige Berufsausbildung benötigt
- **Fachlich ausgerichtete Tätigkeit:** eine fachlich ausgerichtete Tätigkeit, für die man üblicherweise eine zwei- bis dreijährige Berufsausbildung oder einen Abschluss an einer Berufsfach- bzw. Kollegschule braucht
- **Spezialistentätigkeit:** eine komplexe Spezialistentätigkeit, für die man üblicherweise eine Meister- oder Techniker Ausbildung oder den Abschluss einer Fachakademie, Berufsakademie oder einen Bachelorabschluss braucht
- **Hochkomplexe Tätigkeit:** eine hochkomplexe Tätigkeit, für die man üblicherweise eine Hochschulausbildung mit Master, Diplom, Magister, Staatsexamen oder Promotion braucht

---

Betrachtet man die Antworten der Beschäftigten aus den vier Anforderungsniveaus auf die verschiedenen Fragen zur Digitalisierung während der Pandemie, so zeigt sich durchgängig ein starker positiver Zusammenhang: Je höher das Qualifikationsniveau der ausgeübten Tätigkeit ist, desto stärker ausgeprägt ist der Digitalisierungsschub. So gaben in der Gruppe der Beschäftigten mit Hilfs- oder Anlernertätigkeiten 21 Prozent an, mit neuer Software bzw. neuen Apps zu arbeiten. Dieser Anteil steigt mit jeder Qualifikationsstufe deutlich an. Im höchsten Anforderungsniveau („Hochkomplexe Tätigkeiten“) waren es 78 Prozent, die mit neuer Software/Apps gearbeitet haben.

Ähnliche Unterschiede zwischen den vier Anforderungsniveaus zeigten sich bei der Frage nach der Ausstattung mit neuen digitalen Geräten oder Maschinen sowie bei der Digitalisierung inner-

oder außerbetrieblicher Kommunikation (vgl. Infografik auf S. 30/31).

Diese Unterschiede werden nicht zuletzt auch bei der Arbeit im Homeoffice sichtbar. Lediglich sieben Prozent der Befragten mit Hilfs- oder angelernten Tätigkeiten haben ihre Arbeit während der Pandemie von zu Hause aus erledigen können. Auch bei fachlich ausgerichteten Tätigkeiten lag der Anteil mit 21 Prozent deutlich niedriger als auf höheren Anforderungsniveau. Wesentlich größer ist der Anteil mit Homeoffice bei Beschäftigten mit „Spezialistentätigkeit“ (53 Prozent) und mit „Hochkomplexen Tätigkeiten“, wo 71 Prozent ihre Arbeit von zu Hause aus erledigen konnten.

# 1.3 Arbeit im Homeoffice während der Pandemie

## 1.3.1 Verbreitung von Homeoffice

Die Corona-Arbeitsschutzverordnung sah ab Ende Januar 2021 vor, dass der Arbeitgeber seinen Beschäftigten anbieten musste, ihre Tätigkeit in der eigenen Wohnung auszuführen, „wenn keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen“. Diese „Homeoffice-Pflicht“, mit der Kontakte und damit das Infektionsrisiko reduziert werden sollten, dauerte bis Ende Juni 2021. Das

entspricht weitgehend dem Zeitraum der Befragung. Die mit der Regelung verbundene starke Ausbreitung der Arbeit von zu Hause spiegelt sich in den Ergebnissen wider: 41 Prozent der Befragten gaben an, auch von zu Hause aus zu arbeiten, für 31 Prozent war dies (sehr) häufig der Fall (Abb. 1.23).

Abb. 1.23: Verbreitung von Homeoffice

„Wie häufig kommt es seit Beginn der Corona-Pandemie vor, dass Sie Ihre Arbeit nicht im Betrieb, sondern zu Hause erledigen?“

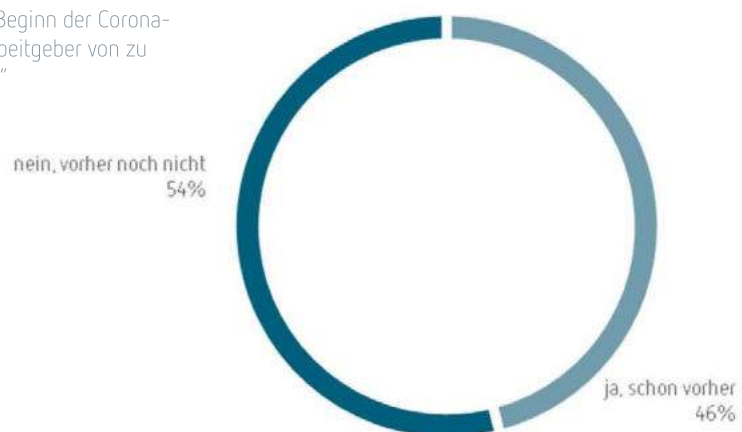


Die Möglichkeiten, die Arbeit von zu Hause aus zu erledigen, waren deutlich ungleich verteilt. Beschäftigte aus der Branche „Information und Kommunikation“ waren zum ganz überwiegenden Teil im Homeoffice tätig (89 Prozent sehr häufig oder oft)(Tab. 1.5). Dagegen war diese Maßnahme des Infektionsschutzes für die meisten Beschäftigten im Gesundheitswesen (12 Prozent) oder im Sozialwesen (10 Prozent) keine Option. Auch im Wirtschaftszweig „Metallerzeugung und –bearbeitung“ konnten lediglich 13 Prozent der Beschäftigten ihre Arbeit von zu Hause aus erledigen.

Wie stark der Infektionsschutz als Treiber des Homeoffice gewirkt hat zeigt diese Zahl: Mehr als die Hälfte (54 Prozent) derjenigen, die ihre Arbeit auch zu Hause erledigten, haben damit erst während der Pandemie begonnen (Abb. 1.24). Homeoffice wurde nun auch für viele Beschäftigte möglich, deren Arbeitgeber diese Möglichkeit zuvor nicht zugelassen hatten.

Abb. 1.24: Homeoffice schon vor Corona?

„Haben Sie schon vor Beginn der Corona-Pandemie für ihren Arbeitgeber von zu Hause aus gearbeitet?“



(Gefragt wurden alle, die ihre Arbeit auch zu Hause erledigten)

Die „Homeoffice-Quote“ von Männern und Frauen hat sich während der Pandemie angeglichen (Männer: 30 Prozent, Frauen: 32 Prozent (sehr) häufig). Vor der Pandemie hatten männliche Beschäftigte ihre Arbeit deutlich häufiger (auch) von zu Hause erledigt als Frauen. 2020 waren es 22 Prozent der männlichen und nur 14 Prozent der weiblichen Beschäftigten, die auch zu Hause

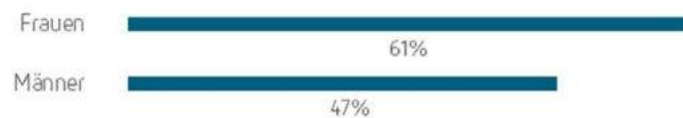
arbeiteten (vgl. DGB-Index Gute Arbeit: Jahresbericht 2020, S. 15). Der „Pandemie-Effekt“ beim Homeoffice war bei Frauen deutlich stärker ausgeprägt als bei Männern. Von den weiblichen Beschäftigten, die auch zu Hause arbeiteten, gaben 61 Prozent an, dies erst seit Beginn der Pandemie zu tun, bei den Männern lag dieser Anteil bei 47 Prozent (Abb. 1.25).

Abb. 1.25:

Homeoffice erst seit Pandemiebeginn

*Haben Sie schon vor Beginn der Corona-Pandemie für ihren Arbeitgeber von zu Hause aus gearbeitet?*

*(Prozentangaben für die Antwort „Nein“)*



*(Gefragt wurden alle, die ihre Arbeit auch zu Hause erledigten)*

### 1.3.2. Arbeitssituation im Homeoffice

Die Arbeitssituation im Homeoffice hängt stark von den räumlichen Gegebenheiten ab. Die Größe der Wohnung und die Verfügbarkeit eines Raums, der als Arbeitszimmer genutzt werden kann, spielen für die Arbeitsbedingungen eine wichtige Rolle.

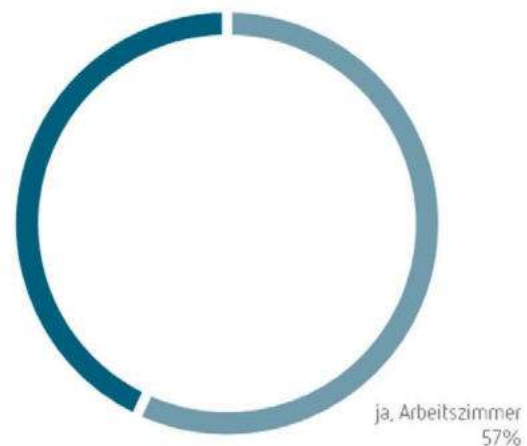
Mehr als die Hälfte (57 Prozent) der Befragten, die von zu Hause arbeiteten, verfügte in ihrer Wohnung über ein Arbeitszimmer (Abb. 1.26). 43 Prozent stand kein separater Raum zur Verfügung. Hier musste die Arbeit im Wohn-, Schlaf- oder Essbereich erledigt werden.

Abb. 1.26:

Arbeitszimmer in der Wohnung?

Haben Sie in Ihrer Wohnung ein Arbeitszimmer, das Sie für Ihre berufliche Tätigkeit nutzen?

nein, kein Arbeitszimmer  
43%

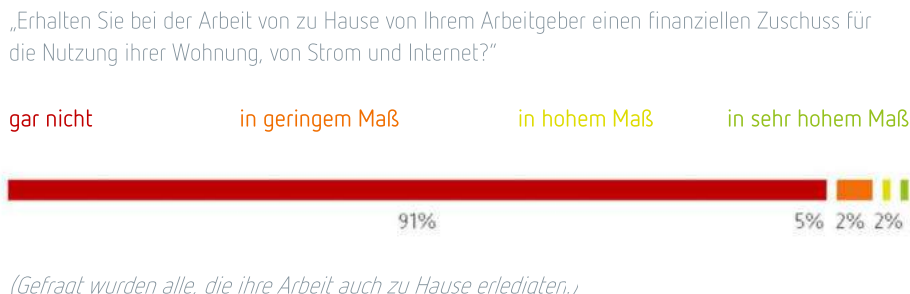


*(Gefragt wurden alle, die ihre Arbeit auch zu Hause erledigten)*

Die Nutzung der eigenen vier Wände für die Arbeit ist mit Kosten verbunden. Miete, Heizung, Strom, Internet- und Telefonverbindungen werden von den Beschäftigten finanziert. Nur in seltenen

Fällen beteiligt sich der Arbeitgeber an den anfallenden Kosten. 96 Prozent der Befragten erhalten gar keinen (91 Prozent) oder nur einen geringen (5 Prozent) finanziellen Zuschuss (Abb. 1.27).

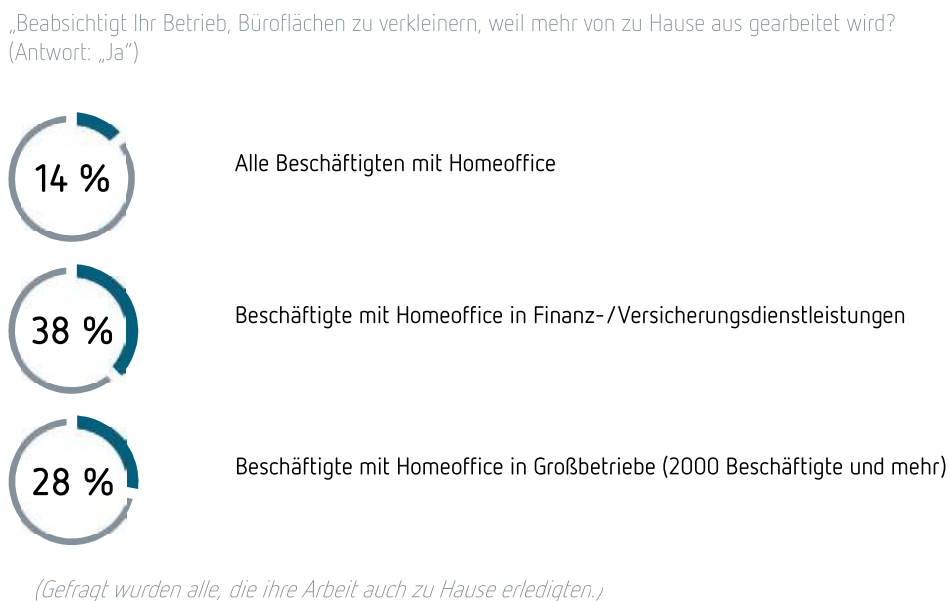
Abb. 1.27: Finanzielle Unterstützung des Arbeitgebers



Gleichzeitig kann die Nutzung der Wohnräume der Beschäftigten die Kosten des Unternehmens senken, wenn die eigenen Büroflächen verkleinert werden. Insgesamt gaben 14 Prozent der Befragten mit Homeoffice an, dass ihr Betrieb eine Verkleinerung der Büroflächen beabsichtigt.

Diese Strategie wird vor allem in größeren Unternehmen und bestimmtem Branchen verfolgt. So geben 38 Prozent der Befragten aus Finanz- und Versicherungsdienstleistungen an, dass ihr Betrieb beabsichtigt, Büroflächen zu reduzieren, weil die Beschäftigten mehr von zu Hause aus arbeiten (Abb. 1.28).

Abb. 1.28: Verkleinerung von Büroflächen geplant?



### Belastungsquellen bei der Arbeit zu Hause

Beschäftigte, die von zu Hause arbeiten, erhoffen sich davon – auch jenseits der Pandemie – häufig mehr Einfluss auf die Gestaltung ihrer Arbeitszeit und damit auch eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben. Allerdings bedeutet die Arbeit im

Homeoffice nicht immer eine geringere Arbeitsbelastung. Lediglich 15 Prozent verbanden die Arbeit zu Hause mit einer Abnahme der Belastung (Abb. 1.29). Ein Drittel (32 Prozent) sah sich im Homeoffice sogar stärker belastet.

Abb. 1.29:

### Belastung im Homeoffice

„Wie wirkt sich die Arbeit von zu Hause auf Ihre Arbeitsbelastung aus?“



(Gefragt wurden alle, die ihre Arbeit auch zu Hause erledigten.)

Die Befragungsergebnisse liefern auch Hinweise auf mögliche Belastungsquellen bei der Arbeit zu Hause. Besonders stark ausgeprägt war die Zunahme der Arbeitsbelastung, wenn die Wohnung für das Homeoffice nicht geeignet war. In diesem Fall nahmen 45 Prozent eine höhere Belastung wahr (Abb. 1.30). Darüber hinaus

zeigte sich, dass der Umgang mit (neuer) digitaler Technik im Homeoffice ein Problem sein konnte – besonders dann, wenn es keine angemessene Schulung gab (44 Prozent Belastungszunahme) oder die technische Unterstützung fehlte (47 Prozent Belastungszunahme).

Abb. 1.30:

### Zusammenhang Ausgestaltung Homeoffice und Mehrbelastung

(Anteil der Befragten, bei denen aufgrund der Arbeit von zu Hause die Belastung zugenommen hat.)



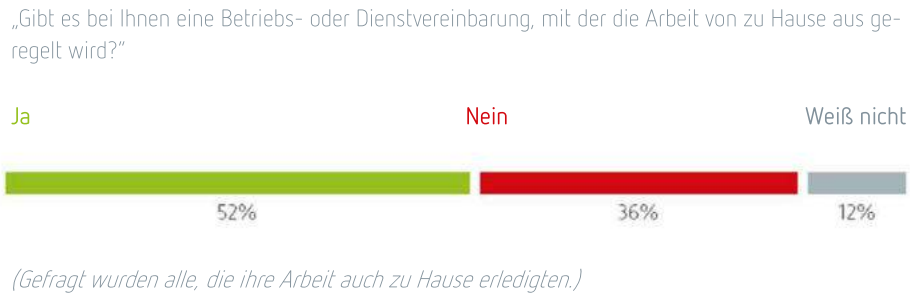


### 1.3.3 Homeoffice – Besser mit betrieblichen Regeln

Während der Pandemie wurde die Arbeit vieler Beschäftigter häufig kurzfristig und ohne große Vorbereitung in die eigenen vier Wände verlagert. Die Frage, wie die Arbeit im Homeoffice gut organisiert werden kann, wurde dabei oft vernachlässigt. Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, in denen die Gestaltung

des Homeoffice geregelt ist, waren im Befragungszeitraum lediglich bei der Hälfte der Beschäftigten (52 Prozent) vorhanden, die ihre Arbeit auch von zu Hause aus erledigten (Abb. 1.31).

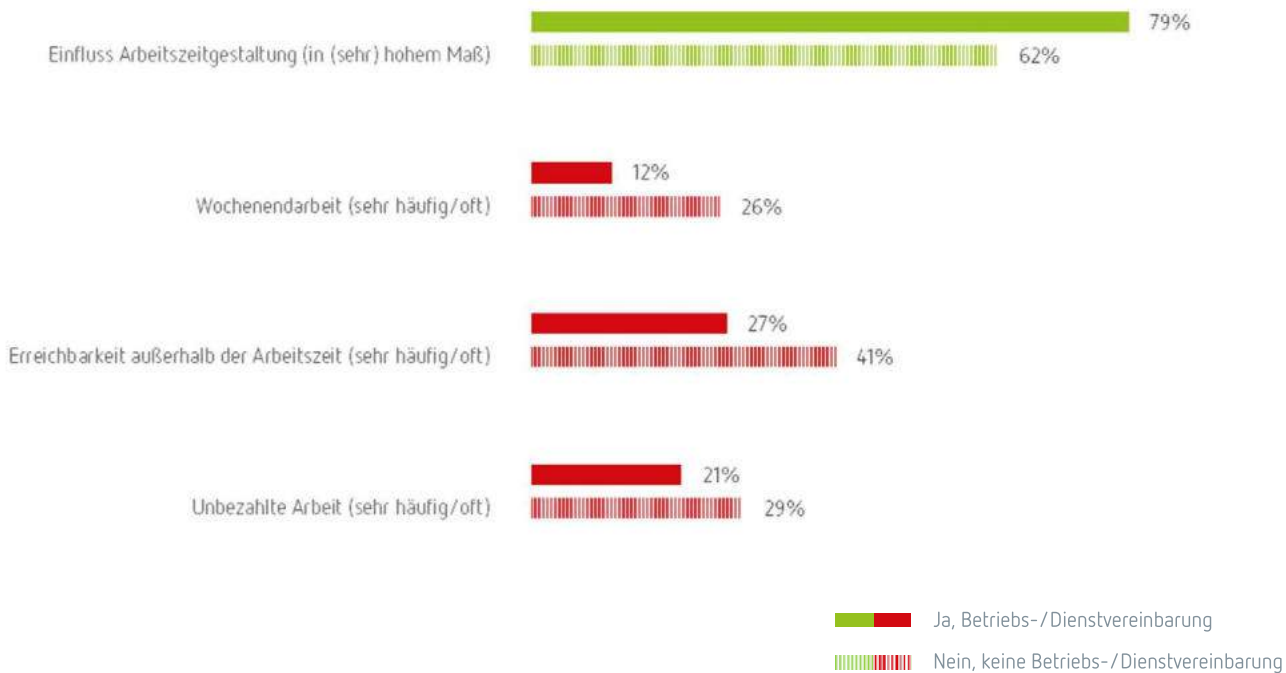
Abb. 1.31: Betriebliche Vereinbarungen zum Homeoffice



Die Bedeutung von Betriebs- oder Dienstvereinbarungen für gute Arbeitsbedingungen im Homeoffice zeigt sich zum Beispiel bei der Arbeitszeitgestaltung. Wenn betriebliche Regelungen getroffen wurden, war der Einfluss der Beschäftigten auf die Gestaltung der Arbeitszeit deutlich stärker ausgeprägt (Abb. 1.32).

Ohne betriebliche Vereinbarungen war der Anteil der Beschäftigten mit Wochenendarbeit mehr als doppelt so hoch. Auch der Anteil der Beschäftigten, die für den Arbeitgeber außerhalb der Arbeitszeit erreichbar sein mussten und unbezahlte Arbeit für den Betrieb leisteten, war deutlich höher.

Abb. 1.32: Zusammenhänge zwischen betrieblichen Vereinbarungen und Arbeitszeiten im Homeoffice



Betriebs- oder Dienstvereinbarungen zur Arbeit im Homeoffice fanden sich häufiger in der Öffentlichen Verwaltung (76 Prozent), im Maschinen- und Fahrzeugbau (74 Prozent) sowie in den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (74 Prozent)(Tab. 1.5).

Deutlich seltener berichteten Beschäftigte aus dem Bereich „Erziehung und Unterricht“ (33 Prozent) sowie dem Sozialwesen (27 Prozent) über entsprechende betriebliche Regelungen.

Tabelle 1.5: Verbreitung von Homeoffice sowie Betriebs- /Dienstvereinbarungen zum Homeoffice nach Branchen  
(Angaben in Prozent)

	Homeoffice?		Betriebs- oder Dienstvereinbarung zum Homeoffice?		
	Sehr häufig/oft	Nie/selten	Ja	Nein	Weiß nicht
Alle Befragten	31	69	52	36	11
Chemie/Pharmazie/Kunststoffe	34	66	62	28	10
Metallerzeugung und -bearbeitung	13	87	/	/	/
Maschinen- und Fahrzeugbau	31	69	74	17	8
Ver- und Entsorgung	52	48	/	/	/
Baugewerbe	14	86	38	57	6
Handel; Instandhaltung/Reparatur von Kfz	19	81	46	42	13
Verkehr und Lagerei	29	71	44	46	10
Gastgewerbe	/	/	/	/	/
Information und Kommunikation	89	11	54	33	13
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	65	35	74	16	10
Wissenschaftl. u. techn. Dienstleistungen	52	48	49	45	7
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	54	46	76	17	7
Erziehung und Unterricht	56	44	33	52	15
Gesundheitswesen	12	88	41	48	12
Sozialwesen	10	90	27	58	15

(Mit Schrägstrichen markierte Zeilen enthalten weniger als 100 Fälle. Für diese Gruppen werden keine Werte ausgegeben.)

## 1.4 Fazit

Im Verlauf der Corona-Pandemie wurden viele Veränderungen in der Arbeitswelt in Gang gesetzt. Auf welche Weise Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im ersten Halbjahr 2021 mit Maßnahmen zur Pandemiebekämpfung zu tun hatten, hing stark von Branche, beruflicher Tätigkeit und Qualifikationsni-

veau ab. Eine Bewertung der Auswirkungen der durch die Pandemie angestoßenen Veränderungen braucht daher eine differenzierte Betrachtung der unterschiedlichen Rahmenbedingungen. Nicht zuletzt die Debatte um die Arbeitsbedingungen in „systemrelevanten“ Berufen, in denen der Betrieb trotz erhöh-

ter Ansteckungsgefahr aufrechterhalten wurde, hat die Aufmerksamkeit auf die während der Pandemie deutlich gewordenen Ungleichheiten in der Arbeitswelt gerichtet.

Während der Pandemie ist der betriebliche Arbeits- und Gesundheitsschutz – und hier vor allem der Infektionsschutz – in den Fokus gerückt. Die gesundheitlichen Risiken, die für die Beschäftigten bei der Arbeit bestanden, traten deutlich zutage. Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, die ansonsten oft eher stiefmütterlich behandelt werden, wurden zur Voraussetzung für die Aufrechterhaltung des wirtschaftlichen Lebens.

Die Befragungsergebnisse machen allerdings deutlich, dass der Gesundheitsschutz in unterschiedlichen Branchen und Berufsfeldern unterschiedlich gut gelungen ist. Und sie zeigen, dass ein funktionierendes Arbeitsschutzsystem mit dem Schlüsselinstrument der Gefährdungsbeurteilung eine wichtige Voraussetzung dafür ist, wirksame Maßnahmen zu entwickeln.

Diese Erkenntnis gilt nicht nur für den Infektionsschutz. Eine wichtige Lehre aus den Erfahrungen mit der Pandemie besteht darin, der Gesundheit der Beschäftigten auch in Zukunft den gebührenden Stellenwert einzuräumen. Beim Infektionsschutz genauso wie bei der Prävention arbeitsbedingter körperlicher oder psychischer Erkrankungen.

Der enorme Digitalisierungsschub, der während der Pandemie im Kontext des Infektionsschutzes in vielen Bereichen vollzogen wurde, weist ebenfalls über die Pandemie hinaus. Die verstärkte Nutzung digitaler Technik für Kommunikation und Kooperation sowie das ortsflexible Arbeiten werden auch nach einem Abklingen der Pandemie ein wichtiges Merkmal der Arbeitswelt bleiben.

Vielfach wird für die Arbeitswelt der Zukunft von einem „new normal“ gesprochen, in dem mobiles und „hybrides“ Arbeiten sowie eine größere Selbstbestimmung der Beschäftigten zentrale Merkmale darstellen. Dabei wird allerdings häufig so getan, als würden allein die digitale Technik und die Wahl des Arbeitsortes ausreichen, um die Arbeitsqualität der Arbeitnehmer\*innen zu verbessern. Die Befunde des DGB-Index Gute Arbeit zeigen dagegen sehr klar, dass das „neue Normal“ kein Selbstläufer für gute Arbeit ist.

Dass Beschäftigte, die ihre Arbeit weitgehend auf digitale Kommunikation umgestellt haben, diese Veränderung häufiger als Be- denn als Entlastung wahrgenommen haben, macht die anstehenden Aufgaben deutlich. Die Videokonferenz am Küchentisch macht noch kein „New Work“. Die Umstellung auf digitale Kommunikationsmittel erfordert neben der technischen Ausstattung (und Unterstützung) auch entsprechende Vorgaben für eine gesundheitsgerechte Arbeitsgestaltung. Auch bei mobiler Arbeit gelten die Standards von Ergonomie, Arbeitszeit

und eines ausgewogenen Verhältnisses von Belastung und Erholung.

Die Gefahren einer Entgrenzung von Arbeit und Freizeit sind im Homeoffice besonders stark ausgeprägt. Hier bedarf es betrieblicher Regelungen, in denen unter Beteiligung von Betriebs- und Personalräten sowie der Beschäftigten Kriterien für die menschengerechte Gestaltung solch flexibler Arbeitsformen formuliert und umgesetzt werden. Wie die Ergebnisse der Befragung zeigen, war die Entgrenzung geringer ausgeprägt, wenn Betriebs- oder Dienstvereinbarungen zur Arbeit im Homeoffice geschlossen wurden.

Ein Thema für betriebliche Vereinbarungen ist auch die technische Ausstattung der Beschäftigten. Die Befragungsergebnisse zeigen einerseits, dass während der Pandemie in vielen Unternehmen und Verwaltungen neue digitale Arbeitsmittel eingesetzt wurden. Sie belegen andererseits, wie hoch der Anteil der Beschäftigten ist, die private Geräte für ihre Arbeit genutzt haben. Auffällig ist, dass dort, wo durch den Arbeitgeber neue digitale Arbeitsmittel angeschafft wurden, der Anteil der Beschäftigten, die private Geräte nutzten, sogar noch höher lag.

Der Digitalisierungsschub beruht zu einem wesentlichen Teil auf Privatgeräten. Ohne den Beitrag der Beschäftigten wäre die Umstellung auf digitale Kommunikation, Videokonferenzen, „Homeschooling“ usw. kaum möglich gewesen. Die wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen der Pandemie wurden zu einem erheblichen Teil durch das private Engagement der Beschäftigten bewältigt. Gleichzeitig ist eine finanzielle Kompensation der Beschäftigten für die Nutzung ihrer Wohnräume, ihrer Technik und Einrichtung nur in den seltensten Fällen gegeben. Diese Lastenteilung ist sicher kein Modell für die künftige Digitalisierung von Arbeit.

Die große Ungleichheit in den Arbeitsbedingungen der Beschäftigten ist während der Pandemie auch bei der Digitalisierung und der Arbeit im Homeoffice sichtbar geworden. Einen Digitalisierungsschub haben vor allem höher qualifizierte Beschäftigte erlebt. Und die Möglichkeit, die Arbeit zu Hause zu erledigen, ist in vielen Branchen und Berufsgruppen gar nicht gegeben. Die Debatte um die Arbeit der Zukunft muss sich auch mit diesen ungleichen Voraussetzungen für ein „neues Normal“ befassen. Wenn die Möglichkeiten für mehr Selbstbestimmung bei der Arbeit und der Wahl des Arbeitsortes so unterschiedlich verteilt sind, bedarf es differenzierter Lösungen, die auch nicht-mobilen Beschäftigten mehr Gestaltungsspielräume und eine größere Arbeitszeitsouveränität ermöglichen. Das Leitbild „Gute Arbeit“, mit selbstbestimmten, gesundheits- und entwicklungsförderlichen Arbeitsbedingungen gilt für alle Beschäftigten.

Teil 2

DGB-Index Gute Arbeit

# Standard- berichterstattung 2021



# DGB-Index Gute Arbeit 2020



2021

## 2.1 Arbeitsqualität auf einen Blick: Die Indexwerte

Der DGB-Index Gute Arbeit ist ein Messinstrument zur Erfassung der Qualität von Arbeitsbedingungen. Der Index wird auf Basis der Antworten der Beschäftigten auf 42 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 aggregierte Übersichtsbewertung der Arbeitsbedingungen.

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 durch belastende Arbeitsmerkmale und wenige arbeitsbedingte Ressourcen geprägt. Dazwischen liegen zwei mittlere Qualitätsstufen, ein „oberes Mittelfeld“ (65 bis 79 Punkte) sowie ein „unteres Mittelfeld“ (50 bis 64 Punkte) (weitere Informationen zur Indexbildung in Teil III: Methodisches).

Die Ergebnisdarstellung beruht auf der Befragung im ersten Halbjahr 2021. Ergebnisse für die tabellarische Darstellung von Teilgruppen der Beschäftigten (z.B. auf Branchenebene, bei den Altersgruppen oder nach dem Anforderungsniveau) werden als Mittelwerte der vergangenen vier Jahre angegeben. Damit werden zufallsbedingte Schwankungen der Ergebnisse reduziert, die bei kleineren Fallzahlen in den Teilgruppen auftreten können.

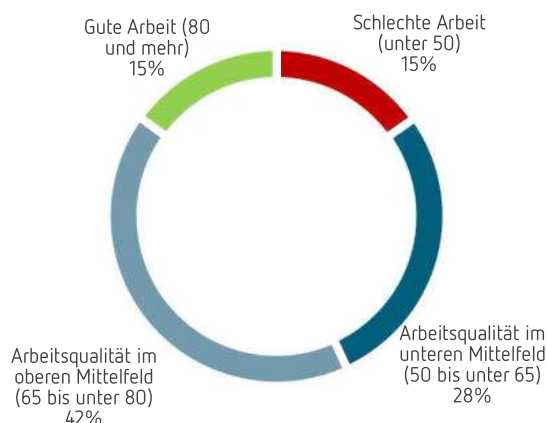
Im Folgenden wird zunächst ein Überblick über die Verteilung der Beschäftigten auf die vier Qualitätsstufen und die unterschiedlichen Arbeitsqualitäten auf Branchenebene gegeben. Die Zeitverläufe der Indexwerte seit 2012 dokumentieren Veränderungen in den Arbeitsbedingungen in den vergangenen zehn Jahren. 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.

### *Der DGB-Index Gute Arbeit im Jahr 2021*

Im Jahr 2021 liegt der Gesamtindexwert bei 65 von 100 Punkten und damit an der Grenze zwischen unterem und oberem Mittelfeld.

Hinter dem Gesamtindexwert verbirgt sich eine große Bandbreite individueller Bewertungen. Das zeigt sich, wenn man die Verteilung der Beschäftigten über die vier Qualitätsstufen betrachtet. Arbeitsbedingungen im Bereich Guter Arbeit haben 15 Prozent der Beschäftigten, weitere 42 Prozent befinden sich im oberen Mittelfeld. Im unteren Mittelfeld der Arbeitsqualität verorten sich 28 Prozent der Beschäftigten und von Schlechter Arbeit sind 15 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer betroffen (Abb. 2.1).

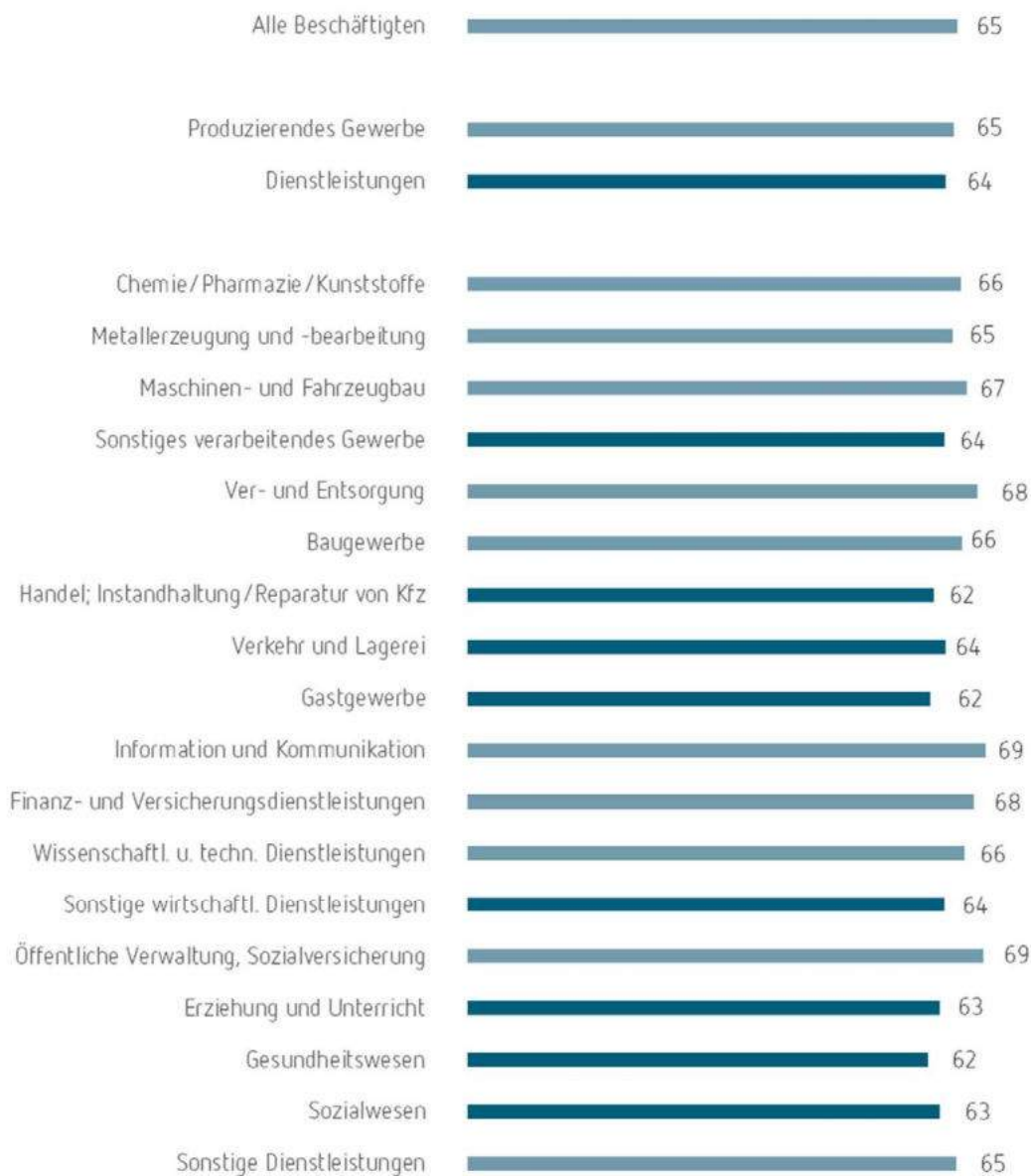
Abb. 2.1: DGB-Index Gute Arbeit nach Qualitätsstufen (2021)



Die Arbeitsbedingungen auf Branchenebene unterscheiden sich um bis zu acht Indexpunkte. Von den 18 aufgeführten Branchen weisen neun eine Arbeitsqualität im unteren Mittelfeld auf und elf erhalten Wertungen im oberen Mittelfeld. Die niedrigsten Werte haben die Branchen „Gesundheitswesen“, „Gastgewerbe“ und „Handel“ mit jeweils 62 Punkten. Die höchsten Werte werden in

der Öffentlichen Verwaltung sowie in der Branche „Information und Kommunikation“ mit 69 Punkten erreicht. Vom Bereich „Guter Arbeit“ sind auch diese beiden Branchen allerdings noch elf Punkte entfernt.

Abb. 2.2: DGB-Index nach Branchen (Indexpunkte) (Mittelwert 2018-2021)



Der Gesamtindexwert hat sich seit dem Jahr 2012 um vier Punkte verbessert. Der Wert stieg zunächst von 61 auf 63 Punkte und seit 2020 auf 65 Punkte an

Größere Veränderungen zeigen sich auf der Ebene der Teilindizes und der Indexkriterien. So ist der Indexwert für Beschäftigungssi-

cherheit im betrachteten Zeitraum von 69 auf 77 Punkte gestiegen. Andere Bereiche werden gleichmäßig bewertet (Sinn der Arbeit) oder weisen über die Jahre schwankende Werte auf (Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten). Die Veränderungen der Indexwerte auf Ebene der elf Kriterien der Arbeitsbedingungen werden in Abschnitt 2.2 dargestellt.

Abb. 2.3: DGB-Index im Zeitverlauf 2012 – 2021 (Indexpunkte)



Der Gesamtindexwert setzt sich aus den Werten der drei Teilindizes zusammen: 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 Kolleg\*innenkreis, 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. 2.4: Teilindizes 2021 (Indexpunkte)

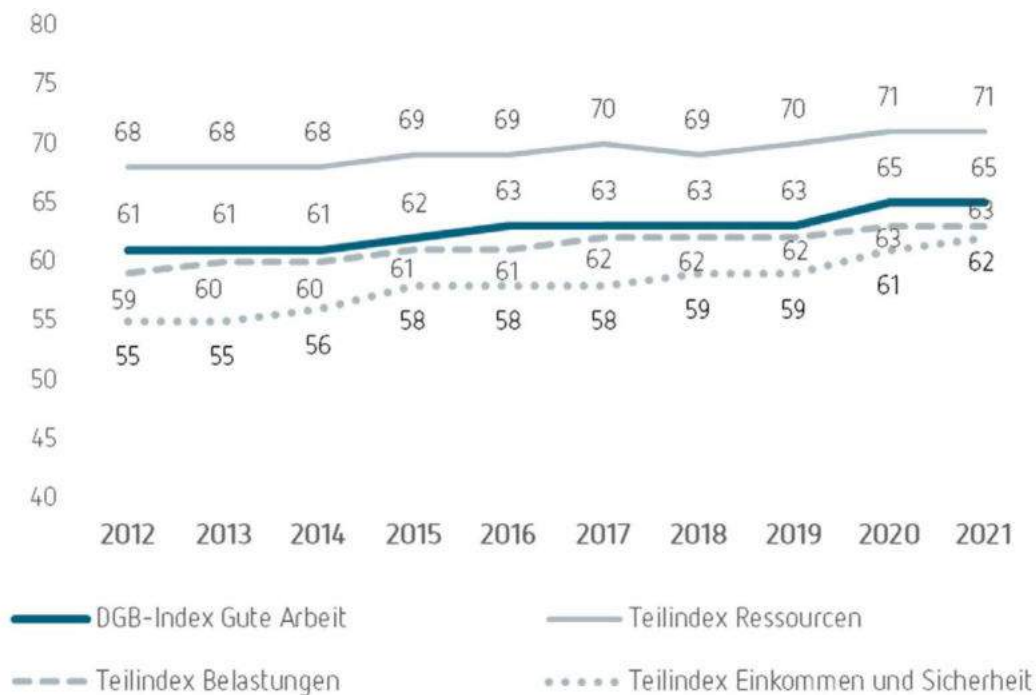


Bei den drei Teilindizes zeigen sich relativ große Differenzen bei den Indexwerten (Abb. 2.4). Während die Ressourcen mit 71 Punkten im Bereich oberes Mittelfeld liegen, fällt die Bewertung des Teilindex Einkommen und Sicherheit mit 62 Punkten deutlich kritischer aus. Auch der Teilindex Belastungen liegt mit 63 Punkten im unteren Mittelfeld. Die Werte der drei Teilindizes zeigen seit 2012

einen Anstieg (Abb. 2.5). Der Teilindex Einkommen und Sicherheit ist um sieben Punkte gestiegen, der Teilindex Belastungen um 4 Punkte. Beide liegen im unteren Mittelfeld. Der Teilindex Ressourcen hat seit 2012 um 3 Punkte zugelegt und liegt konstant im oberen Mittelfeld.



Abb. 2.5: Teilindizes im Zeitverlauf 2012 - 2021 (Indexpunkte)



Während der Gesamtindexwert von Männern und Frauen nicht weit auseinanderliegt (65 vs. 63 Punkte), zeigen sich bei einzelnen Themenfeldern auch größere Differenzen. Männer weisen z.B. geringere Belastungen durch soziale und emotionale Anforderungen auf als Frauen (70 vs. 62 Punkte). Auch die Bewertung der Einkommenssituation und der Rentenerwartung fällt bei Männern positiver aus als bei Frauen (55 vs. 47 Punkte). Etwas besser sind die Werte weiblicher Beschäftigter, wenn es um körperliche Anforderungen geht (56 vs. 60 Punkte).

Auffällig ist zudem, dass der Indexwert mit dem Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit ansteigt. Den besten Wert weisen Beschäftigte auf, die eine hochkomplexe Tätigkeit ausüben (67 Punkte). Betrachtet man die Teilindizes für die verschiedenen Gruppen, zeigen sich weitere auffällige Muster. Beschäftigte mit

hohen Qualifikationsanforderungen liegen im Teilindex Einkommen und Sicherheit um 14 Punkte besser als Beschäftigte in Helfer- und Anlerntätigkeiten. Auch die Ressourcenausstattung wird von den Hochqualifizierten deutlich besser bewertet, während sie bei der Arbeitsintensität schlechter abschneiden.

Es fällt auf, dass sich der Gesamtindexwert während der Coronapandemie nicht grundsätzlich verändert hat. Einige Verschiebungen zeigen sich auf Ebene der elf Kriterien, wo die Arbeitszeitlage und die Arbeitsintensität etwas schlechter bewertet wurden als im Vorjahr. Gleichzeitig findet sich im Kriterium „Beschäftigungssicherheit“ eine etwas bessere Bewertung. Insgesamt haben sich die kurzfristigen Veränderungen der Arbeitssituation während der Pandemie (s. Teil 1) nicht stark auf die generelle Bewertung der Arbeitsbedingungen ausgewirkt.

Tabelle 2.1 DGB-Index und Teilindizes nach Beschäftigtengruppen (Indexpunkte, Mittelwert 2018-2021)

	DGB-Index Gute Arbeit	Teilindex Ressourcen	Teilindex Belastungen	Teilindex Einkommen und Sicherheit
Geschlecht				
Männlich	65	71	63	62
Weiblich	63	70	62	58
Vollzeit/Teilzeit nach Geschlecht				
Männer Teilzeit <35 Std.	64	69	65	59
Männer Vollzeit 35+ Std.	65	71	62	63
Frauen Teilzeit <35 Std.	63	70	64	57
Frauen Vollzeit 35+ Std.	63	70	60	59
Altersgruppen				
15 bis 25 Jahre	68	72	68	64
26 bis 35 Jahre	64	71	63	60
36 bis 45 Jahre	65	71	62	60
46 bis 55 Jahre	63	69	61	58
56 bis 65 Jahre	64	69	61	61
Anforderungsniveau der Tätigkeit				
Helfer- und Anlerntätigkeit	62	65	68	53
fachlich ausgerichtete Tätigkeit	63	69	63	58
komplexe Spezialistentätigkeit	65	72	62	62
hochkomplexe Tätigkeit	67	75	59	67
Leitungsfunktion				
Ja, Leitungsfunktion	66	74	59	63
Nein, keine Leitungsfunktion	64	69	63	59
Befristung				
Ja, Befristung	64	70	66	57
Nein, keine Befristung	64	70	62	61
Kundenkontakt				
Sehr häufig/oft Kundenkontakt	63	71	59	60
Selten/nie Kundenkontakt	66	69	67	61

	DGB-Index Gute Arbeit	Teilindex Ressourcen	Teilindex Belastungen	Teilindex Einkommen und Sicherheit
Zeitarbeit				
Ja, Zeitarbeit	59	65	64	49
Nein, keine Zeitarbeit	64	70	62	60
Betriebsgröße				
Unter 20	64	72	64	57
20-49	63	69	61	59
50-199	64	70	61	61
200-1.999	65	70	62	63
2.000 oder mehr	67	72	63	67
Branchen				
Chemie/Pharmazie/Kunststoffe	66	70	64	64
Metallerzeugung und -bearbeitung	65	69	67	59
Maschinen- und Fahrzeugbau	67	70	66	65
Sonstiges verarbeitendes Gewerbe	64	69	64	59
Ver- und Entsorgung	68	73	64	67
Baugewerbe	66	72	64	62
Handel; Instandhaltung/Reparatur von Kfz	62	69	62	56
Verkehr und Lagerei	64	69	63	60
Gastgewerbe	62	71	63	53
Information und Kommunikation	69	75	67	66
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	68	72	65	65
Wissenschaftl. u. techn. Dienstleistungen	66	74	65	62
Sonstige wirtschaftl. Dienstleistungen	64	69	66	57
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	69	73	63	70
Erziehung und Unterricht	63	74	53	62
Gesundheitswesen	62	69	57	59
Sozialwesen	63	72	59	59
Sonstige Dienstleistungen	65	73	65	58
Berufssektoren				
Produktionsberufe	64	70	64	60
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	62	72	56	59
Kaufmänn. / unternehmensbez. DL	66	71	65	62
IT- und naturwissenschaftliche DL	70	75	67	68
Sonstige wirtschaftliche DL	62	66	64	57

# Die elf Kriterien der Arbeitsqualität

## Teilindex Ressourcen

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

1

### Gestaltungsmöglichkeiten

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

2

### Entwicklungsmöglichkeiten

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

3

### Betriebskultur

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

4

### Sinn der Arbeit

Haben die Beschäftigten den Eindruck, dass sie mit ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leisten? Einen wichtigen Beitrag für den Betrieb? Identifizieren sie sich mit ihrer Arbeit?



## Teilindex Belastungen

5

### Arbeitszeitlage

Wird am Wochenende gearbeitet? In den Abendstunden? In der Nacht? Wird von den Beschäftigten erwartet, ständig für die Arbeit erreichbar zu sein? Leisten sie auch unbezahlte Arbeit für den Betrieb?

6

### Emotionale Anforderungen

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

7

### Körperliche Anforderungen

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

8

### Arbeitsintensität

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

## Teilindex Einkommen & Sicherheit

9

### Einkommen

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

10

### Betriebliche Sozialleistungen

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

11

### Beschäftigungssicherheit

Sind die Beschäftigten in Sorge, dass ihr Arbeitsplatz durch technische Veränderungen oder Umstrukturierungen überflüssig wird? Machen sie sich Sorgen um ihre berufliche Zukunft? Um den Arbeitsplatz?

## 2.2 Elf Kriterien der Arbeitsqualität

Die 42 Fragen, die die Grundlage der Indexbildung darstellen (s. Anhang, S. 109), werden thematisch in elf Kriterien der Arbeitsqualität zusammengefasst, die wiederum in die drei in Abschnitt 2.1 beschriebenen Teilindizes einfließen. Mit den elf Kriterien kann ein allgemeines, zugleich aber thematisch differenziertes Bild der aktuellen Arbeitsqualität gezeichnet werden. Einen Überblick über die Themen, die in den Kriterien zusammengefasst werden, gibt die Aufstellung auf den beiden vorherigen Seiten.

Abbildung 2.6 zeigt die Indexwerte der elf Kriterien im Jahr 2021. Dabei stechen zwei Bereiche besonders hervor: Zum einen das Kriterium „Sinngelhalt der Arbeit“, zum anderen das Kriterium „Widersprüchliche Anforderungen/Arbeitsintensität“. Der hohe Mittelwert von 82 Indexpunkten beim Kriterium „Sinngelhalt der Arbeit“ zeigt an, dass sich ein hoher Anteil der Beschäftigten mit dem eigenen Betrieb identifiziert, das Gefühl hat, mit der eigenen Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft, aber auch zum Erfolg des Betriebs zu leisten. Der niedrige Mittelwert von 49 Indexpunkten beim Kriterium „Widersprüchliche Anforderungen/Arbeitsintensität“ liegt dagegen im

Wertebereich „Schlechte Arbeit“. Der geringe Punktwert ist Ausdruck einer hohen Arbeitsintensität und großer psychischer Belastungen. Zeit- und Termindruck, Arbeitsverdichtung und Anforderungen, die für die Beschäftigten häufig nur schwer miteinander zu vereinbaren sind, sind prägende Merkmale in diesem Feld der Arbeitsbedingungen.

Die Indexwerte für Kriterien, wie etwa „Einkommen und Rente“ (54 Indexpunkte), „Betriebliche Sozialleistungen“ (55 Indexpunkte) und „Körperliche Anforderungen“ (59 Indexpunkte) bewegen sich im unteren Mittelfeld der Arbeitsqualität.

Etwas positiver fällt die Sicht der Beschäftigten auf die Kriterien „Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten“ (65 Indexpunkte), „Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten“ (67 Indexpunkte) sowie „Soziale und emotionale Anforderungen“ aus. Mehr als 70 Indexpunkte erreichen die Kriterien „Führungsqualität/Betriebskultur“ (71 Indexpunkte), „Arbeitszeitlage“ (76 Indexpunkte) sowie „Beschäftigungssicherheit“, das mit 79 Indexpunkten knapp unterhalb des Bereiches „Gute Arbeit“ liegt.

Abb. 2.6: Die elf Kriterien der Arbeitsqualität (Indexpunkte)



Auch bei der Bewertung der Arbeitssituation anhand der Kriterien lassen sich deutliche Unterschiede zwischen verschiedenen Gruppen von Erwerbstätigen ablesen. Besonders große Diskrepanzen finden sich beispielsweise bei der Einschätzung des Kriteriums „Körperliche Anforderungen“. Hier zeigt sich, wenig überraschend, eine sehr große Differenz (von 29 Indexpunkten) bei der durchschnittlichen Bewertung zwischen Beschäftigten aus dem Baugewerbe (44 Indexpunkte) und Beschäftigten aus dem Bereich „Information und Kommunikation“ (73 Indexpunkte). Der Blick in einzelne Branchen und Berufsgruppen belegt, dass körperliche Belastungen in vielen Bereichen der modernen Arbeitswelt weiterhin sehr verbreitet sind.

Deutlich unterschiedliche Bewertungen zeigen sich darüber hinaus mit Blick auf das Kriterium „Einkommen und Rente“. Beschäftigte aus der öffentlichen Verwaltung kommen auf einen durchschnittlichen Wert von 66 Indexpunkten. Damit bewerten sie ihr aktuelles Einkommen und ihre zu erwartenden Rentenzahlungen im Wertebereich „Oberes Mittelfeld“. Beschäftigte im Gastgewerbe tendieren dagegen mit einer durchschnittlichen Bewertung von nur 41 Indexpunkten zu einer deutlich negativen Einschätzung ihrer derzeitigen Einkommenssituation, aber auch ihrer Erwartungen an zukünftige Rentenzahlungen.

Große Unterschiede werden auch beim Kriterium der „Sozialen und emotionalen Anforderungen“ am Arbeitsplatz sichtbar. Darunter fallen unter anderem Fragen nach respektloser Behandlung sowie der Häufigkeit von Konflikten und Streitigkeiten am Arbeitsplatz. Mit durchschnittlich lediglich 54 bzw. 55 Indexpunkten wird dieser Aspekt von Beschäftigten in den Bereichen „Erziehung und Unterricht“ sowie aus dem „Gesundheitswesen“ besonders kritisch bewertet. Im Vergleich dazu kommen Beschäftigte aus den Bereichen „Metallerzeugung und –bearbeitung“ sowie „Maschinen- und Fahrzeugbau“ mit jeweils 77 bzw. 74 Indexpunkten im Mittel zu einer wesentlich besseren Einschätzung.

Die nachfolgenden Tabellenübersichten (Tab. 2.2-2.3) zeigen die Indexwerte der elf Kriterien der Arbeitsqualität für unterschiedliche Beschäftigtengruppen. Die angegebenen Mittelwerte setzen sich aus den Daten der letzten vier Jahre zusammen (2018 bis 2021).

Detaillierte Informationen zur Bewertung der Arbeitsqualität entlang der elf Kriterien der Arbeitsqualität finden sich in den Abschnitten 2.2.1 ff.). Dort werden sowohl die Indexwerte der einzelnen Kriterien im Zeitverlauf dargestellt, als auch die Ergebnisse der 42 indexbildenden Fragen und die Einschätzung der Beschäftigten zu ihrer subjektiven Belastung.

Tabelle 2.2: Indexwerte für die Kriterien 1 bis 6 nach Beschäftigtengruppen (Indexpunkte, Mittelwert 2018-2021)

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



	Einfluss-/ Gestaltungs- möglichkeiten	Weiterbildungs- und Entwicklungs- -chancen	Führungs- qualität/ Betriebskultur	Sinngehalt der Arbeit	Arbeitszeitlage	Soziale/ emotionale Anforderungen
Zeitarbeit						
Ja, Zeitarbeit	56	58	71	76	78	69
Nein, keine Zeitarbeit	64	67	70	82	76	66
Betriebsgröße						
Unter 20	65	66	73	83	78	67
20-49	62	65	69	81	75	66
50-199	63	66	68	82	75	66
200-1.999	64	67	68	81	76	67
2.000 oder mehr	66	71	70	81	74	66
Branchen						
Chemie/Pharmazie/Kunststoffe	67	66	68	79	78	72
Metallerzeugung und -bearbeitung	65	62	69	79	83	77
Maschinen- und Fahrzeugbau	67	68	67	79	79	74
Sonstiges verarbeitendes Gewerbe	64	63	69	79	77	72
Ver- und Entsorgung	69	69	71	83	82	69
Baugewerbe	64	69	73	82	82	76
Handel; Instandhaltung/Reparatur von Kfz	63	64	69	80	77	66
Verkehr und Lagerei	58	64	70	82	72	68
Gastgewerbe	63	63	74	82	71	65
Information und Kommunikation	71	72	76	80	75	71
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	69	71	71	79	81	62
Wissenschaftl. u. techn. Dienstleistungen	72	70	73	80	77	68
Sonstige wirtschaftl. Dienstleistungen	64	62	71	80	77	71
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	68	70	70	85	80	60
Erziehung und Unterricht	64	71	72	88	65	54
Gesundheitswesen	57	66	69	85	71	55
Sozialwesen	62	69	70	86	74	60
Sonstige Dienstleistungen	66	66	74	85	78	67
Berufssektoren						
Produktionsberufe	64	66	69	80	79	75
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	61	69	71	86	68	57
Kaufmänn. / unternehmensbez. DL	67	67	70	80	80	64
IT- und naturwissenschaftliche DL	73	72	73	80	77	74
Sonstige wirtschaftliche DL	57	61	67	79	76	71

	Einfluss-/ Gestaltungsmöglichkeiten	Weiterbildungs- und Entwicklungs- chancen	Führungs- qualität/ Betriebskultur	Sinngehalt der Arbeit	Arbeitszeitlage	Soziale/ emotionale Anforderungen
Zeitarbeit						
Ja, Zeitarbeit	56	58	71	76	78	69
Nein, keine Zeitarbeit	64	67	70	82	76	66
Betriebsgröße						
Unter 20	65	66	73	83	78	67
20-49	62	65	69	81	75	66
50-199	63	66	68	82	75	66
200-1.999	64	67	68	81	76	67
2.000 oder mehr	66	71	70	81	74	66
Branchen						
Chemie/Pharmazie/Kunststoffe	67	66	68	79	78	72
Metallerzeugung und -bearbeitung	65	62	69	79	83	77
Maschinen- und Fahrzeugbau	67	68	67	79	79	74
Sonstiges verarbeitendes Gewerbe	64	63	69	79	77	72
Ver- und Entsorgung	69	69	71	83	82	69
Baugewerbe	64	69	73	82	82	76
Handel; Instandhaltung/Reparatur von Kfz	63	64	69	80	77	66
Verkehr und Lagerei	58	64	70	82	72	68
Gastgewerbe	63	63	74	82	71	65
Information und Kommunikation	71	72	76	80	75	71
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	69	71	71	79	81	62
Wissenschaftl. u. techn. Dienstleistungen	72	70	73	80	77	68
Sonstige wirtschaftl. Dienstleistungen	64	62	71	80	77	71
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	68	70	70	85	80	60
Erziehung und Unterricht	64	71	72	88	65	54
Gesundheitswesen	57	66	69	85	71	55
Sozialwesen	62	69	70	86	74	60
Sonstige Dienstleistungen	66	66	74	85	78	67
Berufssectoren						
Produktionsberufe	64	66	69	80	79	75
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	61	69	71	86	68	57
Kaufmänn. / unternehmensbez. DL	67	67	70	80	80	64
IT- und naturwissenschaftliche DL	73	72	73	80	77	74
Sonstige wirtschaftliche DL	57	61	67	79	76	71

Tabelle 2.3: Indexwerte für die Kriterien 7 bis 11 nach Beschäftigtengruppen (Indexpunkte, Mittelwert 2018-2021)

	Körperliche Anforderungen	Widersprüchliche Anforderungen/Arbeitsintensität	Einkommen und Rente	Betriebliche Sozialleistungen	Beschäftigungssicherheit/berufl. Zukunftssicherheit
Geschlecht					
Männlich	56	50	55	55	77
Weiblich	60	48	47	52	76
Vollzeit/Teilzeit nach Geschlecht					
Männer Teilzeit <35 Std.	61	56	50	50	76
Männer Vollzeit 35+ Std.	55	49	56	55	77
Frauen Teilzeit <35 Std.	61	51	45	50	77
Frauen Vollzeit 35+ Std.	59	45	49	53	75
Altersgruppen					
15 bis 25 Jahre	59	60	55	57	81
26 bis 35 Jahre	58	50	49	54	78
36 bis 45 Jahre	60	48	51	54	75
46 bis 55 Jahre	57	47	50	52	73
56 bis 65 Jahre	55	48	52	51	79
Anforderungsniveau der Tätigkeit					
Helfer- und Anlerntätigkeit	52	64	43	46	73
fachlich ausgerichtete Tätigkeit	53	51	47	52	76
komplexe Spezialistentätigkeit	66	44	55	56	76
hochkomplexe Tätigkeit	69	41	65	57	79
Leitungsfunktion					
Ja, Leitungsfunktion	60	44	55	55	79
Nein, keine Leitungsfunktion	57	51	50	53	76
Befristung					
Ja, Befristung	59	57	48	52	70
Nein, keine Befristung	58	48	51	53	77
Kundenkontakt					
Sehr häufig/oft Kundenkontakt	57	47	49	52	78
Selten/nie Kundenkontakt	59	53	54	55	74

	Körperliche Anforderungen	Widersprüchliche Anforderungen/ Arbeitsintensität	Einkommen und Rente	Betriebliche Sozialleistungen	Beschäftigungssicherheit/ berufl. Zukunftssicherheit
Zeitarbeit					
Ja, Zeitarbeit	49	59	43	43	64
Nein, keine Zeitarbeit	58	49	51	54	77
Betriebsgröße					
Unter 20	57	54	44	48	77
20-49	56	49	49	50	77
50-199	57	48	52	53	77
200-1.999	60	45	57	58	75
2.000 oder mehr	66	44	63	67	71
Branchen					
Chemie/Pharmazie/Kunststoffe	58	46	60	58	74
Metallerzeugung und -bearbeitung	52	57	53	53	72
Maschinen- und Fahrzeugbau	61	49	62	61	71
Sonstiges verarbeitendes Gewerbe	56	49	51	53	74
Ver- und Entsorgung	60	47	60	64	76
Baugewerbe	44	55	50	52	86
Handel; Instandhaltung/Reparatur von Kfz	55	51	48	50	71
Verkehr und Lagerei	55	55	49	54	78
Gastgewerbe	55	59	41	46	73
Information und Kommunikation	73	47	60	63	74
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	72	46	60	67	68
Wissenschaftl. u. techn. Dienstleistungen	71	44	57	55	75
Sonstige wirtschaftl. Dienstleistungen	57	57	43	50	76
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	67	46	66	59	86
Erziehung und Unterricht	54	41	56	48	84
Gesundheitswesen	58	43	44	52	83
Sozialwesen	55	47	43	52	82
Sonstige Dienstleistungen	59	56	47	50	78
Berufssektoren					
Produktionsberufe	48	52	52	53	76
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	55	45	47	50	80
Kaufmänn. / unternehmensbez. DL	69	47	54	56	74
IT- und naturwissenschaftliche DL	71	45	63	63	77
Sonstige wirtschaftliche DL	50	58	47	49	77

## 2.2.1 Einfluss und Gestaltungsmöglichkeiten

Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten der Beschäftigten sind wichtige Elemente einer menschengerechten Gestaltung von Arbeit. Selbstbestimmung und Autonomie stellen im Arbeitskontext zudem eine wichtige Ressource beim Umgang mit arbeitsbedingten Anforderungen dar.

Wissenschaftliche Untersuchungen 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.

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. Wenn die Beschäftigten hier nicht über weitgehende Einflussmöglichkeiten verfügen, sind ein ausgewogenes Verhältnis von Arbeitszeit und Erholung sowie die Vereinbarkeit der verschiedenen Lebensbereiche nicht zu realisieren.

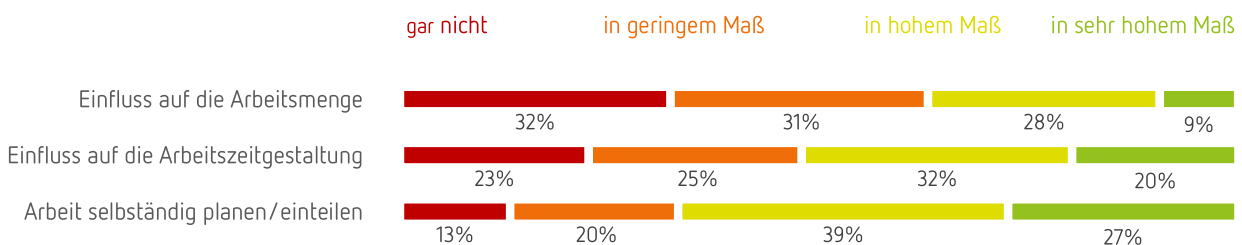
Die Ergebnisse des DGB-Index Gute Arbeit 2021 zeigen, dass sich die Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten von Beschäftigten deutlich unterscheiden (Abb. 2.7). Im Bereich der Arbeitsplanung und -einteilung geben 66 Prozent der Befragten an, in (sehr) hohem Maße Einfluss nehmen zu können. Mehr als ein Drittel der Beschäftigten verfügt gar nicht oder in geringem Maß über diese Möglichkeit.

Bei der Arbeitszeitgestaltung sind die Einflussmöglichkeiten deutlich geringer ausgeprägt. Hier ist es etwa die Hälfte der Beschäftigten (52 Prozent), die bei der Gestaltung ihrer Arbeitszeit keinen oder nur einen geringen Einfluss haben.

Am geringsten ausgeprägt ist die Mitsprache der Beschäftigten bei der Arbeitsmenge. Hier gibt nur etwas mehr als ein Drittel der Beschäftigten (37 Prozent) an, Einfluss nehmen zu können. Zwei Drittel haben entsprechend keine oder nur geringe Mitsprachemöglichkeiten.

Abb. 2.7:

Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten (2021)

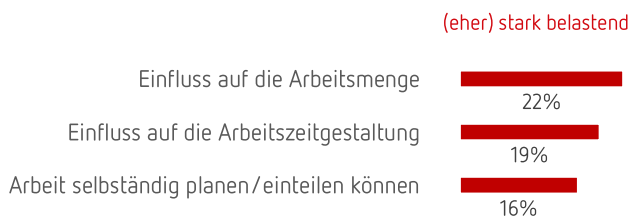


Fehlende Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten können für die betroffenen Beschäftigten eine Belastung darstellen. (Abb. 2.8). Am stärksten ist dies der Fall, wenn der Einfluss auf die Arbeitsmenge gering oder nicht vorhanden ist (22 Prozent).

Fehlender Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung wird von 19 Prozent als belastend wahrgenommen. Wenn bei der Planung und Einteilung der Arbeit keine Mitsprache möglich ist, wird dies von 16 Prozent der Betroffenen als belastend empfunden.

Abb. 2.8: Subjektive Belastung bei fehlenden Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten (2021)

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:



Im Jahr 2021 beträgt der Indexwert für das Kriterium Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten 65 Indexpunkte und liegt damit knapp im oberen Mittelfeld. Bis 2019 lag der Wert im unteren Mittelfeld (Abb. 2.9).

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

Abb. 2.9: Kriterium Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten - Indexpunkte im zeitlichen Verlauf



**Tabelle 2.4: Kriterium Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten (Mittelwert 2018-2021)**

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

	<b>Einfluss auf die Arbeitsmenge</b>	<b>Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung</b>	<b>Arbeit selbständig planen/einteilen</b>
Geschlecht			
Männlich	62	50	34
Weiblich	66	48	33
Vollzeit / Teilzeit nach Geschlecht			
Männer Teilzeit (unter 35 Stunden)	64	46	42
Männer Vollzeit (35+ Stunden)	62	50	33
Frauen Teilzeit (unter 35 Stunden)	67	45	34
Frauen Vollzeit (35+ Stunden)	66	50	31
Altersgruppen			
15 bis 25 Jahre	63	54	44
26 bis 35 Jahre	62	47	33
36 bis 45 Jahre	65	46	31
46 bis 55 Jahre	65	48	32
56 bis 65 Jahre	63	52	34
Anforderungsniveau der Tätigkeit			
Helfer- und Anlern­tätigkeit	70	62	49
fachlich ausgerichtete Tätigkeit	67	57	40
komplexe Spezialistentätigkeit	63	35	22
hochkomplexe Tätigkeit	55	30	16
Leitungsfunktion			
Ja, Leitungsfunktion	55	40	20
Nein, keine Leitungsfunktion	67	52	38
Befristung			
Ja, Befristung	65	54	43
Nein, keine Befristung	64	48	32
Kundenkontakt			
Sehr häufig/oft Kundenkontakt	64	49	33
Selten/nie Kundenkontakt	65	48	33

	Einfluss auf die Arbeitsmenge	Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung	Arbeit selbständig planen/einteilen
Zeitarbeit			
Ja, Zeitarbeit	71	67	56
Nein, keine Zeitarbeit	64	48	33
Betriebsgröße			
Unter 20	61	52	35
20-49	66	55	36
50-199	65	52	32
200-1.999	65	41	32
2.000 oder mehr	63	33	29
Branchen			
Chemie/Pharmazie/Kunststoffe	59	47	26
Metallerzeugung und -bearbeitung	61	52	36
Maschinen- und Fahrzeugbau	57	43	32
Sonstiges verarbeitendes Gewerbe	65	49	36
Ver- und Entsorgung	59	36	23
Baugewerbe	58	62	39
Handel; Instandhaltung/Reparatur von Kfz	64	53	37
Verkehr und Lagerei	78	59	49
Gastgewerbe	60	50	51
Information und Kommunikation	58	26	19
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	65	28	21
Wissenschaftl. u. techn. Dienstleistungen	54	23	17
Sonstige wirtschaftl. Dienstleistungen	64	50	34
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	68	31	24
Erziehung und Unterricht	62	55	24
Gesundheitswesen	71	59	41
Sozialwesen	62	56	34
Sonstige Dienstleistungen	62	55	30
Berufssektoren			
Produktionsberufe	61	55	36
Personenbez. DL	65	56	36
Kaufm.. / unternehmensbez. DL	64	34	25
IT- und naturwiss. DL	51	27	16
Sonstige wirtschaftliche DL	73	65	50



## 2.2.2 Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten

Zu „Guter Arbeit“ gehören Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten für die Beschäftigten. 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 das eigene Wissen und Können bei der Arbeit weiterzuentwickeln. In einer vierten Frage geht es um die Aufstiegschancen im Betrieb und damit um die betrieblichen Entwicklungsperspektiven der Beschäftigten.

Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten fördern die Persönlichkeitsentwicklung und sind eine wichtige Ressource für die beruflichen Perspektiven. Im Kontext sich rasch wandelnder Anforderungen an die Beschäftigten im Zuge der Digitalisierung der Arbeitswelt hat die Bedeutung von Qualifizierungsmöglichkeiten noch weiter zugenommen.

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.

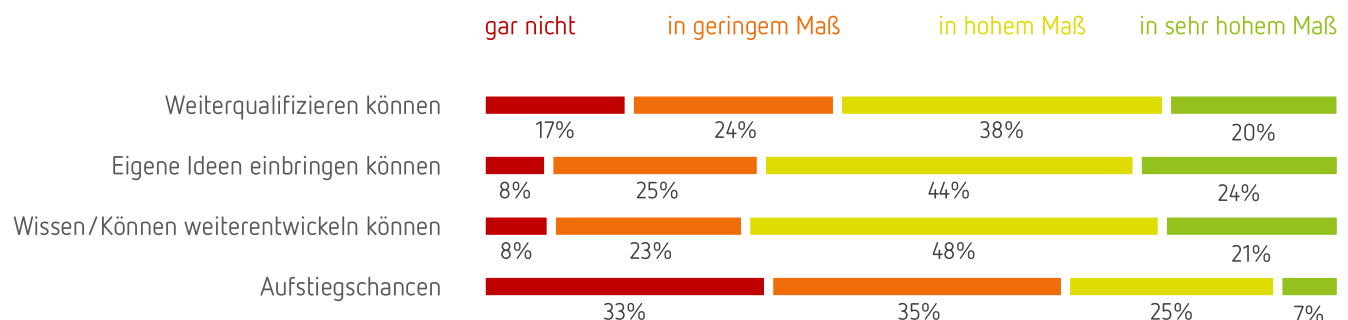
Die Ergebnisse des DGB-Index Gute Arbeit 2021 zeigen hinsichtlich der Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten ein disparates Bild (Abb. 2.10).

Von betrieblichen Weiterbildungsangeboten in (sehr) hohem Maß berichten 58 Prozent der Befragten – 41 Prozent verfügen nicht oder nur in geringem Maß über solche Angebote. Eigene Ideen einzubringen und das eigene Wissen und Können im Arbeitspro-

zess weiterzuentwickeln ist für 68 bzw. 69 Prozent in (sehr) hohem Maß möglich. Einem Drittel der Beschäftigten stehen diese Ressourcen gar nicht oder nur in geringem Maß zur Verfügung. Am geringsten ausgeprägt sind die betrieblichen Aufstiegschancen. Etwa 68 Prozent der Befragten geben an, dass ein Aufstieg in ihrem Betrieb gar nicht oder nur in geringem Maß möglich ist. Nur 32 Prozent sehen diese Möglichkeit für sich in (sehr) hohem Maß.

Abb. 2.10:

Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten im Betrieb (2021)

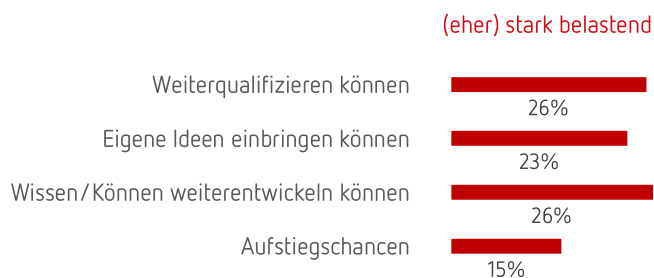


Die subjektive Belastung durch fehlende Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten ist bei den Betroffenen unterschiedlich stark ausgeprägt. Als (eher) stark belastend empfinden es jeweils 26 Prozent der Befragten, wenn sie sich innerbetrieblich nicht weiterqualifizieren oder ihre Fähigkeiten im Arbeitsprozess nicht weiterentwickeln können. Und für 23 Prozent der Befragten ist es

(eher) stark belastend, wenn sie sich an ihrem Arbeitsplatz nicht mit eigenen Ideen einbringen können. Fehlende Aufstiegsmöglichkeiten werden von 15 Prozent als (eher) stark belastend empfunden.

Abb. 2.11: Subjektive Belastung bei fehlenden Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten (2021)

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 Aufstiegschancen haben, empfinden es (eher) stark belastend



Im DGB-Index Gute Arbeit 2021 liegt der Indexwert für das Kriterium Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten bei 67 Punkten. Damit liegt die Arbeitsqualität für dieses Kriterium im oberen Mittelfeld.

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

Abb. 2.12: Kriterium Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten - Indexpunkte im zeitlichen Verlauf



Tabelle 2.5: Kriterium Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten (Mittelwert 2018-2021)

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

	Weiterqualifizieren können	Eigene Ideen einbringen können	Wissen und Können weiterentwickeln können	Aufstiegschancen
Geschlecht				
Männlich	43	29	31	65
Weiblich	42	35	34	71
Vollzeit / Teilzeit nach Geschlecht				
Männer Teilzeit (unter 35 Stunden)	55	39	46	69
Männer Vollzeit (35+ Stunden)	41	28	29	65
Frauen Teilzeit (unter 35 Stunden)	47	35	37	76
Frauen Vollzeit (35+ Stunden)	36	35	30	65
Altersgruppen				
15 bis 25 Jahre	35	43	27	40
26 bis 35 Jahre	37	28	26	57
36 bis 45 Jahre	41	27	30	65
46 bis 55 Jahre	45	33	35	75
56 bis 65 Jahre	48	35	40	83
Anforderungsniveau der Tätigkeit				
Helfer- und Anlerntätigkeit	68	54	61	77
fachlich ausgerichtete Tätigkeit	46	36	35	69
komplexe Spezialistentätigkeit	34	25	24	66
hochkomplexe Tätigkeit	28	14	19	63
Leitungsfunktion				
Ja, Leitungsfunktion	34	16	22	62
Nein, keine Leitungsfunktion	45	37	36	70
Befristung				
Ja, Befristung	42	41	36	58
Nein, keine Befristung	42	31	32	69
Kundenkontakt				
Sehr häufig/oft Kundenkontakt	39	29	30	68
Selten/nie Kundenkontakt	48	36	37	68

	Weiterqualifizieren können	Eigene Ideen einbringen können	Wissen und Können weiterentwickeln können	Aufstiegschancen
Zeitarbeit				
Ja, Zeitarbeit	62	57	53	72
Nein, keine Zeitarbeit	42	31	32	68
Betriebsgröße				
Unter 20	50	29	34	77
20-49	46	33	36	68
50-199	41	33	34	68
200-1.999	36	33	30	61
2.000 oder mehr	23	30	25	53
Branchen				
Chemie/Pharmazie/Kunststoffe	44	26	31	65
Metallerzeugung und -bearbeitung	59	37	39	74
Maschinen- und Fahrzeugbau	42	29	26	63
Sonstiges verarbeitendes Gewerbe	50	38	41	68
Ver- und Entsorgung	35	30	25	63
Baugewerbe	49	21	27	66
Handel; Instandhaltung/Reparatur von Kfz	50	38	38	67
Verkehr und Lagerei	47	46	49	65
Gastgewerbe	61	32	49	71
Information und Kommunikation	32	21	21	54
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	29	26	24	56
Wissenschaftl. u. techn. Dienstleistungen	37	24	22	68
Sonstige wirtschaftl. Dienstleistungen	53	43	40	76
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	22	37	22	61
Erziehung und Unterricht	27	11	21	78
Gesundheitswesen	34	34	29	74
Sozialwesen	27	28	31	65
Sonstige Dienstleistungen	50	29	33	77
Berufssektoren				
Produktionsberufe	50	28	31	69
Personenbez. DL	34	25	28	72
Kaufm. / unternehmensbez. DL	38	33	31	65
IT- und naturwiss. DL	30	18	18	59
Sonstige wirtschaftliche DL	54	50	52	70

## 2.2.3 Führungsqualität und Betriebskultur

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

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

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

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

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

Die Kommunikation im Betrieb wird mit zwei Fragen erfasst. Zum einen, inwiefern rechtzeitig über arbeitsrelevante Entscheidungen informiert wird. Und zum andern mit der Frage, ob im Betrieb ein offenes Meinungsklima vorherrscht, d.h. ob 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. 2.13). Besonders weit verbreitet ist die Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen, über die fast 90 Prozent aller Befragten in (sehr) hohem Maß verfügen.

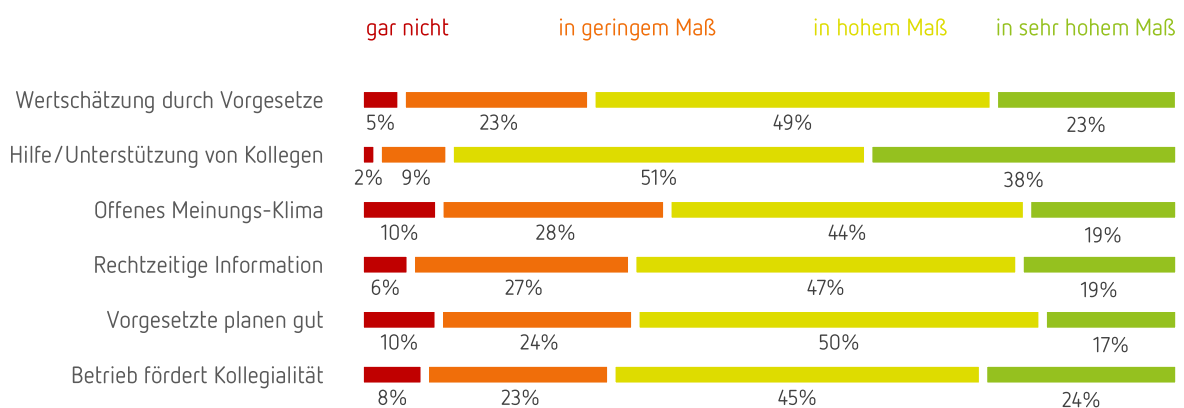
In einigen Feldern zeigen sich jedoch auch große Anteile der Beschäftigten, die das soziale Miteinander in ihrem Betrieb sehr kri-

tisch sehen. Dies gilt etwa bei der Frage nach einem offenen Meinungsklima. Hier geben 38 Prozent an, dass sich Beschäftigte in ihrem Betrieb nicht trauen, Probleme gegenüber Vorgesetzten offen anzusprechen.

Auch die Arbeitsplanung durch den Vorgesetzten wird von 34 Prozent negativ bewertet. Und ein Drittel (33 Prozent) sieht sich über wichtige betriebliche Entscheidungen nicht rechtzeitig informiert.

Abb. 2.13:

Kriterium Führungsqualität und Betriebskultur (2021)



Ein schlechtes Betriebsklima kann eine starke subjektive Belastung darstellen, wie sich deutlich bei Beschäftigten zeigt, die gar nicht oder nur in geringem Maß über die entsprechenden Ressourcen verfügen.

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. 42 Prozent fühlen sich (eher) stark belastet, wenn kein offenes

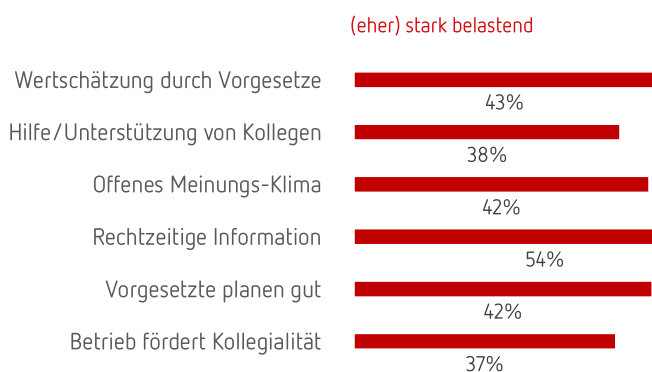
Meinungsklima am Arbeitsplatz herrscht und 43 Prozent belastet es (sehr) stark, wenn Vorgesetzte ihnen nicht oder in nur in geringem Maße Wertschätzung entgegenbringen.

42 Prozent fühlen sich (sehr) stark belastet, wenn Vorgesetzte nicht oder nur in geringem Maß gut planen, 37 Prozent, wenn der Betrieb die Kollegialität nicht fördert und 38 Prozent, wenn die Unterstützung aus dem Kreis der KollegInnen fehlt.

Abb. 2.14:

### Subjektive Belastung bei mangelnder Führungsqualität und Betriebskultur (2021)

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



Der Indexwert für das Kriterium Führungsqualität und Betriebskultur liegt im Jahr 2021 – wie im Vorjahr – bei 71 Indexpunkten und damit im Bereich des oberen Mittelfelds (Abb. 2.15).

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

Abb. 2.15:

### Kriterium Führungsqualität und Betriebskultur – Indexpunkte im zeitlichen Verlauf



**Tabelle 2.6: Kriterium Führungsqualität und Betriebskultur (Mittelwert 2018-2021)**  
 (Antworten „gar nicht“ / „in geringem Maß“ zusammengefasst, Angaben in Prozent)

	Wertschätzung durch Vorgesetzte	Hilfe/ Unterstützung von Kollegen	Offenes Meinungsklima	Rechtzeitige Information	Vorgesetzte planen gut	Betrieb fördert Kollegialität
Geschlecht						
Männlich	30	13	41	35	36	34
Weiblich	30	13	42	35	37	32
Vollzeit/Teilzeit nach Geschlecht						
Männer Teilzeit (unter 35 Stunden)	23	14	34	34	33	33
Männer Vollzeit (35+ Stunden)	31	13	42	36	37	34
Frauen Teilzeit (unter 35 Stunden)	29	13	39	34	37	32
Frauen Vollzeit (35+ Stunden)	31	14	44	35	37	31
Altersgruppen						
15 bis 25 Jahre	25	8	30	26	24	23
26 bis 35 Jahre	28	9	37	34	34	27
36 bis 45 Jahre	30	12	41	35	37	31
46 bis 55 Jahre	32	15	44	36	39	36
56 bis 65 Jahre	31	18	46	37	42	39
Anforderungsniveau der Tätigkeit						
Helfer- und Anlerntätigkeit	34	20	49	36	31	40
fachlich ausgerichtete Tätigkeit	32	14	41	37	36	34
komplexe Spezialistentätigkeit	26	11	42	34	39	30
hochkomplexe Tätigkeit	25	10	37	31	39	28
Leitungsfunktion						
Ja, Leitungsfunktion	27	14	38	30	41	29
Nein, keine Leitungsfunktion	31	13	42	37	35	34
Befristung						
Ja, Befristung	30	13	37	32	30	28
Nein, keine Befristung	30	13	42	35	38	33
Kundenkontakt						
Sehr häufig/oft Kundenkontakt	29	13	38	34	37	31
Selten/nie Kundenkontakt	32	14	46	37	37	36

	Wertschätzung durch Vorgesetzte	Hilfe/ Unterstützung von Kollegen	Offenes Meinungsklima	Rechtzeitige Information	Vorgesetzte planen gut	Betrieb fördert Kollegialität
Zeitarbeit						
Ja, Zeitarbeit	37	15	45	44	30	40
Nein, keine Zeitarbeit	30	13	41	35	37	33
Betriebsgröße						
Unter 20	26	13	31	30	34	28
20-49	33	14	41	37	37	36
50-199	33	14	46	38	37	37
200-1.999	31	13	48	37	39	34
2.000 oder mehr	25	11	42	33	38	28
Branchen						
Chemie/Pharmazie/Kunststoffe	39	10	43	37	49	33
Metallerzeugung und -bearbeitung	33	10	49	35	35	39
Maschinen- und Fahrzeugbau	31	13	48	41	40	39
Sonstiges verarbeitendes Gewerbe	36	12	41	40	38	36
Ver- und Entsorgung	30	10	34	24	42	33
Baugewerbe	27	9	34	32	26	30
Handel; Instandhaltung/Reparatur von Kfz	31	13	43	34	40	33
Verkehr und Lagerei	35	15	39	40	37	41
Gastgewerbe	25	18	27	33	29	29
Information und Kommunikation	22	10	26	29	35	19
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	20	11	45	36	41	27
Wissenschaftl. u. techn. Dienstleistungen	25	10	32	27	37	24
Sonstige wirtschaftl. Dienstleistungen	29	16	41	36	29	34
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	27	9	43	35	39	32
Erziehung und Unterricht	26	11	33	29	31	24
Gesundheitswesen	28	12	42	36	39	28
Sozialwesen	27	14	44	31	31	31
Sonstige Dienstleistungen	24	18	31	28	33	32
Berufssektoren						
Produktionsberufe	33	13	42	37	35	36
Personenbez. DL	28	12	39	33	34	28
Kaufm.. / unternehmensbez. DL	26	12	40	33	40	31
IT- und naturwiss. DL	20	8	35	33	38	25
Sonstige wirtschaftliche DL	39	21	49	42	37	42



## 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 positiv auf die Motivation und das Wohlbefinden der Beschäftigten aus. Dauerhaft einer als sinnlos erachteten Arbeit nachzugehen, stellt dagegen eine mögliche psychische Belastung und damit ein gesundheitliches Risiko dar.

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

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

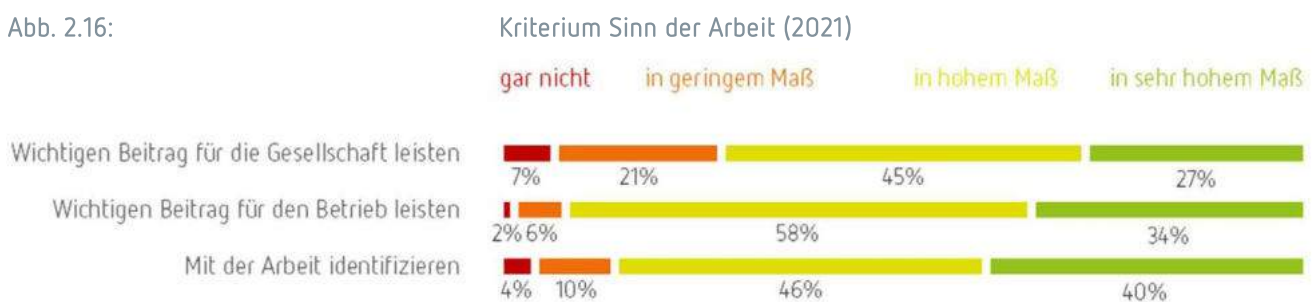
Der dritte Aspekt, der in diesem Kriterium berücksichtigt wird, ist schließlich die Frage, wie hoch die Identifikation der Beschäftigten mit ihrer Arbeit ist.

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

Die Bedeutung der eigenen Tätigkeit für den Betrieb wird ebenfalls hoch bewertet. Der Anteil derjenigen, die hier einen wichtigen Beitrag sehen, liegt bei 92 Prozent.

Auch empfinden mehr als zwei Drittel (71 Prozent) der Beschäftigten ihre eigene Arbeit als wichtigen Beitrag zur Gesellschaft. Im Umkehrschluss bedeutet dies jedoch auch, dass fast jede\*r Dritte einen gesellschaftlichen Nutzen der eigenen Arbeit gar nicht oder nur in geringem Maß erkennen kann.

Abb. 2.16:



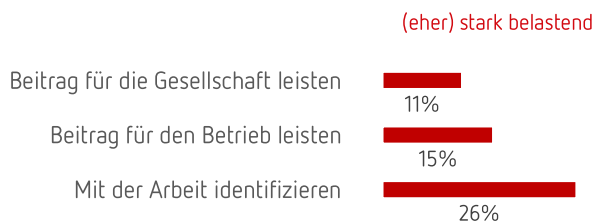
Eine fehlende Sinnhaftigkeit der eigenen Arbeit wird von den Betroffenen mehrheitlich nicht als starke subjektive Belastung empfunden, auch wenn der Anteil derer, die eine deutliche subjektive Belastung empfinden, zuletzt teilweise deutlich zugenommen hat. Von denen, die sich nicht mit der Arbeit identifizieren können, gibt mittlerweile mehr als ein Viertel (26 Prozent) an, dadurch (eher) stark belastet zu sein. Im Jahr 2020 waren dies noch 18 Prozent.

Eine deutlich geringere Verbreitung subjektiver Belastung (15 Prozent) zeigt sich, wenn der eigene Beitrag für den Betrieb gering geschätzt wird. Auch hier lag der Wert in 2020 mit 11 Prozent allerdings etwas niedriger. Noch darunter liegt mit elf Prozent der Anteil der Beschäftigten, die sich belastet fühlen, wenn die Arbeit als nicht so wichtig für die Gesellschaft angesehen wird.

Abb. 2.17:

### Subjektive Belastung bei fehlendem Sinn der Arbeit (2021)

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



Aufgrund der hohen Identifikation und der relativ schwachen subjektiven Belastung durch fehlende Sinnhaftigkeit ist das Kriterium mit 82 Indexpunkten bewertet (Abb. 2.18). 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 geringfügig verändert. Die Werte schwanken zwischen 80 und 82 Punkten. Ein Trend ist hier bislang nicht festzustellen.

Abb. 2.18:

### Kriterium Sinn der Arbeit – Indexwerte im zeitlichen Verlauf



**Tabelle 2.7: Kriterium Sinngehalt der Arbeit (Mittelwert 2018-2021)**

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

	Wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leisten	Wichtigen Beitrag für den Betrieb leisten	Mit der Arbeit identifizieren
Geschlecht			
Männlich	32	10	16
Weiblich	28	10	14
Vollzeit/Teilzeit nach Geschlecht			
Männer Teilzeit (unter 35 Stunden)	38	17	33
Männer Vollzeit (35+ Stunden)	32	9	13
Frauen Teilzeit (unter 35 Stunden)	28	11	16
Frauen Vollzeit (35+ Stunden)	28	8	11
Altersgruppen			
15 bis 25 Jahre	39	18	31
26 bis 35 Jahre	35	11	19
36 bis 45 Jahre	30	8	12
46 bis 55 Jahre	28	9	12
56 bis 65 Jahre	27	8	12
Anforderungsniveau der Tätigkeit			
Helfer- und Anlerntätigkeit	39	23	39
fachlich ausgerichtete Tätigkeit	30	10	16
komplexe Spezialistentätigkeit	34	7	9
hochkomplexe Tätigkeit	24	6	6
Leitungsfunktion			
Ja, Leitungsfunktion	27	5	8
Nein, keine Leitungsfunktion	32	12	17
Befristung			
Ja, Befristung	34	21	27
Nein, keine Befristung	30	9	13
Kundenkontakt			
Sehr häufig/oft Kundenkontakt	24	8	12
Selten/nie Kundenkontakt	41	13	20

Wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leisten

Wichtigen Beitrag für den Betrieb leisten

Mit der Arbeit identifizieren

Zeitarbeit			
Ja, Zeitarbeit	37	24	34
Nein, keine Zeitarbeit	30	9	14
Betriebsgröße			
Unter 20	28	9	15
20-49	30	9	18
50-199	31	9	14
200-1.999	33	11	14
2.000 oder mehr	34	12	10
Branchen			
Chemie/Pharmazie/Kunststoffe	43	15	15
Metallerzeugung und -bearbeitung	43	11	16
Maschinen- und Fahrzeugbau	49	10	15
Sonstiges verarbeitendes Gewerbe	40	10	17
Ver- und Entsorgung	26	4	12
Baugewerbe	30	6	12
Handel; Instandhaltung/Reparatur von Kfz	38	9	19
Verkehr und Lagerei	25	13	20
Gastgewerbe	34	9	16
Information und Kommunikation	42	7	11
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	45	11	14
Wissenschaftl. u. techn. Dienstleistungen	38	10	10
Sonstige wirtschaftl. Dienstleistungen	28	9	27
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	18	10	8
Erziehung und Unterricht	8	5	3
Gesundheitswesen	13	8	11
Sozialwesen	12	10	12
Sonstige Dienstleistungen	23	5	12
Berufssectoren			
Produktionsberufe	35	10	15
Personenbez. DL	13	8	9
Kaufm.. / unternehmensbez. DL	40	10	14
IT- und naturwiss. DL	38	9	12
Sonstige wirtschaftliche DL	28	14	26

## 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 im Zusammenhang mit gesundheitlichen und sozialen Effekten. Insbesondere bei Nacht- und Schichtarbeit sind die gesundheitlichen Risiken für die Beschäftigten 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.

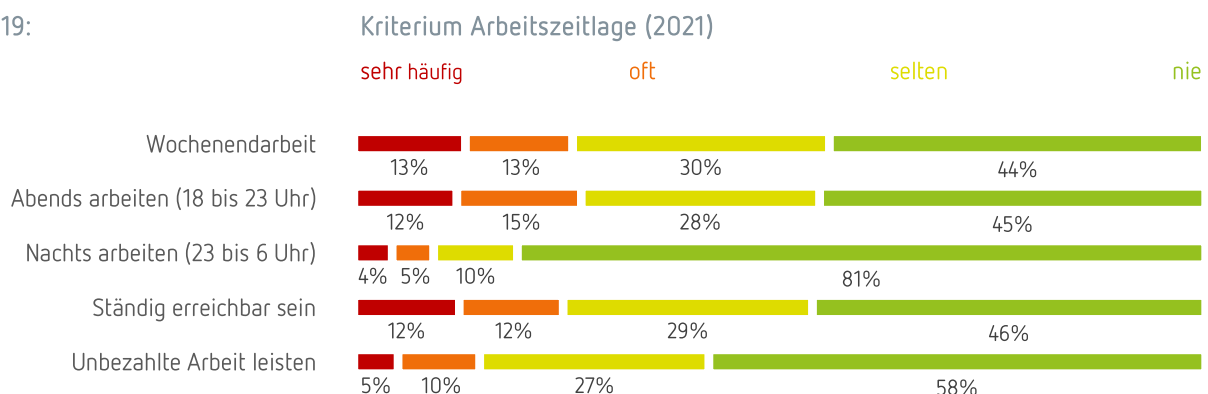
Dazu gehört die Frage nach der „ständigen Erreichbarkeit“, die im Kontext digitaler Kommunikationstechnologien eine wachsende Bedeutung einnimmt, da sie die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmen lässt. Hier wird nach der Erwartung des Arbeitgebers gefragt, dass die Beschäftigten auch in ihrer 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 für eine Entgrenzung von Arbeit.

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

Für jeden vierten Beschäftigten (24 Prozent) gilt die Anforderung, in der Freizeit für den Betrieb z.B. per E-mail oder telefonisch erreichbar zu sein. Der Anteil der Beschäftigten, die in der Freizeit sehr häufig/oft unbezahlte Arbeit für den Betrieb leisten, liegt bei 15 Prozent

Abb. 2.19:

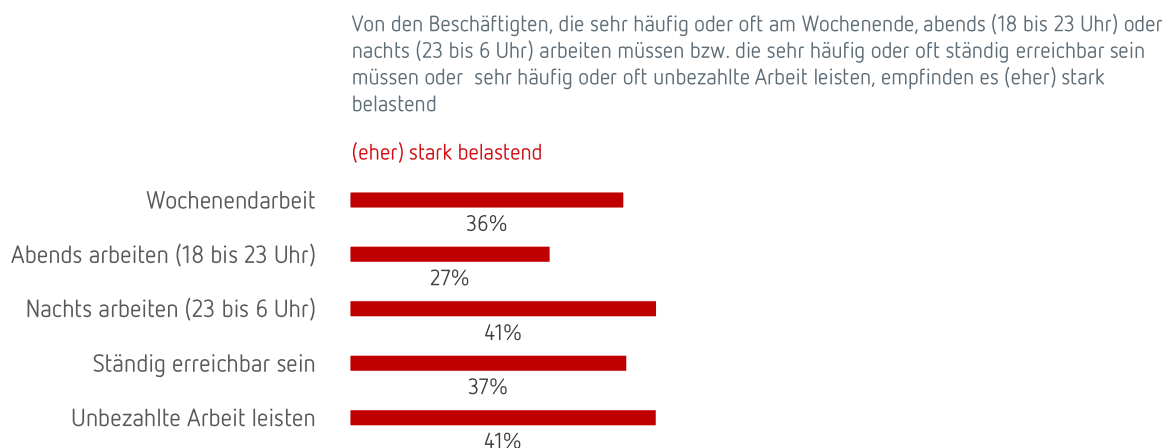


Die subjektive Belastung durch atypische Arbeitszeitlagen ist insgesamt relativ weit verbreitet (Abb. 2.20). Mehr als zwei von fünf Beschäftigten die (sehr) häufig in ihrer Freizeit Arbeitsleistungen für den Betrieb erbringen muss, empfinden das als (eher) starke Belastung (41 Prozent). Bei der Wochenendarbeit sind es 36 Prozent und bei der Nachtarbeit 41 Prozent. Bei der Nachtarbeit zeigen sich darüber hinaus Verschiebungen im Vergleich zum Vorjahr: Deutlich verändert hat sich die wahrgenommene Belastung

durch Nachtarbeit. Statt 32 Prozent wie in 2020 empfinden Nachtarbeit jetzt 41 Prozent der Befragten als (eher) stark belastend. Auch ständige Erreichbarkeit stellt für mehr als jeden Dritten (37 Prozent) eine (eher) starke Belastung dar. Arbeit, die am Abend erbracht wird, wird von 36 Prozent als belastend eingeschätzt. Auch hier zeigen sich deutliche Verschiebungen zum Vorjahr. Im Jahr 2020 waren es lediglich 22 Prozent, die Arbeit in den Abendstunden als (eher) stark belastend empfanden.

Abb. 2.20

### Subjektive Belastung durch atypische Arbeitszeitlagen (2021)



Der Indexwert des Kriteriums Arbeitszeitlage liegt 2021 bei 76 Punkten und beschreibt eine Arbeitsqualität, die sich im oberen Mittelfeld befindet. Der relative hohe Wert entsteht dadurch, dass subjektiv belastende Arbeitszeitlagen – wie die Nachtarbeit – nur

einen kleineren Teil der Beschäftigten betreffen. Zwischen dem Jahr 2012 und 2020 hat sich der Indexwert von 72 Punkten auf 78 Punkte verbessert. Seitdem ist der Wert leicht gesunken und beträgt jetzt 76 Punkte.

Abb. 2.21:

### Kriterium Arbeitszeitlage – Indexwerte im zeitlichen Verlauf



**Tabelle 2.8: Kriterium Arbeitszeitlage (Mittelwert 2018-2021)**  
 (Antworten „sehr häufig“ / „oft“ zusammengefasst, Angaben in Prozent)

	Wochenend- arbeit	abends arbeiten (18 bis 23 Uhr)	nachts arbeiten (23 bis 6 Uhr)	ständig erreichbar sein	unbezahlte Arbeit leisten
Geschlecht					
Männlich	25	28	11	25	13
Weiblich	29	25	6	21	15
Vollzeit/Teilzeit nach Geschlecht					
Männer Teilzeit (unter 35 Stunden)	35	29	8	28	11
Männer Vollzeit (35+ Stunden)	24	28	12	25	14
Frauen Teilzeit (unter 35 Stunden)	28	21	4	19	13
Frauen Vollzeit (35+ Stunden)	29	29	9	22	17
Altersgruppen					
15 bis 25 Jahre	37	32	7	29	9
26 bis 35 Jahre	32	31	11	24	14
36 bis 45 Jahre	26	26	8	25	16
46 bis 55 Jahre	24	25	10	21	15
56 bis 65 Jahre	23	22	7	20	13
Anforderungsniveau der Tätigkeit					
Helfer- und Anlerntätigkeit	26	27	14	22	6
fachlich ausgerichtete Tätigkeit	29	24	10	20	10
komplexe Spezialistentätigkeit	18	23	7	23	16
hochkomplexe Tätigkeit	30	37	5	35	29
Leitungsfunktion					
Ja, Leitungsfunktion	30	30	8	36	25
Nein, keine Leitungsfunktion	26	25	9	19	11
Befristung					
Ja, Befristung	32	27	9	24	12
Nein, keine Befristung	26	26	9	23	14
Kundenkontakt					
Sehr häufig/oft Kundenkontakt	33	29	9	28	18
Selten/nie Kundenkontakt	16	22	9	15	8

	Wochenend -arbeit	abends arbeiten (18 bis 23 Uhr)	nachts arbeiten (23 bis 6 Uhr)	ständig erreichbar sein	unbezahlte Arbeit leisten
Zeitarbeit					
Ja, Zeitarbeit	27	36	20	27	9
Nein, keine Zeitarbeit	27	26	9	23	14
Betriebsgröße					
Unter 20	28	23	5	24	13
20-49	32	28	8	26	16
50-199	28	26	8	23	16
200-1.999	22	29	13	20	12
2.000 oder mehr	21	32	14	20	15
Branchen					
Chemie/Pharmazie/Kunststoffe	16	32	13	15	8
Metallerzeugung und -bearbeitung	13	21	11	14	5
Maschinen- und Fahrzeugbau	15	25	12	15	7
Sonstiges verarbeitendes Gewerbe	22	25	15	18	12
Ver- und Entsorgung	12	13	4	20	6
Baugewerbe	8	8	3	21	10
Handel; Instandhaltung/Reparatur von Kfz	38	29	5	21	14
Verkehr und Lagerei	40	32	20	28	16
Gastgewerbe	70	47	16	35	12
Information und Kommunikation	18	30	7	27	16
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	9	20	0	15	18
Wissenschaftl. u. techn. Dienstleistungen	11	24	2	22	16
Sonstige wirtschaftl. Dienstleistungen	18	16	10	28	13
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	13	18	5	18	11
Erziehung und Unterricht	39	39	4	40	37
Gesundheitswesen	32	37	16	25	16
Sozialwesen	38	28	11	29	15
Sonstige Dienstleistungen	36	25	5	26	14
Berufssectoren					
Produktionsberufe	17	19	9	18	7
Personenbez. DL	45	40	13	32	22
Kaufm.. / unternehmensbez. DL	21	21	1	20	16
IT- und naturwiss. DL	11	24	4	19	13
Sonstige wirtschaftliche DL	31	27	20	23	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 werden aber auch und gerade im Umgang mit betriebsexternen Personen gestellt – seien es Kund\*innen, Patient\*innen, Klient\*innen oder andere Gruppen, 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. Kund\*innen) ebenso geschehen wie durch Vorgesetzte oder Kolleg\*innen.

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

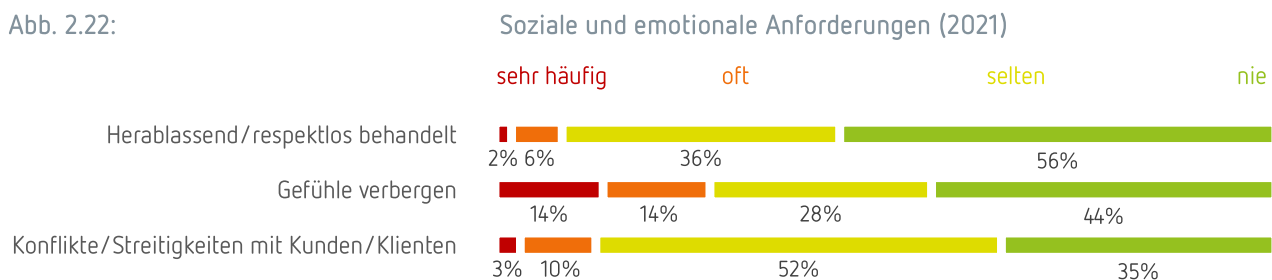
Der dritte Aspekt, der im Kriterium soziale und emotionale Anforderungen erhoben wird, bezieht sich auf die Anforderung, bei der Arbeit seine Gefühle kontrollieren zu müssen.

2021 berichten sieben Prozent der Beschäftigten, sehr häufig oder oft am Arbeitsplatz von anderen Menschen herablassend oder respektlos behandelt worden zu sein. Mehr als jeder Zweite aus dieser Gruppe (54 Prozent) nennt Kund\*innen, Patient\*innen oder Klient\*innen als diejenigen, von denen das herablassende oder respektlose Verhalten ausgeht. Vorgesetzte werden von 42 Prozent, KollegInnen von 30 Prozent als Quelle von Respektlosigkeit benannt.

Über sehr häufig oder oft vorkommende Konflikte und Streitigkeiten mit KundInnen etc. berichten 13 Prozent der Befragten. Betroffen sind besonders häufig Beschäftigte aus den Branchen „Erziehung und Unterricht“ (26 Prozent) sowie in der Öffentlichen Verwaltung (23 Prozent) vor.

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

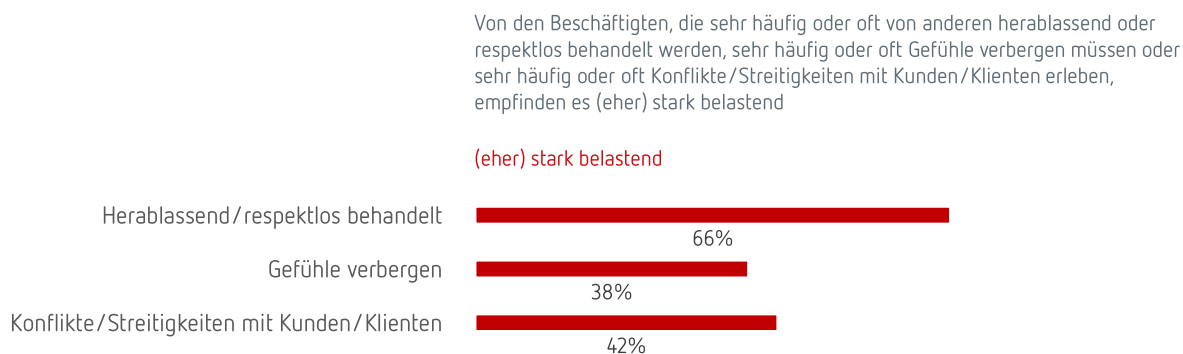
Abb. 2.22:



Soziale und emotionale Anforderungen werden von den Betroffenen relativ häufig als subjektive Belastung empfunden (Abb. 2.23). Insbesondere herablassende oder respektlose Behandlung hat diese Wirkung. Von den Beschäftigten, die sehr häufig/oft eine solche Behandlung erfahren, empfinden das 66 Prozent als (eher) stark belastend.

Von den Beschäftigten, die sehr häufig oder oft Konflikte oder Streitigkeiten mit Kunden etc. haben, liegt der Anteil, die dies als (eher) stark belastend empfinden bei 42 Prozent. Ähnlich hoch ist die Beanspruchungsquote bei der Anforderung, Gefühle bei der Arbeit verbergen zu müssen (38 Prozent).

Abb. 2.23: Subjektive Belastung durch soziale und emotionale Anforderungen (2021)



Der Indexwert für die sozialen und emotionalen Anforderungen der Arbeit liegt 2021 bei 67 Punkten und damit im oberen Mittelfeld (Abb. 2.24).

Seit dem Jahr 2012 ist ein leichter Aufwärtstrend zu erkennen. Der Wert stieg in diesem Zeitraum von 63 auf 67 Punkte.

Abb. 2.24: Kriterium soziale und emotionale Anforderungen – Indexwerte im zeitlichen Verlauf



**Tabelle 2.9: Kriterium soziale und emotionale Anforderungen (Mittelwert 2018-2021)**  
 (Antworten „sehr häufig“/ „oft“ zusammengefasst, Angaben in Prozent)

	Herablassend/ respektlos behandelt	Gefühle verbergen	Konflikte/ Streitigkeiten mit Kunden/Klienten
Geschlecht			
Männlich	9	24	12
Weiblich	11	33	15
Vollzeit/Teilzeit nach Geschlecht			
Männer Teilzeit (unter 35 Stunden)	12	24	14
Männer Vollzeit (35+ Stunden)	9	24	12
Frauen Teilzeit (unter 35 Stunden)	10	30	13
Frauen Vollzeit (35+ Stunden)	13	36	17
Altersgruppen			
15 bis 25 Jahre	11	17	14
26 bis 35 Jahre	10	29	17
36 bis 45 Jahre	10	28	15
46 bis 55 Jahre	9	30	11
56 bis 65 Jahre	11	29	10
Anforderungsniveau der Tätigkeit			
Helfer- und Anlerntätigkeit	11	18	8
fachlich ausgerichtete Tätigkeit	11	26	12
komplexe Spezialistentätigkeit	9	32	15
hochkomplexe Tätigkeit	8	36	18
Leitungsfunktion			
Ja, Leitungsfunktion	11	31	16
Nein, keine Leitungsfunktion	10	27	12
Befristung			
Ja, Befristung	12	29	15
Nein, keine Befristung	10	28	13
Kundenkontakt			
Sehr häufig/oft Kundenkontakt	12	35	18
Selten/nie Kundenkontakt	8	17	5

	Herablassend/ respektlos behandelt	Gefühle verbergen	Konflikte/ Streitigkeiten mit Kunden/Klienten
Zeitarbeit			
Ja, Zeitarbeit	15	29	12
Nein, keine Zeitarbeit	10	28	13
Betriebsgröße			
Unter 20	11	27	12
20-49	11	29	15
50-199	10	28	15
200-1.999	10	28	13
2.000 oder mehr	9	27	13
Branchen			
Chemie/Pharmazie/Kunststoffe	8	22	5
Metallerzeugung und -bearbeitung	5	15	5
Maschinen- und Fahrzeugbau	9	18	8
Sonstiges verarbeitendes Gewerbe	14	19	7
Ver- und Entsorgung	6	25	6
Baugewerbe	6	12	9
Handel; Instandhaltung/Reparatur von Kfz	13	29	14
Verkehr und Lagerei	11	25	13
Gastgewerbe	16	31	14
Information und Kommunikation	7	24	11
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	8	32	17
Wissenschaftl. u. techn. Dienstleistungen	7	24	9
Sonstige wirtschaftl. Dienstleistungen	9	29	9
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	10	38	23
Erziehung und Unterricht	8	41	26
Gesundheitswesen	14	43	18
Sozialwesen	11	38	19
Sonstige Dienstleistungen	14	22	10
Berufssektoren			
Produktionsberufe	8	15	7
Personenbez. DL	12	40	19
Kaufm.. / unternehmensbez. DL	10	32	15
IT- und naturwiss. DL	7	18	6
Sonstige wirtschaftliche DL	14	26	11

## 2.2.7 Körperliche Anforderungen

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

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

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

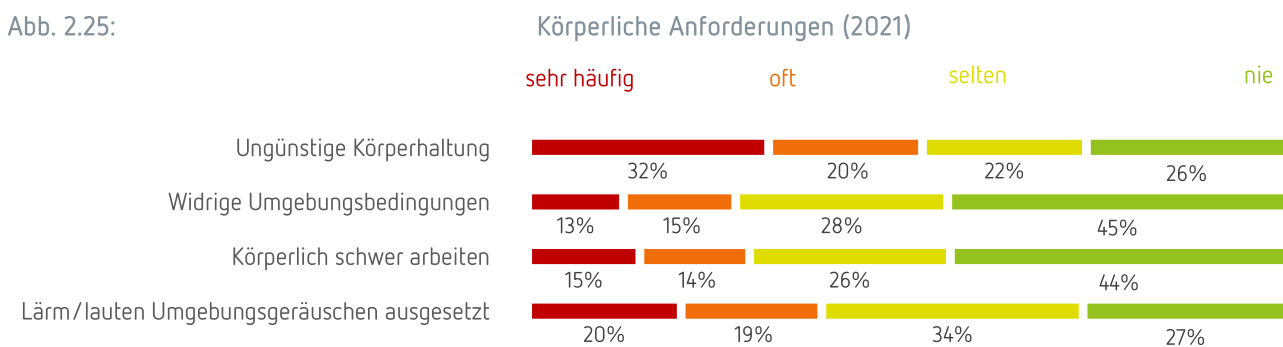
Jede/r zweite Beschäftigte (52 Prozent) muss bei der Arbeit (sehr) häufig eine ungünstige Körperhaltung einnehmen. Dazu zählt z.B. das Arbeiten im Knien, in der Hocke oder über Kopf (Abb. 2.25). Besonders hohe Werte weisen hier Beschäftigte in der Baubranche auf (71 Prozent).

39 Prozent der Beschäftigten sind (sehr) häufig durch Lärm oder laute Umgebungsgeräusche belastet. Diese Belastung tritt nicht nur im Baugewerbe (68 Prozent) überdurchschnittlich häufig auf, sondern auch im Bereich Erziehung und Unterricht (64 Prozent).

Widrigen Umgebungsbedingungen – z.B. Kälte, Hitze oder Nässe – sind 28 Prozent der Beschäftigten (sehr) häufig ausgesetzt. Dies ist besonders im Baugewerbe (61 Prozent) sowie im Bereich Verkehr und Lagerei (48 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 (59 Prozent) sowie im Gastgewerbe (48 Prozent).

Abb. 2.25:



Die körperlichen Anforderungen werden von den betroffenen Beschäftigten in relativ hohem Ausmaß als subjektiv belastend wahrgenommen (Abb. 2.26). Besonders stark belastet fühlen sich Beschäftigte, die in ungünstigen Körperhaltungen arbeiten müssen (54 Prozent) und solche, die (sehr) häufig körperlich schwer

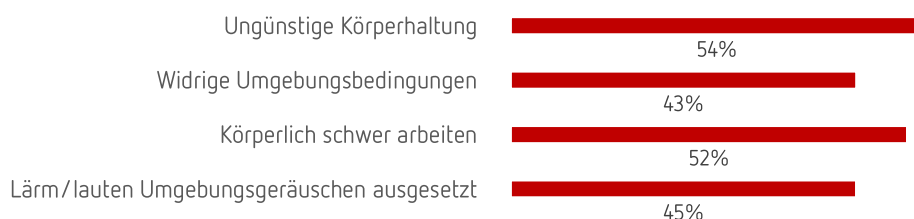
arbeiten (52 Prozent). Von widrigen Umgebungsbedingungen sind 43 Prozent (eher) stark belastet, bei Lärm bzw. lauten Umgebungsgeräuschen sind es 45 Prozent.

Abb. 2.26:

### Subjektive Belastung durch körperliche Anforderungen (2021)

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

(eher) stark belastend



Der Indexwert für das Kriterium körperliche Anforderungen liegt im Jahr 2021 bei 59 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 59 Punkte im Jahr 2021.

Abb. 2.27:

### Kriterium körperliche Anforderungen – Indexwerte im zeitlichen Verlauf



Tabelle 2.10: Kriterium körperliche Anforderungen (Mittelwert 2018-2021)  
 (Antworten „sehr häufig“/ „oft“ zusammengefasst, Angaben in Prozent)

	ungünstige Körperhaltung	widrige Umgebungsbedingungen	körperlich schwer arbeiten	Lärm/laute Umgebungsgeräusche ausgesetzt
Geschlecht				
Männlich	51	34	33	46
Weiblich	53	22	25	36
Vollzeit/Teilzeit nach Geschlecht				
Männer Teilzeit (unter 35 Stunden)	48	28	32	41
Männer Vollzeit (35+ Stunden)	51	35	33	47
Frauen Teilzeit (unter 35 Stunden)	53	22	25	34
Frauen Vollzeit (35+ Stunden)	53	23	25	38
Altersgruppen				
15 bis 25 Jahre	56	27	39	50
26 bis 35 Jahre	56	27	34	42
36 bis 45 Jahre	52	26	26	40
46 bis 55 Jahre	50	30	27	39
56 bis 65 Jahre	50	32	27	40
Anforderungsniveau der Tätigkeit				
Helfer- und Anlerntätigkeit	63	37	40	44
fachlich ausgerichtete Tätigkeit	58	35	38	47
komplexe Spezialistentätigkeit	44	19	16	30
hochkomplexe Tätigkeit	35	13	7	31
Leitungsfunktion				
Ja, Leitungsfunktion	48	29	28	38
Nein, keine Leitungsfunktion	53	29	29	42
Befristung				
Ja, Befristung	55	29	33	43
Nein, keine Befristung	52	29	29	41
Kundenkontakt				
Sehr häufig/oft Kundenkontakt	55	30	30	41
Selten/nie Kundenkontakt	48	26	27	42

	ungünstige Körperhaltung	widrige Umgebungs- bedingungen	körperlich schwer arbeiten	Lärm/laute Umgebungsgeräuschen ausgesetzt
Zeitarbeit				
Ja, Zeitarbeit	67	38	44	47
Nein, keine Zeitarbeit	52	28	29	41
Betriebsgröße				
Unter 20	59	31	35	40
20-49	54	31	33	44
50-199	50	31	29	43
200-1.999	47	25	24	40
2.000 oder mehr	40	18	13	34
Branchen				
Chemie/Pharmazie/Kunststoffe	47	25	25	40
Metallerzeugung und -bearbeitung	53	31	37	61
Maschinen- und Fahrzeugbau	39	19	24	44
Sonstiges verarbeitendes Gewerbe	47	31	29	50
Ver- und Entsorgung	45	39	24	39
Baugewerbe	71	61	59	68
Handel; Instandhaltung/Reparatur von Kfz	59	31	41	37
Verkehr und Lagerei	50	48	36	42
Gastgewerbe	62	34	48	40
Information und Kommunikation	34	11	3	22
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	39	13	5	22
Wissenschaftl. u. techn. Dienstleistungen	39	12	3	19
Sonstige wirtschaftl. Dienstleistungen	60	36	23	37
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	42	22	9	24
Erziehung und Unterricht	51	19	19	64
Gesundheitswesen	58	18	31	31
Sozialwesen	53	29	39	32
Sonstige Dienstleistungen	57	27	31	45
Berufssektoren				
Produktionsberufe	58	41	44	61
Personenbez. DL	57	23	32	46
Kaufm.. / unternehmensbez. DL	43	15	13	22
IT- und naturwiss. DL	36	14	5	24
Sonstige wirtschaftliche DL	59	51	41	45



## 2.2.8 Widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität

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

Ein wesentliches Ziel gesundheitsförderlicher Arbeitsgestaltung besteht daher darin, Arbeitsintensität und psychische Belastung auf ein gesundheitsverträgliches Niveau zu regulieren.

Das Kriterium Widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität umfasst fünf Fragen. Zum einen wird erhoben, wie häufig die

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

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

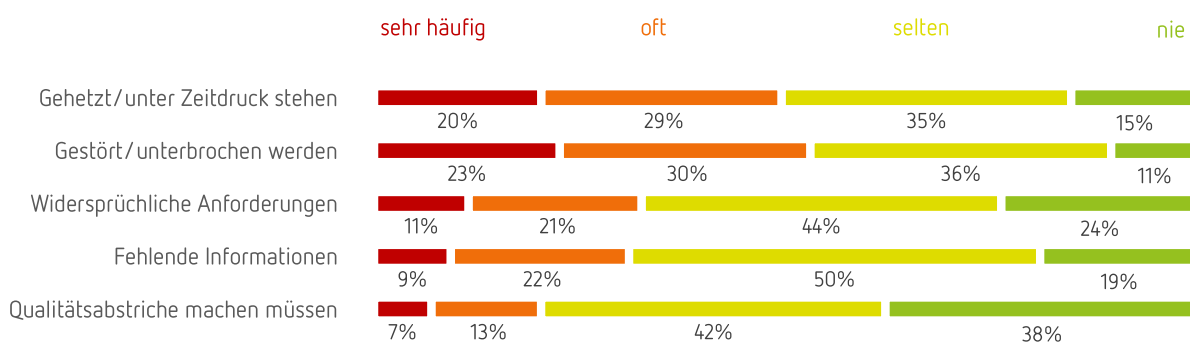
Etwa die Hälfte aller Befragten (49 Prozent) fühlt sich bei der Arbeit (sehr) häufig gehetzt. Häufiger Zeitdruck als ein wichtiger Indikator für hohe psychische Belastung tritt besonders oft im Gesundheitswesen (67 Prozent) und im Bereich freiberuflicher, bzw. wissenschaftlicher/technischer Dienstleistungen (57 Prozent) auf. Störungen und Unterbrechungen des Arbeitsflusses betreffen 53 Prozent der Befragten. Jede/r Dritte sieht sich bei der Arbeit mit widersprüchlichen Anforderungen konfrontiert (32 Prozent). Ebenfalls rund ein Drittel (31 Prozent) gibt an, (sehr) häufig nicht die

Informationen zu bekommen, die notwendig wären, um die Arbeit gut ausführen zu können.

Jeder fünfte Beschäftigte berichtet davon, die Arbeit nicht in der eigentlich gewünschten Qualität ausführen zu können (20 Prozent). Der Druck, Abstriche an der Qualität der Arbeit machen zu müssen, weil sonst das Arbeitspensum nicht zu schaffen ist, ist im Bereich „Erziehung und Unterricht“ (38 Prozent) sowie im Gesundheitswesen (34 Prozent) besonders verbreitet.

Abb. 2.28:

Widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität (2021)



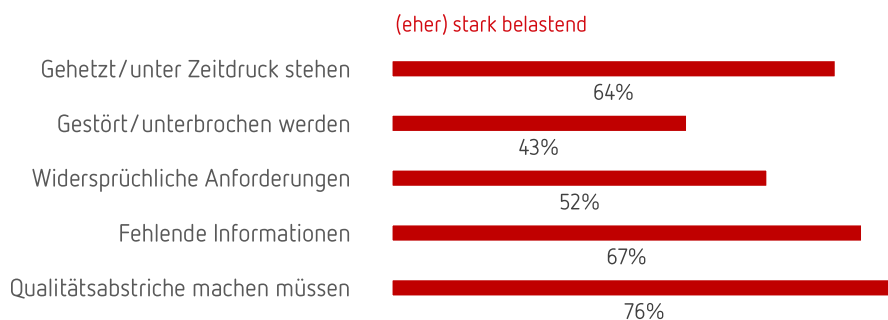
Die Faktoren der Arbeitsintensität werden von den Betroffenen als besonders starke subjektive Belastung wahrgenommen. Qualitätsabstriche bei der Arbeit machen zu müssen, wird von 76 Prozent (eher) stark belastend empfunden. Im Jahr 2020 lag der Anteil mit 68 Prozent deutlich darunter. Auch Arbeitshetze und Zeitdruck werden von zwei Drittel der Befragten (64 Prozent) als belastend erfahren.

Ausgeprägt ist auch die Beanspruchung durch das Fehlen wichtiger Informationen (67 Prozent). Jeder Zweite (52 Prozent) empfindet es als belastend, wenn die Anforderungen widersprüchlich sind. Schließlich nehmen es 43 Prozent als belastend wahr, wenn sie (sehr) häufig bei der Arbeit gestört oder unterbrochen werden.

Abb. 2.29:

### Subjektive Belastung durch widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität (2021)

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 2021 bei 49 Punkten und damit zwei Punkte unter dem Vorjahr.

In neun der vergangenen zehn Jahre liegen die Bewertungen der Beschäftigten für dieses Kriterium im Bereich „schlechte Arbeit“ (Abb. 2.30).

Abb. 2.30:

### Kriterium widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität – Indexwerte im zeitlichen Verlauf



Tabelle 2.11: Kriterium widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität (Mittelwert 2018-2021)  
(Antworten „sehr häufig“ / „oft“ zusammengefasst, Antworten in Prozent)

	Gehetzt/ unter Zeitdruck stehen	Gestört/ unter- brochen werden	Wider- sprüchliche Anforderungen	Fehlende Informationen	Qualitätsabstriche machen müssen
Geschlecht					
Männlich	49	51	33	34	21
Weiblich	53	54	30	31	25
Vollzeit/Teilzeit nach Geschlecht					
Männer Teilzeit (unter 35 Stunden)	41	38	25	29	20
Männer Vollzeit (35+ Stunden)	50	53	34	34	21
Frauen Teilzeit (unter 35 Stunden)	49	46	27	28	24
Frauen Vollzeit (35+ Stunden)	57	62	33	35	25
Altersgruppen					
15 bis 25 Jahre	40	38	20	27	13
26 bis 35 Jahre	51	53	29	37	24
36 bis 45 Jahre	53	56	35	34	25
46 bis 55 Jahre	53	56	33	32	22
56 bis 65 Jahre	49	50	33	30	22
Anforderungsniveau der Tätigkeit					
Helfer- und Anlerntätigkeit	31	25	19	23	18
fachlich ausgerichtete Tätigkeit	49	49	28	32	21
komplexe Spezialistentätigkeit	55	65	37	37	24
hochkomplexe Tätigkeit	62	63	44	34	29
Leitungsfunktion					
Ja, Leitungsfunktion	62	70	43	35	25
Nein, keine Leitungsfunktion	47	47	28	32	22
Befristung					
Ja, Befristung	41	38	25	28	21
Nein, keine Befristung	52	54	32	33	23
Kundenkontakt					
Sehr häufig/oft Kundenkontakt	56	56	35	34	25
Selten/nie Kundenkontakt	42	48	26	31	18

	Gehetzt/ unter Zeitdruck stehen	Gestört/ unter- brochen werden	Wider- sprüchliche Anforderungen	Fehlende Informationen	Qualitätsabstriche machen müssen
Zeitarbeit					
Ja, Zeitarbeit	40	31	26	32	23
Nein, keine Zeitarbeit	51	53	32	33	23
Betriebsgröße					
Unter 20	45	45	27	28	18
20-49	55	49	31	33	26
50-199	51	54	33	33	24
200-1.999	54	60	35	36	24
2.000 oder mehr	54	64	40	34	24
Branchen					
Chemie/Pharmazie/Kunststoffe	46	60	36	36	25
Metallerzeugung und -bearbeitung	38	48	28	29	11
Maschinen- und Fahrzeugbau	48	59	36	38	18
Sonstiges verarbeitendes Gewerbe	49	55	29	34	22
Ver- und Entsorgung	37	62	25	35	18
Baugewerbe	44	41	25	32	11
Handel; Instandhaltung/Reparatur von Kfz	49	52	31	33	23
Verkehr und Lagerei	47	35	28	32	23
Gastgewerbe	56	37	21	26	17
Information und Kommunikation	51	59	33	39	19
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	56	68	35	26	19
Wissenschaftl. u. techn. Dienstleistungen	57	65	26	36	22
Sonstige wirtschaftl. Dienstleistungen	43	46	27	27	17
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	48	63	37	34	23
Erziehung und Unterricht	56	50	48	31	38
Gesundheitswesen	67	58	37	32	34
Sozialwesen	49	47	36	29	25
Sonstige Dienstleistungen	42	45	22	24	16
Berufssektoren					
Produktionsberufe	44	50	29	34	18
Personenbez. DL	60	49	37	30	31
Kaufm.. / unternehmensbez. DL	53	63	31	33	22
IT- und naturwiss. DL	48	64	33	36	18
Sonstige wirtschaftliche DL	43	37	28	32	21

## 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.

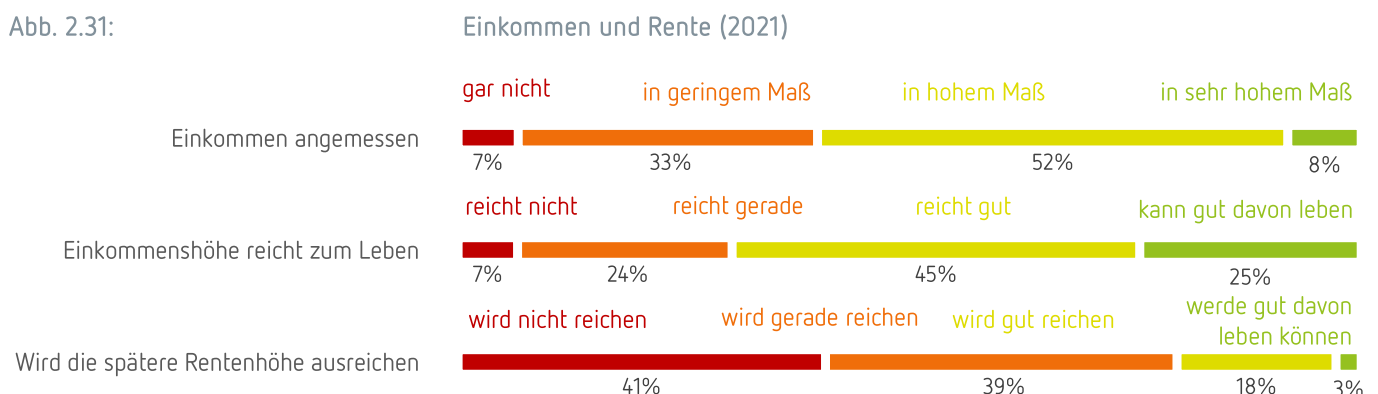
Insgesamt hält 2021 deutlich mehr als ein Drittel der Beschäftigten (40 Prozent) das Verhältnis von Einkommen und Leistung für gar nicht oder nur in geringem Maß für angemessen. Im Gastgewerbe (61 Prozent), im Sozialwesen (56 Prozent) und im Gesundheitswesen (54 Prozent) ist dieser Eindruck besonders verbreitet.

Die Höhe des Einkommens schätzen 31 Prozent der Befragten so ein, dass es nicht oder nur gerade so ausreicht. Besonders häufig wird dies von Beschäftigten im Gastgewerbe (54 Prozent) und bei der Erbringung sonstiger wirtschaftlicher Dienstleistungen (51 Prozent) geäußert.

Hinsichtlich der später zu erwartenden gesetzlichen Rente überwiegt eine pessimistische Haltung: 80 Prozent gehen davon aus, dass die gesetzliche Rente nicht oder nur gerade so ausreichen wird.

Der Skepsis bei der Rentenerwartung zieht sich durch alle Gruppen und Branchen. Lediglich bei Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung (56 Prozent) ist diese Bewertung etwas geringer ausgeprägt.

Abb. 2.31:



Die Bewertung des Einkommens hat für die subjektive Belastung eine sehr hohe Bedeutung (Abb. 2.32). Fast zwei Drittel (61 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 66 Prozent. Bei negativer Rentenerwartung fühlen sich 61 Prozent subjektiv belastet.

Abb. 2.32:

### Subjektive Belastung im Kriterium Einkommen und Rente (2021)

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

(eher) stark belastend



Der Indexwert für das Kriterium Einkommen und Rente liegt 2021 bei 54 Punkten und damit im unteren Mittelfeld (Abb. 2.33). Diese Bewertung hat sich gegenüber 2012 verbessert. Der Wert stieg von 46 auf 54 Punkte.

Nach einem Anstieg in den Jahren 2012 bis 2015 auf 50 Punkte stagnierte der Wert bis 2019. 2020 stieg er auf 54 Punkte, die auch 2021 wieder erreicht wurden.

Abb. 2.33:

### Kriterium Einkommen und Rente – Indexwerte im zeitlichen Verlauf



**Tabelle 2.12: Kriterium Einkommen und Rente (Mittelwert 2018-2021)**

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

	<b>Einkommen angemessen</b>	<b>Einkommenshöhe</b>	<b>Spätere Rentenhöhe</b>
Geschlecht			
Männlich	39	30	75
Weiblich	47	42	84
Vollzeit/Teilzeit nach Geschlecht			
Männer Teilzeit (unter 35 Stunden)	45	49	80
Männer Vollzeit (35+ Stunden)	39	27	75
Frauen Teilzeit (unter 35 Stunden)	47	49	87
Frauen Vollzeit (35+ Stunden)	46	33	80
Altersgruppen			
15 bis 25 Jahre	39	38	74
26 bis 35 Jahre	46	37	81
36 bis 45 Jahre	41	34	82
46 bis 55 Jahre	43	36	81
56 bis 65 Jahre	44	34	74
Anforderungsniveau der Tätigkeit			
Helfer- und Anlerntätigkeit	50	59	86
fachlich ausgerichtete Tätigkeit	48	42	83
komplexe Spezialistentätigkeit	39	26	78
hochkomplexe Tätigkeit	28	14	66
Leitungsfunktion			
Ja, Leitungsfunktion	39	27	75
Nein, keine Leitungsfunktion	44	38	81
Befristung			
Ja, Befristung	47	47	80
Nein, keine Befristung	42	34	79
Kundenkontakt			
Sehr häufig/oft Kundenkontakt	46	38	80
Selten/nie Kundenkontakt	37	32	78

	Einkommen angemessen	Einkommenshöhe	Spätere Rentenhöhe
Zeitarbeit			
Ja, Zeitarbeit	58	57	76
Nein, keine Zeitarbeit	43	35	79
Betriebsgröße			
Unter 20	50	49	87
20-49	47	39	81
50-199	43	33	77
200-1.999	36	24	74
2.000 oder mehr	26	17	69
Branchen			
Chemie/Pharmazie/Kunststoffe	28	20	75
Metallerzeugung und -bearbeitung	39	33	78
Maschinen- und Fahrzeugbau	25	17	72
Sonstiges verarbeitendes Gewerbe	43	34	80
Ver- und Entsorgung	27	18	78
Baugewerbe	46	37	84
Handel; Instandhaltung/Reparatur von Kfz	45	41	80
Verkehr und Lagerei	48	42	79
Gastgewerbe	61	54	90
Information und Kommunikation	31	19	76
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	26	19	81
Wissenschaftl. u. techn. Dienstleistungen	35	23	79
Sonstige wirtschaftl. Dienstleistungen	48	51	92
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	27	17	56
Erziehung und Unterricht	41	29	67
Gesundheitswesen	54	45	86
Sozialwesen	56	46	86
Sonstige Dienstleistungen	44	48	84
Berufssektoren			
Produktionsberufe	42	33	81
Personenbez. DL	52	43	80
Kaufm.. / unternehmensbez. DL	37	31	78
IT- und naturwiss. DL	26	13	73
Sonstige wirtschaftliche DL	49	46	79



## 2.2.10 Betriebliche Sozialleistungen

Neben dem Einkommen können Beschäftigte über ihren Arbeitgeber verschiedene betriebliche Sozialleistungen erhalten. Damit werden einerseits Leistungen der sozialen Sicherungssysteme ergänzt – wie z.B. im Fall der betrieblichen Altersvorsorge. Andererseits können spezifische Angebote entwickelt werden, die auf die besonderen betrieblichen Bedingungen und/oder die Interessen 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.

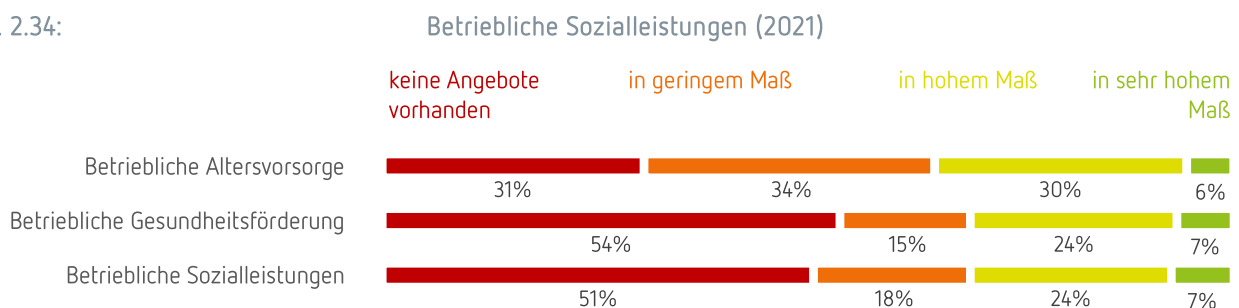
Angebote der betrieblichen Altersvorsorge stehen nur etwas mehr als einem Drittel der Beschäftigten (36 Prozent) in (sehr) hohem Maß zur Verfügung. Für Teilzeitbeschäftigte (Männer: 24 Prozent mit betrieblicher Altersvorsorge, Frauen: 28 Prozent) sind die Angebote noch seltener als für Vollzeitbeschäftigte (Männer und Frauen jeweils 38 Prozent).

Noch seltener wird von Angeboten der betrieblichen Gesundheitsförderung berichtet. Hier berichten 31 Prozent über ein Angebot (in (sehr) hohem Maß). Auch bei der Gesundheitsförderung berichten männliche und weibliche Teilzeitbeschäftigte (20 und 21

Prozent) seltener von Möglichkeiten der betrieblichen Gesundheitsförderung.

Bei der Frage nach sonstigen betrieblichen Sozialleistungen geben ebenfalls 31 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. 2.34:



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 17 Prozent als (eher) stark belastend empfunden.

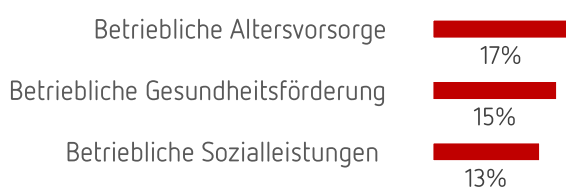
Das Fehlen sonstiger betrieblicher Sozialleistungen wird von 13 Prozent der Betroffenen als (eher) stark belastend wahrgenommen. Und eine fehlende oder unzureichende betriebliche Gesundheitsförderung ist für ebenfalls 15 Prozent eine (eher) starke subjektive Belastung.

Abb. 2.35:

### Subjektive Belastung bei fehlenden betrieblichen Sozialleistungen (2021)

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

(eher) stark belastend



Der Indexwert für das Kriterium betriebliche Sozialleistungen liegt im Jahr 2021 bei 55 Punkten und damit im unteren Mittelfeld, knapp oberhalb der Grenze zu „schlechter Arbeit“.

Seit dem Jahr 2012 ist dieser Wert von 50 auf 55 Indexpunkte angestiegen. Ein Anstieg ist für die Jahre 2013 bis 2015 zu erkennen. Danach lag der Wert stabil bei 52 Punkten, um erst ab 2020 wieder leicht anzusteigen.

Abb. 2.36:

### Kriterium Betriebliche Sozialleistungen – Indexwerte im zeitlichen Verlauf



**Tabelle 2.13: Kriterium Betriebliche Sozialleistungen (Mittelwert 2018-2021)**  
 (Antworten „gar nicht“ / „in geringem Maß“ zusammengefasst, Angaben in Prozent)

	<b>Betriebliche Altersvorsorge</b>	<b>Betriebliche Gesundheitsförderung</b>	<b>Betriebliche Sozialleistungen</b>
Geschlecht			
Männlich	64	69	70
Weiblich	67	75	74
Vollzeit / Teilzeit nach Geschlecht			
Männer Teilzeit (unter 35 Stunden)	76	80	79
Männer Vollzeit (35+ Stunden)	62	68	68
Frauen Teilzeit (unter 35 Stunden)	72	79	77
Frauen Vollzeit (35+ Stunden)	62	71	71
Altersgruppen			
15 bis 25 Jahre	60	67	69
26 bis 35 Jahre	64	72	66
36 bis 45 Jahre	64	71	71
46 bis 55 Jahre	66	72	73
56 bis 65 Jahre	70	75	76
Anforderungsniveau der Tätigkeit			
Helfer- und Anlerntätigkeit	77	86	83
fachlich ausgerichtete Tätigkeit	66	75	74
komplexe Spezialistentätigkeit	63	64	65
hochkomplexe Tätigkeit	62	65	65
Leitungsfunktion			
Ja, Leitungsfunktion	63	70	67
Nein, keine Leitungsfunktion	66	73	73
Befristung			
Ja, Befristung	71	74	72
Nein, keine Befristung	65	72	72
Kundenkontakt			
Sehr häufig/oft Kundenkontakt	67	75	73
Selten/nie Kundenkontakt	62	67	69

	Betriebliche Altersvorsorge	Betriebliche Gesundheitsförderung	Betriebliche Sozialleistungen
Zeitarbeit			
Ja, Zeitarbeit	84	84	80
Nein, keine Zeitarbeit	65	72	71
Betriebsgröße			
Unter 20	76	88	79
20-49	68	82	77
50-199	65	72	75
200-1.999	57	55	63
2.000 oder mehr	44	37	44
Branchen			
Herst. chem./pharmaz./Kunsts.	56	60	65
Metallerz. und -bearbeitung	63	73	73
Maschinen- und Fahrzeugbau	51	53	62
Sons. verarbeitendes Gewerbe	67	73	73
Ver- und Entsorgung	46	51	50
Baugewerbe	70	79	72
Handel; Inst. u. Reparatur v. Kfz	70	82	78
Verkehr und Lagerei	63	75	71
Gastgewerbe	82	89	75
Information und Kommunikation	56	55	53
Erbring. v. Finanz- & Vers. DL	36	48	42
Erbring. freib. -, wiss. /techn. DL	72	68	66
Erbring. sonst. wirtschaftl. DL	74	84	78
Öftl. Verwal./Verteid. Soz.Vers.	59	50	68
Erziehung und Unterricht	73	80	79
Gesundheitswesen	69	74	71
Sozialwesen	64	72	72
Erbringung von sonstigen DL	74	72	83
Berufssektoren			
Produktionsberufe	66	73	74
Personenbez. DL	70	79	75
Kaufm.. / unternehmensbez. DL	61	66	67
IT- und naturwiss. DL	51	50	56
Sonstige wirtschaftliche DL	70	78	76

## 2.2.11 Beschäftigungssicherheit

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

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

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

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

Eine generelle Sorge um die eigene berufliche Zukunft zeigt sich im Jahr 2021 nur bei einer Minderheit der Befragten (Abb. 2.37). 14 Prozent sind (sehr) häufig in Sorge, bei 86 Prozent ist das selten oder nie der Fall. Mit steigendem Anforderungsniveau der beruflichen Tätigkeit werden die Sorgen geringer. Beschäftigte, die Helfer- und Anlern Tätigkeiten ausüben äußern sich zu 23 Prozent besorgt, bei Beschäftigten mit einer hochkomplexen Tätigkeit sind es 12 Prozent.

Sorgen, den Arbeitsplatz zu verlieren, macht sich im Jahr 2021 jeder zehnte Beschäftigte (10 Prozent). Stärker ausgeprägt ist die

Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes im Gastgewerbe (17 Prozent).

Sorgen, dass der eigene Arbeitsplatz durch z.B. organisatorische Veränderungen oder neue Technologien überflüssig wird, machen sich neun Prozent der Beschäftigten. Besonders stark ausgeprägt ist dies in der Branche „Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“ (20 Prozent).

Abb. 2.37:

Beschäftigungssicherheit und berufliche Zukunft (2021)



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. 2.38).

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

Auch die Sorge um die eigene berufliche Zukunft ist für 80 Prozent eine große Belastung. Deutlich mehr als zwei Drittel der Beschäftigten (70 Prozent) fühlen sich (eher) stark belastet, wenn sie sich Sorgen machen müssen, dass ihr Arbeitsplatz durch Rationalisierung überflüssig werden könnte.

Abb. 2.38:

### Subjektive Belastung durch fehlende Beschäftigungssicherheit (2021)

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

(eher) stark belastend



Der Indexwert für das Kriterium Beschäftigungssicherheit liegt im Jahr 2021 bei 79 Punkten und damit weit im oberen Mittelfeld, nahe am Bereich „Guter Arbeit“. Seit der Befragung von 2012 hat sich der Wert von 69 auf 79 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. Auffällig ist, dass die Corona-Pandemie in den Jahren 2020 und 2021 bei den Zukunftssorgen keinen negativen Effekt zeigt.

Abb. 2.39:

### Kriterium Beschäftigungssicherheit – Indexwerte im zeitlichen Verlauf



**Tabelle 2.14: Kriterium Beschäftigungssicherheit (Mittelwert 2018-2021)**  
 (Antworten „sehr häufig“ / „oft“ zusammengefasst, Angaben in Prozent)

	Sorgen um berufliche Zukunft	Sorgen um Arbeitsplatzverlust	Sorgen, dass der Arbeitsplatz überflüssig wird
Geschlecht			
Männlich	14	9	9
Weiblich	17	10	10
Vollzeit/Teilzeit nach Geschlecht			
Männer Teilzeit (unter 35 Stunden)	24	7	11
Männer Vollzeit (35+ Stunden)	13	9	9
Frauen Teilzeit (unter 35 Stunden)	17	9	9
Frauen Vollzeit (35+ Stunden)	17	11	11
Altersgruppen			
15 bis 25 Jahre	15	4	8
26 bis 35 Jahre	19	7	8
36 bis 45 Jahre	16	10	10
46 bis 55 Jahre	16	11	11
56 bis 65 Jahre	12	10	10
Anforderungsniveau der Tätigkeit			
Helfer- und Anlerntätigkeit	23	13	14
fachlich ausgerichtete Tätigkeit	16	10	10
komplexe Spezialistentätigkeit	14	8	9
hochkomplexe Tätigkeit	12	8	7
Leitungsfunktion			
Ja, Leitungsfunktion	14	9	8
Nein, keine Leitungsfunktion	16	9	10
Befristung			
Ja, Befristung	30	15	13
Nein, keine Befristung	14	9	9
Kundenkontakt			
Sehr häufig/oft Kundenkontakt	15	8	9
Selten/nie Kundenkontakt	16	11	11

	Sorgen um berufliche Zukunft	Sorgen um Arbeitsplatzverlust	Sorgen, dass der Arbeitsplatz überflüssig wird
Zeitarbeit			
Ja, Zeitarbeit	36	27	19
Nein, keine Zeitarbeit	15	9	10
Betriebsgröße			
Unter 20	17	10	8
20-49	17	10	10
50-199	14	8	9
200-1.999	14	9	11
2.000 oder mehr	15	10	15
Branchen			
Herst. chem./pharmaz./Kunsts.	14	8	10
Metallerz. und -bearbeitung	17	14	11
Maschinen- und Fahrzeugbau	17	14	13
Sons. verarbeitendes Gewerbe	16	10	10
Ver- und Entsorgung	11	8	7
Baugewerbe	10	3	3
Handel; Inst. u. Reparatur v. Kfz	19	13	14
Verkehr und Lagerei	15	8	8
Gastgewerbe	29	17	12
Information und Kommunikation	13	9	11
Erbring. v. Finanz- & Vers. DL	16	9	20
Erbring. freib. -, wiss. /techn. DL	15	10	7
Erbring. sonst. wirtschaftl. DL	18	12	10
Öftl. Verwal./Verteid. Soz.Vers.	8	3	7
Erziehung und Unterricht	14	6	5
Gesundheitswesen	13	6	7
Sozialwesen	14	6	6
Erbringung von sonstigen DL	21	10	5
Berufssektoren			
Produktionsberufe	15	10	9
Personenbez. DL	17	8	7
Kaufm.. / unternehmensbez. DL	15	9	12
IT- und naturwiss. DL	12	8	8
Sonstige wirtschaftliche DL	16	10	12



## 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. Das führt zu einer stärkeren Arbeitsbelastung und kann mit höheren gesundheitlichen Risiken verbunden sein

Hinsichtlich des Gesundheitsverhaltens interessiert, ob Beschäftigte in den letzten 12 Monaten zur Arbeit gegangen sind, obwohl sie sich krank gefühlt haben. Dieses Phänomen wird unter dem

Begriff „Präsentismus“ gefasst. Wer krank zur Arbeit geht, nimmt eine Verschlechterung seines Gesundheitszustandes in Kauf, hat ein größeres Fehler- und Unfallrisiko und kann eventuell noch die Kolleginnen und Kollegen anstecken.

Hinsichtlich der beruflichen Perspektiven wird zum einen danach gefragt, ob Beschäftigte über einen Arbeitgeberwechsel nachdenken. Dies ist ein 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

2021 gab mehr als jede/r Dritte Befragte (36 Prozent) an, im letzten Jahr in (sehr) hohem Maß mehr Arbeit in der gleichen Zeit leisten zu müssen. Eine überdurchschnittliche Arbeitsverdichtung zeigt sich in den Branchen Gesundheitswesen (43 Prozent)

sowie bei der Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (41 Prozent). Die Werte haben sich seit 2012 nicht wesentlich verändert.

Abb. 2.40: Mehr Arbeit in der gleichen Zeit (2021)



### Präsentismus

Präsentismus ist in Deutschland verbreitet, auch wenn der Anteil der Beschäftigten, die krank zur Arbeit gehen, während der Corona-Pandemie deutlich gesunken ist. 32 Prozent der abhängig Beschäftigten sind in diesem Jahr eine Woche und länger zur Arbeit gegangen, obwohl sie sich „richtig krank gefühlt haben“. Bei 11 Prozent war dies sogar für drei Wochen und mehr der Fall.

52 Prozent gehen nie krank zur Arbeit. Im Jahr 2020 waren es nur 41 Prozent. In den Jahren vor der Pandemie lag dieser Wert hingegen stets zwischen 33 und 35 Prozent und damit immer deutlich niedriger als während der Pandemie. Frauen berichten generell häufiger davon als Männer. Bei Vollzeitbeschäftigten geben 56 Prozent der Männer und 45 Prozent der Frauen an, nie krank zur Arbeit gegangen zu sein.

Abb. 2.41: Krank zur Arbeit gehen (2021)



Tabelle 2.15: Ergänzungsfragen (Mittelwert 2018–2021)  
(Angaben in Prozent)

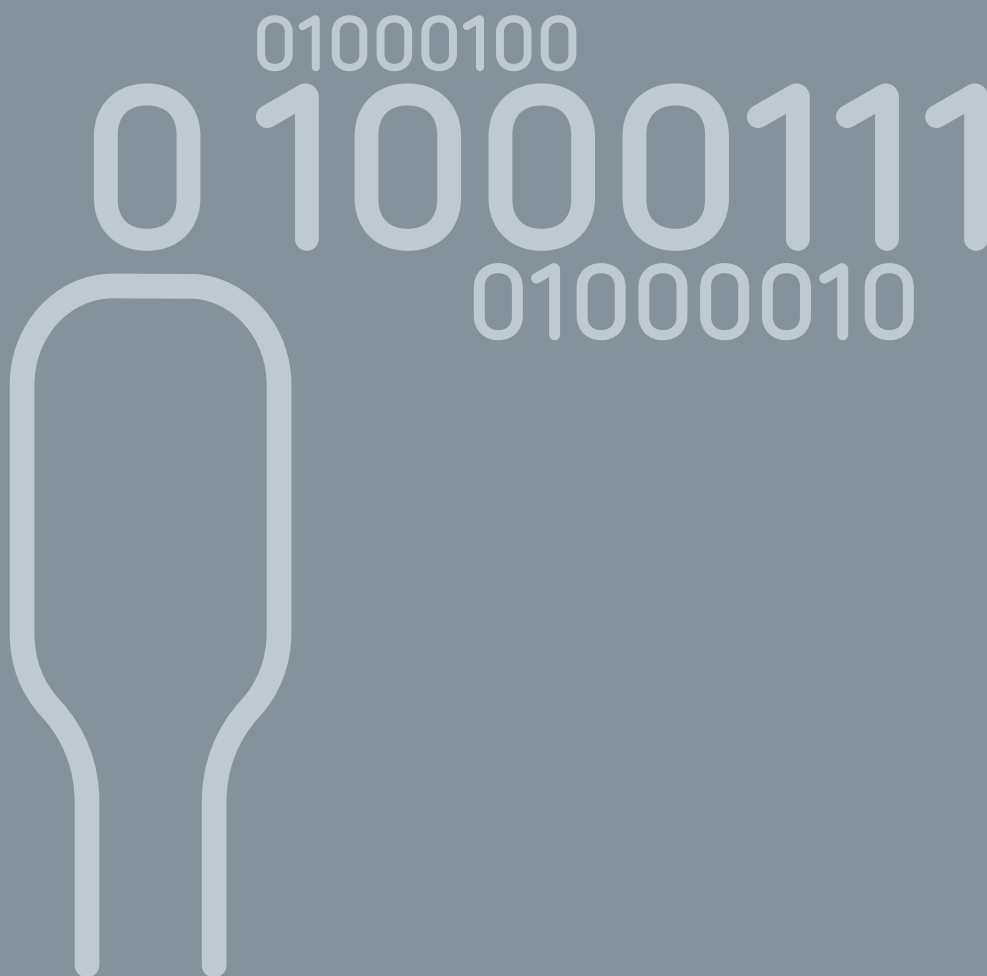
	In (sehr) hohem Maß mehr arbeiten	Nie krank zur Arbeit gehen	Ja, wahrscheinlich Arbeitgeberwechsel	Nein, wahrscheinlich nicht bis zur Rente
Geschlecht				
Männlich	33	57	19	38
Weiblich	36	47	18	39
Vollzeit/Teilzeit nach Geschlecht				
Männer Teilzeit (unter 35 Stunden)	31	64	25	39
Männer Vollzeit (35+ Stunden)	33	56	19	38
Frauen Teilzeit (unter 35 Stunden)	34	48	17	38
Frauen Vollzeit (35+ Stunden)	38	45	20	41
Altersgruppen				
15 bis 25 Jahre	22	53	23	44
26 bis 35 Jahre	32	55	19	43
36 bis 45 Jahre	36	51	19	38
46 bis 55 Jahre	37	49	20	40
56 bis 65 Jahre	35	55	17	32
Anforderungsniveau der Tätigkeit				
Helfer- und Anlerntätigkeit	27	52	23	43
fachlich ausgerichtete Tätigkeit	33	49	20	43
komplexe Spezialistentätigkeit	39	57	17	32
hochkomplexe Tätigkeit	38	57	16	29
Leitungsfunktion				
Ja, Leitungsfunktion	39	52	17	38
Nein, keine Leitungsfunktion	33	52	20	39
Befristung				
Ja, Befristung	26	62	27	39
Nein, keine Befristung	35	51	18	39
Kundenkontakt				
Sehr häufig/oft Kundenkontakt	36	51	18	41
Selten/nie Kundenkontakt	33	53	20	35

	In (sehr) hohem Maß mehr arbeiten	Nie krank zur Arbeit gehen	Ja, wahrscheinlich Arbeitgeberwechsel	Nein, wahrscheinlich nicht bis zur Rente
Zeitarbeit				
Ja, Zeitarbeit	35	52	36	42
Nein, keine Zeitarbeit	35	52	18	38
Betriebsgröße				
Unter 20	28	53	20	40
20-49	33	49	23	45
50-199	36	53	19	36
200-1.999	41	51	17	35
2.000 oder mehr	40	56	13	33
Branchen				
Chemie/Pharmazie/Kunststoffe	37	58	21	36
Metallerzeugung und -bearbeitung	26	47	19	28
Maschinen- und Fahrzeugbau	34	54	16	35
Sonstiges verarbeitendes Gewerbe	36	47	24	34
Ver- und Entsorgung	29	39	22	33
Baugewerbe	23	57	16	53
Handel; Instandhaltung/Reparatur von Kfz	37	51	26	44
Verkehr und Lagerei	32	57	19	39
Gastgewerbe	21	64	21	53
Information und Kommunikation	33	64	19	22
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	41	47	13	34
Wissenschaftl. u. techn. Dienstleistungen	34	46	17	26
Sonstige wirtschaftl. Dienstleistungen	23	51	23	39
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	35	55	11	25
Erziehung und Unterricht	37	49	12	44
Gesundheitswesen	43	40	19	48
Sozialwesen	37	51	18	44
Sonstige Dienstleistungen	26	74	15	35
Berufssektoren				
Produktionsberufe	30	48	19	43
Personenbez. DL	35	49	17	47
Kaufm.. / unternehmensbez. DL	39	55	19	29
IT- und naturwiss. DL	32	68	19	22
Sonstige wirtschaftliche DL	32	51	23	42

Teil 3

DGB-Index Gute Arbeit

# Methodisches



# 3.1 Konstruktion des DGB-Index Gute Arbeit

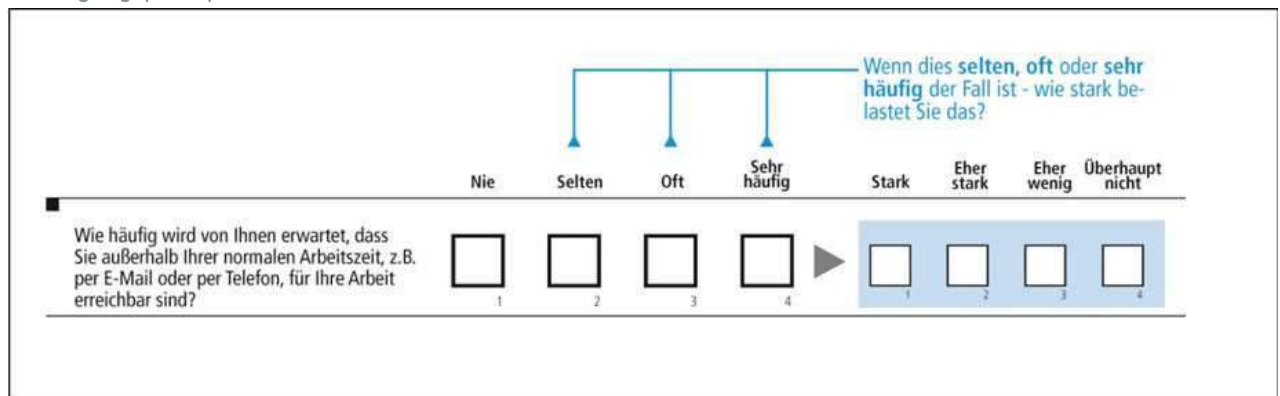
Der DGB-Index Gute Arbeit ist ein Instrument für die Messung der Qualität der Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Dabei spielen die Beschäftigten eine entscheidende Rolle. Als ExpertInnen ihrer eigenen Arbeitssituation bewerten sie die Bedingungen, unter denen sie arbeiten.

Ausgangspunkt ist eine jährliche telefonische Befragung von mehreren tausend zufällig ausgewählten abhängig Beschäftigten. 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. 3.1). 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.

Abb. 3.1: 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, C./Bruder, R./Luczak, H.: 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 erreicht, wenn die abgefragten Ressourcen in sehr hohem

Maß vorhanden sind bzw. die jeweilige Belastung nicht auftritt. Null Punkte werden zugewiesen, wenn eine arbeitsbedingte Ressource nicht vorhanden ist oder eine Belastung sehr häufig vorliegt und diese Situation von dem Befragten als starke negative Beanspruchung empfunden wird. Zwischen diesen beiden Polen gibt es weitere fünf gleichmäßige Differenzierungen der Punktwerte, die sich nach der Kombination der vorhandenen Ressourcen/Belastungen und der subjektiven Beanspruchung des Beschäftigten richten.

Je drei bis sechs Einzelfragen werden themenbezogen zu je einem Kriterium zusammengefasst. Für jedes Kriterium wird ein Indexwert errechnet. Der DGB-Index Gute Arbeit umfasst insgesamt elf Kriterien. Im Verlauf mehrerer Befragungen können dadurch auch Veränderungen auf der Ebene der einzelnen Kriterien nachvollzogen werden.

In einem weiteren Schritt werden die Kriterien zu den drei Teilindizes „Ressourcen“, „Belastungen“ und „Einkommen und Beschäftigungssicherheit“ zusammengefasst, deren Punktwerte wiederum im Zeitverlauf 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. 3.2 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/die 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, sinkt die Punktzahl 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 2011 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 können auf Ebene der Bundesländer Aufstockungen der Stichprobe (Oversampling) vorgenommen werden. Diese fließen in den Datensatz mit ein. Im Jahr 2021 umfasst die Stichprobe, inklusive Haupterhebung und die Oversamplings, insgesamt 6.407 valide Beobachtungen.

Der DGB-Index Gute Arbeit wurde im Jahr 2012 methodisch weiterentwickelt. Seitdem wird mit einem identischen Fragebogen erhoben. Zeitverläufe werden daher immer ab dem Jahr 2012 dargestellt.

Der DGB-Index Gute Arbeit liefert ein repräsentatives Bild der Arbeitsqualität abhängig beschäftigter Arbeitnehmer\*innen in Deutschland. Einbezogen werden deshalb nur Arbeitnehmer\*innen und Beamte in der Altersspanne von 15 Jahren bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter. Im Zeitraum der Datenerhebung - von Januar bis Juni 2021 - betrug dies 65 Jahre und neun bzw. zehn Monate. Befragt werden nur Beschäftigte mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 10 Stunden. Nicht befragt werden Auszubildende und Selbständige bzw. Freiberufler.

Die Gewährleistung der Repräsentativität erfolgt einerseits durch die sorgfältige Sicherstellung einer Zufallsauswahl bei der Stichprobenziehung und andererseits durch eine nachträgliche Gewichtung der Fälle. Die Disproportionalität der Stichprobe, gemessen an der Verteilung der Erwerbsbevölkerung über die Bundesländer, die durch die Oversamplings entsteht, wird mithilfe von Designgewichten korrigiert.

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 2021 wurden 75% (n=4.779) über Festnetz und 25% (n=1.628) über Mobilfunk interviewt.

Die Ziehung der Zufallsstichprobe über Festnetz erfolgt über ein zweistufiges Auswahlverfahren. Im ersten Schritt wurden die Telefonnummern zufällig mittels eines randomisierten digitalen Anrufs

nach dem Gabler-Häder-Verfahren generiert. Bei diesem Verfahren werden die aus Telefonbüchern bekannten Telefonnummern verwendet und die letzten beiden Zahlen durch zufällige Zahlen zwischen 0 und 99 ersetzt. So werden auch Haushalte erreicht, die nicht in Telefonverzeichnissen aufgeführt sind.

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

Im zweiten Schritt erfolgt eine erneute Zufallsziehung mittels der Last-Birthday-Methode. Die Interviews werden dafür mit Personen geführt, die im Haushalt zuletzt Geburtstag hatten. So soll vermieden werden, dass Interviews überwiegend mit den Personen geführt werden, die am häufigsten zu Hause sind. Bei der Ziehung der Stichprobe für Mobilfunk ist ein zweistufiges Auswahlverfahren nicht notwendig. Es wird davon ausgegangen, dass nur eine Person das Mobiltelefon verwendet – anders als bei einem Anruf in einem Haushalt, wo 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 die Antworten darüber hinaus gewichtet. Dies bedeutet, dass Beschäftigtengruppen, die in der Bruttostichprobe unter- oder übererfasst sind, entsprechend ihres tatsächlichen Anteils an der Erwerbsbevölkerung gewichtet werden. Dazu werden zentrale Kriterien der Erwerbsbevölkerung (Alter, Geschlecht, West/Ost, Bundesland, Zeitarbeit, Befristung, Gewerkschaftsmitgliedschaft, berufsqualifizierenden Abschluss, Berufsklassifikation, Branche und Schichtarbeit) anhand repräsentativer Datenquellen (Mikrozensus und ALLBUS) herangezogen.

Die im Jahresbericht angegebenen Prozentzahlen und Indexwerte werden zur besseren Lesbarkeit ohne Nachkommastellen dargestellt. Dadurch kann es in der Ergebnisdarstellung zu Rundungs-

fehlern kommen. Rundungsfehler können auch dafür verantwortlich sein, dass sich Prozentzahlen, z.B. bei Darstellungen von Häufigkeiten, nicht exakt zu 100 Prozent addieren.

Trotz der großen Gesamtstichprobe können Teilgruppen der Beschäftigten klein ausfallen. In diesem Fall kann der Einfluss zufälliger Stichprobenschwankungen auf die Ergebnisse deutlich zunehmen. Um auch für Teilgruppen zuverlässige Schätzungen liefern zu können, werden die Werte für Teilgruppen in den abgebildeten

Tabellen als rollierender Mittelwert über mehrere Jahre berechnet. Das bedeutet, dass zusätzlich zu den Daten des aktuellen Jahres die Daten der letzten drei Jahre berücksichtigt werden.

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



# Die 42 indexbildenden Fragen im Wortlaut

A) Ressourcen	Antwortmöglichkeiten
„Haben Sie Einfluss auf die Arbeitsmenge, die Sie erledigen müssen?“ (Einfluss auf die Arbeitsmenge)	gar nicht/in geringem Maß/in hohem Maß/in sehr hohem Maß
„Haben Sie Einfluss auf die Gestaltung Ihrer Arbeitszeit?“ (Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung)	
„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)	gar nicht/in geringem Maß/in hohem Maß/in sehr hohem Maß
„Inwieweit können Sie eigene Ideen in Ihre Arbeit einbringen?“ (Eigene Ideen einbringen können)	
„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)	gar nicht/in geringem Maß/in hohem Maß/in sehr hohem Maß
„Erleben Sie in Ihrem Betrieb ein Meinungsklima, in dem sich jeder traut, Probleme auch gegenüber Vorgesetzten oder der Geschäftsführung offen anzusprechen?“ (Offenes Meinungsklima)	
„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)	gar nicht/in geringem Maß/in hohem Maß/in sehr hohem Maß
„Haben Sie den Eindruck, dass Sie durch Ihre Arbeit einen wichtigen Beitrag für Ihren Betrieb leisten?“ (Wichtigen Beitrag für den Betrieb leisten)	
„Inwieweit identifizieren Sie sich mit Ihrer Arbeit?“ (Mit der Arbeit identifizieren)	
<b>Nachfrage zur Beanspruchung:</b> 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)	sehr häufig/oft/selten/nie
„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)	
„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)	sehr häufig/oft/selten/nie

„Wie häufig verlangt es Ihre Arbeit von Ihnen, dass Sie Ihre Gefühle verbergen?“ (Gefühle verbergen)	
„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/lauten Umgebungsgeräuschen 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 2021**

Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung zum DGB-Index Gute Arbeit 2021

Themenschwerpunkt: Unter erschwerten Bedingungen – Corona und die Arbeitswelt

Berlin, November 2021

Herausgeber: Institut DGB-Index Gute Arbeit  
Henriette-Herz-Platz 2  
10178 Berlin  
Mail: [index-gute-arbeit@dgb.de](mailto:index-gute-arbeit@dgb.de)  
Web: [www.dgb-index-gute-arbeit.de](http://www.dgb-index-gute-arbeit.de)

Datenanalyse: Markus Holler, Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie (INIFES), Stadtbergen  
Robert Sinopoli, Institut DGB-Index Gute Arbeit

Datenerhebung: Umfragezentrum Bonn (uzbonn GmbH)

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

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

Nachdruck von Texten und Grafiken nur mit Quellenangabe

